

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.