

### *Bemærkninger til forslaget*

Kvalitet i undervisning og forskning er blevet et nøglebegreb i de senere års debat, og der gøres mange forsøg på at danne sig øjebliksbilleder af situationen f.eks. ved hjælp af evalueringer. Det er sikkert også meget nyttigt at foretage sådanne, men det er lige så vigtigt at interessere sig for de mekanismer, der fremmer kvalitet eller det modsatte. I denne forbindelse spiller det en stor rolle, hvordan ansættelser foregår. Universitetsansatte er også mennesker, og deres adfærd er ikke upåvirket af, hvordan de forventes at agere for at få stillinger.

To begivenheder i den senere tid har illustreret, at de nuværende ansættelsesprocedurer på universiteterne ikke fungerer godt nok. I forbindelse med genåbningen af Sociologisk Institut på Københavns Universitet har det vist sig, at professoransættelse ikke kan foretages på mindre end et år, hvilket forsinker genåbningen. En ansættelsessag i forbindelse med et lektorat på Institut for Litteraturvidenskab på Københavns Universitet har genrejst diskussionen om nepotisme ved stillingsbesættelser.

Mange ting ændres på universiteterne og de højere læreanstalter i denne tid på grund af den nye universitetslov. Det er ikke hensigten med dette beslutningsforslag at genoptage diskussionen om fordele og ulemper ved de ændringer, der sker.

Men reglerne for ansættelse er fastlagt af ministeren i en bekendtgørelse. Den nuværende bekendtgørelse er fra 1975, og det må forventes, at ministeren under alle omstændigheder snart vil foretage en modernisering. Hensigten med dette beslutningsforslag er at tage hul på diskussionen om indholdet i en revision.

De væsentligste problemer er som illustreret af de to eksempler, der er nævnt ovenfor, at ansættelser kan være urimeligt tidsrøvende, og at der for ofte opstår mistanke om nepotisme. Sidstnævnte problem skyldes i høj grad, at der i mange år har været næsten ansættelsesstopt på universiteterne. Der er derfor

mange steder en stor mængde kvalificerede ansøgere – sommetider væsentligt bedre kvalificerede end de nuværende ansatte. Det kan føre til forsøg på at favorisere de ansøgere, som instituttet selv har uddannet, i den meget hårde konkurrence. Men selv om det i nogle tilfælde kan være menneskeligt forståeligt, er det nødvendigt at fastholde, at stillinger, der formelt opslås i fri konkurrence, også reelt besættes med de bedst kvalificerede.

Det bør i de tilfælde noteres, at hvis institutterne forsøger at imødegå den skæve aldersfordeling ved at favorisere de yngste risikerer man dels at ofre en generation af forskere og dels at løbe ind i en af fortidens synder nemlig at lave en ny alderspukkel. Især synes der at være mange kvinder, der på grund af børnefødsler er kommet lidt senere i gang med den videnskabelige karriere og derfor ikke nåede at få stillingerne, mens de var der. Også for at komme ud af problemet med den skæve alders- og kønssammensætning, bør man konsekvent ansætte de bedst kvalificerede.

Forslagsstillerne er blevet gjort opmærksom på, at der nogle steder er uvilje mod at ansætte udlændinge, fordi de ofte vil forlade instituttet igen efter et par år, og så risikerer instituttet ikke at få stillingen igen. Det er derfor foreslået, at man i sådanne tilfælde, hvor en stilling forlades igen f.eks. inden 3 år, automatisk opslår samme stilling igen. Synspunktet er formodentligt rigtigt, og institutionerne burde indføre en sådan politik. Men det ville være et indgreb i selvstyret at indføre det via en ansættelsesbekendtgørelse.

En bedre stillingsstruktur er også nødvendig for at få rettet op på problemerne. Som gentagne gange påvist af Forskningspolitisk Råd mangler der tidsbe-grænsede stillinger til nyuddannede forskere til at kvalificere sig i. De nuværende seniorstipendiater er alt for få til at imødekomme behovet. I praksis lever de unge forskere derfor af løse bevillinger og/eller dagpenge. Alternativet er, at de får et adjunktur med