

STOPPET
OMPRIORITERING
KOMMER IKKE
UDDANNELSER TIL
GAVN

SIDE 6

TEMA OM LEDELSE

RUNDSPØRGE:
HVER FJERDE
FORSKER STOLER
IKKE PÅ LEDELSEN

SIDE 18

**Kritik af
lukkethed i
SDU-ledelse**

SIDE 12





SDU VIL IKKE BRUGE STOPPEDE BESPARELSER PÅ UDDANNELSE

Universiteterne skal ikke længere spare to procent på uddannelse, men på SDU havner pengene i en central kasse til andre formål.



KRITIK AF LUKKETHED I SDU-LEDELSE

Vigtige beslutninger er omgærdet af lukkethed og tavshedspligt, siger medarbejderrepræsentanter.



TEMA OM LEDELSE:

Hver fjerde forsker stoler ikke på ledelsen, viser rundspørge.

KORT NYT

Universiteterne formulerer nye principper for rekruttering af forskere, 2.000 CBS-studerende dumper i basal matematik, Ny regnefejl på Aarhus Universitet og Regningen for Niels Bohr Bygningen løber op i over 3,6 mia. kr. **4**

OMPRIORITERING STOPPET, MEN SDU BRUGER IKKE PENGENE PÅ UDDANNELSE

SDU's ledelse har besluttet at bruge det frigjorte omprioriteringsbidrag til at polstre den centrale pengekasse. **6**

KU VIL GIVE INTERNATIONALE PH.D.ER BEDRE VILKÅR

Fremover skal internationale ph.d.-studerende have mindst 12.332 kr. per måned at leve for for at blive indskrevet på Københavns Universitet. **8**

VIS DIT PH.D.-PROJEKT: MINORITETER I DANSKE FILM

Tess Skadegård Thorsen går ikke af vejen for at luften sine meninger i den offentlige debat, selv om det giver hug. **10**

KRITIK AF PSEUDOMEDBESTEMMELSE OG LUKKETHED I SDU-LEDELSE

En ledelseskritisk medarbejderliste, der vil gøre op med lukkethed og topstyring, vandt valget til bestyrelsen med et brag i november sidste år. **12**

MÅNEDENS FOTO: LOLA FRA LOLLAND

Et 5.700 år gammelt tyggegummi fra Lolland har vakt international opsigt. **16**

RUNDSPØRGE: HVER FJERDE FORSKER STOLER IKKE PÅ LEDELSEN

25 procent af forskerne på landets universiteter stoler ikke på udmeldinger fra ledelsen, viser DM-rundspørge. Tiden er moden til en ledelsesreform, siger DM-næstformand. **18**

LÆRING: SKAL PH.D.EN VÆRE KLOG ELLER SMART?

Signe Skov skriver ph.d. om at skrive ph.d. **24**

MASSEUNIVERSITETETS MODULATIONSMASKINERI

Hvorfor ser vi ikke et nyt fuldtonet og bredt forankret ungdomsoprør på de danske universiteter? spørger debattørerne. **27**

NAVNE

Nye udnævnelser, priser og bevillinger. **28**

BAGSIDE: FORSKNING PÅ STOFFER

Forskning på (ikke i) stoffer har ført til flere store videnskabelige gennembrud. **32**

Medlemsblad for DM's universitetsansatte (ULA), DM's forskningsinstitutionsansatte, Djøfs universitets- og forskningsansatte (UFO) under Djøf Offentlig. Losabonnementer: IDA, Pharmadanmark, Psykologforeningen.

Bladets leder skrives af repræsentanter for universitets- og sektorforskningsafdelingerne i DM og Djøf. Bladets leder udtrykker fælles holdninger.

Øvrige artikler i bladet er ikke nødvendigvis i overensstemmelse med afdelingernes synspunkter. Eftertryk er tilladt med tydelig kildeangivelse.

Ansvarshavende redaktør:

Jakob Elkjær (je@dm.dk).

Redaktionelle medarbejdere:

Red. leder Claus Baggersgaard (cbl@dm.dk), journalist Lasse Højsgaard (lah@dm.dk).

Øvrige henvendelser:

Sekretær Sidse Rølle Jakobsen (srj@dm.dk).

Redaktionens adresse:

Forskerforum, Peter Bangs Vej 30, 2000 Frederiksberg, telefon: 38 15 66 55.

Oplag: 8.200 eks.

Udkommer 9 gange om året den første uge i hver måned.

Forside: Syddansk Universitet i Kolding.

Forside foto: Jens Christian Top/Ritzau Scanpix.

Øvrige adresser:

DM, Peter Bangs Vej 30, 2000 Frederiksberg, tlf. 38 15 66 00.

Djøf, Gothersgade 133, PB 2126, 1015 Kbh. K, tlf. 33 95 97 00.

Grafisk produktion: OTW A/S.

Næste udgivelse: 5. marts 2020.



Olav W. Bertelsen,
formand for
universitetslærer-
afdelingen i DM,
FTR på AU

Karaktersystemet og formålet med uddannelserne

Der er igen debat om det danske karaktersystem. Ministeren vil af med de negative karakterer, og SF vil have en skala med lige afstand mellem trinnene. Det er rigtig fint, men der er brug for en mere gennemgribende nytænkning af karaktersystemet, dets anvendelse og effekter. Ministeren må roses for at ville skynde sig langsomt, for det giver mulighed for en grundig revision.

Karaktersystemet er i dag det afgørende sorteringsredskab til de videregående uddannelser. Ifølge Søndergaard-udvalget er optagelsessystemet imidlertid brudt sammen, fordi helt små forskelle i toppen af skalaen afgør, hvem der kommer ind på "drømmeuddannelserne". En revisionsproces er i gang, men det er svært at se, hvor det ender.

Som feedback til de studerende er karakterer en tvivlsom affære. Der er efterhånden meget forskning, der bekræfter, at karaktersystemet medvirker til, at de studerende fokuserer meget instrumentelt på at bestå eksamener og få høje karakterer frem for at sætte sig ind i og interessere sig for faget – at blive fagperson. Det er en uhensigtsmæssig forvrængning af uddannelserne. Dertil kommer, at der er meget, der tyder på, at de studerende ikke lærer noget af at få en numerisk karakter, ja, måske gør karaktererne det modsatte. Når vi føler os pressede på tid, føles karakterer imidlertid som den eneste realistiske form for feedback.

Karakterskalaen er baseret på ECTS-systemet, og her er udgangs-

punktet den helt præcise beskrivelse af læringsmål. Problemet er, at læringsmålene er beskrevet i termer af det perfekte, og at der tælles ned derfra. Det burde være nemt nok, men i praksis mangler vi ofte beskrivelsen eller forståelsen af, hvad det er, alle de studerende skal kunne efter kurset.

“ Der er efterhånden meget forskning, der bekræfter, at karaktersystemet medvirker til, at de studerende fokuserer meget instrumentelt på at bestå eksamener og få høje karakterer frem for at sætte sig ind i og interessere sig for faget – at blive fagperson.

Maja Bodekær Black fra DM Studerende har foreslået et forenklet karaktersystem, der kun har karaktererne "ikke bestået", "bestået" og "bestået med udmærkelse" (Studenterblogger på Magisterbladet, sept. 2019). Det ville være en mere overskuelig måde at give karaktererne på. Desuden, og det vil være hovedfordelen, ville

det betyde, at udgangspunktet for læringsmålene vil være karakteren bestået. Hvad skal de studerende have nået, for at vi kan lade dem bestå kurset? Det ville nok også føre til, at vi vil være nødt til at tænke anderledes om den pædagogiske opgave ift. de studerende, der ligger nederst i feltet; man skal ikke bestå, hvis centrale færdigheder eller indsigter mangler. Beskrivelsen af, hvad der skal til for at få udmærkelse, kan formuleres mere åbent i forhold til hele uddannelsens faglighed. Dette vil sikre, at de ambitiøse studerende bliver tvunget til at forholde sig til hele fagligheden.

Den danske debat om karaktersystemet har været meget dansk. 7-trinsskalaen er en underlig hybrid, og debatten om den har været præget meget af sammenligninger med 13-skalaen. Fx har mange begrædt afskaffelsen af karakteren 13 helt uden hensyn til, at den blev afskaffet for at undgå, at danske unge var dårligere stillet, når danske karakterer blev ækvivalensbedømt i forhold til andre landes skalaer.

Lad os komme i gang med at gentænke den måde, vi evaluerer de studerendes præstationer på i uddannelsessystemet. Der er brug for radikal nytænkning, så vi igen kan begynde at uddanne hele fagpersoner, der kan medvirke til at udvikle fagene og ikke mindst bidrage til Danmark som et videnssamfund i udvikling.

Universiteterne formulerer nye principper for rekruttering af forskere

Landets ni rektorer er blevet enige om seks overordnede principper for rekruttering af fastansatte adjunkter, lektorer, seniorforskere og professorer, som de vil følge.

Danske Universiteter, universiteternes samarbejdsorganisation, skriver, at det sker "i ønsket om at understøtte diversitet og kvalitet gennem bred, åben og international rekruttering".

Ifølge de nye retningslinjer skal:

1. Alle stillinger slås op både nationalt og internationalt, ligesom de formuleres bredt med henblik på at øge ansøgerfeltets kvalitet og diversitet i forhold til eksterne ansøgere.
2. Det skal derigennem tilstræbes, at der er internationale ansøgere og ansøgere af mere end ét køn.
3. Stillinger genopslås, hvis det efter ansøgningsfristens udløb vurderes,

at der ikke er et tilstrækkeligt antal kvalificerede ansøgere.

4. Bedømmelsesudvalg skal så vidt muligt bestå af medlemmer af mere end ét køn.
5. Der anvendes ansættelsesudvalg ved ansættelse til videnskabelige stillinger. Ved professoransættelser indgår dekan eller en person på tilsvarende niveau i ansættelsen.
6. Der anvendes ikke kaldelser af interne kandidater.

Principperne kommer som reaktion på en rapport fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, der viser, at mere end halvdelen af stillingerne på de danske universiteter bliver besat uden opslag eller reel konkurrence om jobbet.

Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd (DFiR) har også kritiseret, at 7 ud af 10 adjunkter, lektorer

og professorer bliver rekrutteret internt på det universitet, de allerede er ansat på. Desuden er der kun én kvalificeret ansøger til mange stillinger.

"Vi tror på, at vi godt kan gøre det bedre. Der er nogle skruer, der godt kan strammes en anelse. Når vi skal ansætte en person, har vi så kigget os grundigt nok omkring? Og har vi sørget for, at der er repræsentation af begge køn i ansættelsesudvalget, så vi ikke bliver ramt af den her bias, vi kan være blinde over for? Det er nogle af de ting, vi har prøvet at formulere i nogle nye retningslinjer", udtaler Anders Bjarklev, formand for rektorkollegiet i Danske Universiteter, til Science Report. ■

2.000 CBS-STUDERENDE DUMPER I BASAL MATEMATIK

Cirka 2.000 nye studerende på Copenhagen Business School dumper den matematiske screening en uge efter studiestart, og næsten hele årgange må tage supplerende kurser i matematik for at kunne følge med i undervisningen, skriver Berlingske.

"Vi er nødt til at screene dem i den første uge, og 70-80 procent af de førsteårsstuderendes matematikkundskaber er ikke gode nok. De er simpelthen ikke i stand til at forstå en økonomisk lærebog på grund af problemer med matematikken", udtaler Leslie Christensen, lektor og fagansvarlig for mikro-økonomiske kurser på CBS, til avisen.

Debatten om de universitetsstuderendes færdigheder eller mangel på samme er ikke ny. I en rundspørge foretaget af Magisterbladet i 2017 svarede 62 procent ud af 779 adspurgte undervisere og

forskere på universiteterne, at de studerende ikke har det fornødne niveau til at begå sig på studierne.

I 2015 skrev en KU-ektor i et debatindlæg i Universitetsavisen, at han ikke

ville have sin undervisning bedømt af dumme og dovne studerende. Han tilføjede dog, at det naturligvis ikke gælder alle studerende, men at gruppen af studerende, som ikke burde gå på landets højere læreanstalter, bliver "flere og flere" på grund af universiteternes øgede optag.

Undervisningsministeriet udgav i januar en omfattende undersøgelse af fagligheden blandt de danske gymnasieelever. Rapporten peger på, at eleverne er blevet bedre til at bruge matematikken til at behandle virkelighedstro problemstillinger, men væsentligt dårligere til de basale færdigheder inden for matematikken.

47 procent af underviserne svarer, at det matematiske niveau er blevet væsentligt lavere blandt nye studerende, når de starter på universitetet. ■



Foto: Colourbox



Foto: Colourbox

Ny regnefejl på Aarhus Universitet

Aarhus Universitet (AU), der overvåger vandmiljøet i Danmark, må nu rette opgørelsen af udledningen af kvælstof for 2018 og for de foregående år. Universitetet har oplyst Miljø- og Fødevareministeriet om, at der er fejl i tallene, der betyder, at der er udledt 3.000 tons mindre kvælstof end hidtil oplyst i 2018. Fejlen har betydning for tallene helt tilbage til 1990, men AU er ikke klar over det præcise omfang endnu, fremgår det af en pressemeddelelse fra ministeriet.

“Det er dybt utilfredsstillende, at Aarhus Universitet ikke har haft styr på tallene, og det er desværre sket flere gange i den seneste tid. Vi er som politikere nødt til at kunne stole på fakta fra forskerne, når vi diskuterer og træffer politiske beslutninger. Det er afgørende, og derfor har mit ministerium bedt universitetet om en plan for, hvordan man vil øge kvalitetssikringen af forskningen fremover”, udtaler miljøminister Lea Wermelin.

Den afstrømningsnormaliserede kvælstofudledning er nu nedjusteret fra 58.000 tons til 55.000 tons i 2018. Det er dog stadig mindst 10.000 tons mere end det mål, der arbejdes med i dag. I forbindelse med de kommende vandområdeplaner for 2021-2027 vil målbelastningen blive opdateret, skriver ministeriet.

Ifølge Lea Wermelin ændrer fejlen ikke på, at udledningen af kvælstof skal reduceres, da tilstanden i vandmiljøet stadig slet ikke er god nok.

Fejlen er særlig uheldig, da der har været debat om landbrugets kvælstofudledning siden landbrugspakken i 2015. Sagen, der blev døbt “gyllegate”, handlede om, at miljø- og fødevareminister Eva Kjer Hansen fra Venstre i skriftlige svar til Folketinget oplyste, at landbrugspakken ville få den samlede kvælstofmængde til vandmiljøet til at falde. Sagen begyndte at rulle, da en række forskere stod frem og fortalte, at regeringens regnskab for landbrugspakken var udlagt, så det så mere miljøvenligt ud, end det i virkeligheden var. Sagen endte med at koste Eva Kjer Hansen ministerposten. AU’s årlige NOVANA-rapporter for vandmiljøet har siden været imødeset med spænding, da udviklingen i kvælstofudledningen indikerer, om kritikerne af landbrugspakken havde ret.

Miljøministeren skriver i pressemeddelelsen, at hun har gjort Folketingets Miljø- og Fødevareudvalg opmærksom på, at universitetet har begået fejl i tallene. Samtidig har ministeren bedt AU om en teknisk gennemgang for Miljø- og Fødevareudvalget om sagen. ■

Regningen for Niels Bohr Bygningen løber op i over 3,6 mia. kr.

Regningen for Niels Bohr Bygningen, som Vejdirektoratet opfører for Københavns Universitet, bliver på over 3,6 mia. kr., og bygningen kan først åbne til sommer, skriver DR Nyheder.

Det oprindelige budget var på 1,6 mia. kr., men regningen for det skandaleramte byggeri er skudt i vejret flere gange. I 2017 blev budgettet hævet til knap tre mia. kr.

Det er også blevet udskudt igen og igen, hvornår den 65 håndboldbaner store bygning kan åbne for KU’s naturvidenskabelige retninger. Ifølge den oprindelige tidsplan skulle forskere og studerende være rykket ind i 2016.

Skandalerne har nærmest stået i kø, og flere voldgiftssager om placeringen af regningen venter på at blive afgjort. Det er især bygningens ventilationskanaler, der har voldt problemer. Genvordighederne startede, da den spanske entreprenør trak rør af aluminium stik imod anvisningerne. Da de skulle kunne tåle syre, skulle de være af PVC. Det betød, at 2,5 km rør har måttet udskiftes. I 2017 blev revisionsfirmaet Ernst & Young sat til at undersøge forløbet. De kritiserede Bygningsstyrelsen for håndteringen af det komplicerede byggeprojekt, hvilket betød, at Bygningsstyrelsens direktør gik af, og den daværende transport-, bygnings- og boligminister Ole Birk Olesen (LA) tog opgaven fra Bygningsstyrelsen og gav den til Vejdirektoratet i stedet. Fordyrelsen betyder, at KU skal betale 130 mio. kr. ekstra i husleje årligt, medmindre ministeren griber ind. Det svarer til lønnen til 170 professorer. ■

Politikerne stoppede besparelser, men SDU vil ikke bruge pengene på uddannelse

Regeringens spareskrue er stoppet, men det kommer man ikke til at mærke i Syddansk Universitets fagmiljøer. Her har ledelsen besluttet at bruge det frigjorte omprioriteringsbidrag til at polstre den centrale pengekasse. SDU's direktør siger, at uddannelserne hidtil har været friholdt for besparelser.

Der blev draget suk af lettelse på landets universiteter, da regeringen i efteråret meldte ud, at den årlige 2-procentsbesparelse – omprioriteringsbidraget – på uddannelserne ville falde bort i 2020. Men på Syddansk Universitet (SDU) kan medarbejdere og studerende tilsyneladende godt tage en ny, dyb indånding.

Her stopper omprioriteringen nemlig ikke.

I universitetets budget 2020, som bestyrelsen vedtog før jul, fremgår det, at kassen til fællesomkostninger – SDU Reserve – skal konsolideres med ekstra 90 millioner over de kommende fire år. De penge skaffes ad veje ved "at tilbageholde omprioriteringsbidraget for grundbevillingen til uddannelse, så dette ikke fordeles via SDU's budget-model", hedder det i budgetteksten.

Ifølge budgettet er der til gengæld ekstra træk på SDU Reserve på grund af byggerier, blandt andet ny bygning til eliteforskningscenteret D-IAS, og flytning af Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet.

Man kan med andre ord sige, at omprioriteringsbidraget på uddannelse på SDU fortsætter i form af en "intern omprioritering".



Der er blevet færre af de små undervisningshold på SDU Kolding, som på grund af økonomien hele tiden forsøger at skabe store hold. Og da SDU har brug for at styrke sin pengekasse til fælles projekter, ser skruen i fagmiljøerne ikke ud til at blive løsnet.

Rektorer advarede

Det nye budget modtages med bekymring og forundring af medarbejderrepræsentanter.

"Principielt synes jeg, det er urimeligt at tilbageholde aflyste besparelser på uddannelserne, for det er uddannelser, der har været under pres i flere år, og som stadig er pressede. Det er urimeligt og forkert", siger Gitte Rasmussen, der er VIP-repræsentant i SDU's bestyrelse.

SDU har ellers selv klaget over den belastning, omprioriteringsbidraget har været for økonomien og uddannelserne.

"2-procentsbesparelserne har de seneste fire år været en alvorlig udfordring. Vi har effektiviseret og tilpasset os, så godt som vi kunne. Vi har forsøgt at minimere konsekvenserne for de studerende, og vi har forsøgt at opretholde en høj uddannelseskvalitet.

Men nu er der udsigt til, at det for alvor tipper over".

Sådan skrev SDU's rektor, Henrik Dam, i et læserindlæg til Jyllands-Posten i fællesskab med de syv øvrige universitetsrektorer. I indlægget advarede de kraftigt politikerne mod at pålægge dem yderligere besparelser:

"Der er skåret så meget, at konsekvenserne af yderligere besparelser vil være yderst mærkbare for de studerende. Det kommer til at betyde mindre tid til undervisning af den enkelte studerende. Der bliver større hold, mindre vejledning og feedback, og der vil komme afskedigelser af undervisere og forskere", skrev rektorerne.

Styrker centralt, svækker lokalt

Mens fællesskassen på SDU styrkes, er det den modsatte tendens på fakulte-

terne. Her budgetteres der hele raden rundt med underskud på driften. Særlig alvorligt er det på Hum og Samf, hvor der alene i 2020 budgetteres med underskud på henholdsvis 20,7 og 39,4 millioner kroner. Underskuddene kan dog blive mindre, da det nu vedtagne uddannelsesstatameter på Hum og Samf, som fastholder de senere års forhøjede niveau, ikke var fuldt medregnet.

Da budgettet blev gennemgået i Universitetsrådet i midten af december, meddelte rektor ifølge referatet, at det "ud fra det foreliggende står klart, at Det Humanistiske Fakultet og Det Samfundsvidenskabelige Fakultet skal tilpasse medarbejderstaben".

På mødet pegede VIP-repræsentant Casper Sylvest på skævheden i, at man konsoliderer på fællesområdet, mens fakulteterne skal reducere, og at det "vil se besynderligt ud for organisationen, at der sker betydelige reduktioner på flere af fakulteterne, mens SDU tilbageholder 2-procentsbesparelserne på uddannelse, for at vi i fællesskab kan betale til D-IAS og nyt SUND", hedder det i referatet.

Og den undren bekræfter Alexandra Holsting, som er fælles-TR på Det Humanistiske Fakultet.

"Vi er pressede på Hum. Det har vi været længe, og vi bliver ikke mindre pressede af, at man tilbageholder de uddannelsesmidler".

Direktør: Uddannelser har ikke været ramt

På grund af en udlandsrejse har SDU's rektor, Henrik Dam, ikke været tilgængelig for interview. I stedet har universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind svaret skriftligt på Forskerforums spørgsmål om reserveringen af den frigjorte omprioriteringsbesparelse.

Det fremgår af budgettet, at omprioriteringsbidraget på uddannelsesområdet ikke bliver ført tilbage til uddannelserne. Hvorfor benytter man ikke de ekstra midler til at genopbygge uddannelseskvaliteten?

"SDU finder det naturligvis positivt, at omprioriteringsbidraget er fjernet. Men det betyder ikke, at SDU har fået tilført flere penge. Dit spørgsmål beror derfor på en misforståelse; faktum er, at

alle de penge, som fakulteterne skulle have sparet, er ført tilbage til dem. Men det betyder imidlertid ikke, at fakulteterne får flere penge. Det betyder i stedet, at yderligere en besparelse som følge af det årlige omprioriteringsbidrag på 2 procent er blevet aflyst", skriver Thomas Buchvald Vind.

I budgetteres samtidig med underskud på fakulteterne – vil det ikke betyde, at de økonomiske rammer i undervisningsmiljøerne fortsat bliver dårligere?

"SDU har siden 2016 mistet 108 mio. kr. i omprioriteringsbidrag, dertil kommer et betydeligt underskud, som dimensioneringen har medført på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet og Det Humanistiske Fakultet. Jeg vil gerne understrege, at SDU i de til- og fravalg (budgetstrategi foråret 2016 og budgetstrategi foråret 2018), som ovennævnte økonomiske rammer har medført, har friholdt uddannelserne og i stedet ladet de nødvendige besparelser ramme administration og forskning".

Stram økonomi kan mærkes

Ifølge Thomas Buchvald Vind – og lidt i modstrid med det signal, SDU's rektor tidligere har været med til at sende om omprioriteringsbidragets skadevirkninger – har uddannelserne på SDU altså ikke lidt under den tidligere regerings spareøvelse. Forskerforum har bedt om et opfølgende interview for at få uddybet, at fakulteterne ikke har været underlagt besparelser, men det har ikke været muligt.

Flere kilder siger dog til Forskerforum, at man ikke så nemt kan skelne mellem besparelser, der rammer henholdsvis forsknings- og uddannelsesområdet, da uddannelseskvaliteten også vil lide under indskrænkninger i forskerstaben.

Jesper Piihl, viceinstituttleder for uddannelse ved Institut for Entreprenørskab og Relationsledelse på SDU, mener godt, han har kunnet mærke, at økonomien på institutterne er blevet gradvis strammere, og det har også haft betydning for uddannelserne.

"Mere konkret sker der blandt andet det, at vi må reducere udbuddet af valgfag, hvilket indskrænker variationen af uddannelsesudbuddet. Vi har lagt en uddannelsesprofil ned for

at kunne bevare samme indtægt med færre udgifter, og vi har reduceret i mængden af eksterne lektorer. Vi gør også meget for at få holdstørrelserne op og for at have sammenlæsning på tværs af forskellige uddannelser. Store hold har jo både styrker og svagheder, men det gør det i hvert fald sværere at give feedback til den enkelte studerende", fortæller han.

Han vurderer, at arbejdet med digitalisering vil være det næste skridt, hvis økonomien stiller krav om yderligere rationaliseringer.

Politisk ærgrelse

Da regeringen i efteråret meddelte, at omprioriteringsbidraget på uddannelser nu sløjfes, var det med henvisning til en dalende uddannelseskvalitet, som besparelserne har medført.

"Jeg kan se og høre, at de økonomiske rammer betyder noget for eksempel kontakten til underviserne, antallet af undervisningstimer og mere feedback", lød det fra uddannelses- og forskningsminister Ane Halsboe-Jørgensen.

Forskerforum har spurgt en række uddannelsesordførere, hvad de tænker om, at SDU ikke vil føre det nu frigjorte omprioriteringsbidrag tilbage til fagmiljøerne. Herfra lyder svaret enstemmigt, at det er SDU i sin gode ret til, da universiteterne selv styrer deres økonomi. Men det var ikke det, politikerne håbede, da de vedtog at fjerne besparelsen.

"Det er universitetets ansvar at fastlægge budgetter og økonomi. Men når det er sagt, så har kritikken fra universiteterne undervejs været, at man har været nødt til at afskedige undervisere og forringe undervisning. Så jeg går bestemt ud fra, at det, at omprioriteringsbidraget ikke længere findes, vil afspejle sig i den undervisning, de studerende modtager fremefter", siger Ulla Tørnæs fra Venstre.

Tilsvarende kommer det fra Astrid Carøe, SF:

"Når vi stopper med at foretage besparelser, er det for at sikre, at der er kvalitet i uddannelserne, så jeg havde gerne set, at de penge blev ført tilbage. Jeg anerkender universiteternes ret til selv at bruge pengene, men derfor kan det godt ærgre mig alligevel". ■

Udenlandske ph.d.er på KU må ikke længere leve på **fattigdomsgrænsen**

Ledelsen på Københavns Universitet har besluttet, at internationale ph.d.-studerende fremover skal have mindst 12.332 kr. at leve for per måned for at kunne blive indskrevet på universitetet.

300-400 internationale, især kinesiske, ph.d.-studerende har indtil nu været indskrevet på Københavns Universitet (KU) uden at få løn af universitetet, selvom de arbejder fuld tid og udfører samme opgaver som deres danske kolleger.

KU's eneste krav til de internationale ph.d.er har indtil nu været, at de månedligt har minimum 6.090 kr. at forsørge sig for. En dansk ph.d. får til sammenligning ca. 30.000 kr. per måned i løn inklusive tillæg og pension. De internationale ph.d.er har heller ikke de samme rettigheder som almindelige danske studerende eller lønmodtagere. Fx kan de ikke modtage boligstøtte, få studiebolig, barsel eller nogen form for social ydelse. Ifølge et notat fra universitetet, som Forskerfo-

rum og Magisterbladet fik aktindsigt i september 2019, har de internationale ph.d.-studerende på KU "svært ved at opretholde en rimelig levestandard", da de lever af såkaldte leveomkostningsstipendier betalt af deres hjemland. De fleste kommer fra Kina, men også fra andre asiatiske lande, Sydamerika, Mellemøsten og Afrika.

De kinesiske ph.d.-studerende får omtrent 10.000 kr. om måneden, mens det er ukendt, hvad ph.d.erne fra de andre lande modtager. Ifølge Ann Lehmann Erichsen, forbrugerøkonom i Nordea, "er man nede at kysse fattigdomsgrænsen", hvis man skal leve af det beløb i Danmark. Det fik professor Anders Hay-Schmidt, der er DM-fællestillidsrepræsentant på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet på KU, til

at kalde det slavelignende forhold, der er en mine under ph.d.-systemet, fordi det presser lønnen.

Hvad er acceptabelt?

Noget tyder på, at ledelsen på KU har lyttet til kritikken. Ifølge Kim Brinckmann, vicedirektør for Forskning & Innovation på KU, har direktionen i hvert fald besluttet at kræve, at de internationale ph.d.er fremover skal dokumentere, at de har mindst 12.232 kr. månedligt til rådighed, hvis de vil indskrives på KU. Det svarer til to SU-klip, og beløbet vil løbende blive reguleret, så det følger udviklingen i SU-satsen. Det er det samme beløb, som Danmarks Tekniske Universitet og fakultetet Health på Aarhus Universitet kræver. På svenske Karolinska skal de



Forskerforum satte i september 2019 fokus på de internationale ph.d.-studerendes dårlige vilkår.

“ Vi er som universitet interesseret i, at de, der kommer hertil, har tilstrækkelige midler med, så de ikke skal arbejde for meget ved siden af deres ph.d.-projekt og dermed kan levere en god forskningsindsats.
Kim Brinckmann, vicedirektør for Forskning & Innovation på KU

ph.d.-studerende have mindst 20.781 SEK per måned, hvilket svarer til cirka 14.683 DKK.

“Det er vanskeligt at vurdere, hvad der er et rimeligt beløb at leve for i Danmark. Der er ingen fælles holdning at læne sig op ad blandt de danske universiteter, men vi er som universitet interesseret i, at de, der kommer hertil, har tilstrækkelige midler med, så de ikke skal arbejde for meget ved siden af deres ph.d.-projekt og dermed kan levere en god forskningsindsats”, siger Kim Brinckmann.

Han tilføjer, at KU havde taget initiativ til at få udformet en fælles politik på området i Danske Universiteter, men da en løsning lader vente på sig, har ledelsen nu selv fastsat et beløb, som man anser for rimeligt, efter at det blandt andet har været diskuteret i Københavns Universitets Forsknings- og Innovationsråd (KUFIR).

Ifølge Kim Brinckmann får fakulteterne på KU mulighed for at tilbyde timelønsarbejde til ph.d.-studerende,

der ikke lever op til kravet på 12.232 kr., for på den måde at supplere deres indtægt op til minimumsniveauet. Det kan være som undervisningsassistent eller dreje sig om andre opgaver, der aflaster det videnskabelige personale. Opgaverne må dog ikke være tæt relateret til ph.d.ens eget forskningsprojekt.

Det bedst mulige resultat

Anders Hay-Schmidt kalder KU's nye politik “et skridt i den rigtige retning” og “formentlig det bedst mulige resultat, man kunne blive enige om”, da man reelt ikke kan bestemme, hvor mange penge ph.d.erne bringer med sig hjemmefra.

Han siger, at det vigtigste er, at det sikres, at de internationale ph.d.er får bedre vilkår, og at de kan aflønnes, så de ikke bliver brugt som billig arbejdskraft og dermed dumper lønningerne.

“Det sender et signal om, at det er mennesker, vi har med at gøre, og at vi ikke vil acceptere den slags vilkår på KU. Nu får de nogle ekstra penge,

så vi forhåbentlig kan undgå, at de må leve “10 sammen i en lejlighed og sove i køjesenge””, siger Anders Hay-Schmidt.

Kattelem eller krølle?

KU's vicedirektør, Kim Brinckmann, siger, at de nye regler i princippet allerede er trådt i kraft per 1. januar 2020, men ledelsen har valgt, at 2020 bliver et overgangså, hvor fakulteterne har mulighed for at tilpasse sig.

Det betyder i praksis, at KU ikke vil stoppe aftaler om at skrive ph.d. på KU, hvis der allerede er givet tilsagn, eller hvis der allerede er en fremskreden dialog i gang, men ved udgangen af 2020 skal det være helt slut.

Desuden har KU via Uddannelses- og Forskningsministeriet en udvekslingsaftale med Sino-Danish Center om, at et mindre antal kinesiske studerende kan komme til Danmark og skrive ph.d. med et stipendium på 10.500 kr. per måned, og den aftale vil KU ifølge Kim Brinckmann ikke opsige. ■

“Jeg er blevet en bedre ph.d.-studerende af at være debattør”

Tess Skadegård Thorsen er både fagligt og personligt engageret i sit ph.d.-emne: minoriteter i danske film. Hun går ikke af vejen for at lufte sine meninger offentligt, og selv om det giver hug, er det med til at skærpe hendes forskning.

Stærke, personlige holdninger og stærk, nuanceret forskning er ikke modsætninger. For Tess Skadegård Thorsen går det faktisk hånd i hånd.

“Jeg er blevet en betydeligt skarpere debattør af at skrive en ph.d. Og jeg er blevet en betydeligt bedre ph.d.-studerende af at være debattør”, siger hun.

Hun skriver ph.d.-afhandling på AAU om racialisering og repræsentation af minoriteter i danske film – altså den måde, minoriteter optræder og fremstilles på. Og det er et emne, hun brænder for, ikke bare fagligt, men også som person.

“Jeg vil gerne have, at der skal være mere lighed, og at alle skal have lige muligheder og adgang. Og det tror jeg ikke, alle har. Men jeg er samtidig meget opmærksom på, at jeg brænder for det, og at jeg skal holde min forskning sober”, siger hun.

Tess Skadegård Thorsens personlige engagement kan man blandt andet se i debatindlæg og på hendes Twitter-profil, hvor hun ofte er stærk kritisk over for medier og politikere. Eksempelvis beskylder hun i en analyse af Socialdemokratiets seneste kampagnevideo partiet for “kontinuerligt at underminere og udviske minoriteter”.

Kritik er et privilegium

Hendes oplevelse er, at rollerne som forsker og offentlig debattør kan være en kontroversiel kombination. Men for hende giver det masser af mening

at omsætte sin viden i den offentlige debat, og så kvalificerer det faktisk forskningen.

“På en måde er det et privilegium. Der er ikke mange ph.d.-studerende, der oplever, at journalister og politikere skriver eller tweeter til en, når man siger noget, der virker aggressivt eller provokerende, og vil diskutere, om man i virkeligheden er bias’ed”, fortæller hun.

Kritikken bruger hun nemlig til at kvalificere sine argumenter.

“Der er en journalist fra Berlingske, der hele tiden tweeter til mig.



VIS OS DIT PH.D.-PROJEKT

Hvem: Tess Sophie Skadegård Thorsen, cand.mag. i film- og medievidenskab.

Hvad: Racialisering og repræsentation af minoriteter i danske film.

Hvor: Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, AAU.

Hvorfor: Projektet undersøger beslutnings- og produktionsprocesser i den danske filmbranche med fokus på repræsentation af minoriteter og racialisering – når filmene framer karakterer på baggrund af deres hudfarve eller etnicitet.

Nogle gange bliver jeg helt træt, når jeg ser hans tweets. Men samtidig er jeg glad for det, for han læser det, jeg skriver, som Fanden læser bibelen, og de spørgsmål, han stiller, er nærmest “worst case scenario” for den kritik, der kan rettes mod mig. Han tænker, at jeg ser ulighed over det hele, at jeg har alle mulige ideer om, at Danmark skal skrues anderledes sammen. Så jeg får en unik indsigt i tankegangen hos dem, der mener, at min kritik er noget hippiesnak”.

Vores film fortæller, hvem vi er

Racialisering er, når man bevidst eller ubevidst tillægger folk egenskaber og opfatter dem ud fra deres hudfarve, raciale markører som træk, udseende og tilknyttede faktorer som religion, “kultur” og “etnicitet”.

“Mange tror, racialisering er, at man gør noget negativt eller ondt som at tænke, at folk må være dummere, fordi de er brune. Men det kan sagtens være meget mere nuanceret og diskret. Det kan også være positivt ladede ting – for eksempel at man tror, at en særlig befolkningsgruppe har god rytmesans. Man fastsætter dem i en kategori, der er baseret på racial logik”, forklarer Tess Skadegård Thorsen.

Spørgsmålet er ikke så meget, om det findes i danske film, for det findes næsten overalt. Spørgsmålet er mere, hvordan det opstår og kommer til udtryk.

“Det er ofte i filmverdenen og medieverdenen, vi danner meninger om vores samfund, og det er også der, vi kan forestille os alternative verdener. Jeg tror, vi kan lære meget om os selv, hvis vi lærer vores film og medier bedre at kende”.

Undersøgelser viser, at man som gruppe bliver påvirket af den måde, man fremstilles i medierne på.

“Er du mis- eller underrepræsenteret, kan det påvirke dig på alle mulige måder. Psykologiske studier af noget, der hedder “stereotype threat”, viser, at hvis du forventer bestemte adfærdsmønstre blandt bestemte grupper, så vil det påvirke deres adfærdsmønstre. Fx har det vist, at gør du elever opmærksomme på, at de er minoriteter, før en prøve, klarer de sig dårligere. Det påvir-



Filmen "Underverden" af instruktøren Fenar Ahmad (bagerst) – en film om unge, brune mænd, der naturligvis er gangstere.

ker ens selvtillid, hvordan folk vurderer ens kompetencer”.

Filminstituttets bommert

Tess Skadegård Thorsen praktiserer det, hun kalder produktionsstudier. Hun følger arbejdet med manuskriptet, på filmsettet og i klipningen, og så interviewer hun folk i branchen – castere, skuespillere, manusforfattere, producere, instruktører, klippere og så videre.

“Jeg prøver at se på alle de forskellige hænder, en film går igennem, og hvor i de processer der sker nogle beslutninger om repræsentation, vi måske ikke har tænkt over før”.

Forskningstemaet er brandaktuelt, for film- og tv-branchen er i høj grad selv optaget af spørgsmålet om, hvordan minoriteter bliver repræsenteret. Det var til dels en episode i 2012 omkring filmen “MGP missionen”, der satte gang i selvransagelsen og den øgede bevidsthed.

“Filmen har den her undertrykte, muslimske pige – Sawsan – der gerne vil synge, men ikke må for sin skrappe far. Så kommer en jysk dreng, der nærmest aldrig har set brune mennesker, og de kan så hjælpe hinanden – hun kan hjælpe ham med at blive integreret på Nørrebro, han kan hjælpe hende med at turde sige nej til sin far”, fortæller Tess Skadegård Thorsen.

Grunden til, at filmen fik så stor en betydning, var det afslag på støtte, Det

Danske Filminstitut (DFI) gav den. DFI begrundede afslaget med, at “film med et cast med anden etnisk baggrund ikke har vist sig at være specielt salgbar i provinsen”.

“Næsten alle mine interviewpersoner nævner “MGP missionen”, når vi taler om repræsentation, diversitet og forskellighed. Det var jo en noget uheldig formulering, DFI kom af sted med – både fordi den framer danskere med anden etnisk baggrund som ikkeprofitable og det jyske publikum som lutter hvide danskere, der kun vil se noget, der handler om dem selv. Filmen fik senere støtte og klarede sig o.k., filmens indhold viser også en racialiseringslo-

gik – måden, vi illustrerer racejorte minoriteter på i danske film, både i forhold til hvilke stereotyper vi bruger og i forhold til de narrativer, der skal til”.

Brune gangstermænd

Selv om der i dag er masser af gode viljer og initiativer i branchen – blandt andet har DFI igangsat diversitetsprojekter om køn og etnicitet – er der dog stadig masser af forbedringspotentiale.

“Det, jeg ser i min afhandling, er, at vi mangler et sprog til at tale om repræsentation. De, der er mest udsatte, er stadig ikke dem, der bliver hørt mest. Så selv om folk snakker, er det stadig i ret bestemte rammer. Og vi laver stadig en særlig type film. For eksempel “Underverden” af Fenar Ahmad, som handler om unge, brune gangstermænd. Så det kan godt være, der kommer mere repræsentation, men det er bestemte typer repræsentation”.

Hvad er den gode måde at skabe repræsentation på?

“Det er noget af det, jeg prøver at finde ud af, men desværre ikke har fuldstændigt svar på endnu. En af de ting, vi kan kigge mere på i danske medier, er at se repræsentation på flere måder. Både om der er repræsentation på skærmen, og hvem vi tillader at repræsentere sig selv, og hvordan vi gør det. Får man lov til at fortælle det, man vil, eller sættes man i bås og skal fortælle for eksempel en gangsterhistorie for at opnå finansiering?” ■

VEJLEDE SPECIALER SOM NYUDDANNET KANDIDAT

For mange er ph.d.-studiet samtidig det første møde med rollen som underviser. Det er langtfra tilfældet for Tess Skadegård Thorsen, der faktisk var en erfaren underviser og vejleder allerede inden hun begyndte sin ph.d.

“Jeg havde undervist som studenterinstruktør på både AAU og KU og haft små undervisningsjob. Og så opstod et ledigt eksternt lektorat på RUC, hvor jeg kunne vejlede, hvilket jeg gjorde, mens jeg søgte ph.d.-stipendium”.

Hun var en forholdsvis ung kandidat, og det gjorde hende til en særdeles ung vejleder.

“Jeg har tit været meget yngre end mine studerende. På alle universiteter, jeg har været på, har jeg oplevet at de studerende har spurgt til min alder, ofte inden for de første tre minutter. Kort efter at jeg selv var blevet færdig, havde jeg to specialestuderende, der begge var ældre end mig. Den ene ville selv have mig, den anden var lidt utilfreds med at have fået en juniorvejleder, men begge klarede sig fint”.

Erfaringen giver lidt ekstra overskud i forhold til undervisningsopgaverne på ph.d.-studiet.

“Mange ph.d.er gruer for undervisningen, men jeg har altid syntes, at det var vildt sjovt at forberede undervisning, finde videoklip og skrue en forelæsning sammen, så man kommer igennem alt muligt forskelligt materiale, der kan holde dem vågne”.

Kritik af pseudo-medbestemmelse og lukkethed i SDU-ledelse

Ved SDU's bestyrelsesvalg stillede en liste op på baggrund af utilfredshed med flere års oplevelse af lukkethed og topstyring.

Og vandt med et brag. Vigtige beslutninger er omgærdet af lukkethed og tavshedspligt, så hvordan sikres medarbejdere og studerende medbestemmelse og medinddragelse, som loven kræver, spørger kritikerne.

En ledelseskritisk medarbejderliste vandt valget til SDU's bestyrelse i november sidste år med over 70 procent af stemmerne.

Bag vinderen Fælleslistens tilforladelige navn og valgprogram gemmer der sig en markant protest mod ledelsens håndtering af medarbejdernes ret til medbestemmelse. Blandt andet kan man læse, at Fælleslisten vil arbejde for "en bred, tidlig inddragelse af medarbejdere og studerende forud for væsentlige ledelsesbeslutninger" og videre for, "at anvendelsen af tavshedspligt begrænses mest muligt".

Sæt "ikke" foran disse sætninger – så har man billedet af ledelsespraksis, i hvert fald som den opleves af mange medarbejdere.

"Vi har hver især gennem samtaler med folk og i forbindelse med valget kunnet forstå, at de var frustrerede over en oplevelse af, at man ikke bliver inddraget og får medbestemmelse. Så det er baggrunden for valgoplægget", siger professor Gitte Rasmussen, der vandt valget som VIP-repræsentant i bestyrelsen, med henvisning til hendes medkandidat på listen, lektor Casper Sylvest.

Punkterne henholdsvis tidlig inddragelse og tavshedspligt hænger sammen. Det er svært at inddrage sine kolleger, som man repræsenterer i bestyrelsen, råd eller udvalg, når punkterne er

lukkede og medlemmerne pålagt fuld diskretion – selv efter at beslutningen er taget.

"Medarbejderne har den oplevelse, at noget pludselig kommer dumpende ned fra oven. De kan måske nok finde ud af, hvornår beslutningen er truffet, men ikke på hvilket grundlag og ud fra hvilken diskussion det er sket. Det er det, vi gerne vil ændre på", siger hun.

Kan ikke diskutere med kolleger

Casper Sylvest sidder i Universitetsrådet, hvor blandt andet store beslutninger om økonomi, satsninger og besparelser bliver drøftet. Forhold, som i den grad optager hans kolleger. Det er bare ikke altid, han kan tage dem med på råd.

"Det er en udfordring, når et punkt er lukket. I en sådan situation kan man som medarbejdervalgt repræsentant vanskeligt drøfte forhold under det punkt med sit bagland – hvad enten det handler om, hvad man vil bruge penge på, eller hvor vi vil hen", fortæller han.

Han har selv tidligere foreslået, at man i rådet forsøgte en form for differentieret fortrolighed, så man eksempelvis kunne have åbenhed om de økonomiske satsninger, der var til diskussion. Det har der ikke været opbakning til. Tilsvarende har han foreslået, at SDU får et uafhængigt journalistisk nyheds-

medie, som KU og AU har det, blandt andet for at styrke dialogen på SDU. Også det forslag har hidtil mødt modstand hos ledelsen.

Alexandra Holsting, lektor og fælles-TR ved Det Humanistiske Fakultet, kan godt genkende den lukkethed i beslutningsprocesserne, som Fælleslisten vil forsøge at ændre på.

"Det kan være svært at orientere sig om, hvad der foregår, fordi meget lægges ud som lukkede punkter i referaterne, og det synes jeg er et problem i forhold til åbenhed og gennemsigtighed. Der er nogle gange eksempler, hvor man tænker: Hold da op – der var mange lukkede punkter", fortæller hun.

Valgresultat pakket væk

Næsten symbolsk har det været lidt af en offentlig hemmelighed, hvilke medarbejdere og studerende der blev valgt ind i SDU's bestyrelse, siden valget blev afholdt i slutningen af november. Mens man på AU og KU kunne læse om valg og resultater i eksempelvis de interne medier Omnibus og Universitetsavisen og i AU-ledelsens nyhedsbrev, er SDU gået helt stille med dørene. Ingen meddelelser på hjemmesiden, på Facebook, i nyhedsbreve. Kun hvis man som ansat går aktivt til værks på SDU Intra, kan man finde valgresultatet gemt godt væk et sted på et undersite.

En detalje? En forglemmelse? Måske, men den manglende information sender alligevel nogle bekymrende signaler, mener nogle medarbejderrepræsentanter.

"Det virker absurd, at man ikke melder resultatet af et valg offentligt ud. Jeg har ingen anelse om, hvorfor man vælger at gøre, som man gør. Men hvis man er en institution, der gerne vil fremme medarbejderinddragelsen, så er det underligt, at man ikke bakker det op ved at anerkende valget og engagementet", siger Alexandra Holsting.

Gitte Rasmussen peger på, at SDU hurtigt var ude med en nyhed på hjemmesiden, da man havde udpeget nye eksterne bestyrelsesmedlemmer. "Det faktum, at man informerer om eksterne, men ikke informerer om medarbejdervalg, udtrykker en mangel på orientering mod betydningen af medarbejdermedbestemmelse – at det er et centralt vilkår", siger hun.

Gode råd eller medbestemmelse?

Men det handler ikke kun om lukkethed. Utilfredsheden handler i høj grad også om den grad af medbestemmelse, de demokratiske råd på SDU reelt har i forhold til ledelsen. Hvis man tolker ordet i sin grundlæggende betydning – at man har andel i beslutningskompetencen – er det nemlig meget begrænset.

“Hensigten med formuleringerne i universitetsloven er at sikre medbestemmelse og medinddragelse på alle niveauer. Spørgsmålet er, om det blot handler om, at man kommer med nogle gode råd, eller om det skal være med henblik på reel medbestemmelse og medinddragelse? Jeg mener det sidste. Rådene skal ikke bare være høringsorganer. En stor del af frustrationen blandt medarbejderne bunder i en oplevelse af, at væsentlige ledelsesbeslutninger ikke reelt kan påvirkes i de drøftelser, der finder sted med medarbejderrepræsentanter”, siger Gitte Rasmussen.

Utilfredsheden på SDU bunder delvist i en anden stående diskussion på universitetet – vægtningen mellem central og lokal støtte af forskning, eller med andre ord: Hvor mange midler rektor skal kunne disponere over til strategiske satsninger på bekostning af forskningsmiljøerne lokalt.

“ Spørgsmålet er, om det blot handler om, at man kommer med nogle gode råd, eller om det skal være med henblik på reel medbestemmelse og medinddragelse? Jeg mener det sidste.

Gitte Rasmussen

Formand gik i protest

I foråret 2018 blev den konflikt sat på spidsen, da Universitetsrådet stemte imod – med 6 mod 5 stemmer – en indstilling fra direktionen om til- og fravalg af strategiske forskningsprojekter finansieret af centrale midler. Rådets daværende formand, professor Jesper Wengel, konstaterede, at de strategiske projekter ikke havde undergået en faglig bedømmelse, at balancen mellem centrale og decentrale satsninger efter hans mening var skæv, og at processen havde haft en karakter af lukkethed og topstyring.

I stedet for at anbefale direktionens indstilling vedtog rådet en udtalelse, hvor man opfordrede til at begrænse beløbet til centrale strategiske satsninger, blandt andet med henvisning til “SDU’s aktuelle udfordringer og til den økonomiske usikkerhed i de kommende år”.

Herefter meddelte Jesper Wengel, at han trådte tilbage som formand.

“Vi tog det verbale slagsmål med ledelsen og stemte imod direktionens

indstilling om de strategiske initiativer. Således anbefalede Universitetsrådet bestyrelsen, at man ikke skulle følge ledelsens indstilling. Det gjorde bestyrelsen – ikke overraskende – alligevel. Men det var den sag, der fik mig til at konstatere, at så er der ingen grund til, at ledelsen skal høre på de synspunkter, jeg har, når den alligevel gør, som den oprindeligt har tænkt”, fortæller Jesper Wengel i dag om beslutningen.

Central pulje pumpes op

Modstanden mod indstillingen om de strategiske projekter handlede ifølge Jesper Wengel i høj grad om den centralistiske strategiske tænkning og spørgsmålet om medbestemmelse.

“Vi ville have grebet processen anderledes an. Det var et spørgsmål om top-down eller bottom-up. Det drejede sig om et beløb på 100-200 millioner over en periode, på et tidspunkt hvor universitetet er økonomisk presset. Det syntes vi kaldte på en overordnet diskussion om, hvordan man bedst investerer sådan et beløb”, fortæller han.

De strategiske indsatser finansieres af en central pulje på SDU’s budget ved navn Direktionens Strategiske Pulje. Den pulje har de senere år lagt beslag på en stigende andel af SDU’s midler – fra 10 millioner kroner årligt i 2016 stigende til 50 millioner årligt i 2019, hvilket



Bag den pæne facade på SDU ulmer en voksende kritik af lukkethed og mangel på medbestemmelse. Det kom til udtryk ved det nyligt overståede bestyrelsesvalg. Her SDU’s officielle foto af rektor Henrik Dam.

- ▶ fremover skal være det faste beløb. Ud af denne pulje gives 3-4-årige bevillinger til et mindre antal projekter, som direktionen indstiller ud fra et antal ansøgere fra forskellige fagmiljøer.

Ønsker diskussion om investeringer

Jesper Wengel har ikke nogen anke imod de støttede forskningsprojekter. Men han er kritisk over for princippet omkring store, centrale projekter.

“Jeg tror generelt, at flertallet af forskere føler, at der er begrænsede midler til at få deres forskningsideer realiseret. Vi, der har store bevillinger, kan godt klare os. Men de andre må kæmpe for det. Jeg har lige læst, at Novo Nordisk Fonden introducerer et program, hvor der vil blive givet relativt mindre bevillinger til forskere, der ikke

“ Så er der ingen grund til, at ledelsen skal høre på de synspunkter, jeg har, når den alligevel gør, som den oprindeligt har tænkt.

Jesper Wengel

allerede har større bevillinger. Det er den måde, jeg tror, at tingene kommer til at blomstre op. Andre mener, at det udelukkende skal være store, centralistiske initiativer. Det er fair nok, men så må man tage diskussionen”, siger Jesper Wengel, der er leder af forskningscenteret BioNEC (Biomolecular Nanoscale Engineering Center).

Og en mere åben diskussion er, præcis hvad Gitte Rasmussen ønsker sig.

“Det er fair nok, at der er noget, der hedder strategiske midler. Spørgsmålet

er hele tiden: Hvem skal afgøre, hvilke initiativer der skal understøttes? Der er mange medarbejdere, der godt kunne tænke sig inddragelse og medbestemmelse omkring de spørgsmål”, siger hun.

Også tema på KU

Diskussionen af manglende medbestemmelse på SDU er ikke unik. Ved bestyrelsesvalget på KU havde flere af kandidaterne netop det tema som mærkesag, og forskerne Eske Willerslev og Jesper Grodal kaldte simpelthen deres liste “Inddrag forskerne!”.

Oplevelsen af, at man som medarbejder på universitetet ikke har den medbestemmelse, man har krav på, trækker tråde tilbage til den revision af universitetsloven, der fandt sted i

INGEN BLEV HØRT OM VERDENSMÅLSTRATEGI

Det er ikke kun de strategiske forskningsinitiativer, der i nogle medarbejders øjne afspejler en mangel på medarbejderinddragelse og medbestemmelse. Før sommerferien 2019 lancerede SDU et overraskende og ambitiøst projekt: FN’s 17 verdensmål skulle fremover være omdrejningspunktet for hele universitetets virke. Et af de konkrete initiativer herunder var 17 nye masteruddannelser, en for hvert verdensmål.

Initiativet fik en blandet modtagelse. De studerende var glade og hilste det velkommen at få verdensmålperspektivet ind i undervisningen. Flere politikere har dog kritiseret satsningen, først og fremmest forskningsordfører Henrik Dahl fra Liberal Alliance, der ser projektet som overflødig og således spild af penge og desuden en farlig sammenblanding af en politisk dagsorden og fri forskning.

Fra medarbejderside har reaktionen været mere afventende. Men ifølge Forskerforums oplysninger er verdensmålstrategien omgærdet af en hel del skepsis blandt mange af SDU’s VIP’ere. Ikke så meget på grund af en modstand mod princippet om at inddrage verdensmålene, men på grund af den forudgående beslutningsproces, som reelt set kun havde fundet sted i de øverste ledelseslag.

Beslutningen om verdensmålstrategien blev godkendt af bestyrelsen 17. juni. Dagen efter blev Universitetsrådet orienteret på et møde. De menige medarbejdere hørte første gang om verdensmålstrategien

fredag den 21. juni om eftermiddagen – dagen, hvor mange medarbejdere gik på sommerferie.

“Bestyrelsen godkendte den 17. juni 2019, at FN’s 17 verdensmål fremover bliver SDU’s kompas for universitetets virke”, lød det i den kortfattede mail, der i øvrigt henviste til en artikel, der ville blive bragt i Politiken, og til et nyhedsbrev, der ville blive sendt ud i weekenden.

Den forcerede beslutningsproces og måden, det blev kommunikeret ud på, har angiveligt lagt et filter af skepsis over det syn, mange SDU-medarbejdere har på verdensmålstrategien.

“Jeg hører rigtig mange undre sig over, at man vælger at gøre det på den måde – at man ikke har en medarbejderinddragelse og så sender en mail, hvori der står: I kan læse om det i Politiken Søndag. Jeg tror ikke, du kan finde nogen, der er imod verdensmål og det at arbejde bæredygtigt. Men jeg har talt med mange mennesker, som for eksempel undrede sig over udmeldingen om nye masteruddannelser, og at man tilsidesatte processen i miljøerne”, fortæller Alexandra Holsting.

Casper Sylvest sad i Universitetsrådet, der blev orienteret om bestyrelsens godkendelse dagen før. På mødet appellerede han til, at man fremover ville inddrage rådet rettidigt i den slags beslutninger.

“Jeg syntes, at en satsning af den her karakter retteligt må drøftes i Universitetsrådet og ikke bare have karakter af en orientering”, forklarer han i dag.



2011. En evaluering af loven to år tidligere kritiserede, at den ikke sikrede tilstrækkelig medindflydelse, og det blev derfor skrevet ind, at bestyrelsen skal sikre, "at der er medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende i væsentlige beslutninger". Dog blev det samtidig slået fast, at universitetet har en enstrengt ledelse. Og siden har det været et åbent spørgsmål, hvad "medinddragelse" og "medbestemmelse" reelt skal indebære.

Gitte Rasmussen vælger imidlertid at tage lovens § 10, stk. 6, helt bogstaveligt.

"I evalueringen hed det, at universiteterne ikke var lykkedes med at sikre medbestemmelse og inddragelse, og derfor valgte man at præcisere, at det er et bestyrelsesansvar. Så jeg vil vende det positivt og sige: Jamen så må vi tage fat i det på bestyrelsesniveau og få drøftet ganske åbent, hvordan man kan sikre det på en institution som den her. Det er noget, vi er blevet pålagt", siger hun.

Bestyrelsens ansvar

Selv om SDU ikke har gjort meget ud af kommunikationen af sit bestyrelsesvalg, kan noget dog tyde på, at ledelsen alligevel har lagt mærke til, hvad der rører sig. I hvert fald har Forskerforum fået oplyst, at direktionen ved et møde den 5. december – en uge efter valgresultatet – vedtog at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal kortlægge og fremkomme med anbefalinger vedrørende medarbejderinddragelsen på SDU.

Et af medlemmerne i den arbejdsgruppe er netop Gitte Rasmussen. Den opgave tager hun gerne imod, men samtidig holder hun fast i, at det formelt er bestyrelsens ansvar – det tilfalder ikke et udvalg nedsat af rektor.

"Jeg vælger at se det som et initiativ, der skal få medarbejdere til at indgå i opgaven med at skabe inddragelse og medbestemmelse, og det vil jeg gå positivt ind i. Jeg synes stadig, det er en opgave for bestyrelsen at få drøftet, hvordan den sikrer, at det sker". ■

DIREKTØR: INDDRAGELSE ER ET VIGTIGT FOKUS

SDU's direktør, Thomas Buchvald Vind, forsikrer, at både åbenhed og medarbejderinddragelse er en væsentlig prioritet. Han svarer her skriftligt på medarbejdernes kritik, som Forskerforum har forelagt ham. Rektor Henrik Dam har på grund af udlandsrejse ikke været tilgængelig for interview.



SDU's direktør, Thomas Buchvald Vind, siger, at medarbejderindflydelse er et tema, som har stort fokus.

Valget til SDU's bestyrelse gav en klar sejr til en liste, der gik til valg på mere medarbejderindflydelse og større åbenhed. Tager I det som udtryk for, at medarbejderne er utilfredse med disse forhold?

"SDU er meget optaget af dagsordenen om medarbejderinddragelse. SDU's direktion har derfor aktiveret universitetets vedtægtsudvalg. SDU's direktion har desuden på møde den 5. december 2019 besluttet at nedsætte en særlig arbejdsgruppe, der skal kortlægge og fremkomme med anbefalinger vedrørende medarbejderinddragelsen på SDU".

Er der nok medarbejderinddragelse og medbestemmelse på SDU?

"Medarbejderinddragelse er et vigtigt fokus for SDU. Det er et område, vi til enhver tid er åbne for at gøre endnu bedre. Derfor har SDU's direktion aktiveret universitetets vedtægtsudvalg. Direktionen har desuden på møde den 5. december 2019 vedtaget at nedsætte en særlig arbejdsgruppe, der skal kortlægge og fremkomme med anbefalinger vedrørende medarbejderinddragelsen på SDU".

Er der nok åbenhed om vigtige sager, der behandles i rådene?

"Det er en væsentlig prioritet, at medarbejderne kan følge med i information om mødeindkaldelser, mødemateriale og referater. Derfor er dette materiale altid tilgængeligt på SDU's intranet. Møder i råd er offentlige, og helt undtagelsesvis er der lukkede døre, hvis der er personfølsomme sager (eksempelvis § 4, Forretningsorden for Universitetsrådet)".

Der er nedsat et arbejdsudvalg, der skal se på medarbejderinddragelsen. Hvorfor?

"Det er en meget vigtig dagsorden, som valgresultatet også afspejlede. Den understøtter vi naturligvis".

Der har været minimal kommunikation omkring valget af medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen – fx sammenlignet med ekstern annoncering af de nye eksterne medlemmer. Hvad er grunden til dette?

"På SDU er vi naturligvis interesserede i, at så mange ansatte og studerende som muligt deltager i de demokratiske processer. Valgdeltagelsen til bestyrelsen var på VIP-siden 17,23 procent og på TAP-siden 38,05 procent. Vi anerkender derfor præmissen om, at der har været for lidt kommunikation om valget. Det bliver derfor et punkt, vi vil have fokus på fremover, så vi kan være med til at understøtte en endnu højere valgdeltagelse".

Flere kilder nævner processen omkring SDU's verdensmålstrategi som eksempel på manglende medarbejderinddragelse. Hvorfor skete der ikke en mere omfattende inddragelse af medarbejdernes syn og ideer inden en så omfattende beslutning?

"Jeg vil gerne præcisere, at der er tale om en rammebeslutning, hvor bestyrelsen alene har besluttet, at SDU skal arbejde med FN's verdensmål, men ikke hvordan. Denne proces er først ved at blive udfoldet i samarbejde med medarbejdere og studerende. Dette skal netop ikke være en topstyret proces, men en proces, som går på tværs af organisationen".

“ Jeg har absolut et håb om, at vi får mere materiale at arbejde med. Det er jo en fantastisk mængde information, man kan få ud af sådan en lille klump. *Theis Trolle Jensen, postdoc ved Globe Institute, KU*

LOLA FRA LOLLAND

Den 5.700 år gamle Lola fra Lolland har vakt international opsigt, og det samme har Theis Trolle Jensen, der fandt på at dna-teste hendes tyggegummi.

Kort før jul gik der lidt kludder i de nationalromantiske stereotyper. Ved hjælp af en klump gennemtygget beg og moderne dna-analyse var det nemlig lykkedes en gruppe forskere på KU at genskabe et ganske præcist billede af en dansk pige, som hun så ud anno 3850 før Kristi fødsel. Men Lola – som de har døbt hende – fra Lolland var ikke den “unge blonde pige”, som vi har for vane at besynges. Hendes øjne var ganske vist blå, men huden og håret var mørkt. Den mørke lød havde hun fra sine forfædre, der udvandrede fra Afrika og efter istidens slutning for 15.000 år siden bosatte sig på vores breddegrader. Til gengæld var hendes ansigtstræk europæiske. Hun var endvidere laktoseintolerant, men havde til gengæld både and og hasselnødder som en del af kosten.

At vi i dag kan male billedet af Lola og gøre os kloge på hendes kost og sygdomme, er en lille forskningsmæssig solstrålehistorie, der tog sin begyndelse, den dag Theis Trolle Jensen, postdoc ved Globe Institute, KU, fandt på at dna-teste de klumper af tygget birkebeg, som dengang blev brugt både som lim til for eksempel af fæstne pilespidser og som regulært tyggegummi. De

indtørrede klumper har på forunderlig vis holdt sig intakte gennem årene, og det afsondrede spyt kan ikke alene fortælle om pigens dna, men også om den mad, hun har haft i munden.

Forskningsresultatet, som blev til i samarbejde med forskere fra Nationalmuseet, DTU, Museum Lolland-Falster og University of York, blev publiceret 17. december i tidsskriftet *Nature Communications*. Og så var Theis Trolle Jensens telefon stort set i belejringstilstand.

“Det var enormt hektisk. Jeg har jo aldrig før prøvet at blive kimet ned dag og nat af journalister fra hele verden. Det var særligt i de første dage, der var knald på. Medierne, der ligger i andre tidszoner, ringede jo sent, og de, der skulle lave morgennyheder, ringede klokken fem om morgenen”, fortæller han.

Omkring 280 nyhedsmedier har foreløbig bragt historier om Lola fra Lolland.

For Theis Trolle Jensen kommer det størknede tyggegummi formentlig til at fylde en hel del i hans arbejdsliv fremover. Hans forskningsgruppe har søgt og fået penge til et større projekt, der skal undersøge andre tilsvarende klumper af tygget beg.

“Det bliver super spændende – et stort studie, der skal dække Sydskan-dinavien helt fra 10.500 til 4.000 år siden”, fortæller han.

En udfordring bliver imidlertid at finde tilstrækkeligt med tyggegummirester. Dem er der nemlig ikke så mange, der har interesseret sig for før.

“Der er ikke så mange fundne begklumper – kun omkring 25 fra Sydskan-dinavien. Der har sikkert været tusindvis i udgravningerne, man brugte det jo til at fæstne pilespidser og alt muligt. Men det kan godt være, at man ikke har kigget efter dem. Klumperne er små og ligner trækul”, fortæller Theis Trolle Jensen, der selv blev gjort opmærksom på begklumperne af en udgravningsleder, da han var på en udgravning i Sverige i 2009.

Han tror dog på, at Lola-historien vil gøre, at der fremover vil dukke en del flere klumper frem fra udgravninger.

“Jeg har snakket med folk på museerne, og de vil i hvert fald kigge efter dem nu. Så jeg har absolut et håb om, at vi får mere materiale at arbejde med. Det er jo en fantastisk mængde information, man kan få ud af sådan en lille klump”. ■



RUNDSPØRGE:

Hver fjerde forsker stoler ikke på ledelsen

En rundspørge blandt medlemmerne af DM viser, at en del af forskerne på universiteterne ikke har tillid til deres ledelse. Resultatet overrasker ikke topforskere som eksempelvis Eske Willerslev.

25 procent af forskerne på landets universiteter stoler ikke på udmeldinger, der kommer fra ledelsen, 45 procent føler ikke, at der er klare mål for, hvornår de har løst deres arbejdsopgaver tilfredsstillende, og 44 procent føler ikke, at de bliver involveret i beslutninger om forandringer, selvom det står i universitetsloven, at ledelsen skal sikre medarbejdere og studerendes medbestemmelse og medinddragelse i væsentlige beslutninger.

En ny rundspørge om arbejdsmiljøet blandt medlemmerne af Dansk Magisterforening tegner altså et dystert billede af tilliden til lederne, til deres evne til at udstikke klare mål og involvere medarbejderne på universiteterne. Forskerne nærer nemlig større mistillid til deres ledelse end resten af medlemmerne af DM, viser rundspørgen.

De seneste arbejdspladsvurderinger (APV'er) på eksempelvis KU og AU tegner et lidt mere positivt billede af forholdet med ledelsen og de ansatte (se boks). Her er det mellem 11 og 15 procent, der udtrykker mistillid til ledelsen, alt efter om der spørges til ledelsen på instituttet, fakultetet eller rektoratet.

De forskere, som Forskerforum har talt med, er enige om, at DM's undersøgelse og APV'erne faktisk afspejler virkeligheden, som de oplever den i deres hverdag, og når de snakker med kollegerne.

Thomas Vils Pedersen, VIP-fællestillidsrepræsentant på KU og næstformand for Dansk Magisterforening, siger, at der med hensyn til både tillid og inddragelse er store forskelle fra institut til institut og fra fakultet til fakultet.

Eksempelvis udtrykker 19 procent af medarbejderne på fakultetet Science på KU mistillid til KU's samlede ledelse, og 24 procent har ikke tillid til dekanens måde at lede fakultetet på. Tallene fra KU-Science lægger sig altså tæt op ad resultaterne fra DM's rundspørge.

“KU's APV fra 2019 viser ligesom DM's rundspørge, at der er en del medarbejdere, der ikke har tillid til ledelsen. Jeg kan også genkende billedet af, at der er mange VIP'er, som ikke oplever sig tilstrækkelig involveret i beslutninger, der har konsekvenser for deres arbejdsliv”, siger Thomas Vils Pedersen.

Flere kilder understreger dog også, at der findes masser af dygtige ledere på universiteterne, og at det grundlæggende problem er, at systemet, som blev indført med universitetsloven fra 2003, avler mistillid. Med loven blev de valgte ledere udskiftet med en professionel ledelse og med en bestyrelse med et eksternt flertal bestående af blandt andre folk fra erhvervslivet.

Danmark kunne være i toppen med en anden ledelse

En af kritikerne af det system er Eske Willerslev, der siden 2015 har delt sin arbejdstid mellem sit professorat ved

Globe Institute på Københavns Universitet og sit Prince Philip-professorat på University of Cambridge. Opholdet ved det britiske topuniversitet og hans rolle som VIP-repræsentant i KU's bestyrelse har gjort det tydeligt for ham, at ledelsessystemet på de danske universiteter er skruet forkert sammen.

“Det er et fuldstændigt top-downstyret system, som ledelsen nogle steder har kørt helt ud i ekstremerne. Fælles for topuniversiteterne i verden, som vi gerne vil sammenligne os med, er, at det er et top-down-system, som møder et bottom-up. Fx er det utænkeligt, at der indsættes en anden institutleder end den, flertallet af de faste videnskabelige medarbejdere på en given afdeling peger på. Man vælger også ledere gennem hele systemet, som er eller har været topvidenskabsfolk. På de danske universiteter er det vigtigste element, når man ansætter ledere, derimod ofte administrativ erfaring”, siger han.

Ifølge Eske Willerslev er kvaliteten af forskningen på KU på mange områder lige så høj som på Cambridge, men mens Cambridge er i top-5 på internationale ranglister, er KU nede omkring nummer 100, og det skyldes blandt andet et dårligere renommé blandt forskere og en lavere medarbejdertilfredshed, hvilket er resultatet af en ledelsesform, der fører til mistillid, mener han.

Eske Willerslev foreslår, at politikerne som minimum justerer universitets-



Eske Willerslev mener, at de danske universiteter skal styres mere som Cambridge.

loven, så institutlederne igen i praksis bliver valgt af de faste medarbejdere. Det skal sikre, at de lokale ledere føler sig loyale over for medarbejderne og ikke over for dekanen eller rektor. Organerne, som eksempelvis Senatet, samarbejdsudvalget eller Akademisk Råd, hvor medarbejderne er repræsenteret, skal også have reel bestemmelsesmagt og ikke blot være rådgivende, og så skal der en højere grad af faglig indsigt ind i bestyrelserne fra andre danske og udenlandske universiteter, da mange

af medlemmerne fra erhvervslivet ikke har den fornødne viden om, hvad det vil sige at drive et internationalt universitet.

“Forskere på universiteterne i dag er folk, der har været igennem et lillebitte nåleøje. Det er toptunede, dygtige mennesker inden for hvert deres felt, der kommer med erfaringer fra udlandet, hvor de har set, hvordan det kan fungere, og så oplever de forholdene i Danmark og spørger: Hvad foregår der? Tiden er moden til at ændre systemet, da vi

forskere er klar til at løfte universiteterne, hvis vi får lov”, siger Eske Willerslev.

Tiden moden til ny lov

Thomas Vils Pedersen er enig i, at tiden er moden til en ny universitetslov.

“Jeg forstår godt at der skulle ske en reform i 2003, da der var brug for mere målrettede universiteter, men forskerne oplever, at væsentlige kerneværdier er gået tabt. Vi kan genvinde noget af tilliden ved at efterligne styreformene på nogle af de internationale topuniversiteter, vi gerne vil sammenligne os med, og give forskerne reel indflydelse på, hvem der skal være ledere”, siger han.

Thomas Vils Pedersen tilføjer, at det særlige ved nyskabende forskning er, at det er en bottom-up-proces, hvor forskernes ideer er styrende for processen. Dermed adskiller universiteterne sig fra andre arbejdspladser, da de ikke egner sig til en hierarkisk styreform, og derfor sker der også af og til sammenstød med ledelseskulturen i det nuværende system med mistillid til følge.

“Vi skal udvikle et system, hvor ledelsen sætter retningen men i respekt for og i dialog med VIPerne. Forskerne forventer, at ledelsen hører, hvad de siger og tager det alvorligt”, siger han.

Lovrevision gjorde ingen forskel

Claus Emmeche, lektor på KU, var en af initiativtagerne til en underskriftsindsamling med krav om at få universitetsloven fra 2003 ændret, efter at en international evaluering af loven i 2009 konkluderede, at medindflydelse for studerende og ansatte bør sikres bedre. Det førte til, at det blev indføjet i lovens § 10, at “Bestyrelsen sikrer, at der er medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende i væsentlige beslutninger”.

Claus Emmeche siger, at selv om retten til medbestemmelse blev indskærpet, har det reelt ikke gjort nogen praktisk forskel.

“Man taler om medbestemmelse, men når der ikke er indføjet noget om beslutningskompetence, bliver det hele meget luftigt. Problemet er, at ledelsesstrukturen er den samme, og at orga-

► nerne, hvor de ansatte er repræsenteret, ikke kan beslutte noget og derfor først bliver informeret, når beslutningerne er truffet”, siger Claus Emmeche.

Ud over manglen på medbestemmelse peger han på, at de mange nye public management-instrumenter, hvor output skal måles, uddyber kløften og mistilliden mellem ledelse og ansatte yderligere.

Asger Sørensen, lektor i pædagogisk filosofi ved DPU på AU, hvor han bl.a. forsker i universitets idé, kalder ligefrem loven for institutionaliseret mistillid.

“Der er ikke noget mystisk ved, at de ansatte er bekymrede og mistror ledelsen. Ledelsen er sat til at forvalte en lovfæstet mistillid til forskerne, og mistillid oppefra avler mistillid nedefra. Det er klassisk politisk filo-

sofi og organisationsteori, og derfor er der opstået et os mod dem”, siger han.

Som eksempel nævner han, at det står i loven, at bestyrelsen skal have eksternt flertal, og at formanden skal vælges blandt de eksterne medlemmer. Det enlige bestyrelsesmedlem, som VIP’erne har ret til at vælge, kan altså ikke tiltros posten.

Magt og indsigt adskilt

Peter Harder, professor på KU, er på vej med bogen “Ledelse på afveje”, hvor han sammen med Jep Loft gennemgår ledelsesreformerne på universiteterne og deres konsekvenser. Han understreger, at bogen ikke er imod ledelse, da der kan være brug for en handlekraftig ledelse, men spørgsmålet er, om ledelsen forstår, hvad der sker i maskinrummet.

“Der har været fyringsrunder på stort set alle universiteter de seneste år, hvor kriterierne har været økonomiske og ikke faglige, og det skaber ekstrem mistillid til ledelsen.

Eske Willerslev, professor

“De danske universiteter er i virkeligheden et ekstremt eksempel på, hvad der sker, når hierarkiet får lov til at tage over. Universiteter er ikke normale organisationer, da de er afhængige af dygtige forskere, men magten er flyttet væk fra forskerne og erstattet af en topstyret ledelse i mange etager og med mange forskellige strategier”, siger han og fortsætter:

“Man har adskilt magt og indsigt og dermed følingen med, hvad der foregår. Forskerne oplever, at der træffes beslutninger, som de ikke har indflydelse på, og som virker vilkårlige og destruktive, og det fører selvfølgelig til mistillid”.

Skandalesager giver mistillid

Eske Willerslev siger, at mistilliden også bundes i de mange skandalesager, der har ramt universiteterne gennem en årrække, fordi det vidner om en ledelse, der ikke formår at aflæse, hvad der foregår på forskerniveau.

Han nævner i flæng fyringen af geologen Hans Thybo, nedlæggelsen af Susan Stipps forskningsgruppe, de fejlslagne fusioner af datalogi og matematik og biologi og naturhistorisk museum på KU og sagen om oksekødsrapporten på AU.

“Det er sådan med enerådige ledere, at det virker fantastisk, hvis der er visionære folk på posterne, men hvis der ikke er, går det helt galt – og det behøver blot at være en dårlig, ikkereflekterende leder i den enstrengede ledelse. Det er derfor, man sætter bottom-up-mekanismer op for at forhindre, at den slags kan foregå, og at gode ideer fra forskerne faktisk kan komme i spil”, siger han og fortsætter:

“Ligeledes bevirker mekanismerne ved top-down, at forskningen og undervisningen ikke naturligt udvikler sig efter de bedste ideer – det bliver en forskningsmæssig planøkonomi. Derimod har førende universiteter i USA og England skabt systemer med en balance

OM UNDERSØGELSEN

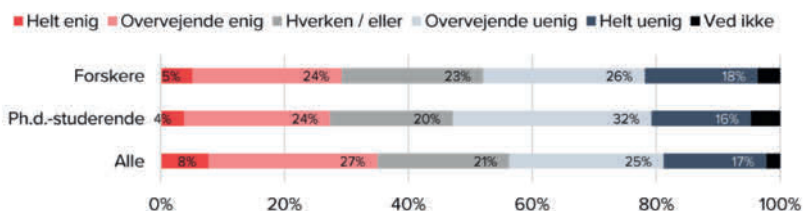
Rundspørgen er gennemført blandt alle beskæftigede medlemmer af DM i perioden 30. august til 15. september 2019.

I alt deltog 4.870 medlemmer, hvilket giver en svarprocent på 18.

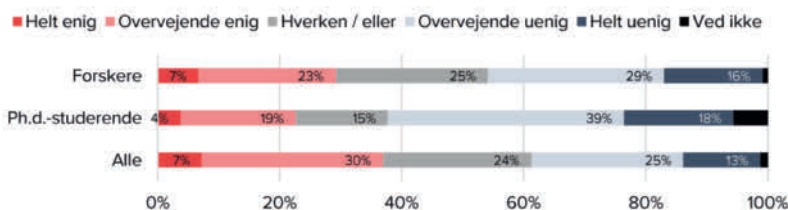
Der er en lille overrepræsentation af kvinder og en lidt højere gennemsnitsalder.

Ud af de 4.870 medlemmer, som svarede, var 582 forskere og 106 ph.d.-studerende.

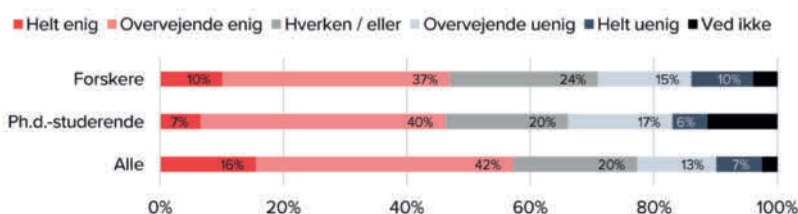
Figur 8. På min arbejdsplads bliver de ansatte ofte involveret i beslutninger om forandringer



Figur 12. Der er klare mål for, hvornår mine arbejdsopgaver er løst i en tilfredsstillende kvalitet



Figur 15. Man kan stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen



mellem top-down og bottom-up, der er blevet fintunet gennem århundreder. Og de virker. Hvis der havde været et beslutningsforum, hvor medarbejderne havde reel indflydelse, var lortesagerne på de danske universiteter aldrig kommet så vidt, fordi ledernes dårlige beslutninger var blevet blokeret”.

Heine Andersen, professor emeritus på KU og forfatteren til bogen “Forskningsfrihed”, der afslørede brugen af ulovlige tavsheds klausuler på både AU og KU, ønsker ikke at kommentere de konkrete tal, men siger, at den jævne og konstante strøm af skandalesager givetvis er med til at rokke ved tilliden til ledelsen, og at problemet er generelt.

“Skandalerne er mulige på grund af ledelsesformen, fordi de forudsætter en hierarkisk struktur med vidtgående beføjelser, men den svigtende tillid hænger også sammen med topstyringen, manglen på legitimitet og den manglende mulighed for at få indflydelse på beslutningerne. Og så er ledelsen fuldstændig usynlig udadtil, når det gælder om at forsvare forskningens grundværdier”, siger Heine Andersen, der mener, at der burde laves en grundig udredning af forholdene på universiteterne.

Afskedigelser koster opbakning

Eske Willerslev siger, at et sidste, men meget vigtigt element, der skaber mistillid, er fraværet af tenure, altså reel beskyttelse mod afskedigelse af fastansatte forskere, i Danmark i modsætning til eksempelvis Sverige og Tyskland, hvor de skal gøre noget kriminelt for at blive afskediget.

“Der har været fyringsrunder på stort set alle universiteter de seneste år, hvor kriterierne har været økonomiske og ikke faglige, og det skaber ekstrem mistillid til ledelsen. Når lederne har magten til at skille sig af med kritikerne, vil nogle blive fristet til at gøre det”, siger Eske Willerslev. ►



REKTORFORMAND:

“Jeg oplever medarbejderne som glade og tilfredse”

Anders Bjarklev, formand for Danske Universiteter og rektor på DTU, kan ikke genkende, at en del af forskerne skulle mangle tillid til deres ledere.

“Det svarer ikke til billedet inde i mit hoved, og det harmonerer heller ikke med resultaterne af trivselsundersøgelserne, som vi gennemfører løbende, hvor vi spørger, hvordan medarbejderne har det på deres arbejdsplads”. Sådan siger Anders Bjarklev, formand for universiteternes samarbejdsorganisation, Danske Universiteter, som reaktion på DM’s rundspørge blandt medlemmerne. Heri svarer 25 procent af forskerne blandt andet, at de ikke stoler på udmeldinger, der kommer fra ledelsen.

Anders Bjarklev tilføjer, at det måske kan føles, som om der er blevet en længere afstand til ledelsen, fordi universiteterne udvikler sig, og der bliver flere ansatte, men at der findes en lang række organer, hvor medarbejderne har repræsentanter, som bliver hørt. Han nævner de centrale og lokale samarbejdsudvalg, Akademisk Råd og arbejdsmiljøudvalgene som eksempler.

“Medarbejderne bliver inddraget i debatter og alle mulige typer af problemer. Hvis de oplever, at der er tale om en skinproces, der ikke bliver taget alvorligt, så vil jeg gerne opfordre dem til at klage”, siger han.

Anders Bjarklev tilføjer, at hvis der vitterligt er tale om en mindre tillid til ledelsen lige nu, som rundspørgen blandt DM’s medlemmer indtil videre kun indikerer, så kan det også skyldes, at universiteterne har måttet kæmpe med 2-procentsbesparelserne, der har ført til afskedigelser.

“Det er klart, at det giver utilfredshed, og det er ikke altid nemt at forklare medarbejderne, hvordan tingene hænger sammen, og hvor beslutningerne kommer fra. Men en valgt leder ville stå med præcis de samme udfor-

dringer, og at rektor er ansat af bestyrelsen, betyder altså ikke nødvendigvis, at vedkommende er en dårlig leder”, siger han.

Umulig sammenligning

Han understreger, at han mener, at vi har rigtig gode universiteter i Danmark.

“Vi har det seneste årti leveret bedre og mere forskning, og vi uddanner dygtige kandidater, der kommer i job. Vi har performeret rigtig fint til trods for nedskæringer, så intet tyder på, at ledelsesreformen har skadet vores evne til at levere”, siger Anders Bjarklev.

Han er derfor heller ikke enig med topforskeren Eske Willerslev, der mener, at de danske universiteter kunne måle sig med den absolutte internationale top, herunder Cambridge, hvis vi ændrede ledelsessystemet og gav magten tilbage til forskerne.

“Du kan ikke bare pille et element ud og sige, at hvis vi gjorde det anderledes, ville alt blive meget bedre. Vi kan godt lide at sammenligne os med de angelsaksiske universiteter, men det er svært at drage paralleller, da systemerne er meget forskellige”, siger Anders Bjarklev.

Han påpeger, at eliteuniversiteterne i Storbritannien og USA har brugerbetaling på uddannelse. De modtager også store donationer, som de investerer, og de er drevet af fonde, der sidder på en stor pengekasse.

“Prøv at give et dansk universitet den samme økonomi. Så ville der ske ting og sager – også med den nuværende ledelse”, slutter han. ■

► Det billede kan tillidsfolkene godt genkende på Aalborg Universitet, hvor 107 ansatte blev afskediget i 2019.

Her sendte et ukendt antal medarbejdere et debatindlæg til Altinget, hvori de skrev, at rektor ruinerede samfundsvidenskaberne, og mere end 600 skrev under på en protest mod besparelserne. De tillidsvalgte klagede også over manglen på inddragelse i beslutningerne, og rektor måtte erkende, at kommunikationen havde været for dårlig.

Ole Busck, lektor og netop afgang DM-fællestillidsrepræsentant på AAU, siger, "at mange følte, at de var blevet manipuleret med, og at ledelsen løj om tallene".

Særligt nedlæggelsen af syv engelsksprogede uddannelser på campus i København havde de svært ved at for-

“ De økonomiske forudsætninger ændrer sig hele tiden, og troværdigheden kan aldrig blive bedre end grundforudsætningerne.

Olav W. Bertelsen, formand for DM Viden

stå, da de sagtens kunne have været lagt om til dansk som undervisningssprog.

"Vi fik aldrig en forklaring på, hvad der reelt lå bag, og vi kunne ikke se logikken i det", siger han.

Ole Busck tilføjer, at afskedigelserne givetvis har påvirket tilliden til ledelsen, men at problemet er mere grundlæggende.

"Forskere har respekt for de ledere, der før har været deres forskerkolleger, men mange kommer ind fra sidelinjen, og for dem handler det om at få butik-

ken til at køre rundt. De er dygtige til at administrere, men interesserer sig ikke for forskning, og de aner ikke, hvad der foregår ude i forskningsgrupperne. Hvis vi stadig kunne vælge vores ledere, ville vi stemme på dem, vi havde respekt for og tillid til", siger han.

Lektor Frederik Hertel, der har taget over som DM's fællestillidsrepræsentant på AAU, mener, at konsekvenserne af universitetsloven, der gav lederne mere magt, først for alvor slår igennem nu, fordi ledelserne er presset af besparelser og føler et behov for at ændre radikalt på organisationerne og gennemføre omorganiseringer og afskedigelsesrunder.

"Hvis man ønsker en stærk ledelse, kan det kun ske på bekostning af kollektivet. Det er klart, at det gør noget ved tilliden at se sine venner og nære kolleger blive afskediget", siger han.

Omorganisering gav rekordlav tillid på AU

Ida Juul, lektor på AU og tillidsrepræsentant, husker, at tilliden til ledelsen var rekordlav under daværende rektor Lauritz B. Holm-Nielsen, der trådte tilbage i 2013.

Det hang sammen med den faglige udviklingsproces på AU, der blandt andet betød, at ni fakulteter skulle samles i fire, 55 institutter skulle reduceres til 26, og en geografisk omrokering skulle sikre fagfæller naboskab. En evaluering viste efterfølgende, at medarbejderne følte sig fremmedgjorte i forhold til ledelsens forandringsprocesser, hvilket førte til afmagt og frustration. Meningsfulde fagfællesskaber gik tabt, og den administrative organisering modarbejdede direkte effektiv opgaveløsning.

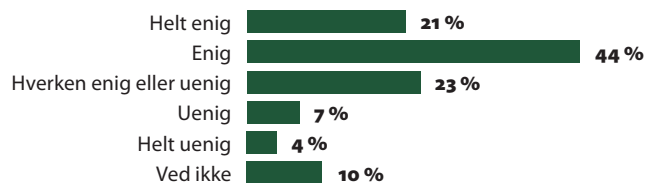
"De fleste er enige om, at det var en fiasko, og der var også en erkendelse i ledelsen af, at det gik galt, fordi man ikke havde lyttet til medarbejderne. Jeg oplever en villighed til at lytte, men det er jo ikke det samme som at få ret", siger Ida Juul.

Hun tilføjer, at tilliden til ledelsen i dag er meget større, hvilket hun mener hænger sammen med en stram og langsigtet styring af økonomien på AU.

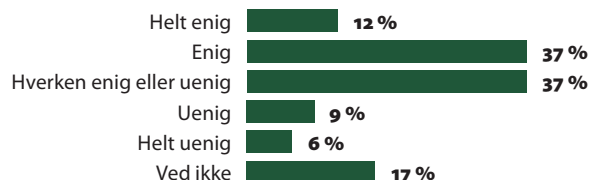
"Folk føler sig ikke så fyringstruede på AU, da vi har undgået store mas-

ARBEJDSPLADSVURDERING PÅ KU (2019)

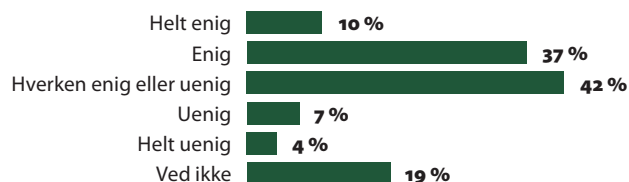
Jeg har tillid til institutledelsens måde at lede instituttet på:



Jeg har tillid til dekanatets måde at lede fakultetet på:

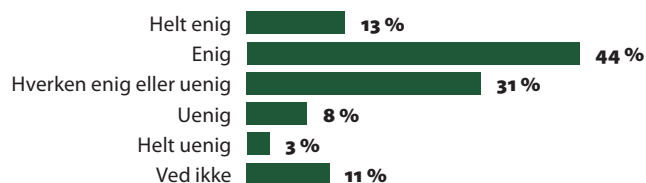


Jeg har tillid til rektoratets måde at lede universitetet på:



ARBEJDSPLADSVURDERING PÅ AU (2019)

Jeg har tillid til universitetsledelsens måde at lede Aarhus Universitet på:



seafskedigelser. Det opleves, som om ledelsen prøver at manøvrere bedst muligt inden for de stramme økonomiske rammer, universiteterne er underlagt i dag, men bagsiden er, at man er meget tilbageholdende med at ansætte, så det er svært for unge forskere at få en karriere”, siger hun.

Ifølge Ida Juul giver den stramme styring af forskningspublicering derimod gnidninger, da det opleves som kontraproduktivt i forhold til idealet om fri forskning. På fakultetet Arts er der en norm om, at de ansatte skal producere i gennemsnit 2 peer-reviewede artikler om året over en 3-årig periode.

“En sådan kvantitativ måde at måle forskning og publicering på risikerer at spænde ben for forskningsmæssig fordybelse og originalitet”, siger hun.

Politikerne bærer skylden

Olav W. Bertelsen, formand for DM Viden og fællestillidsrepræsentant på Aarhus Universitet (AU), tror i høj grad, at svarene i DM-rundspørgen, hvor 25 procent svarer, at de ikke stoler på ledelsens udmeldinger, handler om, at der er så stor politisk uforudsigelighed om bevillinger, hvilket man senest oplevede i forbindelse med omprioriteringsbidraget og taxameterløftet.

“De økonomiske forudsætninger ændrer sig hele tiden, og troværdigheden kan aldrig blive bedre end grundforudsætningerne. Det begrænser, hvor skrāsikre udmeldinger ledelsen kan komme med, men jeg synes faktisk, at ledelsen på AU er blevet god til at tage de nødvendige forbehold”, siger Olav W. Bertelsen.

Han tilføjer, at tallene gør, at man må overveje, om man kan udforme et system, der giver mere legitimitet, som det ville være tilfældet med en valgt ledelse, men han siger, at et kollegialt styre kun er reelt, hvis der er basismidler at disponere over, og det er ikke tilfældet i dag. ■



EKSPERT:

“Tillid kan ikke beordres, det er noget, en leder skal gøre sig værdig til”

Tina Øllgaard Bentzen, der har skrevet ph.d. om tillidsbaseret ledelse i offentlige organisationer, konkluderer, at det har store omkostninger for en organisation, når tilliden mellem ledelsen og ansatte er lav.

Mistillid mellem ledelse og medarbejdere er ødelæggende for kvaliteten og effektiviteten i en organisation. Sådan konkluderer Tina Øllgaard Bentzen, adjunkt på Roskilde Universitet, der har skrevet ph.d. om tillidsbaseret ledelse i offentlige organisationer.

Hun fortæller, at mistillid simpelthen fører til højere transaktionsomkostninger, fordi medarbejderne begynder at gardere sig, når de tvivler på, at lederen har deres ryg.

“Eksempelvis skriver de notater om møder, så de kan dokumentere, hvad der er blevet sagt og besluttet. Det er arbejdstid, som de givetvis kunne have brugt på noget bedre”, siger hun.

Tina Øllgaard Bentzen tilføjer, at mistillid også virker demotiverende, særligt for forskere, der er drevet af interessen for deres fag. Desuden viser undersøgelser, at oplevelsen af mistillid undergraver medarbejdernes ønske om at bidrage til fællesskabet, og at de i stedet får fokus på at “mele egen kage”.

Sådan skaber en leder mere tillid

Forskningen viser, at det at have en god relation til den nærmeste leder har afgørende betydning. Det påvirker nemlig ofte også tilliden til kollegerne og til topledelsen i en positiv retning.

Tina Øllgaard Bentzen siger, at udfordringen for mange ledere er, at tillid ikke er noget, de kan beordre, som de kan i mange andre sammenhænge i en organisation.

“Tillid er noget særligt, fordi det er noget, du kun kan invitere til ved at gøre dig tillidsværdig”, siger hun.

Det handler bl.a. om at skabe sammenhæng imellem ord og handling i organisationen. Lederen kan også invi-

tere til tillid ved at gøre sig selv sårbar, fx ved at turde bakke medarbejderne op – også selvom der er risiko for, at noget kan gå galt. Tillid opbygges også lettere gennem ansigt til ansigt-relationer, så tendensen til, at enhederne bliver større, så der snildt kan være 100 forskere på et institut, er altså ikke befordrende for tillidsopbygningen.

“Det gør det vanskeligere, fordi man mister relationen ansigt til ansigt, hvor man kan afkode, om man kan regne med lederen”, siger Tina Øllgaard Bentzen.

En anden udfordring er, at lederen godt kan gøre alle de rigtige ting for at skabe tillid, men medarbejderne er underlagt kontrolsystemer, dokumentationskrav eller besparelser, der undergraver tilliden. “Tillid sidder ikke kun i relationer, men også i strukturer”, siger hun. I forskningsverdenen kan det fx være omprioriteringsbidraget på uddannelse, fremdriftsreformer, nedskæringer mv., som i den grad påvirker tilliden til systemet.

“Lederen skal stå på mål for mange ting, herunder økonomi, og når man som ansat ikke kan gennemskue, hvor tingene kommer fra og hvorfor, så undergraver det tilliden. Lederen kan forsøge at afværge det ved at gøre beslutningerne gennemskuelige og varsle forandringer i god tid”, siger hun.

Tina Øllgaard Bentzen tilføjer, at forskningen måske lidt overraskende for nogle også viser, at tillid og kontrol ikke nødvendigvis er modsætninger, hvis kontrolmekanismerne giver mening i forhold til fagligheden.

“Fx tror jeg, at mange forskere har det fint med BFI-systemet, som jo også er en kontrol – men en kontrol gennem brug af peer review fra andre forskerkolleger. Når kontrol giver mening, kan den altså sagtens rime på tillid”, siger hun. ■

SKAL PH.D.EN VÆRE KLOG ELLER SMART?

Ph.d.-studerende er splittet mellem de klassiske forskningsidealer og samtidens krav om målrettethed og effektivitet. Ofte kommer det til udtryk i valget mellem at skrive artikler eller en monografi, fortæller Signe Skov, der har undersøgt dilemmaet i sit eget ph.d.-projekt.

Der er to stemmer, der taler til de ph.d.-studerende, når de skriver deres afhandling. Den ene kræver original forskning og fagligt højt niveau. Den anden kræver, at tingene bliver færdige, og at det er noget, man kan bruge til noget umiddelbart.

I sin ph.d.-afhandling, som har titlen "Hvad er en ph.d.-afhandling?", identificerer Signe Skov de to stemmer som henholdsvis den intellektuelle diskurs og den instrumentelle diskurs. Og de trækker – desværre – ofte i forskellige retninger.

"På den ene side oplever de ph.d.-studerende en vejleder, der taler om intellektuelle standarder: dybde, substans og niveau. Og samtidig oplever de, at det i virkeligheden kun handler om at publicere", fortæller Signe Skov, som har interviewet en række ph.d.-studerende og vejledere inden for humaniora og samfundsfag på KU og RUC.

Ifølge Signe Skov er det typisk vejlederne, der repræsenterer den intellektuelle diskurs. Her møder ph.d.-

studerende ønsker om faglig dybde, højt niveau og substantielle forskningsbidrag. Men modsætningerne i uddannelsen viser sig, når vejlederne samtidig også selv kommer med instrumentelle argumenter, eksempelvis når de taler om deres egen forskningsskrivning i forhold til produktion, omtale og mængde. Den instrumentelle diskurs viser sig også i forbindelse med aftagere og ph.d.-skolen.

"Ph.d.-skolerne artikuleres både af ph.d.-studerende og vejledere ofte sammen med mere instrumentelle tænkninger. Nogle vejledere siger: Ph.d.-skoler skal man ikke lytte til, de er politiske – forstået som politiske ønsker om at publicere", fortæller Signe Skov.

Overskuelig vej

Udgangspunktet for Signe Skovs projekt er en statistisk udvikling, der viser, at flere og flere ph.d.-studerende på de tørre fag vælger at skrive deres ph.d.-afhandling i form af en artikelsamling frem for en monografi.

Og i dette valg spiller den instrumentelle diskurs ofte en rolle, konstaterer hun.

"Det er ikke, fordi det at skrive artikler i sig selv er instrumentelt. Det har man altid gjort i forskningen, og det kan også defineres ud fra en intellektuel diskurs. Men man kan se, at det blandt de ph.d.-studerende har fået en instrumentel karakter – de taler om det og forstår det som noget instrumentelt".

Artiklerne er for mange en mere kvantitativ og dermed overskuelig måde at leve op til de krav, der stilles til en ph.d.-afhandling. Blandt andet fordi godkendelsen af ph.d.-afhandlingen på den måde sker gradvist gennem forløbet.

"I den artikelbaserede afhandling, hvor artikler skal igennem bedømmelse og udgives, føler de studerende sig ofte sikre, når udgivelserne er sket. Men på den måde sker der også et skred, i forhold til hvem der egentlig bedømmer ph.d.-afhandlingen: bedømmelsesudvalget eller tidsskrifterne, der udgiver artiklerne? Det er noget, mange vejledere tænker over", siger hun.

Hvad er den gode ph.d.?

Hun slår fast, at hun heller ikke vil pege på den instrumentelle diskurs som noget entydigt negativt. Problemstillingen er, at afvejningen mellem de to diskurser ofte er noget, den ph.d.-studerende og vejlederen kommer til at sidde og afgøre på egen hånd. Men spørgsmålet om, hvad den gode ph.d.-afhandling skal stræbe efter, er større og vigtigere end blot at overlade til en diskussion ved et vejledermøde.

"Der sker en individualisering af noget, der er strukturelt, og som kollektivet har en interesse i at tage sig af. Ph.d.-uddannelsen bliver et produkt af nogle individuelle valg, fordi der ikke er en kollektiv diskussion: Hvad er den



gode ph.d.? Jeg synes ikke, at det bare er en studerende og vejleders opgave at have de diskussioner”.

Før jul bragte Forskerforum et mindre tema om stress blandt ph.d.-studerende, som ifølge flere undersøgelser er markant mere udtalt end blandt andre VIP-grupper. Og Signe Skov kan godt forestille sig, at de modsatrettede diskurser, der knytter sig til ph.d.-afhandlingen, kan være en af flere stressfaktorer.

“Det er ikke stressforskning, jeg har begået, men man kan spekulere i, om det her hænger sammen med stressproblemer”, siger hun.

Ikke korstog mod artikler

Hun opfordrer vejlederne til at tage diskussionen om, hvad en god ph.d.-uddannelse er, både i vejledningsrummet og på institutionelt niveau.

“Når disse spørgsmål ikke diskuteres i uddannelsen, overlades det til de studerende at skrive og handle i ph.d.-uddannelsen ud fra mere tilfældige, uarticulerede kriterier og også mere instrumentelle kriterier. Man bør forholde sig til den modsætning, de studerende er i. Det, jeg kan se, er, at nogle ph.d.-vejledere trækker sig – de kan godt se modsætningen, men de ved ikke, hvad de skal gøre. Andre vejledere anbefaler deres studerende at skrive i det artikelbaserede format, fordi det bedst kan adressere begge fordringer. Konsekvensen er, at monografien fortrænges som forskningsformat”.

Signe Skov fastslår flere gange under interviewet, at det ikke er et forsvar for monografien, hun er ude i.

“Pointen er, at vi må forholde os til de delvist modsatrettede krav, der er i ph.d.-uddannelsen, og til de forståelser,

som gør, at den ene form for afhandling virker mere oplagt end den anden”.

Som ph.d.-studerende har hun da også selv mærket den dobbelthed, hun beskriver i sin afhandling – som i øvrigt er en monografi.

“Jeg har helt klart også mærket begge diskurser. Jeg har valgt monografien, og jeg har helt klart mærket en skyldfølelse over, at jeg ikke får publiceret undervejs”, siger Signe Skov, der har skrevet ph.d.-afhandlingen under en orlov fra et job som universitetspædagogisk konsulent på RUC. ■

Signe Skov: Hvad er en ph.d.-afhandling? – en undersøgelse af hvordan ph.d.-afhandlingen konstitueres af ph.d.-vejledere og ph.d.-studerende inden for humaniora og samfundsvidenskab. RUC, 2019.

“DET ER GODT NOK MED NOGET PRAGMATIK”

Lektor og tidligere ph.d.-skoleleder Sune Auken mener, at den “instrumentelle diskurs” er nødvendig, fordi den anskueliggør, hvornår man har gjort nok til at få ph.d.-graden. Ellers “ender man i en uendelig udfordring, der kan føre folk ud i noget virkelig dybt mosevand”.

Ph.d.-studerende er ofte splittet mellem ønsket om de klassiske forskningsidealer og en mere pragmatisk, instrumentel tilgang til, hvad et ph.d.-projekt skal kunne. Sådan konstaterer Signe Skov i sin ph.d.-afhandling, og det kan lektor, ph.d.-vejleder og tidligere ph.d.-skoleleder på KU HUM Sune Auken sagtens genkende.

Men han er ikke så skeptisk over for den dualisme. Høje forskningsidealer er altid godt, men samtidig – og særligt i forhold til ph.d.-studiet – er der nødt til at være en god portion pragmatisme, mener han.

“Ph.d.-uddannelsen er et binært fænomen: Man får en grad, eller man får den ikke. Der er nogle specificerede, meget pragmatiske krav til, hvad der skal til for at opnå graden, og det er værd at holde fast i de krav. For tænker man videnskaben ideelt, har den ingen grænser. Man stræber og stræber og stræber for at blive bedre. Jeg har set

ph.d.-studerende, der så rigeligt var på den sikre side, men som stadig var nervøse for, om det var godt nok. Derfor er det godt med noget pragmatik, og det skal vi have mere af”, siger Sune Auken.

Han var fra 2011 til 2017 leder af ph.d.-skolen på Det Humanistiske Fakultet på KU, som er et af de områder, Signe Skov baserer sin undersøgelse på. Og dobbeltheden, som Signe Skov beskriver, er noget, Sune Auken selv har italesat på ph.d.-introseminarer.

Værre før i tiden

“Det, Signe beskriver, handler om uklarhed. Man ved ikke, hvornår man er en ordentlig ansat. Derfor er det vigtigt, at introduktionerne tydeliggør, hvilken balance vi ser mellem de ideelle videnskabskrav og de formelle krav. Herunder skal man også anerkende værdien af den grænseløse stræben – det er også vigtigt. Men hvis man kun henholder sig til det videnskabelige

krav, så ender man i en uendelig udfordring, der kan føre folk ud i virkelig dybt mosevand”.

At de modsatrettede diskurser kan være en medvirkende faktor til de relativt høje tal for forekomsten af stress blandt ph.d.-studerende, er Sune Auken også enig i. Han tror bare, at det reelt var endnu værre før i tiden.

“Har man fulgt med både anekdotisk og mere evident, så er stress og nedbrud noget, der følger ph.d.-uddannelsen. Går du 15-20 år tilbage, tror jeg, de ph.d.-studerende var ramt af stress, som formentlig var betydeligt værre end i dag. Jeg tror, at de administrative krav, der er blevet sat op, har virket afstressende, fordi de sætter en grænse for ens arbejde. Som ph.d.-skoleleder og som vejleder har det altid været en tilbagevendende øvelse for mig at tydeliggøre for de ph.d.-studerende, hvor meget de faktisk har nået, og at vejen til målet nu er endnu kortere”. ■



Masseuniversitetets **modulationsmaskineri**

Servilt tager de studerende det ene ECTS-pointudløsende kursus efter det andet og gennemfører i stigende grad deres uddannelser på normeret tid; men universitetet er ikke (længere) deres (eller vores).

Champagneflasken er tømt, og raketbatterierne fuset af. Et nyt årti står for døren – og vi skal sædvanen tro sige farvel til et gammelt årti, hvori mange reformer skulle implementeres – ikke mindst den såkaldte fremdriftsreform.

Tusindvis af studerende indtager igen landets masseuniversiteter og skal endnu en gang indløse ECTS-

pointmaskinens modulkrav. Modulationerne er udstyret med transparente og retningsanvisende outcomebaserede kompetencemål, der erstatter tidligere færdighedsmål. Livslang kompetenceudvikling gennem læring er et andet udtryk for universitetets skole(lig)gørelse. Aldrig løses man af lære, for enhver begivenhed skal udlægges i læringens hellige navn – og ikke nok

med det: Man skal også selv tage ansvar for læringen og gøre den til sin læring. Det handler ikke om at bruge tid på at tænke eller tage omveje, der fører én nye steder hen. Modulationsreguleringen tillader kun fremdrift, hvilket understøttes af den massive brug af participiumsformer – de såkaldte ing-former, hvor det ene kursus efter det andet skal forceres udelukkende med

blikket rettet mod dét at passere kurset – passeringen.

Accelerationssamfundet afkræver acceleration gennem de sprogliggjorte ing-former som modulering, cirkulering, rotering og “surfing”, for vi har indrettet vores omgang med verden efter kapitalens forskrifter om den nødvendige bevægelighed. Selv den aldrende krop skal holdes i konstant bevægelse for i aktiveringens navn at jagte selvoptimeringen gennem vedligeholdelsen af sine sundhedskompetencer. Kompetencerne er blevet mine – jeg skal nemlig tage ansvar for min egen aldring og min egen læring – selvom kroppen på ingen måde er min egen. Selvoptimering og fremdrift(ing) er blevet et anliggende for masseuniversitetets orientering mod at skulle sikre de studerendes employability.

Vi bevæger os fra modul til modulation – fra form til formning – og ingen aktører (der i mellemtiden er blevet til cirkulationsagenter) – det være sig de undervisende lektorer, studieledere eller det bureaukratiske personel – drømmer i deres vildeste fantasi om, at kurserne – endsige deres sakrosante masterplaner: studieordningerne – kunne drøftes og endevendes pø om pø og bottom-up med de studerende, og endnu færre er sikkert af den opfattelse, at der ville kunne komme noget som helst fornuftigt og gangbart ud af denne “øvelse” – andet end at den tager tid, så de studerende kommer til at spille deres knappe ressourcer på participatoriske gerninger.

Men engang var det anderledes. I et verdenshistorisk universitetsperspektiv på mere end 800 år er det faktisk ikke så længe siden, at de studerende selv var med til at komme med idéer til fagenes indhold og uddannelsernes opbygning. I 1970'erne var for eksempel



Noget, der undrer os, er derfor, hvorfor vi ikke ser et nyt fuldtonet og bredt forankret ungdomsoprør på de danske universiteter?

de RUC-studerende i fællesskab med deres undervisere med til at diskutere og opbygge basisuddannelsesuniversitetets overbygningsuddannelser (kaldet OB I-IV, rækkende fra teknologikritik og nytænkning af statsforvaltningen til videnskabsstudier og bevidsthedshistorie). De hundredvis af timer, der blev investeret i at udarbejde udkast, foretage eksperimenterende scenarier og afvikle fremtidsværksteder i utopiens navn, blev ikke bogført, og de udløste ingen ECTS-point – det var med andre ord før Bologna-processen.

RUC var et lille reformuniversitet på en pløjemark uden for Roskilde, et produkt af højkonjunktur, nye kvalifikationsbehov og et livgivende ungdomsoprør. KU havde også brug for at blive aflastet, og professorvældet for at blive udfordret.

Retrospektivt må det selvfølgelig sandes, at RUC's engang så revolutionerende tværvidenskabelige problemformulerings- og projektarbejdsteknikker bredte sig som en steppebrand og i 2020 paradoksalt nok passer som fødder i hoser til det forhastede og målstyrede masseuniversitet opbygget af fleksible modulationsuddannelser. Medtænkes må også, at fremdriftsreformen tvinger de studerende til at tænke taktisk og tidsøkonomisk snarere end substantielt, dybdeborende og akademisk. Tankefrihed erstattes af friheden til at vælge mellem forskellige forhåndsdesignede uddannelser.

Noget, der undrer os, er derfor, hvorfor vi ikke ser et nyt fuldtonet og bredt forankret ungdomsoprør på de danske

universiteter? Nyligen har der været tilløb til noget sådant på KU; men måske var protesterne for defensive og for lette at udmanøvrere i deres ellers såre prisværdige forsvar for de truede humaniorafag.

Hvor unge mennesker around the Globe samles om slogans som: Reclaim the city og Democracy now, så savner vi endnu at se tilløb til fagkritiske og uddannelsesfornyende fronter version 2.0.

I det nye årti står vi over for talrige udfordringer, for hvordan lærer samfundsborgerne at tænke ikkeinstrumentalistisk, ikkeantropocentrisk og ikkekapitalistisk? Hvordan afvikles subjekt-objekt-tankegangen, og hvornår sender vi the economic man på pension? Hvordan skaber vi grobund for radikale dannelses tanker, eksperimenterende fællesskaber og nye videnskabelige gennembrud? Hvordan kommer generationerne til at tale sammen på tværs af evidente magt- og erfaringsforskelle?

Universiteterne ville helt sikkert være nogle sjovere steder at virke, arbejde og studere “på”, hvis forskerne, underviserne og de studerende satte sig for at generobre og på sin vis grundlægge dem på ny. Ritualiseringer på uddannelsesområdet risikerer desværre ofte at skabe fængsler uden tremmer. Det er uhyre trist år ud og år ind at skulle udbyde alle disse modul(ations)kurser, som de studerende ingen indflydelse har på, selvom vi selvfølgelig godt ved, at nogle få af dem sidder med i diverse ekspederende studienævn, der høres undervejs.

Stillet over for vilde udfordringer i kølvandet på samtidens klima- og miljøkriser må universiteterne også til at vågne op som tænkende, afprøvende og demokratisk inviterende institutioner. ■

AU SKAL OVERVÅGE ULVE I DANMARK

Aarhus Universitet, DCE – Nationalt Center for Miljø og Energi og Naturhistorisk Museum Aarhus skal fortsætte overvågningen af ulven i Danmark frem til 2022. Det har Miljøstyrelsen afgjort efter en udbudsrunde, hvor der også kom et tilbud fra et konsortium bestående af Aalborg Universitet, Københavns Universitet, herunder Globe Institut og Statens Naturhistoriske Museum, Syddansk Universitet og Naturama.



Der er årligt afsat 750.000 kr. til projektet, som Aarhus Universitet har haft ansvaret for siden 2017.

Aftalen skal sikre en systematisk overvågning af ulve i Danmark, som giver Miljøstyrelsen opdateret viden om ulvenes nationale udbredelse og etablering samt så vidt muligt sammenhængen mellem de danske ulve og bestandene i Centraleuropa, særligt i Tyskland og Polen.

Aarhus Universitet, DCE – Nationalt Center for Miljø og Energi og Naturhistorisk Museum Aarhus skal desuden vedligeholde et samlet nationalt register over fund af ulve og yde rådgivning til Miljøstyrelsen i spørgsmål nært knyttet til ulveovervågningen.

MINISTERIET SKIFTER DEPARTEMENTSCHEF



Hanne Meldgaard er blevet udpeget som ny departementschef i Uddannelses- og Forskningsministeriet, hvor hun de seneste tre og et halvt år har haft titel af direktør for Politisk Afdeling. Før tiden som direktør har hun været både konsulent, kontorchef og afdelingsleder i ministeriet.

Hanne Meldgaard er født i 1977 og er uddannet cand.jur. fra Københavns Universitet i 2004. Hun er tiltrådt som departementschef den 1. januar 2020.



Hun afløser **Agnete Gersing**, der selv skrev på Twitter, at hun havde sagt ja til en stilling som kommitteret i Finansministeriet, hvor hun skal arbejde med ledelse og kompetenceudvikling.

Flere medier spekulerede dog i, at hun reelt var blevet afskediget af minister Ane Halsboe-Jørgensen.

NY FORMAND OG NYE MEDLEMMER AF KU'S BESTYRELSE



Merete Eldrup, tidligere administrerende direktør for TV 2 Danmark, er blevet udpeget som ny formand for Københavns Universitets (KU) bestyrelse.

Hun tager over efter

Mads Krogsgaard Thomsen, koncerndirektør for Forskning og Udvikling i Novo Nordisk, som fratrådte som bestyrelsesformand 31. december 2019.

Merete Eldrup er uddannet cand.polit. fra KU og har en lang karriere i centraladministrationen og den private sektor bag sig. Med sin baggrund og erfaring med strategisk ledelse i store organisationer som bl.a. TV 2, samarbejdet med det politiske niveau, indsigt i samfundsmæssige forhold og ledelseserfaring opfylder Merete Eldrup kompetencekravene til en bestyrelsesformand, lyder det i en pressemeddelelse fra KU.

Samtidig er der udpeget tre nye eksterne medlemmer af KU-bestyrelsen, der også er tiltrådt den 1. januar 2020 som afløgere for **Sine Sunesen**, **Kari Melby** og **Jakob Thomsen**.

De nye eksterne medlemmer er:



Mikkel Bogh, direktør for Statens Museum for Kunst og mag.art. i kunsthistorie fra KU.

Jan S. Hesthaven, dekan på School of Basic Sciences, École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL) i Schweiz, og professor i matematik og dr.techn. i numerisk analyse fra DTU.

Agnete Raaschou-Nielsen, uddannet cand.polit. fra KU, tidligere administrerende direktør og nu professionelt bestyrelsesmedlem med ledelseserfaring fra Carlsberg og Aalborg Portland og bestyrelseserfaring fra bl.a. Novozymes.



De ansatte og studerende på KU har også valgt nye repræsentanter. De videnskabelige medarbejdere pegede på professor i geogenetik **Eske Willerslev** og professor i matematik **Jesper Grodal**, begge fra listen "Inddrag forskerne!", som deres to medlemmer.



Hos de tekniske og administrative medarbejdere blev det en klar sejr til **Dorte Brix**, som er laboratoriekoordinator. De studerende



Hos de tekniske og administrative medarbejdere blev det en klar sejr til Dorte Brix, som er laboratoriekoordinator. De studerende

skulle skifte ud på den ene af deres to pladser, og her sejrede Studenterrådets spidskandidat **Olivia Boesen**.

BJARKLEV FORTSÆTTER SOM REKTOR FOR DTU



DTU's bestyrelse har besluttet at ansætte rektor og professor **Anders Overgaard Bjarklev** på posten i en ny periode pr. 1. november 2020.

58-årige Anders Bjarklev

har stået i spidsen for Danmarks Tekniske Universitet siden 2011, da han efterfulgte Lars Pallesen. Han er selv uddannet fra DTU, hvor han blev civilingeniør i 1985, ph.d. i 1988 og dr.techn. i 1995.

Det fremgår af en pressemeddelelse, at "bestyrelsen har lagt vægt på at ansætte en rektor, der har et indgående kendskab til ledelse, opgaver og udfordringer på universitetsområdet samt forståelse for vigtigheden af universitetets samspil med omverdenen, både nationalt og internationalt".

Det har også været centralt, at rektor har solid indsigt i uddannelses- og forskningssektoren og såvel faglig som ledelsesmæssig legitimitet og kompetence til at stå i spidsen for DTU.

"DTU's bestyrelse finder, at Anders Bjarklev er den rette til at stå i spidsen for universitetets fremtidige udvikling grundet sin brede erfaring, dygtighed og dokumenterede evne til at skabe afgørende resultater for DTU", udtaler bestyrelsesformand Per Falholt.

FIRE NYE I AARHUS UNIVERSITETS BESTYRELSE



Aarhus Universitet skifter ud på de fire ud af de fem pladser i bestyrelsen, som er besat af universitetets medarbejdere og studerende. Den eneste genganger er studerende **Ditte Marie Thomsen**.

De videnskabelige medarbejdere har valgt **Anne Skorkjær Binderkrantz**, professor ved Institut for Statskundskab, og **Peter Balling**, professor MSO ved Institut for Fysik og Astronomi, til deres to pladser. De afløser **Susanne Bødker**, professor ved Institut for Datalogi, og **Søren Pold**, lektor ved Institut for Kommunikation og Kultur.

De tekniske og administrative medarbejdere har valgt driftsleder **Uffe Pilegård Larsen**, Institut for Agroøkologi, ved fredsvalg.

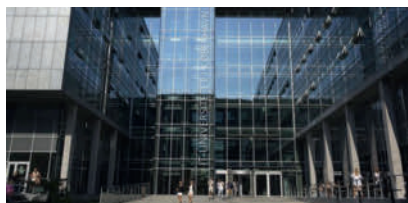
De studerende valgte **Hanna-Louise Schou Nielsen**, statskundskabsstuderende på 7. semester og medlem af Studenterrådet, som deres anden repræsentant.

De fire nyvalgte medlemmer træder ind i AU's bestyrelse 1. februar 2020. Den samlede stemmeprocent ved årets universitetsvalg landede på 21,11, hvilket er den højeste valgdeltagelse i de seneste ni år.

På billedet ses fra venstre: Peter Balling, professor MSO ved Institut for Fysik og Astronomi, Anne Skorkjær Binderkrantz, professor ved Institut for Statskundskab, Uffe Pilegård Larsen, driftsleder ved Institut for Agroøkologi, Hanna-Louise Schou Nielsen, statskundskabsstuderende, og Ditte Marie Thomsen, der studerer uddannelsesvidenskab og blev valgt til bestyrelsen sidste år.

IT-UNIVERSITETET LEJER SIG IND HOS DR

Studerende og ansatte på IT-Universitetet får mere plads, når universitetet i 2020 lejer sig ind hos naboerne i DR Byen i København.



ITU har således lejet cirka 9.300 kvadratmeter i DR Byen med overtagelse den 1. marts 2020, men de nye kvadratmeter tages først i brug i løbet af efteråret. Prisen for lejemålet er cirka 15 millioner kroner årligt. Det svarer til 1.650 kroner per kvadratmeter inklusive skatter og afgifter mv. svarende til markedslejen. Prisen er blevet fastsat på baggrund af markedsvurderinger fra to uafhængige mæglere.

Det er et øget optag, der har gjort de nuværende lokaler på 23.352 m² i Ørestaden for små. I 2004, da ITU rykkede ind i bygningen, var der 1.700 studerende, og i dag læser 2.500 på ITU.

DR's generaldirektør, Maria Rørbye Rønn, er også formand for IT-Universitetets bestyrelse, og hun har derfor erklæret sig inhabil i sagen både i DR og i regi af IT-Universitetet.

De endelige flytteplaner er endnu ikke fastlagt, men de nye lokaler skal fungere som både kontorer, undervisnings- og mødelokaler.

CBS FASTANSÆTTER INSTITUTLEDER



Mitchell Dean, professor på Copenhagen Business School (CBS), er blevet udnævnt til leder af Institut for Ledelse, Politik og Filosofi, der er et af CBS' største. Han erstatter Lotte

Jensen, der i dag er direktør for VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Mitchell Dean har været professor på instituttet i seks år og har været indsat som

konstitueret leder i ni måneder, men har altså nu fået stillingen permanent.

Institut for Ledelse, Politik og Filosofi forsker i businessproblematikker, der påvirker mennesket, men også i mennesket som en del af forskellige miljøer; samfundet, naturen og arbejdspladsen.

NYT MEDLEM AF GRUNDFORSKNINGSFOND



Uddannelses- og forskningsministeren har udpeget **Vigdis Broch-Due**, professor ved Institut for Socialantropologi på Universitetet i Bergen, Norge, som nyt medlem af

Danmarks Grundforskningsfonds bestyrelse. Det er Det Kongelige Danske Videnskaberne Selskab, der har indstillet Vigdis Broch-Due til posten.

Desuden er professor Morten Overgaard Ravn, professor Minik Thorleif Rosing og professor Anne Scott Sørensen blevet genudpeget. Deres fireårige periode i bestyrelsen begyndte den 1. januar 2020. Der er i alt otte medlemmer af bestyrelsen og en bestyrelsesformand.

DEKAN FOR NYT FAKULTET ANSAT I AARHUS



Aarhus Universitet har ansat den nye dekan for det nyoprettede fakultet for tekniske videnskaber – Faculty of Technical Sciences.

Valget er faldet på **Eskild Holm Nielsen**, tidligere innovationschef på Aalborg Universitetshospital.

Han er uddannet civilingeniør og har i mere end 10 år været leder på Aalborg Universitet, blandt andet som dekan ved Det Tekniske Fakultet for IT og Design.

Faculty of Technical Sciences blev oprettet den 1. januar 2020, da det nu forhenværende fakultet, Science and Technology, blev delt i to. De primære aktiviteter ligger inden for fagområderne ingeniørvidenskab, agroøkologi, fødevarer, husdyrvidenskab, biologi og miljøvidenskab. Fakultetet har omkring 1.400 ansatte, 2.500 studerende og en samlet årlig omsætning på cirka 1,4 mia. kr.

INNOVATIONSFONDEN ANSÆTTER NY DIREKTØR



Bestyrelsen for Innovationsfonden har ansat **Anne-Marie Levy Rasmussen** som ny

direktør. Hun kommer fra en stilling som global leder i den kommercielle del af vaccineområdet i medicinalvirksomheden GlaxoSmithKline (GSK), hvor hun siden 2007 har haft forskellige stillinger i

Danmark, London og senest i virksomhedens hovedkvarter for vacciner i Belgien.

48-årige Anne-Marie Levy Rasmussen er uddannet fysiker fra Niels Bohr Institutet på Københavns Universitet. Hendes karriere udløber også fra universitetsverdenen, hvor hun fra 2004 til 2007 var forskningspolitisk chef for Det Naturvidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet.

Hun har tidligere siddet i bestyrelsen for Højteknologifonden, der er en af forløberne for Innovationsfonden, været vicepræsident i præsidiat for Akademiet for de Tekniske Videnskaber (ATV) og haft bestyrelsespost i den europæiske sammenslutning af fysikere, European Physical Society.

Før det arbejdede hun med forsknings- og uddannelsespolitik som politisk konsulent i Dansk Industri.

I løbet af 2019 er fondens hovedkontor flyttet fra København til Aarhus og nye mindre kontorer etableret i Aalborg, Odense og København. Anne-Marie Levy Rasmussen bliver øverste ansvarlige for den nye organisation og kommer til at lede fonden igennem en ny strategiproces og udmøntningen af historisk mange midler til den grønne omstilling i 2020.

NY LEDER PÅ SOCIOLOGISK INSTITUT PÅ KU



Sociologisk Institut på Københavns Universitet har per 1. februar 2020 fået ny institutleder. Valget er faldet på **Benedikte Brincker**, der kommer fra en stilling som lektor i

politisk sociologi og organisations sociologi ved Institut for Ledelse, Politik og Filosofi på Copenhagen Business School, hvor hun også har været viceinstitutleder de sidste to år.

Hendes forskning koncentrerer sig særligt omkring områderne nationalismestudier, politisk sociologi, velfærdsstater og offentlig forvaltning, og hun har blandt andet gennemført omfattende studier af national identitet i Grønland. Indtil 2009 var hun ansat på KU, først som postdoc på Institut for Statskundskab og siden som adjunkt på netop Sociologisk Institut, som hun nu skal stå i spidsen for. Benedikte Brincker har en ph.d.-grad fra London School of Economics.

AU-PROFESSOR BLIVER ØKONOMISK VISMAND



Professor i økonomi **Nabanita Datta Gupta** fra Aarhus BSS på Aarhus Universitet er udnævnt som ny økonomisk vismand i De Økonomiske Råd.

Nabanita Datta Gupta er arbejdsmarkedsøkonom og forsker især i kønsforskelle på arbejdsmarkedet, familieøkonomi, pensions-

systemer og tilbagetrækning fra arbejdet samt forholdet mellem sundhed og arbejde.

Hun har en ph.d.-grad i økonomi fra Cornell University i USA fra 1992 og var adjunkt på New Jersey Institute of Technology og gæsteunderviser ved Cornell University i perioden efter. I 1995 blev hun ansat som lektor ved daværende Handelshøjskolen i Aarhus (nu Aarhus BSS), og efter en periode fra 2004 til 2009 som forskningsprofessor ved Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI, nu en del af VIVE) vendte hun tilbage til Aarhus BSS som professor i økonomi i 2009, hvor hun har været ansat siden.

De Økonomiske Råd består af Det Økonomiske Råd og Det Miljøøkonomiske Råd. Rådene har til opgave at "følge landets økonomiske udvikling" og "belyse samspillet mellem økonomi og miljø".

De to råd ledes af et fælles formandskab af fire uafhængige økonomer kaldet "de økonomiske vismænd". Formanden for formandskabet kaldes overvismanden. Nabanita Datta Gupta er blevet udnævnt af finansminister Nicolai Wammen.

NYT FORSKNINGSCENTER FOR FAMILIEDYR



Professor **Peter Sandøe** fra Københavns Universitet har modtaget en bevilling på en million kroner fra Skibsreder Per Henriksen, R. og Hustrus Fond til etablering og drift af et nyt forskningscenter med navnet Dansk Center for Forskning i Velfærd hos Familiedyr.

Centret placeres ved Institut for Veterinær- og Husdyrvidenskab ved KU og skal drives i samarbejde med to andre institutter ved KU og et institut ved Aarhus Universitet.

Formålet er at forske i problemernes omfang med ekstremt øv, fedme eller adfærdsproblemer hos eksempelvis hunde og forsøge at finde løsninger. Peter Sandøe bliver leder af centret, som vil bestå af syv professorer og lektorer med baggrund i en række relevante discipliner, herunder adfærdsforskning, familiedyrs medicin, epidemiologi, genetik og sociologi. Dansk Center for Forskning i Velfærd hos Familiedyr åbnede officielt 2. januar 2020.

PH.D.-PRIS TIL AAU-FORSKER



Ariya Sangwongwanich fra Aalborg Universitet har modtaget Danmarks Naturvidenskabelige Akademis ph.d.-pris for 2019.

Ariya Sangwongwanichs ph.d.-afhandling med titlen "Grid-Friendly High-Reliability Photovoltaic Systems" fokuserer specifikt på at kunne forudsige, hvornår effektelektronik går i stykker, hvilket er nødvendigt at vide for at kunne integrere solenergi i elnettet på en effektiv måde.

EU-BEVILLING TIL NI DANSKE TOPFORSKERE



Ni topforskere fra Danmark har modtaget et af de eftertragtede Consolidator Grants fra det

Europæiske Forskningsråd (ERC). De ni modtager tilsammen 135 millioner kroner.

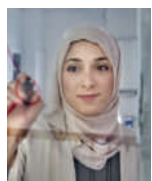
Modtagerne fra Københavns Universitet er **Gunvor Simonsen, Anne Rasmussen, Simon Bekker-Jensen, Thomas Sand Jespersen og Gemma Solomon.**

Fra Aarhus Universitet er modtagerne **Thomas Bjørnskov Poulsen, Jacob Bentzon og Rune Slothuus.**

Og den sidste bevilling er gået til **Niels Gregersen** fra Danmarks Tekniske Universitet.

Det Europæiske Forskningsråd (ERC) har evalueret i alt 2.453 ansøgninger, og 301 topforskere har fået et Consolidator Grant på tilsammen cirka 4,5 milliarder kroner.

INTERNATIONAL PRIS TIL RUC-FORSKER



Adjunkt ved Roskilde Universitet **Fatima AlZahra'a Alatraktchi** har modtaget "Inspire Them Young"-prisen 2020. Begrundelsen lyder, at hun er en dygtig og dedikeret

forsker og formidler, der inspirerer unge i Danmark og verden over til at interessere sig for naturvidenskab.

For blot 30-årige Fatima AlZahra'a Alatraktchi er det afgørende, at hendes forskning er meningsfuld, og at den hurtigt kommer ud af laboratoriet og gør nytte i virkeligheden. Hun mener, at kommunikation er væsentlig for at gøre naturvidenskab og forskning tiltrækkende for børn og unge:

"Vi skal væk fra, at naturvidenskab er for nørd, og erstatte det med, at det er smart. Der er jo ingen børn, der bliver drillet, fordi de er supergode til fodbold, mens det ikke er så sejt at være supergod til matematik og fysik. Det skal det være. Tænk, hvis vi kan skabe et heltebillede af, at man er noget særligt, hvis man har stærke evner i de naturvidenskabelige fag. Ligesom når superhelte fra "X-Men" bliver hyldet for deres specielle evner til at kunne forme storme eller flytte ting ved tankens kraft", siger Fatima AlZahra'a Alatraktchi.

"Inspire Them Young"-legatet er en personlig hæderspris på 10.000 kroner. Formålet er at skabe interesse for life science blandt unge talenter, og folkene bag prisen hædrer derfor hvert år et initiativ, der forbedrer naturvidenskabelig læring i skoler og gymnasier, bygger bro mellem forskerverdenen og life science-industrien eller inspirerer flere kvinder til at søge en lederkarriere inden for life science.

Fatima AlZahra'a Alatraktchi har også modtaget Lundbeckfondens Talentpris og prisen for årets ph.d.-afhandling på DTU. Sidste år blev hun desuden kåret som et af de mest lovende talenter i Europa under 30 år af det amerikanske erhvervsmagasin Forbes.

EU-BEVILLING TIL AU-FORSKER



Professor MSO og fysiker **Jacob Sherson** fra Aarhus Universitet har modtaget den prestigefyldte ERC "Proof of Concept"-bevilling fra Det Europæiske Forskningsråd.

Bevillingen på 150.000 euro skal han bruge til at finansiere forskningsprojektet "Practical Quantum Technology Education for Industry". Planen er at samle en forskergruppe på Aarhus Universitet, som skal kortlægge kompetencebehovet i fremtidens kvantøkonomi.

Den særlige "Proof of Concept"-bevilling gives til forskere, der i forvejen har fået en ERC-bevilling, da pengene skal bruges til at udvikle nye koncepter, som er opstået på baggrund af et tidligere forskningsprojekt med støtte fra ERC.

Jacob Sherson modtog sin første bevilling fra ERC tilbage i 2015, en "Starting Grants"-bevilling, som gives til forskere i starten af deres karriere.

Jacob Shersons "Proof of Concept"-bevilling er den eneste danske i den seneste bevillingsrunde, oplyser AU i en pressemødelelse.

AU- OG KU-FORSKER VINDER DM'S FORSKNINGSPRISER



Dansk Magisterforening har for 13. gang uddelt DM's forskningspriser til to forskere, der på særlig vis har bidraget inden for deres felt af henholdsvis naturvidenskab og humaniora og samfundsvidenskab. Med prisen, der bliver uddelt på baggrund af indstillinger fra forskerkolleger, følger 50.000 kroner.

DM's forskningspriser for 2019 er gået til **Rubina Raja**, professor i klassisk arkæologi på Aarhus Universitet, og **Carsten Rahbek**, professor i makroøkologi på Københavns Universitet. Rubina Raja er desuden leder for grundforskningscenteret Urban Network Evolutions, hvor hun har produceret fremragende grundforskning, der udfordrer tænkningen inden for en række etablerede forskningsfelter.

Carsten Rahbek er medlem af Globe Institute og er bredt internationalt anerkendt

for sin forskning i, hvilke faktorer der styrer udbredelsen af arter på jorden.

INDUSTRIPRIS TIL KU-PROFESSOR



Charles Marcus er blevet tildelt Industriprisen for 2019 fra Danmarks Naturvidenskabelige Akademi. Han er professor ved Niels Bohr Institutet, Københavns Universitet, og leder af forskningscentret Microsoft Quantum Copenhagen.

Industriprisen gives til en forsker fra erhvervsliv eller en højere læreanstalt, som har gjort en særlig indsats for samarbejdet mellem virksomheder og danske højere læreanstalter. Charles Marcus har spillet en ledende rolle i etableringen af samarbejdet mellem Microsoft og Københavns Universitet.

AU-REKTOR HÆDRET MED ERHVERVSPRIS



Rektor **Brian Bech Nielsen** er blevet hædret med Erhverv Aarhus Prisen. Prisen tilfaldt Brian Bech Nielsen som en anerkendelse af Aarhus Universitets betydning for erhvervslivets vækstmuligheder og byens udvikling, lød det bl.a. i begrundelsen. Brian Bech Nielsen og Aarhus Universitet roses for at have intensiveret samarbejdet med erhvervslivet og samtidig være en vigtig driver for byens internationalisering ved at bidrage til, at Aarhus og Østjylland i stigende grad betragtes som en attraktiv international karrieredestination. Det er 17. gang, prisen uddeles.

AU-SPROGFORSKER SKAL UNDERSØGE HOLLANDSK GHETTO PÅ AMAGER



Sprogforsker **Joost Robbe** fra Aarhus Universitet har fået en bevilling på 2,7 millioner kroner fra Danmarks Frie Forskningsfond til i de kommende tre år at undersøge, hvordan

en velstillet hollandsk ghetto i Store Magleby på Amager kunne overleve i flere hundrede år.

Indbyggerne betalte næsten ingen skat, havde deres egen dommer, deres egen kirke, deres egen skole og leverede som tak grøntsager til hoffet hver uge.

De giftede sig kun med hinanden, lige indtil man på grund af indavl begyndte at kunne genkende dem på deres store øreflipper, og så beholdt de også deres eget sprog i over 300 år, som med tiden blev en særlig

amagerhollandsk dialekt med gloser fra både dansk, plattysk og hollandsk.

Målet med forskningsprojektet er at få beskrevet og placeret det danske minoritetssprog på det lingvistiske verdenskort.

Joost Robbes tese er, at sproget overlevede til 1858, hvor den sidste taler af sproget døde, fordi hollænderne kunne bruge deres sprog både i kirken og i skolen, og de havde deres egen borgmester, en såkaldt *schout*.

Da plattysk i 1811 blev afskaffet som kirkesprog, gik det ifølge Joost Robbe "meget hurtigt ned ad bakke" for den amagerhollandske dialekt. Ifølge sprogforskeren er der i dag fortsat nogle inskriptioner på amagerhollandsk i Store Magleby Kirke, og i 1960'erne blev der af skolemestre i området indsamlet ord af nederlandsk oprindelse i det moderne dragørmål.

PENKOWA OPGIVER AT FÅ DOKTORGRAD TILBAGE



Hjerneforskeren **Milena Penkowa** har endelig opgivet at få sin doktorgrad og dermed retten til at kalde sig dr.med. tilbage. Det var Akademisk Råd ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet, der

inddrog titlen i 2017. Baggrunden var, at Penkowa året forinden var blevet kendt skyldig i dokumentfalsk. Hun blev dog senere frifundet for straf, fordi sagen var forældet. Falskneriet handlede om nogle rotteforsøg, som var beskrevet i en videnskabelig artikel i tidsskriftet *Glia* tilbage i 2000. Forsøgene indgik i en doktordisputats, som Penkowa indgav i 2003. For at bevise, at rotteforsøgene havde fundet sted, fremviste hun fire falske dokumenter til universitetets daværende rektor. Siden trak hun sin disputats tilbage og indleverede en ny i 2006. Da Akademisk Råd tog doktorgraden fra Penkowa, lød forklaringen, at hun aldrig havde fået lov til at indlevere en ny doktordisputats i 2006, hvis falskneriet fra 2003 havde været kendt. Penkowa gik rettens vej for at få afgørelsen omstødt, men da Københavns Byret erklærede sig enig i Akademisk Råds afgørelse sidste år, ankede hun sagen til landsretten.

Milena Penkowa havde søgt om fri proces, altså at statskassen betaler for retssagens omkostninger, men da hun nu har fået nej, har hun hævet ankesagen, oplyser hendes advokat Birte Rasmussen til Politiken.

Milena Penkowa driver i dag blandt andet hjemmesiden Hjerneeksperten, hvorigenem hun udbyder foredrag og seminarer om hjernens funktion, og hvordan man kan optimere sin hjerne gennem kost og motion.

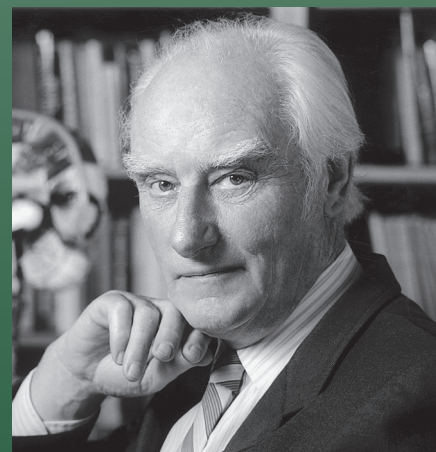
Har du en navnenyhed, som du tænker er relevant, så send den til redaktionen på cbl@dm.dk. Vi kan ikke love, at alle kommer med, og forbeholder os ret til at redigere teksten.

Al henvendelse vedr. adresseændring eller -fejl hos din medlemsorganisation (DM eller Djøf).

Af Lasse Højsgaard – lah@dm.dk – Foto: Marc Lieberman

Forskning på stoffer

Det kan være brugbart med lidt kemisk stimula, når de store, banebrydende tanker skal hjælpes på vej.



Francis Crick – var han på LSD, da han opdagede dna-molekylets struktur?

Videnskabens store landvindinger er anekdotisk set en parademarch af krøllede hjerner, skæve ideer og tanker, der røg langt ud af boksen. Og hvorfor ikke gøre brug af kemiens mange redskaber, når ens perspektiv på tingene lige skal have et spark i bollerne?

Forskning på stoffer – ikke i stoffer – er en underkendt disciplin. Men den har haft sine udøvere. Og skal man starte med en af de mest eksplisitte brugere af bevidsthedsudvidende stoffer, kan man tage nobelpristageren Kary Mullis, der døde sidste år. Mullis fik Nobelprisen for at have udviklet dna-analysemetoden PCR – polymerase chain reaction. Menigmand vil måske kende det som den metode, der i filmen “Jurassic Park” var grundlaget for at skabe levende dinosaurer på baggrund af blodet i en rav-indkapslet myg.

På spørgsmålet, stillet i et BBC-program, om PCR ville være opdaget uden Mullis’ brug af LSD, svarer han selv: “Jeg ved det ikke. Jeg tvivler. Jeg tvivler meget”.

Men der stopper historierne om dna, LSD og nobelprisvindere ikke. I 1962 blev Nobelprisen i medicin givet til Francis Crick, der sammen med to kol-

leger beskrev dna-molekylets dobbelt-helixstruktur. Efter hans død opstod et hårdnakket rygte om, at hans forskningsresultat var opnået under påvirkning af LSD. Det bliver dog til dels afvist af Matt Ridley, der har skrevet en biografi om Francis Crick: Crick brugte ganske vist LSD, men først i 1967 og senere, og det er usandsynligt, at Crick allerede i 50’erne havde tilgang til LSD, der på det tidspunkt var et helt nyt stof.

LSD har fået kredit for lidt af hvert. En af de mere kuriøse ting er, at det angiveligt gav neuroforskeren John C. Lilly et gennembrud i forsøget på at skabe kommunikation mellem mennesker og delfiner. I hans artikler, som blandt andet blev udgivet i Science, kunne man læse, at delfiner er i stand til at efterligne menneskelige talemønstre. Og her var det muligvis LSD’en, der gav eksperimentet det sidste skub. Han konstaterede nemlig, at delfiner på LSD havde en langt hyppigere lydcyklus, og det blev yderligere øget, når der var mennesker i bassinet sammen med delfinen. Den blev simpelthen mere sludrevorn. Lilly havde på det tidspunkt rigelige erfaringer med selv at bruge LSD i sin forskning omkring den menneskelige bevidsthed.

Psykoterapiens fader, Sigmund Freud, brugte også det meste af sin karriere på at komme helt ind i sindet. Men det var et helt andet stof, han gjorde brug af, nemlig kokain. Freud fik faktisk lidt af en “influencer”-rolle, da medicinalkoncernen Merck sendte den unge videnskabsmand gratis vareprøver af det nye mirakelmiddel. Og de frø faldt på meget frugtbar jord. Freud fortalte i breve, hvordan han begyndte at tage stoffet “imod depression og forstoppelse, hvilket har vist sig at være en stor succes”. Og han udgav også en videnskabelig artikel ved navn “Über Coca”, hvor han beskrev en “opstemthed og vedvarende eufori” og en undertrykkelse af træthed og sult. Freud udskrev også stoffet – der på det tidspunkt var et helt legalt medikament – til sine patienter i stor stil.

Kokainen var givetvis også en faktor i forhold til det kreative arbejdsraseri, som Thomas Edison lagde for dagen. 1.093 patenter blev det til, herunder fonografen, diktafonen og en forbedring af glødelampen. Stoffet blev indtaget i form af “Vin Mariani” – en god blanding af Bordeaux-vin og ekstraktet fra kokablade.

Sådan er der så meget ... ■