



## FL2015: Fremdriftsreform IKKE aflyst

Studerende, ledelser og forvaltninger har protesteret mod den og håbet på, at DE ville lytte. Men Regeringen har IKKE aflyst eller opblødt "studiefremdriftsreformen", fremgår det af forslaget til 2015-finansloven, som er offentliggjort i dag. Tommelskruerne er fortsat på

– **pistolen er sat for panden** –

så de studerende har bare at forbedre deres "studietrinsreduktionsmål" fra 6,1 år til 5,7 år (2015-20). Hvis målene ikke opfyldes, vil uni'erne blive straffet på bevillingerne – de risikerer at miste op til 943,6 mio. i 2020, hvis der ikke er sket forbedringer fra i dag.

Men der er en yderligere krølle på tommelskruerne, for samf' og hum' har godt nok fået forlænget 5.000 kr.s-forhøjelsen på taxameter-taksterne, så taksten er på 44.800 kr. (pr. stå 2015). Men Regeringen har sat en ny tommelskrue på her, fremgår det af en ondskabsfuld tilføjelse, hvor uni'erne trues med nedslag, hvis de ikke "fortsat øger undervisnings-/vejlednings-timer samt vip/dvip-ratioen" (§19, s.69).

### Hum- og samf-taxametre alt for små

De hum- og samf-tunge fakulteter har i årevis skreget på takstforhøjelse, og CBS har ligefrem varslet, at uden forhøjelse kommer der nedskæringer. En McKinsey-rapport konstaterede i 2009, at samf's og hum's takster på ca. 40.000 kr. var 12.000 kr. for lave. Det vekslede videnskabsminister til en 5.000 kr.s-forhøjelse i 2010.

Uni-fagforeningerne foreslog i 2010 en takstforhøjelse på 8.000 kr. – og hvis Regeringen havde indføjet den i 2015, havde det kostet 150 mio. ekstra.

Kun hver ottende studieleder – som forvalter underfinansieringen – er tilfreds med taksameter-taksterne, afslørede en undersøgelse i foråret. Den blev gennemført af Uddannelses-tjekudvalget (Kvalitetsudvalget), som da også – foreløbigt – foreslog, at flere undervisningsbevillinger overgår til at være faste basisbevillinger (udvalgets 2. rapport kommer i oktober).

Men den ansvarlige **uni-minister Sofie Carsten Nielsen** har ikke givet nogle signaler. Hun afventer en taxameter-rapport fra konsulentfirmaet Deloitte. Hvornår den kommer, vides ikke.

### Rektorer fik fryns

KU-rektor fik ekstraløn i musehul. Og det gjorde AU-Lauritz også

4

### Patenter giver underskud

Politikerne kræver kommerialisering-berebning. Officielt giver det kun underskud på 46 mio. Men statistikken 'glemmer' personaleudgifterne

6

### AAU: Ny rektor – ny kurs

Eks-rektor Kjærdsdams politik gik på at bryde den sociale arv. Men den korrigerer den nye rektor.

8

OPTAGELSESTAL

### TEMA: Ytringsgrænser

#### Forskerroller

Forskere har forskellige opfattelser af deres formidlingsroller. Nogle er strudse – andre papegøjer

10

#### 'Hold kæft med Jeres pis

– lød opsangen fra professor Niels Egelund til folkeskolelærerne. Han kom i mediestorm og fortryder sin bramfrihed

12

#### Som forskerekspert eller privatperson

Mellemøstforsker skrev under som privatperson på Israel-protest. Underminerer det hans troværdighed?

14

#### AUs kriseplan:

#### Mindre topstyring

– og bureaukrati, men mere 'medinddragelse'. Ledelsen føjede sig for kritik og ekspertrapport

16-17

#### AU-ekspertudvalg

Problemkatalog fortalte om topstyring, centralisering mm.

20

#### HR giver mig knopper

'Jeg oplever afmagt. Men hvordan får vi gjort op med HR-vældet?'

30

MÅNEDENS DILEMMA



# Stop udvanding af medbestemmelsen

Maj blev afholdt konference om 'Medbestemmelse og medinddragelse på universiteterne' med deltagelse af repræsentanter for fodfolket og mange ledere fra universiteterne og fra ministeriet. Konferencen blev dækket i forrige nummer af FORSKERforum 275-276 under en meget passende overskrift om 'pseudo-medbestemmelse'.

Ordet 'medinddragelse' findes kun i få ordbøger, men findes i universitetsloven og er ellers i brug i sundhedsvæsenet, hvor patientens pårørende kan medinddrages. Noget tyder på, at 'med'-forstavelsen til inddragelse signalerer, at der inddrages personer som ikke umiddelbart stod i første række til inddragelse. Signalet lover ikke godt for universiteterne. Studerende og VIP-ansatte skulle gerne opfattes som centrale dele af universiteterne.

Universitetsloven fastslår, at bestyrelsen skal sikre 'at der er medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende i væsentlige beslutninger' (§10.6). Medbestemmelse er altså nævnt eksplicit.

Da loven blev internationalt evalueret i 2009, havde evalueringspanelet ligeledes et eksplicit fokus på medbestemmelse: 'We find that such codetermination at the universities is important for securing the best possible environment for education and research' (p. 36). Panelet begrundede bl.a. medbestemmelse i 'modern management practice in knowledge organisations and the Danish (and Nordic) traditions in the university sector' (p. 42). Omkring den faktiske medbestemmelse fandtes forbehold: '... the Panel is of the

*opinion that the involvement of academic staff and students in the decision-making processes in Danish universities is in need of specific improvements' (p. 38).*

“Så lad os få en universitetslov som klart indeholder reel medbestemmelse.

Efter lovens revisioner og implementering af universiteternes vedtægter var der god grund til nu at foretage et 'reality check' omkring medbestemmelsen. Epinion stod for en undersøgelse, som blev grundigt kritiseret bl.a. på grund af sit snævre design. Epinion præsenterede undersøgelsens resultater ved konferencen. Rapporten blev sluppet løs et par dage før konferencen.

Uden at lægge for meget i tallene er det interessant, at lederne mener ('I høj grad/I nogen grad'), at medarbejderne generelt bør inddrages mere – ja, MERE! – i ledelsens beslutninger. Afhængigt af området – og højst på institutområdet – ønsker 79-89 % af lederne i 2014 mere inddragelse, og procenten var tilsvarende høj ved undersøgelsen i 2009 (s. 15). Yderligere er procenten højere blandt erfarne ledere end blandt nye ledere.

Både ledere og medarbejdere vil således gerne have mere inddragelse. Så hvad dølen nøles der for?

Men inddragelse er ikke medbestemmelse. Det fremgår også af spørgeskemaundersøgelsen, hvor der spørges til, om medarbejderen har 'oplevet at være med til at kvalificere de endelige beslutninger'. Det kan opfattes som en tilladelse til at komme med gode argumenter for det, ledelsen allerede har besluttet. Men det kan ikke kaldes medbestemmelse.

Udvandingen af medbestemmelse findes også i universitetsvedtægter. Fx i vedtægten for SDU, hvor medbestemmelse og medinddragelse gentages og er overført fra lovtæksten i forbindelse med bestyrelsens opgaver. Men derefter forekommer i SDU-vedtægterne udelukkede ordet 'inddragelse'. På basis af 'inddragelse' kan Universitetsrådet, Akademisk Råd og Institutråd så 'drøfte' og 'rådgive' ledelsen. Det er et spørgsmål, om bestyrelsen med udvandingen er lobet fra lovens understregning af, at bestyrelsen skal sikre 'at der er medbestemmelse og medinddragelse'. Udformningen af vedtægten og den faktiske implementering opfylder ikke kravet fra lov- og evalueringspanel om medbestemmelse/co-determination.

Så lad os få en universitetslov som klart indeholder reel medbestemmelse. Den nuværende lov udvander myndigheden for Akademisk Råd gennem kun at give mulighed for at 'udtale sig' og 'indstille til rektor'. Medbestemmelse er helt centralt for en positiv udvikling af vidensproducerende arbejdspladser. Det ved man godt blandt universiteternes ansatte. Nu er det på tide, at lovgivere og bestyrelser også lærer det.

# Rådsmedlem fik millionbevilling

Men er et rådsmedlem ikke inhabil som ansøger

CFK er professor på nat', samt medlem af nat-forskningsrådet FNU. Men da de 7 modtagere af dansk forsknings rolls-royce bevillinger – Sapere Aude for topforskere til 11 mio. pr. stk – blev offentliggjort, stod CFKs navn blandt modtagerne. Der var udvalgt 9 ansøgninger til behandling, og to fik bevilling.

*Men er et rådsmedlem ikke inhabil som ansøger, for man kan vel ikke få penge fra et råd, som man selv er medlem af?*

Det spørgsmål er helt naturligt at stille i en forskerverden, for konkurrencen om bevillinger er hård, og de fleste får afslag. Derfor holdes der øje med nepotisme - om nogle får positiv særbehandling, fordi de er noget eller kender nogen.

Alt er dog foregået efter reglerne i den pågældende sag, forsikrer Forskningsstyrelsen. Forskningsrådene har nemlig overvejet habilitetsspørgsmålet nøje igennem årene og lavet regler for, hvornår rådsmedlemmer er inhabile og skal gå udenfor døren under sagsbehandlinger. Og det fremgår af mødeprotokollen, at CFK havde indmeldt inhabilitet, så CFK slet ikke deltog i behandlingen af Rolls-Royce-opslaget - altså hverken af sin egen eller konkurrenters ansøgninger.

## Ikke diskvalificerende at være medlem

I det europæiske forskningsråd ERCs regler står der, at de fagkyndige forskere i rådene ikke kan søge og få bevillinger på samme fagfelt. Men sådan er det danske regelsæt ikke, for det danske forskningsmiljø er så lille, at nogle af de dygtigste sidder med i rådene, og det ville være begrænsende at forbyde dem at søge.

Men der er en skærpet procedure og inhabilitetspraksis.

Rådene har en historik, hvor succesraten for rådsmedlemmer er betydeligt højere end for almindelige ansøgere. Derfor har rådene formuleret som god skik, at et siddende rådsmedlem ikke ansøger om bevillinger, der kan give et højere bevillingsniveau (mål i kroner pr) end rådsmedlemmet havde, før man blev medlem.

## Udvalgt af sin egen rådsformand?

Men CFK blev som led i bedømmelsen/ vurderingen interviewet. Og her var forskningsrådets formand HCK interview-leder. Det findes der nemlig ikke regler imod. *Men er rådsformanden ikke inhabil, fordi han kan være bias'ed overfor CFK – de sidder jo i rådet sammen?*



”Habilitet er en vanskelig afvejning”, svarer **sociologiprofessor Heine Andersen**, som arbejder med forskningsetik og har erfaring fra samf-forskningsrådet. ”Det er min personlige erfaring, at der er stor opmærksomhed om rådsmedlemmers habilitet. Og jeg har selv været med til at give afslag til rådskolleger, uden at det har givet bad feelings. Og jeg kan ikke se, at situationen for rådsformanden og interview'eren skulle være anderledes”.

Og så tilføjer han: ”Bedømmelser er i øvrigt ikke bare influeret af formelle relationer. Der er jo mange bånd og relationer på kryds og tværs også uden for rådet, som måske har lige så stor eller større betydning. Så en fuldstændig upersonlig og neutral bedømmelse er nok ikke mulig. Danmark er en lille andegård ...”

## Rådsmedlemmers har høje succesrater

Forskningsrådenes statistikker fortæller, at rådsmedlemmers succesrater er markant højere end almindelige forskeransøgere. Her ses rådsmedlemmer / almindeliges succesrater (pct. 2013):

- Nat' FNU 20/18
- Samf' FSE 67/19
- Med' FSS 40/18
- Teknik FTP 50/12
- Hum' FKK 50/27

Rådsmedlemmers højere succesrater har været diskuteret i flere runder. Professor Heine Andersens er ikke forarget: ”Det siger sig selv, at rådsmedlemmers succesrate må være højere, fordi de tilhører de dygtigste og som sådan har de også fået plads i rådene. Omvendt er der jo også 'almindelige

ansøgere', som kan søge hvad som helst hjemme fra spisebordet, og som straks bliver frasorteret – men de indgår i statistikkerne. Derfor kan det ikke overraske, at rådsmedlemmer har højere succesrater end gennemsnittet”.

jø

## Dansk samf' fik ingen

Dansk samfundsvidenskab står svagt eller også er bevillingssystemet ikke gearret til dem. Fakta er nemlig, at samf' ikke fik en eneste af forskningens rolls-royce bevillinger, topforskerne med 11. mio.'s bevillinger.

Bagved lå, at samf-rådet FSE kun fik to ansøgninger, og ingen af disse vurderede rådet som kvalificerede. Derfor blev ingen indstillet til hovedfordelingen i konkurrence med de øvrige hovedområder.

Topforsker-bevillingerne gik derfor til de andre hovedområder: 1 til humaniora, 3 til nat', 1 til med' og 2 til teknik.

Videnskabssociolog Heine Andersen, som selv har en fortid i samf-rådet, vil ikke forklare det med, at dansk samf' står fagligt svagt. Han har en strukturel forklaring:

”Ja, det så tyndt ud for FSE ved uddeelingen i 2014, især på top-forsker kategorien. Jeg vurderer, at der ikke er en stærk tradition for at lave store og dyre projekter på samf'. Det er simpelthen sværere for samfundsforskere at designe så dyre projektansøgninger, hvis de samtidig skal se velintegrerede og helstøbte ud – det skal tydeligt fremgå af projektet, at det er nødvendigt at slå det op i stor skala. I samf' er det lettere at opdele i et antal subprojekter, der lige så godt - eller bedre - kan foregå hver for sig”.

Samf-ansøgere succesrate i forskningsrådene er generelt på linje med nat's og sund's (18-19 pct.) mens hum' ligger i top (27 pct.) og tekniks er i bunden (12 pct.), målt på ansøgningers succes.

jø



## Rektors 1,75 mio. + musehul

KORREKTION. Når max-løn ikke er max-løn ...

KU-rector Ralf Hemmingsen stod med en superkontrakt i 2005, som egentlig betød, at han ville få 2.000.351 kr. i løn i år. Men Finansministeriets embedsmænd var stærkt pikerede over eksplosionen i rektorlønningerne efter Uni-loven i 2003 – med lønstigninger på 50 procent – så det blev pålagt Uni-ministeriet at udsende et hyrdebrev med max-lønninger. Det betød, at KU-rectoren kun får 1.751.279 kr. inkl. pension (2014).

Men FORSKERforums forsideoplysninger holder ikke, for siden har aktindsigt fået oplyst det, der står med småt i ansættelseskontrakten. Med småt står der nemlig i kontrakten, at rektor har ret til en fratrædelsesordning på en månedsløn pr. år, han er ansat – og det beløb er IKKE inkluderet i beregningen af hans årsløn, selv om de er knyttet til ansættelsen.

I ministeriets hyrdebrev fra 2005 blev der fastsat max-lønninger for hver af rektorerne, men det blev præciseret, at ”inden for de nævnte lofter har (bestyrelsen) fuld frihed til at sammensætte lønnen” (2005). Og det præciseres yderligere, at loftet handler om lønnen ”inklusive pension, åremålstillæg og engangsvederlag/resultatløn” (2009).

*Men hvilken status har et fratrædelsesbeløb her?*

### Musehul: Fratrædelse skal ikke medregnes

Da FORSKERforums reporter spørger Uni-ministeriet, om et fratrædelsesbeløb ikke er en del af den samlede lønpakke, og om KU derfor har overtrådt lønmax-pålægget, lyder det overraskende svar:

”Et eventuelt fratrædelsesbeløb til rektor indgår ikke i opgørelsen af lønloftet”.

Begrundelsen er, at lønloftet angiveligt kun vedrører loft ”over den årlige samlede løn”. Og da et fratrædelsesbeløb først udbetales efter rektors ansættelsesperiode, indgår dette ikke i lønloftet.

Da FORSKERforum beder om henvisning til regelsæt på området henvises til PAV pkt. 13.12, hvoraf der fremgår retningslinjer om ydelser af fratrædelsesbeløb i åremålstillinger. Men heri står der intet om, hvordan fratrædelsesbeløb indgår i det særtilfælde, at et ministerium har udsendt en instruks om max-lønninger.

Her sluttede FORSKERforums logik-eftersøgning med en konstatering af, at der var et musehul i ministeriets lønloft, så rektor faktisk får ca. 150.000 kr. ekstra ud over det årlige max på 1.75 mio ...

### Ulogik i åremålstillæg

Der har tidligere været blæst om KU-rectorens fratrædelsesbeløb, da han hævdede dette, selv om han ikke fratrådte, men blev forlænget. Rektor og personalejurister afviste ulogikken heri med henvisning til, at det var hans kontraktlige ret.

Ulogikken findes også i andre lederes lønkontrakter i form af ”åremålstillæg”, som formelt gives for usikkerhed i ansættelsen, men ansættelsesusikkerheden er ikke reel, for lederen har oftest garanti for tilbagegangsstilling (som lektor eller professor). Det kan fremstå ulogisk for lægfolk, men den er ikke desto mindre kutyme-rodfæstet i det statslige lønssystem, som en del af et tillægsbatteri på chefsiden.

# Lauritz fik udvidet lønpakke

Rektorlønningerne steg med 50 pct. efter 2003-Uni-loven, hvor rektorer skulle ansættes i tidsbegrænsede stillinger og af bestyrelsesformænd, der stammede fra den private sektor. Det betød også, at rektorer fik åremålstillæg (fordi tidsbegrænset ansættelser er en ansættelsesusikkerhed, som skal kompenseres) og fratrædelsesordning. Nogle rektorer fik dog en lønpakke med både åremålstillæg, fratrædelsesordning og tilbagegangsstilling.

AU-rector Lauritz Holm-Nielsen fik dog ingen tilbagegangsstilling i sin 4 årige kontrakt 2005-09.

Men det blev der rettet op på ved en hidtil skjult genforhandling i kontraktperioden, afslører aktindsigt, som FORSKERforum har fået. En genforhandling i utide (2007) gav ham den manglende tilbagegangsstilling. Og lønpakken med åremålstillæg, fratrædelsesordning og tilbagegangsstilling blev så forlænget i Lauritz' sidste kontrakt 2009-13.

### Brian uden fratrædelsesordning

Det var eksbestyrelsesformand Jens Bigum, som gav den ekstra fryns i utide. Argumentet for det, var formentlig at KU-rector Ralf Hemmingsen fik både fratrædelsesgodtgørelse plus tilbagegangsstilling.

Lauritz Holm-Nielsens tilbagegangsstilling blev ikke som professor på AU. Han blev direktør i det fælles-universitære danske universitets-center SDC i Kina, hvor AU-rector Brian Bech Nielsen i øvrigt er bestyrelsesformand. (SDC-Kina-projektet drives på FL-bevilling på 28 mio. årligt 2015-17. Og universiteterne bidrager med 28 mio.).

AUs nye rektor Brian Bech Nielsen er en mere ydmyg mand end Lauritz og KU-rectoren. Han har i sin kontrakt kun indføjet ret til tilbagegangsstilling, men ingen fratrædelsesordning. Hans kontrakt er forhandlet med bestyrelsesformand Michael Christiansen.

jø

# CBS: Ansættelsesstop & fyringer?



CBS-ledelsen har indført ansættelsesstop pr. 2. juni, fordi der skal spares. Og nu er der udsendt et proces-paper, hvor der bl.a. bruges udtryk som ”savings in the academic area”.

*Er CBS-ledelsens opbremsning et forvarsel om vip-fyringer?*

”Der er ikke truffet nogen beslutning om VIP-fyringer, men vi ser på alle område i processen, så alt er i spil. Vip-lønnen vejer jo tungt i lønbudgettet med 50 pct., så det kan ikke friholdes på forhånd”, svarer CBS’ uni-direktør Peter Jonasson Pedersen.

CBS-ledelsen meldte ud efter bestyrelsesmøde i juni. Her dikteres et fremrykket ansættelsesstop til øjeblikkeligt, i stedet for at træde i kraft ved udgangen af 2014 som tidligere varslet. Stoppet gælder for videnskabelige-stillinger og teknisk/administrative stillinger (undtaget er ph.d.-stipendiater samt ansættelser, der er 100 pct. eksternt forskningsfinansieret), ligesom der er mulighed for at dispensere fra ansættelsesstoppet.

## Forskellige risikofaktorer

Bag begrundelsen for behovet for en langsigtet besparelse anføres usikkerhed om en række forskellige brikker i CBS’ økonomi, herunder at CBS er det fattigste universitet, for man får de laveste basisbevillinger af alle universiteter, samt at indtægter på efteruddannelsesområdet er faldende.

Men CBS-ledelsen varslers også, at fremdriftsreformen kan blive en bet. Der findes

tilsyneladende prognoser, som ikke ser lystige ud, og som estimerer, at der vil være CBS-studerende som ikke bliver flittige nok om fem år – og det kan medføre et minus på ”30 mio. kr. pr. år, når reformen er fuldt implementeret i 2020”.

## Go-and-stop politik?

Det seneste ansættelsesstop på CBS blev indført af den kontroversielle eks-rector Johan Roos i 2010. Siden har CBS ekspanderet på vip-stillinger - og det er forudsigteligt, at det nye ansættelsesstop kan blive mødt med kritik for at være udtryk for en slingrende ’go-and-stop politik’, skadelig for kontinuiteten.

Direktøren kalder varslingen rettidig omhu, for der mangler 60 mio. i hvert af årene 2015-17. I 2015 skal der dog kun findes 35 mio. (fordi Bestyrelsen snupper 25 mio. på opsparingen). Men i de andre år skal der skæres på udgiftssiden.

Uni-direktøren: ”Beskæringen kommer altså ikke som en overraskelse. I 2012 meldte vi ud, at vi i nogle år vil bruge af opsparingen, og disse midler blev brugt på midlertidige VIP-stillinger til gavn for den forskningsdækkede undervisning, samt til bl.a. 45 ekstraordinære ph.d.-stipendier (som udløber fra 2015). Ved udgangen af 2015 vil egenkapitalen være nedbragt til det ønskede niveau, hvorfor driften skal klares via de løbende indtægter.”

# Uni-ministeren to måneder over tid

Uni-minister Sofie Carsten Nielsen (Rad.) står tilsyneladende i et grimt dilemma, for hun har ikke afleveret den redegørelse til Folketinget, hvor hun skal fortælle, hvordan hun mener det går med medbestemmelsen på universiteterne, selv om den formelt set burde være afleveret for to måneder siden.

Ministeren har tilsyneladende svært ved at navigere og trækker tiden. Dilemmaet er, at hun på den ene side er hun blevet minister for området og skal administrere en Uni-lov, som hendes parti var indædte modstandere af ved vedtagelsen (2003).

På den anden side står hun med håndfast dokumentation på, at universitets-ledelserne slet ikke har givet rum til medbestemmelse: En nærgående Ekspert-udredning af Aarhus’ forliste strukturreform afslørede afslørede voldsomme huller i medbestemmelsen med store negative konsekvenser. En EPINION-rapport fra juni afslørede, at de uni-ansatte faktisk oplever, at der er kommet mindre medbestemmelse siden lovrevisionen 2011. En medbestemmelseskonference med meget kritiske indlæg, som ministeren selv overværede. ”Noget at gå hjem med, minister ...”, lød opsamlingen fra DSF-formanden.

Så spændingen vokser altså om, hvad ministeren vil skrive i sin redegørelse til Folketinget.

## ’Ikke truffet beslutning

Unilovs-revisionen i 2011 står der: ”**Senest 3 år efter lovens ikrafttræden følges der op på, om universiteterne i tilstrækkeligt omfang har sikret medbestemmelse og medinddragelse for medarbejdere og studerende**”.

De tre år efter lovens ikrafttræden blev overskredet 1. juli. Men da FORSKERforum efterlyser den lovede redegørelse, lyder den lakoniske besked fra ministeriet: ”Der er ikke truffet beslutning om, hvornår Uddannelses- og Forskningsudvalget modtager notatet med en status på opfølgningen”. I ministeriet forklares, at lovtæksten ikke kræver aflevering på den anførte dato, blot at redegørelsesarbejdet ”er igangsat”.

Og så henvises til, at eks-minister Morten Østergaard i september 2013 indledte ”en bred dialog med ledelser, medarbejdere og studerende på universiteterne om, hvorvidt institutionerne lever op til lovkravet om at inddrage medarbejdere og studerende i væsentlige beslutningsprocesser”. Og konferencen om medinddragelse blev afviklet i maj 2014 som led i dialogen.

Men ellers er der ikke gjort særlige indsatser: ”Styrelsen er ikke i besiddelse af yderligere akter vedrørende eksterne initiativer – høringer, analyser o.lign. - som markerer, at ministeriet har igangsat arbejdet med opfølgningen”.

jø

# Patenter er stor un

Politikerne kræver stor patent- og teknologi-overførsel. Men aldrig har uni'erne brugt s

Investering: 46 millioner kroner. Afkast: det halve. Det lyder unægtelig som en rigtig dårlig fidus.

Regnestykket stammer fra en statistik, der viser danske forskningsinstitutioners resultater omkring patentering og salg af de opfindelser, der udvikles i forskningsarbejdet. **Kommercieltiseringsstatistikken**, som den kaldes, afslører, hvor mange salgs- og licensaftaler, universiteterne har indgået, hvor mange penge, de har brugt på patentering, og hvor mange, de har fået ind igen.

At få patent på opfindelserne er en del af den teknologioverførsel fra forskning til erhvervsliv, som universiteterne er forpligtet til gennem deres udviklingskontrakter. Af samme grund har de fleste universiteter oprettet såkaldte techtrans-kontorer, som arbejder specifikt med at oprette patenter og lave aftaler med virksomheder, der vil bringe opfindelserne i produktion.

## Regnestykke: Minus 46,5 mio.

Og det er udgifterne til dette arbejde, der i 2013 samlet løb op i 46,5 millioner kroner, hvilket er en kraftig stigning fra året før, hvor tallet kun var 34 millioner.

## Statistik skjuler patentudgifter

Forskningsstyrelsens opgørelse over universiteternes patent-udgifter og -indtægter viser et minus på 46 mio. for de fleste universiteter. Men minuset er i virkeligheden mere end det dobbelte mio-beløb, for statistikken har 'glemte' at medtage personaleudgifter.

At politikerne kræver, at universiteterne kommercieltiserer og har et beredskab hertil, betyder således en betydelig skjult ekstraudgift for universiteterne på over 100 mio. kr.

Styrelsens rapport om kommercieltisering af forskning medregner nemlig ikke omkostningerne til de medarbejdere, der er ansat specifikt til at løse opgaverne. Statistikken fortæller dog, at universiteterne i 2013 havde 74,2 årsværk dedikeret opgaven med teknologioverførsel. Da langt hovedparten af disse er Ac'ere (jurister og teknat uddannede) afslører et konservativt sat løn- og drifts-skøn, at disse koster ca. 60 mio. om året – der altså skal lægges oven universiteternes udgifter på 46,5 millioner.

FORSKERforum har spurgt Forskningsstyrelsen, hvorfor statistikken ikke medregner personaleomkostningerne. Da de ansvarlige chefer var på ferie, så ingen kunne besvare spørgsmål.

lah/jø

Disse omkostninger bliver modsvaret af indtægterne fra de aftaler, man laver med virksomhederne, der enten køber rettighederne til opfindelsen eller køber en licens til at producere den. Men de indtægter er altså ikke fulgt med udgiftstigningen. Tværtimod er universiteternes samlede indtægt på 23,6 millioner den laveste i 7 år.

Og så har ministeriet faktisk pyntet på regnskabet, for lønudgifterne til de i alt 74 årsværk, der i 2013 var beskæftiget på techtrans-kontorer, er ikke medregnet. Groft sagt ville underskuddet være 50 mio. større, hvis disse personaleudgifter blev medregnet.

## Innotech-talsmand: Ingen ambition om overskud

Det lyder som en rigtig kedelig udvikling. Men sådan skal man ikke se på det, for det er slet ikke så vigtigt, at universiteterne tjener penge, lyder argumentet.

"Jeg synes, man skal glæde sig over, at antallet af samarbejdsaftaler og spinouts i form af nye virksomheder er steget, og at den aktivitet er så kraftig, som den er. Det er rigtig fint. Og den indtægt, der kommer til de faglige miljøer i form af forskningssamarbejder, der måske ligger til grund for patentet, er jo heller ikke indtægtsført her," siger **chefrådgiver på AU, Søren E. Frandsen**, der er formand for Danske Universiteters Innotech-arbejdsgruppe.

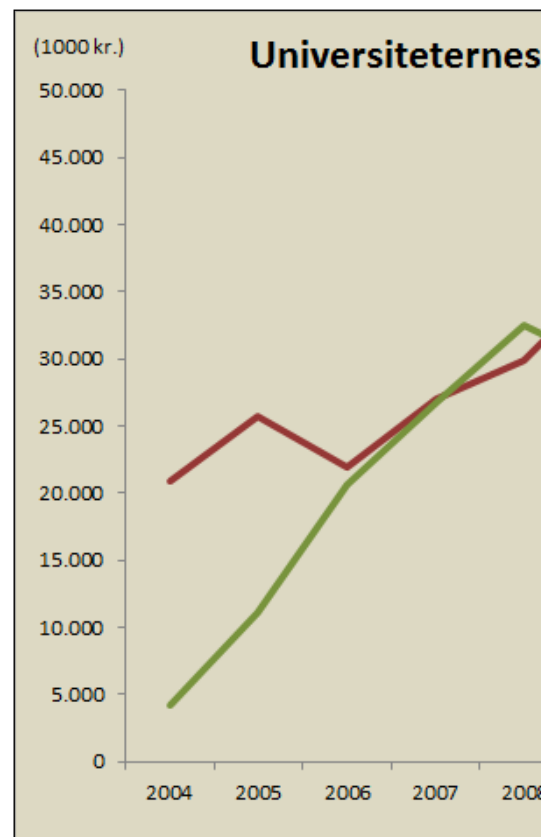
*Betyder det, at man bare skal acceptere et voksende underskud?*

"Det er vigtigt at sætte de 23 millioner i forhold til universiteternes samlede omsætning på i alt knap 27 milliarder, og så er det et meget lille tal. Selvfølgelig har vi som ledelse hele tiden ansvar for at diskutere, om vi gør det på den rigtige måde, om vi får taget de rigtige patenter, og om vi får forhandlet godt nok med virksomhederne. Men det er ikke et tal, der bekymrer mig. Jeg tror ikke, nogen af os har en ambition om at techtrans-kontorerne isoleret set skal være dem, der tjener penge," forklarer Søren E. Frandsen.

Han refererer til, at statistikken også fortæller om en stigning i antallet af patenter, salgsaftaler og licensaftaler med virksomheder, samt antallet af virksomheder, der er blevet stiftet på baggrund af aftaler om de patenterede opfindelser.

## AU-transferkontor: Langsigtet investering

Men pengene kommer igen på længere sigt.



Det mener i hvert fald Thomas Tscherning, der er direktør for AU's Technology Transfer Office. Han opfordrer til tålmodighed omkring patenter.

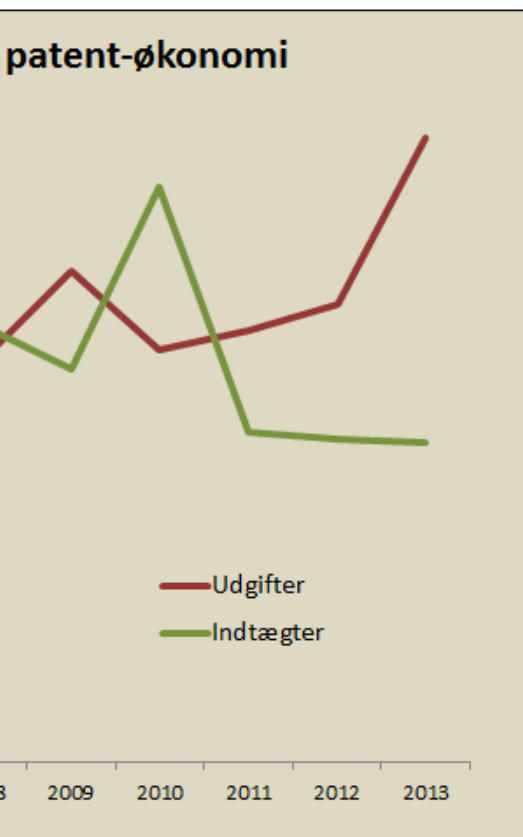
"Hvis man for eksempel ser på lægemidler, tager det mindst 10-12 år før der kommer omsætning ud af forskningen. Hvis Novo Nordisk øger deres forskningsindsats, vil de også få en større tidlig udgift til patenter, som de først kan profitere af mange år senere. De universiteter i USA, der tjener penge på at patentere, har arbejdet med modellen igennem 30-40 år," siger Thomas Tscherning.

Han peger også på, at universiteternes licensindtjening på et patent ikke er det primære mål med teknologioverføringen. Men når man patenterer, øger man chancen for, at en virksomhed vil investere i det, udvikle teknologien, skabe nye produkter og arbejdspladser. Derfor er universiteterne også nødt til at balancere flere interesser, når man forhandler aftaler om patenterne.

"Hvis vi som techtrans-kontor kræver kontantbetaling ved kasse 1 fra dag 1, så er de færreste virksomheder eller iværksættere interesseret i at bruge tid og midler til udviklingen af teknologien. Men hvis vi laver

# underskudsforretning

å mange penge på det og haft så få indtægter. En langtidsinvestering, lyder forklaringen



Kilde: Kommercialiseringsstatistikken (Innovations- og Forskningsstyrelsen)

en fair deling af overskud og risiko, så er det lettere,” siger Tscherning, der dog trods alt ikke vil give patenterne væk til virksomheder gratis.

”Nej, for så får vi henvendelser fra selskaber, der ønsker at lægge patenterne i skuffen og vente på at kunne sagsøge andre, der investerer i at udvikle teknologien. Desuden er det demotiverende for vore opfindere, hvis vi giver det væk gratis. Så der er en balance at tage sin del af risikoen og samtidig få nogle af patentudgifterne betalt.”

## AU: Presset økonomi betyder færre patenteringer

Processen omkring patentering begynder, når en forsker anmelder en opfindelse til techtrans-kontoret. På AU vurderer man ifølge Tscherning på mere end 20 forskellige parametre for både potentialet og risikoen af patentet. Men selvom man beslutter at gå ind i arbejdet med at patentere og sælge opfindelsen, er der hele tiden en løbende vurdering af, hvor langt man vil gå – for eksempel hvor mange lande, teknologien skal patenteres i. Hvert skridt, man tager, gør processen dyrere. Alene patentafgifterne kan ifølge Tscherning

let løbe op i 2 millioner kroner over hele patentets 20-årige løbetid.

På AU har udgiften til patenteringer de senere år ligget stabilt mellem 7 og 10 millioner kroner årligt. Indtægterne har typisk været omkring det halve. Men techtrans-kontorets budget er i øjeblikket presset af AU's dårlige økonomi. Stod det til ham, blev der patenteret langt flere opfindelser.

”Mine ambitioner er at investere mere i denne del af forretningen. Kvaliteten af indberetningerne – opfindelserne – bliver bedre, og der er ønske fra bevillingsgiverne om øget kommercialisering. Men som alle andre har vi et begrænset budget, der naturligt sætter sine skarpe grænser,” siger han.

Han henviser til, at visse amerikanske universiteter på samme størrelse som AU har budgetter til patenteringsarbejdet, der er 7-8 gange større.

*Er det et fremtidsscenario, at danske universiteter bruger lige så mange penge?*

”Nej det tror jeg ikke. Måske en anelse større budgetramme. Men universiteterne bør styrke arbejdet med teknologien, efter den er patenteret, og koordineringsopgaven med industrien og udenlandske universiteter.”

## Seruminstituttet har stort overskud

Selvom universiteterne sammenlagt har stort underskud i balancen mellem udgifter og indtægter på patentering, så ser det helt anderledes positivt ud, hvis man inddrager sektorforskningsinstitutionerne i den samlede opgørelse. Grunden er Serum Institutet, som nærmest skovler penge ind på licensaftaler. Trods beskedne omkostninger tjente institutionen i 2013 92,5 millioner kroner – omtrent det dobbelte af, hvad alle universiteterne fik ind tilsammen.

Patentmanager Lars Toft fra Serum Institutet fortæller, at enkelte licensaftaler har udviklet sig til at blive meget lukrative, og de ”trækker lokomotivet”. Han vurderer også, at Serum Institutet har en fordel i forhold til universiteterne, fordi man kan nøjes med at fokusere på vacciner og diagnostik.

## Minus 19 mio. på DTU

Der er stor forskel på, hvor meget de forskellige danske universiteter bruger på patentering. For CBS, RUC og IT-Universitetet drejer det sig om deltidsstillinger og få hundrede tusinde kroner. Overraskende nok ligger teknologi-uni'et DTU i den anden ende. Her er udgifterne steget fra knap 16 millioner kroner i 2012 til knap 29 millioner i 2013. Samme år var indtægterne fra salgs- og licensaftaler i den tid kun 10 mio.

**Koncerndirektør Marianne Thellersen** på DTU's Innovation og Entrepreneurskab peger lige som Thomas Tscherning på det lange perspektiv.

”Fra man tager et patent, til det indbringer noget, kan der gå lang tid, så der vil altid være en tidsforskydning. Fokus på patentering er vokset over årene, så vi er fanget i den cyklus, hvor mange investeringer ser ud til at give en indtægt, men ikke gør det endnu.”

Thellersen forklarer, at den store stigning i udgifter fra 2012 til 2013 skyldes, at man for 2-3 år siden besluttede at skruer op for sluserne med hensyn til, hvilke patenter man arbejder videre med.

## DTU: ”Vi må kunne gøre det bedre”

”Vi har valgt at sige, at vi er large i starten, når forskerne anmelder deres opfindelser, men så vil vi være hårdere til at lukke ned. Der er nogle initialomkostninger og nogle gebyrer, når man går i gang, og de gebyrer bliver større og større, og når de går i nationalfase, bliver det rigtig dyrt. Vi forsøger at skærpe vores proces, så vi tidligere kan vurdere, hvornår skal vi forlænge et patent, og hvornår skal vi stoppe,” fortæller DTU-koncernchefen, men hun slår samtidig fast, at det ikke er afgørende, at DTU kommer til at tjene på et patent.

”Der er meget diskussion om, hvorvidt det er noget, universiteterne skal tjene på, eller om vi skal sikre, at forskningen bliver brugt i virksomhederne. Vi har interesse, i at forskningen kommer ud i samfundet, så det er også en faktor. Vi er jo en not for profit-organisation.”

*Skal kommercialiseringsindsatsen i virkeligheden ses som en slags iværksætterstøtte, betalt af universiteterne?*

”Det synes jeg ikke, man kan sige. Intet hos os er gratis, og det må vi heller ikke. Vi holder os inden for statsstøtteleven,” siger Marianne Thellersen.

*Men er det acceptabelt, at I bruger næsten tre gange så meget på patentering, som I får i indkomst?*

”Det er selvfølgelig ikke et supergodt resultat. Og det må vi kunne gøre bedre.”

lah

# Ny AAU-rector lukker åben-dør

Landets rektorer har indgået aftale om at begrænse optag, og det er synligt på AAU

Havde AAU været en kommerciel virksomhed, ville erhvervsmedier formentlig omtale det som et 'væksteventyr' inden for universitetsundervisning. Optagstallene er de seneste år buldret i vejret, godt hjulpet på vej af et princip om at holde uddannelserne åbne for alle, der har en adgangsgivende eksamen, uanset karaktergennemsnit. Kun ganske få uddannelser – 4 ud af 73 – havde sidste år en adgangsbegrænsning. Og kun, fordi ministeriet havde påbudt det.

Men der er nye tider på vej på AAU, viser 2014's optagstal.

## Universiteter vil optage færre i 2015

Med et forventet optag på 29.377 studerende, rammer universiteterne samlet set samme niveau som i 2013. Ser man på de enkelte universiteter har optagene heller ikke ændret sig meget siden sidste år. Størst udsving ses på SDU, hvor optaget er vokset med godt 300 i forhold til 2013.

Inden for faggrupperne er der sket en forskydning mellem især humaniora og samfundsvidenskab. Det samlede optag på HUM-fag er faldet med 421, mens SAM-fagene samlet har optaget 396 flere.

Ifølge Danske Universiteter er det dog sidste år med så store optag. Ifølge en aftale mellem rektorerne, skal optaget fra 2015 begrænses på en række uddannelser, som man universiteterne i fællesskab skal fordele, blandet andet med blik på, hvordan arbejdsmarkedet ser ud. Arbejdet med fastlægge optagsbegrænsningen begynder i dette efterår.

*"Præcis hvilke uddannelser, der skal nedjusteres, og hvor stor justeringen skal være, er en kompleks problemstilling, som vi arbejder på at løse inden årets udgang. Men det er vigtigt, at beslutningen tages tæt på de faglige miljøer og i dialog med deres aftagerpaneler. Vi skal ikke ende med firantede statslige regler og krav, der kan gøre mere skade end gavn,"* udtaler Ralf Hemmingsen i en pressemeddelelse fra Danske Universiteter.

På AAU har ledelsen således frivilligt lagt et loft på yderligere tre bacheloruddannelser – henholdsvis humanistisk informatik, socialrådgiveruddannelsen og medialogy i København. Det lyder ikke af så meget, men der er tale om nogle af de allermest populære uddannelser på universitetet, der tilsammen optog 1065 studerende i 2013. Det tal er nu reduceret til kun 488.

### Rektorerne musketer-ed

Og næste år kommer der meget mere af samme skuffe, fortæller rektor **Per Michael Johansen** til FORSKERforum. I 2015 vil der også blive adgangsbegrænsning på i alt 19 uddannelser, herunder populære uddannelser som sociologi, idræt, erhvervsøkonomi-jura, historie og medialogy i Aalborg.

AAU er begyndt at skele til arbejdsmarkedet: "Vi har haft nogle uddannelser, hvor optaget er vokset væsentligt. Og i takt med samfundets almindelige afmatning er der nogle områder, hvor arbejdsløsheden har vist sig stigende. Det betyder, at vi som institution må kigge ind og se, hvilke behov der er på de forskellige områder", forklarer den nye AAU-rector.

Han henviser også til den aftale, der i foråret blev lavet i Rektorforeningen om, at man i fællesskab vil sørge for at dimensionere de danske universitetsuddannelser i forhold til ledigheden og behovet på arbejdsmarkedet. Uni-rectorerne har indgået en musketer-ed om selvregulering af optaget, så man ikke konkurrerer hinanden ned og giver anledning til, at politikerne kan beskyldte dem for kynisk "at uddanne til arbejdsløshed" e.lign.

### Tror på status quo trods adgangsbegrænsning

Trods de omtalte adgangsbegrænsninger havde AAU med et optag på 4661 studerende omtrent samme optag som året før. Det er dog langt fra de store vækstrater, der tidligere har været kendetegnende for AAU. Men de vækstrater er ikke noget, man ifølge Per Michael Johansen skal forvente i fremtiden:

"Al den stund at ungdomsårgangene er flade, vil jeg tro, at vi vil beholde status quo i optaget," siger rektoren.

*Vil det være et mål, at optaget vokser?*  
"Nej, jeg er meget fint tilfreds med det nuværende niveau."

### Skal optaget ligefrem være lavere?

"Det skal det helst heller ikke," svarer Per Michael Johansen, der med glæde konstaterer, at det især er større optag på de tekniske uddannelser, der har opvejet adgangsbegrænsningen på medialogy, humanistisk informatik og socialrådgiver-uddannelsen.

"Sådan som jeg læser det, har ungdommen måske lyttet til de politiske signaler om at koncentrere sig om uddannelse med relativt god sikkerhed for jobs."

AAU's nye opbremsning er udtryk for en slags start-stop politik. Det fremgår således ikke, hvordan det formindskede optag vil påvirke taxameterindtægterne relateret til AAU's københavnercampus i Sydhavnen. Netop de begrænsede områder har været en god ekspansionsindtægtskilde. Og der kan ligge en økonomiklemme gemt.

I efteråret 2013 var der AAU-krise med økonomikaos, som betød nedskæringer. Og forklaringen gik på dårlig økonomistyring, især fordi studentertilstrømning på AAU's københavnercampus krævede lynombygninger, der blev dyre (FORSKERforum 270/2013).

### Studieledere glade for adgangsløft

Selvom rektor Per Michael Johansen bryder med sin forgængers politik om åbent optag, så vil det næppe være noget, der gør ham upopulær blandt medarbejderne. På flere af uddannelserne har man nemlig sukket efter muligheden for at skrue ned på optaget.

"Jeg har kæmpet for det her siden 2006, og endelig fik jeg lov," siger studieleder **Rolf Nordahl fra medialogy-uddannelsen**.

FORSKERforum har tidligere kunnet citere andre studieledere, der også har haft ønske om at lægge låg på studieoptaget, men har fået nej fra AAU-ledelsen. Eksempelvis lederen af sociologi-studiet Trond Belko Klausen, der altså nu ser ud til at få sit ønske opfyldt ved næste års optag.

For Rolf Nordahl har der været en række faktorer, der har talt for et lavere optag på medialogy-studiet. Et af dem handler om kvalitet – både af studiet og af de studerende.

"Men man kan se på andre studier: der sker et løft af de studerende. Samtidig bliver studiet endnu mere populært, fordi det bliver eftertragtet, og det giver så igen forhåbentlig bedre ansøgninger. Når vi taler med vores



egne studerende, er det en ting, de har påpeget – det vil hjælpe med adgangsbe- grænsning. Og det er specielt, fordi man gerne vil have sorteret fårene fra bukkene,” fortæller han.

## Studieleder: Hensyn til jobmarkedet

Et andet af Rolf Nordahls argumenter for at begrænse optaget handler om arbejdsmarkedet. Han vurderer simpelthen ikke, der er jobpotentiale til alle de studerende, der søger ind på uddannelsen:

”Skal vi ikke kalde det rettidig omhu?

Vi har en forpligtelse til at ikke at smide for mange af en speciel type uddannelser på markedet. Vi har prøvet at lave en analyse, og et optag på 100-120 i København er vores ønskescenarie både af hensyn til studiemiljøet, underviserne og arbejdsmarkedet.”

Han vurderede, at der uden begrænsning kunne have været optaget 300-400 på uddannelsen i København. Medialogy findes også i Aalborg og i Esbjerg, og i Aalborg blev der i år optaget 190.

En adgangsbe- grænsning skal ifølge reglerne udmeldes et år i forvejen, og det var således under den tidligere rektor Finn Kjærdsdam, at Rolf Nordahl fik lov at gennemføre adgangsbe- grænsningen. Næste år blev begrænsningen blive udvidet til Aalborg og Esbjerg med maksoptag på henholdsvis 80 og 50 studerende.

Studieleder Rolf Nordahl bekræfter også, at utilfredsheden blandt underviserne med eks-rektor Kjærdsdams åbne døres politik har været stigende de seneste år: ”Der har nok været mange, der har været uenige med topledelsens ledelsesprincip om de åbne døre. Det har jeg hørt mange tale om.”

## Læg på 19 uddannelser

Ifølge AAU vil der fra 2015 være optagsbe- grænsning på 19 uddannelser, der tidligere har haft frit optag.



AAU's nye rektor overtog rektorposten fra Finn Kjærdsdam tidligere i år. (Foto: Lars Horn)

# Paradigmeskifte

## Ny rektor i opgør med Kjærdsdams politik

Den nye rektors udmelding om adgangsbe- grænsning er et markant paradigmeskifte i Nordjylland, for det står i så skærende kon- trast til eks-rektor Finn Kjærdsdams politik. Han talte for, at AAU med sit optagsmønster og særlige undervisningsformer er med til at bryde den sociale arv, fordi AAU optog mange fra ikke-akademiske hjem. Og han henviste til, at AAU faktisk har nogle af de bedste gennemførelsesprocenter.

Kjærdsdam var erklæret modstander af optagsbe- grænsning, og argumentet om, at man risikerede at uddanne til arbejdsløshed på visse fagområder, havde han ikke meget til overs for:

Kjærdsdam 2012: ”**Min generelle vurde- ring er, at det er fuldstændig håbløst at sige noget om arbejdsmarkedet ved bachelor- optag. Jeg kan ikke komme med nogen seriøse gæt på, hvilke uddannelser vi står og har brug for om fem år.**” (FORSKERfo- rum 257/2012).

I dag, to år senere, er det altså omtrent det modsatte budskab, der kommer fra den nye rektor Per Michael Johansen, som dog ikke vil forklare det med forskellige opfattel- ser hos Kjærdsdam og ham selv.

”Jeg tror bare, det er den almindelige udvikling i samfundet. Vi har jo vækset meget på uddannelserne, samtidig med at der har været en stigende akademikerledig- hed. Det er min holdning, at man er nødt til som ansvarlig institution at tage bestik af

situationen, så man ikke har en overproduk- tion, når behovet ikke er til stede,” siger Per Michael Johansen.

## Social slagside?

*Et af eks-rektor Kjærdsdams argumenter for åbent optag var, at AAU på den måde var med til at bryde den sociale arv og give uddannelser til en masse unge fra ikke-akademiske hjem? – lyder spørgsmålet til den nye rektor.*

”Hvorfor skulle det være tilfældet?” lyder mod-spørgsmålet fra ham.

*Fordi unge fra ikke-akademiske hjem kom- mer ud med dårligere karaktergennemsnit?*

”Det tror jeg ikke, tallene kan dokumen- tere. Det er et dogme, der sidder hos mange, men det er ikke dokumenterbart.”

*Så du tror ikke, optagsbe- grænsningen vil få en social slagside?*

”Nej, det er ikke min opfattelse.”

Men her er den nye rektor og den gamle faktisk lodret uenige, for Kjærdsdam mente (2012), at adgangsbe- grænsning virker socialt skævt:

**”80 procent af vores studerende kom- mer fra ikke-akademiske hjem. Og vi ved, at unge fra ikke-akademiske hjem, der tager studentereksamen, i karaktergennem- snit ligger 2,7 under akademikerborn. Så karakter som adgangsbe- grænsning har en social slagside, og den vil vi gøre op med.”** (FORSKERforum 257/2012)

# Forskerroller i relation til medieoptræden

Interviewundersøgelse om idealtyper blandt forskere – bl.a. om, hvordan de opfatter deres ytringsgrænser



Der er jo nogen, der kun vil have anerkendelse af andre forskere. Det kan føre til knapnævningsforskning, fordi man bliver så specialiseret og kun vil vise sig over for andre forskere ...

(Forsker)

Forskere har vidt forskellige syn på deres roller i relation til medierne. Det betyder, at der er stor forskel på, hvad de er villige til at udtale sig om. Man kan i den forstand klassificere forskere i forskellige idealtyper fra den sky og tavse (strudsens), som af princip ikke udtaler sig til meningsmaskinen (papegøjen), som hellere end gerne udtaler sig om hvad som helst.

To journaliststuderende fra SDU satte sig for at undersøge de forskellige rolleopfattelser for at spotte idealtyper, som de så gav fuglemetaforer. De nær-interviewede 6 medievante politologer fra fem universiteter og landets journalistuddannelser for at få belyst forskellige rolleopfattelser. Og politologi er særligt udvalgt. Selv om samfundsforskere kun udgør 19 pct. af forskerne på universiteterne, så udgør de faktisk – sammen med jurister – 45 pct. af ekspertkilderne i nyhedsartikler, formentlig fordi de har brugbar viden om dagsaktuelle (politiske og forvaltningsmæssige) sager i medierne.

De seks forskere – anonymiserede her – blev interviewet om, hvordan de opfatter deres egne roller i forhold til medier/journalister, hvad de udtaler sig om, og hvordan de sætter grænser mellem deres forskningsvurderinger og deres private holdninger.

## Syrlige kommentarer om kolleger

De seks anonyme forskere havde friheden til at tale åbent, og de vurderer ret bramfrit forskerkollegeres adfærd, for det meste uden at hænge nogen ud med navn. Flere har syrlige sidebenskommentarer til yderfløjene – de tavse eller de medieliderlige meningsmaskiner.

Der kom dog også nærgående kritik af navngivne kolleger for at være i lommen på forskellige interessenter og lobbyister, fx medier (som har købt ekspertviden ved valg), kommuner (som har købt ekspertens forskning) eller politiske partier (arbejdsmarkedsforskere med relationer til fagbevægelsen).

Det er også bemærkelsesværdigt, at kun få af de interviewede – som er meget mediebrugte – kræver gennemsyn af deres udtalelser fra journalisten. Men når det gælder mere kontroversielle sager, eller hvis de er i

tvivl om, hvorvidt journalisten har forstået budskabet, så gør de.

## En forpligtelse at formidle

Alle de interviewede er enige om, at det er en forpligtelse at formidle – de er blot meget uenige om hvordan.

En udtrykker faktisk, at med formidling mener han, at det er nok at gøre det til forskerkolleger og ikke til den store offentlighed: "Formidling kan være som videnskabelige publikationer, at deltage i mediedebatten eller som foredrag. Det er hele paletten. Men man kan ikke opfylde alle de henvendelser (fra medierne, red.). Jeg kan jo heller ikke sige ja til alle de folk, der gerne vil have mig til at holde foredrag, fordi så ville jeg aldrig se min familie.

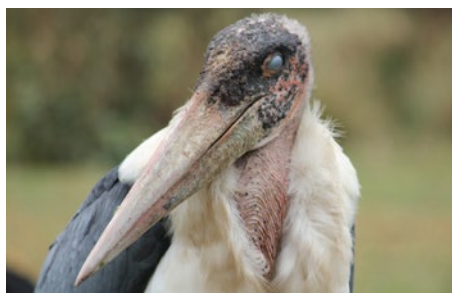
Nogle af de medieaktive udtrykker dog direkte frustration over, at deres kolleger lurepasser: "Når man sidder med en specialviden, som den eneste forsker i Danmark, og man i en eller anden forstand nægter at udtale sig til offentligheden – det synes jeg faktisk er urimeligt", siger en.

## Private politiske holdninger

Ingen af de interviewede indrømmer, at de promoverer deres private holdninger. Alle kommer dog med eksempler på, at journalister prøver at få dem til at gå ud i en kommentator-gråzone, hvor grænserne mellem ekspertbasering og holdninger bliver flydende. Man risikerer at gå fra at være ekspert til at blive kommentator.

De fleste mener, at de kender deres ytringsgrænser og -roller. Men der er også en gråzone, som da en af de interviewede bliver spurgt, om han nogle gange er tvivl om, om han skal præsenteres som privatperson med privatholdninger i stedet for som forsker med ekspertautoritet:

"Det kan man ikke adskille. Jeg siger ikke noget, som jeg ikke kan stå inde for fagligt. Hvis en journalist ringer og spørger mig, så går jeg ud fra, at journalisten vil vide, hvad jeg mener fagligt."



Men man er forpligtet på at gøre det rigtig tydeligt, hvornår man udtaler sig som politisk borger, og hvornår man udtaler sig som ekspert"

(Forsker)

## Ekspertvælde

Selv om undersøgelsen foregiver, at de 6 ekspertinterviews indikerer, at vi lever i et ekspertvælde, så vil eksperterne gerne medgive, at journalister er meget ivrige efter at få ekspertudsagn, som giver artikler autoritet! Og de fortæller om mere eller mindre grove eksempler på journalister, der kommer med færdigsyede vinkler, som de bare vil have eksperterne til at bekræfte!

Det hævdes også i de journaliststuderendes afrapportering, at ekspertvældet ikke møder kildekritik, fordi journalister er for dårligt klædt på til at betvivle ekspert-udsagn. Men det bekræftes faktisk ikke af de interviewede.

Undersøgelsen synes heller ikke at bekræfte – som det var tesen i amerikansk forskning – at forskerne så det som deres opgave at optræde som fornuftens vogtere og opdrage på befolkningen. Ingen indrømmer, at de optræder med private politiske præferencer.

## Mange tavse

De journaliststuderende castede de 6 interviewofre, efter, om de var medievante (målt på artikelhits i INFOMEDIA).

Da mediebilledet jo langtfra tegnes af de medievante, castede de også forskere, som har kontakt til medierne, men som samtidig vælger medierne fra (typisk med forklaringen, at de ikke har tid). Der er dog ikke blandt de 6 udvalgte en sådan rendyrket type, men de 6 udtaler sig om disse passive blandt deres kolleger.

Men samtidig blev de journaliststuderende overrasket over, hvor mange forskere, der overhovedet ingen artikelhit havde. De er tavse over for medierne. Det blev overvejet at inddrage en sådan (tilfældig) blandt interviewofrene, men det blev frafaldet, da denne passive forskertype ikke har kontakt til medierne og derfor ikke har erfaringer på den front.

jø

Jeppe Nybye & Lærke Cecilie Lindegaard:  
Ekspertter på afveje (rapport SDU 2014).

# Forskertyper

## Strudsen – den sky

Strudsen er sky, og når den bliver utryg, spæner den væk eller stikker hovedet i busken.

Strudsen symboliserer med sin utilgængelige karakter forskeren, der aktivt vælger medieoptræden fra. Den primære årsag er, at den ønsker at hellige sig forskningskarrieren frem for at bruge tiden på medieudtalelser.

*“Jeg sidder med nogle store forskningsprojekter, hvor jeg er forpligtet til at levere noget til et bestemt tidspunkt. Så det er ligesom førsteprioritet...”,* forklarer en strudseforsker.

Den samme forsker forklarer også, at det ikke er karrierefremmende: *“Hvis du for eksempel er en ung adjunkt og har tre år til at kvalificere dig til en lektorstilling, så vil min anbefaling være, at du kun skal bruge tiden på mediernes, for så vidt du har din ryg dækket med det, du skal lave forskningsmæssigt ...”*

Men de 6 interviews afslører også, at der er stor uenighed om strudsens prioritering. Nogle opfatter passiviteten som forfejlet og måske motiveret af angst for at blive beskyldt for at være politiseret – for det er også politisk at nægte at udtale sig, som kritikken lyder fra en anden: *“Hvis man som forsker med de rene hænders ambition siger ‘I kan læse mine forskningsartikler og jeg gider ikke snakke med jer’, så er man også politisk, fordi den information og viden, man har, ikke bliver bragt i spil ...”*

## Svanen – den selektive

Svanen er kendetegnet ved sin smukke, hvide fjerdragt, som den ihærdigt arbejder på at holde ren. Den vil ikke smudses til og vil ikke risikere at få et plettet forskerry, og den er derfor meget påpasselig, når den udtaler sig i mediernes. Derfor taler svanen udelukkende om egen forskning.

Dens lange hals gør, at den har et godt overblik over situationen, hvilket sikrer, at den ikke kommer på afveje, når den er i kontakt med mediernes.

*“Jeg udtaler mig så lidt som muligt, og når jeg gør det, er det kun om min egen forskning”,* forklarer en svaneforsker. Han er meget selektivt påpasselig og udtaler sig meget afgrænset og kun om egen forskning.

Denne type forsker mener som udgangspunkt, at de bevæger sig væk fra egen ekspertise og begynder at referere til andres forskning. Hvis man ikke er eksplicit ekspert på feltet, så er man ikke ægte ekspert på feltet, lyder svanens logik.

Svanen er samtidig drevet af en forskningsetik med forskerne som objektive og upartiske – han ønsker ikke at smudse sin fjerdragt til.



## Uglen – den vidensåbne

Uglen har gennem tiden fået ry for at være et klogt dyr – den er blevet et symbol på klogskab.

Dens fremragende syn og yderst veludviklede hørelse gør den i stand til at tilegne sig store mængder viden, og den er derfor villig til at udlægge andre forskeres forskning i mediernes. Den er dog hele tiden på sikker grund, når den taler med journalister, og sørger for, at dens udtalelser har rod i videnskaben.

Idealtypen uglen dækker de fleste af de seks interviewedes selvopfattelser. De udlægger gerne egen og andre forskeres forskning i mediernes, men hele tiden sådan, at de taler på sikker grund og sørger for at de har basis i forskningsviden og -vurderinger.

Uglen trækker på et forskerfællesskab, hvor man gerne udtaler sig tilgrænset til ens egen forskning: *“Det behøver jo ikke være lavet af mig selv. Ellers bliver du knapenåls-politolog og kan ikke udtale dig om ret meget. Så derfor er det en misforståelse at tro, at man ikke kan udtale sig om noget, som andre har forsket i. Men du må have nogle grænser for, hvad du siger”,* siger en af de seks.

Men uglerne trækker i deres selvforståelse grænser. De henviser til andre, hvis de ikke føler sig kvalificeret:

*“Men så snart vi kommer uden for kassen, så siger jeg selv stop ...”* forklarer en anden.

## Ørnen – med private holdninger

Ørnen er gennem tiden blevet brugt som et symbol på en hersker, der vil bestemme over andre. Ørnen er en magtfuld fugl og symboliserer derfor forskeren, som er så partisk, at han ikke skyr nogen midler for at overbevise andre om sin agenda. Ørnen tilsidesætter forskernes klassiske ideal om objektivitet og optræder biased og partisk i mediernes, uden at gøre modtagerne opmærksom på det.

Ørnen er kendetegnet ved at blande sine egne holdninger ind i sine udtalelser til pressen ved fx at vurdere, om noget er godt eller skidt eller at vurdere politikeres moral.

# i fuglemetaforer

FIND DIG SELV!

Men ørnen kan være svær at spotte, for ingen af de seks interviewede udtrykker, at de selv er ørne. Derimod kender de forskerkolleger, som er – som optræder partisk og forsøger at promovere egne holdninger.

*“Der er jo jurister, hvor du bare skal vise mig dem, og så ved jeg, hvad de mener om en given sag. Jeg ved, om de står for mere eller mindre udvisning af indvandrere, og om de går ind for lange eller korte straffe (...) Vi har eksperter i arbejdsmarkedspolitik, der er medlemmer af et parti, (...) og som slet ikke er i stand til at nuancere, at de har parkeret deres holdning i den ene lejr”,* lyder en syrlig karakteristik af andre.

## Papegøjen – meningsmaskinen

Papegøjen er forførende med sine farvestrålende fjer og er kendetegnet ved evnen til at efterabe menneskets tale. Netop fordi den er så dygtig til at imitere tale, symboliserer den forskeren, der kan lokkes til at udtale sig om hvad som helst. Den er på ingen måde nidkær, når det kommer til medieudtalelser og giver gerne et slag på tasken som medielerlige meningsmaskine. Papegøjen udtaler sig om ting, han ikke har forskningsmæssigt belæg for at vurdere.

Alle de seks interviewede kender til papegøjen, men de vil ikke tage på sig selv at være det. Det er nogle andre. En af de seks beskriver papegøjen sådan: *“... man ved jo, at når de den ene dag udtaler sig om det ene, den næste dag om noget andet, og den tredje dag om noget tredje, så kan de jo umuligt være forskningsmæssigt hjemme i alle tre ting. Jeg synes, at de fremstår, som om de er mere interesseret i at komme i mediernes og sige noget, der lyder smart, end at sige noget, der nødvendigvis er rigtigt.”*

Enkelte forskere medgiver dog, at de har været i nærheden af at optræde som papegøje:

Men de seks interviewede er alle enige om, at papegøjens medievirke er skadelig for forskerstanden såvel som for offentligheden. En af dem fordømmer, at papegøjens opførsel kaster smuds over hans titel: *“Ja, ja, ja. Dagligt. Jeg forsøger at holde min sti rimelig ren, og så skal man sidde og kigge på sådan nogen paphoveder, der udtaler sig om ting, der overhovedet ikke er forskningsbaseret. Det er jo fri fantasi og luftkasteller.”*

# Forskningsviden og priv

– er svære at adskille, når du går i medierne, mener Niels Egelund – som kom i mediestorm og som ofte mødes af beskyldninger om a

Der er både personlige holdninger og skarpe vendinger i spil, når Niels Egelund udtaler sig til pressen. Han mener, objektiv viden og private holdninger omkring emnet er svære at adskille

**”Hold kæft med Jeres pis!”**

Selv hærdede læsere af Ekstra Bladet måtte formentlig læse rubrikken to gange: Sagde han virkelig det, den pæne professor fra universitetet?

Men ja, **DPU-professor Niels Egelund** sagde faktisk noget i den stil, det var bare ikke hensigten, at det skulle til citat og trykkes: ”Jeg havde en længere snak med journalisten, som blev ret munter, og så kommer den slags talesprogsagtige udtalelser. Jeg ved ikke, om jeg lige nøjagtig sagde det sådan, men nu er det trykt, og det var ikke godt,” fortæller Niels Egelund.

Interviewet handlede om den nye folkeskolereform og lærernes kritik. Journalisten bad Egelund om at kommentere en twitter-opdatering fra skolelærernes formand Anders Bondo Christensen, der brokkede sig over, at de nye arbejdstidsregler gjorde det umuligt for lærerne at se musik på Skanderborg Festivalen.

## Egelund fortryder

Egelund bemærkede, at Anders Bondo bør droppe den evige kritik og i stedet arbejde konstruktivt med en reform, der for længst er vedtaget: **”I stedet stiller han sig frem og beklager sig over det ene eller andet. Det er i mine øjne på tide, at lærerne holder kæft med deres pis og kommer i arbejdstøjet,”** lød citatet videre.

I dag fortryder Niels Egelund, at han var bramfri i samtalen. Og han fortryder især, at han ikke sørgede for at få lov til at se citaterne, før de gik til tryk. Noget, han ellers aldrig har gjort.

”Jeg må selv tage skylden for det der. Journalisterne passer bare deres arbejde. Og der er pokker til forskel på at blive ringet op af en journalist fra Weekendavisen og en fra Ekstra Bladet. Det er ikke mange gange, jeg er blevet citeret i Ekstra Bladet, så det har jeg ikke været vant til.”

## Egelunds bramfri facon provokerer

Den aktuelle sag med Egelunds skældud i Ekstra Bladet er kun et af mange eksempler

for forskeren, der aldrig har været bange for at udtale sig om kontroversielle emner, også selvom det har skurret i ørerne på kolleger. Som professor i specialpædagogik og leder af Center for Strategisk Uddannelsesforskning har Egelund været en flittig brugt ekspert i medierne om undervisning, pædagogik og læring. Han har udtalt sig skarpt om orden og disciplin i skolen, om folkeskolereformen, inklusion m.m. Og hvert år eksponeres han som ekspert og tovholder på de kontroversielle PISA-undersøgelser.

Hans bramfri udlægninger provokerer og irriterer forskerkolleger, pædagoger og lærere, der synes, at han kloger sig på fribillet på, hvordan de skal gøre deres arbejde. Og nogle mener ligefrem, at han misbruger sin fremtrædende medierolle til at præsentere private holdninger.

**”Den eneste stringens, man finder i Egelunds udtalelser, er, at han altid er enig med den til enhver tid siddende regering. Og den kvitterer ved altid at gøre ham til tovholder i sine projekter ...”**, lød protesten således fra **gymnasielærer N.C Sauer** efter hold-kæft udtalelsen.



Man skal selvfølgelig belægge sine ord og gøre klart, hvad resultaterne viser. Men så kan man godt tilføje, at ens egen opfattelse er, at man bør gøre sådan og sådan

**Niels Egelund**

## 100 hademails

**”Niels Egelund er en meget klog mand, der ved alt om stenalderpædagogik og børn, og hvad de har brug for. Han er altid frisk til at slå et slag for lektor Blommes ”sorte skole”, og dem, der ikke kan rette ind, skal bare stoppe deres p...”**, lød en af de mange debatkommentarer, som Egelunds udtalelser medførte. Men den slags er han vant til:

”Jeg tror, jeg har fået mere end 100 hademails. Og jeg har haft en enkelt, der ringede en sen aften, som formentlig var beruset, hvor jeg bare lagde på. Men når jeg udtaler mig om noget kontroversielt, for eksempel om, at der skal være mere konsekvens i skolen, så kommer det der. Og når jeg hver 3. år præsenterer og udlægger en ny PISA-undersøgelse, så er der også mange, der er sure og tossede.”

## Lussing-historie skabte mest vrede

Alene i august måned var der to længere debatindlæg (i henholdsvis Politiken og Information), der handlede specifikt om Niels Egelund – dybt kritiske over for hans holdninger, og over for pressens ivrige brug af Egelund som ekspertkilde.

De mest voldsomme reaktioner, han har været ude for, kom imidlertid i forbindelse med et interview i Politiken for et halvt års tid siden, hvor Egelund fortalte, hvordan han i 1966 som 21-årig lærervikar på en skole stak en elev en lussing.

**”Det havde en fantastisk effekt. Dermed ikke sagt, at det er noget, vi skal genindføre, men der var et overraskelsesmoment i det, som havde en rigtig god virkning,”** blev Egelund citeret for at sige. Artiklen fortsætter med andre anekdoter og fortællinger om fysisk afstraffelse af elever.

”Vi talte om forskellen mellem nu og gamle dage, og så fortalte jeg om, at jeg havde givet en lussing til en fræk elev. Det skulle jeg ikke have gjort, for så tror folk, at jeg går ind for det her. Det var bare et eksempel, men det kan nok være, folk kommer op på dupperne. Så kommer alle de mails, hvor man ikke tror, det er en skolelærer, der har skrevet dem,” fortæller Egelund til FORSKERforum.

## Svært at adskille privat holdning og viden

*Når Egelund udtaler sig, er det så som debattør eller ekspert med forskningsbaseret viden?*

”De to ting overlapper hinanden. Når man sidder med viden på et felt, der har en politisk interesse, og bliver spurgt om noget, så indgår man jo i en debat. Det har jeg ingen problemer med. Jeg har indtil for nyligt siddet i en række råd og nævn, hvor jeg altså har påtaget mig at være rådgiver for en minister, og så er det en del af mit virke at udtrykke, hvad jeg synes er rigtigt.”

*Mange forskere ser det som en dyd at fremlægge fakta, men holde sin egen mening for sig selv?*

”Den linje er jo næsten umulig at trække. Når jeg for eksempel fremlægger resultatet af PISA-undersøgelserne, så må man jo udlægge teksten og tage stilling til, om det er godt eller skidt. Så jeg siger, at det ikke er godt nok, at vi som land ligger i midten i PISA-undersøgelsen, når vi er nummer syv målt i BNP per indbygger,” siger Egelund.

# Private holdninger

at politisere med private holdninger



Niels Egelund opfattes af nogle som kontroversiel, fordi han i årevis har hævdet at der er for meget larm og ballade i skolen.

## Ikke Venstremand

En ting, han ofte bliver skudt i skoene, er, at han med sine udtalelser promoverer en liberal eller højreorienteret politik. Men Niels Egelund er ikke politisk aktivist – i hvert fald ikke partipolitisk – slår han fast:

”Der er nok mange, der synes, jeg er liberal. Men jeg er ikke medlem af noget parti, og jeg støtter ikke nogen politisk fløj. Jeg har heller aldrig haft lyst til at være politiker. Jeg er engang blevet spurgt om det, og mit svar var, at der ikke er et enkelt parti, der passer til mig. Det med at skulle holde en partidisciplin og være tvunget til at stemme på det samme som de andre, det vil aldrig gå med mig.”

Men samtidig lægger Egelund ikke skjul på, at han har personlige holdninger, og at der er ting, han gerne vil have ændret.

”Jeg vil gerne bidrage til en offentlig debat igennem det, jeg udtaler. Vi har for eksempel et problem med, at der er alt for meget larm og ballade i skolen i dag. Det burde være evident for enhver, at vi står med et kæmpe problem, og det har jeg påpeget i over 30 år”, forklarer han og tilføjer, at der er faktisk et skifte i den offentlige debat om dette: ”Det er da interessant, at de dybt kontroversielle ting, jeg sagde i 80’erne, faktisk er blevet alment accepteret med tiden.”

## Universitetslov gav mere formidling og debat

De kontroversielle udtalelser har ifølge Niels Egelund fulgt med ham i hele karrieren, uden at det har været en særlig hæmsko. Kun i sine unge forskerår som adjunkt oplevede han at få formanende bemærkninger om at spare på krudtet i sine udtalelser. Siden har hans omgivelser ifølge ham selv ”givet op” over for hans åbenmundethed.

Der er ofte debat om danske forskeres selvcensur og tilbageholdenhed med at indgå med udsagn i kontroversielle sager. Men Egelunds oplevelse er faktisk, at debatklimaet blandt forskere er blevet væsentligt forbedret i nyere tid. Forskere har langt mere mod på at udtale sig offentligt, og det skyldes den ellers så forkætrede universitetslov, mener Egelund:

”Indtil omkring 2003-2004 blev jeg af og til hånet for at deltage i den offentlige debat. Så fik vi den nye universitetslov, hvor vi faktisk har en forpligtelse til at formidle vores viden. Siden synes jeg, tingene ser anderledes ud. Jeg synes, forskere er blevet langt mere udadvendte med hensyn til at blande sig i den offentlige debat, og det synes jeg er godt”.

## Opfordring: Brug tid på pressen

”Forskere bliver betalt af offentlige midler, så vi har vi en forpligtelse til at informere om, hvad vi finder ud af,” mener han, og derfor opfordrer han også sine egne medarbejdere til at bruge tiden på pressen.

”Jeg har kolleger, der ikke ringer tilbage, når journalister ringer, og helst ikke vil udtale sig, fordi de er bange for, at kolleger vil rynke på næsen, eller fordi de ikke får plads til at tage alle de forbehold, der kan være. Men i og med, at det er en forpligtelse at formidle forskning, er det også en forpligtelse at tale med journalister. Hos os får de unge forskere medietræning. Og når de optræder i medierne, kommer jeg ofte over og roser dem for at fortælle om deres forskning.”

*Men skal de også komme med deres personlige holdninger?*

”Ja. Man skal selvfølgelig belægge sine ord og gøre klart, hvad resultaterne viser. Men så kan man godt tilføje, at ens egen opfattelse er, at man bør gøre sådan og sådan. Når man går ud i offentligheden, er det vigtigt, man giver med, hvad man selv synes.”

## Uni-ministeren efterlyser

- flere forskerstemmer i debatter

Står det til uddannelsesminister Sofie Carsten Nielsen, skal forskere mere på banen i den offentlige debat – også selvom det er kontroversielle budskaber, de bærer frem. Sådan lød hendes budskab i foråret:

”Anders Fogh ville gøre op med eksperter og smagsdommere i den danske debat. Jeg mener, at vi skal have eksperter tilbage. Viden skal være en bærende del af den offentlige debat. Danske forskere sidder inde med den viden, og de har pligt til at bidrage – også når deres viden går imod den gængse politiske opfattelse,” lød det fra ministeren (Videnskab.dk)

Hun nævnte i den forbindelse udfordringer omkring klima, sundhed og samfundsøkonomiske problemstillinger, og hun efterlyste større mod hos forskerne til at kaste sig ind i politiske diskussioner.

”Jeg har kun siddet kort tid i sædet, men det står klart for mig, at danske forskere er afsindigt dygtige til at forstå verden og få mere viden om den. Men har vi også forskere, som vil være med til at forandre verden? Dét skal vi i endnu højere grad sætte ind – forskerne skal være villige til at løbe en større risiko og blande sig”, sagde Uni-ministeren.

Lah

# Holdning eller forskningsa

**Privatperson eller forsker? Det dilemma oplevede Mellemøst-forsker, da han underskrev Israel-protest**

12. juli var **Lars Erslev Andersen** og Jørgen Bæk Simonsen som privatpersoner - sammen med 27 andre - underskrivere af en Israel-protest, som fordømte Israels angreb på civile i Gaza:

Det er på tide, at nogle siger fra og fordømmer Israels overdrevne og voldsomme brug af militærmagt over for et folk i knæ, herunder civile. De fordømte også angreb på israelske civile, men de pegede på, at konflikten årsag først og fremmest findes i den israelske besættelse og blokade af palæstinensiske områder. (Der er nu folkeretlig set 600.000 ulovlige israelske bosættere i Palæstina). De opfordrede til, at regeringer lægger pres på parterne for at finde politiske løsninger med udgangspunkt i overholdelse af internationale spilleregler.

## Ekspert eller debattør?

Det bemærkelsesværdige ved de to mænds privatunderskrifter var, at de ikke anførte deres ekspertstatus og -titler på området, nemlig som hhv. seniorforsker ved DIIS og KU-professor.

Og i samme dags Politiken - hvor protesten blev offentliggjort, blev de da også bedt om at forsvare deres underskrifter på udenrigssiderne. Politiken spurgte, om de ikke underminerede deres autoritet som mellemøstforskere, når de udtrykte meninger som privatpersoner den ene dag og skulle optræde som uafhængige eksperter den næste. De risikerer at blive opfattet som debattører fremover.

Det indrømmede de begge som en risiko, men insisterede på deres personlige ytringsfrihed og tror i øvrigt på, at offentligheden og medierne forstår at adskille de to ting.

## Som privatperson og ikke med forskertitel

Lars Erslev forklarer om sine motiver til at vælge den private kasket:

"Jeg har forsket i konflikten Israel - Palæstina siden 1992, og jeg vil ikke sige mig fri for at være berørt. Jeg har i mange år troet på - jf. diverse fredsinitiativer - at den kunne løses via en tostats-løsning, men de senere år er det gået op for mig, at det er Israel ikke interesseret i, og derfor fortsætter man bosættelsespolitikken og den militære magtudøvelse. Og især bosættelser på besat område er brud på folkeretten, og det bør være det centrale problem, som det internationale samfund burde

holde Israel fast på. Jeg er indigneret over den danske og internationale passivitet, og det ønskede jeg at markere med min underskrift".

*Men hvorfor skrev du under som privatperson, for din begrundelse for at skrive under var vel forskningsbaseret?*

"Det overvejede jeg også. Logisk set er det jo korrekt, at jeg kunne underskrive som forsker, hvis jeg skulle holde på min ret til at udtrykke min forskningsbaserede ekspertvurdering. Men når jeg endte med at skrive under som privatperson skyldes det, at denne konflikt traditionelt udløser store følelser, og når der bruges udtryk som "fordømme Israel", så kan det opfattes som en personlig holdningstilkendegivelse, som jeg kan kritiseres for. Israelsympatisører vil jo i øvrigt gøre det til et andet spørgsmål, nemlig om det er legitimt at forbyrde sig mod folkeretten i selvforsvar mod terrorisme, men det er en relativisering, som jeg ikke kan være enig i", siger han.

## Jo mere ekspert, jo mindre ...

"Jeg endte med at vælge kasketten som privatperson i den konkrete underskrift; Ombudsmanden har jo udtalt, at vi forskere har borgerret til at udtrykke holdninger som privatpersoner, mens det er mere problematisk at udtrykke meninger, hvor man underskriver sig med titel og institutionsnavn, fordi det så relateres til vores arbejde", forklarer Erslev.

"Men objektivt set kunne jeg vel godt forsvare at underskrive med min forskertitel og -autoritet. Det gjorde jeg faktisk i DR's DEADLINE d. 18. juli ved at præsentere folkeretsanalysen med min forskertitel og institutionsnavn. Men reglerne og Ombudsmandens begrænsning kan forekomme som et paradoks, for jo mere man ved om et kontroversielt emne - fx Israel - jo mindre må man give udtryk for en vurdering, hvis den personlige holdning og den forskningsmæssige vurdering falder sammen ..."

## Kontroversielt tema med reaktioner

Lars Erslev vidste at han rørte ved et kontroversielt tema, som udløser store følelser og polarisering, og han blev da også mødt med kontante reaktioner bagefter.

"For det første valgte Politiken ud fra en journalistisk eller politisk vinkling, at eksponere min underskrift samme dag,



“ Jo mere man ved om et kontroversielt emne - fx Israel - jo mindre må man give udtryk for en vurdering?

Lars Erslev Andersen

som "manifestet" blev offentliggjort. På min facebook-side, hvor jeg gjorde opmærksom på indlægget, skrev en BT-redaktør, at jeg gjorde min rolle som forsker kontroversiel - underforstået, at jeg underminerede min forskerautoritet. I BERLINGSKE reagerede filosof og debattør med at opfordre til, at jeg fra nu af er diskvalificeret i enhver debat om Israel. Der var også et Israel-venligt online-medie, som straks udnævnte mig til talsmand for palæstinensiske Hamas."

## Politiker intimiderede

Erslev har også fået email-reaktioner af mere eller mindre lødig karakter, blandt andet fra DF'eren Morten Messerschmidt.

Han har dog også oplevet mere tavse represalier: "Der er medier, som normalt har været meget ivrige efter at høre min forskeranalyse, som pludselig ikke ringer, for at få min vurdering. Men de vil jo aldrig begrunde det med, at jeg er 'politiseret'; de kan jo bare sige, at de har fundet andre kilder, eller at jeg er noget 'slidt' i medierne eller lignende," mener han.

"Når man bevæger sig ind i et sådant kontroversielt felt, så er det helt uigennemskueligt, hvilke mekanismer der sættes i gang mediemæssigt og i opinionsdannelsen".

## Hvad er 'forskningsbaseret'?

Nogle i forskerverdenen har en meget rigid fortolkning af, hvad en forsker må udtale sig om. Nogle mener at man kun må udtale sig om sit (snævre) forskningsfelt.

*Er du som Mellemøstforsker diskvalificeret ud fra den logik til at udtale dig forskningsbaseret om Israel?*

"Kravet om 'forskningsbaseret' må ikke bruges som en selvpåført begrænsning eller en undskyldning for at udtale sig om

et kontroversielt emne, selvom man faktisk er en af de få eksperter på et område. Og selvfølgelig kan jeg som Mellemøstforsker udtale mig om Israels rolle og relationer. Jeg har forsket og boet i Israel. Men som forsker skal man selvfølgelig vurdere, om ens ekspertvurderinger er forskningsbaseret, så man kan udtale sig. Jeg ville aldrig udtale mig som ekspert på Israelsk indenrigspolitik eller nationaløkonomi, for det ved jeg ikke noget om”.

## Forskerproblem: Selvcensur

Han tror ikke, at forskningssystemet vil straffe hans underskrift, så han har mindre chancer for at få forskningsbevillinger i fremtiden:

”Nej, det har jeg ikke skænket en tanke. Jeg har stor tillid til forskerverdenen – at vi meriterer os på en makronbund af vores viden og produktion”, siger han. ”Begrænsningen ligger et andet sted: Mange forskere afholder sig fra at forske i Israel-Palæstina-konflikten, fordi de risikerer beskyldninger om ’politisering’. Der er en berøringsangst, målt på at der er utrolig lidt forskning i den konflikt i Danmark. Mig bekendt er der kun en yngre forsker med et igangværende ph.d.-projekt. Og det er da påfaldende, for konflikten har stor bevågenhed hos medier og offentlighed, men lille blandt danske forskere. Der er et alvorligt misforhold mellem stor offentlig interesse og få forskningsprojekter på feltet.”

Han kender risikoen fra sit eget forskerliv: ”At agere i dette kontroversielle felt kræver, at man er hårdhudet, så man ikke melder ud med selvcensur, hvor man udtrykker sig veegt og abstrakt. Det viser debatten om min underskrift, men jeg har også mærket politiseringsstemplet, hvor jeg bliver proppet ind i en sympatisørrolle, når jeg udtaler mig afdæmpet om terrorisme- og radikaliserings-trusler, fordi jeg faktisk vurderer, at disse aspekter er overdramatiserede”.

Og her er vi der så igen: ”Det kan være et problem for den oplyste debat i Danmark, at de med størst indsigt ofte ikke bidrager til de kontroversielle debatter.”

jø



Israel-Palæstina polariserer. Her ved pro-Israelsk demonstration foran folketinget.

I juli – hvor krigen mellem parterne rasede på sit højeste – var der flere konfrontationer, der handlede om mediernes rolle og om, hvem der har ret til at komme på.

Bor man i et land, er man påvirket af kulturen, stemningen og politikken. Man er embedded – dvs. indlogeret hos og afhængig af sine kilder.

”Journalister – såvel som forskere – kan indoptage den israelske retorik. De skal være enormt dygtige til at forstå nuancer og konflikter, som markeres i retorikken, når der ikke tales om ’territorie-kontrol’, men blot om ’sikkerhedsbarrierer’ om bosættelser. Eller om, at Israel er en ’legitim stat’, mens Hamas er ’terrorister’. Når udtrykket terrorisme bringes i spil, så sættes alle spilleregler ud af kraft, og det fortrænges, at det er en konflikt med politiske, økonomiske og sociale aspekter”, mener Lars Erslev.

Det er hans forskningsmæssige vurdering, at det ikke er politiseret retorik at kalde Israels magtudøvelse for en besættelse: ”For selv om Israel roser sig af, at man ensidigt trak sig militært ud af Gaza i 2005, så er besættelsen jo ikke ophørt, for Israel kontrollerer stadig luftrum, søveje og grænser”.

Men han oplever faktisk, at de store medier er blevet bedre til at have folk på begge sider af konflikten, så vi har fået en mere nuanceret dækning af denne konflikt end den i 2008-09: ”Jeg skal understrege, at det er min fornemmelse – det er ikke forskningsbaseret ...”

## DF'er intimiderede

Selv om mellemøstforsker Lars Erslev Andersen underskrev sig som privatperson i en Israel-protest, blev han alligevel forsvaret og intimideret i sin arbejdsfunktion som seniorforsker i DIIS.

Dansk Folkepartis Morten Messerschmidt hævdede nemlig straks, at Erslevs underskrift var uforenelig med dennes position som forsker ved DIIS. Selv om Erslev altså havde underskrevet som privatperson, protesterede politikerens ved at skrive en protest med kopi og svaransøgning til DIIS' bestyrelsesformand. Erslev havde underskrevet ”**et usædvanligt hadefuldt indlæg mod Israel**”.

Messerschmidt – som er jurist og har gæsteundervist i forfatningsret på KU – er ligeglad med Ombudsmandens udtalelse om forskeres ytringsret som privatpersoner:

”Når man er ekspert på et område og udtaler sig som privatperson inden for det samme område, så kan de to roller umuligt skilles ad”, udtalte han til Jyllands-Posten (19.08.14).

Erslev siger: ”For ham er det lige meget, om jeg er privatperson eller har forsker-kasketten på. Han vil have mig til at tie stille i det hele taget. Han kræver vel, at jeg klapper i. Eller siger det – som privatperson og forsker – som han gerne vil høre, fx at Israel har ret til at forsvare sig med alle midler”.

# Ledelsens kriseplan

## Stakladen 15. august

Dekaner og fakultetssekretariat flytter fra førerbunkeren i Ringgaden til lokaler nær de faglige miljøer. "Hovedområder" skal igen kaldes fakulteter. Mylderet med 9 vicedirektør-kongeriger mindskes til 4-5, og deres topstyrede magt decentraliseres. Front office ændrer navn til administrativt center. Back-office – "det lyder som noget i Indien" – ændrer navn til fællesadministrationen. Kommunikationsfeltet skal totalt revurderes; det centrale brandingkontor nedlægges fx, så der igen gives plads til lokal faglig profilering.

Sådan lyder en poppet sammenfatning af det kriseløsningsforslag på AUs drastiske 2010-strukturreform, som **AU-REKTOR BRIAN BECH NIELSEN** fremlagde ved et velbesøgt stormøde.

Forslagene reflekterer en ekspertgruppes rapport fra juni efter forårets økonomikaos og fyringsrunder. Ledelsen har groft sagt valgt at følge det spor, som en intern ekspertgruppe havde lagt i deres veldokumenterede juni-rapport.

Ledelsen anerkender kritikken og kommer med forslag til drastiske revisioner – i så høj grad at der mellem linjerne åbnes op for en tilbageføring til tidligere tiders organisationsmodeller.

Rektor sluttede sin præsentation ved at sige: "Hvorfor gør vi det her? Jeg kalder det en ny start, og håbet er, at vi faktisk får skabt forudsætningen for et samarbejdende universitet. Man kan ikke råbe sig igennem et universitet, det skal være baseret på dialog".

## Beslutningsprocesser: Mere medinddragelse

Juni måneds ekspertgruppe konstaterede, at strukturreformen var topledelsens projekt, og at viperne oplevede ringe medindflydelse i processer og organer. Medinddragelsen bør derfor forbedres – kombineret med, at der bør ske en decentralisering af magtbeføjelser, så strukturen bliver mindre stiv og topstyret.

Ledelsen foreslår nu, at der åbnes et rum for "medinddragelse" i de akademiske råd og institutfora, så disse så tidligt som muligt fungerer som "idegeneratorer". Der skal åbnes for en proces og kultur, hvor dekaner forpligtes til i højere grad at inddrage Akademiske råd, og hvor institutledere skal indgå i samråd med medarbejderne om, hvordan og



hvor medarbejderne inddrages – og der vil blive plads til lokale særmodeller (FORSLAG II).

Som en del af inddragelsen omtales ansættelsespolitikken som et "kernepunkt for institutternes faglige udvikling", så institutledelserne forpligtes til at inddrage vip-personalet som "rådgivere" i såvel udpegning af opslagsområder som i ansættelsesprocessen:

"Institutledelsen skal have rammer til at iværksætte ansættelser uden at rådføre sig med andre uden for instituttet", forklarede rektor (FORSLAG 1B).

Og hvis en leder ikke inddrager, vil denne kunne se frem til en påtale og henstilling, understregede rektor i sin fremlæggelse (der annoncerede et fællesseminar om indflydelses rammer i november).





Foto: Lars Knudsen/AU

### Supergodt og nice

Der er mange løse ender og potentielle konflikter i ledelsens kriseplan, som skal klares i forhandlinger i organisationen. Den videre proces er en høring til 19. sept. og herefter fastlægges den videre proces. Hvad angår hensynet til inddragelse, så skal beslutningsgangen også være relativt hurtig, sagde rektor: "Nogle af jer ansatte vil føle usikkerhed,

*men I skal ikke være nervøse; dette er altså ikke designet som en besparelserproces for administrationen – så nej, der kommer ingen generel fyringsrunde".*

Målt på spørgsmål og kommentarer til rektors præsentation, anerkendes kriseplanen tilsyneladende som rationel og fornuftig. I studentersprog kaldet det "supergodt og nice".

Og lektor **Tonny Brems Knudsen** – som

har været en åbenmundet kritiker af den drastiske strukturreform – udtrykte ligefrem begejstring: "Det er det bedste, jeg har hørt fra ledelsen i mange år. Det har vi ansatte sagt i årevis, og det er en befrielse, at der nu bliver talt åbent om problemerne," sagde han og blev mødt af klapsalver.



# Kriseplan: Mindre topstyring

– og mere delegation. Og så loves der mere medinddragelse – hvor og hvordan skal nu i høring og proces

## Stakladen 15. august

Dekaner og institutledere skal have delegeret magt, så de igen bliver centrale personer med reelle beføjelser på økonomi og lokale beslutninger, efter at strukturreformen havde afmonteret deres position. Nu skal der være ”ledelsesdelegering og nærvær”, så lederen får plads i organer ovenover, dvs. især at institutledere kommer til at indgå i fakultetsledelsen.

Sådan lyder et centralt forslag i AU-ledelsens kriseplan efter forsliset på den store 2011-strukturreform. Det blev fremlagt af **AU-rector BRIAN BECH NIELSEN**. Forslagene reflekterer en ekspertgruppes rapport fra juni efter forårets økonomikaos og fyringsrunder. Ledelsen har groft sagt valgt at følge mange af de spor, som en intern ekspertgruppe havde lagt i deres veldokumenterede juni-rapport.

## Megainstitutter uden nærvær

Forslaget om delegation følger efter ekspertudvalgets kritik af, at strukturreformen betød en meget hierarkisk ledelse med få frihedsgrader lokalt. Og tvangsfusioner førte til uhåndterbare mega-institutter, ”som medarbejderne ikke opfatter som meningsfulde enheder”.

Og hvad angår vipæres manglende tilhør i megainstitutter foreslås en eftertænksom proces med et eftersyn af institutstrukturen – som skal sikre ”motivation og medbestemmelse”. Der åbnes for ændringer/tilbageføringer, hvor der kan laves ”en passende underorganisering i afdelinger eller sektioner, som muliggør både nærvær og reel inddragelse”. (Institutstrukturer skal analyseres lokalt indtil nytår, og herfra besluttes der så videre procedurer) (FORSLAG 1).

## Økonomi: Større gennemsigtighed og lokalt ansvar

Om økonomi lød kritikken, at økonomisystemerne var alt for uigennemsigtige, at strukturen gav uklare ansvarsfordelinger og at de lokale institutter havde ringe overblik eller indflydelse på deres egen økonomi. Strukturreformens medførte, at der er ”manglende sammenhæng mellem betaling og ydelser”.

Ledelsen foreslår her en drastisk delegation, så dekaner og institutledere får



bemyndigelser – inden for topledelsens udmeldte rammer – til at prioritere fakultets og institutterness budgetter og får ret til indsigt i budget- og regnskabsdetaljer.

Og institutlederen får lokalt økonomiansvar, samtidig med at han forpligtes til at håndtere dette ”med inddragelse af de relevante medarbejdere” (FORSLAG 1a).

Rektor fremhævede i sin fremlæggelse, at gennemsigtigheden i økonomien skal forbedres, så dekaner og institutledere får både indflydelse og ansvar og kan prioritere, budgettere og kontrollere: ”Uden transparens får vi mytedannelser ...”

## Nedbrydning af søjle-bureaukrati

Enhedsadministrationen med funktionsopdelte søjler i vicedirektør-områder blev kritiseret af ekspertudvalget for sin centralisering, hvor tap-personale blev fjernet fra de lokale miljøer, og hvor ”den administrative understøttelse” faktisk blev ringere og mere besværlig.



Uden transparens får vi mytedannelser ...

**Brian Bech Nielsen**

Ledelsens nye forslag til revision af enhedsstrukturen er drastisk, idet det nye magtcenter i stedet for 9 vicedirektører får administrationschefer, som funktionschefer skal referere direkte til. Men vigtigst for institutterne åbnes der op for, at der tilbageføres administrative ressourcer og tapere til det lokale miljø. Det skal i praksis forhandles mellem afdelingsledere, dekaner og institutledere (FORSLAG V).

Selvom ledelsen retorisk fastholder AUs overordnede organisering i 4 fakulteter og en enhedsadministration ”for at bevare robustheden over for de stigende eksterne krav”, så indebærer det nye forslag drastiske omlægninger i praksis, hvor de magtfulde vicedirektørers fratages domænemagt.

I den model er imidlertid en konfliktfyldt krydsledelse – som rektor undgik i fremlæggelsen – for ”enhedsadministration” betyder fortsat, at uni-direktøren er øverste chef for alle tapere, mens tapærens daglige leder faktisk kan være en anden, fx dekan eller institutleder.

“ Administrationen gik op gennem et hul i loftet og trak stigen op efter sig ...

“ Nogen gange virker det som om det er HR der er kommandobunkereren. De virker til at have store beføjelser, også FOR store beføjelser ...

“ Den interne kommunikation har været politiseret og absolut ubrugelig – tegner et glansbillede af en kolos på lerfodder på vej mod afgrunden – kan den nye rektor redde objektiviteten?

“ Manglende respekt for den administrative faglighed er et problem – samspillet mellem de faglige miljøer og administrationen er fraværende

“ Systemet er indrettet efter administrative behov frem for efter brugernes. Det er en konstant udfordring at finde ud af, hvem man skal have fat i til konkrete opgaver. Det er meget, meget begrænset decentral understøtning af administrative opgaver ...

“ Ledelsen kommer ofte ind til møderne med en beslutning under armen ...

“ I Akademisk Råd får man ting at vide, når det er besluttet ...

“ Den eksterne kommunikation bruger alt for mange ressourcer på 'branding' og selvforherligende manifestationer

“ Vi benytter uformelle kanaler for at navigere rundt i systemet

# Raseri og frustrationer blev givet fri

AU's ekspertudvalg fik 831 siders frie kommentarer – grim læsning for ledelsen

Oplægget til AU-ledelsens kriseplan var en grundig rapportering med "problemkatalog" fra en intern AU-Ekspertgruppe med økonomi-professor Torben M. Andersen som formand. Det var en kritisk-nærgående gennemgang af AU's problemer, dokumenteret ved analyser, fokusgruppeinterviews og spørgeskema-besvarelser fra personalet.

Som en del af rapporteringen indgik også løse kommentarer fra personale og studerende. I mange af den slags spørgeskemaundersøgelser ender respondenternes frie kommentarer dog ofte i glemslen, fordi de er ustrukturerede og har karakter af korte, sure opstød.

Men AU's ekspertgruppe tog de mange personlige kommentarer alvorligt. De blev rubriceret efter tematik og publiceret, og citater indgår som illustrationer på problemfelter.

## Fri brok: En vigtig informationskilde

Ekspertudvalget kaldte de løse kommentarer "en vigtig informationskilde i forhold til en række konkrete problemfelter", men da mange kommentarer er staccato, ligger vigtigheden nok mest i, at man heri kan registrere frustrationsgrader og kan opfange signaler i organisationskulturen.

Når der indkom 834 tætskrevne sider med frivillige kommentarer, tolker ekspertudvalget det som udtryk for stor AU-motivation og -loyalitet. Mange har gjort sig umage ved at afgive deres personlige kommentarer, de fleste om konkrete irritationselementer eller praktisk-konkrete iagttagelser.

Trods den tilsyneladende åbenmundethed er det dog påfaldende, at mindre end halvdelen af de ansatte sagde ja til, at deres tekstkommentar blev offentliggjort. Hvad der er årsagen til denne tilbageholdenhed – fx anonymitetshensyn, kritikfrygt eller selvrensensur – er ikke forklaret.

## Detaljerede og hårde kommentarer

De mest kommenterede problemfelter var økonomi (41 sider), intern kommunikation (36 s.) og HR-personaleadministration (34 s.).

Hver tredje kommentar til økonomien handler om frustration over, at der ikke er styr på økonomien. Hver femte handler om uvenlige brugersystemer og manglende

“ Jo mere medarbejderne behandles som lønmodtagere, jo mere reagerer de også sådan

“ Der bliver generelt brugt alt for mange unødige ressourcer på 'nice to have' og som ikke er relevant for universitetets primære opgaver: undervisning, forskning og formidling.

“ Universitetets strategi synes afkoblet fra den faglige udvikling på institutter og centre

systemunderstøttelse – at økonomiforvaltning ofte væltes over på vipørne selv.

Ad den interne kommunikation er det for mange et tema, at det er for dyrt, og at det er envejsskommunikation, som tilmed er præget af ledelsens strategi om at fremstå positivt ("skønmalierier" af virkeligheden").

Ad HR-personaleadministration retter vipørne detaljerede og hårde kommentarer til HR-områdets måde at positionere sig på mellem ledere og ansatte. HR's praksis kaldes gammeldags og kompliceret og mangler tilmed forståelse for et uni's stillingsstruktur.

Ad eksterne kommunikation er det et felt, som kritiseres allerhårdest. Alle er enige om, at der bruges alt for mange ressourcer på det, og at det er symbolmarkering, tydeligst udtrykt ved kritik af "poppet branding".

Ad studieadministration er der utilfredshed med administrationen i konkret praksis (kursusafvikling, eksamen, censorer, lokaleplaner osv.) fra såvel vipørne som studerende. Vipørne oplever også en overvæltning af studieadministrative opgaver, som burde være udført af tap-personalet.

**KILDE:** uddrag fra 'Kommentarer fra spørgeskema-undersøgelse for medarbejdere og studerende' (Den interne problemanalyse, juni 2014).

# Ekspertgruppe leverede

- med fokus på topstyring, centralisering og standardisering, søjlebureaukrati, ringe medejerskab m.m.

Aarhus d. 4. juni 2014

Den drastiske 2011-strukturreform var for topstyret og for drastisk, så de ansatte ikke oplevede ejerskab til reformen. Der blev ringe sammenhæng mellem det faglige og det forvaltningsmæssige: "Centralisering og standardisering er fællesnævnerne for problemerne". Magt, strukturer og ressourcer må derfor decentraliseres – og det betyder, at dele af strukturreformen må ruller tilbage til før-2011.

Sprogtonen var sober, men den kritiske undertone var ikke til at misforstå, da det interne AU-ekspertgruppe – med økonomiprofessor Torben M. Andersen som formand – afgav sin rapport i juni. Det var en kritisk-nærgående gennemgang af AU's problemer, dokumenteret ved analyser, fokusgruppe-interviews og spørgeskemaabesvarelser fra personalet.

Rapporten fungerede som problemkatalog for ledelsens august-revisionsforslag til den fejlslagne strukturreform.

Analysen havde tre udvalgte fokuspunkter: 1. Det ledelsesmæssige ("ledelsesdelegering og nærvær"). 2. Fakultets- og institutstruktur. 3. Reformens bureaukratisering ("Administrativ understøttelse").

## Procestung organisation

Enhedsadministrationen med søjleopdeling og -kompetencer kritiseres for at være meget procestung. Der gives administrative molbo-eksempler: En IT-medarbejder i Emdrup skal lave sagsregistrering i Aarhus, før der kan løses akutte problemer i et auditorium i Københavnercampus. Derfor løser medarbejderne problemer uden for de fastlagte procedurer.

Søjleopdelingen betyder samtidig en ufleksibel sagsbehandling, og især (vigtige) ressourcspørgsmål skal igennem "respektive ledelsesstrænge", hvilket gør forvaltningen "procestung".

Endelig er kompetenceforhold komplicerede, og vipørne oplever den som kompliceret at navigere i – "hvem gør hvad hvornår" – i modsætning til dengang, man havde institut-tapere.

## ad. 1. Ledelse og styring.

Strukturreformen opfattes blandt de ansatte i høj grad som topledelsens projekt, og vipørne oplever ringe medarbejerskab til den, afslørede en spørgeskemaundersøgelse, som ekspertgruppen havde gennemført. Top-ledelsen undervurderede betydningen af faglig indflydelse, identitet og tilhør som motivationsfaktor for det videnskabelige personale.

Rapporten fortæller illustrativt om manglende "ledelsesdelegering og nærvær" – om diskrepans mellem systemets formelle muligheder for at inddrage vipørne og virkelighedens mangler, hvor fx hver tredje vipør vurderer, at de ingen reel medbestemmelse har, og kun meget få tror, at de har (s.16). Organer og møder fungerer såmænd formelt, men består i praksis af ledelsesorientering.

Der konstateres en generel opfattelse af et afstandsproblem, hvor ledelsen ikke har kontakt til gulvet. Dekanernes plads i topledelsen og deres fysiske placering i førerhuset på Ringgaden er udtryk for dette. Institutlederne er strukturelt marginaliseret og har ringe chancer for at gøre (de ansattes) synspunkter gældende opad.

## Formel medbestemmelse

Hvad angår medinddragelse af ansatte, fungerer dette på formelt plan. Organer er etableret, og møder afvikles korrekt, men de har i høj grad karakter af ledelsesorientering om beslutninger, som er taget. Og det kan ikke affærdiges med, at sådan er det på alle universiteter, for ministeriets undersøgelse (maj 2014) afslører, at det er dårligst på AU – og det tyder på, at den manglende medbestemmelse skyldes særlige strukturelle AU-forhold.

Rapporten anfægtede ikke den enstrengede ledelsesmodel, men anbefalede, at de eksisterende strukturer "udnyttes bedre", så den reelle medinddragelse forbedres. Det skal strukturelt hjælpes på vej igennem en decentralisering af magtbeføjelser, for "den hierarkiske styring på AU sætter grænser for, hvor meget reel involvering, der meningsfuldt kan ske på hovedområder og institutter".

Rapportens anbefaling var her en opfordring, for der blev ikke givet konkrete anbefalinger til, hvor ledelsen skal afgive magt og kompetencer; rapporten opererede

for eksempel slet ikke med begrebet checks-and-balances (s.22).

## Overload af topstyret information

AU's ledelse afviste før forårets store økonomikrise i høj grad kritik med, at kritikken afspejlede kommunikationsmangler.

Men ekspertudvalgets rapport fortæller, at de ansatte har oplevet en stor info-strøm, og at problemet har været envejs-videregivelse af ledelsesbeslutninger uden begrundelser og forklaringer. De har ikke skabt forståelse for de forandringsprocesser, som var konsekvensen af den drastiske strukturreform. Info-strømmen opleves ligefrem som overdreven, samtidig med at det er oplevelsen, at den eksterne kommunikation- og enhedsstrategi har været prioriteret alt for stærkt. Info-strømme har ikke virket motiverende og engagerende – tværimod.

Ledelsens værdier, som kommer til udtryk i beslutninger og kommunikation, har også været i ubalance med de ansattes forståelse.

Ekspertudvalget foreslår derfor en total gentænkning af kommunikationsindsatsen.

## ad. 2. Fakultets- og institutstruktur

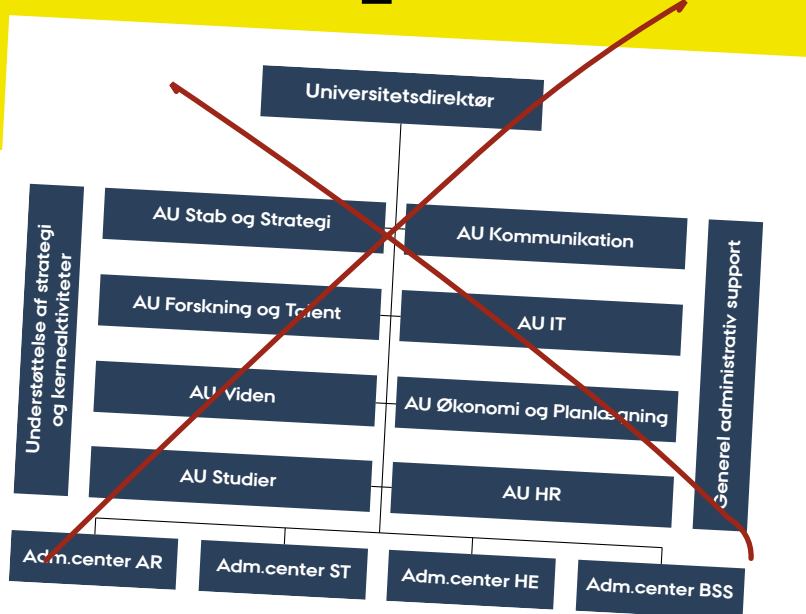
Ledelsen lavede i 2011 "en meget centraliseret organisationsstruktur" med hierarkisk ledelse, få frihedsgrader og begrænsede decentrale handlemuligheder. Strukturen blev vupti fusioneret til 4 hovedområder, og 55 institutter blev reduceret til 26. Men de store omstruktureringer har haft en meget høj pris, især på fagområder med store omvæltninger.

Der er stor variation i tilfredsheden med strukturen og i identitetstilhør, men det fremgår entydigt, at oplevelsen af at være i meningsfulde enheder er af stor betydning for jobtilfredshed.

Det fremgår også, at strukturproblemer nogle steder er blevet løst via uformelle understrukturer og sub-ledere, som var i strid med ledelsens oprindelige intentioner (bl.a. fordi der skulle ske en sanering af lederantallet).

Ledelsens intention med strukturreformen var også, at den skulle fremavle interdisciplinaritet. Ekspertudvalget bruger her det danske udtryk "tværvideenskabeligt samarbejde" og konstaterer så, at interviews ikke peger på, at reformen har skabt bedre

# En kritisk problemkatalog



rammer for dette.

Ekspertergruppens løsningsforslag på strukturproblemet gik på en delvis tilbageføring af institut- og faglige strukturer. Rapporten anbefaler, at især institutstrukturen genovervejes, og konkret pegede rapporten på de institutter, "som medarbejderne ikke beskriver som meningsfulde enheder". "Identitet og faglighed skal forankres i enheder, der opleves sammenhængende og meningsfulde, både internt og eksternt" (s.35).

### ad. 3. Den administrative fornyelsesproces

Den store reform af forvaltningens struktur betød bureaukratisering. Der blev lavet en "enhedsadministration" med funktionsopdelte søjler, der opererer selvstændigt. Og tap-personale blev fjernet fra institutterne. Det har betydet, at især vip-gruppen ikke har oplevet reformen som en understøttelse.

Ekspertergruppens analyse af den moderniserede forvaltning har her karakter af en klassisk bureaukritik: Der blev opbygget organisationsstrukturer, uden at det faglige var i centrum, og bureaukratiet selvstændiggjorde sig ved at fokusere opad og ikke nedad mod (AU's og vip'ernes) kerneydelser osv. (s.60).

Det er særligt interessant, at såvel tap-som vip-gruppen oplever, at centralisering i enhedsforvaltning og samling under samme leder er mindre vigtigt end fysisk nærhed (fx institut-tilknytning) til opgaveløsning.

I samme problemkreds er det også oplevelsen, at kompetenceforhold er uklare; hvem udfører hvad hvornår, og hvor skal man henvende sig.

### Vip'erne: Tap'erne fokuserer opad

Og blandt vip'erne er det klart oplevelsen, at tap'erne er mere loyale og ivrige opad end nedad i systemet: Enhedsadministration adskilt fra basisaktiviteterne "skaber også en risiko for en selvtilstrækkelig administration, der ikke opfanger behov og signaler 'fra gulvet'. Det er en udpræget opfattelse på institutniveau, at administrationen i for stor udstrækning "kigger opad" (60).

Centraliseringen skulle angiveligt frigøre ressourcer lokalt til det faglige, men vip'ere og institutledere oplevede nærmest det modsatte, fx i mellemlaget så man sig nødsaget til oprette uformel "skyggeforvaltning", som ledelsen først havde forbudt, men senere måtte legalisere (fx mellemledere).

### Manglende økonomisk-administrativ transparens

Der er ikke transparens på ressourceforbrug og på forskellige aktiviteter. Rapporten kommer ikke med direkte kritik af mylderet af vice-direktører, men giver en klar kritik af uklare kompetenceforhold, beslutningsstruktur og medfølgende ansvarsforflygtigelse. Der er også "spændinger mellem økonomi og leverancer".

Som et grundlæggende problem fremhæves, at der ikke er transparens om ressourcefordelingen på aktiviteter: Front-office, back-office, projekter og fællesøkonomi m.m. Det betyder groft sagt, at institutterne ikke ved, hvad de betaler for, og det kan skabe "mytedannelser".

Som løsning foreslog ekspertergruppen en klargøring af, hvilke administrative opgaver, der faktisk egner sig til blive løst centralt og

standardiseret – og det er en klar anbefaling af tilbageføring til før-2011. Ekspertergruppen anbefalede således – på trods af ledelsens signal om, at hovedstrukturen vil blive bibeholdt – alligevel en reorganisering, så forvaltningens ledere får fokus på "brugersituationen", dvs. især på vip'ernes muligheder for at udføre kernefunktioner. Sagt med andre ord: Det vil være mest hensigtsmæssigt, at nogle administrative opgaver udføres af tap'ere placeret lokalt ved hvert hovedområde/institut (s.53).

jø

## 'Dem og os'-kultur

I organisationer kan der være tilløb til bureaukratisering med spændinger blandt dem i "produktionen" og dem i administrationen. Og det kan forstærkes af strukturelle opdelinger.

Eksperterudvalget konstaterer, at opbygningen omkring en enhedsadministration har været en sådan institutionel opdeling, som har øget kløften mellem 'os' og 'dem' på begge sider – og det har modvirket mulighederne for fælles tænkning og ejerskab. Underteksten til denne konstatering er, at den kraftige kritik fra især vip-personalet af enhedsforvaltning i høj grad er affødt af frustration over den administrative support, men at det ikke skal tolkes som kritik af de enkelte administrative medarbejdere; der er "stor dedikation" blandt tap-personalet og dette personale kan ikke agere uden for de givne strukturerammer. Helt bortset fra at de også kommer i krydspres fra toppen og gulvet.

Eksperterudvalget foreslår da også blødt, at der etableres "meningsfulde enheder" med det mål, at der skal sikres "en kompetent og brugerorienteret administrativ understøttelse af universitetets kerneaktiviteter.

# Ingen Lauritz-kritik

## Branding-politiet

AU-ledelsen lavede som led i struktur-reformen en branding-strategi rettet udad og tilmed et branding-kontor. Men strategien får en hård medfart hos vip'erne, som har oplevet det skabte enhedsbillede som useriøst. Der bruges skældsord som "brandingpolitiet", og de ansatte oplever, at det er udtryk for kontrol og manglende tillid med undertrykkelse af fagidentiteter. Og det opleves som demotiverende.

## Middagsselskabs-testen

Som en del af standardiseringen pålagde ledelsen de faglige områder en "enheds-branding" med standard-visuelle udtryk og med udtrykkeligt pålæg om, at forskere skulle anføre AU som deres ansættelses-sted frem for at nævne institutnavn og faglighed. Denne afmontering af fagligheden har mange oplevet som frustrerende og begrænsende for deres faglige præsentation.

Ekspertudvalget forklarer dilemmaet igennem en test: *Hvor kommer du fra, hvis du bliver spurgt ved af din bord-dame/herre?*

Her ville 70 pct. af tap'erne bare svare generelt: AU. Derimod ville tre ud af fire studerende først angive deres studieretning. Og blandt vip'erne ville halvdelen svare AU og den anden halvdel ville henvise til deres fagområde. Den primære identifikation med faget er størst på fagområder med mindste omlægninger (fx Statskundskab).



Rapporten fra AUs ekspertgruppe (juni 2014) kom ikke med direkte kritik af det forhenværende rektorat under Lauritz Holm-Nielsen – som den nuværende rektor Brian Bech Nielsen i øvrigt også tilhørte (som dekan).

Det er dog umisforståeligt, når det fremhæves som grotesk – "ikke meningsfuldt" – at ledelsen i 2011 vilkårligt uden analyser fastsatte, at 90 pct. af administrationen er enhedslignende og derfor kunne centraliseres (s.43/52/58).

Og selv om det var AU's store økonomi-krise, som i december fremprovokerede analysegruppens arbejde, så fortæller rapporten ikke, hvordan den drastiske 2011-struktur-reform var årsag til krisen: "Det ligger uden for ekspertgruppens kommissorium at evaluere årsagerne til den ændrede økonomiske situation" (s.9).

## Ulighed i myndighedsbetjeningen

Ekspertrapporten konstaterer, at det eksterne pres er vokset på uni'erne, og at forskere og miljøer er under pres med den større konkurrence-udsættelse af forskningsmidler. Og det rammer især myndighedsbetjeningen, som er kontraktforhold til forhandling med myndigheder.

Men dette giver en ulighed mellem de almindelige universitets-vip'ere og så 'sektorforsknings-vip'erne, fordi de første har træk på AU's basisforskningsmidler, mens 'sektorforskerne' må leve med udsving i de eksterne indtægter. Det betyder, at de ikke har budgetsikkerhed til at vedligeholde "en bred vidensbase", og det er kilde til stor frustration.

Ekspertudvalget anerkender problemet og anbefaler, at der indledes "en dialog" med henblik på at opnå forståelse for en mere lige finansieringsmodel (s.34).

## Vip-styring er kontrollerende

Ekspertudvalget refererer til undersøgelser, som viser, at effekten af ledelsens styring – fx løn eller ros – afhænger af, hvordan vip'erne oplever dette. Hvis den opleves som legitim og støttende for fagligheden, har det positiv effekt. Hvis styringen opleves som kontrol, falder vip'ernes indre motivation.

Ekspertgruppen konstaterer, at AU's forskere – som forskere i almindelighed, men i modsætning til andre akademikere – ser lønnen som mindre motiverende, hvorimod frihedsgrader og tillid er positivt motiverende. Men på AU er der også indikationer på en styring, der opleves som kontrollerende, fx når forskere pålægges en bestemt skematik, som når de skal præsentere sig enhedsmæssigt som AU'er i stedet for som forsker XX på YY-institut.

# DM'S FORSKNINGS- PRISER 2014



## Fortjener din forskerkollega samme anerkendelse som Dan og Annemarie?

DM (Dansk Magisterforening) uddeler igen i år to forskningspriser på hver 50.000 kr.

Priserne er forskernes egne og en anerkendelse af grundforskning, kritisk forskning og nytænkende anvendelse af forskningsresultater.

Gå ind på [dm.dk/forskningspriser](http://dm.dk/forskningspriser) senest 29/09 2014 og se, hvor nemt du indstiller en kandidat.

### Prismodtagere 2013

Annemarie Surlykke, cand.scient., professor, Syddansk Universitet

Dan Zahavi, dr.phil., professor, Københavns Universitet

# Tværfaglig i med- og m

Strategiplaner hylder tværfaglighed, men det har altså svære vilkår i praksis, erfarer Jonatan Leer, der arbejder med madkultur og -s

Et vildt forsøg – der virkelig ramte plet. Sådan var det med Jonatan Leers ph.d.-projektansøgning. Et projekt om maskulinitet i madprogrammer på Institut for Engelsk, Germansk og Romansk (Engerom) på KU. Det lyder ikke som noget, der ville give gode odds hos bookmakerne. Men sådan er forskningsverdenen så uforudsigelig.

”Planen var egentlig at jeg skulle have en ph.d. i fransk litteratur. Jeg havde under mit studie været i Paris og læse litteratur, og jeg havde skrevet speciale om litteraturteoretikeren Roland Barthes, så jeg søgte nogle meget snævre, nørdede projekter om køn i litterær kontekst. Dem fik jeg ikke. Men da jeg skrev et forslag om køn og madprogrammer, røg den lige igennem,” fortæller Jonatan Leer.

## Kultur- og tekstanalyse

Madinteressen har han med fra sin barndom, hvor han – med sine egne ord – var ”et mærkeligt barn, der læste kogebøger og så madprogrammer”. Siden har han dyrket madlavningen både privat og som ’kogekone’, og han har optrådt som madskribent i forskellige blade.

Og med projektet, der kombinerede en kultur- og tekstanalyserende tilgang til både mad og køn, ramte han noget, de angiveligt stod og manglede på Engerom-instituttet.

”De kører traditionelt i to spor – sprog og litteratur. Men det ville de gerne bløde op ved at få nogle, der beskæftiger sig på tværs af fagene. Det gør mit projekt, og samtidig havde de ingen, der forskede i mad, og ingen, der forskede i køn,” forklarer Jonatan Leer.

## Ph.d.-udvælgelse et strategisk spil

Han var selvsagt glad for ansættelsen, men samtidig var det også et eksempel på, at bevillinger og ansættelser i høj grad også er et strategisk spil.

”Man har en forestilling om, at ph.d.-ansættelserne bliver givet til de bedste. Men det er en sandhed med modifikationer, for det kræver i høj grad også, at man kommer med det rigtige projekt på det rigtige tidspunkt. Der var 400 ansøgere om ph.d.-stillinger, og heraf blev de 200 erklæret egnede, men



Madprogrammets popularitet: Maskulin eskapisme med Price?

kun 12 endte med at få det. Så det er altså et spørgsmål om, hvad instituttet gerne vil have,” siger Leer, der havde fået et vink om, at hans projektforslag måske ikke var så tosset, som det kunne virke.

”Jeg havde hørt om, at det måske kunne være noget. Men der var også nogle, der sagde: det der er helt væk.”

## Ingen vejledning til det tværfaglige

Men selvom ansættelsen var i hus, meldte der sig nye udfordringer for hans projekt. Han blev ansat, fordi hans projekt med sit emnevalg og tværfaglighed gik nye veje. Problemet med det var, at der ikke rigtig var nogen, der kunne fortælle ham, hvordan han så skulle gøre.

Usikkerheden fik Leer til at gå ud i byen for at søge metodiske input til sit projekt.

”Jeg præsenterede projektet for nogle medieforskere, der mente, at jeg skulle registrere samtlige madprogrammer i de tre konkrete lande, granske seertallene og se på kønsfordelingen. Så talte jeg med nogle sociologer, der mente, det var lidt poppet, men hvis jeg kunne bruge det til at formulere en kritik af den globale økonomis udnyttelse af genren, så kunne det være noget. Så

talte jeg med en historiker, der mente, at jeg måtte gå helt tilbage til renæssancen og se på henholdsvis den katolske kultur, som er hedonistisk, og så den protestantiske, hvor den enkelte er ansvarlig over for sin gud. Det ville blive en meget lang afhandling, og alle ville egentlig dreje mig væk fra det, jeg var mest interesseret i,” fortæller han.

Hans lille videnskabsfaglige rundtur var nok interessant, men ikke særligt inspirerende for et tværfagligt projekt, måtte han konstatere.

”Det er jo interessant – alle taler om tværfaglighed, men tværfaglighed betyder, at du skal gøre det på min måde og med metoderne i min disciplin. Jeg synes egentlig, at det var lidt deprimerende. Men samtidig var det en opgaven for mig som akademiker: Jeg må selv definere, hvad det er, jeg kan og vil kigge på,” siger Leer, der endte med at få en forsker fra fransk-studiet samt en medieforsker fra AU som vejledere.

## Lærte at koge selv...

I dag, hvor afhandlingen er afleveret og forsvaret, ser han tilbage på en proces, der ikke mindst har været udviklende for hans egen identitet som forsker.



## Madprogrammets popularitet

– de spiller på vores higen efter natur og nærhed

”Når man har et projekt, som er anderledes, gør det, at man har rigtig mange overvejelser og alle mulige aspekter. Det tror jeg modner en som forsker, hvis man kan stå ved det. Det første halvår var svært, men så besluttede jeg mig for, støttet af mine gode vejledere, at nu gør vi det her. Det med at vokse op i et fag og fortsætte en forsknings-tradition, hvor tingene giver sig selv – det er meget trygt, men det andet giver nogle kompetencer, som er ekstremt vigtige.”

Det med at tværfagligheden har svært ved at rodfæste sig på universitetet ud over i skåltalerne, blev igen klart for Jonatan Leer, da han nærmede sig afslutningen af projektet og kunne konstatere, at stillingerne, der blev slået op, kørte videre i de faste monofaglige rammer.

”Jeg tror, det er meget svært at lave tværfaglige stillinger – både rent strukturelt og fordi folk har svært ved at forestille sig, hvad man skal bruge de der tværfaglige profiler til. Og så tror jeg også, der er en autopilot på, når en forsker går på pension, så slår man samme stilling op. Oplevelsen er, at tværfaglighed mest er noget, man taler om. Men på et tidspunkt, må der vel ske et skred,” siger Jonatan Leer, der vurderer, at visse andre universiteter er mindre konservative end KU, hvad angår tværfaglig forskning og stillingsprofiler.

### Tværfaglig madforskning

For Leer er det dog langt fra slut, hverken med mad eller med tværfaglighed. Umiddelbart efter sin afhandling blev han ansat på projektet **’Smag for livet’** – et stort forsknings- og formidlingsprojekt omkring madlavning og smag med deltagelse af forskere fra både SDU, AU og KU. Ind til videre er han ansat som videnskabelig assistent og håber på en længere tilknytning.

”Den tilgang, der er til tværfaglighed på projektet, synes jeg er meget opmuntrende. Det er ledet af en biofysiker, der taler om massiv tværfaglighed og åbner for både kulturelle, pædagogiske og filosofiske perspektiver på smag. Det lyder lovende.”

lah

Det startede IKKE med **Jamie Oliver** ... og så alligevel lidt.

Den britiske stjernekok, der i slutningen af halvfemserne fik sit gennembrud som utraditionel tv-kok og formåede at kombinere avanceret madlavning med en ung, moderne livsstil. Oliver spiller en central rolle i Jonatan Leers ph.d.-afhandling om maskulinitet i madprogrammer, fordi han ifølge Leer markerede et skifte.

”Før det var mænd i madprogrammer typisk frankofile levemænd eller professionelle kokke med uniform i studiet. De var så tit modstillet kvinderne i programmerne, som ofte var husmødre eller husholdningslærere, der betonedede det enkle og det nære,” fortæller Leer.

Men med Jamie Oliver var det noget helt andet. Pludselig var der dømt gourmet i ungdomshyblen.

”Først står han med uniform på en fransk restaurant og får ordrer. Når han så får fri, smider han uniformen og laver dejlig italiensk mad. Han har det der åbne køkken i sin lejlighed, hvor alle vennerne kan komme. Og så viser han, hvordan man kan bruge madlavning til at udfylde forskellige roller. En dag kan han invitere vennerne over og lave stærk karry, næste dag kan han invitere niecerne over og lave pasta med dem – han viser omsorg og uddanner dem.”

### Maskulin eskapisme med Price

Jamie Oliver har ifølge Jonatan Leer været afgørende for den store bølge af madprogrammer i tv, fordi han viste, at der kan fortælles mange forskellige historier omkring det at lave mad.

**Naked Chef**-programmet viser, hvordan man kan være ung, have interesse for mad og bruge det i sin livsstil. Det har iværksat en række nye formater, men også en række modreaktioner, for eksempel **Gordon Ramsay**, der beholder uniformen på og udøver en patriarkalsk maskulinitet, forklarer Leer.

En anden central spiller i Leers afhandling er vores egne Price-brødre **’Spise med Price’**, der også eksponerer en karakteristisk form for maskulinitet, når de laver mad.



Universitetet vil have tværfaglighed, men har svært ved at håndtere det, konstaterer Jonatan Leer.  
Foto: Privat

”Jamie Oliver bruger madlavning til at score points på den sociale skala. Men Price-brødrene gør noget helt andet. De tager op i et sommerhus og isolerer sig fra verden. De vil væk fra hverdagen. De vil skabe et rum i sommerhuset, hvor de kan lege og overskride normer for madlavning, for eksempel ved at bruge enormt meget smør eller at lege med døde dyr, før de spiser dem.”

Leer kalder **’Spice med Price’** for en form for maskulin eskapisme. De to mænd isolerer sig med vilje for at kunne dyrke en maskulin tilgang til det at lave og spise med.

### Natur og nostalgi

Når Jonatan Leer skal forklare, hvorfor madprogrammer i tv har nået den ekstreme popularitet, de har i dag, peger han på en romantisk søgen efter det forgangne.

”I medierne dyrker man ting, man ikke har. For eksempel Price-brødrene, der dyrker familien, de ikke har længere. Gordon Ramsay har et rum, hvor man må råbe og skrike fuldstændig forrykt, hvor den arkaiske identitet kan udfolde sig,” siger han.

Et andet godt eksempel ses omkring det ny nordiske køkken og de værdier, der knytter sig til.

”Vi lever i en globaliseret verden, hvor vi søger tilbage til vores rødder og har en ide om, at vi har tid til at gå ud i naturen og finde bær og krydderurter. Det er tabet af her og nu, tid og sted, national selvfølelse, de små afgrænsede rum. Men hvis vi griber fat i naturen, kan vi få det tilbage. Rodfrugterne er jo selve symbolet på det nye nordiske køkken – det handler om rodfæste i den globale, flakkende verden.”

# 'OL i videnskaber

– lød poptitlen, men det var altså ikke en konkurrence, forsikrer arrangørerne af sommerfestival – som var mest naturvidenskab

Der var både til gården og til gaden, da København i juni måned var vært for Euroscience Open Forum og den tilhørende videnskabsfestival Science in the City. De lærde kunne gå på konference og høre om for eksempel *Global rescue management* eller *A new revolution of the mind*, og samtidig var der underholdning for folket i form af en videnskabsfestival, hvor universiteter, organisationer og virksomheder udstillede og underholdt med alskens videnskabsbaserede indslag. 'Videnskabens Olympiske Lege', hed det i pressematerialet fra Uni-ministeriet. Og det er en titel, som **Stina Nordsborg**, leder af ministeriets ESOF-sekretariat, dog kun delvist står inde for:

"Det fortaber sig lidt i historien, hvor den titel kommer fra. Jeg tror måske, DR havde det med i en overskrift, som så er blevet hængende. Der er jo tale om tværgående discipliner som i OL, men det er ikke en konkurrence, så på den måde, er det et dårligt valgt billede," siger hun.

## Flere besøgende end forventet

Bag ESOF står den private organisation **Euroscience**. De udvælger – næsten som ved et OL – et land blandt forskellige ansøgere, der får lov at afholde arrangementet, som altså både indbefatter en forskningskonference og Science in the City-festivalen. Danmark lagde billet ind og fik tildelt værtskabet i forbindelse med ESOF 2012, der blev afholdt i Dublin.

"Når man har søgt om værtskabet, er det ud fra den overbevisning, at det kan hjælpe til at sætte positivt lys på kvaliteten af dansk forskning og hjælpe til at skaffe internationalt netværk til danske forskningsinstitutioner. ESOF er et forum, hvor man debatterer fremtiden for forskningen, og det er noget, vi gerne have indflydelse på," forklarer Nordsborg.

Pengene – et samlet budget på 36 millioner kroner – kom dels fra finansloven, dels fra EU-kommissionen og dels som støtte fra fonde og organisationer.

Selve konferencen havde deltagelse af over 4000 forskere, erhvervsfolk, politikere og journalister – herunder store internationale medier som NBC News, Xinhua News Agency, ARD og Guardian.

På den mere hjemlige front var arrangementet også en publikumssucces med 38.000 besøgende.

"Det er vi meget, meget glade for. Vi havde målsætning på 30.000, og 38.000 er meget for en event, der bliver afholdt første gang, og som folk i udgangspunktet ikke kender. Der var mange skoleklasser forbi, og det synes vi er positivt, og det var udstillerne også glade for," fortæller hun.

## Våd dominans på festival

Ser man ned over de mange Science in the City-events, var der tydelig overvægt af tekniske, naturvidenskabelige og sundhedsvidenskabelige arrangementer. Omvendt var det sparsomt med de "tørre" discipliner ved dette videnskabs-OL.

Nordsborg forklarer, at universiteterne selv bød ind med forslag til udstillere, og at man fra arrangørernes side ikke havde ønske om at tilgodese nogle områder frem for andre: "Jeg tror du har ret i, at der var mere fra de våde videnskaber, og jeg har ikke forklaringen på hvorfor. Men et element er jo, at de repræsenterer en større del af forskningen, så der er en naturlig balance. Så ved jeg ikke, om de våde områder måske er mere vant til at formidle i formater som dette. Det er muligt," siger hun.

Og det er faktisk en forklaring, Maja Horst, leder af Institut for Medier, Erkendelse og Formidling på KU, også kommer op med:

"NAT har i mange år skullet øve sig på at kommunikere om forskning. HUM har altid kommunikeret meget, men i andre sammenhænge som for eksempel i anmeldelser, bøger og museer, der formidler kunst og historie. Samfundsvidenskab kommunikerer hele tiden i medierne. Der har NAT været mere afkoblet, så man har fundet ud af, at man må gøre noget særligt, som for eksempel at etablere Experimentarium. Og når der så kommer sådan en videnskabsfestival, er det lettere for NAT'erne at byde ind," fortæller Maja Horst

## Tørre videnskaber mangler dimser

Horst har forsket i forskningsformidling gennem en årrække og deltog selv i et fælles KUtelt med en installation omkring forskningens sociale ansvar – ifølge hende selv en af de mere "svære" af indslagene i KUteltet. Og de



De våde fag var i overalt ved videnskabsfestivalen.

tørre videnskaber er generelt handicappede i forhold til den slags formidling, på grund af deres metafysiske karakter.

"Det er jo noget med at have en idé om, hvad man overhovedet kan lave til sådan et arrangement. Jeg har jo arbejdet med formidling, men for andre er det svært at se, hvordan man skal formidle forskningen. Det er uhåndgribeligt," siger Maja Horst, og nævner også, at de samme problemer går igen, når det handler om at sælge historier om humanistisk forskning til pressen.

"Journalisters forestilling om, hvad videnskab er, er ret begrænset. Jeg synes, jeg har svært ved at sælge mine historier i forhold til naturvidenskab. Det er svært, når man ikke kan pege på dimser, og det kan vores forskning ikke," siger hun.

*Humaniora har jo i nogle år kæmpet med et dårligt ry – er man for dårlig til at flashe sig selv, for eksempel i sammenhænge som denne?*

"Det kan du sige. Men man kan også sige, at HUM formidles meget mere end NAT på andre områder, så måske er det ikke så vigtigt. Og realistisk set – når jeg som leder

# b' i København



videnskabsfestivalen Science in the city, som trak mange københavnere af huse.  
Foto: ESOF2014.org

ser på, hvordan vi bruger vores ressourcer, er det ikke nødvendigvis der, vi skal bruge mere af vores tid," siger Maja Horst.

## Ukendt for danske forskere...

Selvom både deltagertallet ved konferencen og besøgstillene på Science in the City var flotte, kan FORSKERforum ikke registrere, at festivalen var kendt blandt danske forskere.

**Professor Dorte Dahl-Jensen** fra Niels Bohr Institutet på KU deltog som oplægsholder på konferencen og brugte også tid på at besøge Science in the City. Men hendes indtryk er, at begivenheden gik hen over hovedet på mange danske forskere.

"Jeg hørte om det, fordi der blev sendt en mail ud til alle grundforskningscentre, men jeg fik ingen besked gennem universitetets kanaler overhovedet. Så det var lidt svært at fange, at det fandt sted. Jeg har også kigget på KU's side, om der var links til arrangementet, men det fandt jeg aldrig".

På konferencen oplevede Dorte Dahl-Jensen, at hun generelt ikke stødte på så mange danske forskere: "Det er synd, at der

ikke blev gjort mere opmærksom på det. KU havde et stort telt på Science in the City-festivalen, og vi ærgrede os faktisk over, at vi ikke var blevet spurgt, om vi ville bidrage med noget om polarforskning," forklarer Dahl-Jensen, der på NBI er tilknyttet afdelingen Is og Klima.

## Mest for almindelige mennesker

Maja Horst genkender også, at arrangementet blandt mange danske forskere ikke har haft den store interesse: "Mange forskere oplever ikke festivaler som denne som relevant. Det er jo stadig sådan, at

forskningskommunikation ikke opfattes som det vigtigste, vi laver på universitet. Jeg tror, mange forskere på mit eget institut heller ikke kendte til det. Men det er fint nok. Meningen med Science in the City er, at det skal åbne videnskaben op for almindelige mennesker," siger Maja Horst.

Hun er generelt positiv over for arrangementet: "Det var sjovt at være med til, og sammenligner man med, hvad der ellers bliver lavet af festivaler i verden, så kan vi godt være stolte."

lah

## Picnic med professoren

Professor Dorte Dahl-Jensen fik lækker mad og gav gode karriereråd til unge forskere

En af ESOF-konferencens mere utraditionelle tiltag var konceptet '**Picnic with the prof**', som gik ud på at unge forskere kunne tilmelde sig en særlig frokost, hvor de ville sidde til bords med en international topforsker, som under hyggelige former kunne fortælle og give gode råd om, hvordan man skaffer sig en karriere som forsker.

Hver dag under konferencen var et hold af professorer linet op, og hver af disse fik en håndfuld af unge forskere med til bords. En af professorerne var Dorte Dahl-Jensen, professor i glaciologi ved Niels Bohr Institutet, KU: "Det foregik oppe i Carlsberg-akademiet, så det var meget fine omgivelser, og maden var rigtig lækker".

Konceptet er en traditionel del af ESOF-konferencen, og formålet er, at yngre forskere kan møde erfarne topforskere ansigt til ansigt under uformelle omstændigheder og tale idéer, videnskab og karriereveje. Samtidig har de unge forskere også mulighed for at møde ligesindede og knytte netværk.

"Jeg blev sat med en gruppe af ph.d.-studerende, hvoraf alle på nær en var udenlandske. Vi præsenterede os, og de stillede

spørgsmål, primært om, hvad man skal gøre for at komme frem i verden, og hvordan man får en fast stilling. Og jeg fortalte for eksempel, at det er vigtigt at skabe sig et internationalt netværk, vigtigt med udlandsophold, at man publicerer meget og generelt viser initiativ. Det var utrolig livligt og spændende, og det endte nærmest med, at vi måtte smides ud," fortæller hun.

Ifølge Dorte Dahl-Jensen har der i de senere år været øget fokus på, at konferencer og videnskabelige arrangementer også skal have indhold, der retter sig mod yngre forskere og deres karrierepleje.

Men professorfrokosten er ny for hende: "Det er mere intimt, og de tør spørge mere. Jeg tænkte, at jeg godt kunne lære noget her og gøre noget tilsvarende. Man kunne for eksempel arrangere konferencemiddage sådan, at man blander de ældre professorer med de yngre forskere."

Hun konstaterede dog, at der var flere ledige pladser ved frokostbordene. Arrangementet fik ikke helt den opmærksomhed, det fortjente.

# Sommerskole – en i

Kan et intensivt kursus over to uger give lige så meget læring som et normalt semesterkursus? Ja – og lidt til, siger en underviser på A

En intensiv og givende studieform – både socialt og fagligt.

Sådan lyder i store træk den beskrivelse, **Rolf Stavnem** giver af et sommerskole-kursus. Han er post.doc. og underviser i norrøn litteratur ved Institut for Æstetik og Kommunikation – Nordisk Sprog og Litteratur på AU, og en del af det arbejde ligger midt i sommerferien, nemlig i form af sommerskolekurset 'Viking Mythology and religion', som han er arrangør af sammen med en kollega.

"Selve formen giver jo noget helt særligt. Når man sidder 16 dage sammen, 6 timer hver dag, så kommer man tæt på hinanden, og vi bruger også tid sammen efter undervisningen. Deltagerne på sommerskolen er en meget blandet flok af studerende, og vi plejer at sige, at det er her, de studerende knytter deres første internationale netværk".

## Særlig gevinst: Udenlandske undervisere

Men det er ikke kun de studerende, der knytter internationale kontakter. På 'Viking mythology and religion'-kurset er der i alt 8 forskellige undervisere, hvoraf flere af dem er udenlandske forskere, der er kommet til Danmark for at undervise på netop det kursus. Og for Rolf Stavnem er mødet og samværet med disse forskere et særligt aspekt ved sommerskolen.

"Jeg er i sådan en mellemposition – jeg glæder mig lige så meget som de studerende til at møde de her internationale topforskere, hvis artikler vi jo har læst, inden de kommer. Så på den måde er jeg på lige fod med de studerende. Samtidig er jeg den, der skal bringe forskere og undervisere sammen og skabe det rum, de kan mødes i."

De udenlandske undervisere er ofte meget indstillet på at have et socialt fællesskab med de studerende i kursusperioden, og det gør det naturligt for Rolf Stavnem også at engagere sig mere socialt, end han måske ellers ville gøre.

"De internationale forskere/undervisere gør det oplagt at man mødes og lærer hinanden at kende. De skal jo også modtages og blandes ind i det sociale. Så jeg vil typisk gå med personen hen på kaffebaren sammen med de studerende, hvilket jeg nok ikke ville have gjort ellers. Men formen gør det oplagt, at man bliver siddende og snakker videre."

Han fortæller, hvordan den intensive



kursusperiode skaber en særlig dynamik, ikke mindst i forhold til de udenlandske undervisere: "Der er en stemning, der godt kan være lidt svær at beskrive. Men rejser man langvejs fra og møder en gruppe, der er interesseret i det, man underviser i, så sker der altså noget andet. Så formen lægger op til noget andet, end hvis man mødes uge efter uge."

## Ikke en badeferie

Sidste år kunne man i UNIVERSITETSavisen læse artiklen 'De letteste ECTS-point', som blandt andet pegede på universiteternes sommerskoler som en nem og hurtig løsning, hvis man som studerende mangler nogle point.

Men for de kurser, Rolf Stavnem har stået bag, gælder det i hvert fald ikke, at der er mindre arbejde på sommerkurserne.

Tværtimod:

"Sammenligner man med et regulært kursus, så er der flere konfrontationstimer på et sommerkursus. De har en kæmpe læsemængde på sommerkurset, og mit indtryk er, at de har gjort sig store forberedelser. Teksterne bliver lagt ud halvanden måned inden kurset på en elektronisk platform. Og mit indtryk er, at graden af forberedelse er langt større på dette kursus end mange af mine semesterkurser. Så jeg vil ikke købe den påstand. Men altså ... hvis man synes, det er lettere at tage et kursus, fordi det er enormt sjovt, så er det nok lettere. Som hovedregel er det sjovere at tage sommerkursus."

*Kan man nå længere rent fagligt på et sommerkursus?*

"Det er svært at svare på, for når folk

# Intensiv studieform

AU Summer University



AU Summer University har haft en jævn stigning af kursister. I år var der 1500.  
Foto: Anders Trærup

tager sommerkursus, kommer de ofte med en del forhåndsviden. Men målt ud fra eksamen er der et ekstremt højt niveau. Eksempelvis havde jeg forrige år to amerikanske studerende, der aflagde fremragende eksamener, selv om de aldrig havde hørt om nordisk mytologi. Både censor, en professor fra Harvard og jeg var dybt imponerede,” fortæller Stavnem.

## Uhomogen international gruppe

Men selvom de fleste studerende på kurset er dygtige og dedikerede, er der også udfordringer. Typisk er halvdelen af de studerende fra udlandet, lige fra Fjernøsten til Amerika. Det skaber af og til en fagligt uhomogen gruppe.

”Det er studerende med forskellige læringstraditioner, forskellige baggrunde,

forskellige sproglige udfordringer ... nogle har faktisk svært ved at udtrykke sig på engelsk. Så det giver en hel del udfordringer. Der er alle muligheder for at få et fremragende kursus og få oplevelsen af et internationalt miljø. Langt de fleste formår at gribe det, men der er nogle, der ikke gør det,” fortæller Stavnem, der af og til må agere faglig kittelim mellem de dygtige og dem, der har svært ved at følge med.

”Det er balancekunsten – du fremlægger materiale, og så er der utroligt dygtige studerende, der bringer diskussionen op på et højt niveau. Min opgave er at holde fast i det, men samtidig formidle det til dem, der sidder med åben mund og polypper. Jeg vil aldrig bede de dygtige om at holde sig tilbage.”

## Den frie danske pædagogik

Den danske pædagogiske tradition kan også være lidt af en mundfuld for fremmede studerende. Mange lande har tradition for mere udenadslære og mindre fri diskussion.

”Vi har en form, hvor vi kaster noget på banen, og vi diskuterer os frem til en forståelse. Andre kulturer er mere top-down og reproducerer, hvad der står i teksterne. Man skal være bevidst om de ting, men samtidig er det internationale studerende, der har valgt at komme til Danmark. Det må være en del af oplevelsen for dem, der ikke er vant til den danske måde.”

Omvendt kan der ifølge Rolf Stavnem også være lidt af udfordring for de danske kursister, der pludselig stifter bekendtskab med den arbejdsnorm, der findes hos studerende i andre dele af verden.

”Groft sagt arbejder de udenlandske studerende meget hårdere end de danske. Så danskerne kan få inspiration til lige at lægge barren lidt højere. Det kan være enormt givende, at de får prøvet sig af over for andre,” siger han.

## Mere ideel studieform for mange

Kurset 'Viking mythology and religion' løb over 2½ uge og tæller for 10 ECTS-point, hvilket altså svarer til en tredjedel af undervisningen på et semester. Men ifølge Rolf Stavnem er det faglige niveau og udbytte mindst lige så højt som på et kursus, der kører fortløbende over et semester.

*Er det i virkeligheden er en mere ideel*

*studieform end det almindelige semesterkursus?*

”Det tror jeg, det kan være for mange. Som lærer har du de studerende hele dagen, du er med i deres diskussioner, og vi lærer hinanden at kende. Det giver tryghed, som er vigtig når man skal diskutere komplicerede emner. Jeg tror, man med fordel kunne tænke den intensive form ind i studierne i langt højere grad.”

lah

## Sommerskoler i vækst

Søgningen er stor – for nogle er det videnslyst, for andre nød, fordi de skal tage suppleringskurser, før de kan blive optaget på deres ønskestudium.

Universiteternes sommerskoler, hvor studerende kan optanke ECTS-kontoen med intensive kurser over få uger, er i stor vækst. Det er ikke mindst fremdriftsreformen, der har øget behovet for, at studerende hurtigt kan supplere og indhente manglende kurser og ECTS-point. Eksempelvis er det en del af aftalen, som KU's ledelse og de studerende indgik efter vedtagelsen af fremdriftsreformen, at der skal tilbydes flere sommerkurser.

Men det er ikke kun regeringens pisk, der gør det populært at studere i sommerferien. På Aarhus Universitet kan Dorte Føns Sørensen, der er projektleder på AU Summer University, fortælle om en løbende vækst frem til i år, hvor man havde 1500 studerende på de 53 kurser, der blev udbudt.

# DILEMMA

## HR giver mig knopper

Jeg ved godt, at nogle synes, det er upassende at kritisere kolleger i administrationen. Men jeg gør det alligevel, for jeg står ikke alene med min frustration. (Jeg kan jo se af AU-vipæres kommentarer til ekspertudvalgets spørgeskemaundersøgelse fra juni, at jeg langt fra er alene om min kritik).

Jeg er helt enig i AU-ekspertudvalgets bureaukratikritik af den forfejlede "enhedsadministration" med funktionsopdelte søjler, der opererer selvstændigt. Det var også en stor misforståelse, at tap-personale blev fjernet fra de nære opgaver på institutterne. Det har ikke virket understøttende på det faglige, derimod har det ført til etablering af vicedirektør-områder som små selvstændige kongedømmer.

Jeg mener dog, at særlig kritik bør rettes mod en dysfunktionel HR-funktion med alt for uklare beføjelser. Bare betegnelsen HR giver mig knopper, for i gamle dage hed det bare "Personaleadministration". Nu skal *Human Relations* foregive, at det også handler om personalepleje, selvom det fungerer som et ledelses- og styringsredskab.

HR har selvstændiggjort sig. Udefinerede rammer mellem personalejura (fx ansættelsessager) og management har givet AU's HR frie rammer. Det er brugt til at indføre et utåleligt kontrolregime og detaljstyring med mikro-management på vipernes og institutternes hverdag, som HR-personalet intet ved om. Og HR orienterer sig opad mod ledelsen, ikke nedad mod os menige.

Det bliver ikke bedre af, at HR opererer med et fornærmende og omklamrende nysprog, når man kalder en fyringsrunde for "budgetproces 2014". Eller viser et teknokratisk menneskesyn i fyringsrunden ved at udsende et "Inspirationskatalog til udvælgelseskriterier".

HR er inde over alt for mange beslutninger og agerer buffer mellem den reelle ledelse og medarbejderne og blokerer dermed for, at top-ledelsen ved, hvad der faktisk foregår, og hvad der tænkes på gulvet.

HR sidder nemlig milevidt og uvidende fra de fleste medarbejderes faktiske arbejds- og ansættelsesvirkeligheder. Juridisk afdeling på HR fastlægger bestemmelser om ansættelsesforhold uden overhovedet at have kommunikeret med den ansatte. Også selv om en samlet institutledelse – inklusive institutlederen – er lodret uenige!

Kommandogange og procedurer er centraliserede. Jeg har endnu aldrig kunnet få et kontant svar ved personlig henvendelse til HR. HR udsendte et direktiv med et MUS-skema, ingen vil bruge, fordi det mangler basale funktionaliteter. Der er ingen direkte kommunikation mellem institutterne og (juristerne i) HR's back-office. Det gavner ikke processerne, at forvaltning af hvad som helst – fra ansættelser til MUS – skal ske gennem en HR-partner, som ender med, at sager turneres rundt mellem medarbejder, institut, personalejurist o.a. fordi HR-partneren ikke er sagkyndig og laver alt for mange fejl.

Nogle gange har vi fornemmelsen af, at HR er til for bureaukratiets egen skyld, og at HR's egentlige formål er at legitimere sig selv opad via etablering af kontrolmekanismer, procedurer, pålæg m.m. Samtidig kan jeg ikke frigøre mig for, når vi protesterer, at de belærer os med undertonen 'al forandring er svær, og vi skulle prøve at være mere forstående'. Signalet er ikke hensynet til universitetets kerneydelser, nemlig forskning og undervisning.

Det er meget frustrerende, for i dagligdagen er HR's absurditeter ikke til at trænge igennem. Her mødes man af det uigennemtrængelige svar om, at HR-personen bare følger reglerne / proceduren / ansvarsfordelingen.

Jeg og mine kolleger oplever afmagt over for noget, som kunne være meget bedre, nemlig lokalt og personligt forankret. Men hvordan får vi gjort op med HR-vældet på universiteterne? Hvem skal starte, hvor og hvordan?



### Etikeren: HR er kulturkamp

Det mindste siden Max Weber skrev sin nu berømte bog om "Kapitalismens ånd og den protestantiske arbejdsetik", har man vidst, at arbejdet i et moderne, teknologisk udviklet samfund ikke kun er afhængig af logistik, automatik og organisation, men også af menneskelige faktorer. Jo mere intensiv og videnstung en arbejdsproces bliver, jo mere kræver den af arbejderens psyke i form af koncentration, motivation og omstillingsparathed. En moderne virksomhed har derfor ikke kun brug for en administrerende direktør, men også for en HR-afdeling. De har forskellige funktioner, men trækker på samme hammel, nemlig virksomhedens effektivisering, udvikling og konkurrenceevne.

HR-afdelingen har overtaget den funktion, som personalekontoret tidligere havde. Skiftet fra personalekontor til Human Relation Office er ikke kun en konsekvens af den almindelige anglicisering (der i sig selv er et udtryk for, at vores arbejdsliv omformes efter engelsk-amerikanske, liberalistiske normer). Det er også et tegn på, at det gamle gruppefællesskab (personalet) nu erstattes af individet som objekt for ledelsens management. Fællesskabets mulige solidaritet mellem objektivt ligestillede personer udskiftes med mere individuelle, menneskelige relationer. Den faglige kamp for bedre arbejdsforhold opløses psykologisk af individualiserede løntillæg (NyLøn) og MUS-samtaler.

I praksis kunne HR godt være et redskab til en kvalitativ udvikling af arbejdspladsens kultur med respekt for medarbejdernes personlige integritet, selvstændighed og psykologiske vækst – og det er HR da også på nogle arbejdspladser, ofte med fokus på anerkendelse og etik. Men desværre bliver HR i stadig større omfang sammentænkt med

## 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.

human Capital og Human Resource Management. Det er kernen i NEW (New public management) og LEAN.

**D**esværre er universiteterne – især efter universitetslovens indførelse – ved at komme alt for godt med på dén vogn. Det bliver synligt, hvordan 'den menneskelige faktor' opfattes som en hindring eller træghed i forhold til de uophørlige rationaliseringer og reformer og derfor som noget, der skal overvindes eller motiveres til 'omstillingsparathed'. Oppefra.

*Hvad kan du gøre?*

Det vil være uforsvarligt at anbefale en individuel protest mod systemet i form af lydighedsnægtelse eller samarbejdsvægning. Hvis du gør det, handler du på systemets præmisser, der netop gennem sit management har isoleret dig fra fællesskabet med dine ligestillede. I systemets optik er det dig, der er problemet. Det er dig, der er noget i vejen med. Og du bliver fyret, når lejligheden byder sig.

Der er tale om en kulturkamp, og den kan bedst føres kollektivt. Hold ledelsen fast på, at HR ikke bare skal have det som formel, men som reel opgave at arbejde aktivt for kvalitativ udvikling af arbejdspladsens kultur med afsæt i medarbejderne, for trivsel giver altså størst kreativitet. Hold ledelsen fast på de reelle, kvalitative forbedringer, der måtte blive foreslået. Og læg pres på ledelsen, fx ved at kritisere denne offentligt, gerne sammen med andre, når 'omsorgen' for din person alt for gennemskueligt bare handler om, hvordan ledelsen kan finde og udnytte dine ressourcer, detailstyre dit arbejde og kontrollere din tankegang.



### Kynikeren: HR er ikke hygge

**H**vordan får vi gjort op med HR-vældet på universiteterne?”, spørger du.

Men spørgsmålet forudsætter jo, at der findes HR-vælde på alle universiteter her til lands. Den evidens, som du fører i marken til støtte for din kritik, stammer fra et enkelt universitet – dit eget.

Et hurtigt og kontant svar på spørgsmålet kunne derfor være: ”Tal med din institutleder og tillidsmand om at få problemet taget op i samarbejdsudvalget. Hvis HR virkelig agerer så virkelighedsfjernt og bureaukratisk, som du beskriver, må der være grundlag for en samlet aktion for at få universitetets ledelse til at tale et alvorsord med HR-chefen. Men det har du måske allerede forsøgt uden resultat?

Hvis det er tilfældet, ligger problemets egentlige årsag måske i, at HR er noget helt andet, end du tror. Du mener, at HR står for Human Relations. Gid det var så vel kunne man sige.

**P**å mange arbejdspladser oversættes HR imidlertid til Human Resources.

Og det er noget ganske andet. Human Relations-HR beskæftiger sig med de sociale relationer på arbejdspladsen: Ledelsesformer, samarbejde, trivsel og den slags. Fokus er på arbejdsmiljøet, som helst skal blive bedre

og understøtte motivation og arbejdsglæde. Human Resources-HR beskæftiger sig derimod med medarbejderne som en økonomisk ressource på linje med bygninger og laboratoriestyr. Fokus er på output pr. VIP af STÅ, artikler, Web of Science points og eksterne bevillinger.

Sagt provokatorisk, så kan Human Relations-HR ses som hygge-HR, mens Human Resources-HR kan ses som produktions-HR. Hertil vil en arbejdspsykolog sikkert sige, at uden trivsel fungerer mennesket dårligt som produktionsfaktor, – især hvis produktionen er lagt i hænderne på højt specialiserede fagfolk som universitetsforskere. Lad det nu være.

Min pointe er, at din kritik rammer forbi målet, fordi du har misforstået HR-afdelingens grundlæggende formål. Den eksisterer ikke for at sprede hygge og god stemning blandt VIP'erne. Den er til for at sikre en optimal udnyttelse af de VIP-ressourcer, som konkurrencestaten stiller til rådighed for universiteterne, så de kan bidrage til at styrke nationalproduktet og konkurrenceevnen. Og en sådan HR-enhed benytter sig naturligvis af en sprogbrug, som passer til konkurrence-universitetets selvforståelse.

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



# LEGO-academics

Legetøjsfirmaet blev kritiseret for at lave kønsdelt legetøj.  
Nu har de lavet kvindelige forskerfigurer

LEGO har netop frigivet sine nyeste lego-sæt, hvor topnyheden er forsker-figurer og tilmed kvinde-figurer: En kvindelig palæontolog, kemiker og astronom med arbejdsredskaber. I England er de straks døbt LEGO-academic's.

De tre kvindelige forskere står i skarp kontrast til legetøjs-markedets stereotyper, hvor piger er overladt til at identificere sig med prinsesser eller Barbie-idealiser. Figurerne er da også skabt af LEGO udviklingsinstituttet efter kritik af firmaet for at bygge på køns-stereotyper, fx det lyserøde LEGO-Friends for nogle år siden. Der blev påvist et misforhold mellem 4 mandlige figurer for hver kvinde. Og det gjorde indtryk, da en 7-årig pige skrev til LEGO, at alle LEGOs kvindefigurer agerer i låste kønsroller, enten i hjemmet, på stranden, på indkøb men ikke i erhvervsjobs!

Kønsforsker **Kenneth Reineche** fra EUC hilser LEGOs nyskabelse velkommen: "Når piger ser kvindefigurer, der arbejder, flytter det altså kønsforståelse. I virkelighedens

verden er der jo masser af forsker- og underviser-kvinder. Så i den forstand er de nye figurer en slags political-correctness, simpelthen fordi det er køns-blindt at lade aktive jobfigurer være mænd".

## Kønsforsker: LEGO har opdaget virkelighed

*Men hvorfor valgte LEGO forskerverdenen som ligestillingsfelt - hvorfor ikke en kvindelig kranfører?*

"Man skal jo ikke portrættere noget utopisk, 'unormalt'. LEGO vil ikke udfordre kønsroller-mønstre. Og forskerverdenen er ufarlig og relativt kønsneutral. På den anden side er det jo godt for forståelsen af os forskere, at vores verden ikke visualiseres igennem en støvet mandlig professor", svarer kønsforskeren.

I legeuniverset med de tre figurer med tilhørende laboratorium fremstår kvinderne som aktive. Og så er de tilmed ikke kønsløse - de har såmænd makeup på (hvilket i øvrigt har mødt kritik hos kønsaktivister i USA og England).



*Nogle af kvindefigurerne har tilmed et surt ansigtsudtryk?*

"At jobfigurer ser koncentreret-aktive ud i stedet for bare at fremstå lykkelige, er da forfriskende - det afspejler jo også en virkelighed", svarer Reineche, som slutter.

"Legetøjsbranchen er udskældt for sine køns-stereotyper. Men vær sikker på, at figurerne er fuldstændig gennemkalkulerede, branding- og salgsmæssigt. LEGO vil gerne signalere modernitet og multikulturelt samfund, som tiltaler nye forbrugergrupper".

Figurerne var udsolgt efter tre dage på LEGOs webstore.