

administrative personale og for de studerende. Det samme er tilfældet i fakultetsrådet, der er med til at lede fakulteterne, og ved valg af rektor, dekaner og prorektor har vi både VIP'er og TAP'er, og de studerende har indflydelse. Det er alt sammen demokratiske valg og organer, hvor det videnskabelige personale har den største indflydelse, men hvor både studerende og TAP'er også har indflydelse.

Af samme grund undrer jeg mig lidt over fru Karen Røndes tilsyneladende skift i holdning til de studerendes indflydelse. Efter min mening harmonerer beslutningsforslaget ikke helt med den studenterindflydelse, som ellers har ligget fru Karen Rønde så stærkt på sinde.

I bemærkningerne til forslaget står der, at hensigten med dette forslag er at gøre universiteterne mere dynamiske, omstillingsvillige og bedre i stand til at prioritere. Den hensigt kan jeg fuldt stå inde for. Men som jeg sagde i min indledning, ja, så er der allerede med udviklingskontrakterne skabt mulighed for, at universiteterne kan eksperimentere med nye og anderledes ledelsesformer. Så skulle vi ikke lade det være op til dem selv at formulere deres ønsker.

Det er altid spændende at gå nye veje og eksperimentere, men forslaget her betragter vi som overflødig af de grunde, jeg allerede har nævnt.

Brian Mikkelsen (KF):

Viden forbruges og produceres i dag i nye mønstre, og det stiller selvfølgelig universiteterne over for helt nye krav til både uddannelse og forskning. Det skaber også en øget konkurrence nationalt og internationalt både universiteterne imellem og mellem universiteterne og andre forsknings- og uddannelsesudbydere.

De videregående uddannelser spiller en afgørende rolle for det danske velfærdssamfund. Skal de forskellige uddannelsesinstitutioner løfte den store udfordring, må deres muligheder for langsigtet, strategisk planlægning og prioritering styrkes væsentligt.

Efter konservativ opfattelse er styringen af de danske universiteter i dag forældet og usammenhængende. Rektor, dekaner og institutledere har sædvanligvis ingen lederuddannelse eller forudgående indsigt i organisatoriske spørgsmål, når de tiltræder. Ledelsesstrukturen på universitetslovsinstitutionerne er baseret på et kollegialt system, blandt andet med den konsekvens, at rektor, prorektor, dekaner og insti-

tutledere er valgt af de kolleger, de er sat til at lede.

Dette medfører uheldigvis en svag ledelseskompetence med manglende evne til at prioritere og sætte mål for forsknings- og uddannelsesindsatsen. For hvem har interesse i at se 10 år frem, når man er på valg hvert fjerde år? Man kan ikke forestille sig, at de studerende, som er med eksempelvis i konsistorium, og som læser på tredje år, har den samme interesse i at investere langsigtet i et universitets udvikling både med hensyn til kompetencer og med hensyn til udvikling over en længere periode.

Og det er dér, fejlen ligger i det valgssystem, vi har i dag. For hvis vi skal have løftet universiteternes kompetence, hvis vi skal have løftet universiteternes mulighed for at begå sig i en international verden, skal universiteterne også kunne udvikle sig indefra. Og det er der et par af de danske universiteter der kan og også har format til, også for øvrigt med dygtige ledere.

Men der er desværre også nogle af vores universiteter, som ikke fungerer tilfredsstillende. Og det er et problem, for det er et par af de allerstørste universiteter, vi har i Danmark i dag, og det betyder, at vi kvalitativt ikke følger med. Det må være forfærdeligt at se på som forskningsminister, men også for andre politikere – i hvert fald også for undertegnede – at det, som burde være instituttet og opsamlingsstedet for den højeste viden overhovedet i Danmark, ikke fungerer.

En af årsagerne til, det ikke fungerer, er, at der ikke er fornuftige ledelsesforhold, at man ikke vælger lederen efter kvalifikationer, men at man vælger lederen efter, hvilke alliancer og hvilke valgforbund man nu synes det er rimeligt og relevant at man vælger lederen efter.

Det betyder, at universiteterne – dem, vi taler om her – og andre uddannelsesinstitutioner går i stå, for man kan jo ikke forestille sig på en større dansk virksomhed, lad os tage Danfoss som eksempel, som har lige så mange ansatte, som der er studerende på Københavns Universitet, at man demokratisk skulle vælge en administrerende direktør dér. Jamen dér ansætter man selvfølgelig dén administrerende direktør, som er den bedste, som kan lede Danfoss ind i det nye årtusinde, og som kan formå at sørge for, at Danfoss ikke går i stå.

Derfor er det selvfølgelig vigtigt, at man får kigget på ledelsesformerne. Vi vil have, at ledelserne bliver sikret større frihed, og det er altså ved, at man sikrer en styrket ledelse og en