

Videnskabelse

Af Katrin Hjort

Denne artikel er et resumé af en række foredrag, som jeg holdt sommeren 2001 på seminarier og CVU'er rundt omkring i Danmark. Siden da er der sket meget.

Danmark er gået i krig, de internationale børser ryster sig, og vi har fået ny regering. Den "bløde" moderniseringsstrategi i forhold til den offentlige sektor, som jeg beskriver i artiklen, er ikke en selvfølge længere. Den gradvise, "kontrollerede" overgang fra statsstyret til mere markedsbaseret virksomhed, som de europæiske socialdemokratier har stået for, er ikke længere nødvendigvis på den politiske dagsorden i Danmark. Den "forhandlede" modernisering, den særlige danske omstillingsproces, hvor de offentligt ansattes faglige organisationer i stor udstrækning har været med til at præge forandringerne, er – måske – en saga blot. De dage kan være talte, hvor den specielle danske moderniseringsalliance mellem kritiske, engagerede kræfter i de offentlige institutioner, professionaliseringsbestrebelse blandt de offentligt ansatte og socialdemokratisk og radikal politik har kunnet udmønte sig i kvalitets- og kompetenceudviklingsprojekter. Det vil sige i projekter, der har sigtet imod at forene effektiviseringshensyn med hensynet til de offentligt ansattes udviklings- og uddannelsesmuligheder – "til gavn for brugerne".

Måske står vi over for en tid, hvor vi kommer til at opleve "moderniseringen af den offentlige sektor" mere snævert som et spørgsmål om, hvordan aktiviteter, der hidtil har været offentlige, nu kan foregå i privat regi på markedsvilkår. Det vil sige, at der i mindre grad vil blive sat fokus på udvikling af den offentlige sektor i Danmark og i højere grad på at give de offentlige institutioner konkurrence fra private udbydere af "offentlige" serviceydelser – nationalt og internationalt – ud fra den filosofi, at konkurrence fremmer kvaliteten. De institutioner eller virksomheder, der ikke kan klare sig i konkurrencen, visner bort, og de aktiviteter, der ikke kan betale sig at drive på markedsvilkår, overlades nej, ikke til staten, men til civilsamfundets kærlige hænder.

Det springende punkt er stadig finansieringen af de sociale ydelser, sundhed og uddannelse. Hvem skal betale for hvilke ydelser hvorhenne? Det skattefinansierede danske forsikringsystem vil jo altid kun have en begrænset mængde ressourcer, der kan "følge brugerne", dvs. startskuddet er givet til en intensivering af kampen om, hvilke brugergrupper, der har ret til hvilken ydelse til hvilken pris – alternativt selv skal finansiere ekstra (for-)brugsønsker. Et scenarium, hvor vinderne bliver de mennesker, der individuelt eller via brugerorganisationer eller forsikringsordninger har sikret sig forhandlings- og købekraft. Mens taberne bliver de mennesker, der skal betale for, at der er aktiviteter, der ikke kan betale sig.

Med mindre der konstrueres et nyt lavtlønsarbejdsmarked, så det alligevel godt kan betale sig at tørre numser på børn, handicappede og gamle. Til en start kunne det jo passende "bemandes" med ny-danskere uden ret til sociale ydelser.

Så som fhv. minister Marianne Jelved formulerer det, står vi over for en tid, hvor vi kan glæde os til den rolle som opposition, der findes i et demokratisk samfund.

denne artikel vil jeg diskutere spørgsmålet om, hvorfor – eller hvordan – arbejde med systematiseret og dokumenteret videnskabelse bliver stadigt mere centralt for de offentligt ansatte og dermed også for de professionsuddannelser, der sigter imod arbejde "med mennesker" inden for uddannelses-, social- og sundhedssektoren.

Spørgsmålet er aktualiseret af den nye professionsbachelor titel og af de igangværende CVU-dannelser¹⁾, herunder af debatten om forskningsbaseret eller forskningstilknytning af de mellemlange videregående uddannelser, men det er en diskussion som grundlæggende er bredere, fordi den vedrører forandringsprocesser, som vi alle, der er offentligt ansatte eller benytter os af offentlige tilbud, er en del af/et led i, og som derfor i princippet angår os alle, uanset om vores formelle ansættelsessted er institutionen "Musvågen", et stort hospital i hovedstadsområdet, et mindre seminarium i det, der set fra København kaldes provinsen, eller et universitet på marken.

De forandringsprocesser, der samlet betegnes "moderniseringen af den offentlige sektor" i Danmark, har afgørende ændret betingelserne for driften af de offentlige institutioner og dermed også kravene til de offentligt ansatte. At kunne synliggøre, tydeliggøre, demonstrere, dokumentere, legitimere kvaliteten af sin faglige praksis er blevet en ny nødvendighed – og en ny mulighed? – der afkræver de offentligt ansatte nye kompetencer. Ikke mindst evnen til at fremstille – etablere, formulere, reflektere – faglig viden og professionelle standarder i en form, der kan forstås og accepteres af mange forskellige med- og modspillere i det (institutions-) politiske landskab, herunder evnen til kritisk at tage stilling til, hvad der i omverdenen præsenterer sig som viden og forskningsresultater.

Arbejdet med videnskabelse er sat på dagsordenen blandt de offentligt ansatte på baggrund af mindst tre forhold, jeg vil forsøge at beskrive nærmere i det følgende: Forandrede politiske krav og ønsker til økonomistyring og kvalitetskontrol i den offentlige sektor, forandrede organisatoriske muligheder og nødvendigheder i den enkelte offentlige institution samt forandrede professionelle interesser og professionsstrategier blandt de offentligt ansatte. Afslutningsvis vil jeg diskutere mulighederne for videnskabelse i forbindelse med CVU-dannelserne.

Viden og magtrelationer

Som indgangsbøn vil jeg dog først knytte et par kommentarer til begreberne "videnskabelse" og "forskning". Når jeg i denne artikel med vilje bruger begrebet "videnskabelse" i stedet for begrebet "forskning", er det for at understrege, at som jeg ser det, er det at skabe viden en del af enhver kulturel og social proces. Det vil sige, at der hver dag skabes, genskabes og nyskabes viden, såvel blandt de mennesker, der arbejder i det, der i professionsuddannelsernes perspektiv defineres som "praksis-feltet", dels i professionsuddannelserne selv blandt undervisere og studerende.

Hvad der anerkendes som viden er til gengæld en anden sag. Enhver professionsdiskurs, enhver fagligt anerkendt måde at tale om verden på, understøtter bestemte værdisæt og fortolkningsmønstre, og udelukker eller usynliggør andre. Hvad der anerkendes eller afvises som viden er dermed også et spørgsmål om magtrelationer, såvel institutionelle som personbårne. I den forbindelse bliver det centralt, hvad der defineres som forskning, videnskabeligt arbejde og videnskabelige resultater. Hvem definerer, hvad der er forskning, hvilke genstandsområder, der skal forskes i, hvilke metoder og teorier, der skal bringes i anvendelse, hvilken form for resultater, der er gyldige? Hvem skal forske, hvorfor og hvordan? Og hvem har retten til at definere kvalitetskriterierne for forskning. Forhandlinger, der i allerhøjeste grad er aktuelle i forbindelse med diskussionen om forskningsbaseret eller forskningstilknytning mellem de mellemlange videregående uddannelser og de højere læreanstalter, men som klassisk aftegner sig i grænsedragningerne – og grænsezonerne – mellem forskellige fag og fakulteter og mellem forskellige videnskabelige paradigmer.

Så når jeg i denne sammenhæng taler om arbejde med systematiseret og dokumenteret videnskabelse – bl.a. i form af udviklings-, forsøgs- og evalueringsarbejde, så er det vel vidende, at netop forhandlingerne om, hvad viden er, og hvad systematik og dokumentation indebærer, er et centralt omdrejningspunkt i forbindelse med de igangværende moderniseringsprocesser i den offentlige sektor i Danmark.

Masterplanen for moderniseringen?

At etablere et systematisk overblik over moderniseringsprocesserne i den offentlige sektor og forandringerne i det offentlige arbejde, de offentlige ydelser og de offentligt ansatte er en kompliceret sag.

Moderniseringsprojektet blev som udgangspunkt sat på dagsordenen i Danmark i 1983 under den daværende borgerlige regering med den formulerede målsætning, dels at etablere en bedre økonomistyring/reducere de offentlige udgifter, dels at omdefinere karakteren af de offentlige ydelser, så de i højere grad tog udgangspunkt i den enkelte brugers behov i stedet for i standardiserede og centralt definerede rettigheder og pligter. Men der har mig bekendt aldrig eksisteret nogen egentlig "masterplan" for moderniseringen. Man kan snarere tale om en international eller over-national politisk dagsorden – sagt kort den neo-liberale vision om omstilling fra stats- til markedsstyring – som forskellige lokale, nationale kræfter på forskellig vis har koblet sig på og sat hver deres fingeraftryk på. I Danmark har den egentlige implementering eller "resultatfase" i moderniseringsprojektet f.eks. fundet sted under den socialdemokratiske ledede regering i goerne, hvad bl.a. kan ses som en del af forklaringen på, at så relativt lille en del af de offentlige aktiviteter indtil dato reelt har skullet omstille sig til at fungere som selvstændige virksomheder på markedsvilkår (TeleDanmark, DSB osv). Størsteparten af de offentlige institutioner – eller organisationer, som de kaldes nu om dage – er aktuelt omfattet af en kompliceret form for økonomistyring, der bedst kan beskrives som en kompleks hybrid mellem traditionel politisk styring og markedsstyring (målrammestyring, taxameterstyring mm.). Det gælder ikke mindst "arbejdet med mennesker" inden for uddannelsessystemet, social- og sundhedsvæsenet, hvor spørgsmålet om udlicitering og direkte privatisering indtil videre har været særlig politisk delikat.

Dertil kommer, at moderniseringsprojektets formulerede intention netop ikke har været detailstyring. Tværtimod. Ideen har været decentralisering, skabelsen af muligheden for at den enkelte offentlige organisation tilpasser sig de lokale omstændigheder, de aktuelle behov blandt brugere, det lokale kultur- og erhvervsliv, de lokale politiske forhold osv. De

centrale politiske initiativer har været rammesættende, etableringen af nye politiske og ikke mindst økonomiske vilkår for driften af organisationerne, og dermed installeringen af en ny form for "fornuft" – et nyt sæt spille-regler, hvor indenfor bestemte typer handlinger forekommer mere rationelle og funktionelle, end andre. Men den konkrete udformning af moderniseringsprogrammerne har været overladt til det frie valg eller rettere til de lokale forhandlinger hele vejen "ned" fra det folketingspolitiske niveau over amter og kommuner til forhandlinger mellem de enkelte institutioner og deres omverden og mellem ledelse og medarbejdere, forskellige faggrupper og forskellige individer internt i organisationerne. Alt dog kraftigt tilskyndet af økonomiske incitamenter, der gør nogle løsningsmodeller mere "rimelige" end andre.

Et oplagt eksempel i denne sammenhæng er CVU-dannelserne. De blev sat på den politiske dagsorden gennem en international undersøgelse, men der var ikke tale om noget over-nationalt diktat. OECDs komparative undersøgelse af antallet af videregående uddannelsesinstitutioner "pr. km" i forskellige nationalstater var en bold, der blev grebet af to radikale undervisningsministre. De danske resultater blev fortolket som et problem og skrevet ind i den – lige så mangetydige – diskurs om globalisering og dansk konkurrence-dygtighed ved overgangen til videnssamfundet, hvorpå et politisk ønske om koncentration af de videregående uddannelser blev meldt ud. Den konkrete model for reformen er imidlertid resultatet af forhandlinger eller "tovtrækkerier", hvor ikke kun ministeriets embedsmænd, men også lokale interessenter, institutionspolitiske interesser og faglige organisationer har været repræsenterede, formelt eller på sidelinjen. Afgørelsen om, hvilke uddannelsesinstitutioner, der skulle være sammen med hvem i hvilke(n) form for CVU'er, har været op til decentrale forhandlinger mellem institutionerne, og fra nu af skal der på baggrund af interne forhandlinger i CVU'erne træffes væsentlige afgørelser om faglige – og dermed også personalemæssige – spørgsmål.

Mange forskellige aktører og interessenter er med andre ord involveret i de offentlige moderniseringsprocesser og med til at sætte deres fingeraftryk på dem. "Forhandlet moder-

nisering" kalder Dorthe Pedersen Handelshøjskolen i Kbh. (98) det, og understreger, at sammenlignet med omformningen af de øvrige skandinaviske velfærdsstater er det helt specielle ved den danske form for modernisering af den offentlige sektor, at de offentlige ansattes fagforeninger (eksempelvis pædagogernes fagforeninger, Dansk Sygeplejeråd, HK) er gået så aktivt ind og har forsøgt at præge forandringerne, eksemplvis i forbindelse med organisations-, kvalitets- og ikke mindst kompetenceudvikling.

Konsekvenserne af den "centraliserede decentralisering" eller "decentraliserede centralisering" bliver en høj grad af differentiering mellem de enkelte offentlige organisationer. Der bliver – på godt og ondt – etableret et væld af specifikke, lokale forskelle, truffet en lang række forskelligartede valg på baggrund af forskellige forhandlinger og forskellige styrkepositioner i og omkring organisationerne, f.eks. hos faggrupper og enkeltindivider. Det giver grobund for en ny form for mangfoldighed, nye udviklings- eller forandringsmuligheder, men det har også gjort det vanskeligt at etablere et samlet overblik over processen, herunder en samlet forståelse af karakteren af de nye vilkår eller spilleregler, der begrunder nye måder at argumentere og agere på.

Det har ganske enkelt været vanskeligt for os offentligt ansatte at få hold på, hvad vi er en del af, og hvad vi er i gang med. Konfliktniveauet på de offentlige arbejdspladser har været højt de seneste år, sådan som jeg har erfaret det som udviklingskonsulent, evaluator, forsker eller hvad vi offentligt ansatte nu beskæftiger os med for tiden. Men hvad i ét lys kunne forstås som udtryk for strukturændringer – at nye baner er kridtet op og nye kampe skal føres/nye konflikter håndteres/interesser varetages på nye måder – er ofte blevet fortolket som udtryk for "kultur" eller direkte som personlige konflikter eller "psykologisk modstand". Så det skal ikke være nogen hemmelighed, at en væsentlig motivation bag mine bestræbelser på her at belyse ikke kun forskellighederne, men også lighedstrækkene mellem forholdene på de offentlige arbejdspladser i dag, udspringer af irritation eller frustration over, at de "lokale krige" ofte skygger for en mere systematisk begribelse eller stillingtagen til forandringsprocesserne.

Kvalitetsstyring og outputkontrol

De forandrede styringsformer i den offentlige sektor er én væsentlig grund til det øgede fokus på skabelse af viden om det offentlige arbejde. Systematisk videnskabelse og dokumentation er i dag ikke kun et politisk ønske, men et eksplicit formuleret politisk krav – og dermed også en økonomisk nødvendighed – for institutionerne.

At reducere forandringerne i den offentlige sektor udelukkende til et spørgsmål om ændrede politiske og økonomiske rationaler er imidlertid for forenklet, som jeg ser det. Bestræbelserne på at forandre – og forbedre – de offentlige ydelser og det offentlige arbejde henter også mange begrundelser fra mere kulturelle, humane eller ideale rationaler. De sidste 25 års institutionskritik, faglige problemstillinger sat på dagsordenen af kritiske grupper blandt brugere og professionelle, oplevelsen af, at de offentlige institutioners organisering er "ude af trit" med de kulturelle og samfundsmæssige processer i det "sen- eller postmoderne", har været vægtige motiver for at sætte forsøgs- og udviklingsprojekter, undersøgelser og evalueringer, eksperimenter og reformer i værk.

Set i det lys kan man sige, at det opbrud i "systemerne", som moderniseringsprocesserne repræsenterer, omsider har givet luft til den tiltrængte fornyelse, som mere traditionelle organisationsstrukturer og professionsdiskurser hidtil har blokeret for. Endelig er det qua decentralisering og måske markedsfinansiering blevet muligt at prøve noget nyt!

De stemmer, der i dag – delvis frisat fra traditionelle bindinger – taler for faglig fornyelse og forbedring skal imidlertid i dialog og forhandling med nye med- og modspillere, herunder med en ny type forvaltningsrationalitet, der ikke automatisk anerkender deres begrundelser og berettigelse:

Begrebet "Den responsive Stat" dækker over ideen om, at det moderne velfærdssamfund ikke som den traditionelle velfærdsstat skal styres centralt politisk på baggrund af forestillingen om "den generaliserede borgers" rettigheder og pligter, men at den heller ikke udelukkende skal være markedsstyret og basere sit udbud på efterspørgslen, på forbrugernes købekraft. I den ideelle tegning er "Den responsive Stat" en stat i dialog med sine brugere, lydhør og fleksibel i forhold til

Ganske som det er vanskeligt entydigt at definere brugernes behov. Eller rettere sagt: det bliver vanskeligt på en ny måde i takt med den øgede differentiering i forbindelse med moderniseringen. For det første bliver de offentligt ansattes vilkår og muligheder i stigende grad knyttet til deres "egen" organisation, dvs. afhængige af de forskellige organisationers forskellige evne til at klare sig på de nye vilkår. For det andet får de offentligt ansatte tilsyneladende forskelligt individuelt udbytte af de aktuelle forandringer, som f.eks. nye lønsystemer og begyndende opblødning af faggrænser²⁾. Ganske som nogle borgere/brugere tilsyneladende bedre end andre kan drage fordel af de nye tilbud, der ligger i forlængelse af det responsive statsideal, den nye "åbenhed i forvaltningen"; aktindsigt, informeret samtykke, individuelle uddannelsesvalg, personlige handleplaner mm. En problemstilling omkring "Den kompetente Klient", jeg dog ikke vil komme nærmere ind på her.

Selektion i organisationer

De forandrede vilkår for driften af de offentlige institutioner er en anden grund til, at dokumenteret og systematiseret videnskabelse er blevet en ny mulighed og en ny nødvendighed. Spørgsmålet om adgangen til deltagelse i videnskabelse er blevet centralt, både for den enkelte organisations overlevelse og for forskellige faggrupper og individers muligheder for at positionere sig fordelagtigt i "et felt i forandring".

Sagt kort er de fleste offentlige organisationer – uanset størrelse og funktionsområde – i dag underlagt, hvad der bedst kan beskrives som et krydspres mellem effektivisering og udvikling (Andersen m.fl. 99). På den ene side er ressourcebesparelser eller øget resourceudnyttelse en nødvendighed, på den anden side er udvikling og forandring en mulighed – og en ny nødvendighed. Det stiller organisationerne i en række dilemmaer, der får konsekvenser for det offentlige arbejde og for kravene til de offentligt ansattes kvalifikationer, og – alt efter hvordan de håndteres – betydning for de offentligt ansattes læringsmuligheder, deres muligheder for at skabe ny viden/tilegne sig ny viden/ fremstille ny viden og for at få indflydelse på kvaliteten af deres arbejdsliv og arbejde.

På det ledelsesmæssige plan har moderniseringsprocesserne på den ene side givet institutionerne en højere grad af autonomi i forhold til omverdenen. Større muligheder for at træffe selvstændige beslutninger på flere områder. På den anden side er institutionerne som nævnt blevet underkastet nye former for central regulering, der ofte beskrives som "frivilligt diktat". Et eksempel er kontraktstyringsaftalerne, der til trods for det valgte begreb "aftale" er ensidigt bindende, dvs. ikke bindende for ministerierne. Tilsvarende har institutionerne fået større frihed indadtil, f.eks. til at prioritere økonomi, arbejdsopgaver og personalesammensætning, samtidig med at der er sket en intern centralisering af beslutningsprocesserne omkring "en stærkere ledelse".

På det økonomiske plan har chancen for hel- eller delvis markedsfinansiering af (dele) af organisationernes aktiviteter som nævnt betydet nye muligheder, f.eks. for at realisere aktiviteter (eks. efter- og videreuddannelse), som ikke tidligere har kunnet finde plads i en mere "skemalagt" hverdag. Men markedet eller de markeds-lignende finansieringsformer, som f.eks. (EU-)fondsfinansiering betyder også en ny form for afhængighed – af skiftende efterspørgsel blandt kunderne og svingende velvilje hos bevillingsgiverne – hvilket gør det vanskeligt at opretholde kontinuerlige uddannelses- eller behandlingstilbud til brugerne og etablere stabile ansættelsesvilkår for medarbejderne. Hvad bl.a. daghøjskolerne i rigt mål har oplevet de sidste 10 år.

I relationen til brugerne indebærer moderniseringen på samme vis et dilemma mellem nye dialogmuligheder og en ny form for legitimationspres. At sætte "det enkelte individ i centrum" er en invitation til de professionelle om at inddrage brugernes perspektiver i diskussionen af, hvad kvaliteten i det offentlige arbejde skal være. Og det kan vel kun betegnes som et civilisatorisk fremskridt, at børn, unge, syge, handicappede og gamle nu også formelt set har ret til at ytre sig om, hvordan deres behov bedst kan imødekommes. Samtidig er kategorien "bruger" og begrebet "brugernes behov" som nævnt vanskelige at definere. Er der tale om den direkte bruger (barnet/den gamle), og hvordan kommer de i så fald til orde? Eller er der tale om pårørende eller om interesseorganisationer blandt

brugerne, f.eks. patientforeninger? Under alle omstændigheder skal de offentligt ansatte – og det gælder også de nyuddannede pædagoger i "Musvågen" – være klædt på til at forklare, begrunde og forsvare deres arbejde over for mange forskellige interessenter, der ikke nødvendigvis taler samme sprog eller har samme forståelse af, hvad (i dette tilfælde pædagogisk) arbejde indebærer (forældre, bestyrelse, andre faggrupper, forvaltning, politikere og medier, Hjort 99). Denne udfordring bliver ikke mindre af dilemmaet mellem på den ene side brugernes – i princippet helt legitime – umådelige behov og på den anden side de begrænsede offentlige ressourcer. Alle *kan* ikke gøres tilfredse på alle måder, og derfor tvinges ikke kun den enkelte institution, men i dag også den enkelte offentligt ansatte til løbende at prioritere sin arbejdsindsats, træffe valg og dermed også foretage fravalg, som han/hun i princippet til enhver tid skal være i stand til at kunne legitimere over for mange forskellige instanser. En problemstilling, der frister til, at det, der var tænkt som en dialog med brugeren, eks. gennemgang af patientjournaler, snarere får form af legitimationsøvelser, der skal sikre de offentligt ansatte og de offentlige institutioner i tilfælde af klagesager.

I takt med disse forandrede vilkår dukker nye arbejdsopgaver op. Økonomistyring, ledelse og organisation, forskning og udvikling, PR og markedsføring – de klassiske stabsfunktioner i private virksomheder – bliver aktuelle for de offentlige organisationer. Men også de traditionelle arbejdsopgaver, der i kraft af at de nye opgaver nu defineres som "kerneopgaver", ændrer karakter. De relationer, der er bærende i "menneskearbejdet", ændrer sig fra at være retsstatligt definerede til at være kontraktligt forhandlede, om end ikke nødvendigvis forretningsmæssigt definerede. Roller og legitime forventninger til relationerne mellem f.eks. lærer og elev, læge og patient er ikke på forhånd givne, men skal "handles på plads" i princippet i hver ny situation.

I forlængelse heraf ændrer kvalifikationskravene til de offentligt ansatte sig. De traditionelle "kernekompetencer" – at kunne yde omsorg, pleje, undervisning osv. – skal suppleres med en ny type kompetencer, der samlet kan betegnes som "forhandlingskompeten-

cer", herunder evnen til at etablere, formulere og præsentere faglig viden og professionelle vurderinger på måder, der kan vinde forståelse og anerkendelse i en forskelligartet og foranderlig omverden.

At håndtere de nye dilemmaer og løfte de nye opgaver er afgørende for alle offentlige institutioner og kunne i princippet betyde nye udfordringer, uddannelsesbehov, udviklings- og læringsmuligheder for alle offentligt ansatte. Men reelt "installerer" de nye driftsvilkår nye former for "fornuft", der gør det nærliggende for organisationerne at prioritere på anden vis. I de fleste offentlige institutioner i Danmark, navnlig inden for det pædagogiske og uddannelsesmæssige område, har vi haft en tradition for en relativt ringe grad af arbejdsdeling, såvel vertikalt som horisontalt. Flade pyramider, brede arbejdsområder. Men til trods for, at goernes dominerende moderniseringsdiskurs har trukket både på nyere managementtæknings ideer om "at bryde pyramiderne ned" og på fagbevægelsens begreber om "det udviklende arbejde", tyder meget på, at tendensen i den offentlige sektor i dag går den modsatte vej. Mange institutioner vælger tilsyneladende at forsøge at løse dilemmaet mellem udviklingskrav og effektiviseringspres ved at hierarkisere og specialisere: På den ene side flere (mellem-) ledere og specialister. På den anden side mere rutinearbejde.

Her er "vidensområdet" et oplagt eksempel. Vælger man at gøre forsøgs- og udviklingsarbejde, kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelse bredt tilgængeligt for organisationens forskellige medarbejdere og faggrupper? Med den risiko, at alt bliver så lidt, så det ikke bliver til noget? Eller prioriterer man i effektivitetens navn at oprette specialfunktioner og give enkeltpersoner specialiseringsmuligheder, selvom ressourcerne inden for de eksisterende rammer kun kan findes ved at nedprioritere og rutinisere andre arbejdsområder (flere katedertimer med mindre forberedelse, lederne ind på kontoret, op på kommunen eller ud på kursus, medhjælperne ned til børnene)?

Løsningen er ikke enkel! Men risikoen for at producere det, Ole Thyssen kalder for A- og B-medarbejdere – udviklingsagenter og Banalarbejdere – er stor.

Eller sagt på en anden måde: Dilemmaet

mellem udviklingskrav og effektiviseringspres skal i dag håndteres af hver enkelt offentlig institution, og forskellige løsningsmodeller forhandles dagligt – formelt og uformelt – mellem ledelse og medarbejdere, gruppevis og ikke mindst individuelt. Nye former for arbejdsdelinger og dermed nye selektionsprocesser på tværs af eksisterende faggruppe- og professionsgrænser er et nærliggende perspektiv, understøttet bl.a. af nye lønsystemer.

I disse processer bliver spørgsmålet om adgang til deltagelse i videnskabelse centralt. Muligheden for at deltage bliver afhængig af forskellige enkeltindviders, faggruppers og professioners forskellige styrkepositioner i organisationerne, og omvendt bliver deltagelse af væsentlig betydning for individers og grupper organisatoriske – og i bredere forstand politiske – gennemslagskraft.

Hvem – og hvad (?) – der vil blive vindere og tabere i disse processer kan ikke afgøres på forhånd. Det vil afhænge af mange forhold, herunder antageligt af enkeltindviders personlige og faglige – kulturelle og sociale – forudsætninger for at positionere sig fordelagtigt i feltet. I et junglelovsscenario – ”alles kamp mod alle” – vil udfaldet antagelig en dag kunne forklares med faktorer som alder, uddannelse, køn og hvad, vi i dag definerer som etnicitet. Men for mig er det vigtigt at holde fast i, at svaret på spørgsmålet om hvem og hvor mange, der på hvilke måder konstrueres som henholdsvis moderniseringsvindere og -tabere, også vil afhænge af de beslutningsprocesser, valg og prioriteringer, der nu og her finder sted i den enkelte organisation. I en tid, hvor adgangen til (den livslange) uddannelse ikke længere (kun) reguleres ministerielt, og hvor de faglige foreningers og organisationers indflydelse på uddannelses- og faggrænse spørgsmål er under forandring, overlades meget til ”de civilisatoriske kræfter” på de enkelte offentlige arbejdspladser.

Det er, som jeg ser det, én af de vigtigste demokratiske udfordringer i Danmark i dag.

Professioner mellem autorisation og service
Bestræbelserne på at fremstille – udvikle og formidle – faglig viden og professionelle indsigter er ikke kun foranlediget af politiske krav og organisatoriske satsninger.

Bestræbelserne ligger i direkte forlængelse

af de offentligt ansattes professionelle interesser og er et led i de fleste professionsstrategier.

Men at trænge igennem lydturen omkring den offentlige sektor med faglige og professionelle argumenter er lettere sagt end gjort. Selvom projektet i dag bliver stadig vigtigere for offentligt ansatte, bliver det bestemt ikke lettere. Tvært imod.

For det første er karakteren af mange af de offentlige arbejdsprocesser – som den altid/længe har været – grundlæggende eller overvejende ikke-sproglig. Praktisk, kropslig, relations-, men ikke genstandsskabende. Det gælder som bekendt omsorgsaspektet i sygeplejen, den overvejende del af den pædagogiske praksis og store dele af undervisnings- og vejledningsarbejdet mm. Bestræbelserne på at sprogliggøre eller på anden vis symbolisere – dokumentere, synliggøre, tydeliggøre – disse processer vil derfor altid være komplicerede og reducerende. Noderne er ikke musikken.

For det andet er det ikke så enkelt at ”oversætte” en indforstået professionsdiskurs med særlige faglige begreber og forståelser og en særlig form for professionel ethos til diskurser, der umiddelbart er forståelige for (en hel række, meget forskellige) udenforstående parter. Parter, der ikke nødvendigvis deler de professionelles ofte ganske særlige socialisationsmæssige eller habituelle bagage eller har nogen som helst praktisk erfaring med arbejde i faget, herunder erfaring med at håndtere de mange konflikter og dilemmaer, der er indbygget i at udføre ”menneskearbejde” som lønarbejde i institutionelt regi. Eksempelvis er det jo ikke nogen hemmelighed, at mange af os offentlige ”menneskearbejdere” er kvinder, med en særlig alder og social baggrund og en særlig moral(isti)sk optik på virkeligheden, mens mange af de nye såkaldt ”professionelle ledere” m/k i offentlige organisationer og forvaltninger er valgt, fordi de har en ganske anden alder og baggrund. Det vil sige, de er uddannet og har evt. erhvervs erfaring inden for helt andre områder præget af helt andre logikker og værdier, f.eks. driftsøkonomiske eller forvaltningsteknologiske (djøf-syndromet).

For det tredje – og det er måske det væsentlige – så er det at gøre sig forståelig, ikke det samme som at blive accepteret og

anerkendt. De klassiske professioner har altid benyttet sig af professionsdiskurser, der var totalt uforståelige for menigmand. (Lægelatin, juridisk sprogbrug). Det har faktisk været en del af disse professioners aura og understreget deres særlige autoritative status og professionelle kompetence. At blive forstået er også et spørgsmål om, hvorvidt modparten har viljen til at forstå. Eller om magtrelationerne er sådan, at den ene part kan tvinge den anden part til at forsøge at formulere sig en gang til... "Duer ikke, væk!"

En formuleret målsætning bag moderniseringsprogrammerne har været ønsket om at bryde "professionernes magt" (eks. "lægevældet") og mindske de faglige foreningers og organisationers indflydelse på forvaltningen af de offentlige institutioner. (Kragh Jespersen in Bømler red. 95) Men, som også Dorthe Pedersen beskriver det, har ikke mindst de offentligt ansattes fagforeninger i Danmark faktisk forstået at få en ikke ringe indflydelse på forandringsprocesserne og i en vis udstrækning været "motor i udviklingen" f.eks. via lokale samarbejdsaftaler, der har sat efter-/videreuddannelse og kompetenceudvikling på dagsordenen.

I bestræbelserne på at varetage deres faglige og professionelle interesser har de offentligt ansatte imidlertid på forskellig vis måttet forholde sig til de igangværende forhandlinger eller magtkampe om, hvordan den offentlige sektor skal udvikle sig. De har positioneret sig i forhold til – og ladet sig positionere indenfor – den moderniseringsdiskurs, den megen tale om kompetencer og effektivitet, bench marking og konkurrencedygtighed, der har været så dominerende i Danmark i de sidste 10 år, f.eks. repræsenteret i Kompetencerådets publikationer. I forlængelse heraf har der – som jeg ser det – udkrystalliseret sig to positioner, som jeg vil benævne henholdsvis "den liberale" og "den konservative". Med disse betegnelser hentyder jeg ikke til partipolitik, men til to forskellige måder at omgås med forholdet mellem professionsinteresser og de igangværende moderniseringsprocesser.

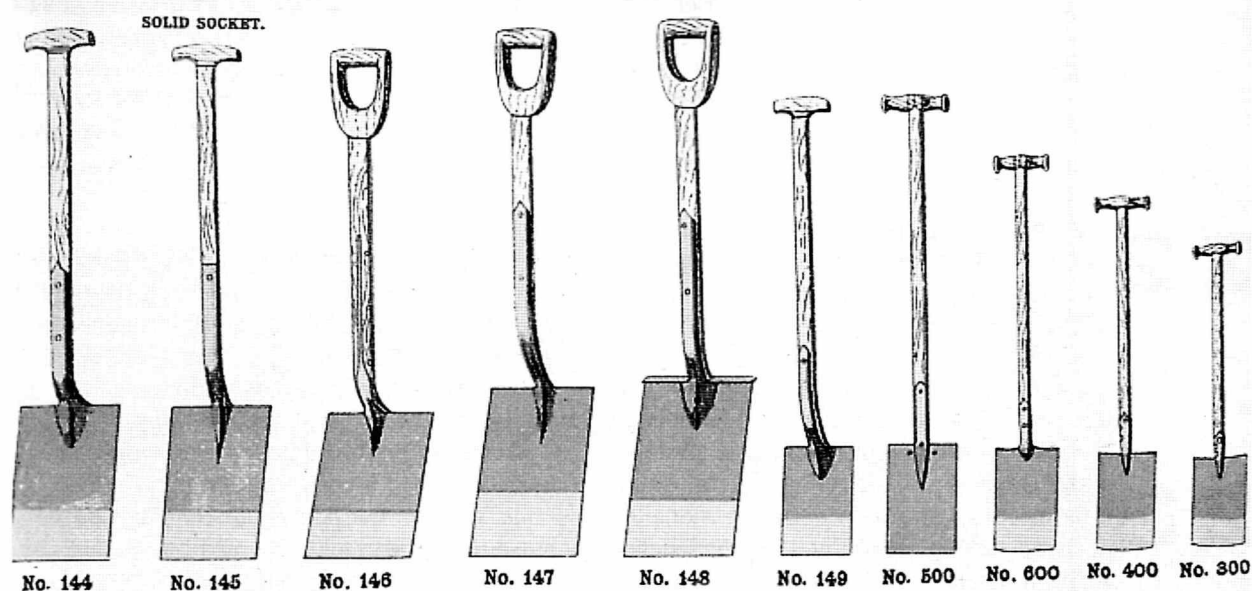
Den liberale position repræsenterer i denne optik forsøgene på at sammentænke – eller sammentale – de professionelle faglige interesser med moderniseringsprojektet. Ikke ved at repetere den traditionelle professionsdiskurs, men ved at koble sig på modernise-

ringsdiskursen, og forsøge at positionere sig fordelagtigt inden for den. Et eksempel kan være argumentationen om, hvordan sociale kompetencer udviklet i børnehaverne kan bidrage positivt til det danske kompetence-regnskab ved overgangen til videnssamfundet og dermed styrke Danmarks internationale konkurrencedygtighed på det globale marked. Denne "liberale" argumentation har haft en ikke ringe gennemslagskraft, f.eks. i forbindelse med uddannelsesreformer som den fri ungdomsuddannelse og i lokalaftalerne om kompetenceudvikling og efter-/videreuddannelse. På offentlige arbejdspladser, hvor moderniseringsprocesserne har involveret radikale omlægninger af arbejdsrutiner og arbejdsdeling, har individers og faggruppers beherskelse af moderniseringsdiskursen tilsyneladende også haft betydning for deres muligheder for at positionere sig som moderniseringsvindere med adgang til uddannelses- og udviklingsmuligheder, øget indflydelse – og mere i løn. (Andersen m.fl.2000)

Den konservative position – eller det at blive positioneret som konservativ i moderniseringsdiskussionerne – har til gengæld ikke været så fordelagtig. Den konservative position italesætter modernisering og professionelle standarder som modsætninger, dvs. beskriver modernisering og forandring udelukkende som trusler mod den eksisterende faglighed og kvalitet. Hvorvidt der i det danske professionslandskab virkelig eksisterer personer, der ser alle former for forandring af det offentlige arbejde som tilbageskridt, skal jeg lade være usagt. Men kritik og diskussion af forandringsprocesserne har i hvert fald været nem at rubricere som "modstand mod forandring" eller direkte "udviklingshæmning". Der er dog heller ingen grund til at skjule, at megen såkaldt moderniseringsmodstand i de offentlige organisationer har været formuleret på baggrund af en manglende indsigt i/eller vilje til erkendelse af, at vilkårene for driften af organisationerne faktisk er forandrede, og at al faglig og professionel udvikling må gå ud derfra.

Vilkårene for udviklingen af en egentlig professionsstrategi blandt de offentligt ansatte "menneskearbejdere" er til gengæld komplekse. På den ene side kan wannabe-professionerne eller semi-professionerne (sygeplejersker, lærere, pædagoger mm.) næppe som de

GARDEN SPADES and TOOLS.



Garden spades. Victorian Manufacturer's catalogue page.

klassiske professioner (præster, læger, advokater) forvente at opnå "fuldstændig autorisation" herunder autonom ret til at definere faglige og etiske standarder og eksklusiv ret til at definere adgangskravene til professionen. Det strider i høj grad med det politiske ønske om at forandre styringsformerne i den offentlige sektor i retning af outputkontrol og responsivitet. På den anden side er de offentligt ansattes professionalisme – herunder deres ret til at være medbestemmende og meddefinerende i faglige og etiske spørgsmål – truet af servicemedarbejder-konceptet. Servicemedarbejderen leverer principielt den ydelse eller vare, brugeren eller forbrugeren efterspørger og ønsker "have a nice day", men er ikke forpligtet på/berettiget til at foretage en selvstændig, faglig og etisk begrundet vurdering af, hvordan ydelsen – eller relationen, som det jo drejer sig om, når vi taler om "menneskearbejdet" – bedst etableres og praktiseres, herunder afvikles og afsluttes. Servicemedarbejderen hører i denne definition til i det scenarium, der tegnes af den mere gennemførte markedsstyring, og kvalitetsdefi-

nitioner og –kontrol bliver i denne sammenhæng et spørgsmål om, i hvilket omfang ydelserne lever op til de standarder, der er beskrevet i det offentlige udbudsmateriale.

Placeret imellem disse poler bliver semi-professionernes aktuelle strategiske satsning på "det akademiske" og "det etiske" forklarlig og forståelig, om end man ikke altid behøver at være enig i dens konkrete udtryk.

At satse på det akademiske, dvs. at satse på at få legal adgang til at deltage i videnskabelsesprocesserne, herunder være med til at bestemme, hvad der skal forskes i, med hvilke metoder og på baggrund af hvilke teorier, er også at insistere på, at de professionelle – fortsat – skal have medindflydelse på definitionen af kvaliteten i det offentlige arbejde – og dermed på kvaliteten af deres eget arbejdsliv. Ideelt set kan det endog være at satse på, at den viden, der allerede eksisterer i professionsfelterne, udvikles, kvalificeres og kritisk reflekteres som bidrag til udviklingen af kvaliteten set såvel fra et bruger, som fra et bredere samfundsperspektiv. Ganske lige som satsningen på det etiske,

kan være en understregning af, at offentlig virksomhed er forpligtet ikke kun på et driftsøkonomisk, men også på et politisk defineret perspektiv. Det vil sige, at de offentligt ansatte er forpligtede på at varetage almene samfundsmæssige hensyn, der kan gøres til genstand for demokratisk debat og beslutning, ikke kun i en snæver kreds af direkte interesser, men også i en bredere offentlighed.

Og når det er sagt, skal det selvfølgelig også siges, at de offentligt ansattes professionsstrategier – lige som alle andre interessegrupper – ikke kun althruistisk retter sig mod almenvældet, men selvfølgelig også sigter mod at varetage snævrere egeninteresser, herunder interessen i at positionere sig løn- og statusmæssigt, bl.a. gennem afgrænsningen fra andre faggrupper i det professionelle felt. Hvad jo i sig selv er helt legitimt. Det kan også nævnes, at de professionelle med strategier, der for ureflekteret satser på det akademiske og det etiske, kan risikere at skyde sig selv i foden. En akademiseringsstrategi, som den bl.a. er repræsenteret blandt sygeplejerskerne, indebærer altid risikoen for at fjerne fokus fra det praksisfelt – og de patienter – den skulle forsvare. Ligesom en stærk satsning på det etiske, som den f.eks. er kommet til udtryk i Danmarks Lærerforenings udkast til professionsidealer for lærere, indebærer risikoen for at gøre et kompliceret, konflikt- og kompromisfyldt arbejdsliv endnu mere kompliceret – ikke mindst for de nyuddannede. De etiske idealer kan hurtigt fortolkes som absolutte, som ideale fordringer, ingen kan leve op til, hverken set med egne eller andres øjne, men som de professionelle alligevel kan blive målt med i mødet med f.eks. forældre, myndigheder og medier.

Udfordringen til en moderne eller nutidig professionsstrategi kunne således være at udvikle en "tredje position", der hverken nedprioriterer eller forfladiger faglig viden og professionelle argumenter for at kunne indpasse dem i en markedsretorik eller ukritisk hypostaserer den eksisterende faglighed/idealiserer de professionelle arbejder.

I den forbindelse bliver viden også vigtigt.

Konkurrence mellem institutioner

Men når viden – fremstilling af viden og stillingtagen til viden – nu af så mange grunde er blevet så centralt for de offentligt ansatte,

hvordan går det så med vilkårene for videnskabelse i den offentlige sektor? Vi står i dag midt i nogle store forandringer, hvor eksisterende skel mellem professionsuddannelser, "praksisfelter" og højere læreanstalter – og mellem professionsuddannelserne indbyrdes – opblødes og nye linjer trækkes på kryds og tværs. Hvad kommer CVU-dannelser, professions bachelorer og forskningstilknnytning til at betyde for mulighederne for "kritisk og konstruktiv forskning" blandt de studerende på uddannelserne, blandt de professionelle i "praksisfeltet" og blandt underviserne på uddannelses-/forskningsinstitutionerne?

Hvem kommer til at forske – eller arbejde systematisk med at dokumentere videnskabelse – i hvad hvordan og hvorfor?

Ja, det kan der ikke svares entydigt på på nuværende tidspunkt. Det vil i høj grad komme til at afhænge af, hvordan forhandlingerne kommer til at forløbe lokalt, og i forlængelse heraf, hvordan de enkelte institutioner vælger at prioritere deres ressourcer. Men alt efter om man betragter forandringerne som et sæt af muligheder, der skal håndteres med omhu, eller tager de mere skeptiske briller på, tegner der sig flere scenarier.

Med hensyn til *hvem*, der skal forske, så er der i dag opbrud i den traditionelle arbejdsdeling mellem de forskellige former for social praksis, som min kollega, Jan Kampmann humoristisk plejer at betegne henholdsvis "tale-tale", "tale-gøre" og "gøre-gøre". De professionelle i praksisfeltet ønsker – og afkræves – mere rum til videnskabelse, refleksion, dialog, og med intentionerne om forskningsbaseret/ forskningstilknnytning af professionsuddannelserne opblødes – ideelt set – nogle af grænserne mellem universiteter og professionsuddannelser.

Professionsuddannelserne får adgang til en del af den form for videnskabelse, der traditionelt har været forbeholdt den akademiske verden, og universiteterne bliver i højere grad forpligtet på det genstandsfelt, der aftegnes af den professionelle praksis.

Ideelt set.

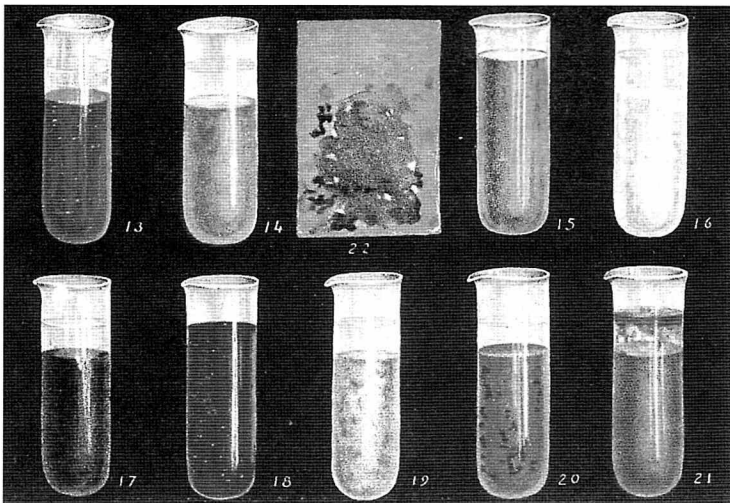
I et mindre succesfyldt scenarium reproduces de skel, der af professionsuddannelserne er blevet tematiseret som teori/praksis konflikterne, bare på tværs af institutionstyperne. Nogle universitetsforskere, nogle CVU-ansatte

DEN TRADITIONELLE ARBEJDSDELING MELLEM UNIVERSITETER, PROFESSIONSUDDANNELSER OG "PRAKSISFELTER"			
	Universiteter	Professionsudd.	"Praksisfelter"
Praksis	"Tale – Tale"	"Tale – Gøre"	"Gøre – Gøre"
Mål	Beskrive	Beskrive/foreskrive	Foreskrive
Videnskabelse	nyskabende bekræftende overskridende	nyskabende bekræftende overskridende	nyskabende bekræftende overskridende
Vidensdiskurs	Akademisk diskurs: • metoder • teorier • paradigmer	Teori/praksis ?	Professions-diskurs: • regler/rutiner • værdier • traditioner
Vidensmagt	Institutionel Magt Relationel Magt	Institutionel Magt Relationel Magt	Institutionel Magt Relationel Magt

og nogle professionelle engageres i nye systematiserede videnskabelsesaktiviteter, der skriver sig ind i en akademisk diskurs, mens andre henvises til den mere vilkårlige og mindre opsigts- og anerkendelses-vækkende form for videnskabelse, der finder sted i forbindelse med udførelsen af hverdagens mere rutinerede og intensiverede arbejdsopgaver, undervisning, omsorg og pleje. Hertil kommer "den tredje makker", der har meldt sig på banen de seneste år, nemlig de mange private konsulent- og evalueringsvirksomheder, der påtager sig opgaver mhp. at dokumentere, udvikle og evaluere offentlige aktiviteter. Nogle offentlige institutioner, herunder professionsuddannelsesinstitutionerne, vil måske foretrække at benytte sig af disse firmaer i forskellige sammenhænge i stedet for at gøre arbejdet selv eller henvende sig til de offentlige forskningsinstitutioner, f.eks. videnscentre på CVU'er eller universiteter. Spørgsmålet om, hvem der skal forske kommer således til at hænge intimt sammen med spørgsmålet om, *hvad* der skal forskes i *hvor* dan? I forbindelse med CVU-dannelserne skal mange forskellige uddannelser, der retter sig

mod mange forskellige professionsfelter, forhandle sig frem til en fælles prioritering af indsatsområder inden for forskning, forsøgs- og udviklingsarbejde, efter- og videreuddannelse. Spørgsmålet bliver så, i hvilket omfang de forskellige uddannelsesområder (læreruddannelsen, pædagoguddannelserne, de sundhedsfaglige uddannelser), de forskellige fag og fagtraditioner, de forskellige former for uddannelsestænkning og de forskellige "professionsrettetheder" på forskellig vis får held til at sætte netop *deres* fingeraftryk på de samlede satsningsområder.

Set i ét perspektiv kan de nye muligheder for samarbejde på tværs af uddannelsesinstitutionerne, som det ofte er blevet nævnt i debatten op til CVU-dannelserne, skabe luft til fornyelse i form af nye uddannelser, uddannelsesreformer, nye former for samarbejde mellem fag og inden for beslægtede fagområder, nye former for studietilrettelæggelse, nye samarbejds- og udviklingsmuligheder blandt underviserne og ikke mindst muligheden for, at fag, uddannelser og professioner kan få et klarere billede af deres egen identitet – deres egen særart – gennem



Test tubes. Chemical and physical reactions of metals. Late 19th century.

sammenligning og konfrontation med andre former for fagtænkning, uddannelsestilrettelæggelse og professionsudøvelse.

Set i et andet perspektiv kan forandringerne være et signal til krig – eller sagt mere afdæmpet: Startskuddet til en række afgørende, lokale tovtrækkerier, hvor repræsentanter for institutionstyper og faggrupper slås om retten til at definere, hvilken form for faglig viden, herunder hvilke metoder og videnskabsforståelser, der skal have en central placering i forbindelse med planlægningen af uddannelserne og prioriteringen af forskning og efter-/videreuddannelse.

Hvordan skal de pædagogiske fag i lærer/pædagoguddannelserne f.eks. vægte det kundskabsopbyggende, pædagogisk/didaktiske i forhold til det relationsorienterede, pædagogisk/psykologiske? Er undervisning blevet et centralt element i sygeplejen? I hvilket omfang skal sygeplejefagligheden basere sig på henholdsvis naturvidenskabelig tænkning og kvalitative forskningstraditioner hentet fra humaniora eller samfundsvidenskab? Hvordan kan man beskrive en fællesmængde mellem det sundhedsfaglige og det (special-)pædagogiske? Skal uddannelserne rette sig mod specifikke professionsfelter, som f.eks. den hedengangne socialpædagogiske uddannelse, eller skal de være generalistuddannelser, der retter sig bredt mod "et felt i forandring"? Hvad skal forholdet i det hele taget være mellem studiet af faglig specialviden og opbygningen af generelle videnskabelseskvalifikationer, f.eks. via projektar-

bejdsformen? I hvilket omfang skal uddannelserne modulopbygges, så det bliver muligt at flekse imellem dem? Og hvilken rolle skal det musisk-æstetiske og informationsteknologien spille i uddannelsernes udvikling? Osv. Osv. Osv.

Der er mange spørgsmål – og som nævnt bliver der sikkert også mange forskellige svar. Svar, der bl.a. vil afhænge af, hvordan repræsentanter for bestemte former for fagforståelser og uddannelsestænkning på de enkelte CVU'er bliver i stand til at "holde skansen" eller erobre nyt land ved at indgå i taktiske eller strategiske alliancer med andre grupper inden for og uden for CVU'et.

Der er ingen grund til at lukke øjnene for, at "kampen om fagligheden" nøgternt betragtet også er de ansattes kamp om at erobre så mange af de – altid begrænsede – organisatoriske ressourcer som muligt mhp. at sikre egne nuværende arbejdsforhold og fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Men den kunne også ses som en del af en bestræbelse på at skaffe rum til – i samarbejde med studerende, eventuelle kolleger og repræsentanter for "professionsfeltet" – at opbygge og udvikle den form for videnskabelse, der er vigtig.

Og herved er vi ved det sidste spørgsmål. Nemlig ikke bare spørgsmålene om, hvem der skal forske i hvad hvordan, men også spørgsmålet, *hvorfor* der skal forskes i forbindelse med de videregående uddannelser, der retter sig mod "menneskearbejdet" i den offentlige sektor?

De forandringsprocesser, som jeg har forsøgt at skitsere i det foregående, og som vi under et betegner moderniseringen af den offentlige sektor i Danmark, har sat arbejde med systematiseret og dokumenteret videnskabelse på dagsordenen på nye måder. Bestræbelserne på at skabe og skabe anerkendelse for særlige former for viden kan ses som udtryk for ledelsesmæssige bestræbelser på at justere forholdet mellem ressourceforbrug og kvalitet af de offentlige aktiviteter, som led i de offentlige institutioners overlevelsesbestræbelser og som led i de professionelle bestræbelser for at fremme deres faglige interesser. Men ideelt set kunne bestræbelserne på at skabe viden om det offentlige arbejde – de offentlige uddannelser, pleje og omsorg i offentligt regi osv. – ikke kun være udtryk for kontrol- og legitimationsinteresser,

men også repræsentere forsøg på kritisk at konfrontere den faktiske praksis i det institutionaliserede menneskearbejde med henblik på konstruktive forbedringer til gavn for – og nu kan jeg ikke få mig selv til at sige brugerne – men så i hvert fald de mennesker i vores samfund, herunder os selv, der på forskellig vis på forskellige tidspunkter af vores liv bliver afhængige af en offentlig indsats.

Så hvis vi et øjeblik leger, at vi er

I den bedste af alle verdner

Hvis forandringsprocesserne i den offentlige sektor i Danmark indebærer, at alle offentligt ansatte skal være klædt på – ikke kun med ”kernekompetencer” til at udføre ”kernearbejde” – men også med forhandlingskompetencer i bred forstand, herunder med evnen til systematisk fremstilling af faglig viden og kritisk stillingtagen til, hvad der fremstiller sig som viden, så er professionsbachelor-titlen en chance, der skal gribes. En lejlighed til at insistere på, at de videregående uddannelser ikke er ”skoler”, men ”studier”, hvor de studerende gennem selvstændigt arbejde får lejlighed til at stifte bekendtskab med, hvad der aktuelt og historisk har præsenteret sig som faglig viden inden for feltet, og selv får mulighed for at engagere sig i videnskabelsesaktiviteter, herunder lære fagområdet metoder og videnskabstraditioner at kende gennem praksis. ”Hands on” – som vi siger på moderne dansk. (Og så har jeg ikke sagt et ord om projektarbejde).

Hvis de studerende på de videregående uddannelsesinstitutioner skal have lejlighed til at orientere og engagere sig i videnskabelse og faglig udvikling inden for deres felt, så skal det foregå i et levende miljø, hvor underviserne selv har ”hands on”. Selv er engagerede og involverede i videnskabelsesprocesserne, herunder selv har lejlighed til at arbejde med at afprøve og udvikle fagets metoder og videnskabsteoretiske antagelser. Derfor skulle ”forskningstilknytning” have været ”forskningsbaseret”, og derfor skal vi – som jeg ser det – gøre alt for at afværge ”worst case”. Nemlig at en enkelt ”forskningskvalificeret adjunkt” på et videnscenter placeret her eller hisset kommer til at udgøre legitimationen for, at alle andre fortsætter som hidtil – bare med flere skematimer(!)

Og så er der endelig universiteternes rolle. Ja,

i den bedste af alle verdner kunne det jo være dejligt at indgå i et samarbejde om at skabe viden – og kvalificere videnskabelse – om arbejdet i den offentlige sektor. Både det arbejde, der foregår i det, vi kalder professionsfelterne, på uddannelserne og i det, vi indtil nu har kaldt den akademiske verden.

Artiklen ”Videnskabelse” er udgivet som én af fire tekster i Katrin Hjort: ”Moderniseringen af den offentlige sektor”, Roskilde Universitetsforlag 2001. Hun er ansat ved Roskilde Universitetscenter, Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Institut for Uddannelsesforskning.

Referencer:

- Beck Jørgensen og Melander (red.) (1999): ”Livet i offentlige organisationer – institutionsdrift i spændingsfeltet mellem stat, profession og marked”, Jurist- og Økonomforbundet.
- Bredsdorff, Nils og Finn D. Rasmussen (1989): ”Den responsive stat – også kaldet selvforvaltningsstaten” i Social Kritik nr.2.
- Bregn (red.) (1998): ”Omstilling i den offentlige sektor i et økonomisk perspektiv”, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Klausen og Ståhlberg (red.) (1998): ”New Public Management i Norden”, Odense Universitetsforlag.
- Knudsen, Torbjørn (1998): ”Kompetencetænkning som virksomhedsstrategi”.
- ”Ledelse i Dag”, Årgang nr. 2, nr. 8.
- Kragh Jespersen, Peter (1995): ”De professionelle, fagbureaukratiet og omstilling i den offentlige sektor” in Bømler (red): ”Sociale organisationer i en omstillings-tid”, Munksgaards Socialpædagogiske Bibliotek.
- Pedersen, Dorthe (1998): ”Mod forhandlet ledelse – resultatet af en dansk moderniseringsstrategi” in ”Arbejdspladser og medarbejdere i amter og kommuner”, Personalepolitiske Forum”.

Noter:

- 1 De mellemlange videregående uddannelser f.eks. lærer- og pædagoguddannelserne og uddannelserne til sygeplejerske, ergo- og fysioterapeut giver fra 2001 ret til titlen professions bacheloret. Den nye titel forudsætter, at de studerende bl.a. gennem et bachelorprojekt demonstrerer, at de har kendskab til videnskabelige metoder og teorier inden for deres fag, og uddannelsen skal derfor være ”forskningstilknyttet”, dvs. der skal være en – endnu ikke nærmere defineret – tilknytning mellem forskningen på universiteterne og de nye CVU-er (centre for videregående uddannelser), der er blevet dannet rundt omkring i landet mellem ”klynger” af uddannelsesinstitutioner, f.eks. en række seminarier og sygeplejerskoler inden for samme lokalområde.
- 2 Eksempelvis mellem lærere og pædagoger, mellem læger og (skadestue-)sygeplejersker og mellem gymnasieskolens faglærere.