

Udvalget for Videnskab og Teknologi 2008-09
UVT alm. del Svar på Spørgsmål 75
Offentligt

Ministeren for videnskab, teknologi og udvikling

Udvalget for Videnskab og Teknologi
Folketinget
Christiansborg
1240 København K

Hermed fremsendes svar på spørgsmål nr. 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80 og 81 stillet af Udvalget for Videnskab og Teknologi den 10. marts 2009 (Alm. del).

Med venlig hilsen

Helge Sander

3. april 2009

Ministeriet for Videnskab
Teknologi og Udvikling
Bredgade 43
1260 København K
Telefon 3392 9700
Telefax 3332 3501
E-post vt@vtu.dk
Netsted www.vtu.dk
CVR-nr. 1680 5408

Sagsnr. 09-051487
Dok nr. 878210
Side 1/1

Spørgsmål nr. 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80 og 81 stillet af Udvalget for Videnskab og Teknologi den 10. marts 2009 til Ministeren for videnskab, teknologi og udvikling (Alm. del).

Spørgsmål 71

Idet der henvises til FORSKERforum 222s historie om 'Scientology-ledelse på DTU', bedes ministeren oplyse, om det er i overensstemmelse med reglerne for håndtering af 'trivselsundersøgelser' o.lign. og de statslige regler for samarbejdsudvalg, når resultatet af DTU-kemis 'trivselsundersøgelse' ikke kan uddeles blandt de ansatte?

Svar

Samarbejdsudvalget fastlægger retningslinjer for målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, jf. § 5, stk. 9, i cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner. Der er ikke krav om, at resultatet af trivselsundersøgelserne skal uddeles blandt de ansatte.

Spørgsmål 72

Idet der henvises til FORSKERforum 222s historie om 'Scientology-ledelse på DTU', hvor det oplyses, at medarbejderne kan 'gennemse' trivselsundersøgelsen ved henvendelse til DTUs HR-afdeling, bedes oplyst, hvor mange ansatte, der har bedt om et sådant 'gennemsyn'?

Svar

DTU har oplyst, at der er én medarbejder, som har bedt om at se datamaterialet fra undersøgelsen.

Spørgsmål 73

Idet der henvises til FORSKERforum 222s historie om 'Scientology-ledelse på DTU', bedes oplyst, om det er i overensstemmelse med forvaltningsloven og de ansatte grundlovssikrede ytringsfrihed, når DTUs rektor har givet de ansatte 'tavsheds-pålæg', dvs. forbudt disse at udtale sig offentligt om DTU-kemis 'trivselsundersøgelse', jf. rektors pålæg: 'Jeg vil bede Jer om ikke at sige noget offentligt om undersøgelsen, for vi har mange fjender'?

Svar

DTU har oplyst, at rektor ikke kan erindre det konkrete ordvalg ved mødet. Rektor afviser dog, at det anførte citat skulle være dækkende for hans bidrag til debatten, da han på intet tidspunkt har ønsket at give medarbejderne mundkurv på.

Ministeriet for Videnskab
Teknologi og Udvikling
Bredgade 43
1260 København K
Telefon 3392 9700
Telefax 3332 3501
E-post vtu@vtu.dk
Netsted www.vtu.dk
CVR-nr. 1680 5408

Sagsnr. 09-051487
Dok nr. 878210
Side 1/1

Spørgsmål 74

Idet der henvises til FORSKERforum 222s historie om 'Scientology-ledelse på DTU', bedes ministeren oplyse, om det er i overensstemmelse med universitetslovens formålparagraf om forskning, uddannelse og formidling, når en institutleder i sit diktat af et instituts "mission" udtrykkeligt undlader at omtale "forskning" som en væsentlig opgave for instituttet?

Svar

DTU har oplyst, at forskning er en vigtig grundpille i DTU Kemi's mission. Det fremgår således blandt andet af den faglige profil og mission for instituttet, at: *"DTU kemi varetager al indledende undervisning i kemi på DTU, og sammenholdt med målsætningen om forskningsbaseret undervisning opretholder instituttet stor bredde i forskningen."*

Ministeriet for Videnskab
Teknologi og Udvikling

Spørgsmål 75

Idet der henvises til FORSKERforum 222s historie om 'Scientology-ledelse på DTU' bedes ministeren oplyse, om det er i overensstemmelse med hhv. forvaltningsloven og universitetsloven, når medlemmer af et ansættelsesudvalg ikke har fået forelagt en ansøgers ansøgning, men at Rektor egenhændigt udpeger en ansøger.

Side 2/2

Svar

Ifølge universitetsloven er det dekanen eller, hvor universitetet ikke opdeles i hovedområder, rektor, der ansætter institutledere. Det kan udledes af forvaltningsloven, at der ved besættelse af en stilling skal lægges vægt på saglige hensyn, og at den bedst egnede ansøger skal vælges.

Det sædvanlige er, at et ansættelsesudvalg forelægges de skriftlige ansøgninger i forbindelse med ansættelsessamtaler, men undladelse heraf er ikke i modstrid med de regler, der gælder på området.

Spørgsmål 76

Idet der henvises til FORSKERforum 222s historie om 'Scientology-ledelse på DTU', bedes ministeren bekræfte, at karakteren 1-1,5 på en 5-skala er 'dumpekarakter' - og i afkræftende fald fortælle, hvad der ellers er dumpekarakter?

Svar

Det fremgår af Personalestyrelsens vejledning til måleværktøjet Attraktive arbejdspladser i staten, at resultaterne i trivselsundersøgelser måles ud fra et gennemsnitstal på en skala fra 1 til 5. Spørgeskemaet har 5 svarkategorier: meget enig, overvejende enig, hverken enig eller uenig, overvejende uenig og meget uenig, hvor 1 på skalaen svarer til meget uenig.

Spørgsmål 77

Idet der henvises til FORSKERforum 222s historie om 'Scientology-ledelse på DTU', bedes ministeren redegøre for, hvilke redskaber de ansatte har - i henhold til universitetsloven - til at slippe af med en leder, som på ingen måde har personalets opbakning, f.eks. hvis en 'trivselsundersøgelse' fortæller, at en institutleder kun opnår karakter 1-1,5 på en 5-skala?

Svar

Ifølge universitetsloven er det dekanen eller, hvor universitetet ikke opdeles i hovedområder, rektor, der afskediger institutledere.

På alle arbejdspladser gælder det, at det er et anliggende for den øverste ledelse at sørge for, at forholdene på arbejdspladsen er i orden.

Ministeriet for Videnskab
Teknologi og Udvikling

Spørgsmål 78

Ministeren bedes oplyse, om det er hans opfattelse, at en institutleder på et universitet bør have legitimitet / opbakning hos personalet?

Side 3/3

Svar

Det er et krav ved ansættelsen, at en institutleder har faglig og ledelsesmæssig legitimitet, jf. universitetslovens § 16, stk. 11. Der er mange interesser på et institut, der skal plejes. Alle kan ikke altid være enige i de beslutninger, institutlederen træffer, og han eller hun kan derfor ikke hele tiden have den fulde opbakning fra alle dele af personalet.

Spørgsmål 79

Idet der henvises til FORSKERforum 222s historie om 'Scientology-ledelse på DTU', bedes ministeren redegøre for, hvad der kan foranledige en rektor eller en dekan til at afskedige en institutleder, jf. Universitetslovens §14 eller §16 og lovens forarbejder.

Svar

Institutledere ansættes og afskediges af dekan eller, hvor et universitet ikke er inddelt i hovedområder, af rektor. Der kan fastsættes nærmere regler om ansættelse og afskedigelse i universitetets vedtægter. Det er det enkelte universitet, der nærmere beslutter, i hvilke tilfælde der kan ske afskedigelse.

Universitetet skal dog overholde de regler om løn- og ansættelsesvilkår, som finansministeren aftaler eller fastsætter, og heraf følger, at uansøgte afskedigelser skal være sagligt begrundet.

Spørgsmål 80

Idet der henvises til institutdirektør Ole W. Sørensens udtalelse til INGENIØREN 3. marts 2009 om, at der på hans institut "er medarbejdergrupper, der ikke er i stand til at følge med i opnåelsen af de mål, som blandt andet er stillet af regeringen", bedes ministeren fortælle om det - jf. Personalestyrelsens regler /vejledning for samarbejdsformer - er tillidsskabende for et instituts fremtidige samarbejds miljø og for samarbejdsrelationer, at en institutleder udtaler sig negativt og mistænkeliggørende om sit personale?

Svar

Jeg finder ikke, at det er i tråd med god ledelse, hvis man udtaler sig negativt om sit personale. Samtidigt skal der dog også være frihed til, at en leder kan fremlægge sine overordnede vurderinger om forhold på arbejdspladsen.

Ministeriet for Videnskab
Teknologi og Udvikling

Spørgsmål 81

Idet der henvises til FORSKERforum 222s historie om 'Scientology-ledelse på DTU', bedes ministeren oplyse, om denne sag giver ministeren anledning til at overveje en ændring af universitetslovens enstrengede struktur, så der indføres bestemmelser, som giver de ansatte afgørende indflydelse ved ansættelse af institutledere, f.eks. i form af valg (eller vetoet overfor kandidater) samt giver de ansatte mulighed for at ytre en grad af mistillid til en fungerende leder, der umiddelbart vil medføre lederens afsked?

Side 4/4

Svar

Med universitetsreformen i 2003 blev der skabt en klar og entydig ledelsesstruktur på universiteterne. Ledelsesreformen er en styrkelse af mulighederne for, at der kan træffes langsigtede beslutninger på universitetsområdet. Rektors kompetence til at ansætte og afskedige er en forudsætning for en entydig ledelsesstruktur.

Medbestemmelse er en naturlig del af moderne ledelse og et vigtigt instrument i forhold til at opbygge en effektiv organisation af høj kvalitet, fordi det er en væsentlig faktor i god beslutningstagning. Det er derfor essentielt, at en leder sørger for at inddrage medarbejdere og studerende blandt andet i udviklingen af universitetet og arbejdsforholdene, jf. også bemærkningerne til universitetslovens § 17, stk. 4.