

Uni-lærer: Ikke et privilegeret job

- nu med krav om selvkritik og selvcensur og mindfull-reparation

”Det hedder sig, at uni-lærere har et privilegeret og selvdisponeret job. Men jeg har efterhånden svært ved at se det privilegerede. Derimod er der udbredte stressfølelser i sektoren – og mit bedste bud på årsagen er, at arbejdsmængden – ligesom antallet af studerende – er voldsomt forøget de seneste 10 år,” vurderer **sociolog Rasmus Willig**, som forsker i moderne arbejdsliv og i betingelserne for samfundskritik.

”Vi skal fx hente flere og flere eksterne forskningsmidler: Det svarer jo til, at en hospitalslæge først skal søge om midler, for at han eller hun kan få lov at behandle sine patienter, eller et postbud, der skal finde midlerne for at få råd til at gå sin postgang. Nu er vores ’produkter’ tilmed gjort til objekt for konstante målinger – så ikke mindst set i lyset af, at vi underviser mere, forsvinder tiden til forskningen.”

Selvcensur i konkurrencestaten

Mens det tidligere var muligt at kritisere strukturen, systemet eller ledelsen, så gøres problemer på arbejdspladsen nu til dit problem. En nyliberal tidsånd har ført os ind i en epoke med forøget individualisering og selvansvarlighed:

”Kravene til den enkelte stilles af konkurrencestaten, som fordrer, at den enkelte hele

tiden forsøger at forbedre sig selv og sætte højere mål for sig selv. Den opererer ved hjælp af resultatmål, akkrediteringer, evalueringer, krav om dokumentation, standarder og procedurer: Mål og krav skal presse folkeskolelæreren til at yde mere for mindre. Pædagogen skal klargøre børnene tidligere. Sygeplejerskerne og lægerne skal presse patienterne hurtigere igennem de mest behandlingskrævende forløb. Og så videre,” forklarer han.

Men mange oplever en splittelse i håndteringen af deres arbejdsliv. De er kritiske over for deres arbejdsbetingelser og ledelse, men som noget nyt mødes de nu med krav om, at de skal øve selvkritik.

”Det betyder, at der i uni-lærerens arbejdsforhold er indført en ny form for censur, eller rettere selvcensur. ’Markedscensur’ er det, som det ikke kan betale sig at ytre eller at forske i.”

De ansatte får ingen hjælp i systemet, og så må man søge søge individuelle løsninger:

”Folk tier, for konkurrencelogikken dikterer, at de, som har det svært med den intensiverede konkurrence, kan reparere med lidt wellness, fitness, soulness eller mindfulness. Det er jo en af årsagerne til, at vi løber rundt som gale – til marathon, crossfit eller yoga.”

Se ANALYSE s. 13: **Positivitetsfascisme**

OK2015: Modparten obstruerer 3
Arbejdsgiverne ville slet ikke diskutere arbejdsvilkår.
FAGLIG KOMMENTAR

KUs selveje uden flertal 4
SF siger nej og så er der ikke flertal i Folketinget

TEMA: Fup igen-igen

Klarlund rensset 6
Landsretten underkendte UVVUs strammer-politik

Nyborg frikendt 8
- påstår han. Men det er bare ny fusk og vildspor, siger hans kritikere

CBS: Fratrædelseskriterier 10
52 vip'ere på CBS fik frivillige aftaler med varierende indhold

Ny begrebsordbog 12
- hævder ikke at levere faktuelle sandheder, men et subjektivt bud, siger hovedredaktøren

Den terapeutiske organisation 14
- når problemer og konflikter på arbejdspladsen bliver gjort til et personligt anliggende for dig.
ANALYSE

Ansøger – sælg dig selv 20
FORSKERforum var flue på væggen ved HORIZON-kursus i, hvordan du søger penge.
REPORTAGE

Ytringsfrihed? 29
Skal der være fuldstændig fri ytringsfrihed på engelske campus-områder, eller må protester fx aflyse offentlige møder, lyder et spørgsmål



Kvalitetsudvalget – syltekrukke eller aktion

Så fik Kvalitetsudvalget – som FORSKERforum kærligt kaldte Uddannelsesstjerk-udvalget – afleveret sin samlede afrapportering. Igennem godt et års tid har udvalget taget temperaturen på, hvordan kvalitet, relevans og sammenhæng i fremtidens videregående uddannelser kan gøres bedre. Alt dette skal ses i lyset af, at den samlede danske samfundsøkonomiske investering i de videregående uddannelser ligger på godt 100 milliarder kr. om året, svarende til ca 5 % af BNP.

Det er jo også en slags penge.

Regeringens ambition er, at 60 % gennemfører en videregående uddannelse, og at 25 % en lang videregående uddannelse. Men det er jo ikke nok, at mange er indskrevet. Kvaliteten skal også være i top i uddannelses-systemet, og dimittenders kompetencer skal matche de udbud og krav, som det danske og det internationale jobmarked stiller.

Kvalitetsudvalget analyserede sig frem til 11 udfordringer og 10 anbefalinger i den anledning. Nu bliver det interessant, om det vil føre til diskussioner, konkrete initiativer og tiltag. Eller om anbefalingerne ryger i syltekrukken, fordi vi står tæt på et folketingsvalg, eller fordi ministeren afventer en konsulentrapport fra Deloitte om omlægning af taxametersystemet, for den kunne have kompromitterende konklusioner i forhold til Kvalitetsudvalget anbefalinger.

Ministeren er foreløbig afventende og har ikke varslet konkrete initiativer.

FORSKERforums lederskribent vil dvale ved to anbefalinger, dels **anbefaling 6) Gode og alsidige undervisningskompetencer**. Tilbage i startfirserne, som studerende på en lang videregående uddannelse, var lederskribenten medinitiativtager til noget helt nyt, nemlig en *pædagogisk dag* for stedets undervisere i et naivt håb om, at det kunne inspirere til bedre undervisning.

“Alligevel er det bemærkelsesværdigt, at der i dag er så lidt formel fokus på at prioritere og meritere god undervisning”

Det var fremprovokeret af, at undervisningen indimellem var fornærmende ringe. Som så ofte før, når noget er frivilligt og foregår i en weekend, så deltog de undervisere, der i forvejen syntes, det kunne være spændende at blive inspireret og tilegne sig nye pædagogiske tiltag. Og dem, der virkelig kunne trænge til en pædagogisk opdatering, og som sikkert syntes, at undervisning var et åg og forbandt ordet pædagogik med lilla bleer, blev væk.

Der er løbet meget vand i åen siden da og heldigvis for det. Undervisningskompetencer er langt mere i fokus i dag. Alligevel er det bemærkelsesværdigt, at der i dag er så lidt formel fokus på at prioritere og meritere god

undervisning. Konkrete, konstruktive tiltag i den retning hilses derfor velkommen.

Dels **anbefaling 9) Sammenlignelige data på tværs af uddannelser**. Udvalget advokerer for, at der skal skabes en hjemmeside eller lignende, hvor brugernes behov – brugere er her defineret som institutledelsen, centraladministrationen, de studerende og de uddannelsessøgende – er i centrum. Der skal udvikles centrale, målbare og sammenlignelige data om uddannelsers kvalitet og relevans. Data kunne bl.a. omfatte studerendes tidsforbrug, løn og beskæftigelsesmuligheder samt de samlede omkostninger ved uddannelsen osv. Alt sammen med den sympatiske hensigt at skabe gennemsigtighed og overskuelighed.

Men for hvem? Interessenterne i dette forslag har vidt forskellige parameterinteresser. De enkelte uddannelsessteder vil have forskellige agendaer for, hvad de synes er relevante data for dem. Ministeriet og embedsmænd vil have andre parametre; tænk bare på uni-ministerens dimensioneringskriterier, som blev skydeskive for måneders kritik.

Det er altså ikke bare en tonløs og upolitisk database. Sniger der sig mange kriterier og datakrav ind, vil universiteter opfatte det som en ny bureaukratisk belastning. Og mange vil med garanti opfatte det som et (politisk) ranking-system og styringsredskab.

Så lad nu være med at bruge tid og ressourcer på at opbygge endnu et bureaukratisk styresystem, hvorfra alle politiske beslutninger kan retfærdiggøres. Det vil give mindre handlerum for de enkelte institutioner til at forfølge det centrale fokus, nemlig at forbedre kvalitet og relevans i uddannelserne.

Medlemsblad for DM's universitets-ansatte (ULA), DM's forskningsinstitutions 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, DM I (*ansvarshav. for dette nummer*), Lektor Karsten Boye Rasmussen, DJØF, Seniorforsker Niels Erik Poulsen, DM I-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. marts 2015.

OK15: Modparten vil ikke forhandle arbejdsvilkår

Af lektor KARSTEN BOYE RASMUSSEN (Djøj) og lektor LEIF SØNDERGAARD (DM),
medl. af Akademikernes uni-forhandlingsdelegation

FAGLIG KOMMENTAR

Forhandlingerne om OK15-kravene på universitetsområdet fik et meget ejendommeligt forløb. Vi oplevede, at vores krav blev afvist uden reel forhandling, således at forhandlingerne kun kom til at dreje sig om arbejdsgivernes (Moderniseringsstyrelsens) ønsker, mens vores krav til forbedrede arbejdsvilkår slet ikke kom til forhandling.

Vores krav forhandles af FUF (forhandlingsdelegationen for universitets- og forskningsområdet under paraplyorganisationen Akademikerne). Moderniseringsstyrelsen havde afsat flere forhandlingsmøder med deadline 3. februar, for at disse forhandlinger kunne nå at blive færdige, inden de overordnede Akademiker-forhandlinger begyndte 5. marts.

Det første møde var et kort sættemøde, hvor kravene skulle udveksles. Her meldte Moderniseringsstyrelsen ud, at de ingen krav havde; men de havde noget, de gerne ville tale med os om, som dog ikke havde noget med overenskomsten at gøre. Vi fik imidlertid ikke noget skriftligt at kunne tage stilling til inden næsten møde, hvor Moderniseringsstyrelsen ville forklare i detaljer, hvad de ønskede.

Tilbage melding på vores krav var dog helt klar: Det var en blank afvisning af alle krav i hele forløbet med bemærkninger i stil med "det ønsker vi ikke", "det ser vi ikke for os". Der var ingen reel vilje til forhandling om universitetsområdets krav. Moderniseringsstyrelsen ønskede derimod at ændre stillingsstrukturerne på Uddannelsesministeriets og Kulturministeriets områder, idet stillingsstrukturer skal paralleliseres med universiteternes. Hele mødet kom til at dreje sig om disse stillingsstrukturer, og først her fik vi udleveret detaljeret skriftligt materiale. Moderniseringsstyrelsens udkast til stillingsstrukturer viste sig imidlertid kun på stillingstyper at være parallelle med universiteternes. Derfor påpegede vi, at parallellen også burde gælde tillægsstørrelserne og arbejdsvilkår.

Lidt modvilligt gik Styrelsen med til at ville forhandle om disse ønsker, idet de først henviste til, at det havde vi jo ikke stillet OK-krav om! Hvorefter vi kunne henvise til, at de jo heller ikke havde stillet OK-krav om stillingsstrukturer!



I Finansministeriet har de en skjult dagsorden.

Vores krav til stillingsstrukturerne blev så forhandlet på det sidste lange møde, hvor en lang række uenigheder blev forhandlet med mange "summe"-pauser indlagt, men hvor det var svært at blive enige om de sidste knaster. Og kl. 0.30 meddelte Moderniseringsstyrelsen så overraskende, at parterne ikke kunne blive enige, og så afbrød de forhandlingerne. Senere viste det sig mærkværdigvis, at vores ønsker i denne forhandling – inklusive de knaster, forhandlingerne faldt på – blev forhandlet på plads ved den store, overordnede Akademiker-forhandling.

Men det er særdeles frustrerende, at vores FUF-krav vedrørende arbejdsvilkår blev afvist uden reel forhandling, således at forhandlingerne kun kom til at dreje sig om Moderniseringsstyrelsens ønsker, som de endog ikke selv mente, var overenskomststof. Man kan frygte, at afvisningen er et led i en finansministeriel strategi, hvor Moderniseringsstyrelsen kun vil lave OK-aftaler om løn, mens arbejdsvilkår overlades til forhandling lokalt på de enkelte arbejdspladser. En sådan udvikling vil undergrave nytten af "den danske model" og må så få den konsekvens fremover, at fagforeningerne ikke kan anbefale medlemmer at underskrive ansættelseskontrakter med mindre arbejdsvilkårene er beskrevet meget detaljeret.

Ikke flertal for selveje til KU

”Nej, SF er imod selveje til KU, for et universitet skal tage sig af forskning og undervisning og skal ikke være bygherre og lånoptager”, siger **SF-ordfører Anette Vilhelmsen**, og afliver hermed KUs aktuelle chancer for at få et folketingsflertal for KUs selveje-plan. SF slutter sig dermed til regeringens foreløbige modstand mod planerne, mens de borgerlige partier har erklæret sig positive.

SF'eren tilføjer: ”Men hvis KUs påstande om, at der er store barrierer i Bygningsstyrelsens SEA-forvaltning af byggerier, renoveringer og priser, så må det kunne gøres mere smidigt. Og det må Folketinget se på”.

Af Bygningsstyrelsens regnskaber viser det sig, at Styrelsen indkasserer et flercifret millionbeløb på SEA-udlejning til KU, og er det rimeligt?

”Det kan jeg ikke svare et kontant nej til. Men SF går ikke ind for, at Bygningsstyrelsen skal finansieres af midler, som burde gå til forskning og undervisning. Jeg kender dog ikke de økonomiske relationer, så Folketinget må også få en større gennemsigtighed på det område, før vi kan tage stilling til det spørgsmål”.

KUs ledelse lavede song-and-dance

KU har oplevet, at der er stærke kræfter i Finansministeriet og Bygningsstyrelsen, som er interesserede i, at sagen forhales. Selveje har faktisk været en lovmæssig mulighed i 12 år siden Uni-loven blev indført. To år efter, at den oprindelige ansøgning blev indsendt, fik KU meddelelse fra Ministeren om, at sagen nu er sendt til en konsulentanalyse, der skal svare på, om KU faktisk har (styringsmæssigt) beredskab til at håndtere selveje.

KUs ledelse har på sin side lagt pres på ved at afgive et konkret købstilbud på 7,2 mia. kr. kontant.

KUs rektorat og bestyrelsesformand optrådte d. 24. februar med song-and-dance ved et foretræde for Folketingets Uddannelsesudvalg, hvor man orienterede om KUs perspektiver i sagen. Her fik udvalgsmedlemmer mulighed for at stille spørgsmål til baggrunden og til konsekvenserne.

Udvalgsrådet var fortroligt, men det er sandsynligt, at videbegærlige udvalgsmedlemmer især har interesseret sig for økonomiske substans i et selveje:

- Hvad er KUs udgifter til Bygningsstyrelsens SEA-ordning?
- Hvad er det for frihedsgrader, KU ønsker?
- Hvordan fastsættes prisen på KUs bygninger – ud fra, at et 'salg' skal være udgiftsneutralt for Finansministeriet?

'Til Folketinget...

'Hvad sker der med vores bestemmelse, spørger DMs uni-læreres bestyrelse?

Hvad skete der egentlig i møderne mellem uni-minister Sofie Carsten Nielsen og universiteternes bestyrelsesformænd i efteråret? Drak de kaffe? Spiste de middag? Drøftede de noget? Besluttede de noget? Findes der referater?

Selv om de sikkert gerne ville kende svarene, så er det IKKE disse konkrete spørgsmål, som **bestyrelsen for DMs uni-lærere** har stillet Folketingets Uni-udvalg – og dermed til Uni-ministeren. Men de har indsendt en forespørgsel, der der skal blæse liv i spørgsmålet om de ansattes manglende indflydelse og medbestemmelse.

Uni-bestyrelse har derimod spurgt, om ministeren, bestyrelsesformændene og rektorkredsen for nylig har drøftet, hvordan de kan forbedre de ansattes medbestemmelse. Ministeren lovede nemlig i oktober en sådan drøftelse med en indskærping af betydningen af en lokal medbestemmelse. Og det skulle foregå i efteråret, lovede hun.

Siden er der intet sket – og derfor har DMs uni-lærere nu skrevet til Folketingets forskningsudvalg for at få noget opklaret: Det vides nemlig ikke, om disse møder har været afholdt, og hvad der er kommet ud af dem, hedder det i henvendelsen.

Ministerens redegørelse en fuser

I maj sidste år blev der holdt en stor konference om medindflydelse, og her fremkom der skarp medarbejderkritik fra vipere: ”**Ikke mere pseudo-medbestemmelse**”. Det var efter en EPINION-konsulentrapport, som fortalte, at lederne faktisk var blevet mindre villige til at inddrage de ansatte, selv om en lovrevision henstillede ledelserne om at gøre det modsatte.

I oktober kom så en længe ventet **redegørelse** for Folketinget fra uni-minister Sofie Carsten Nielsen. Men det var en fuser og et teater, for Ministeren ignorerede de ansattes klager og stillede sig tilfreds med, at uni-ledelserne formelt ”har implementeret de nødvendige rammer” til forbedret inddragelse. Og til at understøtte den fortælling omtalte Ministeren selektive data om ”ledelsens lydhørhed” og de ansattes og studenters deltagelse i organerne m.m.

Og det var så her, at ministeren lovede drøftelsen og indskærpingen.



Uni-lærerbestyrelsen: Ledelseskortet overtrumfer

Henvendelsen til Forskningsudvalget konstaterer, at ministerens redegørelse ikke var retvisende. Der var nemlig et misforhold mellem den ret utvetydige kritik som EPINION-rapporten viser, og så ministerens udlægning for Folketinget. Hun nøjedes nemlig med at henvise til, at de ansattes utilfredshed og ledelsens tilfredshed af-balancerede hinanden: ”... **at det ikke er muligt at drage en entydig konklusion på baggrund af dagens forskellige synspunkter**”.

DMs uni-bestyrelse peger på, at Ministerens konfliktsky tilgang er et meget præcist udtryk for problemets kerne, nemlig at hver gang der er noget på spil, så trækker de Ledelseskortet: Med Uni-loven i hånden kan de tilsidesætte inddragelse og medbestemmelse. Og det stemmer ikke overens med klassiske universiteters styrelsesformer og UNESCOs anbefalinger.

Og hvad siger så Ministeren og Folketingets Forskningsudvalg så til det, lyder spørgsmålet. Og hvad skete der egentlig til de der møder ...

jø

'AAU ser fremad...

Akkrediteringssagen rejste mange spørgsmål,
men nu ser AAU kun fremad, siger rektor

”Det var lidt af en mavepuster. Det kom bag på mig, at Akkrediteringsrådet valgte ikke at følge den faglige rapportens anbefaling og i stedet gav en negativ akkreditering af ba-uddannelserne,” forklarede **AAU-rector Per Michael Johansen** til INFORMATION om sin overraskelse, da han i november blev ringet op af Akkrediteringsrådet, som havde lukket AAU's Hum-Informatik-uddannelse.

Og da den bebudede lukning af studiet så blev udsat dagen efter telefonbeskeden, måtte Aalborg leve i uvished og limbo i halvanden måned. Hvorefter Akkrediteringsrådet trak lukningen tilbage for at uddele et gult kort: betinget akkreditering, hvilket giver studiet to år til at rette op på kritisable forhold.

Akkrediteringsrådets begrundelse for den nye beslutning var angiveligt, at AAU var fremkommet med en ny oplysning om, at man nu havde foretaget en frivillig adgangsbegrænsning på uddannelsen, hvilket ville højne underviserens og undervisningens kvalitet. Men den oplysning var slet ikke ny i januar – den havde rådet også, da de lavede lukningsbeslutningen i november, forklarede rektor.

Han undrede sig over hele forvaltningen i sagen: ”Der rejser sig jo rigtig mange spørgsmål i kølvandet på sådan en besked.”

Prioriterer samarbejdet med myndighederne

Men da FORSKERforum i februar – med sagen på afstand – vil have Rektor til at præcisere, hvad det er for ubesvarede spørgsmål, der står tilbage, og hvordan AAU har oplevet sagen, svarer han venligt, men afvisende:

”Der har været skrevet og sagt meget, men vi vælger at trække en streg i sandet her, så jeg kommenterer ikke yderligere på, hvad der er sket bagud. Nu ser vi fremad: AAU og studiet har en genopretningsplan, så vi bliver fuldt akkrediteret om to år. Så vi prioriterer nu at få et godt samarbejde med akkrediteringsmyndighederne og med censorkorpset. Mere får FORSKERforum ikke ud af mig.”

Skyldes AAUs tavshed, at selv om I har været udsat for misforvaltning, så vil I ikke klage eller kritisere, fordi I ikke vil lægge jer ud med den myndighed, som også fremover har magt til at forvalte akkrediteringer?

”Det vil jeg ikke kommentere på.”



”Som jeg og AAU vurderer akkrediteringssagens forløb, har FORSKERforums fremstilling stort set været i overensstemmelse med vores virkelighed

Per Michael Johansen

Har FORSKERforums dækning af akkrediteringssagen været retvisende – har der været fejl i sagsfremstillingen?

”Nej. Som jeg og AAU vurderer akkrediteringssagens forløb, har FORSKERforums fremstilling stort set været i overensstemmelse med vores virkelighed.”

Klage hos Ombudsmanden

Skønt det turbulente forløb efterlod mange åbne spørgsmål, har AAU ikke klaget til tilsynsmyndigheden (Uddannelsesministeriet) over forløbet.

FORSKERforum har klaget til Ombudsmanden, efter at rådsformand Per B. Christensen nægtede at svare på kritiske spørgsmål til Akkrediteringsrådets forvaltning af sagen. Han har en offentlig myndighedsrolle, men nægtede at svare på fremsendte spørgsmål, fx:

”Hvad gik skævt – og kan formanden se, at det udefra ligner en farce?”

Da sagsforvaltningen fremstod ubegrundet og vilkårlig – og da Akkrediteringsrådet har stor og inappelabel magt – klagede FORSKERforum til Ombudsmanden. Der er klaget over,

- **at** AAU-akkrediteringsforvaltningen er uoplyst, og at myndigheden ikke vil bidrage til at opklare sagen
- **at** rådets formand som ansvarlig myndighed nægter at besvare konkrete spørgsmål til sin forvaltning og blot henviser til en pressemeddelelse
- **at** rådsformanden har forskelsbehandlet medier, når han nægter at besvare spørgsmål fra FORSKERforum, alt imens han har stillet op til interviews med andre medier (fx ALTINGET, DRs ORIENTERING m.fl.)

UVVU til eftersyn

UVVU nedlægges ikke, men skal til eftersyn. Et såkaldt ekspertudvalg skal nu lave et eftersyn af Uredelighedsudvalget UVVUs funktion, regelværk og sanktioner. Centralt bliver i kølvandet på meget omtalte sager om Lomborg, Nyborg og Bente Klarlund, at overveje, om **”der er behov for at tilpasse visse aspekter af de eksisterende rammer for UVVUs virke”**.

Det fremgår af det kommissorium, som uddannelsesminister **Sofie Carsten Nielsen** udsendte med bemærkelsesværdig timing – få dage før Landsretten i februar underkendte UVVUs uredelighedsdom over Bente Klarlund. Med et vist klarsyn – eller fordi Ministeren havde fået et vink fra Landsretten – satte hun fingeren på UVVUs ømme punkt, nemlig at UVVUs vedtægsramme kan fortolkes meget rigtigt og firkantet – hvis nogle vil – fordi der ikke skelnes mellem snyd / fusk og så sjusk / uopmærksomhed i en uredelighedsdom. Ekspertudvalget skal derfor overveje en graduering, så sjusk og uopmærksomhed udtrykkeligt indføres som en **”tvivlsom praksis”**.

Ekspertudvalg

”Ekspertudvalget” har med 2 ud af 6 repræsentanter overvægt fra det medicinske område, og det afspejler måske, at det område har de fleste klagesager.

De 6 er angiveligt udpeget i ”deres personlige egenskaber” og er sammensat af personer ”med indsigt i feltet, herunder juridisk indsigt, og ledelsesmæssig erfaring ...”. Men googles de enkelte medlemmer er der ingen, som har særlige kompetencer på hverken ”uredelighed” eller ”forskningsetik”, så udtrykket ”ekspertudvalg” forekommer som noget af en overfrankering. Udpegningen af **eks-rector Jens Oddershede** som formand indikerer da også, at Ministeren vil have et problemknuser- og konsensus-udvalg.

Det er bemærkelsesværdigt, at problematikken om med-forfatterskaber og -ansvar ikke er udpeget som problemfelt i kommissoriet, selv om det har skabt stor debat og kontrovers i Klarlund-sagen?

”Arbejdsgruppen er ikke sat i søen for at efterprøve UVVU-afgørelser i konkrete sager, herunder om medforfatterskaber. At medforfatterskaber ikke fremgår som konkret problemfelt i kommissoriet, skal dog ikke afholde os fra at behandle problematikken af egen drift, hvis vi mener, at det er et problemfelt”, svarer Oddershede.

SE TEMA næste sider: FUP IGEN – IGEN

Klarlund renses i Landsretten

Underkendelse af UVVU's stramme uredeligheds-politik sender UVVU til tælling

Professor Bente Klarlund Pedersen blev i februar renses i Østre Landsret for den uredelighedsdom, som UVVU påførte hende i august. Det er en alvorlig bet for UVVU's faglige anseelse, for civilrettens dom underkender ikke bare UVVUs domspræmisser og bevisførelse. Den stiller også spørgsmål ved UVVU's troværdighed, samt ved UVVU's fagligt-retslige grundlag:

”Det er en meget klar underkendelse af UVVU, som UVVU må drage konsekvenser af,” konstaterer **Klarlunds advokat Eigil Lego Andersen**. ”UVVU's håndtering af denne sag har været fagligt og juridisk helt utilstrækkelig, på visse punkter ligefrem oprørende. UVVU må indføre en praksis med meget mere kvalificerede sagsvurderinger. UVVU må klargøre sine præmisser, så uredelighed groft sagt omfatter snyd og fusk. Og i øvrigt må UVVU så være meget mere forsigtige med at uddele de uredelighedsstempler, som altså har store personlige konsekvenser for de involverede.”

UVVU's uredelighedsstempel underkendes

Grundpræmissen i UVVU's **afgørelse** var, at Klarlund havde udvist mere eller mindre bevidst ”grov uagtsomhed” i en række tilfælde, som udvalget konkret fortolkede til et uredelighedsstempel, påført med henvisning til UVVU's elastiske uredelighedsbegreb, der omfatter ”en forsætlig eller groft uagtsom adfærd i form af forfalskning, plagiering, fortielse eller lignende...”

Men **Østre Landsret** underkender nu UVVU's vurdering i alle 6 forhold.

Retten vurderer i flere forhold – i modsætning til UVVU – ”at det ikke med fornøden klarhed kan lægges til grund, at Bente Klarlund har handlet med forsæt – eller grov uagtsomhed – i forbindelse med at forfalske eller forvride...”

Retten underkender, at Klarlund gjorde sig uredelig ved ikke at oplyse krydsreferencer, fordi hun i tre videnskabelige artikler ikke havde angivet at have genbrugt muskelbiopsier fra tidligere publicerede studier. Men idet Klarlunds faglige støtter i en underskriftsindsamling fra 70 forskere mente, at hendes handling faktisk var meget almindelig praksis i dele af medicinemiljøet, så siger retten, at det er ”fagligt omtvistet i hvert fald i nogen grad”, og derfor kan en forsker ikke dømmes uredelig på det.



Landsdommer Henrik Gunst Andersen var formand for UVVU, da UVVU knaldede Klarlund. Men nu har Gunst Andersens landsdommerkolleger underkendt hans jura og jugement. De får en livlig julefrokost derinde i Østre Landsret ...

Landsretten underkender også UVVU's vurdering på et meget omdiskuteret punkt, nemlig om Klarlund burde have opdaget Milena Penkows billedmanipulationer. Klarlund havde ingen grund til mistro, konkluderer retten: Der havde været ”et tilsyneladende upåfaldende samarbejde” mellem parterne, manipulationen blev heller ikke opdaget af andre forskere, og hun reagerede i øvrigt straks, da andre mistanker mod Penkowa opstod.

Landsretten: Strengt krav til uredelighed

Landsrettens kriterier for, hvad der er groft uagtsomt, tager afsæt i, at der skal ”stilles strenge krav til skyld for, at udvalget skal kunne lægge til grund, at der foreligger uredelighed” (citeret fra de norske uredelighedsudvalg).

Og denne skyld mener retten tydeligvis ikke, at Klarlund skal pålægges. Retten undlader dog direkte at tage stilling til Klarlunds påstand om, at hun blev offer for UVVU's skærpede definition af, hvad der er uredeligt.

Hvad angår medforfatterskaber og ansvarsfølgen af, om nogen er seniorforfatter, hovedforfatter eller menigforfatter på artikler, har Landsretten ikke direkte diskuteret dette. Men når dommeren nøjes med at konstatere, at det aspekt ikke er ”tillagt væsentlig betydning”, kan det tolkes som et signal om, at alle medforfattere rundt regnet har lige medansvar for produktet.

Rivaliseringen i medicinemiljøet

Et synligt aspekt i debatten i offentligheden om Klarlunds skyld/uskyld har været rivalisering mellem strammere og slappere i

forskellige medicinergrupper. Klageren, professor **Henrik Galbo**, var den formelle repræsentant for ”strammerne” med firebanden **Elisabeth Bock, Niels Høiby Jens Rehfeld og Niels Erik Skakkebæk** som back-up. På Klarlund-fløjen stod **Niels Borregaard og Klaus Bock**, som stod bag en støtteunderskriftsindsamling samt **Knud Juel**.

Og det er ganske interessant, at ved domsforhandlingen blev kun Klarlund-støtterne afhørt som vidner (indkaldt af Klarlund), mens firebandens strammer-synspunkter ikke blev afhørt – sandsynligvis fordi de ikke blev opfattet som (implicerede) parter i sagen (og derfor ikke var indkaldt til støtte for UVVU).

Tavst UVVU

FORSKERforum har pr. e-mail spurgt UVVU, hvordan man fortolker dommen, og hvilke konsekvenser dommen har, fx for UVVU's konstruktion, regler og forvaltningsgrundlag. Men den nye UVVU-formand, **landsdommer Anne Thalbitzer**, vil ikke interviewes, men svarer pr. e-mail:

”UVVU vil bruge den kommende tid til at nærlæse landsrettens dom og analysere de dele, hvor landsretten har vurderet anderledes end UVVU i den konkrete sag. I øvrigt ser jeg frem til at se resultaterne af arbejdet i det ekspertudvalg, der som bekendt er blevet nedsat for nylig vedrørende UVVU. Det kan kun være i alles interesse, at der er et så klart og sikkert grundlag for UVVU's virke som muligt.”

Klarlund: Ikke et ord om rivalisering

Hvorfor dømte UVVU hende så hårdt: "Jeg ved ikke hvad der foregår i hovederne på dem."

INTERVIEW

Den 18. februar om formiddagen fik Bente Klarlund en opringning fra sin advokat: Landsretten havde omstødt UVVU's uredelighedserklæring – fire års sagshelvede var slut.

"Jeg var selvfølgelig glad – glad og lettet."

Hvad vurderer du, har været afgørende for din frifindelse?

"Der har jo aldrig været tale om, at jeg har været uredelig eller groft uagtsom, så UVVU har været på fejlspor fra starten, som Jens Ravnkilde jo også har beskrevet i en peer-reviewet artikel. Landsretten lægger sig jo i princippet blot op ad den," svarer **Bente Klarlund** med henvisning til juristen Jens Ravnkilde, der på eget initiativ gik ind i Klarlunds sag, blandt andet ved at anmelde et større antal forskere, der angiveligt har haft samme praksis, hvad angår vævsprøver, som Klarlund blev kendt uredelig for.

Klarlund: Min praksis er ikke ualmindelig

Klarlund mener således ikke, at der har været noget nyt i sagen, der har fået Landsretten til at nå til en anden afgørelse end UVVU. Landsretten har ikke lagt en ny standard, de har bare fortolket UVVU's regelsæt på en anden måde:

Det er spørgsmålet om manglende referencer ved genbrug af biopsi-materiale, som UVVU fastslog som værende grov uagtsomhed, mens andre forskere, blandt andet Niels Borregaard, der vidnede over for Landsretten, anser det for almindelig praksis.

"Formanden for UVVU har forsøgt at få det til at lyde, som om det havde stor betydning, at de her professorer kom ind og blev afhørt. Men de fastholdt jo bare deres tidligere udtalelser om, at det, jeg har gjort med 'genbrug' af muskelbiopsier, blot er almindelig praksis. Og det har jeg fra starten sagt til UVVU: Henrik Galbo gør det, UVVU's egne medlemmer gør det også," forklarer hun.

Sagen kørt af principielle grunde

Sagen mod Bente Klarlund er flere steder – også her i FORSKERforum – blevet beskrevet som stærkt påvirket af personlige intriger og forskellige rivaliseringer inden for lægevidenskaben. Men Klarlund vil ikke spekulere i, om det er disse intriger, der lå til grund for UVVU's meget restriktive fortolkning af uredelighedsbegrebet i hendes sag.



(Foto: Thomas Tolstrup)

“ Hvis jeg ikke havde ført denne sag til Landsretten, havde alle kunnet anklage alle og bruge UVVU som et værktøj til faglig mobning.

Bente Klarlund

"Det er klart, at når Henrik Galbo anmelder mig, er det, fordi han ikke bryder sig om mig. Men om UVVU's medlemmers holdning – om de skulle være bias'ed – det kan jeg ikke vide. Og jeg kan ikke vide, hvordan de kommer frem til noget, der er så åbenlyst forkert."

Fik sagen en uvildig behandling af UVVU?

"Det kan jeg ikke vide. Jeg ved ikke, hvad der foregår i hovederne på dem. Og hvad jeg tænker, vil jeg ikke dele i det offentlige rum," svarer Klarlund

Du har lidt flere nederlag i sagen. Hvornår var du tættest på at kaste håndklædet i ringen?

"Ikke på noget tidspunkt. Jeg har haft ekstrem stor opbakning fra de bedste hjerner og hjerter, der har støttet mig og sagt 'hvis du ikke vinder den her, vil det danske forskningsmiljø lide under det'. Hvis jeg ikke havde ført denne sag til Landsretten, havde alle kunnet anklage alle og bruge UVVU som et værktøj til faglig mobning."

UVVU skal kun kunne dømme egentlig fusk

Efter UVVU's endelige afgørelse indførte dine arbejdsgivere på KU/Rigshospitalet en række sanktioner mod dig. Var de for hurtige til at trykke på aftrækkeren?

"Det har jeg ingen kommentarer til, ud over at jeg har fået følt mig rigtig godt behandlet af mine chefer på Rigshospitalet.

Nogle har betragtet UVVU's afgørelser mod dig som politiske afgørelser – frygter du, at frikendelsen kan opfattes som politisk?

"Nej. Jeg tror faktisk ikke, at ret mange mener, at uredelighedsdommen var rimelig. Så jeg tror heller ikke, Landsrettens afgørelse vil blive betragtet som en politisk sejr til Klarlund-siden."

Hvad er dommens perspektiver for UVVU's fremtid?

"Det UVVU, vi har i dag, har bevist, det ikke er levedygtigt. Og ministeren har jo også bestemt, at UVVU skal have et serviceeftersyn. Min anbefaling skal være, at man indskrænker det til den amerikanske model, hvor uredelighedsbegrebet kan kun bruges til egentlig fusk. At have et UVVU, der beskæftiger sig med forskningspraksis, er helt hen i vejret. For det ændrer sig fra område til område og over tid," slutter Bente Klarlund.

lah

Tidslinje i Klarlund-sagen

18. april 2011 - Jamie Timmons indklager Bente Klarlund samt Matthew Laye, Camilla Scheele og Søren Nielsen til UVVU.

19. juli 2011 - Henrik Galbo indklager Bente Klarlund til UVVU.

25. juni 2013 - UVVU udsender udkast til afgørelse i klagesagerne anlagt af Timmons og Galbo.

18. december 2013 - Afgørelser fra UVVU i klagesagerne anlagt af Timmons og Galbo. Klarlund kendes i sidstnævnte sag uredelig i fem forskellige tilfælde.

17. januar 2014 - Bente Klarlund anlægger 2 sager ved domstolen henholdsvis mod Videnskabsministeren for ulovlig forlængelse af UVVU-udpegning og mod UVVU for uretmæssig uredelighedsdom. Sagsanlægget mod ministeren bliver senere trukket tilbage.

26. februar 2014 - UVVU genoptager sagen mod Bente Klarlund

2. marts 2014 - Juristen Jens Ravnkilde sender de første af en række klager til UVVU over forskere, der har anvendt samme praksis, som Klarlund er indklaget for.

28. august 2014 - Endelig afgørelse fra UVVU i sagen mod Bente Klarlund, der kender hende uredelig i fire tilfælde.

18. februar 2015 - Kendelse fra Østre Landsret frifinder Klarlund for uredelighed.

Nyborg frikendt

– påstod Helmuth Nyborg. Men det er bare ny fusk og vildspor, siger hans kritikere, som k

Nyborgs farlige medietække

Jyllands-Posten og Weekendavisen har tidligere ukritisk omtalt Nyborgs artikel, som UVVU senere dømte som fusk. Men i februar hoppede Deadline så på Nyborgs limpind, da man ikke lavede kildekritik, før man holdt mikrofon for Nyborg, siger Kjeldgaard:

”Man kan spørge, hvor Nyborg har det medietække fra – måske handler det om hans image som forfulgt og underkendt, som stemmer godt med mediernes offersøgning? Men det er da et problem, når Deadline tager hans ord for pålydende og ikke laver baggrunds-research på sagen, som hurtigt kunne have skudt Nyborgs fortælling ned. Deadline ringede for eksempel ikke til os klagere, som ellers kender sagen ud og ind.”

Men Nyborgs optræden i medierne er slet ikke ufarlig, for i dagene efter var advokat **Jens Ravnkilde** – Klarlund-støtte og UVVU-kritiker – ude med en skræslender udtalelse om, at Nyborg skam har en god sag ved de civile domstole.

Og i Jyllands-Posten blev sagen omtalt i en leder: ”(...) kritikken mod Helmuth Nyborg er tilbagevist af et udenlandsk videnskabeligt tidsskrift med et bebudet sagsanlæg til følge.”

Men netop den slags medieomtale viser det farlige i at lade være med at tage Nyborg alvorligt: ”Størstedelen af den videnskabelige verden afviser heldigvis Nyborg som en fupmager. Men i offentligheden får han stadig plads til at fremstille sig selv som seriøs professor og en forfulgt uskyldighed, hvis ’forskningsfrihed’ bliver knægtet. Det er faktisk et problem for videnskabens troværdighed. Derfor påtaler vi hans bedragerier.”

En mandag aften i februar fik psykologiprofessor Helmuth Nyborg et overraskende comeback i medierne, da han i DR2 Deadline uimodsagt fik plads til at fortælle, at en uafhængig videnskabelig komité nedsat af det tidsskrift, hvor han fik sin kontroversielle artikel optaget, har gennemgået hans artikel, og underkendt UVVU’s uredelighedsdom over den. Og derfor vil Nyborg nu stævne UVVU ved en civil domstol. Og få dage efter blev det fulgt op af en artikel i Jyllands-Posten om Nyborgs påstande.

Men efter en nærmere gennemgang af Nyborgs seneste materiale, er hans kritikere igen rystede:

”Nyborg er en simpel bedrager, og det afslører hans seneste spin på ny,” siger AU-ektor Morten Kjeldgaard, som sammen med Jens Mammen og Jens Kvorning har været klagerne over Nyborg,

Åh – ikke mere Nyborg siger nogle og spørger, hvorfor klagerne bliver ved at følge Nyborgs gerninger?

”Nu har vi som klagere rejst sagen, og så følger vi den altså til dørs. Og han bliver jo ved at få misvisende omtale, som vi er nødt til at skyde ned.”

Nyborgs nye data: Selvopfundne konstruktioner

Mens UVVU dømte ham for ikke at ville eller kunne fremlægge sit datamateriale, fx om multiplikations-faktorer på FN-data, så påstod Nyborg nu, at hele materialet nu er lagt ud som ”supplementary material” på artiklen. Men Morten Kjeldgaard har nu gennemgået dette materiale, og for ham forandrer det ikke noget:

”Nyborgs nyeste stunt er et regneark, der bare er et nyt vildspor i sagen, som er lige så slemt som Penkows fusk,” siger Morten Kjeldgaard. ”I regnearket trækker han nye tal op af hatten, men det er en helt ufattelig omgang rod. Fuldstændig hip som hap”.

Regneark ukorrekt på egne præmisser

Dette materiale har intet som helst med videnskabelig dokumentation at gøre, siger Kjeldgaard: ”Forlaget Elsevier og Nyborg foregiver, at det er de ”rå data” der ligger til grund for artiklen, men det er løgn. Vi har

“ Nyborgs nyeste stunt er et regneark, der bare er et nyt vildspor i sagen, som er lige så slemt som Penkows fusk

Morten Kjeldgaard

ekstraheret alle grafer fra regnearket og plottet dem oven på figurerne fra artiklen, og det passer ingen steder. Regnearket er altså ukorrekt på sine egne regne baglæns-præmisser, for det kan faktisk ikke reproducere figurerne fra Nyborgs artikel. Så hvad er det, Elsevier har lagt ud, og hvorfor?”

Og hvad angår Nyborgs ”proportionalitets-omregningsfaktor”, som er grundsten i Nyborgs forsvar, viser klagerne efterprøvnin, at omregningen kun er anvendt på under 25 % af værdierne: ”Resten af Nyborgs fødselsrater er enten frit opfundne eller af ukendt oprindelse. Altså: Konstruktion af data, som UVVU dømte ham uredelig for.”

Den uafhængige komite: Honest errors

Den uafhængige komite på tidsskriftet PAID – hvor Nyborgs artikel blev trykt, giver klagerne ikke meget for:

”Komiteen peger faktisk på et par fejl i Nyborgs artikel. Og – helt utroligt – så skriver komiteen faktisk, at der sandsynligvis kan findes flere fejl, hvis man søger i artiklen! Men komiteen mener så – i modsætning til

Helmuth Nyborg svarer:

Helmuth Nyborg har fået forelagt artiklen og svarer:

”Niveauet bliver lavere og lavere og er nu injurierende. En uvildig komite, bestående af fire førende forskere nedsat af det internationale forlag Elsevier er utvetydigt - og uafhængigt af hinanden - nået til en konklusion, der afviger fra UVVUs. Det kommer domstolene nu til at tage sig af og det er jeg helt tryk ved, tilsyneladende i modsætning til visse andre...”

af international komite

critiserer Elsevier for at godkende Nyborgs 'videnskab'

UVVU – at der er tale om 'honest errors'."

Og her hopper kæden helt af, mener Kjeldgaard: "For Nyborgs data er ikke bare ubevidst 'grov uagtsomhed' – det er bevidste fusk-konstruktioner. Og det er indlysende, at komiteen ikke har analyseret Nyborgs data, for vores gennemregning viser, at det er konstruktioner, som ikke stemmer med sine egne præmisser. Komiteen har dermed ikke grundlag for at godkende data og dermed artiklen – og heller ikke for at underkende UVVU's fuskdom."

Elseviers ansvar og troværdighed

Kjeldgaard er derimod mere forarget over, at publiceringsmastodonten Elsevier bidrager til blåstempling af Nyborgs artikel, og autoritativt lader den stå som rigtig videnskab:

"Tidsskriftet deltager dermed i praksis i Nyborgs bedrageri, når de ikke kvalitetssikrer artikler, selvom de har fået saglige indvendinger præsenteret. Og det er da ret enestående, at de tillader sig at overhøre UVVU's uredelighedsdom."

Kjeldgaard og de andre Nyborg-klagere har derfor henvendt sig til Elsevier med krav om, at forlaget sørger for, at der gennemføres en reel analyse af Nyborgs artikel med henblik på, at Elsevier trækker artiklen tilbage.

Nyborgs retssag mod UVVU

Spørgsmålet er nu, om Helmuth Nyborg faktisk får held med at anlægge en civil retssag. UVVU har nemlig lakonisk konstateret, at UVVU-afgørelsen blev truffet på baggrund af de data, som blev fremlagt og ikke-fremlagt, da afgørelsen blev truffet. Det er derfor tvivlsomt, at en civilret vil tage en sag på, at Nyborg efterfølgende fremsætter nye forklaringer og påstande.

"Men hvis sagen kommer til domsforhandling, så skal vi da gerne stille op som vidner i retten på, at ikke bare Nyborgs gamle data er fup og fiduser – som UVVU jo var enig i – men at også Nyborgs nye bortforklaringer er det. Men lad os ikke håbe, at det kommer til en retssag, for det er altså urimeligt, at retssystemet skal tage sig af den slags," siger Kjeldgaard.

UVVU's berettigelse

Nyborg-klagerne er ikke enige med dem, der mener at UVVU bør nedlægges.

"Nyborgsagen viser i vores øjne UVVU's berettigelse. Hans grove konstruktioner og bedragerier kan ikke klares gennem 'kollegiale videnskabelige debatter', som fx juraprofessor Peter Pagh påstår. Videnskaben kan kun udvikle sig, hvis diskussionerne foregår på et åbent og ærligt grundlag.

Grove konstruktioner og bedragerier er ikke videnskab, og som pæne videnskabelige opponenter kunne vi ikke stoppe Nyborg. Kun ved at tænde et bål i UVVU lykkedes det at ryge Nyborg og hans skjulte makker Ebbe Vig fra den indvandrerfjendske Den Danske Forening ud af hulen. Uden UVVU kunne man ikke sætte dem stolen for døren."

ja



Forskel på Klarlund-sag og Nyborg-sag

Nyborg vil nu ved et civilt søgsmål mod UVVU forsøge at få ophævet sin uredelighedsdom. Måske aner han morgenluft, efter at Landsretten underkendte UVVU's dom over Bente Klarlund. Det fik i hvert fald advokat Jens Ravnkilde – Klarlund-støtte og UVVU-kritiker – til at hævde, at Nyborg har en god sag:

"Også denne sag må UVVU forvente at tabe, eftersom Nyborgs sag er endnu mere oplagt end Klarlunds," hævdede advokaten.

Men Ravnkilde har slet ikke sat sig ind i Nyborg-sagens substans, svarer AU-lektor Morten Kjeldgaard: "Hans udsagn er åbenlyst fremsat på baggrund af mediernes

mikrofonholderi for Nyborg."

Og der er stor forskel på de to sager, siger Kjeldgaard: Klarlund blev renset, fordi Østre Landsret er uenig i UVVU's angiveligt skærpede fortolkning af, hvad der er "uredelighed". Nyborg blev derimod dømt, fordi hans data og resultater simpelthen er fup og fusk, og fordi han holdt en medforfatter skjult. Denne medforfatter, Jørn Ebbe Vig, har i årevis lavet befolkningsstatistikker for Den Danske Forening:

"Så i virkeligheden har professor Nyborg reelt deltaget i hvidvaskning af politisk propaganda."

CBS 'fratræder' sig ud af problemer

Overraskende mange valgte frivillige fratrædelsesaftaler – og så undgik vip'erne en prikkerunde. Men på hvilke fratrædelsesbetingelser?

Fyringer af 50 VIP'ere og 80 ansatte i alt. Sådan lød de dystre udsigter for CBS som konsekvens af ledelsens sparekrav til institutterne. Men en stor interesse for frivillige fratrædelser har gjort, at institutlederne slipper for deciderede fyringer.

FORSKERforum har fået aktindsigt i forskellige oplysninger omkring aftalerne, blandt andet aldersfordelingen blandt de berørte VIP'ere. Tallene viser ikke overraskende, at det primært er ældre medarbejdere, der har lavet aftaler, mens omkring en tredjedel af de 52 fratrådte er under 60 år.

Fakta om fratrædelsesaftalerne

Der blev indgået 52 aftaler med VIP'ere omkring fratrædelser og seniorordninger

Aldersfordeling:

70+	3
66-69	20
60-64	12
Under 60	17

Stillingskategorier: 28 lektorer og 24 professorer/prof. msoere

Afgangstidspunkt:

8 på frivillig fratræden i 2015
27 på frivillig fratræden i 2016
1 på fri frivillig fratræden i 2017
14 på seniorordning (nedsat tid med fuld pension)
8 på deltid (ingen eller anden kompensation end pension)

Fratrædelsesgodtgørelse: Af de 36 aftaler om frivillig fratræden er der 13, som indeholder en aftale om fratrædelsesbeløb på 3 måneders løn eller mere. De fleste medarbejdere har foretrukket en senere fratrædelsesdato frem for et højt fratrædelsesbeløb.

Udlændinge: 15 af de 52 aftaler (29 %) er indgået med medarbejdere med andet statsborgerskab end dansk (36 % af alle lektorer og professorer på CBS har andet statsborgerskab end dansk). Af de 15 aftaler er 9 aftaler om frivillig fratræden.

”Mange af specielt de lidt yngre har nok set det som en mulighed for at komme til at lave noget andet. Og blandt de ældre har man nok tænkt, at det alligevel var et tidspunkt, hvor man skulle begynde at tænke på pensionering, og at en aftrædelsesordning ville give et bedre afgangsforsløb,” siger tillidsrepræsentant Ole Helmersen.

'Frivillige' ordninger

36 af de 52 aftrædelsesaftaler handler om frivillig aftræden, og blandt disse er størstedelen i 2016, mens en enkelt er så sent som i 2017. Ifølge Helmersen har folk generelt foretrukket at få senere fratrædelse frem for at få fratrædelsesgodtgørelser. Kun 13 aftaler har fratrædelsesbeløb på 3 måneders løn eller mere.

Tillidsmanden blev overrasket over, hvor mange der var interesserede i en frivillig aftale. Men, tilføjer han, en af bevæggrundene har muligvis også været, at 'frivilligheden' har været begrænset for nogle, der måske følte jorden brænde under sig.

”Der er sikkert nogle, der har gjort sig nogle overvejelser om, at de selv kunne være i farezonen, og foretrækker så en løsning, hvor de for eksempel går fra i 2016, hvilket giver dem god tid til at kigge efter nyt arbejde.”

Helmersen har ikke fået klager fra folk, der har følt sig presset af institutlederen til at tage imod tilbuddet, men han har hørt forlydender om, at nogle har følt sig presset til frivillighed: ”Jeg har hørt, at nogle har følt sig presset til at indgå i nogle aftaler. Men omvendt – det er jo pr. definition frivilligt, så de kunne jo bare vælge at lade være.”

Men en institutleder kan jo netop have antydning over for nogle medarbejdere, at de var i farezonen?

”Det kan godt være, nogle har opfattet det sådan. Men det er der naturligvis ikke nogen ledere, der har sagt, simpelthen fordi de ikke kunne vide det. Beslutningen om, hvem der i givet fald skulle afskediges, ville jo først skulle tages senere,” svarer tillidsmanden.



Der opstod hurtigt den opfattelse, at det var nogle af de blødere institutter, der blev ramt hårdest, men jeg mener ikke, der er belæg for at sige det.

Ole Helmersen

Unødig skade

Der har blandt institutlederne været forskellige måder at diskutere fratrædelser på. Nogle har taget samtaler med alle medarbejdere, nogle har bedt folk henvende sig selv, og nogle har rettet specifikt henvendelse til medarbejdere over 60 år.

Ole Helmersen er generelt tilfreds med institutledernes håndtering og de aftaler, der er blevet indgået.

Resultatet endte jo langt mindre dramatisk, end det blev varslet. Tror tillidsrepræsentanten, at ledelsen havde en bagtanke med at gå ud med så voldsomme udmeldinger om fyringer?

”Det ved jeg ikke – jeg vil ikke begive mig ud i konspirationstanker. Men – som jeg har sagt mange gange – man burde have forudset den økonomiske udvikling langt tidligere. Så kunne vi have forhandlet os til nogle fornuftige løsninger og undgået dramatikken.”

Har CBS' renommé lidt unødig skade?

”Det, at man talte om massefyringer, har jo skabt en del omtale, også uden for Danmark. Og jeg kan ikke afvise, at det påvirker, om folk har lyst til at blive på CBS. Jeg frygter ikke sådan en runde igen, men man kan ikke fortænke nogen, der måske har jobmuligheder, i at tænke, at de måske skal gå efter det,” siger Helmersen, der til gengæld ikke mener, besparelserne vil gå ud over den faglige bredde.

”Jeg mener, den frygt er ubegrundet. Der opstod hurtigt den opfattelse, at det var nogle af de blødere institutter, der blev ramt hårdest, men jeg mener ikke, der er belæg for at sige det.”



Overraskende mange har valgt at forlade CBS frivilligt. Kristian Kreiner er dog ikke med på fotoet.

Han sagde bare op

Uden fratrædelsesordning

Han gad ikke forhandle om en fratrædelse. Så han valgte den helt nemme løsning og opsigte sit job på CBS.

”Jeg valgte at sige op for at demonstrere, at frivillige aftrædelsesordninger faktisk kan være frivillige. Ellers var det mest ledelsen, som frivilligt kunne vælge at indgå eller afvise aftaler om aftrædelsesordninger med de ansatte. Ved selv at sige op undgik jeg at gøre mig afhængig af ledelsens velvillighed,” forklarer professor Kristian Kreiner fra Institut for Organisation.

Opsigelsen er dog ikke ensbetydende med, at den 67-årige Kreiner er færdig med at arbejde.

”Jeg har kun sagt op, jeg har ikke lovet at lade mig pensionere. Jeg er ikke træt af at arbejde, så jeg går ud fra, at jeg skal fortsætte på en eller anden måde. Men situationen taget i betragtning følte det ikke helt malplaceret at give plads for andre på det her tidspunkt.”

Godtgørelse = Grådighed?

De fleste, der nu stopper, har forsøgt at forhandle sig til gode fratrædelser – også selvom de har passeret de 67 og såmænd også 70-årsalderen.

De har normalt rigelige pensionsopsparinger, så er det udtryk for grådighed, at de nu hæver fratrædelsesgodtgørelser?

”Vi er jo en institution, der dyrker økonomisk rationalitet. Så den økonomiske rationalitet er ikke fremmed for folk. Om det er grådighed eller rationalitet, må man selv vurdere,” svarer Kreiner.

Og hvad synes tillidsrepræsentant Ole Helmersen så om, at ældre medarbejdere – herunder 3 over 70 år – har forhandlet sig til aftrædelsesordninger?

”Tja, i gamle dage var der en pensionsalder på 70, men den er afskaffet, så der er ikke noget, der hedder pensionsalder. Og folk på 72 kan være lige så produktive som de yngre, så der er ikke noget suspekt ved, at de bliver længere,” siger Helmersen.

Men hvis en 72-årig lader sig pensionere med et fratrædelsesbeløb, ligner det så ikke et gyldent håndtryk?

”Jeg forstår godt spørgsmålet. Men jeg tror, jeg vil holde min private mening om det for mig selv.”

Nogle taber forskertimer

En del af de forskere, der fratræder CBS i de kommende år, må se i øjnene, at de fraskriver sig et oparbejdet overarbejde på undervisningen – deres underskud af forskningstimer.

Ifølge tillidsmand Ole Helmersen benytter man på CBS normalt tiden op til en fratrædelse til at rette op, hvis en forsker har undervist mere end den aftalte fordeling af undervisningstid. Og mange har – jævnfør CBS’ undervisningsnormsystem – undervist mere, end de er forpligtet til og har egentlig ret til mere forskningstid i en periode, så de ender op i normbalance på deres undervisnings- og forskningstid.

Men i denne situation har ledelsen fra starten sat en grænse for, hvor meget en underviser kan fritages i fratrædelsesperioden.

”Ledelsen har fra starten sat den grænse, at man maksimalt kan nedspare 420 undervisningstimer, hvilket svarer til et semester. Det er der givetvis nogle af de 52 under fratrædelse, som vil miste på,” fortæller Ole Helmersen.

Det er dog ikke noget, han har valgt at gøre et stort klagepunkt ud af: ”Som tillidsrepræsentant er man lidt i et dilemma omkring dette. Man vil gerne have, at folk får lov at nedspare flere timer. Men man ved også, at så stiger sparekravet, og så koster det flere fyringer. I praksis tror jeg dog, at man kan aftale sig frem til at tage tingene lidt gelinde.”

Men hvis folk skal ud og have nye jobs, er det vel især forsknings-cv’et, de gerne vil pynte på:

”Det er klart, og derfor spiller det selvfølgelig en rolle, især for dem i den yngre kategori. Vi har også lavet nogle aftaler om tjenestefri i 2-3 måneder, hvor man får mulighed for at bruge al tid på nyt arbejde.”

lah

Begrebsordbog

Det ord findes ikke i ordbogen, men det er altså en ordentlig møjert: 3,1 kilo tyk. 1397 sider. 112.000 forskellige ord og udtryk, heraf ca. 30.000 flerordsforbindelser.

Sådan er en begrebsordbog med gruppering af ”betydningsmæssigt beslægtede ord”, som har taget afsæt i et forlægs (*Den Danske Ordbogs*) oplistning af det danske ordforråd.

Mens man bruger den klassiske, alfabetisk ordnede ordbog *Den Danske Ordbog* som betydningsordbog, når man skal forklare et ords præcise betydning, så har begrebsordbogen det omvendt. Den fortæller om de sproglige betegnelser, ord og udtryk, der er knyttet til begreber inden for et bestemt emneområde.

Begrebsordbogens nærmeste slægtning er **synonymordbogen**. Men hvor synonymordbogen beskæftiger sig med en enkelt betydningsrelation, favner begrebsordbogen bredere og tager fat i flere slags relationer. Mens synonymordbogen empirisk blot anfører *erfaringsmæssig*, så spiller begrebsordbogen på flere, fx *stoflig, velunderbygget, forskningsbaseret*.

Begge ordbøger har således samme brugssituationer, typisk som hjælpemiddel til at formulere sig eller skrive tekster. ”Måske sidder man og har et ord lige på tungen, men kan ikke komme på det, eller man ønsker at variere sit sprog med en anden vending end den, man lige har brugt. Den kan være en inspiration for den, som har brug for ideer til en tale eller en lejlighedssang eller til at løse en krydsogtvær”, forklarer hovedredaktør Sanni Nimb.

I 22 kapitler og 888 afsnit gives der ord på alt inden for alt fra natur og viden- skab over følelser til økonomi og jura.

Det er den første danske begrebsordbog siden 1945. I modsætning til en traditionel ordbog er ordene ikke ordnet alfabetisk, men systematisk efter begreb. Ordbogen er bygget op med en terminologisk afklaring, en brugervejledning, dernæst en kapiteloversigt over hovedgrupper og en liste over de 888 emneområder. Så den centrale leksikalske gennemgang af ordene (510 sider). Og til sidst et indeks (850 sider).

DEN DANSKE BEGREBSORDBOG

(hovedred. Sanni Nimb. Medred. Henrik Lorentzen, Liisa Theilgaard og Thomas Troelsgård. Det Danske Sprog- og Litteraturselskab, jan. 2015).

Verdensforståe

BEGREBSORDBOG. Samling af danskernes ordforråd i opslagsværk gør ikke krav på at væ

”Det er jo danskernes ordforråd, som er samlet i den bog. Vores arbejde var at sortere og logisk ordne de mange ord og udtryk der allerede var registreret i Den Danske Ordbog. Bagved lå mange subjektive valg, for en begrebsordbog er det mest subjektive blandt ordbøger. I den forstand er det vores bud på, hvordan alt i verden kan opdeles – og andre må så dømmе, om det er et aktuelt og tidssvarende dokument, for det er i hvert fald gået op for os i arbejdsprocessen, at samfundets normer og dermed sproget er i konstant forandring.”

Det fortæller **Sanni Nimb**, som har været hovedredaktør på en splinterny begrebsordbog. Den ligger faktisk nr. 5 på Politikens fagbogsliste og nr. 1. på Arnold Buscks salgsliste. Den er på vej i 3. oplag på i alt 7.000 eksemplarer. Som sådan er den en akademisk bestseller:

”Jeg forstår det ikke. Det kom bag på os og på forlaget,” siger den overraskede hovedredaktør. ”Måske fordi den er stor og sjov, og fordi mange godt kan lide ord og vil inspireres?”

Fire et halvt års arbejde

”Det har været en kraftanstrengelse at udarbejde ordbogen. Og havde det ikke været så sjovt, var det aldrig gået,” siger Sanni Nimb. ”Men faktisk tog arbejdet kun fire et halvt år. I ordbogsverdenen er det meget hurtigt; et engelsk projekt – der godt nok var en del større – tog til sammenligning 40 år. Først grovsorterede vi ordene og de mange udtryk, og så omsorterede vi dem for til sidst at rette helt til. 205.000 ord og udtryk blev reduceret til 192.000. Jeg har regnet ud, at vi – i alt seks årsværk – har taget os af 500 ord om dagen, hvor vi skulle ned bag hvert enkelt ords betydning for bagefter at rubricere det,” forklarer Sanni Nimb.

”Når man var i gang med et afsnit, skulle det helst gøres færdigt samme dag, for ellers glemte man nemt de betydninger og ord, man havde fokus på. Det blev et tidskrævende projekt alt i alt. Jeg har brugt tid på det næsten hver eneste dag i de fire år, hvis jeg var tæt på en computer og internet. I efterlyset kan jeg godt se, at projektet var ret ambitiøst, og vi nok undervurderede det.”

Begrebsændringer: Det fremmede

Hvilket begrebsområde er mest i forandring?

”Det har været interessant i forhold til de ældre begrebsordbøger, hvordan forestillingen om fremmede kulturer har ændret sig, noget, som vi i dag rubricerer i antropologien. I de ældre begrebsordbøger var der afsnit til ’barbari og ’kulturel udvikling’. Det er jo betegnelser, som var udtryk for en bestemt kultur- og civilisationsopfattelse dengang, men som i dag vil blive opfattet som lidt nedsættende – og det har da været et dilemma, hvordan udtryk som indianerhyl, krigsdans, vild osv. skulle rubriceres.”

”De er medtaget under ’antropologi’, men de er ikke nødvendigvis omtalt som nedsættende. Der er ikke oprettet en afsnit til ’kulturel nedvurdering’, det kunne man måske have gjort. Men der er da socialt upassende udtryk, som har en nedladende betydning, fx mange ord for fremmede, og de er udpeget som sådan i ordbogen,” forklarer redaktøren.

”Betegnelser forsvinder jo ikke, fordi det er udeladt i en ordbog. Leksikografer udelader ikke ord, fordi de er ’upassende’ – vi har ikke en ’censurrolle’. Ordene findes jo, oplistes, og deres betydningsladning omtales,” siger hun, men indrømmer, at af pladshensyn er langtfra alle begrebers betydningsladninger fyldestgørende omtalt.

Valg kan diskuteres: ”Det er hårfine balancer, hvad der er konsensus om, når det kommer til, om noget skal opfattes som upassende. Respektable udtryk kan ofte ændre betydning til noget negativt og dermed til et ’socialt upassende’ begreb. Hvis et ord – fx ”åndssvag” – med tiden får en negativ klang, så opfindes der et pænere ord, fordi samfundet ønsker det.”

Autoritetsforhold i begreber

Også et andet aspekt har forandret sig voldsomt, nemlig autoritetsforhold:

”I den gamle danske begrebsordbog fra 1945 og også – som en strukturel efterladenskaber – i den tyske afslører afsnitsnavnene og deres indhold et helt andet forhold til magt og hierarkier. Ordbogens disponering, opdelinger og bestemmelser var udtryk for givne autoritetsforhold med over-/underordning, hvor nogle/noget bestemte over andre. Samfundets magtstrukturer og autoritetspersoners myndighed afspejlede sig i begrebsverdenen. Derfor forekom ’lydighed’, ’servilitet’ og ’værdighedstegn’ som centrale begreber. ’Samfundsdebat’ og ’demokrati’ har fx helt andre betydningsladninger i dag og er derfor

else i 888 afsnit

re faktuelle sandheder: Det er et subjektivt bud på betydningstolkninger.



gjort til selvstændige afsnit.

Men det har været løbende afvejninger: "Sprognævnet kan meget kontant bestemme og fastlægge, hvordan et ord staves. Men ingen og heller ikke en begrebsordbog kan jo bestemme eller diktere begreber, men må såvidt muligt lade fortolkninger blive afgjort ved brug af almen sund fornuft," siger hun. "I redaktionen har vi løbende været konfronteret med nogle normative valg, som jo ikke var så vanskelige, hvis noget var retsligt ulovligt. Men det var straks meget mere vanskeligt, når det handler om normer og moral. Hvem er fx ekstremist: En muslimsk fundamentalist? En gammelkommunist?"

Usædelighed i 1945, sex i 2015

Seksualitet var heller ikke omtalt med særligt mange ord i 1945, hvor meget under bæltet var "usædelighed". Men det har ændret sig, for i dag er selv "ganske grovkornede slangudtryk" med i begrebsordbogen, som anmelderen i Kristeligt Dagblad påpegede – udtrykkeligt uden at ville nævne nogle af de frække ord.

Og det er måske et meget godt udtryk for, hvordan verden kan fortolkes forskelligt, men den kristelige anmelder antydede, at han ikke var helt enig i redaktionens valg og prioriteringer. Han antydede uforståen over for rubricering af "Sex og begær" under afsnit

2 "Liv". Afsnittet "Kærlighed og forelskelse" findes under kapitel 10 "Følelser", mens det vigtigste for en kristelig "Ægteskab, samliv" såmænd findes placeret i kapitel 15 under det mere sociologiske "Socialt liv".

Afsnittene om sex havde selvfølgelig sine særlige dilemmaer, fortæller redaktøren: Hvilke ord skal i 2015 rubriceres under noget frigjorthed eller blot 'almindelig' sex og begær? Er engangsknald og gruppesex fx en udskjelse eller blot almindelig sex, og hvad er egentlig helt forbudt, måtte redaktørerne spørge sig selv om:

"Vi har forsøgt at fremstille et forholdsvist afslappet billede af sex, men der er da helt sikkert ting, som folk har meget forskellige og helt andre holdninger til."

Videnskabsbegreber var svære

Hvad var det sværeste og mest trælse?

"Der er et hovedkapitel"⁵. Forhold, egenskaber, hvor vi terminologisk virkelig skulle holde tungen lige i munden. Jeg var ved at blive tosset af disse abstraktioner, for hvor skulle noget rubriceres, flyttes eller udgå," siger hun. "Der var da også noget specialviden på videnskabelige fagområder, hvor det var rigtig svært, og vores sortering er klart set fra en lægmands vinkel. Men fx på kemiens område var der heldigvis en i Selskabet, som foruden at være sprogmænd så tilfældigvis også var uddannet kemiker. Og han kunne så hjælpe med rubricering af organisk/uorganisk kemi, opdeling af grundstoffer osv. Det kan man altså ikke tolke ud af vores forlæg, Den Danske Ordbog."

Sprogfolkene bag ordbogen havde flere inspirationskilder, fx en dansk begrebsordbog fra 1945, en opdateret tysk samt en engelsk: "Og hvis man ser på deres måde at gribe videnskab an, fortæller det noget om videns-, kultur- og sprogforandring. I den ældre danske var videnskab slet ikke med som selvstændigt kapitel, og i den tyske var videnskaberne meget gammeldags opdelt efter en angelsaksisk naturvidenskabelig tradition.

Hvad hører så til hendes personlige favoritord som lingvist?

"Åh, ingen særlige. Men hvis du bliver i den kategori, så er 'ordekvilibrist' faktisk ikke med, og det er jeg egentlig ked af. Men sprogpasser, sprogrøtter, leksikograf og semantiker er da med."

11.48 Ubegavet, dum

► 8.20 Langsom bevægelse; 9.42 Uvigtig; 9.48 Inkompetence; 9.54 Middelmådig; 9.55 Værdiløs, ringe; 10.14 Irritere; 10.46 Almindelig, ordinær; 11.2 Tanke, indskydelse; 11.8 Uopmærksom; 11.16 Meningsløs; 11.22 Godtroende; 11.31 Vildlede; 11.35 Uvidenhed; 11.44 Klog; 11.47 Intolerant; 12.13 Intetsigende

SB • **ubegavethed**, dumhed, uforstand, tungnemhed, indlæringsvanskeligheder, uvidenhed, uduelighed, enfold, kyllingehjerne, enfoldighed, naivitet, barnlig naivitet • idioti, tåbelighed, naragtighed, dumdristighed, dårskab, forrykthed, afsindighed, ufornuft • **bommert**, dumhed, betise, tåbelighed, fadæse, dårskab, tanketorsk, vandgang, vildmand, molbohistorie • idioti, pip, dårskab ^{el}, tosseri, tосsestreg • **vås**, nonsens, sludder, bavl, ævl, ævleri • **sinke**, idiot, tunge, dosmer, analfabet, undermåler, tосse, tосsehoved, skør kugle, skør kule, galfrans ^{el}, dåre ^{el}, dompap, hul i jorden, nul, paphoved, fladpande, grødhoved, færehoved, halvhjerne, kyllingehjerne • halvbe, neandertaler, barbar, pygmæ, åndspygme • **ignorant**, guds ord fra landet, barn • dum blondine, bimbo, dukke, gås, dum gås • bonderøv, bonde, bondejokke, bondekold, knold, knoldesparker • dummeper, landsbytosse, molbo, fæ, ged, ko, stud, æsel, klokkefær, nokkefær, mæhæ, padder, odder • **ffols**, dumrian, dummerhoved, dummernik, låbe, kvaj, klokke, klovn, kegle, klaphat, fjog, skvadder, klodrian, skvadderhoved, hundehoved, båtmakke • vrøvlhoved, sludrehoved • idiot, skovl, spade, nød, hoved, ost • torsk, klaptorsk, torskehoved, kvaptorsk • jubelidiot, vovehals • **aarhushistorie**, molbohistorie, blondinevittighed • kvajebajer • galehus, tосseanstalt • **fordummelse**, idiotarbejde

VB • **være dum**, ikke have noget mellem ørerne, ikke være noget lys, skulle have tingene ind med skeer, ikke være den skarpeste kniv i skuffen, ikke have mange brikker at flytte rundt med, der er ikke nogen hjemme, være dum i nakken, hverken kunne skide eller slå på tromme, ikke have opfundet den dybe tallerken, ikke have opfundet krudtet, det er ikke studenterhuen der trykker, skulle have skolepengene tilbage, være tynd i papirerne, have jord i hovedet, have røv i begge ender • **dumme sig**, kvaje sig, begå dumheder, lave/begå en dumhed, lave/begå en bommert, klokke i det, klovn, kludre i det, hoppe på limpinden, bide på krogen, falde i vandet, gå i vandet, plumpe i, gøre i nælterne, træde/jokke i spinaten, der ryger en finke af panden/fadet, bomme den, bomme noget, kage i den/det, spille sine kort dårligt, komme/sidde i fedtefadet • **ævla**, lukke noget ud, bavl, vrøvla, våse, sludre, snakke/tale som man har forstand til • lalle, fjøge, tосse rundt • **se fjøget ud**, se åndet ud, glane, se fåret ud, grine fjøget • lyde fjøllet, virke molboagtig • **fordumme**, virke fordummende • idiotsikre

DJ • **ubegavet**, dum, uintelligent, småt begavet, svagt begavet, underbegavet, dårligt begavet, indskrænket, åndsformørket • smådum, noller, enfoldig, naiv, umælende • langsomt opfattende, ikke for kvik, ikke særlig smart, tungt opfattende • **retarderet**, imbecil, tungnem, åndssløv, debil, tосset, åndssvag • **snotdum**, snydedum, torskedum, ærkedum, herredum, dummere (naivere, ..) end politiet tillader, mere end almindelig dum, dum som en dør • dum og doven, ikke rigtig klog • tykhovedet, tykpandet, fladpandet, lavpandet, platfodet • underfrankeret, fatsvag, hjerne-lam, hjernedød, hjerneblæst, blæst, åndet, lam • **uvidende**, ignorant, tomhjerned, vrøvlet • uforstandig, umoden, vankundig ^{el} • **tumpet**, kvajet, fjøget, bøvet, tankeløs, simpel, uduelig • åndssvag, tåbelig, tосset, tосset (oven) i hovedet, kugleskør, helt tосset, bimmelim, plim, åndsbollet, pløkåndssvag, rådden, åndsforstottet, bindegale, forrykt, afsindig, besat, skrupskør, skruptosset, småtosset • **dumdristig**, forvoven, ufornuftig, stupid, dumstædig, dumstolt ^{el} •

CV. Sanni Nimb, Hovedredaktør på DEN DANSKE BEGREBSORDBOG. Cand.mag. i fransk og datalingvistik. Ph.d. i datalingvistik/sprogteknologi 2004. Medarbejder på Den Danske Ordbog 1994-99. Fra 2007 igen ansat i Det Danske Sprog- og Litteraturselskab.

Positivitetsfascisme

Problemer og konflikter på arbejdspladsen bliver gjort til noget, som du personligt skal bearbejde, siger sociolog

Moderne arbejdspladser har organisatoriske målsætninger om fleksibilitet, mobilitet, kreativitet og såmænd også musikalitet. Men de har alle sammen det til fælles, at de er uden succeskriterier og uden endemål: Der er ingen klare og entydige kriterier for, hvornår en medarbejder kan siges at være fleksibel, mobil, kreativ eller musikalsk nok.

I praksis medfører det diskrepans mellem målsætninger og virkelighed: Fleksibilitet er reelt ensbetydende med overarbejde, der ikke kan afspadseres! Kreativitet er et tvingende krav til konstant at levere produktive ideer!

”Der er en sådan kognitiv diskrepans mellem målsætninger og virkelighed på uni’...”, forklarer **sociologen Rasmus Willig** om det moderne arbejdslivs paradokser.

”Først tilbød idéen om fleksibilitet sig for os som et udvidet frihedsbegreb, fx retten til at tilrettelægge arbejdet mere fleksibelt. Det er uni-lærerens ret til selv at tilrettelægge, uden øverste arbejdstid! Men nu vender det tilbage med et dialektisk tilbageslag som et tvangsbegreb. Det er ikke længere en *mulighed* at tilrettelægge arbejdet fleksibelt – det *SKAL* tilrettelægges fleksibelt. Den kognitive diskrepans består her for den universitetsansatte i de modstridende krav om at levere mere undervisning, indhente eksterne forskningsmidler og publicere flere artikler og bøger, samtidig med at der fodres større grad af fleksibilitet.”

Ekstrovert kritik gøres introvert: Dit problem

Sociolog og RUC-lektor Rasmus Willig forsker i moderne arbejdsliv og i betingelserne for samfundskritik.

I 2013 udgav han en kulturkritisk pamflet ”Kritikkens U-vending”, som i akademisk sammenhæng blev en akademisk bestseller, fordi den foreløbig er kommet i flere oplag.

Han mener selv, at succesen skyldes, at mange kan genkende en splittelse i håndteringen af deres arbejdsliv, for de er kritiske over for deres arbejdsbetingelser og ledelse, men de oplever, at det i moderne management vendes til, at de skal øve selvkritik. Dine forhold er ikke længere samfundets skyld, men gøres til dit individuelle problem. Fra at være ekstrovert bliver kritikken introvert. I bogen eksemplificerer Willig det med tre

cases: Coaching, medarbejderudviklings-samtalen (MUS) og fitness.

”Voksende individualisering i en nyliberal tidsånd har ført os ind i en epoke med forøget selvansvarlighed, hvor det moderne menneske konstant skal aflægge regnskab for sit eget selv. Der skal løbende afregnes i en ’indre selvangivelse’ over ens performance,” lyder Willigs diagnose over de individualiserede krav til den enkelte.



Ordet konstruktiv er vigtigt. Medarbejderens eventuelle indvendinger må ikke stride mod arbejdspladsens grundlæggende vedtægter, men kan hjælpe til en større effektivisering af de tiltag, der allerede er under implementering

Rasmus Willig

MUS-samtalen

Under arbejdspladsens management er der mange lag, der fungerer som ”ideologisk glidecreme” for de omstillingsparate. Der breder sig en ”positivitetsfascisme” som attitudekrav.

I managementteorien findes der fx målsætninger om anerkendende ledelse (AI) med strategiseminarer og motivationsmøder og konferencer og kickoff-sessioner. Pendanten til den anerkendende ledelse er ”positiv tænkning”, som er kendetegnende ved en floskeltilgang.

MUS-samtalen er den pligtige afregning mellem leder og ansat, og derfor er dens præmisser og tema centrale for forståelse af magtforholdene. De er redskaber for en ny form for kontrol. Konflikter er ikke længere arbejdspladsens kollektive, men et individuelt anliggende. Konflikter er ikke mellem de ansatte eller mellem leder og ansat, men i den ansattes indre. Et dårligt arbejdsmiljø handler således om den enkeltes evne til at håndtere sig selv.

”Ordet konstruktiv er vigtigt. Medarbejderens eventuelle indvendinger må ikke stride mod arbejdspladsens grundlæggende vedtægter, men kan hjælpe til en større effektivisering af de tiltag, der allerede er under implementering. Kritikker, der rækker ud over, overskrider, transcenderer, er ikke konstruktive og derfor ligegyldige.”

MUS-samtalens attituder

I en MUS-samtale er lederens tilgang ofte floskelagtig, hvor han deler de ansatte op i to attituder:

”De, der ser glasset som halvtomt, og de, der ser det som halvfylt”. De første er de negative, de andre er de positive – pessimisterne og optimisterne. Og hermed lægger lederen et spor ud for de ansattes attituder.

”Det interessante er, at dette positivitetsperspektiv lægges ned over hele vores liv fra vugge til grav, fra børneinstitutioner til begravelsestalen, høj som lav, venstre- som højreorienteret. Og det findes derfor også som management og ledelsesfilosofi på universitetet, men det særlige er her, at der er en institutionaliseret praksis og selvforståelse, hvor kritik stadigvæk ses som en vigtig værdi, og derfor er der stadigvæk en form for resistens mod disse perspektiver. Min fornemmelse er faktisk, at management og ledelsesformer balanceres bedre i universitetsverdenen end i andre professioner – men jeg har desværre ikke belæg for, om det forholder sig sådan.”

Fælles forståelse mellem ansatte og uni-ledelse

Willig er ikke så pessimistisk over for den aktuelle udvikling på universiteterne, for han oplever en begyndende fælles forståelse mellem ledelse og medarbejdere om, hvad der er problemet:

”Her kan jeg naturligvis igen kun tale for mit eget vedkommende, men jeg oplever, at ansatte og ledere i stigende grad er enige om, at de mange styringstiltag hverken tjener ledelse eller ansatte,” siger han og slutter:

”Vi skal huske på at universiteternes autonomi over en bred kam er under pres, og det betyder også, at heller ikke ledelsen har noget handlerum. Det er til stor frustration for alle parter på universitetet. Her er det en stor politisk opgave at forstå, at universiteternes autonomi i bred forstand altså tjener både politikere og universitetsansatte.”

Den terapeutiske organisation

Organisationer og ledelser har særlige teknikker til at håndteres negative arbejdspladsvurderinger

På mange universiteter er der gennemført APV'er (arbejdspladsvurderinger), hvor det sort på hvidt dokumenteres, at arbejdsbyrden og -miljøet er belastet, men disse dokumentationer får stort set ingen praktiske konsekvenser, der forbedrer arbejdslivet:

"Med stadigt færre ressourcer er der ikke rammer til for alvor at gøre noget ved de forringede arbejdsbetingelser. Det ender desværre ofte som en konflikt mellem ledelse og ansatte, selv om det mere handler om, at 'når krybben er tom bides hestene'. Og hvis man ser sådan på det, så er det er i grunden ikke særlig kompliceret. Vi har ikke at gøre med et ledelsesmæssigt problem, men et reelt politisk problem," forklarer Rasmus Willig.

"Det er de overordnede rammebetingelser, som ikke er på plads, og jeg frygter, at det kan blive meget værre, hvis blot nogle af kvalitetsudvalgets anbefalinger træder i kraft uden ekstra ressourcer."

Usynlige hierarkier gøres til psykologisk problem

Det siges, at vi i det moderne samfunds vidensarbejde har forladt de hierarkiske strukturer – men er strukturerne og magt-formerne mellem ledelse og ansatte ikke bare blevet mere raffinerede?

"Jo. Og hvis vi ser nærmere på de mange ledelsesperspektiver, må vi jo konstatere, at psykologerne har vundet slaget og sociologerne tabt. De strukturelle betingelser er gjort usynlige, og det, som nu vendes på vrangen, er vores indre fejl og mangler. Højest besynderligt, for alle arbejdspladser er per definition et sociologisk anlæggende, men

Lektor, ph.d. Rasmus Willig, lektor ved Institut for Samfund og Globalisering på Roskilde Universitet. Har bla. skrevet bøgerne (2007) *Til forsvar for kritikken*, (2009) *Umyndiggørelse* og (2013) *Kritikkens U-vending*. Har siddet i Djøf's universitetsudvalg og været formand for Dansk Sociologforening, og han modtog i 2013 FTF's pris for sit arbejde med ytringsfrihed og kritik.

når der er noget galt, så henvises den enkelte til arbejdspladsens psykologordning," svarer han.

"I den fleksible organisation må alle kæmpe mod hinanden, men James Tuckers studie i 'den terapeutiske organisation' kommer frem til, at denne kamp er afløst af kampen med en selv. Den enkelte må ty til forskellige terapeutiske redskaber for at komme frem til, hvordan man kan blive mere effektiv og udvikle sine 'potentialer'."



“ Den enkelte må ty til forskellige terapeutiske redskaber for at komme frem til, hvordan man kan blive mere effektiv og udvikle sine 'potentialer' ”

Rasmus Willig

Ledelsesretten dikterer narrativet

Ledelsens første reaktion på en negativ APV er at sige: "Vi har et fælles problem, som vi må gøre noget ved" med underteksten "Hvad kan du (selv) gøre, for at det bliver bedre?".

Men hvis de ansatte holder fast og henviser til, at APV-data viser, at mange er stressede, og at årsagen ligger i arbejdsvilkårene eller i ledelsesformerne, har ledelsen en anden afledningsmanøvre. De kan benytte sig af ledelsesretten:

"Lederen kan svare, at han (narrativt) ikke fortolker APV'en sådan, for den negative tolkning er de ansattes subjektive oplevelse og mening. Og når de objektive data således kan reduceres til subjektive meninger, skyldes det, at lederen har fortolkningsretten og dermed kan bestemme, hvad der er rigtigt – selv om det er helt forkert.



Når medarbejderen bliver modarbejder

Men hvis medarbejderen alligevel påpeger en dårlig trivsel på arbejdspladsen, fx påvist i en APV, vil ledelsen ikke tage problemet på sig, men svare: "Hvad kan du bidrage med, for at vi kan få en bedre trivsel?" Bemærk det lille 'du', der skal præstere for det store 'vi'. Et strukturelt forhold kritiseres, nemlig en dårlig trivsel, og kritikken returneres til medarbejderen på et individuelt niveau. Det ledelsesmæssige ansvar er pludselig blevet et individuelt ansvar. Det er medarbejderen, der skal tage et medansvar."

Hvad sker der for de medarbejdere, som insisterer på kritik – og dermed bliver modarbejdere?

"I værste fald kan det føre til sanktioner, men her er det et problem for hele den offentlige sektor, at kritik er motiveret af den ansattes behov for legitimitet. Den, som stiller kritiske spørgsmål, har forventning om at få leveret meningsfulde svar. Men når der stilles (fjendtlige) spørgsmål, kan det bidrage til, at ledelsen potentielt mister legitimitet."

Willig har i de senere år studeret, hvordan kritik returneres. Og det bemærkelsesværdige er, at den, som stiller et kritisk spørgsmål, pludselig selv bliver skydeskive for kritik.

"Det ses tydeligt i det moderne ledelses-sprog, typisk 'Når du har set problemet, hvad kan du så selv gøre ved det?'. Den returnering er uhyggeligt interessant. Vi skal bemærke, at sådanne svarsætninger informerer om en bestemt ide, som forsvares radikalt. En ide, som afskyr kritik, og som ikke tåler at blive antastet."

Willig har samlet godt 40 sider med den slags svarsætninger, som han er ved at samle i en bog med titlen "Afvæbnet kritik".

‘Vi skal løbe hurtigere

– men konkurrencestatens styringsmekanismer vurderer ikke, om resultatet også bliver bedre

”De, der er gået over til konkurrencelogikken, erfarer, at de underlægges selvcensur, fordi påpegnings af kritisable forhold svækker konkurrenceevnen.”

Sociologen Rasmus Willig har lavet analyser af det moderne arbejdsliv og af rammerne for at ytre sig kritisk. Han konstaterer, at moderne management og moderne ledere udadtil opfordrer dig til at ytre dig, men der er sat usynlige rammer for din kritik. Hvis du er kritisk, er det nemlig ikke systemet, som gøres til et problem, men derimod dig. Der er en positivitetsfascisme – en tvang til, at du skal ytre dig ”konstruktivt”.

”Konkurrencestaten har i den forstand sine raffinerede styringsteknikker og tåler ingen kritik. Jeg er overbevist om, at uhyggeligt mange offentligt ansatte, som sygeplejersker, pædagoger, lærere, universitetslærere, politibetjente og socialrådgivere, der nu konkurrerer mod hinanden, mod regionen, kommunen eller naboafdelingen, oplever ikke at kunne ytre sig kritisk. De risikerer at blive udstillet som ’konkurrencesvage’ eller som nogle, der ikke kan følge med. I værste fald har de fornemmelsen af at kunne miste arbejdet, hvis de påpeger fejl og mangler, som offentligheden burde have kendskab til.”

Konkurrencepres i uni-sektoren

En nyliberal tidsånd har ført os ind i en epoke med forøget individualisering og selvansvarlighed. Kravene til den enkelte stilles af konkurrencestaten, som fordrer, at den enkelte hele tiden forsøger at forbedre sig selv og sætter højere mål for sig selv.

”I konkurrencestaten stilles samme betingelser til alle: Der skal ydes mere for samme ressourcer. Reformene og styringsteknikkerne kan have forskellige betegnelser i de enkelte sektorer. På universiteterne har der været forskellige indgreb: Taxameterstyring, grønthøsterbesparelser, fremdriftsreform, 12-timersundervisningsgarantier, dimensioneringsplanen – som var en spareplan – osv. Alle disse ’effektiviseringer’ er et pres, som påføres de ansatte nedad, så derfor mærker vi hele tiden, at kravene til os vokser.”

Hvilke konkurrenceformer i uni-sektoren bliver til personlige belastninger?

“Konkurrencestaten har i den forstand sine raffinerede styringsteknikker og tåler ingen kritik. Jeg er overbevist om, at uhyggeligt mange offentligt ansatte oplever ikke at kunne ytre sig kritisk

Rasmus Willig

”Det mest tydelige eksempel på konkurrencepres er registreringen af publikationer, som aldrig er blevet målt og vejet så meget som i dag. For de forskere, som ikke kan indordne sig under er denne styringsform, kræver det megen opmærksomhed om, hvorvidt de lever op til de herskende publiceringsnormer. Og det efterlader naturligvis et vist psykologisk pres, dels fordi enhver nu kan se, hvor højt eller lavt placeret vedkommende ligger ud fra nogle forholdsvis rigide kriterier. De konkurrencesvage er dem, som ligger dårligt, og for hver gang der publiceres mere, produceres der nye tabere,” siger Willig.

Han oplever, at disse effektiviseringer måske var relevante for 10-20 år siden, men at de nu har fået deres eget liv:

”Denne type af produktivitetstyring havde sin legitimitet i starten, da det udstillede de få, som reelt ikke havde bedrevet dagens gode gerning! Men i dag kan man spørge, hvor mange forskere vi kunne ansatte for de enorme ressourcer, der anvendes på de mange styringsredskaber. Det er nemlig ikke så få, og med den verserende debat om flere undervisningstimer til de studerende er det også relevant at se, hvor mange ressourcer der kunne vindes ved ikke at overstyre.”

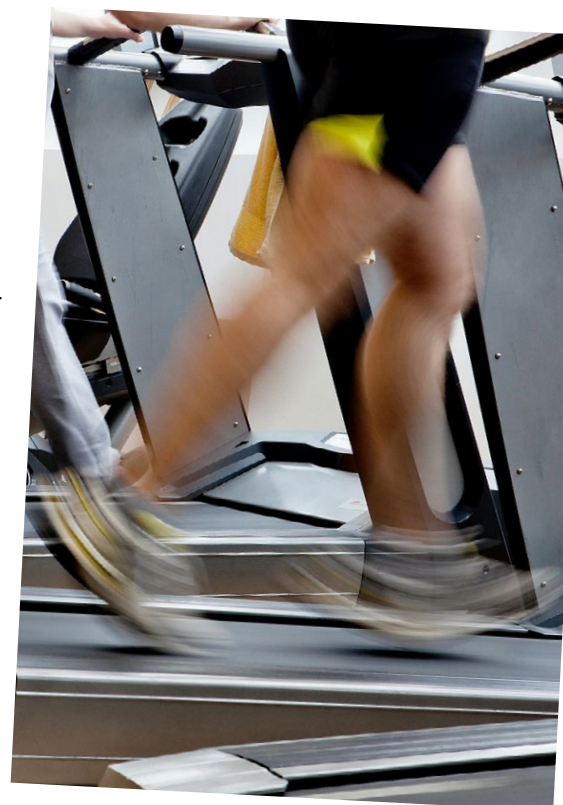
Løsning: Individuel marathon og yoga

Der er faktisk mange, som er kritiske over for systemet og deres egen arbejdssituation:

”Men folk tier, for konkurrencelogikken dikterer, at de, som ikke kan klare den intensive konkurrence, blot kan reparere med lidt wellness, fitness, soulfulness eller mindfulness. Det er jo en af årsagerne til, at vi løber rundt som gale – til marathon, crossfit eller yoga. Det er jo nærmest komisk, så mange reparations-ness-endelser, der har afløst ismer som eksistensialisme eller konservatisme.”

Men uni-læreren sidder – han løber da ikke?

”Jo, de løber skam også. Tilmed hurtigere og hurtigere,” svarer han. ”Og det helt centrale spørgsmål i vores sektor er naturligvis, om den forskning og undervisning, der er løbet hurtigt i gang, også efterlader et lige så godt resultat? Forudsætningen for forskning er jo stabilitet og mulighed for at planlægge over længere perioder. Et tempo, der er presset i vejret, strider ganske enkelt imod forskningens natur. Det tager konkurrencestatens styringsmekanismer ikke højde for – og her er en reel fare for dalende kvalitet i fremtiden”.



Mystik: Taxameteranalyse

Konsulentfirmaet Deloittes taxameter-analyse er nu halvanden måned forsinket. Den skulle have været afleveret d. 16. januar i henhold til den kontrakt, som var indgået. Der er ikke fastsat en ny leveringsdato.

Ministeriet har heller ikke afmystificeret udsættelsen ved at oplyse årsagen, så forklaringerne kan være alt fra praktiske vanskeligheder med at indhente data til at ministeriets embedsmænd syntes, at Deloittes data og konklusioner kunne blive ubekvemme for ministeren.

Ministeriet har tidligere oplyst for FORSKERforum, at udsættelsen ikke er blevet meddelt skriftligt og der findes heller ikke embedsmændsnotater herom, for udsættelsen er blot blevet meddelt mundtligt. At ministeriet således ikke har opfyldt god forvaltnings-skik med notatpligt m.m. og ikke mener, at man har pligt hertil, er nu blevet en sag, der er landet hos Ombudsmanden.

Dimensioneringsaftaler

I december underskrev Uni-ministeriet dimensioneringsaftaler med optagstal m.m. for alle universiteter, bortset fra Aalborg, for her afventede man Akkrediteringsrådets udsatte afgørelse om Hum-Informatik skulle lukkes eller ej – og her var der hele 192 studiepladser på spil.

Uddannelsen blev ikke lukket og dermed gik en større forhandlingsrunde i gang, som kom til at tage mere end en måned. Og den er nu på plads, for parterne har underskrevet en dimensioneringsaftale.

Uni-minister Sofie Carsten Nielsen krævede en reduktion af AAUs ba-pladser på 679 studiepladser og 521 studiepladser på kandidaten.

Det lange forhandlingsforløb skyldes, at da de 192 Hum-Informatik-pladser ikke længere var i spil, prioriterede AAU at dimensionering på uddannelser, som oprindeligt ikke var udpeget til dimensionering af Ministeren. Det er uddannelser, som AAU selv havde planlagt at dimensionere (bl.a. socialrådgiveruddannelsen og nogle kandidatpladser på andre uddannelser).

Da AAU-aftalen først var på plads dagen før deadline, har FORSKERforum ikke kunne lave et overblik over, hvem der har vundet og tabt i spillet om studiepladser. Noget af debatten om dimensionering handlede om den ramte skævt på fx SDU og Aalborg. Især har der været spænding om fordelingen af 300 flexpladser – som ministeren pludselig spillede ind med for at opløse forhandlingsklima mellem hende og universiteterne.



Markedscensur

- betyder at der er noget, som det ikke kan betale sig at ytre eller at forske i

Moderne arbejdspladser har målsætninger om fleksibilitet, mobilitet, kreativitet og musikalitet. Men hvis man lever op til alle disse krav, bliver man kritikløs. Den omstillingsparate er nemlig en umyndiggjort person, konstaterer Willig.

”Vi er på den uheldige og ukreative måde spærret inde i en løbende selvkritik og selvcensur i en snæver ramme omgrænset af samfundets/arbejdspladsens snævre normer for, hvad der må og ikke må siges.”

Men i modernes ledelses selvforståelse fremstilles kritik som en dynamisk faktor: Du skal engagere dig, kritik er velkommen, og her er der vel ikke noget, som ikke må siges?

”Det er rigtigt, at ’kritik’ også fungerer som et element i den verserende ledelsestænkning. Men efter at have forsket i begrebet i 13-14 år er jeg nået til den erkendelse, at det ikke lader sig fængsle. Kritikbegrebet har et særligt udbyrdergen; samtidig med at det skal tjene særlige interesser, har det en evne til at gøre sig fri – og gøre selvsamme tjenesteforhold til objekt for kritik. Kun de rette mulighedsbetingelser sikrer både de kritiske forskere og ledelsen. Hvis betingelserne ikke er der, eskalerer både kritik og illegitime former for magt.”

Forskningen ved ikke meget om, hvad der sker når ekstrovert kritik bliver til introvert

kritik, dvs. selvkritik: ”Min antagelse er imidlertid, at vi er vidne til en ny form for censur, eller rettere selvcensur. Vi kan skelne mellem forskellige former for censur, henholdsvis religiøs, statslig og så det nye skud på stammen, markedscensur, som ikke skal forstås i overført betydning, men i bogstavelig forstand. Markedscensur er det, som det ikke kan betale sig at ytre eller at forske i.”

Selvcensur fører til udrændthed

Willig forudsiger og frygter – i takt med den eksterne finansiering – at der kommer mere af den slags markedscensurerede adfærd og forskning.

”Censur er her ikke alene på det frie ord i juridisk forstand, men også i psykologisk forstand. Selvcensur er også en censurering af selvet – af ens grundlæggende selvforhold, som herefter ikke kan hverken be- eller afkræftes af andre. Jeg vurderer, at selvcensur i den forstand kan have alvorlige psykologiske konsekvenser: Når selvet er blevet det fossile brændstof i konkurrencestaten, leder det til den etymologiske overensstemmelse, nemlig udrændthed! De, som har fornemmelsen af at udstille sig som konkurrencesvage, og som frygter at udstille sig selv som fiaskoer, vil meget vel ty til at udøve denne form for markedscensur.”

Rækker-karriere

Løse ansættelser i ni år. En meget lang, men nødvendig karrierestige på vej mod en fastansættelse

Foreløbig har hun pendlet i ni år mellem løsansættelser. Og i de næste to-tre år sidder hun i en postdocansættelse. Men så må der godt dukke en fastansættelse op. Løsarbejderlivet kan ikke fortsætte til evig tid.

Indtil videre går hendes karrieretanker kun inden for forskningsverdenen. Men et eller andet sted lurder der også en bevidsthed om, at løsarbejderlivet ikke kan fortsætte til evig tid.

”Jeg håber, jeg kan få lov at blive i forskningen, for jeg kan virkelig godt lide mit arbejde – men jeg må også være realistisk. Efter anden postdoc bliver det sværere og sværere at få nye postdocansættelser. Så lykkes det ikke at komme videre derfra, så må man begynde at se på andre muligheder,” siger **biologen og myreforskeren Line Ugelvig** om sine karrierespæktiver.

Rækkerliv startede i Tyskland

Foreløbig har hun været lidt omkring i de seneste ni år.

Rækkerlivet startede i Regensburg. Halvstor middelalderby midt i det konservative bonde-Bayern. Ikke den umiddelbare drømmedestination for en ung, nyudsprungen kandidat i biologi. Alligevel valgte Line Ugelvig at følge med sin specialevejleder Sylvia Cremer og blive forskningsassistent i en ny forskningsgruppe, Cremer skulle starte på universitetet i Regensburg. Et valg for forskningskarrieren.

”Det handlede om at prøve mine forskningsambitioner af ved at tage skridtet fuldt ud og flytte til udlandet. Jeg kunne mærke, at jeg havde lysten til at gå forskervejen, men jeg var ikke helt sikker, så det var nærmest en test,” fortæller Line Ugelvig.

Testen varede et års tid. Så fik hun tilbudt et ph.d.-stipendium på KU.

I en forskerboble

Men efter de tre år på KU – i 2011 – gik turen atter sydpå. Den tidligere vejleder skulle igen starte en forskningsgruppe og tilbød hende en postdocstilling. Heller ikke denne gang var valget selvindlysende for Line Ugelvig.



“Efter anden post.doc. bliver det sværere og sværere at få nye postdocansættelser. Så lykkes det ikke at komme videre derfra, så må man begynde at se på andre muligheder.

Line Ugelvig

Det var i Wien. Og ganske vist er Wien en kulturel metropol, men forskningsmæssigt er det ikke et af de steder, man valfarter til. Og Østrig er trods alt langt væk, når man ikke kender et øje.

Men det nye institut viste sig dog at være et perfekt udgangspunkt for en dansk forsker, der var ny i byen.

”Instituttet havde så relativt få ansatte – omkring 50 – at der var en meget familier følelse. Jeg boede de første tre måneder i en af de lejligheder, der lå i tilknytning til instituttet til brug for nye forskere, og der fik man allerede et godt socialt netværk med de andre.”

Senere flyttede hun de 18 km fra centret og ind til byen, men det er så som så med den østrigske assimilering: ”Selv om mange af os kolleger bor inde i Wien, befinder vi os nok lidt i en forskerboble, så det med at blive en del af det østrigske samfund tager lidt længere tid.”

Rækkerliv: En karrierepræmis

Nu er hun netop vendt tilbage til Wien efter et tremåneders forskningsophold i Berlin, og lægger man dertil et halvt års ophold på Harvard, som fandt sted som del af hendes ph.d.-studie på KU, er det unægteligt lidt af et rækkerliv, hun har haft i sin hidtidige karriere som forsker. Selv ser hun det som en præmis – på godt og ondt – hvis hun vil gøre karriere som forsker.

”Man er lidt indstillet på, at en del af det at ville være forsker er at flytte rundt, få erfaringen og kunne bruge det senere. Jeg har været utrolig glad for de oplevelser, det har givet mig at arbejde i andre lande. Men det giver selvfølgelig også et lille setback, hver gang man skal starte et nyt sted, at skulle have alt det nye uden om arbejdet til at fungere.”

Konkurrencen om de faste forskerstillinger i dag er imidlertid så hård, at man ikke når videre, hvis man ikke er i nogenlunde løbende bevægelse i den internationale forskningsverden, vurderer hun.

”Hvis man har som mål at få en fastansættelse som forsker, er det nødvendigt med international erfaring. Så må man ud. Hvis man bare bliver hængende på samme institut, så bliver det svært.”

12 år i midlertidige stillinger – og så?

Til efteråret er det imidlertid slut med Line Ugelvigs Østrig-eventyr. I hvert fald for en periode. 1. september vender hun tilbage til Biologisk Institut på KU og en postdocstilling på foreløbig to et halvt år.

Det var i 2006, at Line Ugelvig blev færdig som kandidat og flyttede til Regensburg for at arbejde som forskningsassistent.

I dag er hun således løsansat forsker på niende år med udsigt til at være det de næste tre år med. Den lange periode som løsansat har bestemt heller ikke været drømmescenariet. Men hun har valgt at acceptere præmissen om – jævnfør udlandsopholdene – at vejen til fastansættelse som forsker går over mange års jobusikkerhed.

”Jeg har haft det ok med de mange år i løse ansættelser, men jeg har heller ikke en familie at tage hensyn til. Så der kan det nok være forskelligt fra andre. Det kan også være hårdt uden familie, men ingen tvivl om, at det vil gøre det ekstra svært, hvis man har børn og en partner, som man skal have til at flytte rundt sammen med en.”

lah



Myren – et socialt dyr

Line Ugelvigs forskning kredser om myren og fascinationen af den sociale mekanisme, det lille dyr er en del af. Lige siden bachelorstudierne startede på biologi på KU, har myrerne været hendes centrale forskningsinteresse.

Det startede med et projekt, hvor hun så på svampeparasitter, der sætter sig på myrer, og senere et speciale, hvor hun undersøgte en ny invasiv myreart. Resultaterne, som hun kom frem til, kom til at indgå i en publikation med hendes vejleder Sylvia Cremer. Og da Cremer tog Line Ugelvig med til Regensburg som forskningsassistent, var det for at arbejde videre med disse myrestudier.

Da hun blev tilbudt en ph.d.-stilling på KU, handlede projektet om en særlig sommerfugleart, hvis larver snyder myrerne til at opfostre sig i deres eget bo.

Og da Sylvia Cremer fiskede Ugelvig tilbage til sin forskningsgruppe, der nu var rykket til Wien, var det igen med fokus på myrernes måde at håndtere og bekæmpe sygdomme i boet.

Sociale insekter: Myrer tager sig af deres syge

Myrer har ikke særlig mange sygdomme i deres samfund, når man sammenligner med andre sociale arter. Og en grund til dette er deres effektive sygdomsbekæmpelse, der til

forveksling kan ligne den måde, vi mennesker tager os af syge mennesker i samfundet.

”Når en myre er blevet inficeret med svampesporer, vil de raske myrer gå hen og bruge munddelene til at fjerne svampesporerne på den syge myre. Man skulle egentlig tro, de ville holde sig væk for at undgå smitte, så det virker umiddelbart lidt uventet. Men det viser sig, at de hjælpende myrer kun sjældent bliver alvorligt syge. Kontakten med en inficeret myre kan faktisk gøre dem mere modstandsdygtige over for svampesporerne. En slags vaccination,” fortæller Line Ugelvig.

Hun kalder det for myrernes sociale immunsystem.

”Myrerne har ikke det adaptive immunsystem, som vi mennesker har. Deres er mere basalt. Men de har de sociale, adfærdsbaserede sygdomsforsvar, og det er et effektivt forsvar mod for eksempel svampe, der ellers vil kunne skabe epidemier i boet. Det er utroligt fascinerende.”

Kemisk altruisme

Myrernes reaktion minder næsten om det sundhedspersonale, der med risiko for eget helbred kaster sig ind i behandlingen af for eksempel ebolapatienter. Men den ”altruistiske sygdomsforebyggelse”, som hun selv kalder det, er naturligvis ikke bevidst

barmhjertighed. Det er et ukendt blandingsforhold af kemi og genetik, der får myrerne til at gøre, som de gør.

”Myren reagerer – formentlig – på nogle kemiske stoffer, der får den til at gå hen og rengøre den syge myre. Og hvis de ikke kan rengøre inficerede larver og pupper, så tager de dem ud af boet. Individet ofres for at undgå smittespredning,” fortæller Line Ugelvig, der til efteråret vender tilbage på Biologisk Institut, hvor hun skal se nærmere på de genetiske faktorer i myrernes sociale immunsystem.

Samarbejde på andet niveau

Så det er næppe for meget at sige, at myrerne hidtil har været postdocens forskningsmæssige følgesvende og måske også kilde til inspiration, når det gælder samarbejde mellem kollegerne.

”Det er fascinerende, at de har et samfund, som på en måde er så åbenlyst forskelligt fra vores samfund, men hvor man alligevel kan lave mange referencer og se paralleller. Og det er fascinerende, at de kan koordinere ting, uden der er en central leder. Selvfølgelig er der også konflikter, men overordnet set løfter myrerne samarbejdet af individer til et andet niveau – helheden bliver større end summen af de enkelte dele.”

Horizon: Sælg dig selv i

Sådan gafler du EU's forskningsmillioner. Reporteren var flue på væggen, da fundingekspert lærte tricks fra sig.

Hvad skiller fårene fra bukkene, når der skal uddeles penge til forskningsprojekter i EU's gigantiske forskningsprogram Horizon 2020?

Det lyder som det gamle 48.000-kroners-spørgsmål. Men svaret er både kort og simpelt, og FORSKERforum bringer det hermed ud til alle læsere, der går og drømmer om Horizon 2020-millioner: sørg for at sælge din forskning, sørg for at vælge de fede partnere, og sørg for, at dit projekt scorer højt i vurderingen af dens samfundsmæssige betydning.

Vi har ikke fundet på det selv. De tre huskeregler kommer fra **Dr. Seán McCarthy**, irsk ingeniør og tidligere forsker og forskningsleder, der i dag har skabt en forretning ud af at formidle sine erfaringer med europæiske forskningsprogrammer gennem 35 år. Det har givet ham en dybere forståelse for, hvilke forskningsansøgninger, der passer ind i Horizon 2020's komplekse system.

Forskerforum sad med – som en flue på væggen – da McCarthy en onsdag midt i februar var på roadshow i København med sit foredrag, der oversat til dansk har den dejligt jordnære titel *"Sådan laver du en konkurrencedygtig ansøgning til Horizon 2020"*.

Søg informationer i 6 web-lags dybde

Omkring 50 mennesker er mødt op i Eigtveds Pakhus. Forsamlingen er en blanding af novicer, der er med for at snuse. Forskere, der selv er i gang med en ansøgning. Folk fra universitetet. Folk fra private virksomheder. Rådgivere og embedsmænd. Unge og halvgamle. Danskere, svenskere, kroater og sågar en inder.

Hver har de betalt 2500 kroner for en formiddag med den irske fundingekspert. En dyr frokost, men skulle det i sidste ende udløse 5-10 EU-millioner til et forskningsprojekt, er pengene jo givet godt ud.

Titlen på kurset lyver ikke, for så vidt at indholdet er præcist så jordnært og konkret. Seán McCarthy ved godt, hvorfor folk kommer rejsende fra ind- og udland og tillige betaler en rund sum penge for at kunne deltage – man vil have nøglen til den perfekte ansøgning, nøglen til forskningsmillionerne. Han går grundlæggende til værks med en guide ind i den del af internettet, der er dedikeret Horizon 2020:

"Hvis du er begynder, starter du med at brygge to kander kaffe, og så går du i krig. Du

kan finde en fantastisk mængde informationer, men du skal 6 lag ned for at finde det," fortæller han om "participant portal" der er forskernes brugerindgang til web-universitet.

Højsæson for lobbyarbejde

Han fortæller om baggrunden for og opbygningen af **Horizon 2020** og formålet med de forskellige søjler og pengekasser – lige fra talentudviklingspuljen med det umulige navn **Maria Skłodowska-Curie**, til kassen, der egentlig bare er en udlånsbank for risikovenlig kapital.

Han fortæller om lobbygrupperne og det lobbyarbejde, der foregår op til hvert af de toårige forskningsprogrammer.

"Lige nu er man ved at forberede programmerne i 2016-17, så det er højsæson for lobbyarbejde lige nu. Jeg talte med en mand i Bruxelles, der sagde, at han aldrig behøvede at gå i supermarkedet og købe ind, for han mødtes og havde møder med folk både til morgenmad, frokost og aftensmad."

Og så fortæller McCarthy om de tre instanser, som hver især spiller en rolle for, hvilke projektforslag der bliver finansieret, og hvilke der ikke gør:

- **embedsmændene**, der håndterer ansøgningerne,
 - **forskere**, der evaluerer projektforslagene, og så
 - **det politiske panel**, der i sidste ende afgør, hvor pengene går hen.
- "Den første, der får dit forslag i hænderne,

er en bureaukrat – jeg har mødt hende, en ung italiensk dame. Det første, hun så gør, er at tælle antallet af parter og deres nationaliteter. Hvis ikke ansøgningerne lever op til kravene, ryger den ud. Det næste, hun gør, er at se på, om alle formularer er rigtigt udfyldt – og er de ikke, ryger den ud," siger McCarthy.

Den embedsmand, der har ansvaret for hver enkelt 'topic', har titel af project manager. Det er project manageren, der udvælger og koordinerer de forskere, der skal være sidde og evaluere projektforslagene.

Excellence

"Har nogen af jer været bedømmere på projektforslag?", spørger Seán McCarthy ud i rummet på Eigtveds Pakhus.

Et par stykker rækker hånden i vejret, og McCarthy slår ned på en enkelt, der har bedømt omkring ti forskellige projektforslag.

"Har du oplevet, at nogle af dem lå helt uden for dit forskningsfelt?"

"Oh yes," lyder svaret, hvilket leder fint op til McCarthys pointe. Han har været bedømmer på ti forskningsprogrammer, så han kender alt til projektforslag, der er gået galt i byen.

"Bedømmerne bliver valgt ud fra projektets abstract og dets nøgleord. Så jo mere præcist, man laver sine nøgleord, jo bedre bedømmer får man," slår han fast.

Forslagene vurderes ved, at bedømmerne giver dem op til fem point i tre aspekter af



hele udtrækket

REPORTAGE



“

Men hvorfor er projektet vigtigt – who the hell cares?

Sean McCarthy

projektet, der hver især skal beskrives:

- excellence (B1),
- impact (B2) og
- implementation (B3).

McCarthy beskriver så, hvordan man som ny bedømmer sidder og hører hele teksten igennem, men efterhånden, som man kommer ind i rutinen – og bliver presset på tiden – begynder at springe hen til de centrale dele. Og her er afsnittet omkring 'excellence' især afgørende.

”Hvis du scorer et 5-tal i B1, er der en naturlig tendens til, at du også får positiv bedømmelse i B2 og B3, så det er vigtigt, at du scorer højt i den kategori,” fortæller han.

Ikke videnskab, men politik: Impact

Mens excellence-sektionen beskriver de videnskabelige kvaliteter i forslaget, så fortæller impact-sektionen om det samfundsmæssige formål.

”Forskere er gode til detaljer, men ikke til at tegne det store billede. Beskriv det store billede, og hvor projektet passer. Beskriv slutbrugeren – hvem skal bruge resultatet? Hvem er stakeholderne? Din udfordring er, at projektet kun handler om et lille område, men politikerne tænker i overordnede problemstillinger,” docerer McCarthy ud over forsamlingen.

Men en ting er, at få høj score på sin projektbeskrivelse.

En anden ting er at komme foran de andre forslag, der også har fået en høj score. Det foregår i et panel, hvor folk fra kommissionen tager beslutninger om bevillinger på baggrund af bedømmernes indstillinger.

”Her bliver der ikke diskuteret videnskab, men politik. Og grundlaget er ikke selve forslaget, det er dets abstract,” forklarer Seán McCarthy.

Wow-faktoren

Det er en helt særlig disciplin at sælge sin videnskab.

”Abstractet skal skrives i journalistisk stil og rettes til folk, der ikke er eksperter på området. Situationen er, at der foran panelet står en embedsmand og fremlægger forslaget med en kedelig embedsmandsstemme. Så hvis man vil have opmærksomhed, må man skrive sætninger som: Dette er første gang i Europa, man gør sådan og sådan. Så vil alle tænke: Wow, det skal finansieres!”

I det hele taget opfordrer McCarthy til, at man skriver projektforslaget i omvendt rækkefølge. Begynd med abstractet og de store, fængende overskrifter, skriv derefter selve forslaget og slut af med at udfylde formularerne.

Journalistisk: Pointer skal ikke gemmes

Helt generelt har videnskabsfolk en tendens til at gemme deres gode pointer langt inde i teksten. De skal frem i begyndelsen, hvor man er sikker på, at de bliver set og husket, tilføjer han.

Han tager fat i en deltager på første række – **Jörn Messeter fra ITU**, som er ved at forberede en ansøgning om IT-baseret arbejdsformidling i Afrika.

”Titlen – det er det første, bedømmeren ser – hvad er din titel?”

”Community Aid,” lyder svaret.

”Community Aid, ok – det kan jeg godt lide. Men hvorfor er projektet vigtigt – who the hell cares?”

”Ungdomsarbejdsløshed er jo et stort problem,” argumenterer Messeter.

”Men vil du virkelig påstå, at ingen har lavet den slags forskning før,” bliver McCarthy ved.

Det kan Jörn Messeter ikke udelukke, og McCarthy fortsætter forhøret.

”Hvad vil der ske, hvis projektet ikke bliver fundet? Bliver der optøjer i gaderne?”

Who the hell cares?

Seán McCarthy fortæller om en seance, han havde i Norge, hvor han udspurgte en kvindelig forsker i forsamlingen, hvis projekt gik ud på at udvikle aggregater til folk med demens. Da hun fortæller, at der er 30.000 i Norge, der lider af demens, svarer han hende, at så må Norge da have samlet alle Europas demente, for han har aldrig stødt på nogen.

”Så går hun bogstavelig talt amok og står og peger på mig, mens hun råber, at der er hundredetusinde demente i Europa, og at problemet koster samfundet formuer. Og jeg kan så sige til hende: Yes, det er sådan, jeg gerne vil have dig til at appellere i din ansøgning.”

lah

Quick-guide til en Horizon-ansøgning

Ansøgningerne bliver evalueret med op til 5 point for hvert af kriterierne:

- Excellence – dvs. den videnskabelige eller teknologiske kvalitet af projektet.
- Impact – dvs. projektets forventede effekt på samfundet eller for en given målgruppe. F.eks. projektets innovationspotentialer samt vejen til markedet og en klar plan for udnyttelse og formidling af resultaterne.

- Implementation – dvs. kvaliteten af projektplanlægningen og planerne for projekt gennemførelsen, herunder om de er realistiske og hensigtsmæssige.

Bemærk, at for ERC-ansøgninger gælder kun excellence som evalueringskriterium.

Helt centralt for den succesfulde ansøgning er, at der er en tydelig rød tråd mellem alle dele af ansøgningen, og at hver del tydeligt relaterer til topic-teksten. Ansøgningen skal være konkret, eksplicit og entusiastisk.

I excellence-afsnittet gælder det, at de beskrevne målsætninger skal være klare, relevante, ambitiøse, banebrydende og have innovationspotentialer.

I impact-afsnittet skal du bl.a. sørge for, at beskrivelsen af den forventede effekt svarer målrettet på topic-teksten.

I implementation-afsnittet, skal du f.eks. vise, at projektet er i sikre hænder hos et stærkt konsortium med en høj faglighed og en god balance.

(Kilde: Forsknings- og Videnskabsministeriet)

Jo, Horizon-tragten fungerer

Danske programkomite-medlemmer forstår EU-systemet og er tilfredse med deres egen og den nationale indflydelse – stort set

Danske forskere i Horizon 2020's programkomiteer er generelt tilfredse med det system, de indgår i, men der er enkelte mislyde omkring uigennemsiagtighed og om ikke-forskningsmæssige hensyn.

Det viser FORSKERforums rundspørge, der søger at afdække, hvordan centrale danske forskningsrepræsentanter i Horizon 2020 oplever systemet. De er de danske medlemmer af programkomiteer, og de er spurgt til deres oplevelse af grader af indflydelse, åbenhed og politik i det system, der fastlægger forskningsprogrammerne og således i hvilken retning, Horizon-milliarderne skal sendes.

FORSKERforum ville undersøge, om de menige forskere i EU-forskningssystemets sluser oplever systemet, herunder hvordan de oplever lobbyisme, embedsmænd og politisering.

Spørgsmålene blev sendt til 13 forskere i hver sin komite, og seks ulejlignede sig med at besvare. FORSKERforum opsummerer her.

1. Er de danske styrkeområder udtrykkeligt prioriteret i dit forskningsprogram?

Alle – på nær en – oplever, at de danske styrkeområder er blevet godt prioriteret i deres programkomite.

2. Oplevede du, at du havde indflydelse på formuleringen af dit forskningsprogram?

Svarene deler sig mellem 'indflydelse' og 'god indflydelse'.

En svarer: "Fra tilblivelsen af første arbejdsprogram (2014-2015) oplever jeg generelt, at vi har indflydelse. Denne indflydelse handler om at justere på teksten i kommissionens udkast. I ord kan det være meget lidt, men det kan være med til at åbne call-teksterne i forhold til danske interesser og ansøgere."

3. Oplever du samlet set, at udpegning af programfelter foregår ved en demokratisk udpegning?

Stort set alle oplever en demokratisk proces i udpegningen af programfelter.

En svarer: "Ja, alle indspil blev behandlet, og medlemmerne skrev selv nye udkast, hvis der var overlappende interesser."

Men, som en anden bemærker, er demokratiet ikke nødvendigvis lige

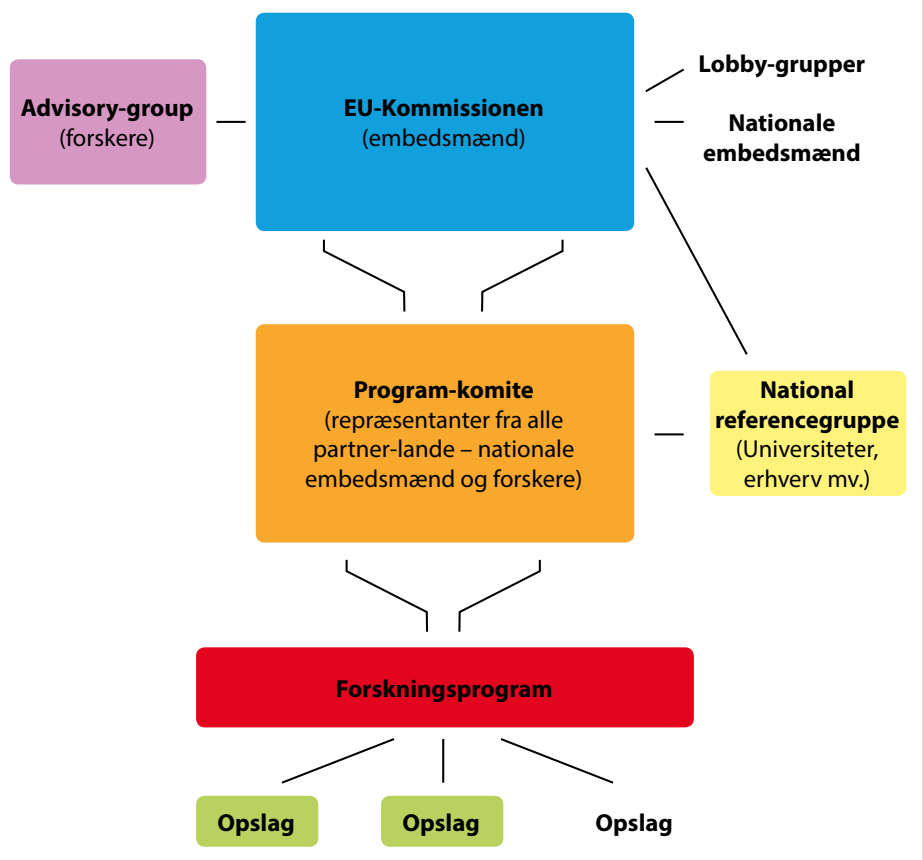
gennemskueligt: "Hvad er demokrati i denne sammenhæng? Kommissionen samler mange inputs før den kommer med et udspil som programkomiteerne kan reagere på. Det er demokrati, men det er ikke super transparent – og dermed også svært at følge, hvilke interesser der får det store aftryk på det endelige resultat."

4. Oplever du, at der allerede er taget mange beslutninger vedr. udpegning af programopslag, før du og din programkomite begynder at arbejde?

De bliver taget mange beslutninger, inden programkomiteen får fingrene i programarbejdet, konstaterer størstedelen af besvarelsenerne. Men det anerkendes som en del af arbejdsdelingen, at kommissionen kommer med første udspil.

En svarer: "Der er taget en række beslutninger af de embedsmænd (officers), der sidder og arbejder med programmet i kommissionen, men det sker på baggrund af indspil bl.a. fra programkomiteen."

Fin-defineringen af et Horizon 2020-forskningsprogram



SORTERINGSTRAGT. Forskningsprogrammerne under Horizon 2020 bearbejdes og vedtages i 14 programkomiteer, hvor alle 30 EU's partnerlande er repræsenteret, typisk af en embedsmænd samt mindst en forsker med ekspertviden om området.

Det er en national referencegruppe på hver af temaområderne, der udpeger deres nationale, faglige repræsentant i komiteen.

Bureaukrati-junglen

- er HORIZONS største udfordring for forskerverdenen

5. I hvor høj grad oplever du, at der i udformningen af forskningsprogrammet tages ikke-forskningsfaglige hensyn (fx til nationale erhvervsmæssige interesser)?

De ikke-forskningmæssige hensyn spiller til syneladende en stor rolle. Flere svarer "I høj grad" til dette spørgsmål. Flere ser det dog som en naturlig præmis, at der for eksempel tages hensyn til erhvervsinteresser i forskningsprogrammerne.

En svarer: "Jeg oplever at geografisk fordelingspolitik spiller en mindre rolle end tidligere (hvor jeg ikke var med i programkomiteen), men der er generelt af aftryk af erhvervsudviklings og konkurrencedygtighedsinteresser – både i prioriteringen af de samlede midler – og i oprettelsen af særprogrammer."

6. Oplever du, at beslutninger tages på en åben og gennemsigtig måde?

Flertallet oplever, at der er åbenhed omkring beslutningsprocessen. En enkelt er dog uenig og peger på, at der skal spilles et politisk spil, hvis man vil have indflydelse.

En svarer: "Nej. Man skal kende de politiske holdninger og styrkeforhold for at påvirke programmerne. Programkomiteerne er sidste fase i en lang proces."

7. Oplever du, at EU-forskningsystemet er neutralt, uafhængigt af nationale interesser?

Flere er positive over for neutraliteten i embedsmandssystemet, mens andre svar er tvivlende.

En svarer: "Ja, de er som udgangspunkt neutrale, men de har alle en baggrund, som de bærer med sig, og som påvirker deres dømmekraft."

8. Oplever du, at erhvervslobbyister har indflydelse på forskningsprogrammet?

Erhvervslobbyen kan godt mærkes, når forskningsprogrammet lægges fast, mener de fleste. Men politisk anderkender de alle, at erhvervslivets interesser også skal tilgodeses i Horizon 2020.

En svarer: "Det er der ingen tvivl om at de har – og vi ser det bl.a. i JTI'erne [Joint Technology Initiative, red.] som jo ikke ville være der, hvis erhvervsinteresser ikke kunne samle sig sammen til det. Men det er vel en del af den demokratiske proces."

Der er blevet større transparens i Horizon-systemet end i tidligere rammeprogrammer, men lave succesrater og bureaukrati er stadig store barrierer, der holder mange forskere fra at søge, siger komiteemedlem, mener **Peter Thostrup, vicecenterleder** ved Interdisciplinary Nanoscience Center ved AU, der sidder i programkomiteen for nanovidenskab, materialer, bioteknologi og produktionsteknologi.

Inden for erhvervslivet taler man om spin-off industrier, men de findes også i forskningsverdenen. Et godt eksempel er de mange konsulenter, der i disse år beskæftiger sig med at hjælpe forskere, organisationer og virksomheder med at søge penge i Horizon 2020. Men hele denne forsker-servicesektor er i virkeligheden udtryk for svagheden i Horizon-programmet.

Bureaukratisk og formalistisk

Svagheden går igen i forskerverdenens almene opfattelse af ansøgningsprocessen og projektafviklingen som voldsomt bureaukratisk og formalistisk, mener Thostrup:

"Når jeg hører om de projektevalueringer, der falder igennem, så går evaluatorernes kritik ikke på det indholdsmæssige, men om man har gjort det, der står i opslaget, man skal gøre. For eksempel kan det i Marie Curie-programmet være et kritikpunkt, at ens fremtidige karriereplan ikke er beskrevet detaljeret nok, så mister man point der. Det kan også være sådan noget med ens organisation, eller hvis der ikke er en detaljeret plan for, hvordan man kan skifte retning i projektet. Ikke-videnskabelige ting, som virker usaglige".

Han oplever, hvordan mange af hans forskerkolleger på forhånd dropper tanken om at søge Horizon-midler. Den bureaukratiske proces virker uoverskuelig, og den udbredte opfattelse er, at chancen for succes er så lille, at det ikke står mål med tidsforbruget, som er relativt større, når det drejer sig om ansøgninger til Horizon 2020.

"Der er de seneste år gjort meget fra centralt hold for at gøre det nemmere at søge EU-midler, men faktum er, at flertallet stadig opfatter EU-midler som problembefængte, og det bliver vi nødt til at forholde os til," siger Thostrup.

Fyrsteligt betalte embedsmænd

Han peger på, at der skal nogle særlige kompetencer i spil, når forskningsansøgningerne går til EU: "Det tager simpelthen længere tid,

end når man laver ansøgninger til danske fonde, og man skal adressere helt andre ting. For eksempel når man skal beskrive projektets impact. Der skal man være god til at henvise til EU-hvidbøger og EU-strategier og være inde i en masse litteratur, man ikke kender på forhånd. Det er så der, de eksterne konsulenter kommer ind i billedet – for de kender det system".

Handler det så ikke bare om at få konsulenterne til at ordne bureaukratiet?

"For det første tager konsulenterne sig fyrsteligt betalt. Og som videnskabsmand er det jo forstemmende at se, at det ikke er indholdet af forskningen, der afgør det."

Forbedringer og transparens krævede pres

Som ekspertmedlem af en programkomite har Peter Thostrup ikke noget med ansøgningerne at gøre, og det er således også begrænset, hvad han kan gøre for at rette op på ansøgningsbureaukratiet.

Han mener dog, at der løbende sker flere forbedringer efter pres på kommissionen, som blandt andet det danske uddannelsesministerium er med til at lægge: "Når ministeriet får mulighed for at give sit besyv med, så spørger de ud i forskningslandskabet, og så kommer det for eksempel op, at folk er trætte af bureaukratiet. Men det skal også siges, at kommissionen forholder sig til de kommentarer, den får. Det bliver ikke bare arkiveret lodret".

Han har selv været med til at gennemtvinge større transparens i programpolitikens processer i sin programkomite. Og her er der sket væsentlige fremskridt i forhold til tidligere EU-rammeprogrammer.

"I alle årene har vi haft indtryk af, at der sidder folk og rykker i trådene, når programmerne bliver til. Men efter pres er det blevet gjort mere gennemsigtigt. Tidligere kunne man ikke vide, hvem forslagene til de forskellige emner kom fra. Men i forhold til programmet for 2016 og 17 har vi fået uddelt powerpoints, hvor det fremgår, hvem der er kommet med forslag til hvilke emner. Det er nyt," siger Peter Thostrup, der også har siddet i programkomite under det tidligere rammeprogram FP7.

Men ændringer og åbenheden kommer ikke frivilligt fra embedsmændenes side, tilføjer han: Det kom først efter pålæg fra EU's forskningskommisær, der selv reagerede på politisk pres, blandt andet fra programkomiteerne.

Kvindelige censorer

De har større fokus på studerendes læring, men lægger bånd på sig selv i karaktergivningen for ikke at være for 'kvindelige', viser an

Det er de små marginaler, der er afgørende. Sådan er det i fodbold – især dengang Sepp Piontek var landstræner – og sådan er det også, når der skal gives karakterer på universitetet. Her spiller der nemlig også et element af tilfældighed ind, nemlig hvem der er censor.

Spørgsmålet er, om underviserens køn er en af de marginaler, der kan pushe karakteren op eller ned. Er der simpelthen forskel på kvindelige og mandlige underviseres karaktergivning? Det spørgsmål satte forskerne **Heidi Houlberg Salomonsen og Lotte Bøgh Andersen**, hhv. AAU-ektor i statskundskab og AU-professor i statskundskab, sig for at belyse.

”Vi tog udgangspunkt i den forskning, der viser, at kvinder er mere empatiske end mænd, uden at gå ind i diskussionen om, hvorvidt det skal forklares biologisk eller sociologisk. Vores ærinde har bare været at sige: ud fra det vi ved om kvinders større empati, har det så en betydning for karaktergivningen,” fortæller Heidi Salomonsen.

Undersøgelse overrasker

Undersøgelsen er et spinoff på et større projekt om køn og adfærd i den offentlige sektor, ledet af Vibeke Lehmann Andersen, AU-mso-professor i statskundskab på AU, som de begge har været involveret i. Projektet tager afsæt i, at forskning viser, at kvinder, generelt set, er mere empatiske. Mænd tænker til gengæld mere systematisk.

Overføres dette til karaktergivningsfasen, var arbejdstesen:

- bløde kvindelige lærere kan levende sætte sig ind i, hvor hårdt en studerende har arbejdet for at løse sin opgave, hvor demotiverende en dårlig karakter vil virke, og hvor meget en god karakter kan hjælpe de studerende videre i studiet og arbejdslivet.
- mandlige lærere er derimod mere ligeglade med den studerendes personlige situation, og studerende med mandlige undervisere trækker derfor nitten og får generelt lavere karakterer.

Som Heidi Salomonsen og Lotte Bøgh Andersen selv noterer i en videnskabelig artikel om undersøgelsen: ”Hvis der er kønsforskelle i bedømmelsesadfærd, betyder det en ulige behandling af de studerende, og det gør



Kvindelige undervisere forsøger at dæmpe deres naturlige empati for de studerende, når der skal gives karakterer.

det endnu mere problematisk, at køn er et synligt personligt karakteristika, så de studerende (fx på overbygningsfag) kan vælge underviser efter, om de gerne vil bedømmes af en kvinde.”

Men men men... undersøgelsen overrasker. Det viser sig nemlig, at kvindelige undervisere ikke giver bedre karakterer end deres mandlige kolleger. Ved at studere 381 eksaminer på to forskellige institutter for statskundskab konstaterer Heidi Salomonsen og Lotte Bøgh Andersen, at kvinder giver lige så dårlige – eller gode – karakterer som mænd.

”Med udgangspunkt i, at kvinder er mere empatiske, så havde vi en forventning om, at de gav bedre karakterer, og den viste sig ikke at holde. Det er jo en udmærket konklusion for de studerende. De studerende kan være helt rolige ved de mandlige undervisere,” siger Heidi Salomonsen.

Studentorienterede undervisere betyder højere karakterer

Hun og Lotte Bøgh understøtter dog også en anden ting blandt de adspurgte undervisere, nemlig graden af deres *studentorientering*. Studentorientering handler om, hvor meget underviseren motiveres af at bidrage til, at den studerendes individuelle behov og ønsker

bliver tilgodeset. Graden af studentorientering blev målt ved, at underviserne skulle vægte fire udsagn, for eksempel: ”Hensynet til den enkelte studerende er for mig altid vigtigere end hensynet til de formelle regler.”

Begrebet studentorientering er forblevet belyst i andre undersøgelser, fortæller Heidi Salomonsen og henviser også til studier, Lotte Bøgh Andersen har lavet omkring motivation blandt ansatte i den offentlige sektor.

”Motivation har nogle forskellige dimensioner, for eksempel kan man være meget interesseret i, at man vil gøre noget godt for samfundet, men det kan også være, at man kan være optaget af hensynet til den enkelte – at man er brugerorienteret. Og hensynet til samfundet og det enkelte individ trækker ikke altid i samme retning. For eksempel har samfundet jo brug for et troværdigt og retfærdigt karaktersystem, mens den enkelte person har brug for høje karakterer,” siger hun.

Det siger sig selv, at som studerende kan man bare håbe på at få en meget studentorienteret underviser. Så er der nemlig signifikant større chance for at bestå eksamen, ligesom karaktererne også får et nøk i den gode retning, viste undersøgelsen.

holder igen ...

analyse

Kvindelige undervisere mere studenterorienterede

Men den viste også, at kvindelige undervisere er mere studenterorienterede end de mandlige. Og her opstår et lille paradoks. For selv om kvinderne er mere studenterorienterede, giver de - som tidligere nævnt - ikke højere karakterer, som de jo ellers burde ifølge den statistiske sammenhæng. Forklaringen fra de to forskere er, at kvinder simpelthen lægger bånd på deres egen kvindelige studenterorientering.

”Hvis kvinderne søger at undgå at blive fanget i en feminin rolle, kan det gøre, at de afstår fra handlinger, som får dem til at fremstå som bløde over for kolleger og studerende i karaktergivningssituationen,” skriver de.

Heidi Salomonsen forklarer: ”Som kvinder i en mandsdomineret verden, kan kvinder få meget opmærksomhed i forhold til deres adfærd. Og når man er i mindretal, så er det naturligt at forsøge at have en adfærd, så man ikke stikker for meget ud – særligt ikke i forhold til karaktergivningen. I virkeligheden handler det måske bare om, at man gør sig nogle ekstra overvejelser om grundlaget for de her karakterer og har et skærpet fokus på ikke at være for empatisk.”

Har hun i sin egen censorrolle siddet med tanken om, at hun skal passe på ikke at give for høje karakterer?

”Nej, for mig er det næsten omvendt, så det er jeg mere opmærksom på,” svarer Salomonsen.

Yngre censorer giver højere karakterer

En anden detalje i undersøgelsen er, at underviserens alder også har noget at sige for karaktergivningen. De yngre er tilsyneladende flinkere med de høje karakterer end de ældre. Det forklarer Salomonsen og Bøgh med, at ældre undervisere med alderen bliver mere sikre i deres vurderinger og i højere grad tør tage den ubehagelige beslutning, det kan være at dumpe studerende.

Så selv om kvindelige undervisere forsøger at være mere hårde i filten, når der skal gives karakterer, er det altså tydeligt, at studenterorienterede undervisere og yngre undervisere giver mildere bedømmelser. Og Heidi Salomonsen erkender, at der således er en tilfældighedsfaktor, der spiller ind, når studerende går til eksamen.

“

Hvis kvinderne søger at undgå at blive fanget i en feminin rolle, kan det gøre, at de afstår fra handlinger, som får dem til at fremstå som bløde over for kolleger og studerende i karaktergivningssituationen.

Salomonsen/Bøgh Andersen

Er det ikke problematisk, at der spiller tilfældigheder ind i forhold til karaktergivning?

”Det er i hvert fald en faktor, man bør forholde sig til. Og det kan man for eksempel gøre ved at skabe nogle kollegiale normer og rutiner som udligner forskelle i karaktergivning. For eksempel kan man mødes og diskutere nogle eksempler på eksamensopgaver, inden man giver karakterer, og have en løbende diskussion om grundlaget for karaktergivning og -niveau.”

Løsning: Mere fokus på studenterorientering

Men Heidi Salomonsen og Lotte Bøgh vil dog ikke pege på de studenterorienterede undervisere som problemet. Løsningen er tværtimod at hæve graden af studenterorientering hos alle undervisere. Det giver nemlig bedre læring.

”Mennesker lærer jo forskelligt, og det er klart, at studerende får bedre læring, hvis du kan tilpasse undervisningen til de studerende på det niveau, de er. Det kan være omkring feedback til den enkelte studerende, men du kan også være studenterorienteret i en forelæsning, hvis du forholder dig pædagogisk til, hvor holdet fagligt set er henne, og hvad de kan,” siger Heidi Salomonsen.

Er hun selv en studenterorienteret underviser?

”Lad mig sige det sådan... noget, der motiverer mig, er, om jeg fornemmer, at jeg rammer den studerende lige der, hvor vedkommende er, så jeg får løftet fagligheden hos den enkelte mest muligt. Det motiverer mig meget. Men om jeg altid er studenterorienteret? Det tilkommer nok andre at vurdere.”

Henvisning: **Lotte Bøgh Andersen og Heidi Houlberg Salomonsen:** 'Giver kvinder og mænd forskellige karakterer? Køn og karaktergivning på universitetet' (Dansk Universitetspædagogisk Tidsskrift nr. 17 (2014)).

Danske stud. studerer kun 34 t / uge

Ny kæmpeundersøgelse EUROSTUDENT afslører, at studerende på de danske bacheloruddannelser ikke bruger fuld tid på studierne, og de bruger mindre tid på deres studier end de fleste andre studerende i Europa. Ifølge rapporten bruger studerende på de danske bacheloruddannelser i gennemsnit 34 t., hvor de faktisk skulle bruge 43 t. / uge, hvis de skal studere fuldtids (når sommerferie fraregnes). Et dansk arbejdsår er normeret til 1650 t. / årligt.

Uni-minister Sofie Carsten Nielsen er forarget: ”Det kan ikke være rigtigt, at så mange klarer et fuldtidsstudium på deltid. I modsætning til mange andre får danske studerende gratis uddannelse og SU, så vi bør ligge bedre i internationale sammenligninger. Jeg vil have studietiden op, så danske studerende bliver endnu dygtigere”.

Hun kræver, at både uni'er og studerende hæver niveauet.

De højeste ba-studietider med 35-37 t. / uge findes ikke overraskende på nat, teknik og sund, mens de laveste findes på humaniora med kun 26 t. / uge. På kandidaten er timetallet lidt højere (hvor de lægestuderende topper med 42 t. / uge.

Undersøgelsen fortæller ikke noget om erhvervsarbejde.

Eurostudent er baseret på data fra en spørgeskemaundersøgelse blandt over 160.000 studerende i de deltagende lande, heraf cirka 6.700 i Danmark.

Best Workplace survey

Som deres danske kolleger oplever engelske uni-lærere store udfordringer i deres arbejdsvilkår: Overarbejde er reglen, arbejdspressen

Hele 85 pct. af engelske Academics (vipære) oplever, at de "arbejder længere end jeg bliver betalt for".

65 pct. af de ansatte oplever, "at universitet nogle gange udnytter mig" (mens kun 22 pct. er uenige heri).

Og samlet set er 5 ud af 10 utilfredse med balancen i deres arbejdsliv, når de er uenige i spørgsmålet.

- "Mine arbejdsforpligtelser giver plads til en sund balance i arbejdslivet", mens 3-ud af 10 er tilfredse med deres arbejdsforhold.

Det viser en engelsk spørgeskemaundersøgelse blandt universitetslærere.

Survey pr. e-mail

Resultaterne stammer fra en e-mail-baseret spørgeundersøgelse om Best Workplace survey 2015, som det engelske ugemagasin THES har gennemført. Resultaterne svarer – med enkelte afvigelser – til de arbejdsvilkårsundersøgelser, som danske universiteter har lavet, eller FORSKERundersøgelsen 2012, som FORSKERforum lavede.

THES bad engelske Academics (vipære) og professionel staff (tapære) om at besvare et spørgeskema om deres arbejdsvilkår. Det blev besvaret af et skuffende lille antal respondenter pr. e-mail. 4.174 respondenter, hvoraf halvdelen var vipære og resten tapære. Besvarelseserne er ikke opdelt på ansættelsestitler.

De besvarede 35 udsagn om deres institution, fx:

- "Jeg ville anbefale andre at arbejde på mit universitet" (enige: 47 pct. – uenige 34 pct.)

Svarmulighederne var opdelt i en 5-punkts skala: Meget uenig, uenig, neutral, enig, meget enig.

Oveni indkom der også 5750 supplerende tilføjelser i en fri ramme.

Der indkom svar fra personer på 136 institutioner, men institutioner med færre end fem besvarelseser er ikke medtaget i resultatopgørelsen.

Om arbejdsbyrde

Generelt er engelske vipære meget tilfredse med deres faglige job, men mange føler sig overarbejdede og udnyttede. Arbejdstider og sundhedstilstand er problemfelter:

- "Den af lederen pålagte arbejdsbyrde er rimelig" (44 pct. uenige, 31 pct. enige)
- "Nogle gange oplever jeg, at universitet udnytter mig" (23 pct. uenige, 63 pct. enige)
- "Hvad angår lønnen, betaler mit universitet fair" (33 pct. uenige, 48 pct. enige)
- "Jeg er tilfreds med de muligheder for personlig udvikling, som min leder giver mig" (42 pct. uenige, 39 pct. enige)
- "Siden indførelse af £9.000 studiegebyrer er min arbejdsbelastning vokset" (20 pct. uenige, 46 pct. enige)

Helbred - og balancen arbejde / fritid

Det er signifikant, at vipærerne oplever, at arbejdsbyrden går ud over helbredet:

- "Mine arbejdsforpligtelser giver plads til en sund balance i arbejdslivet" (51 pct. uenige, 31 pct. enige)
- "Mit job har negativ indflydelse på mit helbred" (36 pct. uenige, 46 pct. enige)

I modsætning til de danske undersøgelser afholder den engelske survey sig helt fra at stille spørgsmål til, om arbejdslivet går ud over privatlivet, så her er der kun et indikationsspørgsmål – uden at konsekvenserne opregnes (fx som stress eller at det går ud over familielivet):

- "Jeg arbejder for meget" (17 pct. uenige, 55 pct. enige)

Om forskning

Der er markant diskrepans mellem den faglige tilfredshed med faget og så betingelserne for at udføre, hvad der kræves. Langt de fleste oplever, at de ikke har tid nok til at gøre, hvad der (formelt eller uformelt) kræves i stillingen:

- "Min forskning er en kilde til tilfredshed for mig" (10 pct. uenige, 74 pct. enige)
- "Mit fagområde er højt vurderet af mit universitet" (35 pct. uenige, 50 pct. enige)
- "Jeg har ikke tid nok til at lave den forskning, som er nødvendig for at komme videre" (17 pct. uenige, 67 pct. enige)
- "Jeg tror, at mit universitets performance



“

Den af lederen pålagte arbejdsbyrde er rimelig" (44 pct. uenige, 31 pct. enige).

Best Workplace survey England

på den nationale Forskningsranking RAE kan medføre besparelser på mit institut" (42 pct. uenige, 24 pct. enige) (Forskningsranking RAE (senest dec. 2014) er bedømmelse og karaktergivning til 191.232 forskningsoutputs, som var produceret af 52.000 ansatte i 154 højere uddannelsesinstitutioner. Rankingens bruges som nogle til at fordele dele af de engelske forskningsmidler).

Om medbestemmelse

Surveyen dykker ikke nærmere ned i medbestemmelsen på engelske universiteter, men der er dog et enkelt relateret spørgsmål, som angiver, at vipærernes oplevelse er spaltet i to grupper:

- "Jeg kan gøre min stemme gældende på mit universitet" (47 pct. uenige, 39 pct. enige)

Om ledelse:

Som i de danske undersøgelser nyder de engelske vipære det kollegiale samarbejde. Men tilliden til lederne falder i takt med afstanden til dem. Tilliden til institutledelsen er således markant større end til rektoratet:

- "Min leder tager vare på de ansattes velbefindende" (46 pct. uenige, 34 pct. enige)
- "Hvis jeg arbejder ekstra timer, bliver det påskønnet af min leder" (61 pct. uenige, 23 pct. enige)
- "Min institutledelse performer godt" (38 pct. uenige, 46 pct. enige)
- "Min universitetsledelse performer godt" (48 pct. uenige, 32 pct. enige)

Om kvalitet og studerende

Også i England diskuteres det, om massive studenteroptag påvirker kvaliteten, og om der er pres på at få så mange ind og igennem studiet som muligt – med konsekvenser for kvaliteten. Og et flertal af vip-respondenterne mener faktisk, at der sker et negativt kvalitets-skred, hvilket indikeres af flere besvarelser:

- "Mit universitet har indgået kompromiser på studenterkvaliteten i forsøget på at få bevare antallet eller at få antallet til at stige" (34 pct. uenige, 45 pct. enige)
- "Presset til at give højere karakterer er vokset på mit universitet" (34 pct. uenige, 42 pct. enige)

Om arbejdsstedet:

- "Jeg ser mig om efter et andet arbejde" (46 pct. uenige, 33 pct. enige)
- "Jeg nyder at arbejde sammen med mine nærmeste 10 kolleger" (9 pct. uenige, 83 pct. enige)
- "Jeg oplever at have jobsikkerhed" (34 pct. uenige, 47 pct. enige)
- "Jeg ville anbefale andre at arbejde på mit universitet" (34 pct. enige – 47 pct. uenige)

jø

Forskelle i arbejdstilfredshed mellem vip og tap

Også tapere kunne besvare spørgeskemaet, og deres besvarelser afslører markante forskelle, fx i tilfredshedsniveau, hvor taperne er markant mere tilfredse.

Der er fx en kulturkløft mellem vip'eres pessimisme og tapernes vurderinger, når det gælder arbejdsbyrde og løn. Mens 44 pct. af vip'erne ikke oplever deres arbejdsbyrde rimelig, gælder det samme kun for 18 pct. af taperne. Og mens 33 pct. af vip'erne er utilfredse med lønnen, så gælder det kun for 16 pct. af taperne.

Mens 41 pct. vip'ere ikke oplever generel veltilfashed på jobbet, gælder det kun 21 pct. af taperne. Og mens kun 32 pct. vip'ere giver positiv vurdering af ledelsen, gælder det for 62 pct. af taperne.

At behage de studerende

Men studietilfredshedsundersøgelser giver ikke bedre lærere og læring, mener engelsk evalueringsekspert

Har du talt med dine studerende for nylig om, hvor tilfredse de er? Hvis ikke, så er der helt sikkert andre, der har. Med tanke på, hvor meget man interesserer sig for de studerendes holdninger, kunne man sagtens få det indtryk, at tilfredse studerende var selve formålet med det, vi universitetslærere laver.

Målsætningen om at sikre tilfredsheden opstilles ud fra antagelsen om, at de betalende kunder nu vil have mere ud af deres uddannelsesoplevelse, og at deres forventninger bør indfries. De studerende opfordres til at lægge vægt på lærerens engagement frem for deres eget, og undervisning reduceres til en købsalg-situation.

Men blandt de studerende er mange imod at blive behandlet som kunder, siger de. De vil ikke have, at folk skal tro, de har "købt sig" til deres eksamen. Deres tilbagevisning af "kunde"-prædikatet afspejler et andet ønske om at gøre en indsats og lære noget.

Men inden de samme studerende er færdige med deres ræsonnement, taler de desværre igen instrumentalt, nemlig om, hvor vigtigt det er at få gode karakterer.

Mange universitetslærere er kritiske over for måling af studentertilfredsheden, nationalt som lokalt. De peger på få respondenter på modulevalueringerne samt på, at der blandt respondenter er tendens mod selvselektion. Og at de studerende skulle svare oprigtigt og give objektiv og sandfærdig feedback, modsiges af fire forskellige undersøgelser lavet siden 1999, som alle viser sammenhæng mellem gode karakterer og tilfredshed, når blot de studerende evaluerer lærerne efter karaktergivningen.

De lærere, der sidder i sikre stillinger, nøjes måske med reagere på tilfredshedsundersøgelser ved at rulle lidt med øjnene. Men hører man til dem i karriereforløb, er det anderledes. De timelønnede og dem på korttidskontrakter er særlig afhængige af positive evalueringer.

I mellemtiden poster man penge i at booste studentertilfredsheden ved hjælp af f.eks. nye byggeprojekter eller mere orwellske projekter med "forventnings-management".

Det ville alt sammen ikke være

problematisk, hvis bare studentertilfredshed kunne sidestilles med høj uddannelsesstandard. Det er bare ikke tilfældet.

Når man som lærer gerne vil højne tilfredshedsniveauet og kæmper med at skulle rette 100 essays inden for tre uger, kan det være lettest bare at skrue lidt på evalueringsmetoden og indføre kortere afleveringsopgaver, multiple choice-spørgsmål, online-quizzes eller selvevalueringer. Det kan give bedre tid til feedback. Men de leverer bare ikke den samme læringsoplevelse.

Ny forskning tyder ikke på, at der er nogen sammenhæng mellem studentertilfredshed og den gode akademiske præstation, snarere det modsatte. En artikel bragt i tidskriftet **Economics of Education Review** i august hævder, at der er en negativ korrelation mellem akademisk præstation og de studerendes evalueringer af deres lærere. Med andre ord kan de lærere, der klarer sig dårligst i de studerendes tilfredshedsevalueringer sagtens være de bedste lærere.

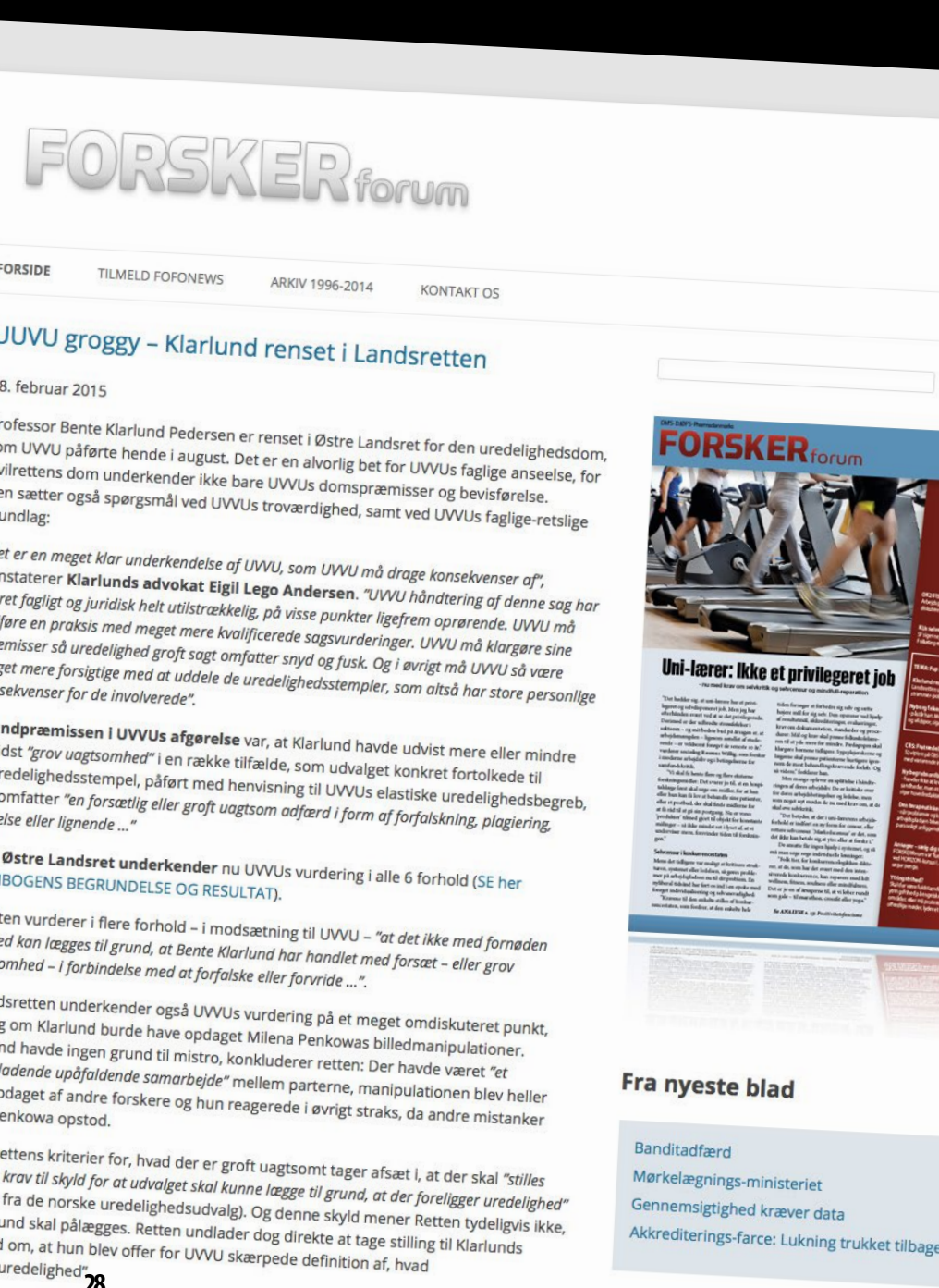
Det kommer i kølvandet på en rapport offentliggjort i 2013 i **Psychonomic Bulletin and Review**, hvori man fastslår, at de studerende giver høje ratings til de lærere, der er flydende i deres præsentationer, og som besidder karisma, men at der ingen korrelation er mellem disse kvaliteter og høje akademiske karakterer. De lærere, der rangerede lavest for tilfredshed, var dem, der ikke underviste frem til nogen eksamen. Det er måske ikke helt overraskende, at deres studerende var dem, der klarede sig bedst i det lange løb.

At bøje sig for tilfredshedstankegangen er således ødelæggende for lærerens autoritet, og det underminerer hele forestillingen om det væsentlige i at tilegne sig fagviden. Hvis det virkelig er sådan, at vi bekymrer os for universitetsuddannelsen, prioriterer vi forkert.

Joanna Williams er direktør for Centre for the Study of Higher Education ved University of Kent.

(THES 16-10-2014 i Martin Aitkens oversættelse).

Se sidste nyt på forskerforum.dk



Fire ud af fem engelske universiteter har begrænsninger på ytringsfriheden, viser 'Free-speech'-indeks fra online magasinet **SPIKED-ONLINE.COM**. Rankingen er baseret på universiteters og studenterunioners officielle politikker og indgreb på campus, som går ud over restriktioner angivet i lovgivningen.

Indekset rankede uni'erne i rød, gul og grøn farve. Der er rød farve til 47, herunder **Oxford og UCL**, der dømmes for begrænsninger eller for aktiv censur af ideer. **Cambridge og Imperial** er blandt de 45 med gul, som fortæller, at her har ytringsfriheden været truet af indgreb. Kun 17 har den grønne farve, fx **York**, som indikerer, at her holder såvel universitet som studenterunioner sig fra at blande sig i ytringer.

Censurlignende politikker

Indekset er det første af sin slags og omfatter 115 universiteter og colleges. Det fortæller, at der på halvdelen af institutionerne er censurlignende politikker på mobning og chikane. Hver tredje har begrænsninger på, hvem der kan optræde som ekstern speaker. Men der er også eksempler på, at eksterne talere er blevet forhindret i at tale, som fx da demonstranter sidste år forhindrede den israelske ambassadør i at holde en forelæsning på Essex University.

Nogle begrænsninger forekommer komiske, fx forbud mod at sælge boulevardavisen **SUN** i uni's kiosker, fordi dens nøgne damer er sexistiske. Birminghams studerende har forbudt "racistiske" sombreroer og indianertøj på campus. Lancasters studenterunion har forbudt indvielsesriter, fordi det er "offentlige stunts og narrestreger".

Meget liberale kriterier

SPIKEDs kriterier for, hvad der begrænser ytringsfrihed, er liberale – og kontroversielle. At forbyde et arrangement, en taler eller en sang udløser fx den røde farve. Og det samme gør officielle ligestillings-politikker med forbud mod homofobiske, sexistiske eller racistiske udtryk.

Medredaktøren på SPIKED **Tom Slater** konstaterer, at fx Charlie Hebdo-mordene i Paris er et eksempel på, at debatten om ytringsfrihed pludselig handler om at sætte grænser for retten til at fornærme:

"Det er bekymrende, at ytringsfrihedens rammer ser ud til at bevæge sig fra en klar ideologisk grænse, der handlede om ikke at gå over en apolitisk grænse, til at det nu handler om ikke at gøre noget potentielt fornærmende eller ophidsende."



Uni' som debatfri zone?

Det lykkes faktisk for Israel-kritikere at begrænse ytringsfriheden på nogle engelske uni'er, mener talsmand fra israelsk ambassade

Diplomatiet dna gør, at man helst holder sig fra at skrive om fiasko. Vores job består i at markedsføre succes, i hele tiden at udvikle et bredt spektrum af bilaterale forbindelser, herunder kulturelle, akademiske og økonomiske aspekter ved det altid komplekse forhold mellem to lande. Derfor er det ikke uden tøven, at jeg sætter mig til tastene for at skrive om det, som uomtvisteligt er en fiasko fra vores side, israelsk som britisk, med det formål at forholde mig til et spørgsmål, der vedrører selve kernen i vores fælles værdier, og som efterhånden beklageligvis synes mere problematisk end nogensinde før.

Den undersøgelse, som online-magasinet *Spiked* har lavet om ytringsfrihed på de britiske universiteter, peger på, at man på mange af universiteterne udøver selvrensensur ud fra en vag forestilling om "risiko for at såre eller krænke". Israel er et af de primære eksempler nævnt i undersøgelsen som et problem, man opfatter er "for kontroversielt" til at blive gjort genstand for diskussion på campus, og årsagerne hertil kender vi kun alt for godt.

Da jeg for nylig skulle tale om forholdet mellem Israel og Europa ved Glasgows Universitet på invitation fra de studerendes Europa-forening, krævede det ikke mere end to studerende, som havde sat sig for at forstyrre arrangementet, samt universitetets egne sikkerhedsvagter, der hævdede, at de "ikke var bemyndiget til at smide en studerende ud ved magt", til at tvinge mig selv og 50 deltagende til at fortrække til andre lokaler et helt andet sted for overhovedet at få mulighed for at debattere med hinanden. Kort tid efter, ved samme universitet, afviste TEDx-arrangøreren en entusiastisk invitation til en israelsk foredragsholder, og dermed bøjede man sig angiveligt for pres fra visse elementer inden for institutionen.

Den sørgelige sandhed er, at ytringsfrihed ikke længere kan siges at gælde i diskussioner vedrørende Israel på mange af de britiske campusser. Det vil sikkert glæde et lille antal antiisraelske aktivister, men det bør bekymre alle os andre, herunder det store flertal af studerende, lærere



og universitetsledere, der betragter deres institutioner som et forum for fri akademisk virksomhed og dialog.

Det er bekymrende, fordi ytringsfriheden indskrænkes af et ekstremistisk fåtal, som tilslutter sig samme verdensbillede som de mellemøstlige terrororganisationer, der nægter at anerkende Israels eksistensberettigelse, afviser dialog og kompromis og ikke ser værdi i udvekslingen af andre meninger end deres egne.

For en uge siden, da Israels ambassadør Daniel Taub talte med 100 studerende fra forskellige fakulteter ved London School of Economics, udvandrede fire-fem studerende, som derefter udløste brandalarmen i et støjende, men i sidste ende mislykket forsøg på at afbryde arrangementet.

Samtidig ved universitetets hovedindgang

meddelte et halvt hundrede demonstrerende angiveligt en israelsk journalist, der forsøgte at lave interviews, at "alle zionistiske terrorister skal dræbes". De truede med at filme hende med deres mobiltelefoner og lægge filmene ud på internetsider, som i nuværende sammenhæng ikke skal omtales ved navn.

Denne adfærd minder meget om det, der skete ved et andet LSE-arrangement her for nylig, hvor man glorificerede en selvmordsbombers gerning som "beundringsværdig" og noget, der "kalder på en stående ovation", udsagn som universitetsledelsen nu er ved at undersøge nærmere.

Det slår mig, som p.t. bor i London, at en af de mest markante forskelle mellem israelere og de fleste europæere er, at vi israelere virker mere bevidste om vores værdier og friheder, idet det desværre i vores egen verdensdel fortsat er forbundet med høje omkostninger at forsvare dem. Derimod har disse kerneværdier for mange europæere meget længe været taget som en selvfølge.

Men virkeligheden fortæller os en anden historie. Den fortæller, at Israel, til trods for at det dækkes massivt i medierne, ikke frit kan diskuteres på et universitetscampus. Og den fortæller også, at der er behov for, at vi træffer et valg om at forsvare ytringsfriheden, og at foranstaltninger ligeledes må træffes for, at det valg aktivt kan forsvares.

De britiske universiteter – og de politiske ledere, der styrer dem – er også nødt til at stille de rigtige spørgsmål: Skal man tillade små grupper af radikale, hadske individer at diktere, hvor ytringsfrihedens grænser går? Skal den interesse for at engagere sig i oplyst diskussion, som langt størsteparten af de studerende besidder, ikke overtrumfe de få, der påstår at føle sig krænket?

Vi kender alle sammen svarene på disse spørgsmål. Det her er en kamp, som vi ikke har råd til at tabe.

Yiftah Curiel er talsmand for Israels Ambassade i London.

(THES-blog, 10-02-2015 i Martin Aitkens oversættelse).

DILEMMA

Os tap'ere kastebold igen igen

Den store faglige og administrative "omstillingsproces" er netop nu ved at blive tilbageført på mit universitet, kendt af alle. Den reform af reformen er der mange gode grunde til. Men det har igen store omkostninger for os tap'ere (teknisk-administrativt personale).

De drastiske strukturændringer 2011-13 medførte, at hvor institutter tidligere havde deres egne tap'ere, blev vi samlet i fire administrationscentre fordelt på fakulteterne. Ambitionen var, at vi fik specialistfunktioner, nogle så det som en lovende udsigt til særlige karriereforløb.

Det lød jo egentlig meget attraktivt, men det blev desværre kilde til stor frustration overalt. Vip'erne oplevede, at den personlige betjening hos tap-blæksprutter på institutterne pludselig forsvandt. Og pludselig skulle vip'erne igennem forskellige sluser for at få ting lavet; alt fra rejseafregninger til konferenceplanlægning blev flyttet opad til et upersonligt administrationscenter og en anonym tap'er. Og vi tap'ere oplevede pludselig at komme i krydspres mellem, at der var chefer opad, som gjorde krav på vores ydelser, samtidig med at vi også skulle yde services nedad på institutterne. Der var skabt et modsætningsforhold mellem vip'erne og tap'erne.

Bureaukratiet voksede, ansvarsfordelingen var uklar og arbejdsbyrderne steg for os tap'ere, samtidig med at utilfredsheden voksede i organisationen. I universitetets store apv-undersøgelse bonnede tap-gruppen ud med den værste arbejdsbelastning og stress.

Som bekendt brød den ambitiøse omstillingsplan sammen, fordi økonomien var løbet løbsk, og der måtte fyres kolleger, herunder overgennemsnitligt

mange fra tap-gruppen. Og så blev der igangsat en tilbageføring til noget af det gamle.

Men igen er det os tap'ere, som står tilbage som en slags residual. Vi kommer igen i klemme, typisk nok ved, at beslutningerne om tap'ernes indplaceringer på hhv. institut- eller centerniveau bliver noget, der risikerer at være til løbende forhandling. Nu skal institutterne nemlig melde ønsker ind til tap'ernes lokale arbejdsopgaver.

Afklaring af vores rolle og placering er altså udsat, og vi bliver igen kastebold. Der foretages ingen klar prioritering af forvaltningsopgaverne, så vi tap'ere er i nye krydspres, og det rammer hårdt: Ledelsen har nemlig slet ikke taget fat på at tilpasse arbejdsmængden til et færre antal medarbejdere efter fyringsrunden i februar 2014. Ledelsen vil altså ideelt set have os til at påtage os alle opgaver, for der er ingen ledelsesmæssig prioritering af de eksisterende arbejdsopgaver. Men arbejdspresset gør, at vores fleksibilitet er meget indskrænket.

Imidlertid oplever vi, at der nu lægges op til et tag-selv-bord, når vores opgaver skal formuleres.

Det forekommer helt åbenlyst, at ønsker fra institutterne om nye arbejdsområder for administrationens tap-medarbejdere må følges med flere ressourcer eller bort-prioritering af andre opgaver.

Men den prioritering sker ikke. Er det, fordi tap'ere er C-medarbejdere, der prioriteres lavest, efter lederne (A'erne) og vip'erne (B'erne)? Og hvordan kan vi tvinge ledelsen til at prioritere, så vores arbejdsopgaver bliver klart definerede?

Frustreret tap'er



Etikeren: Underklassen skal tale sa

En gang imellem kan det være lærerigt at se et stort problem "fra bunden". I dit tilfælde fra tap'ernes oplevelse af de store omstillinger på universiteterne, der systematisk erstatter den humboldtske model med et moderne bureaukrati.

Universitetsloven har vendt op og ned på universiteternes selvforståelse og på forholdet mellem deres personalegrupper. Humboldt-modellen, der endnu formelt findes i universiteternes formålsparagraffer, sætter forskning og forskningsbaseret undervisning i højsædet. Alle arbejdsfunktioner på universitetet henter deres mening og legitimitet fra dette formål.

Men sådan styres universitetet ikke længere. Nu handler det reelt om tilpasning til erhvervslivets behov for arbejdskraft – og universiteternes rektorer burde som konsekvens heraf aflægge sig deres kapper og kæder. De er reelt blevet ordinære forvaltere i moderne industrier, hvis ikke ligefrem ridefogeder for den statslige forvaltning. I alt fald ikke respektable.

Magtrangordenen ser groft sagt sådan ud: Regering, ministerielle styrelser, universitetsbestyrelser, rektorer, universitære styrelser, studenter, centerforvaltninger med tap-personale, undervisere og forskere. En omvendt Humboldt med andre ord.

Topledelsen indrettes, så bestyrelsesformanden eller rektor kan tale formelt og uformelt med ministeren og ministeriets embedsmænd, og den interne forvaltningsmagt forstærkes tilsvarende. Og nedad laves der et ledeshierarki på forvaltningen, fakulteter og institutter, hvis management som bekendt gik helt bananas i Aarhus. På de andre unier har man fået blødere varianter af det samme.

Men formålsforskydningen gør forholdet mellem universitetets medarbejdere – forskere, studerende og tap'ere – uklar. Og de forskellige grupper føler sig fristet til først og fremmest at forstå og forsvare sig selv. Nogle steder er de studerende fx imod, at forskerne

DILEMMA-SPALTEN

FORSKERforum forelægger et dilemma, som forskerverdenen har svært ved at tale om. Dilemmaet besvares af to erfarne personer fra uni-verdenen. De er udvalgt ud fra hver deres position som hhv. ETIKEREN og KYNIKEREN. De deltager anonymt og kender ikke hinandens identitet.

Det udvalgte dilemma er inspireret af åbne svar på AU's spørgeskemaundersøgelse 2014.

ammen

skal have en bedre repræsentation i universitetets bestyrelse, fordi "det ville svække de studerendes forholdsmæssige indflydelse".

Sådan går det, når formålet med universiteterne fortrænges. Enhver tror, at institutionen er til for deres egen personalegruppes skyld. Og de forskellige grupper begynder derfor at bekæmpe hinanden. Klassisk del og hersk-politik.

Det er derfor fuldt forståeligt, at du som teknisk-administrativ medarbejder føler, at du er lagt i indtil flere krydspres. Din virkelighed er jo ikke længere bestemt af de substantielle opgaver, et universitet skal forholde sig til og løse, men af administrative systemer, der reducerer dig til administrativ arbejdskraft.

Dit problem er ikke dit alene. Du deler det med forskerne og underviserne på din arbejdsplads. Det er dem, du skal solidarisere dig med. Ovenfra forventes det af dig, at du holder styr på undervisere og forskere og kontrollerer dem i hoved og røv. Sådan tænker magten. Gør i stedet, som jeg med succes har gjort på min arbejdsplads: Kald alle medarbejdere sammen og gør problemerne synlige. Faktisk er der nogle ledere, der ønsker og har behov for en sådan udmelding fra personalet for at kunne tænke og handle utraditionelt.

En autoritær ledelse lever af, at underklassen – forskere, studerende og sekretærer – ikke kan finde ud af at tale sammen. Mange har i lang tid forsøgt at ødelægge universiteterne ved at angribe deres væsentligste, kritiske formål og omdanne det til "erhvervsrelevans". Du er, lige som forskerne, offer for denne tankegang. Sig nej – sammen med dine kolleger.

Og forstå, at du er del af et fællesskab, hvor forskning er meningen for ethvert universitet. Uden den, intet universitet. Et etisk svar i denne situation er ganske klart. Tal sammen og find de virkelige årsager til problemet – med den viden, vi nu har. I må stille krav, og dermed "hjælpe" ledelsen med at prioritere.



Kynikeren: Synliggør og priorité

Alice spurgte Cheshire-katten, som sad i et træ: "Hvilken vej skal jeg tage?"

Katten spurgte: "Hvor vil du hen?"

"Det ved jeg ikke," svarede Alice.

"Jamen, så er det jo lige meget, hvilken vej du tager," sagde katten.

I modsætning til, hvad der gjaldt for Alice, giver det normalt ikke de store problemer for de ansatte at finde vej rundt i universitetets – for udenforstående – ret labyrintiske produktionskerne.

På forskningsområdet kender både VIP'erne og TAP'erne deres roller.

På uddannelsesområdet har turbulente politiske kastevinde og et oppustet kontrolapparat gjort opgaverne mere besværlige og rollefordelingen mindre klar. Men trods dette så burde det være til at beskrive TAP-opgaverne i forhold til de fleste uddannelser og placere dem i organisationsplanen.

Usikkerheden om TAP-opgaverne knytter sig til det, der kaldes generel ledelse og administration, altså administrationen af den samlede husholdning på universitetet. Opgaver her består i at indsamle og vedligeholde oplysninger om ledelsesbeslutninger, indtægter og omkostninger, studerende og studieforløb, personale, lokaler og forskningsaktiviteter og at lægge alle disse oplysninger pænt på plads i dertil indrettede IT-systemer.

Hvis de oplysninger, der skal bruges til at udstikke vejen frem for universitetet ikke er

klare og konsistente, så kan der ikke tegnes en overordnet *road-map*, og enhver kan vælge at gå sine egne veje. Jeg vil gætte på, at dit dilemma skyldes, at ledelsen ved for lidt om TAP-arbejdet til at kunne give klare retningslinjer for arbejdsdelingen.

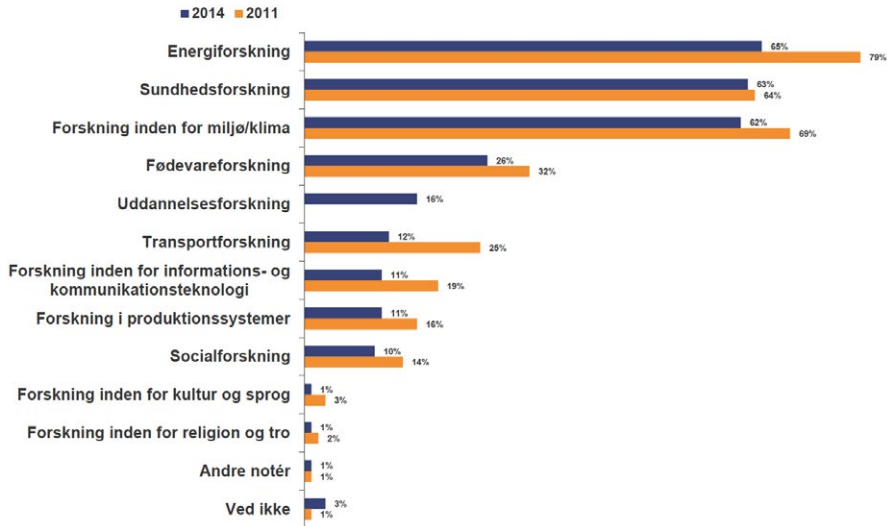
Det skal I udnytte til jeres fordel. Du og TAP-kollegerne kan selv tage ledelseskasketten på og lave en ny plan for fordeling af opgaver og resurser, der bygger på jeres egne prioriteringer. Da ledelsen ikke selv har en model, er der god mulighed for at jeres initiativ vil blive en ren win-win. På den måde kan I selv bestemme, hvor vejen skal gå hen, så I ikke sidder fast, men kommer op af eventyrlandets mørke hul og ud i en virkelig verden, der giver både mening og sammenhæng i arbejdet for TAP'erne.

I modsætning til Alice, der ikke kunne få vist vej ud af eventyrlandets krinkelkroge, kan I undgå, at tap'erne lander nederst i en magtspyramide med A-, B-, og C-ansatte. Sæt jer i spidsen for et arbejde med at synliggøre og at lave prioriteringer, organisationsplan og jobbeskrivelser for tap'erne. Dermed kan I undgå at blive offer for et tag-selv-bord, for såvel ledelsen som universitetets andre grupper må forstå, at når noget prioriteres, så bortfalder andre opgaver.

På den måde kan I selv danne et A-hold og bringe jer ud af den kattepine, I er bragt i.

Gallup om forskning og ny teknologi

Q9: Hvilke af de forskningsområder, som er listet nedenfor, synes du, at politikerne burde prioritere? (Vælg op til tre)



Folk kræver sundhedsforskning

Holdningsundersøgelser konkluderer med jævne mellemrum, at den danske befolkning har en positiv holdning til "forskning" i almindelighed. Men det dækker primært over, at folk gerne vil have forskning i sundhed og sygdom, som kan forebygge eller forhindre, at de bliver syge.

Den seneste GALLUPUNDERSØGELSE viser det samme mønster, dog sniger forskning i "energi, klima og miljø" sig også op som topprioriteter. Hver tredje dansker har disse områder som deres politiske 1.prioritet, når de skal prioritere de offentlige udgifter.

Uddannelse og forskning/udvikling kommer ind i et blødt mellemfelt i prioriteringerne. Noget overraskende er de faktisk højere prioriteret end "pleje og omsorgsområdet" (ældreområdet).

Lavest prioriteret blandt de 12 valgfelter er "forsvar" og "kultur".

Sundhed, energi, miljø

Forskning bliver ikke noget varmt tema ved folketingsvalget i år, for det er ikke værdikamp, som begejstrer. Men når folk faktisk bliver spurgt til, hvordan forskning burde prioriteres, så siger 60 pct. faktisk, at de offentlige forskningsinvesteringer skal øges, mens 33 pct. mener, at der investeres på et passende niveau.

Men der skal ikke støttes med en bred såmaskine (SE GRAF 2011-2014). Igen er det sundhed, energi og miljø, som befolkningen konkret vil støtte (prioriteret ca. 65 pct.).

Og så er der et stort spring ned til de næste forskningsfelter: Fødevareforskning (26 pct.), transport og it (12 pct.) og socialforskning (10 pct.). Og i bund kommer så kultur og religion (1 pct.).

Hvem skal udpege forskningsfelter?

Respondenterne blev også spurgt, hvem der skal bestemme, hvad der skal forskes i – og her kunne respondenterne godt pege på flere parter. Det betyder, at et broget menageri skal have indflydelse, for nogle kan mene, at alle parter skal inddrages:

Halvdelen af respondenterne mener således, at den private sektor (virksomhederne) skal afgøre det. Men halvdelen mener også, at det er "universiteterne" – hvem det så er? - som skal prioritere.

39 pct. mener, at også politikerne skal have indflydelse.

33 pct. mener, at hhv. private eksperter, de offentligt ansatte forskere og befolkningen skal inddrages i prioriteringen.

Og 25 pct. mener, at interesseorganisationer (DI, LO o.a.) også skal inddrages.

Menigmand: Eksperter skal blande sig

Måske er det overraskende, men næsten 9 ud af 10 danskere mener faktisk, at forskere burde deltage mere i samfundsdebatten (*i høj grad/i nogen grad*). De mener, at det vil "kvalificere samfundsdebatten". Det fremgår dog ikke, om folk gerne vil høre mere til læger, politologer eller humanister.

Befolkningen er tilsyneladende uenige i eller har glemt eks-statsministerens slapping: "Vi behøver ikke eksperter og smagsdommere til at bestemme på vore vegne." (Anders Fogh Rasmussens nytårstale 2002).

Usikkerheden ved enqueter

Der er forskellige faldgruber ved spørgeundersøgelser. En er, at det kun er de faginteresserede, som besvarer den. En anden er, at folk svarer, hvad de tror, der forventes af dem (derfor er der ofte færre stemmer på Dansk Folkeparti i meningsmålinger end i stemmeurnen). Og endelig er der den fare, at folk prøver at gøre sig klogere og mere velinformede, end de faktisk er.

Den mistanke opstår også her, hvor halvdelen af respondenter påstår at de har hørt om hjemmesiden "videnskab.dk", som alt andet lige er en meget specialiseret hjemmeside. Og hver femte påstår tilmed også at have hørt om stunts som "Dansk Naturvidenskabsfestival" eller "Forskerspire-ordningen".

Og hertil kan man jo bare spørge: Har du?

(Kilde: "Gallupundersøgelse af befolkningens holdning til forskning og ny teknologi". TNS-gallup for Uddannelsesministeriet, nov. 2014).