

Beslutningsforslag nr. B 112. Fremsat den 21. april 1995 af Kjeld Rahbæk Møller (SF), Aage Frandsen (SF), Steen Gade (SF) og Jørn Jespersen (SF)

Forslag til folketingsbeslutning om stillingsbesættelser på universiteterne

Folketinget opfordrer undervisningsministeren til at ændre bekendtgørelse nr. 728 af 9. september 1993 om ansættelse af lærere og videnskabelige medarbejdere ved de højere uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet efter følgende retningslinjer:

1. Skriftlige bedømmelser af ansøgere og andre akter i en ansættelsessag bør være offentligt tilgængelige, idet dog ansøgere, der ikke får den opslåede stilling, skal have mulighed for at begære alle oplysninger om deres ansøgning slettet inden offentliggørelse.
2. Bedømmelser skal være toleddede, således at ét bedømmelsesudvalg sammensat alene af udefra kommende specialister på det pågældende fagområde skal afgive en bedømmelse af, hvem af ansøgerne der må anses for kvalificerede til den opslåede stilling, mens et andet bedømmelsesudvalg med fortrinsvis interne bedømmere skal udtale sig om, hvem af de således erklærede kvalificerede der er bedst egnet til at varetage den pågældende stilling.
3. Når ansøgerne får underretning om sammensætning af bedømmelsesudvalgene, skal de samtidig have tilsendt curricula vitae for de foreslåede udvalgsmedlemmer.
4. Der skal indføres mulighed for, at ansøgere kan vedlægge anbefalinger fra respekterede forskere.
5. Det skal præciseres, at stillingsopslag skal publiceres på en måde, så alle potentielle ansøgere har en reel mulighed for at få un-

derretning om opslaget i tide. Som et led heri skal alle opslag, hvor det på nogen måde er relevant, opslås internationalt.

Undervisningsministeren opfordres endvidere til at arbejde for en ændring af stillingsstrukturen ved de højere uddannelsesinstitutioner efter følgende retningslinjer.

6. Nybagte ph.d.'er skal som hovedregel ansættes i tidsbegrænsede såkaldte post.doc.-stillinger, og de skal ikke kunne søge en fast stilling på det universitet, hvorfra de har taget deres ph.d., uden at have arbejdet mindst 2 år på en anden forskningsinstitution.
7. Adjunkturet omlægges til en slags prøvelektorat. Når adjunkturet udløber, skal adjunkten kunne fortsætte i stillingen som lektor, hvis et eksternt bedømmelsesudvalg af specialister inden for fagområdet anbefaler det.
8. Det skal tilstræbes, at stillinger opslås i et glidende forløb uden perioder med mange opslag i løbet af kort tid og uden lange perioder næsten helt uden nyopslag.
9. Det skal modvirkes, at institutionerne gemmer stillinger, indtil en intern kandidat er klar til at søge.
Endelig opfordres undervisningsministeren og forskningsministeren til at tilrettelægge bevillingspraksis, således at:
10. En usaglig ansættelsespolitik med deraf følgende lav kvalitet får negative konsekvenser for ressourcetildelingen til institutionen.

Bemærkninger til forslaget

Almindelige bemærkninger

I efteråret 1993 udspandt der sig en livlig debat i medierne om problemer med nepotisme på universiteterne. For at få emnet belyst afholdt Forskningsudvalget en høring den 20. april 1994 om »indavl eller personalepolitik på de højere læreranstalter«.

På høringen var der blandt de indbudte paneldeltagere ikke enighed om omfanget af nepotisme. Der var derimod enighed om, at fænomenet skulle undgås, og der fremkom en række forslag til at forminske risikoen for usaglige ansættelser. Et kort referat af høringen er udsendt i Forskningsudvalget (folketingsåret 1994-95, alm. del – bilag 25). Forslagene i beslutningsforslaget stammer alle fra dette referat.

Bemærkninger til forslagens enkelte punkter

Ad 1

Der var blandt paneldeltagerne ved høringen enighed om, at åbenhed er det vigtigste middel mod usaglige bedømmelser og afgørelser. Derfor bør såvel bedømmelser som andre dokumenter i ansættelsessager som hovedregel være offentligt tilgængelige.

I særlige tilfælde vil en sådan regel kunne skabe vanskeligheder. Nogle ansøgere – især fra det private erhvervsliv – ønsker det ikke kendt, at de har søgt en stilling. Derfor bør der være en mulighed for, at ansøgere, når de ved, at de ikke får stillingen, kan forlange deres navne slettet før offentliggørelse.

Ad 2

Som påpeget såvel på høringen som i den offentlige debat kan der være legitime grunde til at foretæke en anden end den forskningsmæssigt bedst kvalificerede. I dag kan sådanne hensyn vanskeligt tilgodeses på anden måde end ved omtale af i øvrigt velkvalificerede andre ansøgere i nedværdigende vendinger.

På den anden side opstår der regelmæssigt formodninger om, at et institut ved formulering af stil-

lingsopslag og ved udpegning af bedømmelsesudvalg forsøger at sikre en intern kandidat.

De forskellige modstående hensyn tilgodeses bedst ved som i Sverige at todele bedømmelsesproceduren. Et rent eksternt udvalg vurderer, hvem der er kvalificerede på det pågældende niveau. Derefter kan et fortrinsvis internt bedømmelsesudvalg ud fra de særlige hensyn, som den pågældende stilling måtte indebære, prioritere blandt de kandidater, der er erklæret kvalificerede. I sidstnævnte bedømmelse bør også indgå samtaler, prøveforelæsninger m.v., som ansættelsesbekendtgørelsen allerede nu giver mulighed for.

Ad 3

Alle ansøgere får tilsendt en meddelelse om bedømmelsesudvalgets sammensætning og har mulighed for at gøre indsigelse. Under de nugældende forhold giver denne ret begrænsede muligheder for at påvirke bedømmelsesudvalgets sammensætning, bl.a. fordi ansøgerne ikke nødvendigvis har kendskab til de foreslåede bedømmeres kvalifikationer. Selv om de eventuelt har en formodning, kan det være svært at begrunde en sådan formodning. Hvis der skulle medsendes *curricula vitae* for de foreslåede bedømmere, ville ansøgerne have mulighed for at protestere mod foreslåede bedømmere, der ikke har tilstrækkelig faglig ballast. En sådan regel ville formodentlig have en betydelig præventiv virkning, idet instituttet ville afstå fra at foreslå bedømmere, hvis faglige indsigt kunne anfægtes.

Ad 4

Under høringen blev det nævnt, at det i USA er sædvane, at ansøgere vedlægger anbefalinger fra kendte og respekterede forskere. Sådanne anbefalinger følger hele sagen og giver dermed dekanen et nyttigt middel til selvstændigt at vurdere bedømmelsesudvalgets arbejde.

Ad 5

Der fremdrages sommetider eksempler på, at opslag publiceres f.eks. i sommerperioden med kort ansøgningsfrist og kun i dansksprogede tidsskrifter, så kvalificerede ansøgere ikke reelt har mulighed for at søge. Derfor bør det præciseres, at opslag skal publiceres, så alle relevante ansøgere har en rimelig mulighed for at se opslaget før ansøgningsfristens udløb.

Ad 6 og 7

Det blev under høringen fremhævet, at den nuværende stillingsstruktur kan medvirke til at fremme nepotisme. Mange nybagte ph.d.er ansættes kort efter gradens tildeling i et adjunktur. Når dette udløber, opslås der som regel et lektorat, som adjunkten kan søge. Ifølge de nugældende regler skal lektoratet opslås, og hvis adjunkten ikke får stillingen, må vedkommende i praksis forlade det pågældende institut. Hvis den pågældende adjunkt faktisk har udviklet sig godt, vil mange være fristede til at ansætte vedkommende som lektor, selv om hun/han faktisk ikke er helt kvalificeret endnu, og selv om der måtte være mere kvalificerede ansøgere.

Derfor foreslås det, at nybagte ph.d.er som hovedregel ansættes i tidsbegrænsede såkaldte post.doc.-stillinger. Sådanne stillinger findes nu, men der er endnu ikke tilstrækkeligt mange af dem.

For at undgå indavl er det på amerikanske universiteter hovedreglen, at man ikke kan blive ansat på det universitet, hvor man har taget sin forskeruddannelse. En sådan regel er næppe hensigtsmæssigt i et land af Danmarks størrelse, hvor der kun findes få – sommetider kun et – institut inden for et givent område. Derimod ville det være en god idé at forlange, at alle skulle have været væk en vis tid – f.eks. 2 år – før de kunne søge stillinger på det universitet, hvorfra de har deres forskeruddannelse. Inden for de fag, hvor

det er relevant, bør der være tale om ophold ved udenlandske universiteter.

Ansættelse som adjunkt bør kun finde sted efter åben konkurrence, og den ansatte bør være tæt på at være lektorabel. Til gengæld er det overflødigt at forlange, at adjunkten skal ud i en ny konkurrence om sin egen stilling efter nogle få års forløb. Fastansættelse i en lektorstilling bør kunne ske uden konkurrence, hvis et eksternt bedømmelsesudvalg erklærer vedkommende lektorabel.

Ad 8

Nogle af problemerne med usaglige ansættelser skyldes, at der inden for mange fag har været meget få nye stillinger i en lang årrække, fordi der for ca. 25 år siden blev ansat alt for mange i løbet af kort tid. Derfor bør der arbejdes hen imod, at stillinger opslås i en jævnere strøm uden meget store udsving i opslagshyppigheden.

Ad 9

Et egentligt påbud om straksopslag, så alle stillinger f.eks. skal opslås inden for 14 dage efter, at de er blevet ledige, kan virke for stift. Men det er også u hensigtsmæssigt, at institutter kan tilbageholde opslag i årevis med henblik på, at en bestemt kandidat kan nå at kvalificere sig.

Ad 10

Under høringen var der enighed om, at hvis usaglige ansættelser og deraf følgende dårlig kvalitet resulterer i, at instituttet havde sværere ved at skaffe sig ressourcer, vil det være den bedste garanti mod nepotisme. Det er derfor vigtigt at sikre, at det samlede bevillingssystem er tilrettelagt med størst mulig sikkerhed for, at bevillingerne går til de bedste miljøer.