



Store universiteter løber med EU-millioner

De store bliver større og de små mindre, når der uddeles forskningsmillioner til danske universiteter fra EU's rammeprogram Horizon 2020

Lidt under målsætningen, men nogenlunde med i kampen. Sådan lyder mellemtidene for Danmark på den opgørelse, EU-kommissionen har lavet pr. 1. marts over de forskellige landes hjemtag af Horizon 2020-midler til forskning og innovation.

Et samlet hjemtag på 2,3 procent er lidt under målsætningen på 2,5 procent, og en succesrate på 14 procent er også lidt under EU-gennemsnittet på 16 procent. Men forskellene er relativt små.

Dykker man ned i tallene, er der imidlertid store forskelle på, hvor meget de enkelte danske universiteter har trukket hjem. Men alligevel tegner der sig et tydeligt billede: Jo flere forsknings-VIP'ere, et universitet har, jo relativt større bid af kagen får universitetet.

FORSKERforum har sammenlignet de enkelte universiteters hjemtagstal med antallet af forsknings-VIP'ere (2013-tal, som er seneste opgørelse), og her ligger KU klart i spidsen med et hjemtag på knap 10800 euro per VIP'er. Herefter kommer DTU, der også har det næststørste antal forsknings-VIP'ere, med et snit på 8800 euro, og derefter AU med knap 7500 euro per VIP'er.

I den anden ende udgør RUC bundproppen med et hjemtag på 2370 euro per forsknings-VIP, og SDU er næstsidst med 3140.

Med andre ord – de store universiteter tager broderparten, mens de små må slås om smulerne.

En del af forklaringen kan ligge i den stigende professionalisering, der sker omkring ansøgningsprocesserne, hvor konsulenttydelser og administrative støtteapparater er mere og mere afgørende.

”Der er konkurrence mellem forskerne, men også mellem de støtteenheder, der hjælper forskerne. Tendensen er meget klar: der sker en oprustning på støtteenhederne, også i Danmark,” fortæller **Kim Brinckmann**, vicedirektør for forsknings- og innovationsområde på KU.

Ifølge Brinckmann er der også på KU sket en gradvis opnormering af antallet af folk, der understøtter forskerne i ansøgningsprocessen, både centralt og på fakultetsniveau.

lah

Fortsættes på side 3

Censur i klimaforskning 6
Forskere, der modsiger IPCC, oplever, at dørene lukkes for dem

Vejen til kønslighed 8
Arbejdsgruppe går uden om kontroversielle ligestillings-tiltag

Hurra hvor det går 10
Reformerne har virket – Danmark er på forskningstoppen

Dumme og dovne ph.d.ere? 12
Ph.d.-konference i lyset af hård kritik fra industrien

Ferieforskernes ferietips 16
Bollywood i Schweiz eller ferie i egen have?

Undervisningens bagside 20
Mere undervisning gavner ikke altid studieintensiteten

TEMA: Fast ansættelse

Tenure – sikret ansættelse? 23
Danske uni-ledelser udsulter det dyrebareste for uni-lærere – fast ansættelse og sikkerhed i ansættelsen

USA: Historien om 'tenure' 24
'Just cause' – kun helt særlige forhold kan begrunde en fyring

Tenure-tracks - et hamsterhjul 28
Fine tenure-strategier, men uden stillinger er et kendt fænomen i Europa

Kære Komite ... 29
En indebrændt uni-lærers henvendelser og anbefalinger til omverdenen. Uddrag af ROMAN



Giv klare meldinger om sektorforskningen

Regeringen annoncerer fortsat satsning på forskning i verdensklasse i sin finanslov: Regeringen skriver omkring finansloven, at den fortsætter satsningen på at skabe forskning i verdensklasse. ”Med finanslovsforslaget for 2015 udgør de offentlige forskningsmidler 21,4 mia. kr. i 2015. Det svarer til 1,09 pct. af BNP, og niveauet lever dermed op til Europas målsætning om, at de offentlige forskningsmidler skal udgøre mindst 1 pct. af BNP” (Finansministeriet 2014).

Men sektorforskning og myndighedsbetjening bliver skåret ned, viser finansloven over årene. I perioden 2012-15 er der skåret 14 pct. af bevillingerne til DIIS, NFA, GEUS, SFI og Statens Seruminstitut. Og over de kommende budgetoverslagsår 2015-18 forventer regeringen at skære 15 pct.

Er finansloven således bare illusionsmagi? Løftebrud? Skal sektorforskning udsultes som en bevidst strategi og hvorfor?

Regeringen har jo formelt ret i, at Danmark klart opfylder BNP-målsætningen. Men det er et uodynamisk og uambitiøst mål, for niveauet er faktisk faldet i forhold til 1,10 pct. i 2014!

Så annoncering af ”verdensklasse” er noget forkølet, især hvis man er et sektorforskningsinstitut eller nationale forskningsinstitutter, som flere nu kaldes. Der er dystre perspektiver for de fem forskningsinstitutioner; Dansk Institut for Internationale Studier (DIIS), Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), Danmarks Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS), Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) og Statens Serum Institut (SI) går i finansloven ned fra 457 mio. kr. i 2012 til 397 kr. i dag. Nedgangen fortsætter til 338 mio. (2018). I 2018 er den

samlede beskæring på hele 29 % set i forhold til 2012.

Andre forskningsinstitutioner som DMI beskæres (fra 140 mio. kr. i 2014 til 137 i 2015 og 133 i 2018). Kennedy Centret blev i 2012 overdraget fra Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse til Region Hovedstaden. Men tilskud fra Region Hovedstaden til Kennedy Centret lider samme skæbne. Bevillingen falder fra 34 mio. kr. i 2014 til 33 mio. kr. i 2018.

Og mens vi nu er i gang: Også universiteternes forskning (Forskningsmidler på § 19.2) falder i de kommende budgetår fra 8,5 mia. kr. til 7,8 mia. i perioden 2015-18. Hvad kommer denne faldende tendens til at betyde for niveauet i forhold til BNP?

“*Løfter om forskning i verdensklasse gælder ikke sektorforskningen, Verdensklasse kan ikke skabes med mangeårige faldende offentlige bevillinger*”

Når finanslovsbevillingerne falder, svarer sektorforskningen igen med at øge den eksterne finansiering. Forskerne bliver tvunget til at fokusere på mere kortsigtede projekter og må ofte skifte retning på deres forskningsinteresser for at kunne finansiere deres egen ansættelse og nødvendige støttefunktioner. For medarbejderne kan det være fagligt dybt utilfredsstillende og kan på lidt længere sigt medføre forringelser i de faglige

miljøer og blive en vej væk fra forskning i verdensklasse. Hvis de øgede krav om at hente andre forskningsbevillinger ikke nås, kan det ende med personalereduktion.

Finanslovsstal fra de kommende budgetoverslagsår er beskæmmende – og er forskningsmidlerne også blevet konjunkturafhængige, fx hvis forskningsprojekter bliver finansieret af industrien, kan eksterne bevillinger blive en uforudsigelig finansieringskilde. Industrien kan bidrage til megen spændende forskning, som i sagens natur kan frembringe resultater, der er stor interesse for den selv, men samtidig er til gavn for samfundet. Men falder fx olieprisen, så kan det trække finansieringsgrundlaget bort ganske pludseligt.

Nedskæringerne i forskningsaktiviteter er kortsigtede og vil medføre tab i de faglige miljøer.

Det er et paradoks, at regeringen på den ene side skærer i forskningsmidlerne, samtidig med at den bruger store ord som verdensklasse om forskningen. Men det klinger hult, når bevillingerne til den offentlige forskning tager endnu et dyk.

Løfter om forskning i verdensklasse gælder ikke sektorforskningen, Verdensklasse kan ikke skabes med mangeårige faldende offentlige bevillinger til forskningen, men måske er det i virkeligheden bare en omskrivning af, at der skal ske fokusering og flytning af ressourcer fra sektorforskningen til andre forskningssektorer. Kunne vi så i det mindste enten eller få garanti for, at regeringens ambition er at fastholde sektorforskningens position i forskningssektoren – samtidig med at regeringen faktisk hæver sit ambitionsniveau via højere forskningsbevillinger.

Medlemsblad for DM's universitets-ansatte (ULA), DM's forskningsinstitutioners ansatte, DJØF's undervisnings- og forskningsansatte (under Overenskomstforeningen), samt Pharmadanmarks undervisnings- og forskningsansatte. Bladets leder udtrykker fælles holdninger. Øvrige artikler i bladet er ikke nødvendigvis i overensstemmelse med afdelingernes synspunkter. Eftertryk er tilladt med tydelig kildeangivelse. **Redaktion:** Lektor Leif Søndergaard, DMI (*ansvarshav. for dette nummer*), Lektor Karsten Boye Rasmussen, DJØF, Seniorforsker Niels Erik Poulsen, DMI-sektorforskning, videnformidler Niels Westergaard, PharmaDanmark, Journalist Lasse Højsgaard (lah@dm.dk), Red. leder Jørgen Øllgaard (joe@dm.dk).

Redaktionens adresse: FORSKERforum, Nimbusparken 16, 2000 Frederiksberg, Telefon: 38 15 66 33, Fax: 38 15 66 32. Bladets oplag er 7.900 eks. og udkommer 9 gange om året, den første uge i hver måned. **Øvrige adresser:** DM, Nimbusparken 16, 2000 Frederiksberg, Tlf. 38 15 66 00. DJØF, Gothersgade 133, PB 2126, 1015 Kbh. K, Tlf. 33 95 97 00. Pharmadanmark, Rygaards Allé 1, 2900 Hellerup, Tlf. 39 46 36 00. **Fotos:** Signe Alvarez (hvor ikke andre er nævnt) **Grafisk Produktion:** www.prdesign.dk **Tryk:** Green Graphic ApS.

Næste deadline: 18. august 2015.

Hakkeordenen ved Horizon-truget

Mindre danske universiteter har svært ved at tage kampen op i en stadig stærkere konkurrence om Horizon 2020-midler

Den, som har, ham skal der gives, og han skal få overflod. Ordene fra Matthæus-evangeliet beskriver ganske fint opgørelsen af danske universiteters foreløbige hjemtag af midler fra EU's rammeprogram Horizon 2020. KU, DTU og AU løber med broderparten – også set i forhold til antallet af forskningsårsværk – mens der er langt mellem godbidderne for de små universiteter.

Rasmus Anker-Møller er leder af Det Sydfynske EU-kontor, hvor en af opgaverne er at hjælpe SDU med at få snablen i den bugnende Horizon 2020-kasse. Men i forhold til de større danske universiteter er det ikke mange euro, der foreløbig er kommet til Fyn.

”Den rangorden har også været der tidligere. Det har noget at gøre med, hvor højt de store universiteter er rangeret, og så de ressourcer, de har, og så kommer vi i sammenligning til at fremstå mindre imponerende,” forklarer Rasmus Anker-Møller.

Færre chancer for succes

Et andet problem er succesraten. Kun 9 procent af ansøgningerne fra SDU har givet pote, og det er en bet, når ansøgningsprocesserne trækker stadig mere tid fra forskerne.

”Vi må indrømme, at det ikke er voldsomt gode succesrater. Men det kommer ikke helt bag på os, for der er generelt lavere succesrater i Horizon 2020. For det første fordi, der simpelthen er større konkurrence om midlerne i hele EU,” siger han.

Den øgede konkurrence handler ikke kun om forskning. Selve ansøgningsprocessen er i Horizon 2020 en så omfattende øvelse, at støtteapparatet omkring forskerne spiller en stadig større rolle. Det kan være en grund til, at Danmark i Horizon 2020 samlet ligger lavere end i det tidligere rammeprogram FP7 – både på hjemtag og især på succesraten.

”Mit bud kan være, at man ikke fra dansk side i samme grad har professionaliseret det at lave ansøgninger. Der kan man måske godt se lidt misunderligt på andre lande, der har fundet ud af, at det er en ekspertise i sig at skrive ansøgningerne. For eksempel i Holland, hvor det ikke en fremmed tanke at hive en professionel konsulent ind til at køre ansøgningsprocessen,” siger Rasmus Anker-Møller.

Ingen turbo på RUC

Men netop når det kommer til støtteapparat, er der store forskelle på universiteternes ressourcer. På RUC har man kun i knap et år haft en person dedikeret til at hjælpe forskerne med ansøgninger. RUC er samtidig det danske universitet, der har hjemtaget færrest midler pr. forsknings-VIP – kun godt en femtedel af det, KU tager hjem.

”Det er fuldstændig klart – dem, der har, har lettere ved at sætte en stor motor bag ansøgningerne, får flest midler. Vi får kun få basismidler og er meget afhængige af taxameter-tilskud, så vi har minimeret vores udgifter til administration. Derfor får vi aldrig samme muligheder for at sætte turbo bag ansøgningerne,” siger **Hanne Leth Andersen**, rektor på RUC.

KU shanghajer ansøgere

På KU er succesraten 22 procent, og med 40 millioner euro – 300 millioner kroner – har man næsten halvdelen af de danske universiteters samlede hjemtag på 92 millioner euro. De er især kommer på bevillinger i Videnskabelig Topkvalitet-søjlen – ERC-grants og Marie Skłodowska-Curie Actions.

”Vi har samlet set gjort en stor indsats for at få forskere på KU til at søge efter EU-midler. Fakulteter og institutter har været meget opsøgende også ved at konkret at finde egnede ansøgere og sige: det her er interessant for dig,” fortæller Kim Brinckmann, vicedirektør for forsknings- og innovationsområdet på KU.

Efterfølgende har man bistået forskerne i ansøgningsprocessen og blandt andet gennemført træning i forhold til de personlige samtaler, der indgår som en del af ERC-ansøgningen.

Større vægt på impact

Men også på KU er der plads til forbedringer. Søjlen med samfundsudfordringer har endnu ikke været den store pengemaskine.

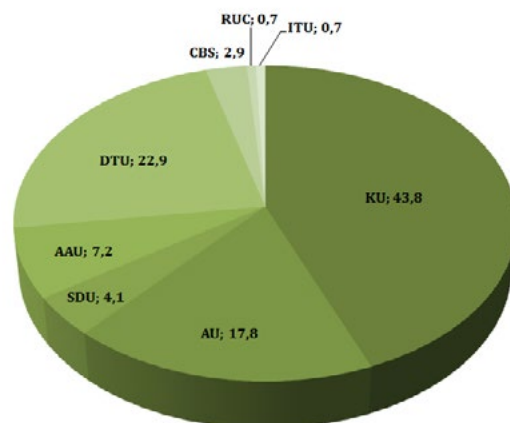
”Vi skal blive bedre til at komme tidligere i gang med ansøgningerne og herunder finde samarbejdspartnere i Europa – det er et af vores forbedringsområder. Udfordringen er også, at rammeprogrammet har ændret sig i forhold til tidligere. I Horizon 2020 lægges

der nu meget stor vægt på, at man overbevise kan redegøre for forskningens impact – betydningen for samfundet. Det er den slags ændringer, der kommer til at spille en afgørende rolle i forhold den danske succesrate,” siger Brinckmann.

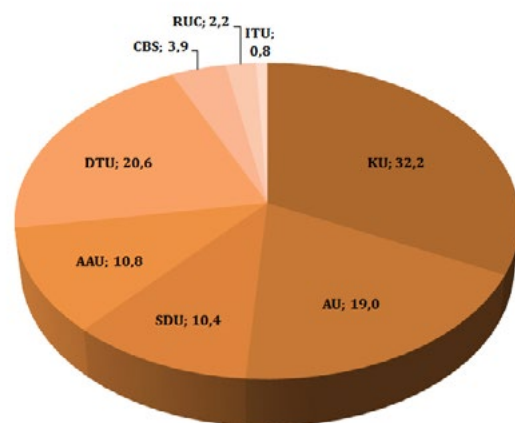
De hidtidige hjemtag er opgjort pr. 1. marts, hvilket altså kun er lidt over et år henne i Horizon 2020-programmet, der i alt løber over 7 år. Det samlede budget er på 592 milliarder kroner.

lah

Andel af Horizon 2020-hjemtag (i pct.)



Andel af forsknings-VIP'er (i pct.)



Lagkagerne viser universiteternes andel af henholdsvis det samlede antal forskningsårsværk (2013-tal), og det samlede Horizon 2020-hjemtag for universiteterne (pr. 1. marts).
Kilder: EU-kommissionen og Danske Universiteter.

Flere penge – lavere ambitionsniveau

Regeringen afsætter i alt 4 milliarder kroner ekstra til offentlige udgifter inden for forskning, grøn omstilling og vækst i årene 2016-2020. Det fremgår af velfærdsudspillet 'Danmark på sikker vej', som statsminister Helle Thorning Schmidt lancerede 26. maj, dagen inden hun udskrev folketingsvalg.

De ekstra midler skal blandt andet bidrage til, at Danmark kan leve op til sin egen målsætning om at bruge mindst 1 procent af BNP på offentlig forskningsfinansiering. Da samfundsøkonomien hele tiden vokser, kræver det i sagens natur, at bevillingerne hæves, og i udspillet vurderes det, at udgiftsniveauet i forhold til i dag skal løftes med ca. en halv milliard kroner i 2020.

Det lyder umiddelbart besnærende med ekstra milliarder til offentlig forskning, men hvis regeringen holder fast i de tal, vil der reelt være tale om et sænket offentligt forskningsbudget.

Det reelle niveau har nemlig i flere år ligget over 1 procent af BNP. I 2013 blev der således brugt offentlige midler svarende til 1,11 procent. I finansloven for 2015 budgetteres der med et forbrug svarende til 1,09 procent.

De 4 milliarder kroner er en del af en samlet pakke på 39 milliarder kroner til øgede offentlige udgifter. Selvom udspillet set fra forskningssektorens side ikke udpræget rundhåndet, er det dog alligevel for mange penge at bruge ifølge Helle Thornings modkandidat til statsministerposten Lars Løkke Rasmussen. Han vil nemlig som udgangspunkt gå til valg på nulvækst – eller "udgiftsstop", som de borgerlige oppositionspartier betegner det som – i den offentlige sektor.

"Vi tror, at den offentlige sektor totalt set kan klare sig med den størrelse, den har nu. Det betyder, at de penge, der kan frigøres hvert år, fordi vi har vækst i samfundet, kan bruges på endnu mere vækst," lød Løkke Rasmussens kommentar til velfærdsudspillet.

lah

Redaktionelt

Da Jørgen Øllgaard har været på nedsat tid i maj og kun har udarbejdet månedens TEMA, har Lasse Højsgaard været vikarierende redaktionsleder med ansvar for det øvrige indhold og disponering af dette nummer af FORSKERforum.

Magre år på KU SUND

Efter at have været på opfedning i flere år har KU SUND nu fået besked på at slanke budgettet

Det er næsten den bibelske historie om syv fede år, der afløses af syv magre, som Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet på KU oplever i disse uger. I 2013 blev fakultetet bedt om at nedbringe sin egenkapital, hvilket i al sin enkelthed skulle ske ved at bruge flere penge end man fik ind. Men den øvelse er nu ved at være slut, og det betyder, at der igen skal skabes balance i regnskabet.

I slutningen af maj blev ansatte og studerende indkaldt til stormøde, hvor dekan Ulla Wewer og fakultetsdirektør Arnold Boon orienterede om den økonomiske situation. En stor del af budgetforbedringerne vil angiveligt kunne ske gennem naturlig afgang og overhead fra flere eksterne midler, men der mangler stadig budgetforbedringer på omkring 30 millioner kroner, før regnestykket går op, og de penge skal findes på de enkelte institutter samt i Fakultetsservice.

Ledelsen oplyste en række muligheder for besparelser, herunder at udmønte færre ph.d.-stipendier, medfinansiere flere lønudgifter af eksterne midler, reducere brugen af DVIP'ere, reducere censorudgifter og reducere udgifter til husleje og bygningsdrift. Endelig var der den løsning, som Arnold Boon kaldte en "selektiv grønthøstermetode".

Afskedigelser af fastansatte blev ikke nævnt som en sparemulighed.

"Det er vigtigt at understrege, at der foregår et stort arbejde i institutter, i Akademisk Råd og så videre. Der er ikke truffet endelige beslutninger om, hvordan de her opgaver kan og skal løses. I maj og juni er vi i fuldt sving alle sammen. Vi vil informere

bredt og sende løbende information ud," sagde Ulla Wewer.

Det var dog ikke alle tilhørere, der kunne genkende den brede og løbende information, Ulla Wewer talte om.

"Hvordan kan I sige, at alle har vist det. Vi har ikke været informeret. Først da der kommer debatindlæg i uniavisen, melder I ud. Det er skuffende," lød det fra en spørger i salen, der hentydede til at indlæg i Universitetsavisen midt i maj fra Veterinærmedicinsk Forening, der advarede imod, at besparelser på dyrlægeuddannelsen vil gå ud over kvaliteten.

"Jeg forstår dit spørgsmål. Men vi skal have tid til at lave analyser. I kan godt sige, at vi skulle have sagt noget mere. Men vi måtte have nogle forslag, vi kunne lægge ud til diskussion – det gør vi nu," lød svaret fra

Arnold Boon.

En dyrlægestuderende undrede sig over, at der skulle have været et merforbrug på KU SUND, da hun stort set kun havde oplevet nedskæringer på sin uddannelses siden 2011.

Ulla Wewer forklarede, at merforbruget i sin tid blev omsat i ansættelsen af mere videnskabeligt personale.

"Der er nok mange, der ikke har mærket, at der var mere 'kaffe i koppen'. Der har nok været flere medarbejdere, men ikke mere hjælp til den studerende eller den enkelte forsker."

Ifølge den tidsplan, ledelsen skitserede, skal en plan for besparelserne på KU SUND frem til 2017 ligge klar i juni måned.

lah



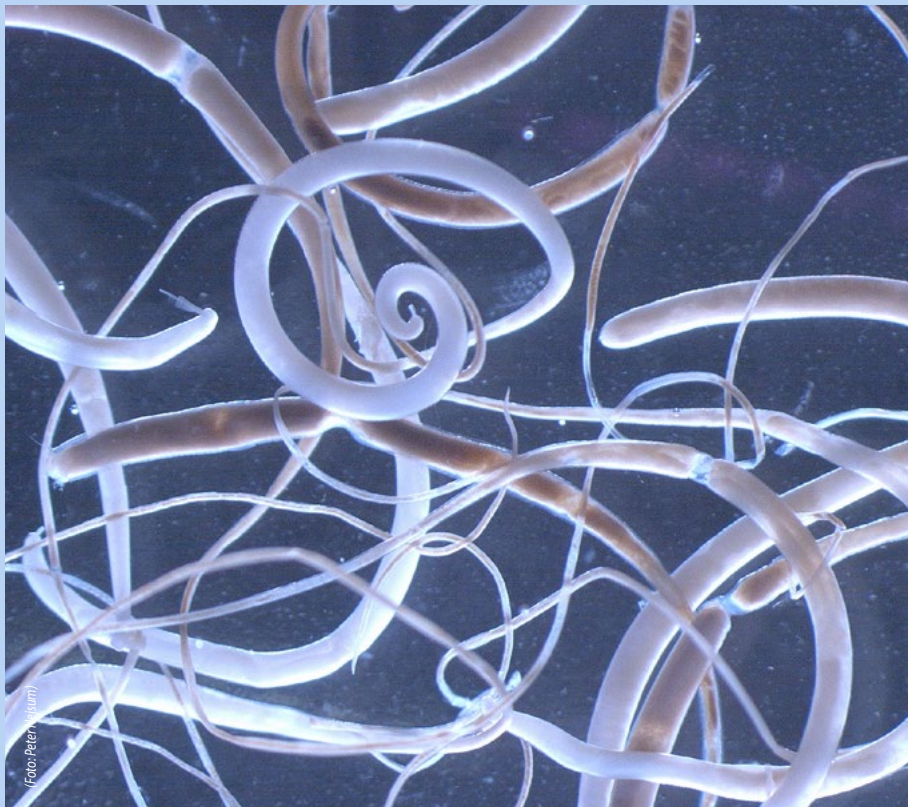


Foto: Peter Nejsum

Med hundredevis af disse orme i maven har Peter Nejsum altid sit forskningsobjekt i nærheden.

Udklækker orme til forskning i sin egen mave

Lektor i parasitologi Peter Nejsum fra KU SUND er en af dem, der aldrig slipper sin forskning helt. Han studerer tarmparasitten piskeorm, og for altid at have tilgang til friske eksemplarer, han kan undersøge, har han ladet sig inficere med æg fra piskeormen, som så har fået lov at vokse op i hans mave.

Piskeormen, der bliver 4-5 cm lang, er ualmindelig i Vesten, men stadig meget udbredt i den tredje verden. Peter Nejsum og hans forskningskolleger studerer ormenes genetik for at undersøge, hvordan de angiveligt er i stand til at "snyde" det menneskelige immunsystem, så de får lov at leve uforstyrret i tarmsystemet.

Men i forskningen har han brug for friske piskeorm til undersøgelser, og da han ikke regnede med, at nogen frivilligt ville lægge tarme til en ormekoloni, tog han konsekvensen og bestilte en afføringsprøve fra et piskeorm-inficeret barn i Uganda. Efter at have sorteret lort og æg, steriliserede han og opbevarede æggene, mens de blev modnet. Og efter tre måneder slugte han de 600 æg, der siden voksede sig til en stor og sund

ormefamilie i hans mave, som han jævnlige så til ved at undersøge sin afføring for æg.

"Det var lidt grænseoverskridende at skulle drikke sådan et shot. Jeg var spændt på, hvilke symptomer, jeg ville opleve," fortæller Peter Nejsum i et interview med Videnskab.dk.

Resultater fra undersøgelserne på baggrund af hans selvinficering er netop blevet offentliggjort i tidsskriftet *Journal of Helminthology*. Siden første inficering, der ligger noget tid tilbage, har han faktisk endnu en gang slugt æg fra piskeorm, og anden gang udklækkedes der så mange orme, at han fik mavesmerter og måtte tage en ormekur for at minimere bestanden.

Peter Nejsum har imidlertid stadig orm i maven, og han har nu tænkt sig at beholde dem for at finde ud af, hvor længe, de kan leve, hvilket ud fra gængs viden er op til 5 år. I den periode ligger hunnen i øvrigt op til 20.000 æg om dagen.

Så der er ikke noget at sige til, hvis det undertiden rumler en smule i maven på Peter Nejsum.

KU gør op med frikøb

Det skal som udgangspunkt ikke længere være muligt at købe sig fri for at undervise på Københavns Universitet. Det er grundessensen af et princippair, som KU-ledelsen og dekanerne har udarbejdet i foråret, og som siden er blevet behandlet i hovedsamarbejdsudvalget.

I princippapiret hedder det blandt andet, at "KU ønsker - for at levere forskningsbaseret uddannelse på højeste niveau - at sikre, at videnskabelige medarbejdere ansat som adjunkter, lektorer, professorer, bidrager i væsentligt omfang til uddannelserne."

Senere slås at fast, at det skal fremgår af alle stillingsopslag, "at ansættelse som adjunkt, lektor eller professor (inkl. MSO) omfatter forskning og uddannelse," og endeligt at "Hidtidig praksis med frikøb afskaffes til fordel for ovenstående principper."

Ifølge dokumentet skal det dog være muligt at tilrettelægge det videnskabelige arbejde "i bølger", sådan at den enkelte adjunkt, lektor eller professor (inkl. MSO) i perioder kan koncentrere sig om større forsknings- eller uddannelsesprojekter.

Det noteres også, at der for eksisterende stillinger finansieret af eksterne midler kan være aftalt vilkår, der forudsætter, at hovedopgaven i stillingen er forskning. Men fremadrettet vil man indarbejde uddannelsesaspektet i ansøgninger om eksterne bevillinger.

Princippapiret er en konsekvens af den 5-punktsplan for mere kvalitet i uddannelsen, som KU vedtog sidste år.

Ifølge Thomas Bjørnholm, prorektor for forskning og innovation på KU, handler det om at skabe respekt omkring undervisningsaspektet.

»De største stjerner på forskningshimlen er rollemodeller for de studerende, så en topforsker skal ikke kunne sige *jeg er kun forsker*. Den forskningsbaserede undervisning er universitetets dna, så det er vigtigt, at alle bidrager til undervisningen. Ånden skal være, at det er en ære at få lov til at undervise de nye studerende,« siger Thomas Bjørnholm til Universitetsavisen.

lah

Forskningscensur

Er den videnskabelige debat åben, når det handler om klima-forklaringer? Nej siger Jens Morten Hansen, der måtte kæmpe 4 år for at

En stor gruppe forskere kæmper i disse år med næb og klør for at gøre det klart for almenheden og politiske beslutningstagere, at Jordens klimabalanc er alvorlig truet og afhængig af drastiske politiske beslutninger.

Men spørgsmålet er, om videnskabens måske vigtigste motor – den kritiske faglige debat – bliver ofret på klimakampens bål.

Flere forskere, FORSKERforum har talt med, mener, at klima-relaterede forskningsområder er ramt af en mere eller mindre bevidst faglig censur, hvor forskning, der modsiger eller rækker ved rapporterne fra FN's klimapanel (IPCC), bliver holdt ude af billedet.

”Min oplevelse er, at IPCC har udviklet sig fra videnskabeligt forum til en kirke, som prøver at kule al opposition ned.”

Sådan siger **Jens Morten Hansen**, statsgeolog på GEUS og desuden tidligere direktør for Forskningsstyrelsen.

Han er sur og træt efter fire års forgæves forsøg på at få publiceret et stykke forskning, der ganske opsigtsvækkende forklarer havstigninger i Nord- og Østersøen som konsekvens af en tilbagevendende naturlig svingning, forårsaget af månens påvirkning af tidevandet.

Takkebrev fra redaktør

Artiklen, som er skrevet sammen med GEUS-kollegaen Antoon Kuijpers samt lektor Troels Aagaard fra KU, blev for nyligt publiceret i tidsskriftet *Journal of Coastal Research*. Et anerkendt tidsskrift med kernefokus på netop den slags forskning, Jens Morten Hansen bedriver. Problemet er bare, at tidsskriftet er fagsnævert, og artiklens forfattere var enige om, at her var et forskningsresultat, der med sin betydning for klimadebatten fortjente en bredere og større læserskare. Derfor henvendte de sig først til *Nature*. Her blev tommelfingrene imidlertid

vendt ned. Herefter prøvede de lykken hos *Nature Climate*, så *Nature Geoscience* og endelig tidsskriftet *Earth Science Review*, der også er en del af *Nature*-familien. Alle steder var døren lukket.

”Vi fik i alt syv bedømmelser. Fem korte, ubegrundede afvisninger fra anonyme reviewere, og så to overstrømmende positive, der havde navn på,” fortæller Jens Morten Hansen.

Da det stod klart, at der ingen chance var for at publicere i tidsskrifter under *Nature*-forlaget, besluttede de tre forfattere at sende artiklen til *Journal of Coastal Research*. Og har var der anderledes positive reaktioner fra reviewerne – i en sådan grad, at tidsskriftets chefredaktør Charles Finkl kvitterede med et takkebrev, hvor det blandt andet hed:

”I think these papers will be very well received by the research community, at least by those who appreciate cyclicity in Nature. Bravo for a job well done!”

IPCC-korpsånd

I alt skulle der altså gå 4 år, før artiklen fik lov at blive trykt.

”Det er meget normalt, at der kan gå et år med at få publiceret, især når det er mere banebrydende forskning. Så er der mange, der bliver sure og stiller krav om, at det tjekkes i hoved og røv. Men 4 år er overdrevet lang tid. Vi kunne selvfølgelig have fået det ud tidligere, men så skrulle vi have valgt et lokalt tidsskrift,” siger Jens Morten Hansen.

Han er ikke et øjeblik i tvivl om, hvad der har holdt hans artikel ude af det fine selskab: En fælles korpsånd og loyalitetsfølelse over for IPCC, der gør, at forskningsresultater, der sår tvivl om de menneskeskabte klimaforandringer, bliver afvist ved gadedøren.

”Hele IPCC's politik går ud på at bekæmpe menneskeskabt klimaforandring. Men det forudsætter, at man kan bevise, at det er

menneskeskabt. Men når vi nu kan beskrive de naturlige vandstandssvingninger i den nordatlantiske region, siger vi samtidig, at vandstigningen er naturlig og dermed ikke menneskeskabt. Og den diskussion kan vi ikke få lov til at tage.”

Kritiserede selv Lomborg

Jens Morten Hansen har tidligere været kritisk over for IPCC's udlægninger af havstigningerne. Omvendt har han også kritiseret Bjørn Lomborgs indlæg i klimadebatten for at være ubevidst uredelige og uvidenskabelige.

”Jeg har været med til at starte miljøbevægelsen i 1969. Jeg synes, det er knaldgodt, at Danmark har en hård og grøn klimapolitik. Men man skal lade være at blande videnskab og religion. For Klimapanelet er der sket et skred, og de er kommet på den gale side af det, man bør. De er blevet selvforsynende med forklaringer,” siger han.

Selv om Jens Morten Hansen også i visse danske kredse – som han ikke vil identificere nærmere – kan mærke, at både hans person og forskning er ilde set, har han et fint samarbejde med sine danske kolleger, og heller ikke fra GEUS-ledelsens side oplever han problemer.

Han frygter dog, at det er de færreste forskere, der tør tale IPCC-dagsordenen imod.

”Jeg er tjenestemand – en af de sidste – og det giver mig en vis tryghed, for jeg føler ikke, jeg kan blive knaldet på levebrøddet. Men flere og flere forskere er midlertidigt ansat, og de skal ikke have klinket noget, hvis de sidder med stort projekt.”

”Det var en bombe”

Det er ikke kun Jens Morten Hansen, der oplever, at forskning, hvis resultater sår tvivl om IPCC-rapporterne, har svære kår.

Den danske forsker **Ole Humlum**, der er ansat som professor i geofysik ved Oslo

er i klimaets navn

at få sin forskning publiceret

Universitet, er en af de klimaforskere, der meget eksplicit har kritiseret Klimapanelet, blandt andet med bogen 'Det ustyrige klima' fra 2009. Han kan fortælle næsten samme historie som Jens Morten Hansen.

"For et par år siden skrev jeg en artikel, der så på mængden af sammenhængen mellem mængden af CO₂ og den globale temperatur. Det viste sig, at der var en sammenhæng, men den var bare omvendt, for temperaturen faldt, når CO₂-mængden steg," fortæller han.

Artiklen blev som Jens Morten Hansens sendt til Nature, og fik omtrent samme behandling.

"Jeg fik den tilbage stort set uden kommentar. Den blev også sendt til Nature Geoscience, hvor den fik et par reviews, der var klart negative. Min fortolkning er, at det ville være en bombe under Klimapanelet, hvis jeg havde ret. Vi fik artiklen publiceret andet steds, hvor den nu på 3. år ligger i top ti over downloads fra tidsskriftet, så den bliver i hvert fald læst af mange," siger Ole Humlum.

Mener forskningen taber

Han tror, uviljen mod IPCC-kritiske videnskabelige artikler findes i mange tidsskrifter, men at det især er udtalt i Nature.

"I sommeren 2001 havde de en leder, hvor der stod mellem linjerne at folk, der havde anden opfattelse end Klimapanelet ikke var velforvarede. De har været meget klare i målet. Jeg var selv frustreret over lederen, og tænkte, at der her var tale om et enestående brud med flere hundrede års god politik omkring forskningskritik."

Humlum mener, det er forskningen, der bliver taber, hvis den faglige debat ikke er fri.

"Der er aldrig noget, hvor forskere er helt enige. Naturligvis gælder det også klima. Og det er godt, for det bringer forskningen frem. Hvis jeg holder foredrag og får kritiske

bemærkninger, så lærer jeg af det. Men får jeg kun rygklap, så lærer jeg ikke noget, så trasker jeg bare i mine egne fodspor."

Konsensus kan true åben debat

Bekymringen deles et stykke hen af vejen af den danske biolog og videnskabsteoretiker **Claus Emmeche**. Han beskæftiger sig ikke med klimaforskning, men han genkender den konsensus-dannelse, der videnskabshistorisk set har en tendens til at lukke ned for den videnskabelige diskussion.

"Tanken om, at det er sværet at få publiceret ting, der går op imod den herskende konsensus, er jo meget nærliggende, og det er et uheldig aspekt omkring konsensus, betragtet som fænomen. Jeg synes, at videnskaben hele tiden bør være åben for kritik og spørgsmål til de herskende opfattelser, tegningen af et bredt billede af den generelle viden omkring – i dette tilfælde – vandstandsstigninger," siger Claus Emmeche.

I tilfældet klimaforskning er det ekstra skærpende for debattens karakter, at konsekvenserne ved ikke at handle politisk på klimaforandringerne kan være uoverskueligt store.

"Klimaforskerne er vitterligt berørte over klodens tilstand og føler pligt til at bringe deres budskaber videre. Men der er brug for at huske det brede videnskabelige samfund på, at det selv står for videnskabelige værdier, der indbefatter at pege på ting, der går i mod den herskende konsensus. Det er klart, at det er irriterende, at forskningen misbruges i den politiske debat, men den risiko må man løbe," siger Emmeche.

Nature afviser forskningscensur

FORSKERforum har forelagt tidsskriftet Nature den kritik, der rejses af Jens Morten Hansen og Ole Humlum, og vi har fået følgende svar fra Natures pressechef Alice Henchley:

"Vi kommenterer ikke, hvorvidt tekster [papers], som er blevet indsendt – eller ikke er blevet indsendt – til vores tidsskrifter, er blevet afvist. Tekster, som sendes til vores tidsskrifter, vurderes på baggrund af deres videnskabelige kvalitet. Hverken eksterne organisationers politik eller politiske diskussioner spiller en rolle i forhold til vores redaktørers beslutninger om, hvad der skal publiceres."

Med andre ord en klar afvisning af, at der skulle findes en redaktionel politik på Nature omkring artikler, der bringer tvivl om IPCC's vurderinger.

I 2001 hed det i en leder i tidsskriftet Nature:

"Videnskab kan kun opnå fremgang gennem dens stærke tradition omkring debat og kritik. Men denne særlige debat miskrediterer forståelse af videnskabelig kritik. Nogle af kritikerne af klima-forandringer vækker minder om de AIDS-kritikere, der brugte 1990'erne på at udbrede den opfattelse, at HIV ikke førte til AIDS, og at der ikke var en AIDS-pandemi i Afrika."

Lederen refererede blandt andet til en IPCC-kritisk undersøgelse, bestilt af den daværende Bush-regering i USA.

lah

”Det nytter ikke noget

Arbejdsgruppe smyger sig uden om kontroversielle løsninger i anbefalinger, der skal føre

Ingen kvoter, men masser af fokus. Sådan – kort fortalt – skal Danmark hæve andelen af kvinder blandt universiteternes videnskabelige personale.

Regeringens såkaldte Taskforce for Flere Kvinder i Forskning præsenterede i maj sin rapport med anbefalinger til, hvad universiteter, forskningsråd og politikere skal gøre for at skabe strukturer og miljøer, der fremmer ansættelsen af kvindelige forskningstalenter og retter op på den statistik, hvor Danmark ligger rigtig dårligt til – andelen af kvinder i forskning.

Der er tale om en lang række gode råd, blandt andet om at tilstræbe ligelig køns sammensætning i ansættelsesudvalg, anvende brede stillingsopslag og huske at indstille kvinder til priser og poster. Anbefalinger, som næppe kan anses som særlig kontroversielle, og som da heller ikke skabte mange løftede øjenbryn, da de blev præsenteret på en konference på CBS.



Mere interessante var i virkeligheden de ting, der ikke er taget med. I den 62 sider lange rapport er ordet 'kvoter' ikke nævnt en eneste gang, og taskforcen formår således at smyge sig udenom ligestillingsdebattens nok mest diskuterede spørgsmål.

Ydun-programmet og de særlige lønudgiftstilskud, som både KU, AU og AAU har haft omkring kvindelige professorer, bliver kort nævnt, men rapporten går ikke ind i en vurdering af disse tiltag, endstige anbefaler noget, der minder om det.

”Lad os være pæne og høflige”

Men det er helt bevidst, at rapporten og anbefalingerne går udenom de løsningsmodeller, der traditionelt skaber diskussion.

”Vi vil så nødigt have, at diskussionen ender med, at vi skændes. De ting, vi er

uenige om i Danmark, er kvoterne og særprogrammer. Når de emner kommer op, farer folk i struben på hinanden, og det hijacker hele debatten, så vi ikke får gjort noget. Jeg er sådan en praktisk husmor, der siger: lad os nu starte med at gøre de 99 procent, vi er enige om,” siger taskforcens formand, **Liselotte Højgaard**, der endvidere er klinikchef ved Rigshospitalet, professor ved KU og bestyrelsesformand i Grundforskningsfonden.

Hun henviser til, at gruppen med kun tre måneders arbejdstid ikke havde mulighed for en meget grundig afdækning af området.

”Vi blev bedt om at lave en hurtig rapport med praktiske, implementerbare løsninger, og det har vi gjort. Så lad os være pæne og høflige og gå udenom det, vi alligevel plejer at blive uvenner om. Nu har alle parter en liste med anbefalinger, de kan lade sig inspirere af, og så er det bare at gå i gang.”

Polariseret debat

Listen med anbefalinger fremstår som et idekatalog, men rykker det for alvor, når man blot opstiller muligheder og ikke stiller krav?

”Det tror vi. Dem, der har råbt og skreget så meget i mange år, har ikke opnået noget. Og debatten i Danmark om det her er meget mere polariseret end andre steder. Så det nytter ikke noget at råbe og skribe. Jeg er vant til at arbejde internationalt, og der er det altid en succes at starte med de ting, vi er enige om, siger Liselotte Højgaard.

Har der været et politisk ønske om, at I skulle gå udenom kontroversielle løsninger?

”Nej. Det er vores egen geniale løsning. Og det, vi risikerer, er, at de 26 anbefalinger bliver implementeret og vi kommer videre.”

Nødvendigt med måltal

Spørgsmålet er dog, om endnu en peptalk og flere venlige henstillinger vil gøre en markant forskel for flere kvinder i forskning. Det er lektor i køn og ligestilling ved RUC **Lise Lotte Hansen** noget skeptisk over for.

”Der er meget 'bør', men ikke så meget 'skal' i den her rapport. Og der er heller ikke forslag til, hvilke konsekvenser, det skal have, hvis man ikke gør noget. Det er klart en svaghed. Erfaringen, man har med de bløde

ligestillingstiltag, er, at det er meget lidt, der rykker,” siger Lise Lotte Hansen.

Hun henviser til forskningsundersøgelser af virkemidler omkring ligestilling.

”Det, jeg kan se fra den del af forskningen, jeg ved noget om og har present, er, at hvis der ikke er præcise måltal og præcise veje til at nå de måltal, så sker det bare ikke. Det kan der være mange gode forklaringer på, det kan både skyldes modstand og almindelig travlhed i organisationen, men uanset hvad – hvis der ikke er måltal, så sker der ikke noget,” siger Lise Lotte Hansen.



Glemmer struktur-forklaringer

Hun anerkender dog alligevel rapporten, blandt andet dens anbefalinger af ligestillingsstrategier og målinger, som trods alt værende et fremskridt på en front, hvor der i mange år har været stilstand.

”I dansk ligestillingspolitik har der de sidste 10-15 år ikke været vilje til reelle ligestillingspolitiske strategier. Fra Ligestillingsministeriet er der intet kommet. Så på mange måder er der gode takter i den her rapport.”

Men ligesom rapporten smyger sig udenom de kontroversielle tiltag, mener Lise Lotte Hansen også, den glider let hen over de strukturelle forklaringer på kønsskævheden.

”Man skærer ikke igennem og siger, at der er strukturel ulighed, men man omgår det og sætter det ind i en diskurs, hvor det er mere acceptabelt, med ressourceargumentet om, at alle talenter skal i spild,” siger Lise Lotte Hansen og henviser blandt andet til statistikerne Inge Henningsen, der i en analyse har påvist, at der rent bevillingsmæssigt sker en underprioritering af områder med mange kvindelige forskere.

Den vinkel blev for øvrigt også efterlyst af Inge Henningsen selv på konferencen, hvor rapporten blev præsenteret.

et at råbe og skringe”

til flere kvinder i forskning. Uden krav og måltal vil det ikke rykke noget, siger kønsforsker

Sådan kommer der flere kvinder i forskning

Taskforce for Flere Kvinder i Forskning har følgende anbefalinger til, hvordan vi øger andelen af kvindelige forskere

I. Ligestilling, som fokusområde på ledelsesniveau

Rettet mod universiteterne: Universiteter bør have ligestillingsstrategier og handlingsplaner med mål og opfølgning.

Rettet mod forskningsråd og fonde: Forskningsråd og fonde bør have ligestillingsstrategier og handlingsplaner med mål og opfølgning.

Rettet mod det politiske niveau og universiteterne: Uddannelses- og Forskningsministeriet og universiteterne bør have målsætninger om flere kvindelige forskere, herunder skabe benchmarkingsværktøjet 'Danmarks Talentbarometer'.

II. Rekruttering og besættelse af stillinger

Rettet mod universiteterne: Anvend brede stillingsopslag til alle stillinger, hvor det er muligt. Afsøg kandidater nationalt og internationalt forud for opslag af stillinger. Anlæg bredere perspektiv på kvalitetsvurderingen af forskere.

III. Udvikling af talenter og klare karriereveje

Rettet mod universiteterne: Opstil minimumskrav for kvalifikationer til stillingskategorier. Indfør systematisk talentudvikling og klart nedskrevne karriereveje. Brug udviklingsplaner og skab en feedbackkultur. Anerkend unge forskertalenter. Etablér mentorordninger.

Udbyd ledelsesprogrammer.

Rettet mod universiteterne og forskningsråd og fonde: Husk at indstille kvalificerede kvinder til poster og priser.

IV. Kønsstereotyper og ubevidste kønsbias

Rettet mod universiteterne: Tilstræb ligelig kønssammensætning af ansættelses- og bedømmelsesudvalg.

Rettet mod universiteterne og forskningsråd og fonde: Sæt fokus på kønsbias og kulturmæssige barrierer. Skab rum for flere kvindelige rollemodeller.

V. International mobilitet

Rettet mod universiteterne: Giv mulighed for at opdele udlandsophold i flere, kortere perioder. Arbejd med dual career-programmer.

Rettet mod det politiske niveau, universiteterne og forskningsråd og fonde: Forskningsophold i udlandet bør generelt indgå i karriereplaner, og der bør være familievenlige økonomiske muligheder for udlandsophold.

VI. Arbejdskultur og familievenlige arbejdspladser

Rettet mod universiteterne: Skab attraktive forskningsmiljøer på forskningsinstitutionerne. Opstil mere fleksible karriereplaner. Opret barselsfonde på de enkelte forskningsinstitutioner. Udnyt mulighederne for kontakt til arbejdspladsen under barselsorlov.

Taskforce uden kønsforskere

Taskforcen for Flere Kvinder i Forskning bestod ud over Liselotte Højgaard af formanden for Det Frie Forskningsråds bestyrelse, Peter Munk Christiansen, CBS-rektor Per Holtén-Andersen, medicinprofessor og medlem af Det Unge Akademi Tine Jess samt marketingsdirektør Anne-Marie Levy Rasmussen fra medicinalvirksomheden GlaxoSmithKline.



I gruppen så man imidlertid ingen kønsforskere, og det blev bemærket på konferencen, blandt andet af RUC-lector **Karen Sjørup**, der undrede sig over, at man ikke i højere grad havde inddraget den kønsforskning, der allerede findes i landet.

”Jeg har arbejdet for mere ligestilling i 30 år, og jeg bliver lidt træt, når man hyrer Oxford Research til at lave rapportens analyser. Hvorfor bygger man ikke på den kønsforskning, vi har i landet? Det er en fin rapport, men der står ikke noget, der ikke har stået før i danske rapporter,” sagde Sjørup.

Ideen til taskforcen kom oprindeligt fra Liselotte Højgaard, der nævnte det for uddannelsesminister Sofie Carsten Nielsen, der så bad Højgaard stå i spidsen for taskforcen. Hun havde dog ikke indflydelse på de øvrige medlemmer og ved ikke, hvorfor der ikke blev sat kønsforskere i gruppen.

”Aner det ikke. Men måske er tanken, at det nu skulle være de mere uhildede, der kommer til orde. De andre har jo efterhånden haft mange år til at komme med deres gode råd,” siger Liselotte Højgaard til FORSKERforum.

lah

Statistik: Kvinder har bedre chancer

Er der et omvendt ligestillingsproblem, når kvindelige forskere har langt større succes med deres jobansøgninger end mænd?

Selvom rapporten fra Taskforce for Flere Kvinder i Forskning fortæller om en skæv kønsfordeling og mange flere mænd end kvinder i forskerstillinger, er der dog en tabel i rapporten, der går i modsat retning. Kvinder, der søger forskerstillinger, har nemlig markant større succes med deres ansøgninger end de mandlige ansøgere. Og den tendens er tydelig, hvad enten der er tale om adjunkt-, lektor- eller professorstillinger.

Spørgsmålet er således, om der er tale om et omvendt ligestillingsproblem – at de mandlige ansøgere faktisk forfordes, mens kvinder kommer øverst i ansøgerbunken på grund af deres køn?

”Det er jo lidt sjove tal, som viser, at kvinder faktisk kan gøre det godt. Vi ved ikke, præcis hvad der ligger bag tallene, så det må bero på en fortolkning, og min fortolkning er, at mænd er lidt hurtigere til at synes, at de er kvalificerede, og derfor søger tidligere end kvinderne,” fortæller **Peter Munk Christiansen**, formand for Det Fri Forskningsråd og medlem af taskforcen.

Kvinder skal helst have større succesrate

Han mener ikke, tallene kan udlægges som en favorisering af kvindelige ansøgere.

”Hvis du sammenholder med de summariske tal for andelen af kvinder i forskning, så tror jeg absolut mest på den forklaring, at mænd søger tidligere end kvinder, og hvis det er tilfældet, så skal det helst give det resultat, vi ser, hvor kvinderne har større succesrate,” siger han.

Men hvis tallene er, som de skal være, siger du så ikke dermed, at der faktisk ikke er et problem, hvad angår viljen til at ansætte kvindelige ansøgere?

”Det siger jeg ikke. Jeg kommer med en forklaring på tallene, men deraf følger ikke, at alt er, som det skal være,”

siger Peter Munk Christiansen og nævner, at der er mange stillinger, der slet ikke slås op, og i disse ansættelser er det langt oftere mænd, der får stillingerne.

Stadig kønsbiasser

En af taskforcens anbefalinger er, at ansættelses- og bedømmelsesudvalg så vidt muligt bør ”have en ligelig kønssammensætning”.

Peter Munk Christiansen lægger dog personligt ikke så meget vægt på, at der er præcis lige mange mænd og kvinder i udvalgene.

”De fleste bedømmelsesudvalg har tre eller fem medlemmer, så der bliver det under alle omstændigheder svært at få lige mange. For mit eget vedkommende lægger jeg vægt på, at der skal være nogle fra begge køn, og vores anbefaling skal sikre, at man reducerer risikoen for en ubevidst kønsbias.”

Så I mener, der er kønsbiasser, selvom kvinders succesrate er bedre?

”Det ved vi ikke, men det er sandsynligt. Og alene for at sikre os mod mistanken, skal vi have en bred sammensætning.”

Hensyn til kvalitet er vigtigst

Når der nu i forvejen er flest mandlige professorer og lektorer, risikerer man så ikke en skæv faglig repræsentation, hvis man skal tilstræbe, at halvdelen af alle udvalg skal bestå af kvinder?

”Der er ingen af os, der vil tilsidesætte hensynet til kvalitet til fordel for kønssammensætningen. For mig er det langt mere afgørende, om der er nul eller en kvinde, end om der er en eller to. Det handler om at forhindre, at man bedømmer lidt for meget i eget billede. Derfor er det godt med mangfoldighed,” siger Peter Munk Christiansen.

Han ved ikke, hvordan de tilsvarende succesrate-tal er uden for Danmark, men han vurderer, at det kan være en væsentlig del af forklaringen på den lave danske kvinde-andel blandt forskere, at danske kvinder ikke søger så ofte i udlandet.

”Derfor er det vigtigste også, at man tilskynder potentielle kvindelige kandidater til at søge stillingerne og gå efter en forskerkarriere,” siger han.



Hurra-fe

Hvorfor er vi så gode? Det var det festlige tema

Hvis man tilhører den lidt jantelovs-jyske type, der sætter en ære i at holde sit eget lys under en skæppe og samtidig bliver meget træt af at høre folk rose sig selv, så skulle man nok være blevet væk fra konferencen ’Verdensmester i viden’ i København den 11. maj.

Alene titlen signalerer, hvad det her handler om. Det siges ikke direkte, men mellem linjerne forstår man, at det er Danmark, der er verdensmester.

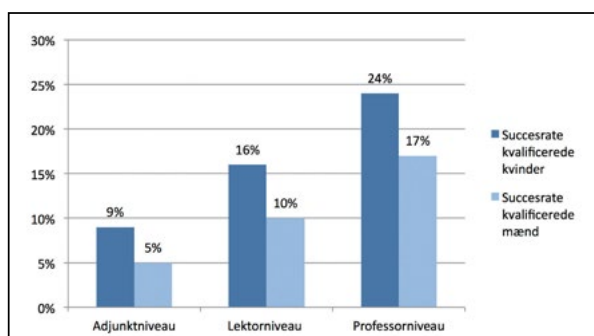
Indbydelsen konstaterede, at vores forskning er i den internationale top, både hvad angår produktivitet og gennemslagskraft, og at Danmark ligger på en 3. plads i EU jævnfør en excellence-indikator, der medregner forskellige faktorer – artikelciter, pantentansøgninger, universitetsranglister og ERC-bevillinger.

Og – hedder det videre i indbydelsen – hvad er så grunden til denne udvikling? Eller med andre ord: hvorfor er vi så gode? Hvorfor er Danmark verdensmester i viden?

Svenskere får baglygte

Sådan lød spørgsmålet, og arrangøren DFIR (Danmarks Forsknings og Innovationspolitiske Råd) havde faktisk allerede linet svaret op, eller rettere fem svar:

1. I Danmark har vi ramt en hensigtsmæssig balance mellem basismidler og eksterne midler til forskning.
2. I Danmark har vi tidligt valgt at fokusere på excellence gennem centerdannelse.
3. Ph.d.-satsningerne spiller en vigtig rolle i Danmarks forbedrede



Kilde: Taskforce for Flere Kvinder i Forskning



est for dansk forskning

for en konference, som blandt andet hyldede den styrkede ledelse og store reform-intensitet

forskningsperformance.

4. Ledelsen af forskning er blevet styrket.

5. Dansk forskning er mere internationalt orienteret end andre landes.

DFIR havde inviteret en række mennesker til at kommentere på disse hypoteser. Først og fremmest **Harriet Wallberg**, svensk universitetskansler og tidligere rektor for Karolinska Institutet.

At invitere en svensker var da sikkert også ekstra sødmefuldt for arrangørerne. Sverige er et af de lande, som vi traditionelt ligger side om side med på nogle af de parametre, man måler forskningsmuskler på. Men der seneste årti er Danmark stukket af i statistikkerne. For eksempel andelen af mest citerede artikler og artiklernes gennemslagskraft.

Høflig gæst

Harriet Wallberg er som de fleste svenskere høflig og beleven, og hun skulle selvfølgelig ikke have noget af at ødelægge hurra-festen for dansk forskning.

”Det er meget dejligt at skulle stå her og tale om dansk succes. Allerede da jeg var med til at evaluere det danske forskningsrådssystem, var jeg meget imponeret over det høje danske niveau i forskning,” sagde hun.

Og heller ikke i forhold til hypoteserne var hun så uhøflig, at hun begyndte at tale dem imod. God balance mellem basis og ekstern finansiering – jo da. Satsning på grundforskningscentre – tjek. Ph.d.-satsning giver pote – det siger sig selv. Styrket ledelse – jo, Danmark var tidligt ude med ledelsesreformer, og

Sverige er ikke så langt. Internationalisering – ja, flot med globaliseringsstrategien.

En smule malurt

I det hele taget var Wallberg helt med på den diskurs, at reformer skaber fremgang.

”I Norge har det generelt ligget tungt med reformer. Sverige har haft en hel del, men de er kommet senere. Danmark er det land, hvor man er gået længst og mest omfattende til værks. Det er et spørgsmål om kulturforskel – Danmark tør,” sagde Harriet Wallberg.

Der var dog plads til en smule konstruktiv kritik.

”Jeres uddannelsespolitik og forskningspolitik går i forskellige retninger. I forskning satser I på excellence, men omkring de studerende satser I på at få mange igennem hurtigt uden at sikre den forskningsmæssige kobling. Risikoen er, at det kan gå ud over potentialet inden for forskning.”

Også i forhold til ledelsesreformerne kunne hun ane en bagside.

”Den stærkere ledelse sker på bekostning af medbestemmelsen og den kollegiale styring. Og forskningsfriheden – ja, det kan forsvinde lidt, når man styrer for meget oppefra. Det må man også være opmærksom på.”

”Fluffy hypoteser”

Efter Harriet Wallberg fik en panel af fem personer lov at tale om en af de fem hypoteser. Til at sige noget om satsningen på grundforskningscentre havde man valgt direktøren for Danmarks Grundforskningsfond Thomas

Sindkær, og han mente ikke helt overraskende, at den satsning var en glimrende ide.

Henrik Dam, rektor for SDU, måtte som samfundsvidenskabsmand erkende, at teorien om sammenhængen mellem forskningsfremgang og stærk ledelse var ”en smule fluffy”.

”Ingen siger, det skyldes ledelsen, det kan være alt muligt andet. Hvis intet var gjort, hvordan havde det så set ud? Det kan vi ikke vide,” sagde Dam, men tilføjede så, at han personligt mente, at den styrkede ledelse har været styrkende for forskningen.

Ro i halvfemserne

Endnu mere nøgternt kom det fra **Eugene Simon Polzik**, professor på Niels Bohr Institutet, KU, der også sad i panelet:

”En fysikstuderende ville hurtigt konstatere, at de data, vi så her, er inden for usikkerhedsfaktorerne,” kom det fra Polzik, hvis primære budskab var, at alle mastersuddannelser bør være engelsksprogede.

Og endnu et lille ’aber dabej’ kom der fra seniorforsker **Kaare Aagaard** fra Dansk Center for Forskningsanalyse på AU, der netop har analyseret udviklingen af dansk forskningsperformance for DFIR.

”Der er meget snak om reform-intensitet. Jeg synes, det er vigtigt at lægge mærke til, at der sker nogle ting i halvfemserne, men fra start-halvfemserne og til midt-nullerne er der ro på, og det er der, det begynder at gå rigtig godt. Hvad der siden er sket, begynder vi først at se resultaterne af nu.”

lah

Er danske ph.d.ere dumme o

Der var lagt i kakkelovnen med hård ph.d.-kritik fra medicinalbranchen, da kvaliteten i ph.d.-uddannelserne skulle diskuteres på en k

En sjov historie om en ph.d.-studerende fra AAU, der skrabelede en mugplet væk i sit sommerhus og opdagede en ny og potentielt meget nyttig svampeart. Sådan indledte uddannelsesminister **Sofie Carsten Nielsen** konferencen om fremtidens ph.d.-uddannelse på det gamle DPU i Emdrup.

Men oplægget til konferencen var reelt blevet skrevet af en helt anden, nemlig Mads Krogsgaard Thomsen, koncerndirektør for forskning i Novo Nordisk.

Dagen før lancerende han i en kronik i Politiken en undersøgelse, Novo Nordisk har fået lavet, der belyser forskellene for og blandt ph.d.-studerende i henholdsvis Danmark, på Cambridge University i England og Karolinska Institutet i Sverige.

Resultatet er ikke opløftende. Konkurrencen om ph.d.-stipendierne er langt større på de to udenlandske universiteter. De danske ph.d.-studerende har langt mindre tid til forskning og bruger mere tid på undervisning. Desuden er kvaliteten af de udenlandske ph.d.-studerende svingende.

Novo vil reducere ph.d.-optag

Og alt dette skal naturligvis ses i lyset af den voldsomme stigning af ph.d.-studerende – mere end en fordobling over ti år – og den deraf følgende lavere konkurrence om stipendierne.

”Det værste, Danmark kan gøre, er langsomt at underminere forskeruddannelsen ved at forvandle den til en udvidet kandidatuddannelse, som halve og næsten hele årgange kan få adgang til, og som bliver mindre attraktiv blandt de dygtigste studerende, fordi konkurrencen om pladserne er forsvundet,” skrev **Mads Krogsgaard Thomsen** og foreslog på Novo Nordisks vegne, at antallet af optagne ph.d.ere reduceres, og at de ph.d.-studerende i stedet gives et år mere til at forske i. Samtidig bør en andel af de nuværende ph.d.-pladser forvandles til erhvervs-ph.d.ere og erhvervs-postdocs.

Sådan. En noget kontant udmelding fra landets største aftager af uddannede ph.d.ere.

Kompetence-kløft

Og havde det så bare været det. Ugen før havde Lægemedelindustriforeningen lanceret en undersøgelse, der slog fast, at der desværre er ”en kløft i mellem industriens

forventninger til ph.d.ernes kompetencer og de kompetencer, som nyuddannede ph.d.ere reelt besidder,” som **Thomas Kongstad Petersen**, direktør i LEO Pharma, formulerede det.

Han kunne stort set lige så godt have skrevet: danske ph.d.ere er dumme og dovne.

Det var den dagsorden, der lå i baghovedet på deltagerne ved konferencen om fremtidens ph.d.-uddannelse.

Sofie Carsten Nielsen forholdt sig da også til kritikken i sin tale.

”Mit mål er ikke at lave færre ph.d.ere, mit mål er at lave de rigtige ph.d.ere. Jeg mener, vi skal holde fast i målene på ph.d.-området. Og jeg er ambitiøs på universiteternes vegne. Jeg tror på, at de kan levere ph.d.-forløb af høj kvalitet, der er attraktive for både virksomheder, undervisnings- og forskningsinstitutioner,” sagde hun.

Ministeren havde her en vis opbakning i beskæftigelsestallene. Der er meget få med ph.d.-uddannelse, der går ledige, hvilket jo trods alt tyder på, at de ikke er helt åndssvage.

Hurra for eliten

Senere på konferencen kom Mads Krogsgaard Thomsen selv til orde, og han lagde ikke skjul på sine elitære idealer hvad angår ph.d.-uddannelsen.

”Skal smøret smøres lige tyndt?” spurgte han retorisk og fortalte med slet skjult begejstring om det særlige elitespor på Karolinska Institutet, hvor en tredjedel af de ordinære ph.d.-studerende efter hård konkurrence får lov at blive optaget.

En anden variation, Mads Krogsgaard trak frem, er at forlænge ph.d.-forløbet. 14 europæiske lande har ph.d.-uddannelser, der er længere end de 3 år, vi har i Danmark - den ekstra tid kunne bruges på mere forskning.

Endelig pegede Krogsgaard også på, at man bør understøtte og prioritere de særligt stærke forskningsmiljøer – ”hotspots” – der trækker de ph.d.-studerende med op.

Andre dagsordener

Godt nok er Novo Nordisk den største aftager af ph.d.-uddannede, men den eneste er de trods alt ikke.

”Der er behov for at universiteterne afdækker nye arbejdsmarkeder, og ikke bare ser på medico-branchen, som man godt kunne få indtryk er det eneste ud fra denne

konference,” kom det fra **Kirsten Drotner**, professor i medievidenskab ved SDU og desuden medforfatter til en helt ny rapport om ph.d.-uddannelse og talentpleje.

Eller som det kom fra **Thorkil Iversen** fra virksomheden Hydrema: ”Husk, at langt de fleste arbejdspladser ligger i små og mellemstore virksomheder.”

Fra ham var der ingen klager over dumme og dovne ph.d.-studerende. Spørgsmålet var nærmere modsat – kunne en højspecialiseret nørd kastes ned blandt en lille gruppe ingeniører, der arbejder med at designe entreprenørmaskiner, og få noget givtigt ud af det? Svaret på spørgsmålet var ja. Virksomheden havde haft en ph.d.-studerende fra AU, der havde været i stand til at beregne, hvilke vibrationer, der ville gå op i førersædet, hvilket man så havde kunnet kompensere for i konstruktionen.

Ove Poulsen fra virksomheden Lindø Offshore Renewable Center klagede heller ikke over ph.d.ere, der ikke er tilstrækkeligt dygtige. Hans problem er, at de er svære at lokke ud på landet, hvor



og dovne?

konference

produktionsvirksomhederne findes.

”Dimmitendalderen er relativt høj, så de her folk er ikke særligt fleksible med hensyn til at flytte sig. Når de først er socialiseret i et stærkt forskningsmiljø, så kan det være svært for dem at skulle bryde ud.”

Kritik ikke skudt ned

Så selvom Mads Krogsgaard umiddelbart ikke fik opbakning eller lovninger på at mindske antallet af ph.d.-uddannelser, kom hans dagsorden alligevel til at præge konferencen. Udbredelsen af erhvervs-ph.d.ere, samarbejdsflader og markedsføring af ph.d.-studerende over for erhvervslivet var det evigt tilbagevendende tema. Ikke så meget om, men mere hvordan.

Og medicinbranchens angreb mod ph.d.-kvaliteten? Ud over ministerens obligatoriske tillidserklæring til universiteterne var der umiddelbart ingen, der skød den ned i det store plenum. Men man taler vel heller ikke Novo Nordisk imod i al offentlighed ...

lah



(Foto: Novo Nordisk)

På Novo Nordisk frygter man, at ph.d.-kvaliteten i Danmark er nedadgående.

Vi må afvise ph.d.-ansøgere, selvom de er fremragende, siger Sune Auken, ph.d.-skoleleder på KU HUM



HUM: Her går det godt

(Foto: Lasse Højgaard)

På KU HUM, hvor ph.d.-uddannelsen stadig er de færreste forundt, kan man ikke genkende det kvalitetsproblem, der tales om på de våde områder

Der blev snakket meget medicin, naturfag og teknik på konferencen om kvalitet i ph.d.-uddannelsen. Til gengæld fyldte humaniora-området ikke meget – hverken blandt oplægsholderne, blandt indlæggene i salen eller på deltagerlisten.

Ph.d.-skoleleder ved Det Humanistiske Fakultet på KU **Sune Auken** lå syg den dag, konferencen var. Men selv om han gerne havde deltaget, er det på flere måder som om, problemstillingerne omkring kvalitetsproblemer og udviklingen af nye arbejdsmarkeder ikke rigtigt er relevant for humaniora.

”Strukturene er meget forskellige. KU SUND har 1500 ph.d.-studerende, KU SCIENCE har 12-1300, vi har omkring 200. Når vi uddanner 50 om året, så er det vanskeligt at se det store beskæftigelsesproblem. Vi kan heller ikke se det i tallene – vores ph.d.ere har masser af arbejde,” siger Sune Auken.

Halvdelen er anvendelsesorienterede

Han bemærker, at erhvervsmønstrene for ph.d.erne fra KU HUM er markant anderledes end for kandidaterne. Mens halvdelen af kandidaterne får job i det private, er det blandt ph.d.erne kun 15 procent.

Han så principielt gerne flere ph.d.ere i den private sektor, men det ville efterlade et hul.

”Så ville vores museumssektor, vores professionshøjskoler samt den almindelige forskningssektor ikke få de kandidater, de har brug for. Men det er selvfølgelig en positiv situation. Vi har ikke noget imod, at de eftertragtede,” siger Auken.

Han vurderer, at halvdelen af de ph.d.-studerende sidder med det, han kalder klassisk

højpendede projekter, mens den anden halvdel arbejder med meget anvendelsesorienteret forskning.

”Et eksempel: 38 procent af al medicin udskrives til folk, der faktisk ikke har brug for det. Vi har et lille fag, der hedder sprogsociologi, og der har vi en siddende, der analyserer patientsamtaler og finder ud af, hvad det er, der sker i de samtaler, der ender med, at lægen udskriver den unødvendige medicin,” fortæller Sune Auken.

Må droppe fremragende kandidater

Får I nok samfinansiering ud af al den anvendelsesorienterede forskning?

”Samfinansiering er altid en udfordring. Fakultetet har 22 helt frie stipendier, men er der projekter derudover, skal der nærmest være fuldfinansiering, ellers binder det nogle grundmidler, vi ikke har.”

At jeres ph.d.ere er attraktive, hænger det sammen med, at ph.d.-uddannelsen er mere elitær end på natur- og sundhedsområdet, idet der er mere konkurrence om stipendierne?

”De andre områder må tale for sig selv. Men det er klart, at vores ph.d.-studerende er hujende elite. Vi får fremragende kandidater ind, som vi kaster et blik på og siger: det er ikke godt nok. Vi har så få penge og så meget talent. Så ja, det hænger selvfølgelig sammen.”

Men hvis I ligefrem har svært ved at dække det beskæftigelsesmæssige potentiale, burde I så ikke uddanne nogle flere?

”Vi har ingen interesse i at skalere op til 6-800 ph.d.-studerende. Det ville være et eksperiment. Lige nu har vi styr på det.”

lah

Ph.d. som mesterlære er fortid

Det er så som så med den personlige oplæring, når man er 44 på en ph.d.-årgang og ens vejleder reelt fungerer som mellemlider, for

Da et bredt udvalg af forskningsledere og erhvervsfolk i maj mødtes på DPU og diskuterede, hvad man skulle stille op med de mange ph.d.ere, man er blevet pålagt at uddanne, var der stor enighed om, at de skal ud og samarbejde med privatlivet om deres projekter, så de bagefter kan blive ansat i virksomhederne. Og vejen ud skal gå gennem vejlederen, der benytter sine kontakter og samarbejdsflader til at bane vejen for den unge forskerlærling.

Det lød så godt og nemt, men så enkel er virkeligheden ikke altid, lød det imidlertid fra en af dem, det hele handlede om, den ph.d.-studerende **Mikkel Schou Nielsen**. Han rejste sig og gjorde opmærksom på, at det ikke just er sådan, at virksomhederne bare sidder og venter på at kunne købe sig ind på alskens grundvidenskabelige ph.d.-projekter, og forestillingen om professoren, der kyndigt åbner dørene for sin ph.d.-studerende, hører også til en tid, hvor en vejleder ikke havde fem eller flere ph.d.ere i stalden.

FORSKERforum talte efter konferencen med Mikkel Schou Nielsen, der tager sin ph.d. ved Niels Bohr Institutet. Her mærker han om nogen, hvordan ph.d.-uddannelsen de senere år næsten har udviklet sig til den masseuddannelse, man ellers normalt taler om inden for de ordinære universitetsuddannelser.

Fra 60 kandidater til 44 ph.d.er

”Det år, jeg blev kandidat, var vi 60, der blev færdiguddannet. Samme år skulle instituttet optage 44 ph.d.-studerende for at leve op til kvoten,” fortæller han.

At være ph.d.-studerende blandt mere end hundrede andre, og med næsten lige så mange postdocs foran sig, gør det om ikke andet krystalklart, at der ikke nødvendigvis ligger en forskerkarriere og venter for enden af afhandlingen.

”Der er mange, der bliver ph.d.-studerende, men ikke flere, der bliver fastansat, så man kan godt mærke, at der kommer til at ske en ændring, og at ph.d.en ikke er første skridt til at blive forsker. Jeg havde også hørt om folk, der havde taget postdocs, men ikke kunne få fastansættelse, fortæller Mikkel Schou Nielsen.

Han valgte alligevel at takke ja til et ph.d.-stipendiat, da han fik tilbuddet.

”Da jeg blev spurgt, var det en dejlig tanke, at man ikke bare skulle ud og være arbejdsløs,



Med et årligt ph.d.-optag på 44, kan man godt regne ud, at der kun vil være faste forskerstillinger til de få, konstaterer Mikkel Schou Nielsen.

men blot kunne fortsætte med at lave noget, jeg vidste, jeg kunne finde ud af. Og så tænkte jeg, at hvis jeg valgte retning inden for den mere anvendte forskning, ville det måske være en god basis, der ville kunne åbne dørene uden for universitetet,” fortæller han.

Mesterlære er død

At antallet af ph.d.-studerende stiger mere end antallet af lektorer og professorer har den logiske konsekvens, at vejledningsmængden vokser for hver fastansat forsker. Og da ph.d.-studerende som regel følges med de store bevillinger, er tendensen, at en stor del af ph.d.-vejledningen koncentrerer på enkelte forskere med store projekter.

”Min egen vejleder har 5 ph.d.-studerende og en specialestuderende. Han har måske ikke flest, men han er et godt billede på en af dem, der er gode til at hive penge hjem. Skal du være en dygtig forsker, skal du være god til at hive penge hjem, og de penge øremærker rådene og fondene ofte til at ansætte ph.d.-studerende. Inden for fysik hører det fortiden til med forskere, der kun har en enkelt ph.d.-studerende.” fortæller Mikkel Schou Nielsen.

Resultatet giver næsten sig selv. Det klassiske billede af vejledningen som en slags mesterlære, hvor den ph.d.-studerende dagligt går sammen med sin vejleder og lærer forskningens A-Z, er simpelthen ikke realistisk.

”Jeg tror, der er blevet længere afstand, end før. Jeg har selv tænkt, om det var en illusion, at det var anderledes i gamle dage. Men jeg har talt med en, der skrev ph.d. i fysik for 15 år siden, der fortalte, hvordan hun blev lært op af sin vejleder i laboratoriet. Den slags daglige kontakt har man ikke mere. Til gengæld lærer man at være selvstændig, og det er jo også en god kvalitet.”

Vejleder som mellemlider

Han sammenligner ph.d.-vejlederens situation med en mellemlider, hvis rolle i høj grad består i at koordinere og administrere sine forskellige aktiviteter.

”Det handler jo ikke kun om antallet af ph.d.-studerende. Der er også ansøgninger om bevillinger, afrapportering om forbrug af bevillinger og overordnet styring og administration af forskningsprojekterne. De dygtigere forskere bliver jo også tildelt poster af forskellige slags. Den slags vejledere er mere som ledere. De har en god ide om, hvad der foregår i projektet, men de har ikke den detaljerede viden. Det kræver så, at man som ph.d.-studerende forbereder sig grundigt til vejledermøderne og nærmest laver et oplæg, som ridser op, hvilken vej projektet bevæger sig.”

Han siger det ikke som en klage. Mere end konstatering af, hvordan virkeligheden ser ud i dag.

”Jeg mødes stadig med min vejleder i 1:1-møder, men måske var hans tid bedre brugt, hvis vejledningen foregik som gruppemøder. Eller måske skulle man gøre som visse andre steder, hvor yngre ph.d.-studerende knyttes til en ældre, der kan lære dem op i nogle af de metoder, der ikke kræver en professor.”

Ph.d. betaler sig ikke nødvendigvis

Som del af en rekordstor ph.d.-årgang er det med en vis nervøsitet, Mikkel Schou Nielsen kigger ud på det private arbejdsmarked, han satser på at blive en del af. Og et af de åbne spørgsmål er, hvor meget, en ph.d.-grad reelt betyder, når det kommer til stykket.

På ph.d.-konferencen bed han selv mærke i en opgørelse, der konstaterer, at ph.d.-dimitter i starten halter efter kandidaterne på lønnen.

”Det svarer til, hvad jeg har hørt, nemlig at der ikke nødvendigvis er en økonomisk gevinst ved at tage ph.d.en. Kun hvis virksomhederne efterspørger det, men det er kun visse store som Mærsk og Novo Nordisk, der gør det. Og de har til gengæld en meget stor stemme i debatten. Da en af mine kammerater fik job og refererede til sin ph.d.-grad under lønforhandlingen, fik han at vide, at han da ikke var blevet ansat på grund af sin ph.d.”

Han deler til gengæld ikke den skepsis, som nogle har, om at kvaliteten af ph.d.-stipendiaterne vil falde på grund af de store årgange.

”Der er jo stadig formelle krav, man skal have 10 i specialet og snit over 7. Og der bliver jo optaget mange flere på bacheloruddannelsen end dem, der i sidste ende bliver kandidater, så alene der sker der en selektion. Men kan man selvfølgelig godt få tanken, at hvis 2 ud af 3 kandidater fortsætter med ph.d.-studier, har man så ikke de facto lavet fysikstudiet om til en ph.d.-uddannelse?”

lah

Industrisamarbejde – lettere sagt end gjort

Selvom erhvervs-ph.d. er det nye sort, er det ikke så nemt at tilpasse forskningsideer med virksomhedernes ønsker om løsninger og salgsklare produkter inden for få år

Røntgen er til meget mere end at konstatere brækkede lemmer og andre indvortes skavanker. Det bruges blandt andet også i fødevarerindustrien til at gennemlyse fødevarer for at opdage, om der er kommet ting i varen, der ikke burde være.

Men teknikken, der bruges i dag, er gammel, og med ny røntgenteknologi ville man kunne opnå langt bedre scanninger, der i princippet også ville kunne se på kvaliteten af fødevarerne, for eksempel fiberstrukturen i kødprodukter.

Dette arbejder et hold af forskere fra Niels Bohr Institutet (NBI) med, og en af dem er Mikkel Schou Nielsen, der efter at have skrevet speciale i røntgen-fysik blev tilknyttet projektet.

Som røntgenfysiker troede han da også selv, at det var sundhedssektoren, han skulle komme til at arbejde med. Men devisen om at følge pengene blev afgørende, og pengene viste sig at ligge et andet sted.

”I specialet valgte jeg meget efter, hvad jeg synes var interessant, og jeg kunne gode lide, at det med fysikken, der ellers er tørt og abstrakt, kan bruges til noget med mennesker og hospitaler. Så jeg troede efterfølgende, at jeg skulle arbejde med at finde kræftsvulster, og at gruppen skulle arbejde inden for det

medicinske område, men så skiftede fokus i retning af et nyt forskningsfelt, hvor der var bedre bevillingsmæssige forhold,” fortæller Mikkel Schou Nielsen.

Kortsigtede problemstillinger

Men selvom projektet fik penge fra Det Strategiske Forskningsråd, og selvom forskningen er anvendelsesorienteret, har Mikkel Schou alligevel oplevet, hvor stor en udfordring det kan være at skabe de samarbejder med industrien, som politikere og universitetsledere går og sukker efter.

”Det er sådan set en fin case, vi arbejder med. Men erkendelsen, der er vokset undervejs i projektet, er, at industriens problemstillinger er noget mere kortsigtede. Mens vores teknikker tager store syvmileskridt med en tidshorizont på 5-7 år, kan de problemer, virksomhederne står med nu og her, måske bare klares med en opgradering,” fortæller han.

I det konkrete projekt har Teknologisk Institut vist sig som en god mellemmand i forhold til at skabe kontakter til den type af virksomheder, der kan se fordelene i at medvirke i et langsigtet forsknings- og udviklingsarbejde, blandt andet en mellemstor virksomhed i Odense. Men som Mikkel Schou Nielsen konstaterer, har det taget tre år

at opbygge erfaring og netværk – og bevillingen strækker sig til fire år i alt.

Kræver personligt match

Derfor lyder det heller ikke så ligetil i hans ører, når han hører opfordringer til kommende ph.d.-studerende om at gå i samarbejde med virksomheder og skrive erhvervs-ph.d.

”Der har været et oplag fra Innovationsfonden om erhvervs-postdoc-projekter, og jeg har tænkt, at det kunne være interessant. Men jeg kan faktisk ikke se, hvordan det skulle kunne lade sig gøre.

Hvordan i alverden skulle man få stablet et konkret projekt op ... det kræver jo en del fælles forståelse for projektet og samtidig også, at der opstår et godt personligt match. Hvis det er en mindre virksomhed, vil det ofte være en konkret person, man har kontakt og samarbejde med,” siger han.

Mikkel Schou Nielsen forventer at aflevere sin ph.d.-afhandling i efteråret og er så småt begyndt at søge stillinger både i den offentlige og private sektor. Han forventer ikke, at de erhvervs-samarbejder, han har været en del af i forskningsprojektet, vil kaste jobs af sig.

lah

Ferietips fra ferieforskerne

Ekstrem sport i Norge, indiske filmfreaks i alpelandet, haveferie og hellefisk, der smelter på tungen. Her kommer en stribe forskningsbaserede ferietips

Sommeren står for døren, og bøgerne og kolber skal for en stund erstattes af mere rekreative aktiviteter. Som en lille læserservice vil FORSKERforum gerne viderebringe et par tips til en ferie, der måske går lidt ud over de traditionelle feriemønstre.

Dertil har vi spurgt nogle af de mest kompetente rådgivere på området, nemlig en håndfuld ferieforskere fra Turistforskningsenheden på AAU.

Ekstrem uge

Første bud kommer fra **lektor Szilvia Gyimóthy** og er et godt tilbud, til dem, der har siddet hjemme i sofaen og flirtet med tanken om at prøve noget vildt, men aldrig er kommet længere. Har man en uges ferie, kan man nemlig kaste sig ud i et helt potpourri af ekstremsportsgrene.

”I dag kan man købe færdige pakker, der indholder en lang række appetizere på ekstremsport. Man er af sted i en uge, og så prøver man nye sportsgrene henholdsvis om formiddagen og eftermiddagen. Alt fra klatring, watterafting, paragliding og så videre. Man behøver ikke være specielt fit eller forberedt, så det er meget tilgængeligt,” siger Szilvia Gyimóthy.

I forbindelse med et forskningsprojekt har hun selv prøvet en ekstremsportsgre i den norske by Voss. Her var den største udfordring dog ikke sportsgrenene, men den afsluttende festmiddag.

”En del af ekstrem-pakken er, at man skal spise den lokale specialitet: røget fårehoved. Det er, hvad jeg vil kalde en ekstrem, kulinarisk oplevelse.”

Bollywood i Schweiz

Szilvia Gyimóthy har imidlertid endnu et forslag, som særligt retter sig mod den gruppe mennesker, der har smag for kombinationen af metaturisme, etno-popkultur og alpelandskab.

Det handler om Europas største Bollywood-location, nemlig Schweiz. Alpelandet



Et stort antal indiske Bollywood-film optages i Schweiz, og det har gjort landet til et yndet turistmål for indere, der gerne vil opleve filmenes locations v

har gennem de seneste to årtier udviklet sig til lidt af en centrum for indspilning af indiske Bollywood-film, og det har medført en strøm af turister i form af indiske filmfans, der drager til Europa for at opleve de steder, de har set på film.

Og det fænomen er ifølge Szilvia Gyimóthy så interessant, at det faktisk er værd at rejse ned og opleve.

”Nogle steder er næsten blevet omdannet til indiske resorts med indiske restauranter

og Bollywood-diskoteker. Ret sjovt at se, hvor anderledes man kan fortolke en klassisk schweizisk idyllisk alpelandssby. Det er sådan kulturel voyeurisme, som bare ikke er bundet op på den oprindelige schweiziske kultur,” fortæller hun.

Det er byer som Engelberg, Gstaad og bjergpasset Jungfraujoch samt ikke mindst søen Lake Chopras, der har fået navn efter den indiske filminstruktør Yash Chopras, hvor det schweiziske Bollywood kan opleves.



ed selvsyn. Flere schweiziske alpebyer har udviklet sig til små Bollywood-resorts, og det er en ferieoplevelse værd, siger turisteforsker Szilvia Gyimóthy.

Gourmet-Grønland

Kan det ikke blive nyt og nordisk nok for smagsløgene, har **lektor Carina Bregnholt Ren** et bud på en ny destination for en kulinarisk oplevelse: Nuuk i Grønland.

Hun har selv forsket i grønlandsk turisme, og her ser hun de arktiske råvarer og unikke smagsoplevelser som en turismeattraktion for fremtiden.

”Den traditionelle grønlandske ferie er naturen og de store vidder, men en ny

attraktion, de forsøger at lancere, er konceptet ’Colourful Nuuk’, og det handler ikke om natur, men om mennesker og Nuuk som *urban field*,” fortæller Carina Bregnholt Ren.

Og mad-oplevelserne er en vigtig del af Colourful Nuuk.

”De har jo helt fantastiske råvarer – kamuslinger, hellefisk, der smelter på tungen, grønlandske muslinger. De kombinerer det nye nordiske køkken med noget globalt, blandt andet i grønlandsk sushi. Jeg har

fået noget sindssygt lækkert mad deroppe,” fortæller hun.

Bliv hjemme

Det sidste ferietips er umiddelbart ikke så ophidsende, men alligevel overraskende. **Lektor Bodil Stilling Blichfeldt** foreslår simpelthen, at man dropper rejseplaner og bliver hjemme.

”Når nu mange alligevel har investeret i Ratan sofa-arrangementer, det store havekrukkeamtam, den helt rigtige Weber eller to – samtidig med at mange allerede har set rigtig meget af verden allerede – så er en omgang ferie i ens egen have måske ikke helt uinteressant,” siger hun.

Hun forsker i det fænomen, hun kalder *staycationing*, hvilket altså i al sin enkelthed er, når folk bliver hjemme.

”Det er et fænomen, vi meget ofte under-vurderer, simpelthen fordi det ikke figurerer i statistikkerne og jo ikke direkte genererer turismeindtægter i form af overnatninger. Men det genererer alligevel indtægter for turisme-erhvervet, fordi mange familier, der bliver hjemme, tager en række endagsture til Legoland, Lalandia eller lignende,” fortæller hun.

Men, advarer hun, haveferie er ikke for amatører.

”Det kræver kompetencer at holde ferie hjemme i haven. Simpelthen fordi ferien både kan drukne i regn og ende som en arbejdslejr, hvor to-do-listen har bidt sig fast og man er vidne til, at græsset gror,” siger Bodil Stilling Blichfeldt, der i år selv skal holde ferie i haven.

lah

Millioner til konsulenter – ansatte blev fyret

På RUC rumler utilfredsheden over manglende indflydelse på ny institutreform og et regnskab, der viser, at man i 2014 brugte 12 millioner på eksterne konsulenter – samtidig med at der blev varslet fyringer

I stilstand døden, i strømmen livet. Sådan lyder RUC's gamle motto, og noget tyder på, at ledelsen har valgt at lade disse ord være retningsgivende for styringen af universitetet.

Efter reformer af både bachelor- og kandidatuddannelserne samt en fyringsrunde over nytår, der med hiv og sving landede på 7 ufrivillige VIP-afskedigelser, har rektor **Hanne Leth Andersen** nemlig varslet en institutreform, hvor de 6 nuværende institutter skal blive til 4.

Blandt argumenterne er behovet for mere effektiv anvendelse af ressourcerne, skarpere profil og så akkrediteringsreglernes krav om, at ansvaret for en uddannelse placeres et sted. Da RUC har fire bacheloruddannelser, vil det give en naturlig fordeling af uddannelserne på hvert af de fire nye institutter.

For og imod

Stemningen blandt RUC-personalet er delt for og imod institutreformen, men en ting er stort set alle trætte af: den nye struktur skal fastlægges allerede denne sommer, så den kan træde i kraft 1. januar 2016.

”Bekymringen er, at det skal foregå her og nu og i en så ekstrem høj fart, så vi ikke får en medinddragende debat om, hvad der kan fungere. Desuden virker processen alt for lukket. Der er nedsat en arbejdsgruppe, men jeg er næsten 100 pct. sikker på, at det vil være helt minimalt, hvad der er muligt at ændre,” siger **Allan Drejer Hansen**, lektor ved Institut for Samfund og Globalisering og medlem af Akademisk Råd.

Konsulent-fest

Utilfredsheden omkring ledelsens fremgangsmåder har fået yderligere næring, efter det er kommet frem, at der sidste år blev brugt 12 millioner kroner til forskellige ydelser af eksterne konsulenter. Den udgift stikker særlig meget i øjnene, da man samtidig i slutningen af 2014 fik de nedskæringskrav, der endte med at koste 7 VIP-afskedigelser samt forskellige frivillige aftrædelser.

”Forbruget på 12 millioner virker alt for højt i betragtning af, at kun 25 % er brugt på projekter mens 75 % er brugt på ordinær virksomhed. Det kan undre i betragtning af at RUCs administration råder over både



Medarbejderne må hellere være sure på mig end på hinanden, siger Hanne Leth.

specialkonsulenter og andre meget kvalificerede medarbejdere, at der bruges så mange konsulentmidler på ordinær drift,” siger lektor **Bente Kjærgaard**, der er tillidsrepræsentant og sidder i hovedsamarbejdsudvalget.

Rektor: God anledning

FORSKERforum har forelagt RUC's rektor Hanne Leth Andersen dele af medarbejdernes kritik. Hun forklarer, at det delvist er at praktiske grunde, institutreformen skal besluttes i 2015.

”Vi har et vindue lige nu, for i år har vi 4 institutledere ud af 6, der stopper. Og man kan ikke tillade sig at ansætte fire nye, hvis deres institut muligvis skal nedlægges. Dertil kommer, at vi tror, det er nødvendigt, at det kommer nu. Det er sammenhængende med det reformarbejde, vi har lavet tidligere, og så mener vi, det er presserende at få skabt mere tydeligt ansvar for de 4 bacheloruddannelser nu,” siger Hanne Leth.

I forhold til kritikken omkring manglende medinddragelse medgiver hun, at ledelsen på forhånd har taget de

overordnede beslutninger om den kommende institutstruktur.

”Der sker en medinddragelse, og vi har en arbejdsgruppe, der arbejder meget seriøst. Vi kunne godt have taget et år, hvor alle havde debatteret den nye organisering. Den slags har jeg prøvet, og det, der sker, er at folk kan blive meget uenige indbyrdes, og så lander det måske alligevel lidt tilfældigt. Vi skal skabe basis for, at tværfagligheden er fleksibel. Derfor tror jeg på de store institutter, hvor forskergrupperne kan gå på tværs, ligesom de studerende. Så det er den model, vi har valgt.”

Medarbejderne må hellere være sure på dig end på hinanden?

”Ja, selvom det er ubehageligt. Men ikke alle er sure. Rigtig mange synes, det er vigtigt og godt med de ændringer. Nogle er meget kede af det, men alle opfører sig civiliseret.

Forstår ikke kritik

Kritikken omkring de 12 millioner, der blev brugt på konsulenter i 2014, har Hanne Leth til gengæld lidt svært ved at forstå.

”Jeg kan da godt se, at det lyder af meget, men det er altså ud af et budget på 800 millioner. Det er jo en måde at undgå at ansætte folk til mindre opgaver. Og så har vi jo også brug for ekspertise, som vi ikke kan have i vores egen organisation.”

Eksempelvis havde I konsulenter til at fremstille en ny grundfortælling om RUC. Hvorfor er det nødvendigt, når man har huset fuldt af eksperter inden for historie, journalistik og kommunikation?

”De har jo masser at lave i forvejen, og så skulle man tage folk ud af deres opgaver, som er vores kerneydelser, og så ville vi komme til at mangle de timer.”

Nogle frygter, at en institutreform vil betyde endnu flere konsulentudgifter. Har de grund til det?

”Vi er et universitet med lave basismidler, så vi er presset økonomisk, og vi bruger færre midler på administration end de øvrige universiteter. Det synes jeg mere, man skal fokusere på, end om vi bruger en eller to millioner mere på konsulenter.”

lah



DM'S FORSKNINGS- PRISER 2015



Fortjener din forskerkollega samme anerkendelse som Eugene og Anne?

DM (Dansk Magisterforening) uddeler igen i år to forskningspriser på hver 50.000 kr. Priserne er forskernes egne og en anerkendelse af grundforskning, kritisk forskning og nytænkende anvendelse af forskningsresultater.

Gå ind på dm.dk/forskningspriser senest 04/06 2015 og se, hvor nemt du indstiller en kandidat.

Prismodtagere 2014

Anne Løkke, dr.phil., professor, Københavns Universitet

Eugene Simon Polzik, ph.d., professor, Københavns Universitet

Mere undervisning kan m

Pas på med at tro, at mere undervisning automatisk får de studerende til at forberede sig mere, advarer Kim Jesper Herrmann. En un

Mere undervisning giver flere fuldtidsstuderende. Sådan har ræsonnementet lydt lige fra banner-svingende studerende på Frue Plads til regeringens kvalitetsudvalg. Konsekvensen blev noget, der nærmede sig et folkekrav til universiteterne om at udstede garantier om en vis mængde undervisning, hvilket så også kom til at ske.

Men at mere undervisning automatisk skaber mere aktive studerende, er en sandhed med modifikation. Faktisk kan det ende med at gå den stik modsatte vej – mere undervisning fører til mindre forberedelse.

Det konstaterer **Kim Jesper Herrmann**, adjunkt ved Center for Undervisning og Læring på AU, på baggrund af en såkaldt multilevel-analyse af små 8.000 AU-studerendes tidsforbrug.

Tallene viser nemlig, at for hver time brugt på undervisning, falder forberedelsestiden i gennemsnit med 14 minutter – på nogle uddannelser mere, på andre mindre. Så selvom, den ugentlige arbejdstid på papiret bliver længere, når man hælder flere timer på skemaet, skaber det ikke nødvendigvis tilsvarende større studieaktivitet.

”Vi vil jo alle gerne have, at de studerende bruger mere tid på deres forberedelse. Og det er en antagelse, man jævnlige hører, at det problem kan løses ved at skruer op for undervisningstallet – det er blandt andet noget, Produktivitetskommissionen næsten konkluderer. Men vores undersøgelse tyder ikke på, at det løser problemet. Så man skal passe utrolig meget på, når man skruer op og ned for antallet af undervisningstimer,” siger Kim Herrmann.

Kontraproduktivt

I yderste instans kan det altså betyde, at flere undervisningstimer nærmest virker kontraproduktivt og gør, at de studerendes egen arbejdsindsats bliver mindre.

”Hvis den undervisning, man møder, udelukkende er stofgennemgang, kan nogle studerende tænke: Fint, når stoffet bliver gennemgået, behøver jeg ikke selv læse på det. Så hvis man skruer op for undervisningstiden, er det meget vigtigt, at man tænker over, præcis hvordan man indretter tiden, så den motiverer til forberedelse.”

De senere års fokus og krav om mere

undervisning har ført til, at flere universiteter har indført garantier om et ugentligt mindstemål for undervisningstid. Senest indførte KU i 2014 en garanti for 12-timers ugentlig undervisning på bacheloruddannelserne, og i 2017 vil man følge op med garanti for 8 timers ugentlig undervisning på kandidatuddannelserne.

Men Kim Herrmann advarer mod at stirre sig blind på timetallet – indholdet er vigtigere.

”Det kan godt være, det er en god ide at fastsætte et minimum, men jeg er mere interesseret i måden, timerne bliver brugt. Og laver man en garanti, så er implementeringen enormt vigtig,” siger han.

Kvinder forbereder sig mere

Undersøgelsen af de AU-studerendes arbejdsuge kommer frem til samme konklusioner, som har været fremme en hel del gange – danske studerende arbejder sjældent fuld tid med deres studier. Blandt de 8000 i undersøgelsen var gennemsnittet godt 30 timer om ugen – nogle timer mindre for humanisterne, nogle timer mere for naturvidenskab og medicin, mens samfundsvidenskab lå tæt på gennemsnittet.

Men går man nærmere ned i tallene, kan der være store forskelle på de studerendes arbejdsuge på kryds og tværs af våde og tørre fakulteter. Eksempelvis er forberedelsestiden for kvinder i undersøgelse i gennemsnit to timer længere end for mænd. En forskel, Kim Herrmann ikke umiddelbart har nogen forklaring på.

En faktor, han til gengæld godt kan forklare, er brugen af læsegrupper. Studerende, der er med i læsegrupper, bruger mere tid på forberedelse end andre.

”Dels tæller den tid, man bruger i læsegruppen jo som forberedelse i sig selv, og så virker læsegruppen ofte motiverende. Man støtter og holder hinanden op på at skulle forberede sig,” forklarer han.

Mere cv-ræs på tørre fag

Der er stor forskel på, hvor meget læsegrupper bruges på forskellige uddannelser. På AU har eksempelvis Statskundskab og Medicin stærke traditioner for læsegrupper.

”På Statskundskab er det en naturlig del



Mere undervisningstid fører ikke nødvendigvis til mere aktive studerende, viser en undersøgelse.

mindeske studieintensitet

undersøgelse viser, at det faktisk kan være omvendt

af rus-introduktionen og undervisningen, at man fremlægger i grupper. På medicin er der så stort et pres, at det er naturligt for dem at finde sammen og hjælpe hinanden. Så der kan være forskellige årsager. Vores erfaring er, at det er svært at skabe en tradition for læsegrupper på studier, hvor undervisningen ikke tilskynder til arbejdet i grupperne,” fortæller Kim Herrmann.

Når den samlede studietid er under gennemsnittet på humanistiske og samfundsvidenskabelige studier, er der en oplagt sammenhæng med det, at studerende på disse områder ifølge undersøgelsen også bruger mere tid på erhvervsarbejde ved siden af studierne. Tid, som ikke tæller som studietid, men som Kim Herrmann gætter på, alligevel for mange har en slags fagrelateret funktion.

”Ræset om det gyldne cv er måske mere tilspidset på de tørre end de våde fag. Læser du medicin, er der en slagen vej, men tager du eksempelvis samfundsvidenskab, er det uhyggelig vigtigt med et studiearbejde, da det også bliver en del af ens kompetencer,” siger han.

Forberedelse skal have formål

En af de primære konklusioner, Kim Herrmann gør sig på baggrund af undersøgelsen, er, at mere undervisning i sig selv ikke sikrer den større studieintensivitet, som alle efterlyser. Langt vigtigere er det, at undervisningen i sig selv motiverer og lægger op til grundig forberedelse.

”Jeg har selv som studerende været til kurser, hvor jeg kunne ”sidde den af” uden at lave ret meget. Og jeg har været til kurser, hvor der er blevet stillet høje krav, som jeg dengang bandede over, men som motiverede mig til at lave et stykke arbejde, som jeg også endte med at blive glad for og stolt af” fortæller han.

Pointen er, at forberedelsen skal give umiddelbar mening for de studerende. Hvis ikke forberedelsen kommer aktivt i brug, kan det virke ligegyldigt.

Er der ikke mening nok i, at man tilegner sig viden?

”Det vil det være for nogen. Men selvom man brænder for studiet, så kan der være andre ting, der også er spændende, og så afvejer man sit tidsforbrug. Og i nogle fag

Pædagogiske argumenter mod timegarantier

Der var stor tilfredshed hos de studerende, da der sidste år blev indført timetalsgarantier på SDU og KU. Også politikerne var glade, mens de ansatte udtrykte en vis ængstelse for, hvor de ekstra timer skulle findes.

Men en, der i flere år har argumenteret mod timetalsgarantier ud fra et pædagogisk aspekt, er **Lone Kofoed Hansen**, lektor i digitalt design ved AU.

Sidste år gav hun FORSKERforum følgende kommentar omkring timetalsgarantierne:

”Alt stritter på mig, når jeg hører om det. Det lyder forjættende og fint, og timetal er nemme at måle. Problemet er, at lige så snart man sætter tal på, låser man for andre forståelser for, hvad undervisning og læring er. Jeg bliver som underviser tvunget til nogle særlige typer undervisning.

Når man tæller timer, siger man også, at en forelæsning for 400 mennesker er lige så godt som en 1-1 vejledning.”

At det er de studerende selv, der presede på for timegarantier, gjorde det i hendes øjne ikke bedre.

”Det er nemt at sige, at det er de andres skyld, man ikke studerer nok. Men har man 4 timers undervisning, så er det afgørende, hvad de 4 timer er, og hvad de gør ved de resterende 32 timer.

Jeg kan holde langt de fleste beskæftiget, selvom vi kun ses 20 minutter. Det er spørgsmål om at stille de rigtige opgaver. Det er derfor, jeg brokker mig rigtig meget, hver gang nogle siger, vi skal have flere timer på universitetet,” sagde Lone Kofoed Hansen.

kan det måske være svært at se relevansen af forberedelse, og så har man brug for et ekstra skub.”

Han ser det aktuelle fokus på en større brug af feedback til de studerende som et af de skridt, der kan gøre det mere meningsfuldt at forberede sig grundigt.

”I øjeblikket er der enormt stort fokus på feedback, og det vil der være nogle år fremover. Det er noget, de studerende ofte savner – at man rent faktisk får en respons på det, man gør, og det, man kan. Men det er en kæmpe opgave at organisere feedback, for der er mange studerende til relativt få undervisere.”

Længere ned i maskinrummet

En svaghed ved undersøgelsen ifølge Kim Herrmann selv er, at den skærer al undervisning over en kam, og man bliver derfor ikke klogere på, hvilke former for undervisning der skaber mest forberedelsestid. Han så gerne, at sådan en undersøgelse blev lavet, men at kategorisere noget så kvalitativt som undervisning er svært at gøre.

”For eksempel får forelæsninger meget skældud i dag, men forelæsninger kan gribes meget forskelligt an. Det kommer meget an på, hvordan forelæseren bruger sin tid – er man engageret, motiverer man de studerende eller ej? Så det kan være meget svært at sige, at en undervisningsform er bedre end andre.”

Hænger vi os for meget i timetal?

”Det er jeg egentlig ikke ked af, for overordnet set, vil vi gerne have de studerende til at bruge mere tid på studierne. Problemet opstår, hvis vi ikke går længere ned i maskinrummet og overvejer, hvorfor nogle bruger meget, og andre lidt tid, og hvis diskussionen kun bliver sort/hvid om dumme og dovne studerende eller forskere, der ikke gider undervise. Så det er fint at diskutere timetal, bare man også går skridtet videre. Mit største ønske for fremtiden er, at debatten om timetal bliver mere konstruktiv og nuanceret.”

Undersøgelsen kan læses i Dansk Universitetspædagogisk Tidsskrift 18: Herrmann, Bager-Elsborg, Hansen & Rasmussen (2015) Mere undervisning, større studieintensitet?

lah

Tenure: Tidsubegrænset fastansættelse

- som dog ikke er så sikret, viser nyere dansk historie. Og ledelsernes forsøg på at skabe en fastere karrierestige har fået en forkølet start

Efter årtier med relativt stor jobsikkerhed for de fastansatte professorer og lektorer har det seneste tiår budt på en række massefyringer på uni'er og i sektorforskningen. Det har været et verdensbillede, som blev rystet for de fyringsramte.

Efter årtier uden problemer troede lektorer og professorer, at de var beskyttet mod fyringer, med henvisning til at de havde en slags "tenure". Når man endelig var kommet igennem nåleøjet og havde fået en fastansættelse, så var man også sikret livstidsansættelse, så længe man passede sit arbejde, lød selvforståelsen.

Men det seneste tiår har fyringer også ramt lektorer, professorer og seniorforskere, som uplettet havde passet deres arbejde. Begrundelsen var besparelser, og det ramte dem, som "bedst kunne undværes" set ud fra en bred vurdering af institutionens fremtidige krav.

TEMA: Tenure og tenure-tracks

Tenure er betegnelsen for fastansættelse som lærer/forsker i USA og England, som principielt og formelt er livslang, men som reelt kan være mere usikker.

I Europa og Danmark har universitetsledelser i stigende grad lanceret 'tenure-track'-planer som rekrutteringsredskab, som fx på KU og i Aarhus. Opslag laves af institutledere/dekaner. Ved at lokke med et velbeskrevet karriereforløb håndplukkes de bedste yngre forskere til et 5-6-årigt forløb, som ideelt set fører til en kontrakt som lektor (assistant professor). Forfremmelse opnås typisk, hvis et ekspertudvalg vurderer, at kandidaten har opnået det internationale lektorniveau.

I samme periode skete der en nedbrydning af andre kutymmer som opgøret med først-ind-sidst-ud-politikken. Det betød et nyt arbejdsmarked, hvor også velmeriterede lektorer og professorer pludselig kunne blive prikket i en fyringsrunde.

KU og Aarhus: Forkølet start for nye karriere tracks

I erkendelse af, at det bliver svært at rekruttere de bedste yngre forskere til uni-stillinger, lancerede KU og AU i 2013 ambitiøse planer for særligt talentfulde forskere i **tenure tracks** med klare karrierebeskrivelser. Her nævnte KU-ledelsen måltal på 60 tenure-track-stillinger årligt for alle fakulteterne. Men stillingskategorien har fået en sløv start det første år, for der kom faktisk kun 19 opslag på KU og kun 10 tracks i Aarhus, afslørede FORSKERforum i sidste nummer.

Men ordningen er absolut ingen fiasko eller en papirplan, fastholder KU's prorektor: "19 er da i underkanten, men i en opstartsfasen synes jeg bestemt, det er tilfredsstillende", siger **Thomas Bjørnholm**, der heller ikke vil opstille håndfaste succeskriterier for udviklingen.

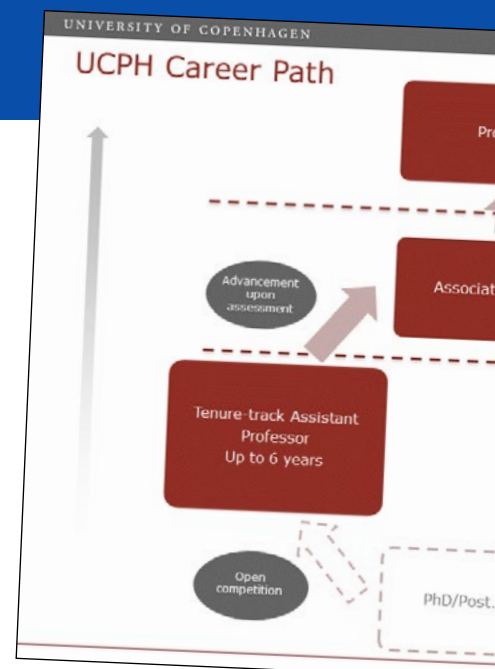
Men forskerfagforeningernes skepsis overfor modellen er foreløbig bekræftet. De frygtede, at der ville komme få opslag, fordi det blev overladt til de lokale dekaner/institutedere at prioritere denne stillingstype i ansættelsespolitikken. Og da tenuretracks er forpligtende og dyre, kan lederne ikke stå for fristelsen til at føre en 'fleksibel' personalepolitik, hvor man nøjes med at ansætte tidsbegrænsede postdocere.

Intentionen med tenure-track-stillinger på KU eller AU er at tiltrække internationalt konkurrencedygtige ansøgere ved at tilbyde attraktive og velbeskrevne karriereforløb, som efter 5-6 år fører til en lektorstilling. Forfremmelse opnås, hvis et ekspertudvalg vurderer, at kandidaten har opnået det internationale niveau, som karakteriserer lektorer.

KU-ledelsen har ingen planer om at sparke mere liv i modellen ved at presse dekaner og institutledere.

Den danske model: Nemt at fyre

Den danske arbejdsmarkedsmodel giver arbejdsgiveren ret frie rammer til at fyre ansatte, men til gengæld har



KU's formelle karriereveje, som dog foreløbig mest er en papirplan

arbejdsløsheds-systemet været relativt finmasket, så de fyrede ikke blev ramt af akut deroute, men fik en periode til at omgruppere sig på arbejdsmarkedet.

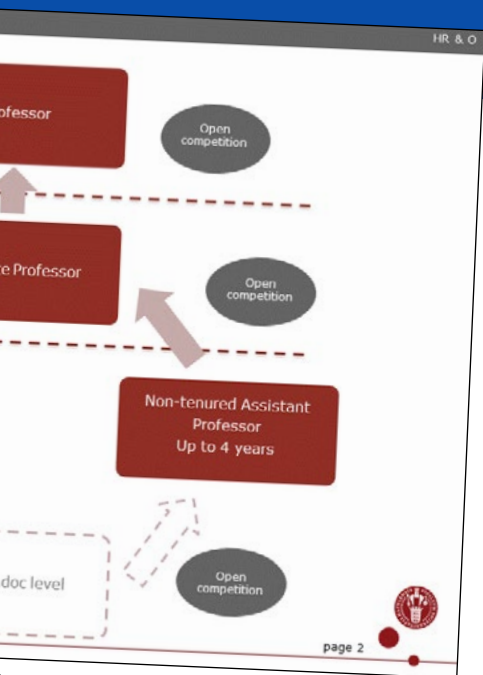
Inden for den danske uni-verden opstod der en uformel forståelse af, at her havde de fastansatte jobsikkerhed. Der skulle helt ekstraordinære personlige misforhold til, før nogen kunne blive fyret, dvs. at man skulle have underpræsteret i forhold til stillingskategoriens krav eller man skulle have opført sig ude af trit med de akademiske kodekser (den anseelse, som hører til og forventes af stillingen). Blev man således dømt for noget kriminelt, kunne man blive fyret (som det skete for en bilmoms-svindler på KU eller Penkows far på SDU).

Men denne relativt store jobsikkerhed er ophørt inden for det seneste tiår, for her er de set store (masse)fyringer af fastansatte på danske uni'er og i sektorforskningen, hvor især lektorgruppen, men også professorer er ramt.

Sektorforskningen uden tenure ...

Mens den uformelle jobsikkerhed opstod i et boomende akademisk arbejdsmarked i 1970'erne, og efterspørgslen fortsatte indtil nyere tid, så skyldes den mindre jobsikkerhed store samfundskonjunkturer og for optimistisk budgetlægning.

I nyere tid har nogle ledelser kørt ekspansionsøkonomi, som var for optimistisk. Der har også været økonomiske opbremsninger



an, da KU's ledelse kun har opslået 19 tenure-tracks.

efter udløb af store forsknings-særbevillinger (fx Globaliseringsrådet).

Og der har været nedskæringer/udlicitering af sektorforskningsopgaver især efter 2007. Når man ikke hørte de store protester i den anledning, skyldtes det formentlig, at man her ikke havde oplevelsen af "tenure", for i den sektor var seniorforskere og projektansatte groft sagt vant til at skulle tjene dele af deres egen løn hjem fra eksterne kilder, fx via myndighedsbetjening o.lign. kontrakter. Og hvis der ingen penge kom ind, var der heller ingen stillinger.

jø

KU's tenure-tracks

Tenure-stillingen er en fastansættelse, men også en videreuddannelsesstilling.

Tenure-stillinger opslås af prioritering af dekan / institutleder, og de rekrutteres blandt de mest talentfulde ph.d.'ere eller post.doc'ere.

Forfremmelse til et lektorat opnås efter 6 år opnås, hvis et ekspertudvalg bedømmer, at kandidaten har nået lektor-niveauet – "advancement upon assessment".

Ledelserne svigter tenure-track

FAGLIG KOMMENTAR

Efter revisionen i 2005 af stillingsstrukturen for det videnskabelige personale ved universiteterne var det muligt at fastansætte adjunkter. Efter en 4-årig adjunktperiode i tidsubegrænset stilling overgik adjunkten til en lektorstilling efter bedømmelse. Denne mulighed har universiteterne ikke ønsket at gøre brug af. Kun meget få er blevet ansat som tidsubegrænsede adjunkter i de efterfølgende 8 år, til trods for at organisationerne lokalt har presset på for at få ledelserne til at benytte muligheden.

“ Er ledelserne igen faldet i beslutningsfælden kaldet "fleksibilitet": Hvorfor beslutte en fast stilling i dag, når den kan udskydes til i morgen!

Det var derfor noget overraskende, at der ved forhandlingerne om en revision af stillingsstrukturen i 2013 fra ministeriet blev fremført et stærkt ønske om at erstatte den 4-årige adjunktansættelse før lektorbedømmelsen med en 6-årig adjunktperiode. Vi hørte en argumentation, der angiveligt kom til ministeriet fra universitetslederne, om at en 4-årig periode var for kort tid til at bedømme, om en adjunkt nu var god nok til en lektoransættelse. Det forlød også, at hvis den 6-årige adjunktperiode blev indført, så ville ledelserne bruge ordningen med tidsubegrænsede stillinger til adjunkter.

Ledernes interne logik lød, at det var fint med en frivillig ordning, for man ville jo arbejde på, at det danske stillingssystem skulle være som på andre verdensklasse-universiteter (som i USA og på Berkeley etc.). Angiveligt havde de danske ledere fået øjnene op for, at det kunne være svært at tiltrække de dygtigste unge til en universitetskarriere, hvis man ikke forbedrede ansættelsesvilkårene i adjunktansættelser.

Hvis en lovende verdensklasseforsker skal hentes, går det ikke at tilbyde:

- 1) en 4-årig stilling med fast udløb,
- 2) en temmelig ukendt chance for, at en lektorstilling dernæst opslås,
- 3) en lektorstilling, som i givet fald skal søges i konkurrence. Den nye stilling kaldes nu "varig adjunkt", eller "tenure track" grundet ophavet til stillingstypen, og overgangen fra adjunkt til lektor efter maksimalt 6 år er indbygget i stillingen.

Det kan derfor undre, at det nu to år efter viser sig, at universiteterne heller ikke ønsker at bruge den nye "tenure-track"-model med 6-årige adjunkturer. På KU har ledelserne frivilligt kun lavet 19 og på AU 10 i det første år, afslørede FORSKERforums historie i sidste nummer.

Er ledelserne igen faldet i beslutningsfælden kaldet "fleksibilitet": Hvorfor beslutte en fast stilling i dag, når den kan udskydes til i morgen!

Men potentielle ansøgere finder måske også andre veje: Er disse stillingsveje overhovedet attraktive for unge forskere? Alle universiteter forudsætter, at der ansættes de allerbedst kvalificerede i en adjunktstilling. Har en ph.d. erfaring fra en postdocperiode er det et ekstra fortrin i kapløbet for at komme i betragtning. Det betyder, at man kan komme til at arbejde for den lave postdoc-/adjunktløn i 10-12 år efter måske 5 år som videnskabelig assistent og ph.d.-ansat. En gammel lektor er ikke længere en, der har været lektor længe, men måske snarere en "gammel lektor", som lige har opnået lektorstillingen. Så hvorfor ikke få en fast privatansættelse til en højere løn lige efter ph.d.-graden?

Medlemmer af AC's forhandlingsdelegation på Universitetsområdet
lektor KARSTEN BOYE RASMUSSEN (DJØF) &
Lektor LEIF SØNDERGAARD (DM)

'Just cause' – kravet om særlige fyrings

Historien: Tenure blev skabt i USA som et værn om forskningsfriheden og om det akademiske selvstyre

Det amerikanske tenure-system er i sin rene form et karrieresystem, hvor man ender i slutstillingen professor, som er en fast og livslang position, som man ikke kan fyres fra, undtaget under helt særlige omstændigheder, som at man helt åbenlyst forsynder sig mod institutionens eller fagets kodeks, eller at ens stilling/fagområde nedlægges, fx af økonomiske årsager.

Som en del af det ideelle karriereforløb indgik et velbeskrevet tenure-track, dvs. karrierestillinger, hvor man ved indgangen blev lovet en fast stilling efter typisk 7 år, såfremt man opfyldt de krævede krav.

Tenure-ansættelser eksisterer dog i flere former, men den største trussel mod systemet

Fyringsgrund: 'Pligtforsømmelse'

Fra 1970 og frem har den amerikanske professorforening AAUP været involveret i forskellige grænsedragninger om tenure-retten. De har primært handlet om, hvorvidt tenure-tracks var en subjektiv forventning eller en kontraktlig ret, som man var stillet i udsigt ved starten af karriereforløbet, som skulle fuldbyrdes, hvis man levede op til de faglige krav.

Der var også retssager om de rettigheder, som en tenured professor, hvis han bliver fyret, fx fri proces, visse proceduregarantier m.m.

Senere konkrete sager åbnede i nogle delstater op for fyringer, når en professors adfærd var uforenelig med hans pligter. Det gav arbejdsgiverne flere redskaber, og antallet af fyringssager eksploderede fra 36 (1965-75) til 81 (1980-85). Sagerne viste også, at der var forskellig (rets)tradition og praksis i forskellige stater.

I 1980'erne var der fortsat fyringssager, nogle af dem under stor offentlig opmærksomhed. Der har også været gjort forsøg på at afskaffe tenure-systemets principper om fastansættelse med relativt store rettigheder og ansættelsessikkerhed. Men de gik i sig selv igen, fordi arbejdsgivere eller politikere øjnede retslig eller faglig ballade.

i nyere tid er faktisk, at antallet af de sikrede stillinger er faldet drastisk, påpeger den amerikanske professorforening AAUP.

Den klassiske: Fyring kun under ekstraordinære omstændigheder

Tenure i den rene form har en historie, der går tilbage til 1915, hvor professorforeningen AAUP fik gennemtrumfet nogle grundlæggende principper på førende universiteter (Harvard, Colombia m.fl.), som fastslog, at universiteterne og Academia – lærerforsamlingen – havde suveræn ret til at fastlægge standarder og ansættelser, og at de ansattes forpligtelser var bundet hertil. En ekstern donor måtte således ikke kunne diktere stillingsindhold eller forskningsfelter. Ansættelser skete i kollegiale fora, ansættelser skulle ske i velbeskrevne karriereforløb, og var der opnået, tenure ville afskedigelser være undtagelser, som skulle helt særligt begrundes.

I 1940'erne blev dette skærpet, så tenure-track perioden skulle være 7 år, og det er fortsat normen. AAUP fik også standarder ind, hvorefter professorer kun kunne blive fyret "under helt ekstraordinære omstændigheder, herunder finansielle problemer, som fx betyder, at deres stilling/fag nedlægges".

I 1994 afslørede en rapport, at der var ca. 50 tenured årligt, som blev fyret med særlige personlige begrundelser, eller som kom ind under de ekstraordinære omstændigheder.

Men arbejdsgiverne er tilbageholdende, for i regelsættet indgår, at den fyrede også skal have en skriftlig begrundelse og der er indskudt en høringsfase, hvor den fyrede professor kan forsvare sig.

Demokrati-historien: Garanti for akademisk frihed

Efterkrigstiden var en gylden fase for tenure. Fordi der var mangel på arbejdskraft, måtte universiteterne lokke med faste stillinger. I denne periode kom andelen af ansatte i academics op over 50 pct.

Tenure-systemet har altså i nogen grad været tilskyndet af samfundets økonomiske konjunkturer. I festtalerne og i demokrati-historien beskrives tenure dog som en garanti for den akademiske frihed. Sikkerhed i ansættelsen skal beskytte de ansatte mod at blive sat under pres fra eksterne parter og skal garantere dem retten til intellektuel autonomi; til åbent at fremsætte vurderinger,



uanset at de lægger sig ud med autoriteter eller bruger tid på umoderne temaer. Den klassiske akademiske tenure er en form for jobsikkerhed, som ofte sammenlignes med den uafhængige dommerstand.

Kritik af tenure-systemet

Det er forskelligt, hvordan USA-universiteter og -colleges vægter, hvorfor der skal tildeles tenure i form af en fast stilling (lektor eller professor) til en person.

Nogle steder er academia-forsamlingen så stærk, at de har stor medbestemmelse på, hvem der får en "tenure position". Oftest begrundes det med, at den pågældende har en stærk publikationsliste bag sig.

Andre steder har institutlederen eller dean' stor indflydelse på udpegningen.

Den amerikanske professorforening AAUP har håndteret hundreder af sager, hvor tenure-kandidater er blevet unfair behandlet.

Men der har også været politisk kritik af systemet. Nogle har kritiseret det for at føre til uniformitet og politisk korrekthed, fordi tenure-kandidater er nødt til at holde sig i et fagligt midterspor, så i stedet for at opføre sig kritisk, opfører man sig formelt korrekt og inden for de herskende paradigmer.

Liberalister hævder også, at tenure-systemet er uhensigtsmæssigt, fordi nogle – så snart de har etableret sig i deres sikre tenure-stilling – går ind i den evige hvile. Der har da også været stillet forslag om, at tenured ansatte burde evalueres, fx hvert fjerde år, for at sikre, at de fortsat er produktive.



Just-cause: Fyring skal være stærkt begrundet

I amerikansk arbejdsret har der indtil nyere tid været en beskyttelsesregel mod vilkårlige og uretfærdige fyringer og andre upassende disciplinær straffe. Det hedder "just 'cause" – kun fordi – og er indgået i arbejdskontrakter som en form for jobsikkerhed.

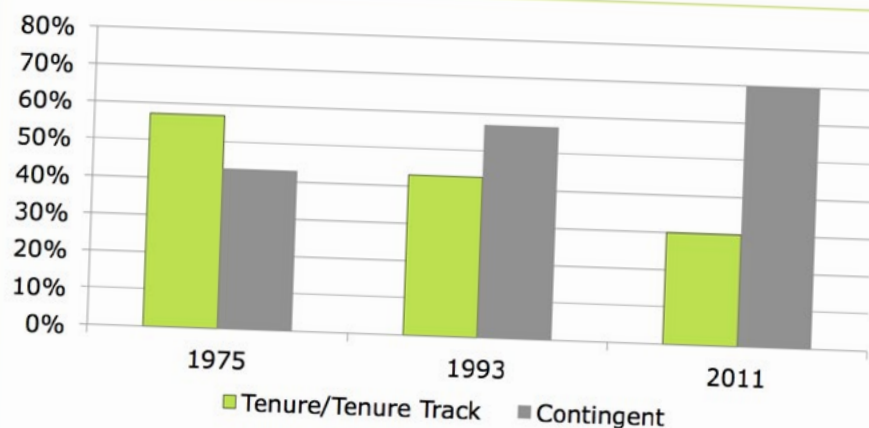
Den betyder, at en arbejdsgiver må påvise de særlige grunde, der skal være for, at fyre, suspendere eller udsætte ansatte for andre former for disciplinære straffe. Arbejdsgiveren har en streng bevisbyrde, som skal retfærdiggøre at der er sket alvorlige brud på kontrakten, firmapolitikken eller lovgivningen.

I konfliktsager indskydes en opmand, som først beder arbejdsgiveren om at påvise de særlige fyringsgrunde, og herefter spørger, om straffen står i relation til, hvad der er gjort.

Og der er ligefrem udarbejdet 7 tests på kun fordi-reglen, fx spørgsmålet: Var den ansatte bekendt med de mulige konsekvenser af sin handling?

På det akademiske arbejdsmarked giver kombinationen af tenure-system og just-cause en særlig retspraksis med relativt stor beskyttelse af den ansatte i det tilfælde, at det kommer til fyringskonflikt. Så kan sagen ende i retssystemet, og det vil arbejdsgivere helst undgå.

% Share of tenure/tenure track faculty, US



Figuren fortæller, hvordan det er gået nedad med fastansættelser (tenure) i forhold til et eksploderende antal løsansættelser (contingent faculty) i USA. Kilde: CAUT

USA: Løsansættelser eksploderede

Antallet af løsansættelser vokser

Problemet for tenure i USA er ikke, at lederne er imod kategorien, men at de bedre kan lide fleksible løsansættelser. Universitetsledelser har undvejet konflikter om tenure ved simpelthen af ansætte tidsbegrænsede lærere og forskere uden om track-systemet. Mens tenure voksede med 26 pct. i perioden 1975-2013, voksede de løst ansatte med 300 pct. Der er således blevet relativt færre professorstillinger. Det problem fører til en stor akademisk underklasse uden rettigheder, klager den amerikanske professorforening AAUP.

Den største trussel mod det er faktisk, at antallet af de sikrede stillinger er faldet drastisk i USA.

- 1975 var 56 pct. af lærerne på tenure/tenure-tracks
- 1989 var det 49 pct.
- 2005 var det 32 pct.
- 2014 var det 30 pct.

I nutiden er altså op mod tre fjerdedele af de uni-ansatte ikke i nærheden af tenure, og andre statistikker afslørede, at halvdelen såmænd var deltidsansatte lærere – og det har været en løbende klage fra den amerikanske professorforening, AAUP.

KU: Løst ansatte nu i flertal

Fast ansættelse og sikre ansættelsesvilkår var tidligere det almindeligste vilkår for uni's 'academics' i Danmark. Men trods fine tenure-track planer er de danske uni-ledelser i praksis mest begejstrede for de fleksible løstansatte.

Deres antal er eksploderet på KU, hvor løstansatte ph.d'er og postdoc i perioden 2008-13 blev den største videnskabelige gruppe. Det betyder en normal-karriere for

de fleste på usikre årskontrakter og jagt på finansiering til den næste projektansættelse.

Det er et skred. For i 2008 var der under 900 ph.d'er og postdocer ansat på KU på kontrakter af tre, to, et eller helt ned til et halvt års varighed. I 2013 var antallet steget til næsten 3.000. Til sammenligning er der i dag cirka 2.000 fastansatte lektorer og professorer. En stigning på cirka 500 fra 2009 til 2013, viser tal fra databasen ScanPas.

Den dobbelte f

Tenure tracks lyder som en klar og gennemsigtig karrierevej for de udvalgte. Men det er en rå løsning, for tracks skærper bare konkurrence

I de fleste europæiske lande er der blandt forsknings- og uni-ledere en voksende forståelse for, at det er uholdbart med 10 årige usikre karriere-udsigter fra en ph.d.-grad til en fast stilling. Karrierevejene i akademien har været for usikre, uregulerede og kaotiske i den kritiske fase, hvor unge forskere skal positionere sig.

I stedet for et klart karriere-perspektiv med velbeskrevne rammer for, hvordan de kan opnå en fast ansættelse som lektor eller professor blev de udsat for en dobbelt flaskehals, fortæller østrigeren Angelika Brechelmacher:

”Perioden efter afslutning af ens ph.d. eller dokortitel og efter supplerende uddannelse, opleves af de fleste som den værste og mest vanskelige fase i deres akademiske karriere. Interviewede beskriver det som en dobbelt flaskehals: Først skal man kvalificere sig som ph.d. og dernæst skal man ’kvalificere’ sig til en fast ’tenured’ stilling. Postdoc-perioden opleves som meget risikabel og usikker, hvor de ikke ved, om de kommer ud på den sikre side. Mange beskriver denne fase med ord som ’meget kritisk’, ’problematisk’ og ’vanskelig’...”

Tilfældigheder, held og kompetencer

Brechelmacher står bag et inter-europæisk studie af akademiske karriereveje og faldgruber. Et stort projekt – i forlængelse af Lissabon-erklæringen – har interviewet 60 uni-personer i 8 lande, herunder England, Tyskland, Sverige og Finland, men ikke Danmark.

Til studiet fortæller nogle, at ”for at overstå denne karrierefase må man ikke have behov for sikkerhed i tilværelsen”, for det kan være en årelang tilstand, hvor man som lavtlønnet ligefrem balancerer på kanten af fattigdom, som tilmed også indebærer, at man bliver udnyttet i form af lange arbejdstider – alt sammen på bekostning af det private familieliv.

At det er nogle kaotiske år for mange fortæles ved, at mange tillægger det tilfældigheder, at de endte med at få en fast stilling: ”Jeg var på det rette sted på den rigtige tid”, siger

en, men en anden har et kønsperspektiv med: ”Kvinder siger, at deres akademiske karriere er baseret på held, mens mænd tillægger den deres dygtighed og kompetencer”.

Fine tenure-strategier – men uden stillinger

De uregulerede og kaotiske karriereforløb har i de fleste europæiske lande ført til en erkendelse af, at uni-systemet risikerer at miste talenter til den private sektor, hvis man ikke kan diske op med løfter om karriereforløb, som relativt hurtigt fører til en fast stilling. Derfor har staten eller universiteter lokalt over hele Europa lavet fine strategier om tenure-tracks, hvor der tilbydes karriereforløb og -stier. I Tyskland kaldes det ligefrem junior-professorater.

Mange steder er det dog blevet ved de fine tenure-planer og -strategier, for samtidig er der faktisk sket en voldsom vækst i antallet af tidsbegrænsede postdoc-lignende ansættelseskontrakter. Vilkkårene er blevet endnu mere usikre, så hvor der for nogle år siden var nogenlunde udsigt til en fast ansættelse, så oplever mange yngre at de nu må fantasere om den faste ansættelse, fortæller Brechelmachers rapport.

”Der er en klar opfattelse af, at det stigende antal tidsbegrænsede postdocere kan forklares med ledelsernes ønske om fleksibilitet og budget-indskrænkninger, både hos academics og blandt uni-managere.”

Som en østrigsk juniorforsker siger det: ”Universiteternes HR-planlægning bliver mere og mere strategisk. Institutter forsøger at undgå at blive blokeret via faste ansættelser; de søger derimod hen mod en fleksibel arbejdsstyrke.”

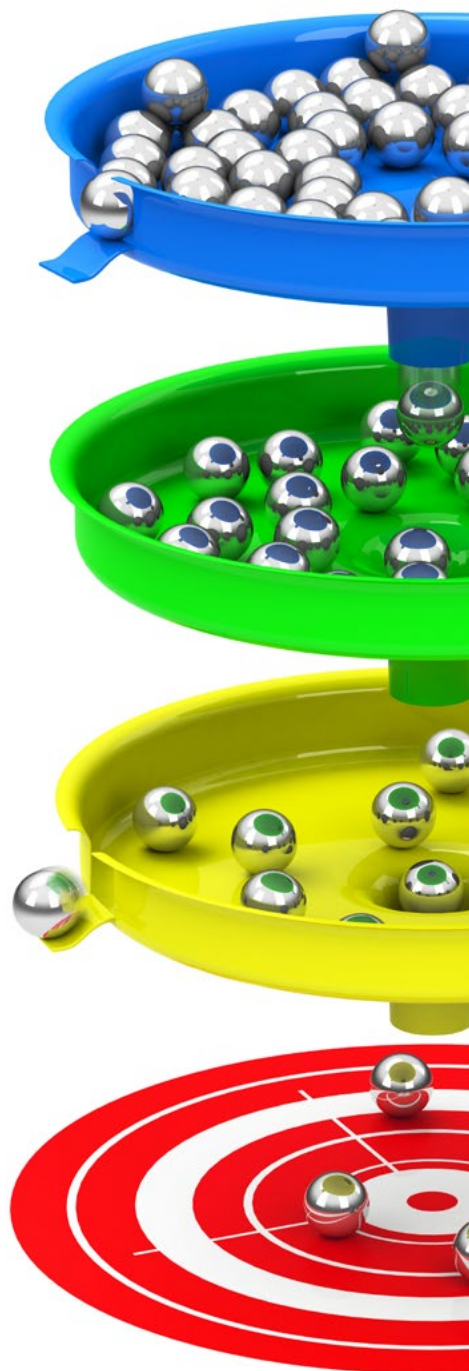
Denne udlægning bekræftes i mange interviews med personale fra uni-ledelserne, som understreger nødvendigheden i ”en vis grad af fleksibilitet”: ”Universiteters finansielle situation tillader kun et begrænset antal tenure-track stillinger.”

Tenure-stilling: Fortsat illusionsmageri

Og set fra de yngre i karriereforløb har tenure-trackplaner ikke ændret noget, tværtimod. Nogle kalder håbet om en fast

stilling for ”en illusion”, fordi der er meget få stillinger i praksis. Der er ikke stillinger til at opsuge den forøgede produktion af kvalificerede ph.d.ere fortæller Brechelmacher:

”Kun få opnår en akademisk karriere ad



Maskkehals

konkurrencen, lyder kritikken



denne vej; alle andre er midlertidig stab. Og det fører bare til intensiveret konkurrence om stillingerne”.

Systemrepræsentanter fremfører dog, at den tidligere plukning af de særligt

talentfulde i tenure-tracks på den positive side giver en tidlig udskillelse, så beslutningen for eller imod en akademisk karriere tager tidligere. Nu kan den faste karriere i heldigste fald starte i 27-30 års alderen, hvor man tidligere skulle konkurrere om lektorater, når man var 40.

Negativt: 30-årige juniorprofessorer uden livserfaring

Men nogle interviewede beklager sig dog over negative faktorer ved den tidlige start: ”Især inden for humaniora og læring, hvor personlig modenhed er meget vigtig, ønsker jeg ikke at se 30-årige undervise 20-årige studerende.”

En tysker mener tilsvarende: ”For det voksende antal juniorprofessorer vil pligterne vokse dem over hovedet på grund af mangel på personlig modenhed, erfaring og praksis. De foregiver at være nogen, som de ikke kunne være, på grund af deres alder, overambitiøse og uerfarne personer.”

Og der er et andet forbehold: Den tidlige plukning af akademiske talenter modarbejder kvinders livsplanlægning: ”I denne problematiske fase disponerer kvinder imod deres karrierer, fordi de ikke fravælger karrierefremmende udlandsophold af private årsager.”

Hamster-hjul: Karriere på postdoc på eksterne penge?

I mange systemer er 2-3 postdoc-stillinger med åremålsforskning på projekter finansieret af eksterne penge en normal kvalifikationsvej til en fast stilling. Men er det en alternativ vej til den faste forskerstilling eller er det dead-end, spørges der i spørgeskemaundersøgelsen.

Svaret er ikke opløftende for de karrieresultne, for disse postdocs med usikre og mindre attraktive arbejdsbetingelser er i stigning. Mange oplever, at de er fanget i et ”hamster-hjul”, som de ikke kan komme ud af: ”Generelt er karriere-chancer udenfor de etablerede tenure-tracks vurderet som ringe og tilmed faldende. Viden-arbejdere i prækariatet har få chancer for udvidet, stabil

ansættelse. De fleste universiteter tilbyder ingen karriere-perspektiver for staben tilknyttet eksternt finansierede projekter. ’I de fleste tilfælde dropper disse projektarbejdere ud af systemet efter projektet ophører.’”

Med til det negative perspektiv hører, at projektarbejderne ofte ikke har mulighed for at publicere og meritere sig i projektarbejdet.

Og på europæisk plan ser det tilmed ud som om, kvinder er overrepræsenteret i de eksternt finansierede projekter, konstaterer rapporten.

Udlandsophold som kvalifikationsvej

Interview-undersøgelsen fortæller, at det mange steder er en forventning eller et krav, at de karrierehungrende i postdoc-fasen tager et internationalt forskningsophold. Det bliver en personlig strategi til at kvalificere sig til en karriere i hjemlandet.

Fordele er – ifølge de interviewede – at man får netværket og ”opbygger social kapital”. Men man bliver også mere moden og selvstændig og får selvtilid, især hvis man derhjemme har været bundet af disharmoniske relationer.

På negativ-siden opleves det dog også som en uundgåelig men risky affære at komme tilbage. Nogle oplever simpelthen, at deres nye kvalifikationer ignoreres, såvel formelt i meriterings-systemet som uformelt blandt kolleger: ”Seniorer er under pres og ønsker ingen konkurrence nedefra ...”, bemærker en forsker.

Der opleves også problemer med, at man er meldt ud af de lokale magtkampe, mens man er borte. Man kan ikke positionere sig.

Og endelig er der problemer med at balancere privatlivet derude, især for kvinder: ”Udlandsophold bliver mere og mere vigtigt, og for kvinder med familie er det meget vanskeligt”. Post-doktor mobilitet i 30 års alderen støder sammen med børnefamilien...”

KILDE: Angelika Brechelmacher m.fl.: *’The rocky road to tenure – career paths in Academia’* (in Fumasoli: *Academic work and careers in Europe: Trends, challenges, perspectives* (Springer 2015).

Nationale modeller for tenure

- såvel formelt som reelt. Overalt konstrueres attraktive tenure-lignende karrieretracks i forsøget på at rekruttere de bedste

Når nordamerikanere kommer til Europa, bliver de overraskede over, at der er så få faste karrierestillinger, dvs. tenure-tracks, som med rimelig sikkerhed fører til en fast lektor- og måske senere en professorstilling, hvis man lever op til de forventede krav. Selv om tenure er under pres i USA og Canada – hvor ledelser foretrækker fleksible og billige timelærere eller postdocs – så er tenure stadig den formelle norm for et ansættelsesforløb.

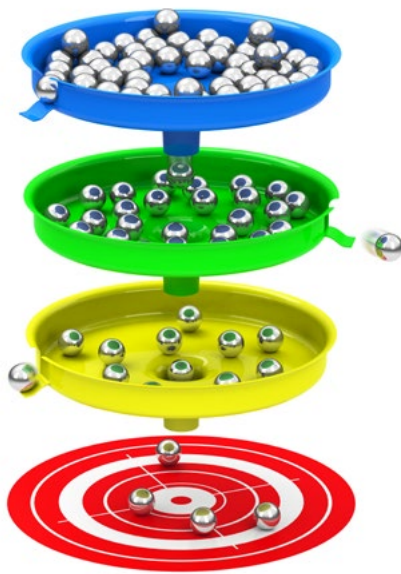
Det opfattes også som en ekseptionel undtagelse, hvis en tenured professor fyres, uden at der er helt særlige årsager (se om USA s. 24).

I mange europæiske lande er tenure-situationen derimod mere eller mindre formaliseret og velbeskrevet. Der kan være flotte idealer, men i praksis består de yngres karriereforløb i den ene tidsbegrænsede ansættelse som postdoc til den anden – og den situation er principielt uden slutår. Få heldige får en fast stilling som lektor, og mellem deres ph.d.-år og et professorat går der mindst 10 år.

Tenure et ideal – med forskellig praksis

Men tenure indgår alligevel som det efterstræbte ideal i mange lande, fordi den er en attrået ansættelsessikkerhed, som er mere eller mindre garanteret og livslang:

- Især i nogle sydeuropæiske lande er vejen til faste stillinger en wildwest-konkurrence, hvor kun meget få når den attråede fastansættelse.
- I nogle østeuropæiske lande har der været rimeligt formaliserede karriereforløb, som ofte var knyttet til magtfulde professorer, men her er hovedproblemet efter murens fald, at lønninger er lave og ikke-attraktive.
- Derimod mener det engelske system, at man potentielt er i stand til at garantere karriereforløb, som for de bedste fører til en fast stilling i de yngre akademiske år – men den positive udvikling modvirkes på den anden side af, at antallet af ansatte på tidsbegrænsede årskontrakter er vokset med 8 pct. pr. år i perioden 2008-13. Og den engelske uni-fagforening UCU mener, at uni-ledelserne aktuelt prøver at underminere mere ansættelsessikkerhed.
- I Frankrig har man det samme for særligt motiverede unge forskere mellem 28-38 år.



Skandinavien: Overproduktion af ph.d.ere

Der har de fleste steder været en overproduktion af ph.d.ere, og der er derfor trængsel om universitetsstillinger. De yngre må slås om få faste stillinger, og mange må sande, at deres satsning på en uni-forskerkarriere fejlede. Og så må de enten leve af årskontrakter som postdocs, eller også må de søge ud i den private sektor.

Nogle steder – fx i Danmark, Sverige og Finland – prøver systemet og uni-ledelser imidlertid at gøre karriereusikkerheden mindre ved at indføre reglementerede tenure-tracks. Midlet er formaliserede og gennemsigtige karriereforløb.

Det overordnede formål med trackstillingerne er at gøre sig internationalt konkurrencedygtige i rekrutteringen samt ”at sikre og opretholde en høj standard hos den akademiske seniorstab”, som det hedder i KU’s tenure-plan. Med et tenure track kan de mest talentfulde yngre forskere her få en kontrakt (som assistant professor), der skal føre videre til en stilling som lektor (assistant professor). Inden for en 5-6 årsperiode forventes det, at de fornødne kvalifikationer opbygges, så trackeren kan komme videre på karrierestigen.

I Finland disserterer 1700 doktorer hvert år, men under hver tredje kan ansættes i academia. 10 af Finlands 14 universiteter tilbyder derfor en slags tenuretrack-stillinger til yngre forskere under 35 år.

Sverige: Papirplaner ...

I Sverige er der indført tenure-tracklignende stillinger. Og ca. hver tiende i sektoren arbejder pt. under betingelser, som potentielt skulle føre ind i sådanne forløb. Men i praksis er der ingen jobgaranti efter de 3-4 år som postdoc, forklarer Karin Åmossa fra den svenske uni-fagforening SULF:

”I realiteten kan disse personer være ansat i 10-20 år på skiftende korttidskontrakter.”

Hun forklarer, at der er en kløft mellem retorik og realitet, når der tales om tenure i Sverige: ”I teorien prøver uni’erne at opbygge tenure-tracks, men det er papirplaner. I praksis indsættes nemlig ingen personer i karrierestillingerne.”

Det tyske hierarki

Især de tyske og østrigske, men også de polske og schweiziske academia er helt særligt vertikalt og hierarkisk organiseret. Her er de ansatte organiseret strukturelt omkring domnante professorer, som er meget magtfulde og med ledelsesbeføjelser. Rundt omkring ham er der en gruppe af junior-professorer (lektorer) og assistenter, ph.d.ere og postdocs.

Her er der et akademisk oligarki, hvor professorer har styringen. Og der er få professorater og stor konkurrence, hvor der er et professorat pr. 20 aspiranter.

Og dette særlige hierarki betyder, at de yngre i karriereforløb først og fremmest må indrette sig på magtforholdene:

”Universitetsassistenter er tilknyttet en professor, de tilhører ’infrastrukturen’ bag et professorat, og de er på mange måder stærkt knyttet til og afhængige af professoren. Disse ansættelser er typisk tidsbegrænsede. Eneste mulighed efter den udløbne postdoc. er at forlade uni-systemet eller at blive kaldet til et professorat – typisk i 45-årsalderen,” konstaterer østrigske **Angelika Breckelmacker** i sit studie af den klippede vej til en fast stilling i Europa.

Hun har lavet 60 interviews med uni-menige og -ledere for at analysere karriereveje i Europa.

”Den traditionelle rolle for assistenterne som ’tilbehør’ for professoren gik igen i mange interviews. Og professorerne omtaler det sådan, at de ’har’ eller ’deler’ eller ’medbringer’ deres ’egne’ assistenter,” konstaterer hun.

Roman: Anbefalinger fra en uni-lærer

Jason "Jay" Fitger er en frustreret college-professor i engelsk litteratur på et mindre US-college med særlige kurser i creative writing for en broget skare studerende, som er mere optaget af sciencefictionvold end af klassisk litteratur.

Han passer sit undervisningsjob, samtidig med at han forsøger at navigere i Akademiets farlige verden af usynlige magtspil. Som han dog lystigt deltager i som flittig brevskriver med kommentarer og anbefalinger til omverdenen. Han producerer hele 1300 henvendelser og anbefalinger over ti år. Til dekanen, kolleger og konkurrenter, uni-administrationen, ekskone, ekskæresten, instituttets it-mand m.m. Men allerflest anbefalinger af middelmådige studerende, som har gennemført hans creative writing-kursus.

Henvendelserne er præget af, at han føler sig belejret af ledelsen på sit provinscollege og mærker markedsgørelsens pres til at producere studerende. Hans liberal arts-institut, der sigende har fået en sociolog som institutleder, er gået lidt i frø, alt imens han kan se, at økonomi-instituttet på etagen ovenover bare vælter sig i status og penge.

I den konkurrence prøver han desperat at eksponere sine egne kompetencer og succeser, selv om de ligger lidt længere tilbage. Hans personlige cv er præget af en lovende, men forlist skønlitterær karriere med tre romaner, der kun udkom i et oplag, primært på grund af en uvenlig og misforstået anmeldelse. Hans privatliv ligger også i ruiner, mest fordi han var så ufornuftig at bruge sit real-life – sin ekskone og sine andre relationer – som forlæg i romanerne.

Romanen indeholder et udvalg på 71 af hans mange anbefalinger til omverdenen. Hvert brev emmer af indestængt Akademia, intriger, magtspil, selvvurdering, syrligheder og ikke mindst af mange års opsparet frustration og erfaring.

KILDE: Julie Schumacher: *Dear Committee Members*, (uddrag af roman, Doubleday, New York, 2014) i Martin Aitkens oversættelse.

Til director Anna Huston
Børnehaven Annie's Nannies
370 Shadow Pond Way
Cortland, MO 63459

Kære institutionsleder Huston



Jeg beklager at være så sent ude med denne anbefaling. I mere end to årtier har jeg oprettholdt et kartotekssystem vedrørende hver eneste af mine studerende, men tilsyneladende har jeg fejllarkiveret mine oplysninger om Shayla Newcome og har af samme grund måttet ty til ønskevisten for at finde frem til hende.

Som svar på din forespørgsel kan jeg oplyse, at Ms Newcome var studerende hos mig for seks år siden. Nu, hvor jeg har fundet frem til den rigtige grønne hængemappe i mit skrivebords venstre skuffe, kan jeg konstatere, at hun fik karakteren B hos mig i Fiktions-skrivning 2.

Det var for hendes novelle, som – hvis jeg altså tyder min håndskrift korrekt – skulle være en skønlitterær fremstilling af Pavens barndom. Hvorvidt dette indikerer, at andre menneskers børn tillidsfuldt kan overlades i hendes varetægt, har jeg ingen anelse om. I det mindste afholdte hun sig – i modsætning til mange af mine studerende – fra at aflevere en bloddryppende festligholdelse af mord og anden vold med deltagelse af kødmæskende robotter, vareulve, genopstandne døde eller tilfældige kombinationer deraf. Livets værdi er blevet forringet på så mange måder, hvorom de studerende selv er forblevet fuldstændig intetanende, og det hele er fjernsynets skyld.

Den eneste anden oplysning, jeg kan viderebringe vedr. Ms Newcome, er, at hun i løbet af det semester, hvor hun var indskrevet til min undervisning, gennemgik en noget vanskelig tid. De studerende har det ikke generelt med at betro mig deres personlige

kriser (jeg er ikke kendt som den tilgængelige eller omfavnesværdige type), men det gjorde Ms Newcome altså, og jeg husker, at hun i pauserne i vor samtale hele tiden bed i den limegrønne lak, hun havde påført sine negle – en hæsleg farve i øvrigt.

Da jeg nogle uger senere spurgte hende, om situationen var forbedret, svarede hun nej, men at hun var ved at lære, hvordan hun "bedst kunne leve med det". Det synes jeg var yderst fornuftigt, og nu hvor jeg tænker på det – også selv om min skrivebordsskuffe indeholder i tusindvis af skæbner, som jeg ofte føler mig ansvarlig for (et nyligt skøn tydede på, at jeg har skrevet mere end 1300 anbefalinger, mange entusiastiske, andre mere i retning af fortvivlede skrig) – opdager jeg, at jeg er hende venligt stemt. Ja, faktisk vil jeg opfordre dig på det kraftigste til at tilbyde hende et job.

Og hvorfor det? Fordi, som studerende inden for litteratur og kreativ skrivning udviklede Ms Newcome afgørende karaktertræk, som vil være institutionen til nytte: fantasi, tålmodighed, opfindsomhed og empati. At læse og skrive skønlitteratur både kræver og fremkalder empati – evnen til at sætte sig selv i en andens sted.

Jeg er overbevist om, at Ms Newcome er endda overordentligt velegnet til at varetage det arbejde, som hun har søgt.

3. november 2009

Med de bedste hilsener til de små,

Jay Fitger

Professor i Kreativ Skrivning og Engelsk,
Payne University



Til Prorektor Samuel Millhouse
Prorektorkontoret, Akademiske
Anliggender

Kære Prorektor Millhouse

Jeg skriver dette til støtte for min kollega Karolyi Pazmentalyi på Institut for Slaviske Studier, som dit kontor har besluttet sig for at tilintetgøre i sin seneste udrensning. (Jeg er i øvrigt ikke den eneste blandt de videnskabeligt ansatte, der har bemærket, at flere lige så obskure institutter, alle sandsynligvis lettede over at have undgået kniven i denne ombæring, nu er blevet samlet i små etniske klumper, formentlig med henblik på fremtidige pogromer.)

Desværre valgte Pazmentalyi dette vanskelige tidspunkt i universitetets liv til at publicere sin brillante monografi, som han uden støtte har arbejdet på i godt et årti, forskanset i et hjørne af biblioteket, de skarpe ansigtstræk svagt oplyste i arbejdslampernes skær, mens alle andre har været i færd med at trække proppen af aftenens flaske derhjemme. På ethvert andet tidspunkt i universitetets historie ville dette banebrydende og udtømmende akademiske værk straks have ført sin ophavsmand fra lektoratets dødvande frem til et professorat. Men nu, hvor Slaviske Studier med en håndbevægelse skal skylles ud i de ulønsomme uddannelsers og institutters kloak (her i Midtvesten kan vi jo være ligeglade, ikke sandt, med russere, polakker, serbere, kroater og bulgarer, og indbyggerne i adskillige andre lande, som vi ikke er i stand til at finde på et landkort eller sårar udtale), befinder Pazmentalyi i ingenmandsland: Da han ikke kan forfremmes inden for et institut, som skal nedlægges, siger logikken åbenbart, at han ikke skal forfremmes overhovedet. Hvorfor fremviser man i universitetets pralende pr-materialer billeder af beskærgede brontosaurusser, når der findes langt yngre, flottere og mere dynamiske kræfter (måske endda på de økonomiske institutter), som ville kunne tiltrække større interesse fra investorer?

Det skal bemærkes, at Pazmentalyi selv er tilbageholdende med at tale sin sag. Han er den gammeldags, blufærdige type, en lærd mand, der er vant til at sidde i lange timer med det møjsommelige forskningsarbejde, og da han således helt mangler erfaring i cage fighting, vil han sandsynligvis blot tage dit kontors afslag til efterretning og rette sig ind efter dit forslag om at glemme alt om det velfortjente skulderklap og i stedet daffe af til det nys oprettede "Sprogenhed" og afvente yderligere afstraffelse.

Men der findes andre end undertegnede

Til Field-Bantry Handelshøjskole
Optagelseskontoret
447 Peck Hall
Whaylon, PA 19522

Kære medlemmer af optagelsesudvalget

Jeg skriver til jer for at anbefale Ms Stella Castle til optagelse på jeres institution på feltet offentlig administration.

Og for nu at melde klart ud fra starten: Nej, jeg har ikke tænkt mig at udfylde den tåbelige onlineblanket, som det åbenbart er meningen skal vedlægges eller helt erstatte dette brev; at ranke en studerende efter hans eller hendes placering blandt "de bedste 10 procent", "bedste 2 procent" eller "bedste 0,000001 procent" anser jeg for at være både absurd og formålsløst. Ingen underviser ville nogensinde ranke en studerende lavere end "de bedste 10 procent", uanset hvor svagt begavet den pågældende måtte være i øvrigt.

Det ville være som at sætte den stakkels studerende i bås som et dumt og umælende dyr. Et menneske besidder intelligens, personlighed og potentiale og kan ikke reduceres til blot at være et flueben i en kasse. Den slags stærkt reduktionistiske formler får mig ganske enkelt til at fortvivle med tanke på vores fremtid, og jeg kan kun finde trøst i den tanke, at jeg og andre i min generation, med dens arkaiske diskursformer, ikke skal nå at opleve den gølge cyberverden, som ophavsmandene til jeres anbefalingsblanket er så opsatte på at skabe.

Ms Castle har i løbet af det forgangne år være indskrevet på mit hold i amerikansk litteratur. Hun er en flittig og seriøs ung kvinde, hvis analytiske færdigheder og argumentationer bevidner en særlig spidsfindig intelligens. Jeg har ved flere lejligheder selv oplevet, hvordan hun i timerne har pillet en medstuderendes fortolkning af et litterært værk fuldstændig fra hinanden ved en række

tilsyneladende uskyldige, men i stigende grad giftige spørgsmål. Selv om det givetvis kan synes besynderligt, husker jeg tydeligt, hvordan jeg ved en sådan lejlighed kom til at tænke på Ms Castle som en yderst artikuleret slange, sådan som hun så yndefuldt glider ind i et argument, alt imens hun udtrykker sig med lysende sibilanter, idet hun tillægger bogstavet S den letteste antydning af en hvæsende lyd, hvorefter hun hugger til for at injicere den nødvendige giftmængde.

Ms Castle skrev som afgangsupgave et tindrende essay om Willa Cathers The Professor's House – et væsentligt litterært værk, som jeg ikke betvivler helt har forbigået jeres opmærksomhed på statskundskab – og for denne opgave tildeltes hun yderst fortjent den højeste beståelseskarakter.

Jeg giver hende hermed min varmeste anbefaling. Hun er fremragende. Hun kommer ikke til at passe ind i nogen af jeres miniatyrekasser. Nu vil jeg lægge dette brev i en kuvert, idet jeg samtidig for en god ordens skyld opbevarer en afskrift i en skrivebordskuffe, hvorefter jeg vil spadserer hen til den pittoreske blå postkasse, åbne dens knirkende, firkantede metalmund og lægge brevet deri.

Idet jeg stoler på, at postvæsenet vil fragte denne vigtige skrivelse til betimelig aflevering, forbliver jeg

1. dec. 2009

J. Fitger

Professor, Vogter af den Ældste Flamme
Payne University

her på campus, som ikke er tilbøjelige til at lade stå til, når fremragende forskning overses. Det står klart, at vi på vore dystre, blodplettede kontorer netop nu hvæsser vore tastaturer til kamp.

Altså: Hvad vil du have, Pazmentalyi skal gøre?

Hans afslag har du begrundet i ”for snævert forskningsfelt”. Herregud, manden forsker i de slaviske sprog – han taler de først 10-12 flydende. Skal han måske træne volleyballholdet? (Det er, indrømmet, en helt absurd forestilling: Jeg er sikker på, at volleyballtræneren oppebærer en gage, der er mindst tre gange så stor som en professorløn inden for humaniora). Pazmentalyi er hverken alsidig eller charmerende. Han pjatter ikke i sin undervisning. Og han vil ikke gøre vrøvl og sætte sig imod din beslutning om ikke at tilbyde ham et professorat, fordi – og nu skal du holde fast – han er helt uegnet til andet arbejde, og det ved han godt. Det er meget få mennesker, der læser hans arbejde, og endnu færre, der forstår det. Dit kontors udtrykte ønske om ”bredere gennemslag” og ”øget tilgængelighed” (ville du foreslå Stephen Hawking at vende tilbage til ni-tabellen?) betyder, at forskere som Pazmentalyi i stedet skal være TV-værter med pålæg om at indarbejde onlinedating i undervisning, der tidligere skulle omhandle den europæiske lingvistik.

Vi lærere er klare over, at du er nødt til at spare penge. Som de fleste universiteter er Payne snart ikke længere konkurrencedygtigt på prisen: ikke fordi man tildeler sine ansete videnskabelige medarbejdere beskedne lønforhøjelser, men fordi man samtidig ved at udsulte mange af sine institutter har travlt med at omdanne andre til opvarmede yogarum med indendørs klatrevægge. For at få råd til de goder, der nu er blevet en så uløselig del af deres uddannelser, har de studerende brug for velhavende mæcener eller kæmpe-mæssige lån – for ikke at tale om så mange forskellige jobs ved siden af, at de dårligt har tid til at gå til undervisningen.

Det har været en deprimerende sag at skrive dette brev. Ikke desto mindre er jeg nu om muligt endnu mere stålsat med hensyn til at se Pazmentalyi få sin forfremmelse. Du ser ham gerne fejlet bort, udvist til ”Litteratur” eller ”Kulturstudier”, hvis ikke du ligefrem har tænkt dig at finde plads til ham på Institut for Balsamering og Begravelser. Det må

være, som det er. Men giv ham i det mindste den jammerlige lønforhøjelse, han har gjort sig fortjent til, og beløn ham dermed for at lave det fortrinlige arbejde, han er ansat til.

Irriteret og rastløs, men endnu ikke så genstridig, som jeg snart kan blive.

14. jan. 2010

Jay Fitger

Professor/Urostifter/Slumstormer, Willard Hall



Til dekan Philip Hinckler
Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet

Kære Dekan

I denne semestrets sidste, kriseramte uge er jeg endnu en gang – og af grunde, som helt overgår den menneskelige fatteevne – blevet opfordret til at skrive et brev på vegne af min kollega Franklin Kentrell, som har opstillet sig selv til posten som formand for universitetets undervisningsråd.

Da du jo på det seneste har været optaget af den meget vigtige opgave at vælge sange til årsfesten, er det ikke sikkert, at du har haft tid til helt at opfatte og forstå beskaffenheden af Kentrells bidrag. Manden er, for at sige det mildt, psykisk syg. Hvis du absolut skal tillade ham at stille op til en tillidspost på egen opfordring, så lad det dog for guds skyld være fakultetssenatet. Der kan hans særheder i det mindste ingen skade gøre, omend de givetvis ville finde godt med næring. Fakultetssenatet – vores helt eget Babelstårn – har jo ikke truffet en tilnærmelsesvis væsentlig beslutning i hen ved en menneskealder.

Og for resten: Rygterne siger, at vor sociologiske ven Ted Boti snart nægter at fortsætte som formand, uagtet hvor mange gulerødder, der dingler for hans næse. Det siges, at han er ved dårligt helbred, og gennem frostglasset til hans kontor, hvor han kan observeres i færd med at kradse sig i de sparsomme psoriatiske hårtotter, kan man konstatere, at han ser træt og bekymret ud. Hermed en anbefaling: Næste gang du henter én ind udefra til at

herske over os, så tag hellere fra de mindre og mere udsultede institutter såsom Oprindeligt Hjemmehørende Folkefærd, Hindu/Urdu eller tilsvarende, i hvert fald et sted, hvor man som teenagejomfruen, der velvilligt kaster sig ned i den boblende vulkan, gerne vil ofre vedkommende til gengæld for, at det større fællesskab kan få mulighed for at overleve.

Hvad Kentrell angår, så er han en primær grund til, at ingen vil have noget med os at gøre. Mit forslag til dig er dette: Opfind et udvalg til ham – noget Kafka-lignende, der kræver mange års nedsænkning i administrativt støv – og gør ham det klart, at det vanskelige arbejde, han skal lave i den henseende, helt frem til pensionsalderen, betyder, at han samtidig skal frigøres fra alt andet, og fred være så med ham.

Jeg er sikker på, at mine kolleger, som jeg, vil sætte endog stor pris på Kentrells engagement i en så fjern og hypotetisk virkelighed.

17. maj 2010

Din ydmyge tjener,

J. Fitger

Udgiveradresseret maskinel magasinpost id-nr.: 42026
 Alt henvendelse: dm@dm.dk, telefon 3815 6676



Langt skæg og fixie-cykler på studieskemaet

KU-lektor vil sende de studerende på gaden for at indsamle viden om hinanden og andre hipstere

Efterårssemesteret på KU's sociologi-studie kommer til at byde på en nyskabelse, nemlig kurset 'Hipsteren – nye tendenser i populærkulturen'.

På kurset skal de studerende ifølge kursusbeskrivelsen sammen med underviseren udforske hipsterkulturen som konkret, populærkulturelt fænomen. Herunder, kan de fordybe sig i konkrete aspekter, eksempelvis ironi i hipsterkulturen, skægget, kaffebarren, fixie-cyklen – den uden bremse – og så videre.

FORSKERforum har i den anledning kontaktet **lektor Bjørn Schiermer Andersen** for at stille ham en håndfuld dumsmarte spørgsmål.

Et hipster-kursus på universitetet ... hvor kom det lige fra?

”Jeg har jo beskæftiget mig med ungdomskultur og subkulturer, så det er noget, jeg har interesseret mig for i lang tid. Og så er det også et særligt pædagogisk tiltag. Vi er lidt på bar bund, når det gælder viden og litteratur om hipster-fænomenet, så det

havde jeg tænkt, vi kan få de studerende til at hjælpe os med, og samtidig lære dem at forske.”

De studerende skal på feltstudier i Hipster-miljøet?

”Ja, det skal de sgu.”

Skal de selv betale deres latte’r?

”Gud, det har jeg ikke tænkt på. Det skal de nok. Der er ikke budgetteret penge til kaffe.”

Kan man så aflevere eksamensopgave om fixie-cyklen?

”Ved ikke om man direkte kan skrive om fixie-cyklen. Men man kan da godt kigge på, hvordan skægget og tatoveringerne bliver brugt. Ideen må være at gøre, som man gør med subkulturer – se på, hvilke genstande, der definerer kulturen, og hvilken rolle, de spiller.”

Men hvis hipsterne er væk igen om 5 år, hvad kan man så bruge sit kursus til?

”Jeg tror, det er et kompliceret spørgsmål, hvad der sker med hipsterne, og også om det overhovedet er en subkultur eller ej. Der er

jo ikke de protester, der normalt kendetegner ungdomskulturer. Og hvad holder dem sammen, hvis der ikke er et konkret, politisk projekt? Og hvad sker der med en kultur, når det at skille sig ud fra mængden pludselig bliver reflektivt? Det håber jeg, de studerende vil skribe om.”

De sociologi-studerende på KU er vel selv nogle hipstere, så ender det ikke bare med at være et metastudie, hvor de render rundt og kigger på hinanden?

”Jo, men den slags har vi jo også stolte traditioner for. Det vigtigste er, at der kommer noget viden ud af det. Så kan der være nogle metodiske udfordringer, for eksempel, at man skal kunne illuminere det, der føles naturligt for en selv. Men ellers øger det jo forståelse, når man selv er tæt på en kultur.”

Som en lille service har FORSKERforum ovenover afbildet, hvordan man med enkle midler kan forklæde sig og ubemærket foretage observationer og indsamle empirisk data blandt hipsterne.