

# FORSKER FORUM

NR. 133 APRIL 2000

## Pædagogisk lokomotiv

Danmarks Pædagogiske Universitet er en forening af mange interesser, selv om processen gør ondt, mener en de fusionerede

“Desværre er opbygningen af DPU - med udgangspunkt i en fusion af Lærerhøjskolen, Pædagoghøjskolen og DPI - blevet et hundeslagsmål om ressourcer og territorier, om hvem der kommer på første klasse, og hvem der bliver andenrangs osv. Det havde været mere elegant, hvis de involverede parter stod sammen om sagen og accepterede rationalet: at regeringen har ønsket et pædagogisk lokomotiv, og i forbindelse hermed er nødsaget til at nedlægge en række institutioner for at samle tilstrækkeligt med forsknings-årsværk”.

**Direktør Lars-Henrik Schmidt** fra DPI (Danmarks Pædagogiske Institut) vil gerne påtage sig at forsvare lovudspillet, “fordi det er nødvendigt at styrke dansk pædagogisk forskning”.

### Tre rationaler

DPI-direktøren siger, at der er flere rationaler bag den konkrete DPU-konstruktion. For det første, at institutionen skulle etableres, uden at man udsatte Lærerhøjskolen for en ydmygende omlægning:

“Det var politisk umuligt at lukke DLH, som to evalueringer gennem de sidste ti år ellers har peget på muligheden af. Nedlæggelse af DLH ville være at anfægte et nationalklenodie, dybt grundfæstet i den folkelige og kulturspecifikke forestilling om, at der findes en alternativ vej - praksis'en - til det højeste akademiske niveau”.

Den anden nødvendige manøvre var, at **efter/videreuddannelsen af pædagoger var nødt til at finde en ny form**, løsrevet fra personaleorganisationer og institutionsejeres dominans.

“Det har været uholdbart, at socialrådgivere, sygeplejersker, lærere og fysioterapeuter har haft en naturlig adgang til en akademisk overbygning, som pædagogerne ikke har haft. Det problem løser den nye konstruktion”.

Endelig skulle man en gang for alle **gøre klart, at de mellemlange uddannelser (specielt**

**seminarie-uddannelserne) ikke skal være forskningsbaserede** i modsætning til universitetsuddannelserne. Her har man for en sjælden gangs skyld tilladt sig at tænke niveau og ikke kun årsværk.

“I DPU-modellen er det kun universitetsniveauet, som har forskningsforpligtelsen. Man kan ikke forhindre andre i at forske, og der har været et stærk pres fra seminarie-sektoren for formelt at få retten og forpligtelsen”, siger Lars-Henrik Schmidt og tilføjer:

“Men lovforslaget foregiver - og det er uansvarligt af Undervisningsministeriet, at man ikke klart tager afstand herfra - at seminarierne bliver forskningsinstitutioner, fordi de får ‘forskningstilknytning’; men den vending er netop udtryk for, at de ikke er det. Og det er ikke ansvarligt af Undervisningsministeriet, at man ikke tager afstand herfra og udlægger lovteksten så det bliver klart, at de skal have deres forskning i samarbejde med forskningsinstitutioner, herunder DPU”.

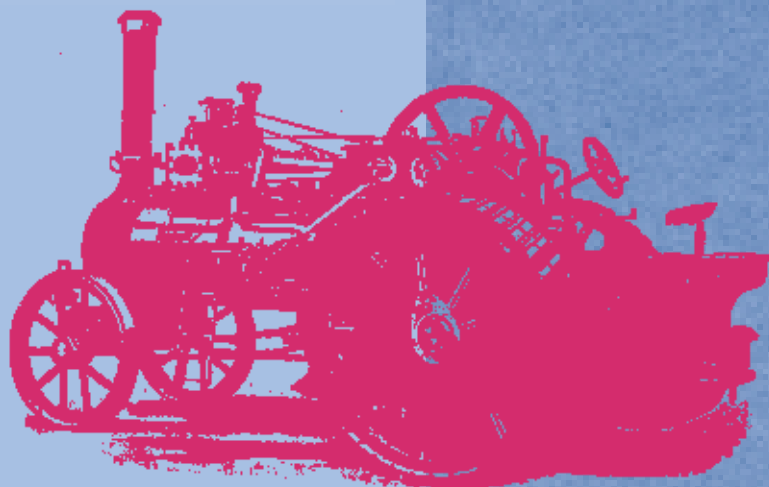
### Patetisk argumentation

DPI-direktøren er opmærksom på den fare i modellen, at man foregiver med et strukturelt snup-tag at løse alle problemer.

“Man løser selvfølgelig ikke alle problemer med en ny struktur. DPU kommer til at leve med lig i lasten - og nogle af os bliver til lig - men der er også her en ny energi forbundet med den nye struktur. Gamle strukturer skal jo ikke bare fortsætte, fordi de nu engang er der! Det er patetisk at høre argumentet imod DPU, at seminarier og lærernes videreuddannelse har eksisteret i 200 år. Man skulle i stedet sige: Så er tiden inde til, at der sker noget nyt. Det er en enestående chance for noget fremtidsvangert, vi diskuterer nu.”

jØ

Interview s. 11-14



<b>Nulforskere</b>	3-5
Universiteterne blev rasende over at være hængt ud i DI-undersøgelse	
<b>Lån os penge</b>	6
DTU skal være selvejende med en ny struktur, men vil DTU-ledelsen lade de ansatte være med i processen?	
<b>Ny stillingsstruktur</b>	8
Færre løstansatte, klarere karrieremuligheder og flere professorer	
NY AFTALE	
<b>Jeg - en revisor</b>	10
Fagområder påtvinges en stardisering, som ikke passer til vores forskellighed	
<b>Seniorordninger</b>	14
Ordningen skal hænge økonomisk samme og det skal være klart hvad man skal lave, siger en der har valgt halv tid	
<b>Handelshøjskolen</b>	15-17
- har veludviklede systemer til vogtning af både forskning og undervisning. Med flest fordele, siger institutleder	
<b>Taxameterrapport</b>	20
- mødes med sønderlemmende kritik fra jura og samfundsvidenskab	
<b>Mere respekt</b>	22
- om offentlig indsats, siger forskningsdirektør Ove Poulsen	
<b>Sidst på lykkeskalaen</b>	24
Elendig jobtilfredshed betyder ingenlunde, at man er dømt til psykisk elendighed	

Medlemsblad for DM's universitetsansatte (ULA), DM's forskningsinstitutions ansatte, DJØF's undervisnings- og forskningsansatte (under Overenskomstforeningen), samt IDA's undervisnings- og forskningsansatte.

Bladets leder udtrykker fælles holdninger. Øvrige artikler i bladet er ikke nødvendigvis i overensstemmelse med afdelingernes synspunkter. Eftertryk er tilladt med tydelig kildeangivelse.

#### Redaktion:

Lektor Leif Søndergaard, DM I  
Lektor Jens Heide, IDA  
Lektor Carl-Henrik Brogren, DM III  
Lektor Mogens Ove Madsen, DJØF  
(ansv.hav. for dette nummer)

Journalist Jørgen Øllgaard (DJ)  
Journalist Jan Vang-Lauridsen

#### Redaktionens adresse:

**FORSKERforum**  
Lyngbyvej 32 F  
2100 Ø

**Telefon:** 39 15 30 45 lok. 242

**Fax:** 39 15 32 64

**E-mail:** Joe@magister.dk

#### FORSKERforum

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

**Næste deadline:** 20. april 2000

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

#### Øvrige adresser:

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

Magistrenes Arbejdsløshedskasse  
tlf. 39 15 39 15

DJØF  
Gothersgade 133  
PB 2126  
1015 Kbh. K  
tlf. 33 95 97 00

AAK – Akademikernes A-kasse  
Nørre Voldgade 29  
1358 Kbh. K  
tlf. 33 95 03 95

IDA  
Kalvebod Brygge 31-33  
1780 Kbh. V  
tlf. 33 18 48 48

IAK  
tlf. 33 18 49 00

**Oplag:** 8.000

#### Grafisk Produktion:

Poul Rømer Design  
tlf. 44 53 05 51

**Tryk:** Nørhaven

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

# Struktur på stillingerne



Af lektor Mogens Ove Madsen, fmd. for DJØF's undervisnings- og forskningsudvalg

Neil Armstrong udtalte for snart mange år siden, at hans første skridt på månen var lille, men meget stort for menneskeheden. Denne tanke strejfer en, når vi nu sidder med resultatet af de seneste måneders stillingsstrukturforhandlinger.

For organisationerne føles det som et lille skridt i den rigtige retning. Men håbet er, at der er lagt et afgørende spor, som på sigt fører til mere gennemgribende forbedringer for universitetsansatte.

Resultater og knaster er efterhånden kendt at en bredere offentlighed. Et væsentligt element er, at der på sigt skal skabes et større antal faste stillinger på universiteterne. Samtidig er der foretaget en forenkling af stillingsstrukturen. Adjunkterne får større sikkerhed for at få et lektorjob, og der bliver næsten dobbelt så mange professorstillinger pr. lektor som i dag. Der er taget hånd om "daglejerproblemet" for undervisningsassistenterne og ph.d.'erne indskrives i stillingsstrukturen.

Der er endvidere en fælles forståelse mellem parterne om, at der på universiteterne skal leveres forskningsbaseret undervisning, bl.a. derfor skal der fremover sker der en ligestilling af undervisning og forskning ved bedømmelsen af lektorer.

Fra organisationernes side er der ikke tvivl om, at karriereperspektivet for en forsker skal forbedres yderligere. Universiteterne har hidtil levet højt på, at det for mange forskere er et kald at forske. Rekrutterings-vanskelighederne vil i de nærmeste år springe endnu mere i øjnene. Udvikling vil blive befordret af, at karriereperspektivet i den private sektor og den øvrige offentlige sektor forekommer langt mere attraktiv for de yngre kandidater. Et eksempel på disse vanskeligheder var problemerne med fastlæggelse af lønnen for de nye "professorer med særlige opgaver". Både for disse og for de ordinære professorer er der tale om slutstillinger, hvis lønniveau langt fra matcher lignende stillinger i den offentlige og private sektor.

Det er mellem Forskningsministeriet og organisationerne aftalt, at der skal nedsættes en fælles arbejdsgruppe der skal følge udviklingen udmøntningen af den nye stillingsstruktur. Den første statusrapport skal foreligge ultimo 2001. Denne åbning fra Forskningsministeriet vil vi gerne kvittere for. Det er vist første gang i nyere tid, at der bliver mulighed for at holde mere fordomsfrie drøftelser med et ministerium om livet på universiteterne. Belært af forhandlingsforløbet er der helt klart en række forhold, der trænger til en nærmere belysning og ved fælles hjælp kan der givetvis leveres mere holdbare resultater.

Et af værktøjerne til at få mere struktur på stillingerne er bl.a. Danmarks Forskningsråds årsrapport

1999 om kortlægning af de offentlige forskningsmidler. (Rapporten udkom ved afslutningen af stillingsstrukturforhandlingerne).

Et af analyseresultaterne var, at der i perioden fra 1985 til 1991 skete en tilvækst i antallet af adjunktstillinger, medens antallet af professor- og lektorstillinger var svagt vigende. I perioden frem til 1997 skete tilvæksten i stillinger primært i den supplerende stillingsstruktur, medens antallet af ordinære stillinger var konstant. Ikke overraskende har dette medført både en stigende undervisnings- og administrationsbyrde for de fastansatte forskere.

Samtidig afslørede en spørgeskemaundersøgelse for nyligt, at professor- og lektoransatte kun har mulighed for at bruge 35% af deres ansættelsestid til forskning.

Særlig den stigende undervisningsbelastning for den faste videnskabelige stab har ført til reduktion i den tid der er til rådighed til forskning. Samtidig viser udviklingen i universiteternes personaleresourcer, at væksten som ovenfor antydnet sker i de eksternt finansierede forskerstillinger. På denne måde er sammenhængen mellem forskning og undervisning for alvor ved at blive forrykket. Derfor er det på høje tid at få struktur på stillingerne.

Organisationerne er enige i Forskningsrådets anbefaling: At der bør skabes mulighed for vækst i universitetsforskningen gennem en flerårig realvækst i universiteternes basisbevillinger! Endvidere er organisationerne enige i, at universiteternes uddannelsesbevillinger omlægges, således at tildelingen af midler til undervisningsformål i højere grad sker uafhængigt af kortvarige udsving i studentertallene.

En flerårig aftale om en mere stabil økonomi for universiteterne ville sikre mulighederne for at øge forskningsandelen for de nuværende ansatte, men også indtænke en række vilkår for en generationsskiftemodel. I den forbindelse ville det også være hensigtsmæssigt at få aftalt et sæt spilleregler for en ny start med større kønsbaseret ligestilling på universitetslærerområdet.

Jokeren i spillet om stillingsstruktur udmøntning og en bedre struktur på stillingerne er universiteternes ledelser. Fra organisationernes side vil der blive holdt skarpt øje med om der i den kommende tid opslås et større antal faste stillinger og om der hermed sikres en reel forskningsbaseret undervisning. Ellers er der kun den mulighed at lade den sidste del af den demokratiske ledelse af universiteterne træde i karakter og fremover vælge ledelser, som vil leve op til intentionerne med den nye revision af stillingsstrukturen og den forventelige reform af universiteternes økonomi.

# Pointsystem

På ÅU's økonomiske institut har institutleder Svend Hylleberg et pointsystem, som giver klare og åbne kriterier for hver vip'ers publicering, undervisning, vejledning og administration.

Men systemet er kun til intern brug

“Det er klart, at universiteterne skal synliggøre og legitimere, hvad vi laver. I den forstand er jeg er da ret kold over for Dansk Industris krav om ‘måling’ af undervisningens og forskningens kvalitet. Men de skal være klar over, at det er meget bekosteligt og ressourcekrævende. I den forstand er det altså mere fornuftigt, at det overlades til fagområder og institutter at lave ‘selvangivelser’ over, hvad vi bruger vores penge til, og hvad vi ‘producerer’ ...”

**Institutleder Svend Hylleberg** fra økonomi ved Aarhus Universitet afviser ikke DI's krav om, at universiteterne skal synliggøre sig. “Men hvis DI så gerne vil have, at universitetsuddannelserne skal rankes, så kunne de jo gøre det ved at sammenligne job, arbejdsløshed, løn og karriere for de økonomer, som er ansat i DI's medlemsvirksomheder! Så kunne de vel få et mål på kvaliteten af økonomiuddannelserne i Århus og København ...”

## Overblik og selvjustits

Hyllebergs eget institut er ikke bange for kvantitative mål. Her er der lavet et system med klare og åbne kriterier for publicering, undervisning, vejledning og administration. Og for at synliggøre den enkelte indsats gives der point for indsatsen, så hver medarbejder kan se, hvor han eller hun står. Der er flere formål med pointsystemet. Dels kan institutlederen se, om medarbejderne samlet set “producerer” tilstrækkeligt, eller om indsatsen er for ensidig.

“Vi har forskningsbaseret undervisning, og det betyder, at alle medarbejdere både skal undervise og forske; man kan derfor ikke koncentrere sin indsats for meget om én ting i flere år. Hvis en medarbejder har overskud på sin undervisningskonto, og derfor ikke har publiceret så meget forskning, har man et godt argument for et forskningssemester”, forklarer Hylleberg.

Samtidig fungerer det som selvjustits. “Alle medarbejdere får en opgørelse over deres egen ‘produktivitet’, og de kender også deres kollegers. Det er altså lavet for at give medarbejderne en mulighed for at se, hvordan de står i forhold til andre. Det skal være et incitament til at producere og få noget ud af skuffen”.

Han frygter ikke et ubehageligt konkurrenceklima:

“Universitetet er en arbejdsplads med konkurrence, så en klargøring af konkur-

rence-parametrene vil hverken gå ud over samarbejdet eller stemningen på instituttet. Forudsætningen for det er blandt andet åbenhed i systemet”.

Pointtællingerne er ikke offentlige:

“Pointtabeller er et internt dokument på instituttet, som opgør den enkeltes arbejdsindsats og -belastning. En sådan kvantitativ pointtælling - hvis målestok altid kan diskuteres - vil virke alt for kontant, hvis man ikke tager alle begrænsningerne med. Hvis offentligheden vil vide, hvordan vores produktivitet er, så kan de gå ind i forskernes publikationslister, som kan ses af årsberetningen, eller på vores hjemmeside”, siger Hylleberg

## Pointberegningen

Institutlederen understreger, at pointtabellerne ikke må tages alt for bogstaveligt. Hvis normen for eksempel er, at lektorer og professorer skal indsamle et vist antal point årligt på undervisning og et vist antal på forskning, så tælles der ikke decimaler:

“Pointene har en høj grad af elastik. Det er jo en ‘økonomisering’ af noget, som er kvalitativt, og skal derfor læses med en vis fleksibilitet. Pointtal skal summeres op over en årrække, og den enkelte bliver ikke stillet til ansvar over for, at forskningspubliceringen i et, to eller tre år er lav. Til gengæld kan der jo så i det fjerde komme en vægtig bog”, siger Hylleberg.

Han kalder de faktiske pointstørrelser for en “fabrikshemmelighed”.

Point-beregning og “priser” er fastlagt skønmæssigt efter drøftelse på instituttet, og de justeres og ændres løbende. For tiden er det sådan på økonomi, at der gives en grundtakst samt point pr. student, der melder sig til eksamen for basisundervisning, et antal point for artikler i referee'de tidsskrifter, det dobbelte for bøger på referee'de forlag, og godt 1/3 for arbejds papirer, mens institutlederen får point svarende til en fuld undervisningsbelastning. Dette system afspejler i en vis udstrækning STÅ-produktion og de kriterier, eksterne forskningsevalueringer har lagt vægt på. Opgørelser over den enkelte pointhøst laves af institutlederen, hvorefter den enkelte kan kommentere den som en “selvangivelse”.

## Elitært sted

Grundlæggende er der et stort pres på den enkelte lærer, for universitetet er et



elitært sted, og det er ikke rart, hvis man ikke lever op til normerne, konstaterer institutlederen.

“Konkret er det da svært at vurdere, om folk er gode undervisere. De dårlige finder ofte selv ud af, at undervisning ikke er dem. Og der fastansættes altså ikke nogen i dag, som ikke kan stå for mosten. Som adjunkter bliver de sat til at undervise i de lidt større fag, de kommer under pædagogisk supervision og evalueres af studenterne, så vi har altså et rimeligt klart billede af deres undervisningskvalifikationer, når de fastansættes”, siger han.

“Måske blev der ansat nogle i 60'erne og begyndelsen af 70'erne, som aldrig har været de store undervisere, men de er væk inden for de næste ti år. Tilbage er en underskov af yngre lektorer, der alle er glimrende undervisere”.

## DI's kritik af nulforskere

“Vores institut har ikke i mange år ansat nogen, der blev nulforskere. Det kan dog ske alligevel, men så har vi redskaber til at løse op for situationen”.

Om DI's aktuelle kritik (**se næste side**) af, at universiteternes ‘produktivitet’ ikke er høj nok eller synlig nok, og at ledelsen burde styrkes, siger Hylleberg:

“Universitetsloven giver institutlederen redskaber nok til at gribe ind, hvis indsatsen ikke er tilfredsstillende. Og selvfølgelig er det problematisk, at 10,7 procent af de ansatte indimellem har en mindre down-periode. Men ingen virksomheder - inklusive Dansk Industri - har folk, der ind imellem ikke er problemer med indimellem...”

# Weiss:

## Fortsat medarbejderdemokrati

Dansk Industri presser på for, at universiteterne skal have en ny ledelsesform. Forskningsministeren fastholder demokratiet

KONFERENCE 29.2.2000

Universiteternes ledelsesform skal ikke blot være en klon af industriens, siger Dansk Industri retorisk. Konferencen "Industrien og universiteterne mod år 2010" afslørede nemlig, at DI mener, at universiteterne er stokkonservative og ikke vil noget nyt.

"Desværre er nye ledelsesformer eller management blevet et skældsord og noget af det værste, mange universitetsansatte kan tænke sig. Ledelsesudvikling er blevet ensbetydende med en autoritær eller stærk mand, der vil drive universiteterne som en pølsefabrik. Moderne ledelse i både den offentlige og private sektor handler imidlertid om mange andre ting", forklarede DI som optakt til konferencen.

Men det passer ikke, dokumenterede Handelshøjskolens rektor, **Finn Junge-Jensen**, overbevisende i sit indlæg. Han gennemgik sagligt den vifte af ledelses- og organisationsformer, der allerede er på Handelshøjskolen i København, hvor eksempelvis centre ledes på én måde, mens almindelige institutter ledes på en anden, og hvor de forskellige ledelsesformer afspejler behovet det pågældende sted.

### DI: Nye ledelsesformer

DI kommer i pjecen, som blev udleveret til konferencen, med en kritik af universiteternes ledelse, og det er specielt institutlederne, som får én over nakken. De har en svag legitimitet.

*Men hvordan står det til med DI's evne til at tænke nyt om ledelsesformer?*, lød spørgsmålet fra flere universitetsdeltagere i konferencen, der mente, at problemet nok nærmere var DI's, idet de lider af **berøringsangst** over for ukendte ledelsesformer.

DI forklarede ikke sin dynamiske ledelsesmodel på konferencen. At dømme efter den udleverede pjeces kan DI's udspil koges ned til, at konsistorium i højere grad skal adskilles fra den daglige drift og koncentrere sin indsats om den langsigtede, strategiske planlægning. Rektor og dekaner skal være ansatte, ikke valgte. Rektor skal i øvrigt også være menigt medlem af konsistorium.

Mellem linierne fornemmedes det, at DI ikke rigtig er trykke ved ledelsesformer, som ikke er kopieret fra industriens direktionlokaler. Det afviser DI dog kategorisk i pjecen, hvor de forklarer, at deres løsningsmodel måske nok ligner organisationen af en virksomhed, "men det er ikke nødvendigvis det samme, som at universiteterne skal laves om til en virksomhed".

### Weiss forsvarede demokratiet

I sit oplæg, der var et langt forsvar for universitetsloven, satte **forskningsminister Birthe Weiss (S)** også fokus på universiteternes ledelse. "Der er ting, som jeg er hundehamrende uenig med i Dansk Industris oplæg, men det er mere imødekommende, end vi er vant til. Og i et optimistisk øjeblik troede jeg faktisk, at DI anerkender, at universiteternes ledelse ikke skal ligne industriens".

Hun fik ikke noget svar fra **DI's administrerende direktør, Hans Skov Christensen**.

Ifølge Birthe Weiss er demokratiet på universiteterne kommet for at blive: "Jeg er faktisk stadig en forsvarer af demokratiet", sagde hun, og lod mellem linierne forstå, at universitetsdemokratiet i højere grad skulle åbnes for de studerende - så vidt denne journalist kunne 'høre'.

Ministerens mener også, at universitetsloven rummer tilstrækkeligt med muligheder for at lave ledelsesformer, der passer til institutionernes behov. Det mener DI også, hvis altså alting indrettes efter universitetslovens paragraf 12 (undtagelsesparagraffen, som giver mulighed for at oprette institutter, centre og universiteter med særlige styrelsesforhold).

### Men hvad med undtagelsesparagraffen?

Trods ministerens forsvar for medarbejderdemokratiet sprang hun let og elegant hen over kontroversielle spørgsmål om, hvorfor hovedparten af de nye institutioner - DPU, det selvejende DTU og IT-Højskolen - bliver oprettet efter undtagelsesparagraffen.

Hun kom heller ikke rigtigt ind på, hvem der har retten til at bestemme, hvilken ledelsesform der passer bedst til en institution. Og det er et vigtigt spørgsmål, da medarbejderne eksempelvis ikke har været taget med på råd i forbindelse med omlægningen af DTU til en selvejende institution. En ændring, som hun selv har godkendt.

Ministerens signalerede endelig, at ministeriet var positivt indstillet over for at blåstemple nye ledelsesformer, og at det ikke var ministeriet og DI, der skulle gøre sig kloge på universiteternes og andre højere læreranstalters vegne.

"Jeg synes ikke, at vi skal bruge lang tid på at diskutere beregningsgrundlaget. Vores pointe var at sætte fokus på, om der ligger bevidste valg bag universiteternes prioriteringer, og om der bliver gjort nok for de bedste forskere".

## DI taget i fusk

Universiteterne rasende over at være hængt ud af DI-undersøgelse, som viste sig at være fusk

DI fik stor presse på, da Mandag Morgen (med henvisning til DI's undersøgelse "Der skal to til tango", 29. februar) havde udråbt hver tredje forsker til "nulforsker". Det viser sig nemlig, at opgørelsens metode er en helt anden end den, som DI opgav i første omgang. I selve debatoplægget fortælles, at "figuren viser hvor stor en procentdel af forskerne, der ikke havde publiceret i 1997-98". Men gået nærmere på klingen måtte DI indrømme, at der er tale om "gennemsnitstal" for hver forskers udgivelser: Hvis forskeren kun publicerede noget i et af de to år, så blev han beregnet som en halv nulforsker. Den metode gav selvsagt langt flere "nulforskere" i systemet, fx 25 pct. nulforskere på KU-datalogi.

### Undersøgelse var udhængning

**KU's naturvidenskabelige dekan Henrik Jeppesen** var da også synligt irriteret over DI's fadæse, da han ankom til konferencen. DI havde fx hængt datalogisk institut på KU ud for, at omkring hver fjerde forsker var nulforsker. Men det er ganske enkelt forkert, fortæller dekanen. Ud af instituttets godt 25 VIP'ere havde alle publiceret i den undersøgte periode dvs. 1997-98, med undtagelse af en person, som var ved at skrive et større værk, der blev færdigt i 1999.

Henrik Jeppesen betegnede undersøgelsen som dybt useriøs.

"Forskere arbejder med en lang tidshorisont, hvor det ikke giver mening at publicere før et projekt er afsluttet. Forskere kan have været særdeles aktive forud og efterfølgende, men alligevel tæller DI-undersøgelsen dem med som hele eller halve nulforskere", siger han til Forskerforum. Og der kommer han tæt på sagens kerne, da undersøgelsens tidshorisont - to år - viser, at DI ikke har det store indblik i, at videnskab, i modsætning til industriel produktion, kræver længere tidsforløb".

Også **Aalborgs rektor Svend Caspersen**, var på talerstolen for at anfægte undersøgelsen.

vl

# DI: Nulforskere!

Mandag Morgen skandaliserede universiteterne ved at skrive, at 30 procent var "nulforskere". Men hvad er det for en 'forskningsproduktivitet', DI eftersøger?  
12 nærgående spørgsmål til DI's forskningschef Bjarne Lundager Jensen

## INTERVIEW

**1.** *Dansk Industri mener, at det er rimeligt at kræve af universitetsansatte, at de publicerer forskningsresultater i meritede tidsskrifter hvert år.*

"Vores beregning for 1997/98 regner de facto pr. år, dvs. hvis en forsker ikke har publiceret i et af to år, regnes denne som en halv nulforsker. Det mener universiteterne ikke, at man kan. Det er vi uenige om.

Men jeg må medgive, at vores metode er kontroversiel. Men os bekendt er der ikke nogen, som har angivet mål på at måle 'forskningsproduktivitet', og vi vil gerne rejse en debat, som kan sætte fokus på emnet ...

Spørgsmålet er, om tingenes tilstand på universiteterne er et udtryk for en bevidst ledelsesstrategi? Det er DI's opfattelse, at der stadig er et stykke vej igen, før der er en personaleledelse med konsekvens - og den vil vi gerne tilskynde. Pointen er ikke at hænge forskere, men der er stadig en del institutter, hvor der er en laden-stå-til-kultur".

**2.** *Men universiteterne hævder, forskningen, har en længere omslagstid end et-årige intervaller. Og hvad er der egentlig galt i det to-årige måleinterval, som fx KU's naturvidenskabelige fakultet har for 'forskningsvogningen'?*

"Er det et eller fire år, der er et rimeligt interval? Det er værd at diskutere, hvordan man måler forskningsproduktivitet på en fornuftig og fair måde. Universiteterne kommer ikke uden om at skulle synliggøre kvalitet, hvis der skal flere penge på bordet. Vi opfordrer Rektorkollegiet til at iværksætte en undersøgelse, der kan sætte nogle standarder for, hvordan universiteterne selv kan gennemføre undersøgelser af forskningsproduktivitet.

Vi kunne godt tænke os, at der kom en diskussion, som mundende ud i standarder for, hvad der er god praksis og etik for at måle forskningsproduktiviteten".

**3.** *Med et-årig intervaller påstulerer DI så ikke, at universitetsforskere inden for en normal arbejdsuge - hvor 40 pct. af arbejdstiden eller 15 timer ugentligt - har pligt til at publicere i internationale tidsskrifter hvert år?*

"Som udgangspunkt er det da et meget fornuftigt krav - selv om vi da godt er klar over, at store forskningsprojekter eller særlig undervisningsbelastning kan gøre, at den enkelte ikke kan leve absolut op til det".

**4.** *Men er det ikke et ualmindeligt hårdt mål?*

"Joooh, det er det vel nok".

## Hver 10. medarbejder med downperiode

**5.** *Hvad med folk, der laver grundforskning - forskning, som ikke umiddelbart skal føre til et resultat - i det private - måles de også på deres publicering pr. år?*

"Nu måles produktivitet i en virksomhed sjældent på publiceringen men på, at 'udviklingsarbejdet' skal kunne forbedre konkurrenceevnen. Der kan da være flere parametre, bl.a. afhængigt af hvilken kontrakt forskeren har indgået og hvilke succeskriterier, projektet har. Og her er pointen igen den samme som for universiteterne: Hvis det ikke er udtryk for en bevidst strategi, er der et problem".

**6.** *Ved en revurdering af de dramatiske tal, som Mandag Morgen fremførte i første omgang viste det sig, at der ikke var 30 pct. nulforskere, men kun 10,7 pct. Er det en særlig opsigtsvækkende historie, at 1 ud af 10 medarbejdere ikke fungerer optimalt hele tiden?*

"Absolut. 10,7 pct. er da et problem, som det er værd at kigge nærmere på. Ikke mindst for at se nærmere på de institutter, der trækker ned i gennemsnittet. Pointen er jo ikke gennemsnittet, men at der er stor variation mellem de enkelte institutter".

**7.** *Betyder det, at man i industrien ikke kalkulerer med, at hver 10. medarbejder kan have en down-periode indimellem?*

"Det er et godt spørgsmål, men jeg tror ikke, at der er så mange, nej. Selvfølgelig har man da også den slags problemer, men her arbejder man mere bevidst med at minimere problemet. Her forstår ledelsen at aktivere de ansatte eller at opsigte samarbejdet".

## Laden-stå-til-kultur

**8.** *På de teknisk-videnskabelige områder er der blevet skåret ned og rationaliseret. Er det DI's opfattelse, at der stadig er en laden-stå-til-kultur disse steder?*

"Der er ingen tvivl om, at der, hvor man mest bevidst dyrker professionel ledelse, er på de fagområder, fx på DTU. Men man hører jo stadig om steder, hvor ledelsesposter fordeles efter lodtrækning, og det er da tegn på, at man ikke tager sine ledelsesopgaver alvorligt nok".

**9.** *Når DI beskylder universiteterne for at acceptere for mange nulforskere, er det så ikke at skyde med spredhagl, hvor alle mistænkeliggøres? Kan DI ikke sætte navn på de institutter, hvor der er en laden-stå-til-kultur?*

"Det kan jeg ikke svare på. Jeg vil hellere svare mere konstruktivt: at der bør tages initiativ til en synliggørelse af, hvor der er en høj kvalitet og hvor den er knap så høj. Det er der ikke noget mistænkeliggørende i ...

Positivt betyder det da også, at når der er verdensklasse på KU-naturvidenskab, så burde instituttet blive bedre til at prale af det, og det vil være med til at udløse velvilje og penge fra politisk hold".

## Uendelige dokumentationskrav?

**10.** *DI siger, at man gerne vil have standarder for, hvad der er god praksis og etik for at måle forskningsproduktiviteten. Men tvinges universiteterne ikke dermed til - for at lukke munden på DI og andre kritikere - at indføre indiskutable, håndfaste og kvantificerbare standarder?*

"Det er da en risiko, jo, og det er ikke der, den skal ende. En af pointerne i debatoplægget er da også, at forskningsproduktivitet ikke kan stå alene".

**11.** *Er der ikke forskel på hovedområderne (humaniora, samfundsvidenskab, naturvidenskab og teknik), på deres publiceringsmåde (nationale eller internationale kanaler) og så videre? Eller skal de samme standarder, som gælder for naturvidenskab, også gælde for humaniora?*

"Det er åbenlyst ufornuftigt at operere med samme standard for alle discipliner. Det er hvert område, som tydeliggør mål for hvert område, bløde og hårde, tørre og våde. Og det er meget bedre, at universiteterne selv gør det, end at det bliver påtvunget udefra. Og så skal det følges op af evalueringer, så man kan kontrollere, at målene bliver holdt ...".

**12.** *Er der en grænse for dokumentationskravene, for ellers er de jo uendelige?*

"Forskningsvogning er da et fornuftigt skridt på vejen. Men vi vil gerne hen mod et system, hvor man tydeligt kan identificere gode forskere og undervisere.

Det er jo umuligt for omverdenen at vurdere, hvor god forskningen er: Er den fremragende, mellemgod eller dårlig? Derfor er det også umuligt at diskutere, om forskningsbevillinger fordeles pr. tradition eller efter kvalitet. Derfor er det heller ikke synligt for studenterne og af-tagerne, hvor de skal søge hen.

Vi så da gerne, at der blev indført en 'forskningsdeklaration' - en 'ranking', hvor det tydeligt fremgår, hvad der var et instituts profil, og hvor den bedste kvalitet findes ..."

jø

# Hvem vil låne os penge?

Måske ville det ikke være en dårlig ide, hvis DTU overgik til at være en selvejende institution, men overgangen kræver, at VIP'erne inddrages aktivt i processen, siger tillidsfolk. Rektor lover bred debat

## Farum-model på DTU?

Forskerpark. Private firmaer til leje på universitetet. Erhvervsuniversitet. Konferencecenter og hotel.

Mange dynamiske visioner blev luftet, da DTU og forskningsminister Birte Weiss (S) præsenterede en ny selvejemodel for DTU.

Opgaven er angiveligt at konstruere en model, "som er tilstrækkeligt økonomisk attraktiv til, at rektoratet kan få tilslutning til de ledelsesmæssige reformer", hed det. Sigtet med selveje-modellen er at gøre DTU så attraktiv over for omverdenen, at man kan skabe mulighed for en renovering af DTU's bygninger. Det vil koste omkring 1,6 mia. kr. Det er ikke klart, hvordan renoveringen skal realiseres. Om det sker ved, at Folketinget "belønner" DTU for selvejemodellen, eller om man sælger bygningerne til en privat investor for derefter at langtidslæje bygningerne (Farum-modellen), vides endnu ikke.

Modellen opererer - inden for universitetslovens undtagelsesparagraf - med en overordnet, ekstern bestyrelse, udpeget af Forskningsministeriet, men hvor det ifølge rektor Hans Peter Jensen vil være naturligt, at Dansk Industri har en plads. Og for Hans Peter Jensen er det heller ikke afgørende, om rektor er eksternt udpeget eller kollegialt valgt.

Et hovedsigte med modellen er tilsyneladende at gøre sig interessant over for industrien. I dag udfylder DTU nemlig "ikke sin rolle som national dynamo for teknologisk udvikling og leverer ikke den nødvendige fornyelse af arbejdskraften", (der mangler 10-15.000 ingeniører om få år), siger ministeriets pressemeddelelse. (FOFO-nyt 3. marts)

DTU skal laves om til en "selvejende institution", men den menige VIP'er får ikke den store indflydelse på omformningen. DTU's ledelse har nedsat grupper med repræsentanter for alle andre personalegrupper samt de studerende til at komme med indspark i debatten om den fremtidige ledelsesstruktur. Og det arbejde kan ikke ses uafhængigt af DTU's overgang til selveje. Derfor har det stor betydning, at de menige VIP'ere (den største personalegruppe) er med.

Det forklarer **fællestillidsrepræsentanten på DTU, Lise Gerhard Olsen**, der tilføjer, at hvis de menige VIP'ere bliver taget med på råd fremover, så vender hun ikke tommelfingeren nedad til forslaget om at gøre DTU til en selvejende institution.

"Generelt er jeg ikke så stor pessimist, men jeg savner, at alle medarbejdere bliver taget med på råd, før beslutningerne er taget. Vi vil gerne, både gennem vort centrale samarbejdsudvalg og ved at indgå i arbejdsgrupper, hjælpe med at give et så godt fundament som muligt for de beslutninger, der skal tages fremover. Men det bliver svært. Indtil nu har ledelsen kun nedsat grupper med repræsentanter fra VIP-lederne, TAP'erne og studenterne", siger hun.

DTU er ved at overgå fra at være en offentlig institution til at være selvejende, dvs. at de overtager ejerskabet af egne bygninger, grunde og udstyr.

### Målet: at finde penge

**DTU's rektor, Hans Peter Jensen**, begrundet overgangen til at blive selvejende institution med, at DTU har brug for større frihedsgrader, specielt på det økonomiske område. DTU blev bygget efter de principper, der var god universitetslatin i 1950'erne, hvor det var de enkelte fag, der var kerneområderne. DTU er derfor opbygget, så de enkelte faggrupper er fysisk adskilte. "Men nu er den faglige og forskningsmæssige fornyelse i høj grad flyttet til grænseområderne mellem fagene, og det skal den fysiske infrastruktur tilpasses", siger rektor.

Han nævner også, at der skal være mere tidssvarende undervisningslokaler, være plads til virksomheder, der er 'spinn

offs' fra DTU's forskningsmiljøer, og så skal bygningerne generelt gennemgå en grundig renovation. Tilsammen vil det sandsynligvis komme til at koste i omegnen af 1,6 milliarder kroner.

DTU har forsøgt at få forskningsministeriet til at lægge broderparten af disse penge på bordet, men uden held. Og i stedet er man blevet enige om en **selvejer-model**, hvor DTU overtager ejerskabet til DTU's bygninger, der så kan belånes på det private marked.

Lise Gerhard Olsen ser dog nogle usikkerhedsfaktorer, for der skal jo indtægter til at betale løn og afdrag.

"Hele regnestykket hænger jo på den forestilling, at folk vil stå i kø for at leje tomme lokaler på DTU, formodentlig til høje priser. Men hvor er beviset på, at det er tilfældet? Der er igennem de senere år set flere eksempler på, at lidt for visionære ledere har kørt veletablerede virksomheder ned".

DTU's rektor medgiver, at det gik hurtigt og fandt sted i et lille snævert kredsløb, men at dette ikke kunne være undgået, da forskningsministeren skulle forhandle sig på plads i forhold til finansministeren.

Hans Peter Jensen understreger, at det er et bevidst valg, at der indtil nu kun er truffet en overordnet beslutning om, at DTU skal være en selvejende. Man har ikke lagt sig fast på en færdigpakket løsning. "Det åbner for en bred debat", siger han.

### Bestyrelsens rolle?

En bred debat bliver budt velkommen af, Lise Gerhard Olsen, for mange spørgsmål skal afklares i processen. Hvad betyder det fx. for medarbejderindflydelsen og -demokratiet, at der nu - efter krav fra forskningsministeren - skal nedsættes en bestyrelse, der skal forvalte kapitalen og tage sig af den overordnede strategilægning for forskningen og undervisningen?

Til *Information* siger formanden for IDA's universitetsansatte, Jens Heide:

"Der er ingen tvivl om, at bestyrelsen vil få kompetencer på områder, hvor det i dag er konsistorium, der styrer. Og man kan frygte, at en bestyrelse med flertal af eksterne medlemmer fra erhvervslivet i



24.03.2000:

## DTU-ledelse undgår vip'erne

DTU-tillidsrepræsentant Lise Gerhard Olsen har forsigtigt udtalt sig positivt om ideen bag DPU med "selveje". Men for hende er en absolut forudsætning for en god proces, at de menige vip'er inddrages aktivt i planlægningen.

Sådan bliver det imidlertid ikke. DTU's rektor og prorektor mener nemlig, at det er vigtigere at høre studenterne end at høre vip'erne. Ledelsen ønsker tilsyneladende at køre arbejdet med en ny ledelsesstruktur igennem uden vip'ernes deltagelse.

Det fortæller ledelsens nyeste strategipapir, hvor der bl.a. nedsættes 6 arbejdsgrupper, alle uden deltagelse af vip-repræsentanter: 4 arbejdsgrupper består af ledere (institutledere, sektor- og studie-ledere). 1 arbejdsgruppe består af studentergruppen. 1 arbejdsgruppe består af TAP-gruppen. Arbejdsgrupperne skal hver give deres bud på en ny ledelsesstruktur, bl.a. institutternes interne organisering, placering af et entydigt ansvar for det samlede uddannelsesforløb. (se [www.dtu.dk/cgi/search](http://www.dtu.dk/cgi/search))

Ved at udelade vip'erne fortsætter ledelsen den konfrontatoriske stil, som flere gange har fået vip-personalet til at trække sig fra samarbejdsudvalg m.m.

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

for høj grad prioriterer, hvad der er penge i, og indsnævrer den ingeniørfaglige bredde".

Ifølge Hans Peter Jensen er der ikke grund til at frygte for en bestyrelse, fordi den får flertal af eksterne medlemmer.

Hans Peter Jensen nævner, at den skal tage sig af kapitalforvaltningen og den overordnede strategiske planlægning. Han regner med, at det kommer til at foregå i en dobbeltstruktur, hvor konsistorium og studienævne mv. kommer med indstillingerne om de akademiske forhold, som bestyrelsen så kan godkende eller sende tilbage til yderligere bearbejdning.

Ifølge rektor får bestyrelsen i sidste

ende hånds- og halsret over DTU, men han afviser, at det skulle blive et problem, og at det vil resultere i, at DTU skal satse på anvendt forskning eller gå efter de sikre penge. "Forskningslogikken er sådan, at pengene følger de områder, der er bedst", forklarer han.

Rektor regner med, at bestyrelsen vil komme til at bestå af syv til ni personer, hvoraf flertallet er eksterne repræsentanter. I sidste ende er det Forskningsministeren, der beslutter, hvem som skal sidde i bestyrelsen.

vl

# Ny stillingsstruktur

Færre løstansatte, klarere karrieremuligheder for adjunkter og flere professorater.

Sådan lyder overskrifterne i den stillingsstruktur, som Forskningsministeriet og fagforeningerne blev enige om i begyndelsen af marts. Det skete efter lukkede sonderinger igennem de sidste fire måneder siden forhandlingsforlis'et i november.

Forskningsministeriet havde i hele forløbet på nogle områder stået hårdt fast på nogle elementer, især at man under ingen omstændigheder ville acceptere oprykning af adjunkter og lektorer efter fagkyndig bedømmelse. I løbet af sonderingerne viste der sig imidlertid nogle åbninger fra begge sider, som fagforeningsforhandlerne samlet vurderede som "forbedringer" af den eksisterende struktur, og man valgte at indgå herpå. Alternativt var der udsigt til, at Forskningsministeriet eensidigt kunne påtvinge de ansatte nogle ændringer.

I praksis er de fleste forbedringer dog formuleret som "intentioner". Universitetsledelserne kan ikke tvinges til at oprette de angivne stillingskategorier. Men for at holde øje med om hensigterne faktisk føres ud i livet nedsættes der en "følgegruppe", som løbende skal holde øje med, om universiteterne faktisk bruger strukturen.

## Færre tidsbegrænset ansatte

Der indføres "en forenklet og mere fleksibel stillingsstruktur", hedder det. I praksis bortfalder de gamle kategorier af tidsbegrænsede forskningsadjunkter, -lektorer og professorer i den supplerende struktur, og afløses af en samlet struktur med hovedkategorierne adjunkt, lektor og professor. Et af hullerne i den nuværende stillingsstruktur fra 1993 har været en stigende skævvridning, hvor nogle (naturvidenskabelige) fakulteter flittigt har brugt tidsbegrænsede forskningsstillinger og hvor nogle (humanistiske og samfundsvidenskabelige) områder har opbygget en stor buffer af undervisnings-assisterter.

## Undervisningsassistent i 3 år

Stillingen som ua'er besættes for en periode på indtil 3 år, og det konkrete timetal fastsættes for hvert semester inden for de aftalte rammer. Genansættelse kan kun ske ud over de 3 år, hvis man har en anden hovedstilling (typisk som fuldmægtig eller lignende). Ellers tvinges universiteterne til at finde mere permanente løsninger.

## Undervisningsadjunkt

Det skal være slut med, at universiteterne bruger de samme undervisningsassistenter år efter år. For dem som i mange år (5-8 år) har været timelønnede ua'ere eller eksterne lektorer ved et eller flere universiteter (med mindst 450 timer årligt i gennemsnit som ua'er eller ekstern lektor) er der udsigt til en fast ansættelse

som "undervisningsadjunkt" uden forskningspligt, på fuld tid eller deltid.

Undervisningsadjunkt-kategorien kan oprettes over en 4-årig periode (fra 1. september 2000). Hensigten er at såvidt muligt at sikre en mangeårige ua'er en fast ansættelse, i stedet for at springe fra (den samme) kontrakt fra år til år. Hensigten er, at ledelsen opgør undervisningsbehovet, og såvidt muligt samler det i faste undervisningsadjunkture (eventuelt på deltid).

## Adjunktet

Adjunkterne får bedre karrieremuligheder, idet institutionerne "normalt" forpligtes til at opslå en lektorstilling inden for adjunktens område, som adjunkten kan søge i åben konkurrence med andre (interne og eksterne) ansøgere. I praksis betyder det, at en adjunkt, som har undervist og gennemgået pædagogisk supervision, skal have mulighed for at søge et lektorstilling.

Universitetsledelsen tvinges hermed til at karriereplanlægge deres adjunkter. Ledelsens skal såvidt muligt sikre, at der er penge til et senere lektoropslag, men den "normale" procedure kan dog fraviges, hvis der mangler penge der allerede i opslaget var lavet en "mærkning" ved at betone, at adjunktet lægger hovedvægt på forskning og udviklingsarbejde (og i mindre grad undervisning).

Hvis fakultetet opretter et af de mærkede adjunkture kan dette forlænges til maksimalt 5 år. I så tilfælde skal den pågældende adjunkt tilbydes undervisningsopgaver og supervision, så det kan danne basis for en vurdering af adjunktens undervisningsmæssige kvalifikationer.

Det understreges i aftalen, at alle stillinger skal indgå i "den samlede opgavevaretagelse", og at den enkelte gerne kan have afgrænsede opgaver (fx et forskningsprojekt) i en tid, men at denne (dernæst) også har en undervisningsforpligtelse. I den forstand er intentionen at de mærkede, ikke-karriererettede stillinger undtages.

## Undervisningskvalifikationer meriterer

Ved ansættelse af lektorer skal ansøgerens undervisningsmæssige og pædagogiske kvalifikationer vurderes på linie med de videnskabelige og forskningsmæssige. I teksten hedder det, at de forskningsmæssige og undervisningsmæssige kvalifikationer "indgår tilsammen med en hovedvægt i helhedsvurderingen".

I praksis betyder det, at der skal laves separate bedømmelser af ansøgernes forsknings- og undervisningskvalifikationer. Intentionen med opgraderingen af det undervisningsmæssige og pædagogi-

ske element er, at der i fremtiden skal være færre ansatte, der kun forsker.

Hvis de pædagogiske kvalifikationer ikke umiddelbart er tilstrækkelige kan en lektor ansættes på prøve i 1 år. Og ved prøveperiodens slutning skal der foretages en bedømmelse af om det pædagogiske og undervisningsmæssige er på niveau med det krævede ved en lektoransættelse.

## 300 nye professorer

Fagforeningerne kom ikke igennem med ønsket om professoroprykning efter bedømmelse. Til gengæld tilføres 100 ordinære professorater og 200 tidsbegrænsede med særlige opgaver i en ny tidsbegrænset kategori, som alle kan søges i konkurrence med andre.

250 stillinger vil gå direkte til universiteterne, cirka 25 til sektorforskningen og 25 til kombinationsstillinger. Det betyder en forøgelse af professorbestanden på 30 procent, og det skønnes, at knap halvdelen af alle professorer i år 2004 vil være ansat inden for de sidste fem år. Nutidens lektorer får dermed flere muligheder for at søge et professorat.

Det er endnu uklart, hvorledes de 100 ordinære professorater fordeles på fagområder, men der er udsigt til et institutionelt slagsmål om disse stillinger, som hidtil har udgjort en flaskehals på mange fag.

De særlige professorer skal (som forsøgsordning) medvirke til et generationsskifte ved at forbedre karrieremulighederne for særligt talentfulde, og gerne unge, forskere. Stillingerne - som skal slås op - skal rettes mod tidsbegrænset arbejde med funktionsbestemte opgaver - fx satsningsområder - og har en varighed på 5 år med mulighed for forlængelse i op til 8 år.

Kvalifikationsniveauet svarer til de ordinære professorater. De pågældende skal således også undervise. Ansættelsen forudsætter, at ansøgeren af et fagkyndigt bedømmelsesudvalg er bedømt kvalificeret dels på professor-niveau, dels i forhold til stillingens øvrige krav. Men derudover kan der vægtes andre kvalifikationer som relaterer sig den særlige opgave. Det er således ikke længere alene forskerens publikationsliste som tæller.

Kriterierne for udpegning af de fagområder, der er relevante for opslag af et særligt professorat, er ikke fastlagt. Stillingerne skal ligge indenfor et institutions kerneområde eller et udpeget "satsningsområde" eller et område, hvor der er behov for særlig høj kompetence-indsats i en opbygningsperiode af et forsknings- eller undervisningsfelt.

Forskningsminister Birte Weiss har garanteret, at det ikke bliver politikere eller embedsmænd der udpeger områderne.





Den nye struktur blev præsenteret af forskningsminister Birte Weiss, AC-formand Svend Christensen og RUC-rector Henrik Toft fra Rektorkollegiet. AC formanden deltog som formel forhandlingspart over for ministeren, men AC udspillede sin faktiske rolle allerede ved forhandlingsforlis'et i november. Siden blev forhandlingerne håndteret ved direkte repræsentation fra de involverede universitetslærere i DM, DJØF og IDA

Fordelingen vil bl.a. bero på indspil og en professorplan på hver enkelt institution. Den nærmere procedure vil blive fastlagt efter drøftelser med interessenterne, herunder især Rektorkollegiet og SEDIRK (Sektorforskningens Direktørkollegium).

#### Vagtkorps

Men for at holde øje med om hensigterne faktisk føres ud i livet nedsættes der en "følgegruppe", som løbende skal holde øje med, om universiteterne faktisk bruger strukturen. Gruppen kommer til at bestå af fagforeningsrepræsentanter og repræsentanter fra Forskningsministeriet.

Medlemmerne af arbejdsgruppen skal kunne tage alle temaer op i relation til stillingsstrukturen, fx forholdet mellem tidsbegrænsede og tidsubegrænsede ansættelser, udviklingen i professorbestanden samt anvendelsen af ua'ere og de nye undervisningsadjunkture osv.

Der kan allerede nu udpeges felter, som vil blive fulgt med særlig opmærksomhed fx

forholdet mellem tidsbegrænsede og tidsubegrænsede ansættelser. Vil det fortsat være sådan, at tidsbegrænsede forskningsstillinger (projektansættelser, post doc's) uden undervisningspligt vil være den almindeligste stillingskategori ved nyansættelser?

om det ligefrem opleves som en begrænsning, at forskningsansatte på eksterne bevillinger skal deltage i undervisningen?

anvendelsen af ua'-stillingen. Aftalen beskriver nogle stillingsveje, men der er for eksempel ikke sat nogen øvre grænse for antallet af løstansatte undervisere (målt i forhold til den samlede undervisningsbyrde eller det fastansatte personale).

Som et forum til for løbende dialog bedømmer fagforeningerne, at "følgegruppen" er et meget positivt element i aftalen.



## Tjekliste:

De vigtigste pejlemærker for, om ledelsen overholder intentionerne i den nye stillingsstruktur.

- 1 At der bliver en forhandling i samarbejdsudvalget, hvor der formuleres en klar politik, så hensigterne opfyldes: Begrænsning af tidsbegrænsede ansættelser og klarere aftaler om karriereveje.
- 2 At adjunkttopslag skal være karrierestillinger, dvs. at der skal være indlagt undervisning og -supervision, og at det såvidt muligt sikres, at betingelserne er der, så der "normalt" opslås en lektorstilling ved udløbet af adjunkturet.
- 3 At smuthullet uden karrierebeskrivelse - tidsbegrænset ansættelse af (forsknings)lektorer og -adjunkter - ikke misbruges.
- 4 At der oprettes undervisningsadjunkture - eventuelt på deltid, hvis det er eneste mulighed - så antallet af løstansatte reduceres, og at der lægges en handlingsplan for kompetenceudvikling, der kan indeholde både undervisning og forskning.
- 5 At der umiddelbart laves aftaler, som sikrer at den særlige gruppe løstansatte (med anciennitet 5-8 år og med mindst 450 timer årligt i gennemsnit) faktisk bliver ansat som "undervisningsadjunkt".
- 6 At der meldes ind på den nye type professorater (og at disse aflønnes som ordinære professorer (i lønramme 37 + tillæg)).
- 7 At der for de ansatte, der pt. er ansat under den eksisterende stillingsstruktur som forskningsadjunkter og -lektorer, søges de mest hensigtsmæssige karriereveje inden d. 1. september, hvor den nye struktur træder i kraft.

#### Forskningsadjunkter og -lektorer

Indtil den 1. september kan fakulteterne bruge den eksisterende stillingsstruktur til for eksempel at ansætte post doc'ere (tidsbegrænset forskningsadjunkt eller -lektor). Men efter den dato skal formålet med ansættelsesformen nøje gennemtænkes.

De, som i dag er i tidsbegrænsede forskerstillinger, har et særligt dilemma. Hvis de fortsat kun ønsker at kvalificere sig forskningsmæssigt med henblik på senere ansættelse udenfor universitetet, kan de fortsætte som post doc'er i den nuværende stilling.

Men hvis de ønsker en universitetskarriere, skal de ind i et kvalificerende forløb. Det kan de enten gøre ved, at gå den lange vej igennem et ordinært adjunktur (som kvalificerer dem til at undervise), eller ansættes som lektor på prøve, hvis man ikke ad anden vej har erhvervet tilstrækkelige undervisningsmæssige kvalifikationer. Ved prøveperiodens slutning skal der foretages en bedømmelse af om eens pædagogiske og undervisningsmæssige er på niveau med det krævede lektorniveau.

# Jeg - en revisor

Fagområderne påtvinges standardisering og nivellering,  
som ikke passer til vores forskellighed, siger frustreret institutleder

“Systemet tager ikke hensyn til den grundlæggende forskellighed, som er universitetsverdens fundament. Mange regler og strukturer er designet, så de kan administreres ensartet, og så det bliver nemt at ‘sammenligne’ elementer, som i virkeligheden er usammenlignelige. I praksis bliver alle fagområderne sat til at få stedet til at fungere inden for nogle formelle rammer, som ikke passer til vores situation”, siger **lektor Michael Whyte**, som er institutbestyrer på KU-antropologi.

der giver mening. Og som udviklingsantropolog er han klar over, at den hyppigste årsag til, at projekter og programmer ender som fiaskoer er, at man har overset lokale forskelle og lokal viden.

“Planlæggere tror på, at deres målsætninger og viden er almengyldig, og de opstiller stive retningslinier baseret på ensartethed. Resultater skuffer tit - og skylden lægges på de lokale, som ikke makker ret - og ikke på administratorer, som ikke kan se og forstå alt det, der sker lokalt.

## Forskel mellem fagområderne

Whyte - der er uddannet i USA og har været ansat ved KU-antropologi siden 1972 - mener, at forskel mellem fagområderne findes både i problemer og paradigmer og i måden / metoden at dyrke forskning på. Forskning sker altid i en social kontekst, og disse kontekster varierer inden for de enkelte fagområder.

De *våde naturvidenskaber* er ofte afhængige af dyrt materiale og udstyr. Forskningen foregår i grupper og kan være afhængig af evnen til samarbejde, kommunikation og organisering - det er ikke nok, at den enkelte forsker har gode ideer. Forsøgsresultater publiceres løbende i tidsskrifter, tit i korte artikler med mange forfattere.

Mange *humanister og måske også samfundsforskere* arbejder i et tørt område med relativt beskedne udgifter til udstyr (dog er behov for edb ved at gøre os mere ‘fugtige’). Forskningen forgår typiske mere individualistisk, og her afgænger man ofte præcist sit arbejde i forhold til andre; meget forskning er rettet mod publicering i monografier.

“Og det er vigtigt at understrege,” siger Whyte, “at den ene model ikke er bedre end den anden. Men hvis man ikke anerkender, at der er flere måder, så nivellerer man. Og det betyder, at hverken våd eller tør forskning drives på den optimale måde”.

## Opfordring: Plej forskellen

Standardisering og reglementering er en hæmsko. Ministerierne ville få mere ud af danske universitetsforskere, hvis man forstod at pleje forskellen i stedet for en ‘rationel’ nivellering, som standardiserer for at gøre det nemmere at administrere (fx ensartet løn), og som giver nogle fordelingsproblemer (fx i ressourcefordelingen mellem fagområderne).

“I stedet burde man lade det være op til fagområder - i nogle tilfælde fakulteter - at udvikle optimale betingelser, som de kan trives inden for. Jeg siger ikke, at der bare skal være selvstyre, uden at man skal synliggøre, hvad man laver. Men ambitionen kunne således være at udvikle strukturer og systemer samt afrapportering i samarbejde med forskere fra de enkelte fagområder. Dermed ville kontrollen blive mere meningsfuld”, siger Whyte.

“Også fagforeningerne burde have en mere differentieret forståelse af forskellene mellem fagområdernes arbejdsbetingelser. I dag fremstår det, som om DM forstår medlemsgruppen, som om alle ‘magistre’ nødvendigvis har fælles interesser. Fagforeningerne må udvikle større forståelse for forskellighederne og tage hensyn til disse, når de tager sig af medlemmerne”.

jø



“I praksis skal vi også bruge kræfter på at være en slags revisorer, hvor vi skal være med til at producere et talmateriale, som skal dokumentere ministeriers fordelingsprioriteter: undervisning, forskning og forskeruddannelsen som uafhængige størrelser. Men tænker man nærmere efter, så har det meget lidt med realiteterne i verden at gøre...”

Han henviser til de såkaldte ‘virksomhedsregnskaber’, som skal dokumentere ‘produktivitet’. Til “udviklingskontrakterne” som skal opstille nogle mere eller mindre realiserbare “succes-kriterier”. Til adskillelsen mellem basisbevillinger til forskning / undervisning, som er fuldstændig udhulet af en stor undervisningsbyrde på nogle fag.

“Hvad får man ud af at tælle forskning og undervisning hver for sig, når det, vi laver - og skal lave, er forskningsbaseret undervisning?” spørger han. “I vores verden er det integration, der tæller”.

## De lokale, der ikke makker ret

“For mig er det ikke bare et spørgsmål om, at vi bruger mange kræfter på at rapportere og dokumentere. Hovedproblemet er, at regler og strukturer ikke tager hensyn til, at fagområder er forskellige, og at der derfor burde være differentierede muligheder for at disponere ...”

Som antropolog handler Whytes arbejde om forskelle - fra slægtskabssystemer og dyrkningssystemer til sprog og fo-restillingsværdner. Det er disse forskelle,

## Eksempel: Forskeruddannelsen

Et åbenbart eksempel på ensretningen er forskeruddannelsen.

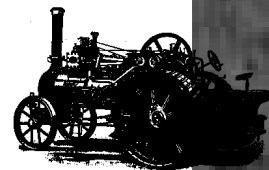
“Der er en tre-årig ramme. Alle ph.d.-stipendiater har obligatorisk et halvt års udlandsophold, et halvt års kursus og et halvt års betalt arbejde (undervisning / formidling). Det gælder uanset fagområde, uanset forskningsemne”.

Men forskellige projekter kræver forskellige tidsrammer:

“Det er da underligt, at vi accepterer, at projekternes omkostninger er forskellige men samtidig insistere på, at der er ens tidsrammer for alle. For at tage et eksempel fra antropologi ville det være mere fair over for de faglige krav - og over for international praksis - hvis antropologer på grund af feltarbejdet kunne bruge fire år. Det kunne også være, at andre projekter i andre fag måske kun havde brug for to og et halvt år. På nogle projekter kunne det være en fordel at knytte folk til det allerede på kandidatniveau - og det siger jeg uden nødvendigvis at tale for almen udbredelse af Århus-naturvidenskabs 4+4 -model. Pointen er, at ph.d. forskning er meget forskellig og, hvis det skal være på højeste niveau, burde man kunne tage hensyn til faget og projektet, når man bestemmer tidsrammer. Ensliggørelsen gør det rigtigt nok nemmere at fordele og administrere, men den er også tegn på, at man ikke er villig til at tackle de særlige problemer”.

# Voksenpædagogik?

- på Danmarks Pædagogiske Universitet



“Hvad med den faglighed, som ikke er repræsenteret på DPU? Hvad er fremtiden for de institutioner, som ikke er med i DPU-modellen?”, spørger direktør Palle Rasmussen fra AAU's Videnscenter for Læreprocesser.

Sammen med RUC (EVU: Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen) har Videnscentret etableret et “konsortium for forskning i læring og pædagogik”. Konsortiet skal profilere sig over for DPU ved i særlig grad at tage sig af voksenuddannelse, erhvervsuddannelse, videregående uddannelse samt erhvervs-/arbejds-liv.

“Konsortie-dannelsen også om kampen om ressourcer, for beslutningstagerne må ikke tro, at al pædagogisk forskning og undervisning er dækket ind med etableringen af DPU. Det er fx et problem, hvis Undervisningsministeriet er så forlovet med DPU-modellen, at man fremover kanalisere alt ‘udviklingsarbejde og forskning’ – nye initiativer – igennem DPU. Selv om der i stigende grad kommer penge fra eksterne (regionale og lokale) kilder, er konsortiet da også udtryk for, at vi må gøre opmærksom - over for administratorer og politikere - på det, der ikke er taget højde for i modellen”, forklarer Rasmussen.

## DPU for børne- og ungdoms-pædagogik

“DPU er en hensigtsmæssig konstruktion inden for folkeskole-, børnepædagogik- og seminarieområderne, men vi tror ikke på, at DPU-konstruktionen vil kunne varetage en førende rolle inden for den del af forskningsrådet, der dækker læring og pædagogik i voksenuddannelserne m.m.”, siger AAU og RUC. “Et forsøg på at koncentrere dette forskningsområde omkring DPU vil være langvarigt og ressourcetrævendende og med betydelig risiko for, at dansk forskning kommer til at stå svagt i forhold til de store udfordringer, der i en årrække fremover vil ligge inden for livs-lang læring. Her er der i langt højere grad brug for samarbejde og netværk, således at indsatsen, der kan bygge videre på de omfattende og alsidige miljøer, der allerede eksisterer, og som har en meget bred vifte af samarbejdspartnere, både nationalt og internationalt”.

Rasmussen supplerer: “DPU-modellen tager højde for, at Lærhøjskolen skal føres videre i en eller anden form. Men modellen foregiver, at den skal dække alt, også efter børne- og ungdomsfasen. Men på voksenuddannelser bør koblingerne til samfundslivet være mere mangfoldige. I Aalborg har vi det for eksempel godt med at kunne samarbejde med erhvervsøkonomi, fordi det giver nogle gode og naturlige

adgangsveje, som der sjældent skabes på et pædagogisk institut ...”

Konsortiet skal være rammen om et fagligt samarbejde med fælles forskningsprojekter, ansøgninger tilbud samt opbygning af netværk med andre, og der er da også sendt konkrete invitationer ud til de nærmeste faglige samarbejdspartnere.

## Undervisningsministeriet vil synliggøres

AAU-direktøren kritiserer den politiske proces omkring DPU-lovforslaget:

“Man har lavet en proces med lidt rådgivning hist og her. Så har man med store fanfarer etableret DPU, defineret alle behovene for pædagogisk forskning og opkvalificering, samlet de institutioner, der var, og givet dem lidt ekstra penge og så etableret DPU. Det er en helt bagvendt fremgangsmåde, for det havde været mere fagligt korrekt - som man gør med CVU'erne - ikke at definere en stram faglig profil på forhånd, men lade dette udvikle sig i miljøerne”.

Han ser hele DPU's tilblivelse som Undervisningsministeriets forsøg på at synliggøre ministeriet - i konkurrencen med Forskningsministeriet - og om at være definerende på det pædagogiske felt.

“Jeg ved selvfølgelig godt, at DPU-loven ikke har som intention at etablere en monopol-institution, men ser man på formuleringerne, fagligt og strukturelt, så prøver nogle at definere fyrtårnet uden først at finde ud af, hvilke opgaver der er”.

## Lærhøjskolen: Samarbejde - ikke afgrænsninger

Konst. rektor ved DLH **Nils Holdgaard Sørensen** siger, at det er helt nødvendigt, at der samarbejdes på universitetsplan om hele det pædagogiske område. “Det er i den forbindelse meningsløst, at RUC og AUC annoncerer et konsortium. Der er brug for samarbejde og ikke afgrænsninger...”

Han siger i øvrigt at det der er kendetegnende er bredde i forskningsområderne, herunder voksenområdet og læring såvel formel som informel læring (det der foregår i virksomheder og i skolerne m.v.): “Der er meget brug for en samfundsvidenskabeligt baseret pædagogisk forskning, som rækker fra uddannelsessociologi og -økonomi til evaluering, dvs. hvad får samfundet for de 90 mia. som bruges på uddannelse”.

DLH har selv formuleret ønsket om et pædagogisk universitet og er overordnet særdeles tilfreds med det indhold, forslagene har: “Det kunne have været forbedret bedre - og det er der mange, som siger - men det er en omfattende reform og hvis alt skal forhandles på plads inden

det sættes i gang, så er der en risiko for, at vi ikke kommer nogle vegne”.

Endelig siger han, at det er glædeligt, at DPU kan bevare den fagligt-pædagogiske uddannelse og forskning.

## Lars Henrik Schmidt: “Et børneuniversitet”?

Lars-Henrik Schmidt kalder det “helt uacceptabelt”, når DPU af nogle fremstilles som eller ønskes reduceret til et “børneuniversitet”, for DPI har aldrig været et børneforskningsinstitut, og Lærhøjskolen har stærke forskningsmiljøer inden for voksenuddannelse og læringsteori. Endelig er der den institutionspædagogiske del af Danmarks Pædagoghøjskole, som ikke kun handler om børn, men også om institutionsledelse mm. En af de store gevinster ved DPU er jo, at det socialpædagogiske område endelig får mulighed for akademisk forskning, og at lærerdelene og pædagogdelene - det, der engang hed ‘opdragelse’ - af det pædagogiske forskningsfelt endelig afbalanceres.

“Samlet søges der oparbejdet en evidensbaseret forskning, som er helt anderledes empirisk funderet end - undskyld udtrykket - snakkesalighederne så mange steder. Didaktik er én ting, fagdidaktik en anden, institutionsdidaktik en tredje og pædagogisk og socialpædagogisk intervention en fjerde. Og det har hverken RUC eller AUC kompetencer tilstrækkelige i”, konstaterer Lars-Henrik Schmidt og henviser i øvrigt til, at forskningsårsværksfordelingen mellem DPU og RUC/AUC også fortæller om forskel i tyngde.

“Men ud fra en faglige vurdering er det klart, at DPU ikke - ud fra de ressourcer, som i dag eksisterer - kan række over hele det pædagogiske felt. Og jeg har stor respekt for det forskningsmiljø, man har opbygget på bl.a. RUC. Men jeg forstår ikke, hvorfor de opfatter DPU som en trussel, hvis de er så gode, som de selv synes”, siger han polemisk og vurderer, at der også er plads til RUC's og AUC's fagligheder efter DPU's oprettelse. Han mener i øvrigt, at f.eks. folkeskolen er et alt for vigtigt område til, at RUC og AUC ikke beskæftiger sig med det.

“For DPU kommer ‘konkurrencen’ imidlertid fra et helt andet sted, nemlig hvis CVU'erne undlader at købe sig til forskningstilknytning hos DPU. De kan købe det på de andre universiteter, hvilket, ud fra en konkurrencebetragtning, er helt rimeligt. Men det mest uheldige er, hvis de 80 mio. forsvinder til noget helt andet end DPU-vækst - så risikerer man, at det hele bare bliver en fusion af det gamle, uden fornyelse”.

# Frivillig tvang

Undervisningsministeriets proces omkring DPU-konstruktionen har været alt andet end elegant, og det har medført unødige konflikter og modsætninger, siger DPI-direktør Lars Henrik Schmidt

“I virkeligheden er DPU-processen frivillig tvang, for man har prætenderet en type demokrati, nemlig “med-snak”, som i virkeligheden er mangel på demokrati. Det havde været mere reelt, hvis ministeriet havde fremlagt sine planer, for så havde parterne haft noget at forholde sig til. Nogle gange kunne jeg godt have savnet en mastermind, som var kommet med den store plan, som man så kunne være uenig i. Nu er der i stedet kommet en række småtræk, som så er blevet til konfliktemner”.

**Direktør Lars-Henrik Schmidt** fra DPI (Danmarks Pædagogiske Institut) mener, at der ligger nogle simple rationaler bag etableringen af DPU (*se forsiden*), men han er langt fra tilfreds med processen.

Svagheden ved selve DPU-etableringen er, at man ikke på forhånd har kunnet klare konstruktionen med resten af universitetsverdenen. Som universitetsreform har den ikke været gennemarbejdet, og det særligt vanskelige er, at det jo handler om at lave noget helt andet end det eksisterende.

“Undervisningsministeriet vil have sit eget universitet. Modsat andre mener jeg ikke, at ministeriet har spillet med for lukkede kort. Det er nærmest omvendt, for man har lavet en proces, hvor man foregav frivillighed. Filosofien er - heller ikke ukendt i pædagogverdenen, hvor vi får børn til at give os ret - at det er udansk med tvang og direktiver, men en dyd at man helst skal gøre noget selv og frivilligt. Man har således haft en plan, men den plan kunne kun realiseres, hvis institutionerne gjorde det frivilligt”, siger DPI-direktøren.

## Intet komplot og ingen superskurk

I praksis har det givet en uhåndgribelig proces, hvor alle træder vande:

“Alle venter på alle. Det er en proces, hvor vi har været henvist til at snakke med hinanden i en uendelighed - og har gjort det i to år. Det har været - og er - en catch-22, hvor du stort set kun kan gøre noget forkert. Det er svært helt åbent at sige, hvad vi gerne vil, for man vil ikke risikere at lukke nogen døre. Det er den terror, som man lægger ind, når man foregiver frivillighed. Og derfor er der alt for mange, som har haft uld i munden i etableringen af DPU og de regionale CVU'ere.”

Han vil imidlertid ikke udpege nogen skurke i processen. Der er ikke nogen, der har lavet et komplot:

“Men der er alligevel et plot. Plottet er en konstellation af interesser, som handler om, hvordan man kan konstruere en hensigtsmæssig struktur, der kan videreføre Lærerhøjskolens aktiviteter som på

højere læreanstalt uden at nedlægge skolen, der kan gøre det klart for seminarierne, at de ikke får forskningsret, og der sørger for efter-/videre-uddannelse af pædagogsektoren på et højere niveau. Lærerhøjskolens akademiske dimensioner overlever, seminariesektoren får efter-/videreuddannelsen. Pædagogfeltet opnår en akademisering, selv om pædagoghøjskolens aktiviteter overføres til CVU-erne”.

Han mener, at DPI er den eneste institution, der ikke har noget at vinde med reformen. Han har selv deltaget i universitetspolitik i mere end 20 år:

“Jeg har forståelse for de gamle eller traditionelle universiteters bekymring, men ikke for deres analyse af situationen. De mister intet ved konstruktionen. Den pædagogiske forskning har derimod alt at vinde. Medmindre de i alvor tør sige, at de mister fordelene ved at have relativt svage samarbejdspartnere på det pædagogiske felt, og mon ikke medansvaret for den nationale kvalitet af den pædagogiske forskning forbyder denne insinuation?”

## Universitetsdemokrati?

DPU er en selveje-model, konstrueret ud fra universitetslovens undtagelsesparagraf. Som det eneste universitet skal man således ikke udbyde ba-uddannelser, men alene masters, kandidatuddannelser og ph.d.-uddannelser.

“Med selvejemodellen får man markeret en frihed, som har en anderledes karakter end fra et traditionelt universitet, med et anderledes ledelses- og kommandosystem. Fraværet af bachelor-uddannelser giver også den fordel, at det ikke kvæles som et “undervisitet”. Omvendt må man så også acceptere et element af rekvireret forskning, som ellers traditionelt ville ligge på en sektorforskningsinstitution. Ideen er jo et forskningstungt universitet, det er netop det nye og anderledes.

Som en del af modellen er der lagt op til en særdeles hårdhændet styring - især i opstartsfasen - fra ministeriets side, med en bestyrelse med eksternt udpeget flertal, med ministeransættelse af rektor, med et akademisk råd og en bestyrelse (som adskiller sig fra et konsistorium)

“Intention at få en mere effektiv ledelse. Fordelen er en mere klar kompetencefordeling, så man kan styre de modsætninger, som uvilkårligt opstår på et universitet. Bagdelen er selvfølgelig, hvis der sætter sig interesser igennem i modsætning til det demokratiske system, hvor ideerne kommer nedefra. Den øverste ledelse er ansat, men institutlederne vil jo blive demokratisk valgt fremover. Det, man hermed sikrer sig, er, at ledelsesin-

tektionerne i universitetsloven er implementeret på forhånd, altså i udgangspunktet. Hermed bryder man ikke så meget de traditionelle danske universiteters regelgrundlag som den hævdede praksis. Et mindre overskueligt universitet, der er henvist til klare ansvarsfordelinger bl.a. på grund af selveje- og kontraktforhold, må kunne handle mere effektivt. I forhold til mange andre universitetssystemer er en sådan ansvarsfordeling ikke spor mærkelig”.

## Faren for ekstern indblanding

DPI-direktøren har svært ved at se, hvordan udefra kommende interesser skulle kunne sætte sig igennem på uønsket vis.

“Økonomien er baseret på rene offentlige tilskud, og man er ikke afhængig af eksterne penge fra fx rekvirerede opgaver. Og det er ikke som i sektorforskningen; der står således ikke i loven, at man skal påtage sig opgaver, som ministeriet måtte anmode DPU om.

I det hele taget er det en dristig satsning fra Undervisningsministeriets side, for når DPU er etableret med den første rektor - som er udvalgt blandt diverse ansøgere og ikke udnævnt - så har ministeriet mistet sine styringshåndtag, lige bortset fra de økonomiske, indtil der foreligger en udviklingskontrakt. DPU har faktisk stor frihed, selv om bestyrelsen vil betyde mere her end så mange andre steder i det offentlige”.

jo

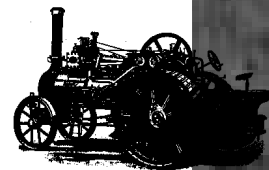
## Pædagogiske forskningsårsværk

Lars-Henrik Schmidt anslår, at der i 1999 var ca. 210 forskningsårsværk i spil på den pædagogiske / uddannelsesmæssige forskning i Danmark (hvilket svarer til ca. 380 forskere og ph.d.-studerende samt 80 deltidsforskere).

Årsværkene er bl.a. fordelt med 50 på Lærerhøjskolen, 29 på DPI, 22 alene på RUC's center for Erhvervs- og Voksenuddannelse (EVU), 20 alene på KU's institutter for psykologi og for filosofi/pædagogik/retorik, 22 på forskellige institutter ved Aalborg Universitet

Forskningen anslås at være fordelt på ca. 20 pct. grundforskning og 80 pct. anvendelsesorienteret (heraf halvdelen rekvireret).

(KILDE: *Hammershøj/Schmidt: Dansk forskning i pædagogik og uddannelse - en kortlægning 1994-99, DPI 1999*).



## Lars Henrik Schmidt: Apparatnik?

*Er din opbakning om DPU-konstruktionen ikke bare udtryk for, at det er DPI, som har fået flest af sine interesser igennem?*

“Pointen med hele konstruktionen er jo, at hvis lovforslagets samlede model ikke går igennem, men kun fusionen, så må man genopfinde en institution som DPI for at få en hensigtsmæssig konstruktion til at løse opgaven”, svarer direktøren.

“Skåltale-udlægningen er, at DPI ikke ville sætte sig institutionelt imod en fremme af den pædagogiske forskning i Danmark, og hvis det skulle betyde, at DPI's forskningsårsværk bruges på både forskning og undervisning, så er vi med på den. Men realiteten er da samtidig, at DPI var nødt til at arbejde med på DPU, for vi ville ikke overleve ved siden af et forskningstungt universitet på vores område. Et andet element er - det kan jeg se i dag - at da DPI i 1996 blev gjort til en sektorforsknings-institution med rekvirerede opgaver, der “sluger” af vores grundforskningsbevilling, fordi vi selv må arbejde med en større volumen, da solgte man ideen om at have en pædagogisk forskningsinstitution, som kun var forpligtet på den bedste forskning om omsorg og læring”.

*Optræder du ikke bare som apparatnik, der hjælper systemet - politikere og embedsmænd - igennem med deres model?*

“Det er nødvendigt med nyorganisering af området, og der er beklageligvis nogle ting, som DPI mister - selvstændighed og operationalitet f.eks. - og noget, som man får, nemlig volumen og hermed større forskningsforhold og uafhængighed for den enkelte forsker. Og den ene halvdel af medarbejderne synes, at det er rimeligt med en undervisningsforpligtelse, den anden halvdel er knap så glade. Men jeg har åbent og ærligt sagt til DPI's ansatte, at hvis jeg var undervisningsminister, så ville jeg også have gjort det samme.

Men dernæst skal man ikke glemme, at det har været en enormt hård proces for de involverede institutioner hele vejen rundt. Det er helt urimeligt, hvad vi har måttet bruge af kræfter på det. Min forskningstid er sluttet op i de sidste to år på møder om DPU, beroligelse af medarbejdere og udlægninger af initiativet ...”

## Professionsbachelor

Mange af universiteternes indsigelser mod lovforslaget har drejet sig om, at MVU-uddannelse uden praktik kan omfattes af loven og således få titel af “professionsbachelor”.

Det kalder DPI-direktøren en misforståelse, for sådan fortolker han ikke lovforslaget:

“Problemet er, at de mellemlange uddannelser - til sygeplejerske, pædagog, lærer etc. - foregiver, at de med en professionsbachelor-titel får direkte adgang til universiteternes overbygninger. Det har de ikke, og det er forkert at foregøgle - og det mener jeg, at ministeren har forsømt at erklære lige ud.

Det er fremtidsmusik, at mvu'erne får et så højt akademisk niveau, at de uden brobygningsmodul kan gå direkte ind på overbygningerne. Det kræver nye MVU'er, hvilket jeg for min del ville hilse velkommen”.



# Seniorordning

På KU-antropologi er der to, der har valgt en seniorordning.

Det har fordele og bagdele for både seniorer og institutlederen

“Det vigtigste er, at ordningen hænger økonomisk sammen, og at man får en klar specifikation af, hvad man skal lave, og ikke mindst, hvad man ikke skal lave, når man går på seniorordning”.

**Lektor John Aage Liep** er 63 år og har siden 1. februar været på en seniorordning, hvor han arbejder halv tid på halv løn, men får fuldt pensionsbidrag.

På **KU-antropologi** er der 2 ud af 14 vip'ere, som har valgt en seniorordning. Der er valgt to forskellige seniorordninger. Den ene (John Liep) er på halv tid med halv undervisning (dvs. et modul pr. semester) og den anden (lektor Åke Norborg) er på fuld tid i hvert andet semester (dvs. to modulers undervisning hvert andet semester) og orlov i det følgende.

## Alder og arbejdspris

Liep var sidst i 30'erne, da han fik en fast stilling, og har derfor en dårlig pensionsordning, men økonomien hænger sammen ved, at han supplerer sin halve løn med en halv efterløn.

“Og godt nok går jeg ned i løn, men skatten ryger jo også voldsomt ned, så forskellen er ikke så stor, som man skulle tro”.

Som en personlig begrundelse for at gå på seniorordning siger han, at fuldt arbejdspris blev sværere med alderen:

“Det har været et frivilligt valg, og skal jeg give en arbejdsmæssig begrundelse, så har jeg for nylig været studieleder i tre år, og det slog mig nok lidt ned, for efterhånden, som jeg blev ældre, blev det sværere at tage afgørelser, at overskue, hvad jeg skulle gøre, osv. Og vel er der meget forskel på folk, men da jeg kom tilbage til undervisningen, var der også et lille element af ‘lampefeber’. Jeg tager måske lidt tungere på det ...”, lyder den mest personlige udlægning.

## Halv tid svær at administrere

Lektoren kører et kursus pr. semester, men er fritaget for administrativt arbejde.

“Som forsker har man jo en kærlighed til faget, og mit valg af seniorordningen skyldes da også, at jeg hermed regner med at få mere forskningstid - selv om jeg godt ved, at studenterne ikke bryder sig om at høre, at man efterhånden bryder sig mere om forskning end om undervis-

ning. Men undervisningen er også blevet mere belastende: Antropologi har fået mange flere studenter til de samme lærere, der er store hold, studenterne har høje kvotienter, er dygtige og stiller store krav osv.”

Risikerer en seniorordning ikke at blive forsknings-frikøb på halv løn?

“Nu er jeg jo lige begyndt på seniorordningen, men måske var det ikke helt kloget at arbejde halv tid året rundt, for hvordan undgår man at arbejde fuld tid til halv løn? Det er noget med at tælle timer, og det har jeg jo ikke prøvet før”.

Foreløbig har det ikke været arbejde på halv tid, for han har en stor bog, som skal gøres totalt færdig og sendes til forlaget.

“Men jeg kan da godt mærke, at jeg er ved at indstille mig på seniorordningen. Jeg stiller ikke de samme krav til mig selv, som jeg gjorde før. Når jeg går derhjemme har jeg god samvittighed...”

### KU's seniorordning:

Seniorordningen kan aftales for ansatte, der er fyldt 55 år og har været ansat i staten i mindst 10 år.

Arbejdstiden skal mindst udgøre 15 timer ugentligt efter nedsættelsen, og lønnen nedsættes i takt med arbejdstiden. Der er dog mulighed for, at universitetet betaler et ekstra pensionsbidrag (såvel eget bidrag som arbejdsgiverbidrag), så den ansatte oprettholder fuld pensionsdækning i pensionisttilværelsen.

Som en vigtig del af senioraftalen indgår, at institutlederen og medarbejderen skal indgå “en klar aftale” om, hvilke af medarbejderens opgaver der bortfalder ved nedtrapning af arbejdstiden samt hvad det konkrete - reducerede og eventuelt ændrede - jobindhold bliver.

Seniorordningen har ikke været en succes på hele det naturvidenskabelige fakultet.

## Institutlederen: Mere pligtarbejde til de andre

“De to på seniorordning betyder positivt, at vi får mulighed for at ansætte en ny. I praksis har vi valgt at lave yngelpleje ved at opslå et adjunktur. Vi får dermed den fordel, at instituttets faglige vifte bliver bredere, for vi bevarer de tos specialviden i undervisningen og vejledningen ...”, siger institutleder Michael Whyte.

“Men seniorordningerne betyder - alt andet lige - mere belastning på fastlærerne, fordi de to er fritaget for administrativt arbejde, deltagelse i udvalg m.m. Det betyder, at det skal laves af nogle af de andre. Og den del af seniorordningerne har da også været drøftet nøje med studielederen”.

Instituttet disponerer ud fra, at de to vil være på deltid i tre år.

“Jeg tror ikke, at den faste stab kan holde til, at der er flere, som går på deltid, i de kommende år. Men omvendt: Hvis de to er raske og villige, og det er gået godt, så er vi da villige til at se på en forlængelse ...”

## Forsknings-frikøb på halv løn?

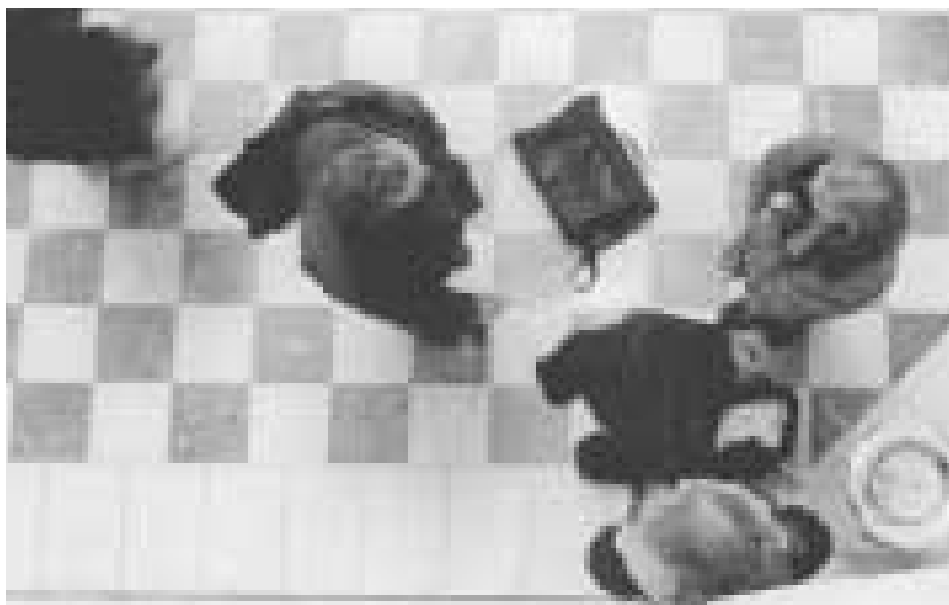
Gallups arbejdstidsundersøgelse i efteråret 1999 viste, at universitetslærere ar-

## PRÆCISERING: Pensionsalder

Det kunne fremstå af nr. 132's tema om PENSION, som om der er forskel på professorers og lektorer pensionsalder. Hovedreglen er (ifølge overenskomsten og tjenestemandsløven), at alle skal gå af som 70-årige.

For tjenestemandsansatte er aldersgrænsen imidlertid fast ved 70 år, mens den enkelte styrelse (universitetetsledelsen) ensidigt kan nedsætte denne grænse til 67 år for overenskomstansatte. Det er senest sket på DTU - men ikke andre steder.

Hvis universitetet ønsker en lavere pensionsalder end 67 år, skal det forhandles med fagforeningen.



bejder mere end 40 timer om ugen, og at det "ubetalte" arbejde er forskning, som laves i fritiden. Vil det ikke blive endnu mere udpræget for en person på deltid: Er en seniorordning ikke bare forskningsfrikøb på halv løn?

"Uformelle undersøgelser på instituttet fortæller, at mange arbejder 50 timer om ugen. Forskere er som kunstnere, der lever for at skabe - og får penge for det. Og når man sådan har brugt det meste af sit liv på sin interesse, er det jo en absurd tanke, at man skulle holde op med at forske i det øjeblik, man går på pension. Sådan er det da heller ikke for de to. De har begge markeret, at de vil bruge noget mere tid på deres forskning - og seniorordningen giver dem bedre mulighed for selv at disponere, fordi de bliver frigjort fra noget af pligtarbejdet".

### Stigende arbejdsbyrde

Whyte har været institutleder i 6 af de seneste 10-12 år, og det er hans oplevelse, at antropologi har været udsat for en stigende undervisnings- og vejledningsbyrde. Det skyldes dels relativt høje optagelsestal (50-60) uden forøget lærerkvote, dygtige studenter med høje adgangskvotienter og med lille frafald, så byrderne er forøget på overbygningen, hvor det er fastlærerne som vejleder.

"Alle har mærket stigende pres og stress. Men jeg vil ikke sige, at det især går ud over de ældre, for det er et spørgsmål om temperament. Vores ældste lærer er en af de mest populære undervisere, og han kan godt lide det", fortæller Whyte.

"Belastningen opleves måske endnu mere markant blandt de unge. Vores nye adjunkter og unge lektorer er dybt chokerede. De havde ikke forestillet sig, at der var så meget alt lave". Han fortæller, at yngre ansatte med små børn oplever et meget stort pres:

"Jeg havde selv små børn i 70'erne, og jeg kan da huske, hvor træt jeg følte mig. Og dengang var undervisnings- og administrationsbyrden ikke så stor, instituttet var mere overskueligt, man kunne selv bestemme undervisningstiderne, så de passede med børnene. Sådan er det ikke i dag, hvor de umiddelbare krav er meget større".

j

## Ja til udviklingskontrakter

Instituteder fra Handelshøjskolen i København **Peter Lotz** kaster en molotovcocktail mod fagforeninger og kolleger, der har været meget skeptiske overfor indførelsen af de såkaldte udviklingskontrakter.

"Jo mere jeg tænker over det, des mere synes jeg, udviklingskontrakterne er et sympatisk forsøg på at lokke universiteterne ud af busken. De tvinger os til at tilkendegive, hvad vi anser for god og relevant forskning, og dermed sætte ord på vores ofte udtalte vurderinger og prioriteringer. Vi bliver også nødt til at acceptere, at hvis vi vil have lov til at forblive elite, så skal vi være i stand til på en pædagogisk måde at forklare offentligheden, hvorfor det er en god ide at satse på vores forskning", fastslår han. "Og med udviklingskontrakterne var det os, der var

penneførere, vi havde initiativretten."

Han er meget opmærksom på faren for, at offentligheden bedre kan lide smagen af anvendt forskning, men ser ikke noget alternativ til at overbevise 'den' om relevansen af grundforskning.

"Hvis vi ikke kan synliggøre vores arbejde, så har vi spillet helt fallit. Det må jo ikke glemmes, at grundforskningen har vide anvendelser. Matematik er eksempelvis et grundfunktionsfag, men anvendes i anvendt forskning på mange områder. Og hvis samfundet ønsker, at vi skal kunne levere højt kvalificeret undervisning, så skal de huske på, at forskningen på mange måder fungerer som forberedelse til undervisningen. Det glemmes tit ..."

v/

Se næste side

### LÆSERBREV

#### Statsbibliotekets forskning

I FORSKERforum marts nr. 132 var der en artikel om forskningen på Statsbiblioteket under overskriften "Forskningen taber". Man konstaterer, at biblioteket i 1998 kun har anvendt 3,7 ud af 246 årsværk til forskning, og man spørger, hvor store forskningsambitionerne i det hele taget er.

Som det også anerkendes i artiklen, er Statsbibliotekets vigtigste opgave at være bibliotek og formidlingscenter. Som sådan understøtter biblioteket forskningen, først og fremmest ved Aarhus Universitet, og denne opgave har første prioritet.

Det kan altid diskuteres, hvor stor forskningsaktiviteten på et forskningsbibliotek bør være. Det er der ingen normer for. På Statsbiblioteket arbejder vi imidlertid for at hæve forskningsandelen. I 1999 havde biblioteket 12

forskningsaktive medarbejdere, svarende til godt seks forskningsårsværk. I år er der ansat yderligere en seniorforsker, ligesom vi har fået bevilget et ph.d.-stipendium, der er i opslag. Endnu en forsker/seniorforskerstilling forventes at blive sendt i opslag senere på året. Biblioteket har stadig en del forskningsbibliotekarere, som er ansat efter den gamle ordning, og som ikke er forskningsaktive. Efterhånden vil disse ved naturlig afgang blive erstattet af forskningsaktive medarbejdere.

På Statsbiblioteket har vi ambitionen om at forøge vor forskningsaktivitet, både kvantitativt og kvalitativt.

Dette er en langsigtet opgave, som sker under iagttagelse af bibliotekets primære opgave og passende hensyntagen til allerede ansatte medarbejdere. **Førstebibliotekar Harald v. Hielmcrone, Statsbiblioteket, Århus**

# Undervisningsvogtning

Handelshøjskolen i København har gode erfaringer med undervisningsvogtning. Underviserne tager sig mere sammen, og dårlige undervisere er overført til andre stillinger. Og ingen fyres alene for dårlig undervisning

Handelshøjskolen i København har i flere år haft undervisningsvogtning ved hjælp af systematiske studenterevalueringer. Det har resulteret i væsentlige forbedringer af undervisningen, da evalueringerne har ledt til en høj grad af selvregulering blandt underviserne og åbenbart, hvor der var problemer, så de dårlige undervisere kunne blive overført til andet arbejde, fortæller lektor Peter Lotz, der er institutleder på Institut for Industriøkonomi og Virksomhedsstrategi.

Kurserne evalueres systematisk af studerende, der giver lærerne karakterer på skalaen 1-5 for en lang række forhold. Resultaterne af evalueringen sendes til medlemmerne af de relevante studienævne og institutlederen med det personalemæssige ansvar for underviserne. Og dårlige evalueringer har konsekvenser. Den vigtigste er den adfærdændring, som en dårlig evaluering næsten altid forårsager.

Og hvis en underviser gentagne gange får dårlige evalueringskarakterer vil studienævnet ikke sætte læreren til at varetage den pågældende undervisning mere, og så er det institutlederens ansvar ved at få vedkommende bragt på ret køl eller overført til andet arbejde. Det kan typisk dreje sig om at flytte dårlige forelæsere fra auditorieundervisning til administration eller vejledning.

## Ikke fyringsgrund

Teoretisk kan dårlige undervisere blive fyret, hvis de har fået gentagne advarsler for ikke at undervise ordentligt, men i praksis er det næsten umuligt, og undervisningsvogtningen har ikke indbygget specielle redskaber eller automatikker til at komme af med folk, fastslår Peter Lotz. Undervisningsvogtningen har derfor heller ikke resulteret i fyringer, men dog i, at løst ansatte ikke er blevet genansat.

Lotz mener heller ikke, at Handelshøjskolen har brug for redskaber til at fyre folk udelukkende på grund af utilfredsstillende evalueringer.

“Når en person på HHK får gentagne dårlige evalueringer, så gør vi noget. Han flyttes eksempelvis fra forelæsninger til vejledning i stedet. Sådan har vi gjort en del gange. De få personer, som ikke har kunnet bruges til en eller anden form for undervisning, herunder undervisningsadministration, har typisk et fagligt problem. Det er eksempelvis nødvendigt at være aktiv forsker for at kunne yde ordentlig vejledning, da vejledningen her på instituttet typisk ligger sent i uddannelsen”, siger han.

Skulle der være behov for det, kan institutlederen også sende underviserne på pædagogiske kurser, men det sker ikke særligt tit. Ifølge Peter Lotz er det nemlig forbasket svært at undervise i pædagogik, da det er meget situationsbestemt. “Det er bestemt af underviserens personlighed, de studerende og emnet. Men nogle “unoder” kan kurser dog ofte afhjælpe”, siger han.

## Gavnlig undervisningsvogtning

Indførslen af undervisningsvogtningen har givet pote. I gennemsnit ligger kursevalueringerne omkring karakteren 3,5, hvor karakteren 3 er “middel” og hvor karakteren 2 for (“dårlig”) er meget sjælden. Der findes ikke sammenlignelige tal fra før evalueringerne blev indført, men institutlederen er ikke i tvivl om, at undervisningsvogtningen har bidraget til at øge undervisningens kvalitet.

“De ved, at der venter en evaluering i den anden ende. Det er en selvregulerende effekt. Underviserne har ikke lyst til at få den nedtur, det er at få en dårlig evaluering”, siger han.

Frikøb fra undervisningen har på HHK i modsætning til andre universiteter ikke nævneværdig negativ indflydelse på undervisningen, da folk - i hvert fald i princippet - ikke kan blive frikøbt fra deres undervisning uden også at blive frikøbt fra deres forskning.

## Ingen offentlighed

Evalueringerne på Handelshøjskolen er ikke offentlige og sendes som sagt kun til institutlederne og studienævnsmedlemmerne, men Peter Lotz er principielt tilhænger af, at de offentliggøres helt, og han frygter ikke mobning eller chikane af enkelte lærere.

“Det er dog et par problemer, blandt andet kan evalueringerne blive taget for alvorligt.

Evalueringerne har et stort element af **popularitetstests**. Den positive effekt kommer af, at lærerne kan rette op på alle de “nemme” problemer, såsom dårlig forberedelse, manglende oversigt og formål med dagens undervisning, uheldig præsentationsteknik, lav stemmeføring osv. Så selv om evalueringerne ikke er kvalitetsmålinger, skræller de tit “unoder” væk. Faren kunne være, at de studerende lod sig forføre af “ren form” og give høje karakterer til undervisning uden det store indhold. Og så ville en øget offentlighed måske føre til konkurrence på de forkerte



parametre. Men noget stort problem er det nok ikke”. Peter Lotz nævner et andet, muligt problem:

Der kunne være en selvforstærkende effekt, hvor offentliggørelse kunne stemple en “én gang dårlig underviser - altid dårlig underviser”. Men igen har Peter Lotz tiltro til de studerendes dømmekraft og tror ikke, at det vil udarte sig på den måde. De studerende er ofte hudløst ærlige og kritiserer eksempelvis kurser med for lav sværhedsgrad hårdt.

Ved indførslen var der delte meninger om initiativet på Handelshøjskolen. Der er stadig en del murren i krogene over, hvorvidt der lægges for meget vægt på popularitetsmålingerne.

“Men som en menig underviser, der også tidligere har været tillidsmand, mener jeg, at vi må gribe i egen barm; det er i hvert fald aldrig lykkedes mig at komme på bedre alternativer, på trods af det negative ved den nuværende undervisningsvogtning.”

VL



# Forskningsvogtning

Nej tak til kvantitativ forskningsvogtning på Handelshøjskolen i København, da det ændrer fokus fra en kvalitativ vurdering af forskningens relevans og kvalitet til noget, som kan måles. Vi er ikke akkord-arbejdere



“Publicering i internationale tidsskrifter er ikke nødvendigvis synonymt med kvalitet, og kvalitetsforskning kommer ikke altid ud i internationale publikationer. International publicering er et rigtigt godt indicium på kvalitet og vil altid have en meget central plads i en forskningsevaluering. Men vi må ikke gøre forskningsverdenen én-dimensionel ved udelukkende at se på det aspekt.”

Sådan lyder indsparket fra **instituttleder Peter Lotz**, Institut for Industriøkonomi og Virksomhedsstrategi på Handelshøjskolen i København, i den debat om forskningsvogtning, som HHK er ved at tage hul på. Indtil nu har de formelle regler til forskningsvogtningen været meget vage. De består af et 10 år gammelt rektoralt hyrdebrev, der fastslår, at en eller anden form for publikation om året er påkrævet.

## Publiceringskrav

Handelshøjskolen har ikke specifikke krav til publiceringen.

“Vi er naturligvis nødt til at måle ressourceudnyttelsen, og det gør vi også mere eller mindre direkte hele tiden. Vi vurderer jo løbende hinandens indsats, og som instituttleder er det en uomgængelig opgave. Disse vurderinger er imidlertid svære at omsætte til simple skalaer. Det kræver erfaring, indlevelse og forskningsmæssig intuition at kunne vurdere produktiviteten. Det er derfor en lidt farlig reduktion at forsimplere forskningsevalueringen til måling af internationale publikationer”.

Peter Lotz reagerer på et forslag om, at hver forsker skal publicere én årlig artikel i en såkaldt A-journal, dvs. de mest prestigefulde internationale tidsskrifter. Og

selvom det umiddelbart burde være enhver institutleders drøm at kunne lægge en lang liste over instituttets internationale publikationer på bordet, er det ikke helt hans kop te.

Ifølge Peter Lotz er det et helt urealistisk krav at stille til forskerne på HHK, når det typisk kun er en tredjedel af deres arbejdstid, der går til forskning, og at kravet derfor vil få en dårlig effekt for selv gode og produktive forskere.

“I stedet for talrytteri er det instituttlederens tunge lod at vurdere, om der foregår relevant forskning af høj kvalitet på instituttet”, lyder det, selvom det medgives, at kvantificering af forskningsvogtningen umiddelbart vil styrke retssikkerheden for forskerne. Ulempen er blot, at kvantificering indsnævrer bedømmelsesgrundlaget og kan komme til at virke som *legitimering af en bestemt minimumsadfærd* hos forskerne. Produkt-orienteret kvantificering af forskningen kan resultere i, at folk satses på det sikre i stedet for det eksperimenterende, som er universiteterne *raison d'être*.

## Hvad er minimum?

Rationalet bag vogtning kan forveksle publicering i internationale tidsskrifter med kvalitet og ikke mindst relevans. Peter Lotz prøver at illustrere situationen med eksempler fra hans eget institut, hvor nogle forskere kun i mindre grad publicerer i internationale tidsskrifter. Det er ikke nødvendigvis dårlige forskere, men har i stedet koncentreret sig om emner med stor umiddelbar relevans, men lille sandsynlighed for international publicering, fortæller han.

“De kan have lavet udredninger for

ministerier, der har resulteret i udgivelser af bøger på dansk. Og så publicerer de måske internationalt hver 3.-4. år eller sjældnere. Det kan være nok til at dokumentere, at deres forskning har international kvalitet”, siger han. Han understreger dog, at international publicering er en uundgåelig del af forskerlivet. Og forskerne på hans institut har da gennemsnitligt flotte publikationsrater.

## Grænser for frikøb til forskning

En logisk følge af forskningsvogtningen er diskussionen om, hvorvidt bevillingerne skal følge de mest produktive forskere. Det er Peter Lotz ikke i tvivl om, men der er også problemer med hele eller delvise “frikøb”.

For det første flytter det reelt ikke ret meget, hvis man også skal opfylde institutionens undervisningsformål. I øjeblikket er en professor for eksempel tildelt 20 procent ekstra forskningstid. Han har 55 procent i modsætning til den normale tredjedel.

“Ham har jeg givet så meget forskningstid, som vi fandt rimeligt. Rimeligt i forhold til, at jeg også ønsker, at han skal optræde som almindelig underviser på mindst et fag årligt. Giraffen skal vises frem og inspirere de studerende, og han skal holde sin fornemmelse for institutionens hovedformål ved lige. Og så har både han og instituttet en stærk interesse i, at han er aktiv i vejledningen og undervisningen af ph.d'ere.

Da han er et ekstremt tilfælde - måske den mest produktive forsker på Handelshøjskolen - kan mere “normalt” gode forskere ikke forvente at få en særlig stor forøgelse af deres forskningstid”, siger instituttlederen og tilføjer, at der tilsvarende er en **undergrænse for forskningstiden**. Skal der leveres forskningsbaseret undervisning, må lærerne være garanteret en vis minimumsforskning. På HHS diskuteres et minimum på 17 procent.

For det andet er spørgsmålet, hvordan output skal vurderes. “Er en jurist, der kommenterer x antal højesteretsdomme, mere eller mindre produktiv end en, der skriver en international artikel, eller en, der skriver en lærebog?”, spørger Peter Lotz.

Endelig er der et problem i at sikre, at lærere, der periodisk har nedsat forskningstid, får en reel mulighed for at få hævet deres forskningsprocent igen.

Han understreger, at reservationerne ikke skal forstås som en undskyldning for ikke at gøre noget, men derimod som argumenter, der får en instituttleder til at gå meget varsomt til værks.



Hvad står der i de nye udviklingskontrakter?

Er der penge til den nye stillingsstruktur?

Kan en af de nye professorer beholde titlen, selv om han går tilbage som lektor?

**Få svarene på: [www.forskeren.dk](http://www.forskeren.dk)**



# Fokus, tak

Naturvidenskabens værdigrundlag til debat på ufokuseret ATV-konference, der havde for mange bolde i luften på samme tid

## KONFERENCE 9. marts

Med landvindingerne inden for bio- og genvidenskaberne står naturvidenskabens midt i et paradigmeskift, hvor fortolkninger og eksistentialistiske diskussioner igen kommer i centrum efter en lang periode med fokus på tekniske detaljer. Det skulle gøre naturvidenskabens mere attraktiv for de unge, der tit fravælger naturvidenskab til fordel for humanistiske 'meningsfag'.

Sådan lød de overordnede konklusioner, der kom frem på Akademiet for de Tekniske Videnskaber (ATV) debatmøde *Aanden i naturen - Ånd i teknologien*, om værdier og syn på teknologi og naturvidenskab, der fyldte festsalen på Nationalmuseet med repræsentanter for erhvervsliv, ministerier og forskningsverdenen, men hvor studerende stort set var fraværende.

Ifølge en af konferencens arrangører skulle den have en 'snowball-effect', så den kunne sætte dagsordenen i medierne om naturvidenskabens ændringer, og oplægsholderne var kun blevet brief'et ganske kort om, at deres oplæg skulle handle om deres værdier i arbejdet med naturvidenskab. Ikke overraskende blev resultatet også temmelig zig-zaggende, hvor oplægsholderne tit forsøgte at presse så meget ind i deres oplæg, at det hverken blev fugl eller fisk.

Når ATV sætter værdidiskussionen på tapetet, er det fordi, der i "de seneste årtier har været en tendens til, at forskere inden for de tekniske fag og naturvidenskab har koncentreret sig om deres faglighed og ikke har engageret sig i den offentlige debat. Det har skabt afstand mellem de forskere, der skaber de tekniske og naturvidenskabelige landvindinger, og det samfund, der skal anvende dem", lyder det fra ATV. De var inspirerede af fysikeren H.C. Ørstedes 150 år gamle bog 'Aanden i Naturen', hvori han lagde op til en værdidiskussion om naturvidenskabens og teknikkens rolle i samfundet, fordi han også i sin samtid så en manglende forståelse for videnskabens potentialer. I bogen satte han sine videnskabelige overvejelser ind i en etisk, samfundsmæssig og religiøs sammenhæng.

## Semiotisk tidsalder

**Molekylærbiologen Jesper Hoffmeyer** fra Københavns Universitet forklarede, at vi bevæger os ind i den semiotiske tidsalder, hvor naturvidenskabens foragt for naturen - det dumme skidt - bliver sendt på lossepladsen og afløst af en naturvidenskab, der har det fortolkende i centrum. Og her kommer semiotikken, dvs. læren om tegns betydning, til at indtage en central position, postulerede han. Han

var dog ikke bleg for at nævne, at hans tilgang til naturvidenskabens, der gør op med tendensen til at reducere naturen til en ting, der adlyder rene fysiske love, var stærkt kontroversiel.

Når fortolkningerne kommer i centrum, er det fordi, naturen ikke er dum, men en aktiv fortolker. Det viser sig bl.a. ved, at cellemembranen, der er den permeable hinde mellem kernen og omverden, af ukendte grunde har valgt at tage parti for kernen, forklarede han. Naturvidenskabens har indtil videre næsten entydigt fokuseret på de kemiske eller mekaniske mekanismer i naturen, men fortolkningsprocesserne er nu på vej til at blive krumtappen.

**Lene Lange**, der er seniorkemiker på Novo Nordisk, erklærede sig enig i at naturen ikke er dum, men derimod en levende, kompliceret mekanisme. Desværre lykkedes det hende at reducere Hofmeyers teoretiske overvejelser til 'common sense'. "Når vi ikke kan reproducere et forsøg, så kalder vi det biologi", sagde hun.

Hun er ked af, at naturvidenskabens er blevet synonym med tekniske problemer i offentligheden, hvor teknologi-hysterierne for let kan sætte medie-dagsordenen. Hun efterlyste en balanceret debat, hvor eksempelvis fordelene og ulemperne ved genteknologien kunne komme frem. Hun sagde, at der intet overraskende var i at fx pollen - også fra gensplejsede planter - spreder sig i naturen, når de sættes ud. Det, som overses helt, er bl.a. de potentialer, som genteknologien har for at reducere sultkatastrofer i den tredje verden. Det, som hun ikke nævnte, var, at teknologien ikke kan ses uafhængigt af den samfundsmæssige sammenhæng, den indgår i. Genteknologien har givetvis tekniske potentialer til at øge planteproduktionen, men når 'ris-industrien' gør mest ud af at udvikle ris med det såkaldte terminator-gen, så bønderne ikke kan genplante ris, så er det så som så med fordelene. Herefter virkede det som om, at hendes oplæg, der faktisk handlede om værdier og syn på naturvidenskab, skred fra at være oplysende og provokerende til blive en snævertsynet forsvartale for genindustrien.

Ikke desto mindre konkluderede hun, at naturvidenskabens er på vej ind i en fase, hvor eksistentielle diskussioner som H.C. Ørstedes kommer tilbage på tapetet. Naturvidenskabens har med HUGO-projektet, der skulle identificere alle menneskets gener - været meget teknisk, men nu, hvor det er ved at være færdigt, bevæger naturvidenskabens sig mod også at åbne for meningspørgsmål. Og det

håbede hun kunne hjælpe til at rekruttere flere til naturvidenskabens, der som de fleste ved har rekrutteringsproblemer.

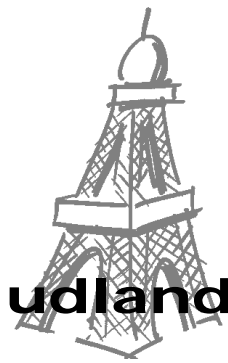
## Space invader

Herefter skulle **professor Per Bak** have indtaget podiet. Han har netop forladt landet og sin stilling på Niels Bohr Instituttet til fordel for en stilling på Imperial College i London i protest mod, at bureaukraterne har taget magten i dansk forskning. Desværre kunne han ikke komme.

Han blev erstattet af en repræsentant for industrien, der arbejder med softwareudvikling til rumfarts-industrien. Her knækkede konference-kæden. Oplægsholderen mente åbenbart, at det var ufatteligt vigtigt at bruge meget lang tid på at strø om sig med verbale-sovepiller om størrelsen på software-programmer.

Synd for den ambitiøse konference, at den var så svagt fokuseret, at det den endte med at være hverken fugl eller fisk.





## GB:

### Kvalitetssikring

Iagttagere vurderer, at universiteterne tabte spillet om nye kriterier og procedurer for kvalitetssikring til den styrelse (Quality Assurance Agency), som står for denne prøvelse og som hvis udfald har betydning for bevillingernes størrelse. Universitetsledelsernes kollegium indgik en aftale, selv om 80 pct. af universiteterne havde sagt nej.

Universiteterne havde bl.a. modsat sig, at bedømmelsen skulle opgøres i en enkelt "karakter", men sådan blev det. Nu lyder dommene: dumpet (failed), godkendt (approved), prisværdig (commendable).

## Spanien: Ranking

For første gang kan studenter bruge en ranking af universiteterne, før de foretager deres studievalg. (Excellence: Quality in Spanish Universities, ved Jesus de Miguel fra Barcelona Universitet). De to universiteter i toppen, Barcelona og Madrid, finder ikke, at den brugte ranking-metode er uretfærdig, mens Catalonia universitet (nr. 35) betegner metoden som uretfærdig, idet hver institution kun kan måles på ens egne mål og kriterier.

## GB:

### Rektorer er fedtede

AUT - de engelske universitetslæreres fagforening - bebrejder universitetsrektorerne, at de holder de lavtlønnede læreres lønninger nede. Labourregeringen har nemlig i nogen grad opfyldt Dearing-rapportens anbefaling fra 1998 om at forhøje bevillingerne til forskning. Mens anbefalingen lød på 350 mio. pund har regeringen leveret de 218 mio. i 1998-99. Nu mangler de ansatte bare at mærke at velviljen også kommer fra arbejdsgiverne, rektorerne.

AUT's krav er 30 pct. lønforhøjelse over de næste fire år. Der henvises til, at lærerne næsten underviser dobbelt så mange studenter som for 20 år siden, men reallønnen er faldet jævnt i samme periode. (THES 21.1 2000)

## Norge:

### Overenskomststop

Lederlønningerne er vokset fire gange så meget som den andres lønninger, og norske akademikere er billige. Sådan lyder Norsk Forskerforbunds oplæg til årets overenskomster, hvor spørgsmålet bliver om der åbnes op for lokale forhandlinger eller om det bliver en central "departementsmodel", som vil diktere lønningerne. Fagforeningerne håber på den decentrale model i håb om større løn-spillerum.

Men den konflikt bliver formentlig helt overskygget af de mellemuddannede sygeplejesker og lærere, som med et tillægsskrav på 50.000 kr. / årligt lægger op til en varm sommer. (Norsk Forskerforum 2).

## GB:

### Oxbridge topper karakterskala

79-87 pct. af studenterne på Oxford og Cambridge universiteter opnår topkarakterer ved eksamen. Lige efter følger Nottingham, Edinburghs og Glasgows. Resultaterne er ikke overraskende, idet Oxbridge kun tager studenter ind med elite-studentereksamen (99.5 pct).

## USA:

### Gebyrer

"Fattigmands-Harvard" kaldes New York City College populært, fordi man aldrig har udelukket minoriteter, fattige og immigranter fra undervisningen ved hjælp af undervisningsgebyrer. Men nu har man alligevel set sig nødsaget til at ekskludere nogle studenter fra bachelorkurser, fordi de ikke har demonstreret de basale kursesfærdigheder i matematik og engelsk. Vi vil ikke bruge penge på at genud-danne dem på universitetet, lyder argumentet.

## Schweiz:

### Afvisning af naturkatastrofer

Forskere ved 4 topuniversiteter er rasende, fordi landets forskningsfond har afvist et ambitiøst samarbejdsprojekt om sammenhængen mellem klimaforandringer og naturkatastrofer. Bedømmelsen lød, at projektet var uvigtigt og "ikke af strategisk relevans". Afvisningen kom få dage før Mellemeuropa ved årtusindskiftet blev ramt af en ødelæggende orkan med vinde op til 200 km. i timen, der forårsagede store ødelæggelser i Frankrig, Tyskland og Schweiz. (THES 14.1 2000)

## Italien:

### Professorer i bundter

En gruppe fremtrædende italienske universitetslærere har skrevet et åbent brev til universitetsministeren, som er ved at reformere systemet, så 20.000 hidtil løstansatte forskere skal få titlen "professori". Initiativet skal give rettigheder og ansættelsessikkerhed til dem, som i årevis har levet som midlertidigt og løst ansatte.

Initiativet gør vold på det grundlæggende princip, at der skal være en konkurrerende prøvelse om adgangen til offentlige poster, lyder indsigelsen. Initiativet mangler respekt for dem, som hidtil har kvalificeret sig i såvel forskning som undervisning, idet det giver titler til dem som har gjort lidt eller ingenting. (THES 31.12 1999)

Uddannelsesevalueringer peger på, at universitetsuddannelserne ikke lider af "ressourceknaphed". Det kan da godt være, at universiteterne jamrer over, at taksametrene er for lave - og at man overfører forskningspenge til undervisningen - men ministeriet tvivler på, at "indberetningerne giver et korrekt billede af forholdet mellem takster og undervisningsrelaterede opgaver".

Sådan lyder det i den længe ventede rapport om "Taksteftersyn", som Undervisningsministeriet endelig har frigivet, efter fire måneders politiske og teknokratiske fødsels-problemer.

## Politiske bindinger

Det var undervisningsminister Vestagers erklærede intention med eftersynet at undersøge om der er sket ændringer i forudsætningerne og om der bør ske takstjusteringer (*Uddannelsesredegørelsen 1999*). Rapporten er imidlertid et dokument uden helhedssyn - og så præget af politiske og økonomiske bindinger - at den mister skindet af "objektiv redegørelse". Hovedbudskab synes givet på forhånd: Taksterne er gode nok.

Institutionsstyrelsen har ikke foretaget en egentlig økonomianalyse, men læner sig op ad mere eller mindre seriøse økonomianalyser fra Evalueringscentrets evalueringer, som bliver grundlaget for enkelte bastante konklusioner.

Også udvælgelsen af "ofre" for en nærgående konklusion synes præget af, at nogle fagområder (teknisk videnskab, sundhed, naturvidenskab) har været politisk fredede, mens nogle "massestudier", som beklager sig over for lave taksametre, udsættes for en hårdhændet behandling.

## Nulsumsspil anfægter autonomien

Rapportens udgangspunkt er, at der er tale om et stort nulsumsspil, dvs. at skal nogle fags taksametre forhøjes, så skal de tages fra nogle andre! Nogle uddannelser giver således overskud (jura, økonomi og dansk, medieuddannelserne), mens rapporten medgiver, at nogle sprogfag giver underskud, fordi taxameteret ikke dækker udgifterne til et betydeligt element af færdighedsundervisning (laboratorier m.m.). Der kan derfor overvejes en forhøjelse af sprogaksten, ved simpelthen at tage pengene fra medie-uddannelserne, lyder konklusionen.

KU's juradekan Vagn Greve kalder manøvren meget problematisk:

"Man laver et 'nulsumsspil', hvor der skal gives til nogle og følgelig også tages

- freder nogle uddannelser og påstår at nogle masseuddannelser tjener penge.

Rapporten møder sønderlemmende kritik fra jura og samfundsvidenskab

fra nogle, uden at det sker efter en nøje analyse. I praksis er det en begrænsning af vores dispositionsadgang, hvor vi ikke kan overføre penge fra et formål til et andet. Og så har universiteter jo ikke længere selvbestemmelse, hvis de bevillende myndigheder kan sætte bindinger ind ...”.

## Jura og medie har overskud

Det er skæbnens ironi, at nedskærings-truslen rammer netop nogle af de fag i den laveste takstgruppe, som tidligere har klaget til ministeriet over for lave taksa-metre.

Fag i den laveste takstgruppe (fx jura, økonomi og dansk) synes nemlig “at fungere godt med de eksisterende økonomiske rammer, jf. *Evalueringscentrets evalueringer*. Det er bemærkelsesværdigt, at man på både jura i København og Århus samt på universiteternes medie og kommunikations-uddannelser tilsyneladende har overskud på at uddanne (man har lavere udgifter pr. studenterårsværk end man tjener ind på taksa-meteret).

Jura-dekan Vagn Greve kan godt genkende det regnestykke, hvor jura har overskud:

“Det er rigtigt, at vi i forbindelse en evaluering fortalte at vi brugte 21.800 kroner og fik en takst på 24.000 kroner. Men evalueringen anbefalede også, at vi kom bort fra de paradiske massefore-læsninger og fastansatte nogle 5 vip’ere, så den forskningsbase-rede undervisning blev bedre. Og det har vi så gjort ud af egen kasse, så i 1999 er der ikke længere overskud ...”, siger Greve.

## Forfejlet regneøvelse

KU-Samfundsvidenskabsdekan Tage Bild er stærkt utilfreds med undersøgelsen. Han siger, at det er forkert, når det fremstilles som om økonomifaget har en sund økonomi på taksa-metrene. Han kalder rapportens udgangspunkt for forfejlet:

“Undersøgelsen viser jo bare, at vi er ansvarlige mennesker! Vi har indrettet vores studier på de lave taksa-metre, fx kører vi med alt for mange eksterne lærere. Det kan vi gøre en vis tid, men man overser, at det sker på bekostning af forskningsvolumen. Kun større taksa-metre kan give flere faste lærere og sikre forskningsbaseret undervisning”, siger Tage Bild.

“Hvis ikke vores taksa-metre forhøjes, så frygter jeg at vi reduceres til en ren undervisningsmaskine, dvs. uden det forskningsvolumen, der skal til for at forny sig og sikre et internationalt niveau. Kvalitetssænkning med andre ord”

Han mener, at gennemgangen er en teknokratisk taløvelse der slet ikke tager hensyn til virkelighedens krav, fx til forskning eller forskningsberedskab:

“Den tager et snævert øjebliksbillede, uden at se på den store sammenhæng. I den sammenhæng er det meget uheldigt, at de to ministerier er splittet op, og ser enøjet på deres eget ressort. Undervisningsministeriet ser kun på undervisningen, og Forskningsministeriet kun på forskningen. Der er ingen mekanismer til at tænke dem i den nødvendige sammenhæng”, lyder Bilds analyse.

## KONKURRENCE:

Der udloves en flaske vin til den eller de læsere, som kan tyde følgende tekst:

**“Med henvisning til den historiske baggrund for de relativt lave takster på naturvidenskab, bør eventuelle takstændringer som udgangspunkt kædes sammen med regulering af forskningsbevillingerne i det omfang forhøjede bevillinger er en følge af nedjusteringer af takst-niveauet”.**

Der udbedes en kort men meningsfuld fortolkning af teksten: Hvad betyder den?

*Besvarelse til: joe@magister.dk*

## Åbning for naturvidenskab?

Det er bemærkelsesværdigt, at fagene med de højeste taksa-metre - lægerne, KVL og DTU - ikke får nogle anmærkninger i konklusionen.

Naturvidenskabs siges flere gange at have fået tilført betydelige ekstra ressourcer gennem særbevillinger og reguleringer af takster og forskningsbevillinger, konstaterer rapporten. Rapporten tvivler dog på - med henvisning til stærkt kriti-sable ministerierapport om naturvidens-kaberne, som selv Forskningsministeren lagde luft til - om flere ressourcer er løsningen.

Rapporten forholder sig ikke direkte til naturvidenskabs udtalte ønske om at få takstforhøjelse til KVL- eller DTU-niveau. Uden at argumentere hverken for eller imod holder man dog en bagdør åben gennem følgende kancellisme:

“Med henvisning til den historiske

baggrund for de relativt lave takster på naturvidenskab, bør eventuelle takstændringer som udgangspunkt kædes sammen med regulering af forskningsbevillingerne i det omfang forhøjede bevillinger er en følge af nedjusteringer af takst-niveauet” (s. 40).

## Utroværdig sammenligning med Sverige

Rapporten har sammenlignet de danske og svenske takstniveauer, og finder indikationer på, at uddannelses-udgifter pr. studenterårsværk gennemsnitligt er på nogenlunde samme niveau.

Det dækker imidlertid over stor forskel i fagsammensætningen. I Sverige produceres der relativt flere studenterårsværk på de dyre tekniske, naturvidenskabelige og medicinske områder, mens der i Danmark produceres relativt flere billige hu-

manistiske og samfundsvidenskabelige STÅ'er. Alt andet lige burde de svenske gennemsnitstakster derfor egentlig være højere, lyder ministeriets argumentation. Når det ikke er tilfældet skyldes det lavere svenske universitetslærer-lønninger og at uddannelser i Sverige er kortere end i Danmark.

Dekan Tage Bild tror ikke på regnestykkerne:

“I første udkast meldte de ud, at de danske takster lå over de svenske. Så argumenterede vi for, at det ikke kunne passe, så nu hedder det at vi gennemsnitligt er

på nogenlunde samme niveau! Når de altså ikke kunne bruge det svenske eksempel til at sænke vores takster, så påstulerer de, at vi ligger på samme niveau”, siger dekanen.

“Men - efter at jeg gik dem nøje efter i kortene - tror jeg simpelthen ikke på ministeriets metode eller sammenligninger ...”

jø

## Taksteftersyn. Hovedrapport (Institutionsstyrelsen, 24. marts)

Forskningsdirektør Ove Poulsen bliver ofte mistænkt for at være den store idemand bag skiftende ministres søg på at liberalisere den danske universitetsforskning.

Det ville han nok ikke have stillet op til for ti år siden, hvor han selv sad som forskningsleder og hvor han i øvrigt udtalte sig om faretruende tendenser til politisk kontrol med grundforskningen:

“Støtten til forskningen sektori- seres og programmeres og stadig flere betingelser knyttes til anvendelsen af forskningsmidler. Den hellige ko er den teknologiske udvikling, hvis nuværende stade netop bygger på den grundforskning, der forsømmes i disse år. Industriens rolle i dette magt- spil er uklar. Vil industrien støtte en fri og uafhængig forskning eller vil de kortsigtede mål altid dominere?” (Kvant 1/1990)



- om den offentlige indsats, siger Forskningsministeriets forskningsdirektør, Ove Poulsen. Solstrålehistorier om salg af IT-firmaer handler ikke bare om enkelte personers genialitet, men også om de 4-6 mia. kroner som er satset på strategiske programmer over en ti-årig periode

Stadig oftere bringer aviserne solstrålehistorier om IT-, medicinal- eller bioteknologi-firmaer, som går på børsen eller sælges til astronomiske beløb. Seneste eksempel var torsdag d. 16. marts, hvor nyheden om salget af IT-firmaet GIGA til 9.400 millioner buldrede ud i pressen. “Triumf for dansk informationsteknologi”, lød det glade budskab.

På overfladen fremstilles de innovative virksomheder som skabt af en enkelt eller få personers genialitet. Der står ikke, at de har skabt deres opfindelser hjemme på køkkenbordet eller i garagen, men i ydmyge og triste industribygninger i forstæderne.

Det fremstilles som en triumf for den private foretagsomhed, og den offentlige forskning og uddannelse, som ligger bag, nævnes sjældent.

“Kan godt være, at det ikke fremstår sådan i offentligheden, men når man taler med frontfigurerne vedkender deres arv. De nye superekspressive IT-firmaer vil gerne give DTU, Aalborg Universitet eller programpenge deres del af æren for succes’en”, siger **forskningsdirektør Ove Poulsen fra Forskningsministeriet**. Han har selv et indgående kendskab til IT-sektoren fra sin tid som leder af Mikroelektronikcentret ved DTU.

GIGA fik på et tidspunkt del i 3 millioner kroner af en offentlig programsatsning, til udvikling af et vitalt materiale i firmaets guldæg (*chips'en som kan overføre information fra et sted til et andet fire gange så hurtigt som hidtil*). De penge er det mest kontante udtryk for offentlig støtte.

Poulsen nævner en anden IT-komet

IONAS som et mere eentydigt eksempel på afkast fra den offentlige indsats. Firmaet er en direkte udløber af en offentlig program-satsning i 1992 med 50 millioner kroner over 5 år (hvor IONAS udviklede optiske fibre og forstærkere). Forskerne brød dernæst ud og dannede deres eget firma, som i dag er mange penge værd.

### Universiteter i defensiven?

Men direktøren medgiver, at den offentlige rolle og universiteternes indsats ikke får den omtale, som den fortjener:

“Universiteterne er bragt i defensiven på en uhensigtsmæssig måde, hvor de kritiseres, og der stikkes til dem. Der burde være mere respekt om den uddannelse og forskning, som foregår. Universiteterne er - sagt i business-jargon - meget bedre end deres rygte. Der er et klart behov for, at universiteterne markedsfører sig selv bedre. Fortælle hvad man er god til, at man producerer dygtige kandidater og gode forskningsresultater osv. Det burde være mere klart, hvad man var gode til”, siger direktøren og laver lidt ministeriel reklame for de nye “udviklingskontrakter” som bl.a. skal animere universiteterne til at gøre sig mere synlige.

### Forskning betaler sig

Internationale undersøgelser viser, at den forskningsbaserede innovationskraft er 40-60 pct. af den samlede innovationskraft i samfundet når man ser bredt over hele forskningsfeltet - og den er mange gange større, når man ser på de mest ekspansive sektorer, fx IT, medicinalområdet og bioteknologi.

“Det betyder, at investering i forskning er en knaldgod forretning, fordi det fungerer som en voldsom innovationskraft i samfundet. Og dansk forskning lever snildt op til at spille denne væsentlige rolle som innovator.”

Ove Poulsen er overhovedet ikke i tvivl om, at de 4-6 mia. kroner som er satset på strategiske programmer over en ti-årig periode - på informationsteknologi, materialeudvikling, miljøforskning, fødevarer og bioteknologi - har haft en virkelig stor effekt.

“Materialeudviklingsprogrammet - som jeg kender bedst - har givet indskudt mange gange tilbage. Programmerne har imidlertid ikke bare givet afsmitning i form af produkter og nye arbejdspladser, men man må heller ikke overse, at de har givet universiteterne nye redskaber til at omstrukturere uddannelser og forskning”, mener direktøren.

Der er en direkte sammenhæng mellem den offentlige indsats og så private firmaers succes: Nordjysk personkommunikation og medico-teknik. DTU's kommunikation og mikroelektronik. En perle af bioteknologi-virksomheder i samarbejde med KU, KVL og SDU

Han henviser endelig til en opgørelse, som viser, at der er alene i hovedstaden er skabt mere end 1000 nye ingeniørarbejdspladser inden for IT og kommunikation, og at hver af dem smitter af med 2-3 arbejdspladser til andre faggrupper.

### Cigarkassernes problem

Direktøren siger, at der er flere modeller for udviklingen af innovative virksom-

# Forskningsamarbejder

Teknologivirksomheder ligger på lur efter universiteternes bedste og lyseste hoveder. Løsningen er at give universiteternes grundforskning bedre kår og bevidst brug af Internettet, mener Huntington Williams III

heder. En er at dannelsen alene sker i den private sektor. En anden er, at den sker i et partnerskab mellem privat og offentlig indsats. Og en tredje, at det sker som resultat af en indledende offentlig indsats, hvor personer eller grupper spalter sig ud for at danne private selskaber med henblik på at kommercialisere deres viden.

De store programsatsninger - "cigar-kasser" - som har været kritiseret af blandt andet Danmarks Forskningsråd, ser direktøren ikke som hovedproblemet:

"Der har været store programsatninger, ja, som vi nu ser udviklingsresultatet, men som er blevet integreret i universiteternes normale virksomhed. Mange af de store centre uden mure er afløst af mere permanente enheder på de enkelte universiteter", siger Ove Poulsen.

"Universiteterne er ved at lære at gå på tre ben: Uddannelse, forskning og så tæt samarbejde med eksterne aktører. Omkring centerdannelserne er der skabt innovationsmiljøer. Det er ikke det offentlige opgave at betale privat forskning, men at mødes som partnere, fx i forskningskonsortier. I produktionsfasen er det en privat indsats, mens det offentlige ansvar er at uddanne og skabe ny viden".

*Men får det offentlige noget af den indskudde tilbage, når forskning bliver til produkter?*

"Det gør samfundet jo, fordi der skabes arbejdspladser. Den nye patentlovs intention er ikke først og fremmest at få penge retur, men at sikre at opfindelser kommer ud fra universiteterne. Det er jo ikke det offentlige opgave at sidde med en stor patentportefølje, som skal sælges fra. Man skal sikre god uddannelse og aktiv pleje af viden, som kan komme i omløb hurtigst muligt. Og så er må det private tager over i den fase, hvor forskning bliver til produkter".

## Balance mellem satsninger og den brede virksomhed

"Satsningsområder, programsatsninger og udpegning af innovative områder må ikke være for dominerende og ske på bekostning af brede uddannelser ligesom vidensdannelse i mere almen forstand ikke må forsømmes. Universiteterne skal fortsat have autonomi hvad angår forskning og uddannelse, gøre ting som måske ikke umiddelbart er anvendelsesorienteret", siger direktøren.

"Man skal have begge områder med, både det, der ikke her og nu er nyttigt og det, der mere direkte besvarer vigtige samfundsmæssige spørgsmål. Man skal hele tiden være opmærksom på om balancen er passende. Derfor er det måske tiden at sætte sig ned og nøje overveje, hvad der egentligt er et universitetets opgaver".

JØ

Universiteter er opsplittet mellem den traditionelle undervisning og forskningsforpligtelsen. Som undervisningsinstitution er universitetet en slags Noahs ark med en håndfuld specialister på hvert felt, der overfører nedarvet viden til den næste generation. Som forskningsinstitution er universitetet en slags holdingselskab for videnskabelige ingangsættere, hvis primære loyalitet ligger hos deres disciplin. Discipliner organiseres som bekendt i fællesskaber.

Denne dobbelte funktion er problematisk for de universiteter, der forsøger at danne nye effektive forskningsamarbejder. En ny tilgang er at anskue forskningsamarbejder som universitetsfællesskaber.

I USA antager forskningsamarbejder som regel form enten som et samarbejde mellem universitet og erhvervsliv, hvilket matcher konkurrerende og præ-konkurrerende forskning (dvs. forskning, som endnu ikke har resulteret i intellektuel ejendom), eller et samarbejde mellem flere universiteter som normalt er præ-konkurrerende.

Samarbejder mellem universiteter og erhvervsliv har deres egen dynamik og adfældsregler. På universitetet er der spænding indbygget mellem den institutionelle forpligtelse til at bevare grundforskningens uafhængighed og ønsket om at forhøje forskningsbudgettet. Begge medvirker til at forhøje universitetets sociale relevans. I USA har en af motorerne for den økonomiske vækst været den stadige tilførsel af kommercielle opdagelser og nye markeder, der udspringer af grundforskning på universiteterne.

De er heldige i USA. Vores problemer er dilemmaer som fx: Er det etisk korrekt, at en professor med ansættelse ved to institutioner skal benytte sig af de mere afslappede regler om teknologioverførsel ved den ene institution for at forhandle licensaftaler, i stedet for regelsættet ved den anden institution, som rent personligt er mindre fordelagtigt? Svaret er sandsynligvis nej, men at der findes et markedsbaseret personligt incitament er en medvirkende grund til, at samarbejdet mellem universiteter foregår effektivt.

Uanset hvad man måtte synes om det, er markedsbaserede incitamentet blevet model for den globale økonomiske udvikling fra Silicon Valley i Californien til Silicon Glen i Skotland.

Værdien af samarbejdet mellem universiteter har det med at mindske, når velstandsmaskinen kører, men værdien er enorm. Årsagen er simpel. Til forskel for den markedsstyrede forskning, som opererer inden for rammerne af virksomhedens indtjeningsmål, støtter universite-

terne forskning, som falder uden for rammerne.

Risikoen for universiteterne i nuværende forskningsamarbejder er, at nye teknologivirksomheder ligger på lur efter deres bedste og lyseste hoveder. Forskningsuniversiteterne er nødt til at rekruttere nye kræfter for at kompensere for tabet. Her har USA igen hentet inspiration fra resten af verden for at stoppe hullet. Men den læren heraf er tydelig, nemlig at man skal så, før man kan høste. Der skal en robust universitetssektor til, før der kan skabes velstand.

Gennem de seneste ti år har universiteterne investeret massivt i internet-baseret infrastruktur, men det har ikke gavnet selve forskningsprocessen særligt/meget. For de forskere, der allerede samarbejder, betyder fax og e-posten kun en gradforskkel i forhold til f.eks. almindelige brevvekslinger.

Universiteter har brug for at investere i arbejdsflow og vidensstyring for at kunne drage den fulde nytte af Internettets muligheder for forskningsamarbejde og muliggøre struktureret interaktion mellem individer.

Universiteterne befinder sig stadigvæk på et tidligt stadium i denne proces, men det står klart, at intet universitet vil kunne klare det alene. Foreningen Association of Commonwealth Universities peger på en modelløsning i samarbejde med Community of Science ved at lade medlemmer af Commonwealths forskningsfællesskab indgå i et valideret internet-baseret system; ved at klassificere folk ud fra deres institutionelle rolle i forskningsprocessen; og ved at udvikle samarbejdsværktøj, der gør deltagere i stand til at styre arbejdsflow og samarbejde i virkelig tid på tværs af fag- og landegrænser.

På nuværende tidspunkt er Internettet kun i stand til at håndtere ansøgninger om præ-konkurrerende samarbejde mellem universiteter. Der kræves stadig institutionel legitimation at opnå brandvæg-sikkerhed i forbindelse med internet-transaktioner mellem intellektuel ejendom og kommerciel forskning.

Men problemet er snart løst, og universiteterne vil i kraft af Internettet blive partnere i virkelige forskningsamarbejder. Internettet kommer til at forvandle de institutionelle grænser i forskningsprocessen, ligesom online-undervisning allerede nu er ved at forvandle undervisningsprocessen.

*Huntington Williams III er formand for Community of Science, et netværk for forskere og forskningsorganisationer på internettet. Mere information findes på adressen <http://www.cos.com/>*

# Sidst på lykkeskalaen

Samlebåndsarbejdere og buschauffører har elendig jobtilfredshed, men ligger højere på lykkelisten end universitetslærere, fortæller Michael Rose om engelsk undersøgelse

Da vi lavede statistikker over jobtilfredshed, havde vi en forventning om, at universitetslærerne nok ville figurere et stykke nede på listen - men ikke helt så langt nede, som det viste sig at være tilfældet. At universitetslærere ligger som nummer 107 ud af 143 professioner kom alligevel som en ubehagelig overraskelse.

Men når det udfordrende arbejde opløses i elementer, der nedtoner fagligheden, og når samlebåndsmentaliteten gennemsyrrer ledelsesniveauet, er balladen til at forudse.

Højt kvalificerede professioner dykkede ned blandt de sidste på tilfredshedsskalaen i 1980'erne. Advokater - som nu ofte stiller sig daglige faktureringsmål - befinder sig for eksempel langt nede på listen. Og heller ikke universitetslærerne jubler af begejstring med et stigende pres fra de allestedsnærværende undervisningsevalueringer, forskningsevalueringer, andre ad hoc-øvelser samt eskalerende lærerdækningsproblemer samt et overbebyrdet og udmattet teknisk og administrativt personale, der snart må være nedsmeltningstruet.

Det viser vores forskningsprojekt på Bath Universitet med titlen *Work Centrality and Careers*. Projektet er ved at analysere 40.000 spørgeskemaer udfyldt af britiske lønmodtagere siden 1986 og har til hensigt at identificere tendenser vedrørende holdninger til arbejde i Storbritanniens arbejdsstyrke. Kernen i analysen udgøres af de ca. 140 største anerkendte erhverv ifølge erhvervsklassifikations-standarden. De seneste resultater er nys publiceret i rapporten *Future Tense*.

Undersøgelsen viser, at lav jobtilfredshed kun er en del af problemet. Jobtilfredshed lader sig ikke sidestille med "lykke". Foruden at lave en jobtilfredshedsskala, lavede vi også en "**lykkeliste**" med mulighed for at udtrykke flere niveauer af lykke og glæde med livet.

Der viste sig en svag positiv korrelation mellem større jobtilfredshed og nylige udtryk for lykke og omvendt en negativ relation til udtryk for depression. Den ene tilstand forudsagde kun den anden med en sikkerhed på fire procent. Men statistisk set er det jo ingenting: **Elendig jobtilfredshed betyder således ingenlunde, at man er dømt til psykisk elendighed.**

Det giver vores resultater bemærkelsesværdige eksempler på, for eksempel med samlebåndsarbejdere og buschauffører, der springer fra elendige placeringer på tilfredshedsskalaen til ret gode placeringer på lykkelisten. Det kan godt være, de ikke er ved at kamme over af uhæmmet eufori, men de er i hvert fald en hel del mere muntre end - ja, gæt engang - universitetslærere. I stedet for at klare os bedre på lykkeskalaen end på jobtilfredshedsskalaen, klarer vi os dårligere, endda langt dårligere: på lykkelisten indtager universitetslærerne en 138. plads af 143...

Dårlige præstationer på lykkelisten er nært forbundet med noget, der er endnu mere ubehageligt, nemlig forhøjet **stress-niveau**. Her er den statistiske forbindelse ti gange stærkere end den mellem glæde og jobtilfredshed. Derfor må det forventes, at universitetslærere klarer sig temmelig dårligt, hvad angår stressfølelser, og det gør de også. Derudover klager de over høje forekomster af utvetydige stress-symptomer som f.eks. søvnmangel, hjerteproblemer, angstanfald, osv.



Hvad angår selvrapporteret stress havner universitetslærerne på en 5. plads efter reklame og pr-folk, kommunale embedsmænd, specialundervisere og - på en klar 1. plads - fagforeningsrepræsentanter!

Kan det blive værre? Hvis du er kvinde og samtidig universitetslærer, ja. Blandt ansatte i alle professionerne, rapporterer 21 procent af mænd og 27 procent af kvinderne om nylig forhøjet stress. Blandt universitetslærerne klager 32 procent af mændene og 48 procent af kvinderne over klart stigende stressfølelser.

Lægger man de tre dimensioner sammen - jobtilfredshed, lykke og stressniveau - kan det lade sig gøre at lave et *elendighedsindeks*, der viser mangel på velvære ifølge erhverv: her indtager universitetslærerne en førsteplads...

Michael Rose er gæsteprofessor i socialforskning ved Universitetet i Bath.  
Oversættelse: fra THES 25.2 ved Martin Aitken