

[q29B_ – CATEGORICAL – multiple – Must answer]

Hvorfor har du ikke prioriteret at få medbestemmelse på dit universitet?

- (_1) Jeg har ikke haft behov for det
- (_2) Jeg har tillid til, at den nuværende råd-, nævn-, og udvalgsstruktur sikrer mine interesser
- (_3) Jeg tror ikke, at jeg kan få indflydelse
- (_4) Jeg har andre prioriteter
- (_5) Jeg tror ikke det gavner min karriere
- (_6) Andet - notér:
- (_7) Ved ikke

Medbestemmelse – med forbehold

I april besvarede mange uni-lærere på et spørgeskema om, hvordan deres "medbestemmelse" har det: De blev spurgt, om de oplever at ledelsen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter. Eller i hvor høj grad "*du er i stand til at påvirke ledelsen?*". Eller om medarbejderne bør "*inddrages mere i ledelsens beslutninger ...?*"

Men i spørgsmålenes formulering lå en væsentlig begrænsning, for "involvering" betyder ikke nødvendigvis medbestemmelse - på samme måde som det ikke er medbestemmelse, at man får lov at 'kvalificere' ledelsens beslutninger, mener **sociologiprofessor Heine Andersen**. Han er meget kritisk overfor spørgeskemaets manglende ambitioner:

"Spørgeskemaet var fastlåst i en ramme, der holdt sig snævert inden for de eksisterende styreformer. Det er et bias'ed spørgeskema, for der blev ikke stillet åbne spørgsmål. Der var kun mulighed for at være kritisk i en begrænset ramme. Der var ikke plads til ledelseskritik. Selve det topstyrede ledelsessystem kunne der ikke stillet spørgsmål ved", forklarer han.

Ikke spørgsmål ved styreformer

"Spørgeskemaet foregav, at det er op til dig selv at vælge at deltage i 'medbestemmelsen',

men det kunne du bare ikke i praksis. Din 'medindflydelse' har nemlig den underliggende begrænsning, at det er lederen, som har beslutningsmyndigheden over de afgørende, kontroversielle ting i praksis..."

Undersøgelsen blandt studerende og ansatte var igangsat af Uni-styrelsen som opfølgning på, om 2011-justeringen af Uni-loven har ført til mere medbestemmelse.

Men spørgeskemaet var en formel øvelse, som ikke stillede spørgsmål ved Universitetslovens styreformer og magtrelationer, vurderer sociologiprofessoren:

"Det var – tilsigtet eller utilsigtet – et meget svagt og systembevarende spørgeskema, for dets ambition var ikke at komme til bunds i respondenternes oplevelser/holdninger. Og det er ikke meget værd i forhold til, at det handler om styringen af en videnorganisation som et universitet, hvor medarbejdernes involvering er helt afgørende for deres engagement. Her giver spørgeskemaets svar kun ringe indikationer på, hvordan de ansatte reelt mener, at deres 'medbestemmelsen' faktisk har det og hvordan den burde være".

Se s. 3: 'Din medbestemmelse'

Gulerod eller pisk

Nogle forskere oplever incitamenter og styring som negativt. Andre som noget, der motiverer

6

Ytringsfrihed: Klogt at tie

Forskere siger, at de ikke holder sig tilbage fra at udtale sig, fortæller undersøgelse. Men den selvforståelse kan kritiske forskere ikke genkende

10

AU-status: 308 fratrædelser

Ledelsen fyrede 128 (herunder 27 vip'ere). Og fyringerne ramte især den kriminelle aldersgruppe 50-59 år

13

TEMA: 4-årige bachelorer

14-19

Uddannelsesstjek-udvalget (Regeringens Kvalitetsudvalg) præsenterede drastisk reform-forslag **Nødvendigt! Nej ønsketænkning!**

14

Udvalgsmedlem Nina Smith taler for forslaget, mens uddannelsesprofessor Palle Rasmussen taler imod. INTERVIEWS

Ja til adgangsbegrænsning

20

Studieledere støtter Uddannelsesstjek-udvalgets forslag om dimensionering. Mange studerende har for ringe disciplin

ANALYSE: Lobbyisme

21-25

Tre metodisk og datamæssigt tvivlsomme undersøgelser fik autoritet som 'Ny undersøgelse viser

DEA beviste bachelor-arbejdsmarked

22

Problemet er bare, at det ikke findes – DEAs 'undersøgelse' var bias'ed, manipulerende og politiseret, mener uddannelsesprofessor

Tyndbenet Akkrediteringsinstitut

24

Al dømte uddannelser for manglende relevans. Men det var sagligt helt ukvalificeret og useriøst – og rejser mistanker om politisering, mener sociologiprofessor



4-årige bachelorer som one size fits all – på discount?

Regeringsgrundlaget står, at 25% af en ungdomsårgang skal have en lang uddannelse. I Wikipedia defineres en lang uddannelse som varende 5-6 år og en mellemlang 3 til 4,5 år (og en kort 2-3 år). Så enten skal regeringsgrundlaget eller Wikipedia skrives om, hvis bachelorforslaget fra Kvalitetsudvalget ('Uddannestjek-udvalget') realiseres.

Udvalget foreslår, at overgangsgarantien fra ba-trin til kandidattrin afskaffes, så kun en tredjedel får direkte adgang til kandidatstudiet. Resten må stå af med en 4-årig ba-uddannelse. Kandidatuddannelsen skal derimod forkortes til 1 år.

Dermed bliver de to uddannelser hverken fugl eller fisk i forhold til uddannelser fra de lande, som vi ønsker at sammenligne os med. Spørgsmålet lyder overordnet: Hvor kort kan en lang uddannelse være?

Det er ejendommeligt, at udvalget ikke kvalificerer, hvordan disse ændringer skal øge kvaliteten og relevansen (bortset fra, at der skal være mere erhvervsretning). I stedet argumenteres med, at det er samfundsøkonomisk nødvendigt, at færre bliver kandidater, og at flere forlader universiteterne med en bachelorgrad.

Den forlængede bachelor skal formentlig prætendere at gøre graden mere relevant, men det skydes ned af erhvervsfolk: NOVO-direktør Mads Krogsgaard Thomsen erklærede, at industrien ingen interesse har i de 4-årige bachelorer: Skal vi bruge en bachelor, så vælger vi en 'skræddersyet' – en professionsbachelor.

Rektorkollegiet er heller ikke tilhænger af forslaget, idet rektorerne mener, at kvalitetsudvalget spiller hazard med de unges fremtid. "Når der ikke noget arbejdsmarked for bachelorer i dag, så sandsynliggør udvalget ikke, at efterspørgslen vil komme med de 4-årige discountkandidater. Vidensamfundet har ikke brug for arbejdskraft med mindre uddannelse", som rektorformand Ralf Hemmingsen sagde.

“Det er ejendommeligt, at udvalget ikke kvalificerer, hvordan disse ændringer skal øge kvaliteten og relevansen

Vi kan fuldt ud tilslutte os den skarpe kritik af forslaget, som fuldstændig mangler en analyse af, hvilke specifikke krav der stilles af de mange forskellige typer virksomheder, det danske erhvervsliv består af. Det spænder fra den store industri (som NOVO) til et mylder af små og mellemstore virksomheder med vidt forskellige krav til specialisering. Og det er spændvidden i det erhvervsliv, som skal være aftagere af de fire-årige bachelorer, der angiveligt både skal være almenkvalificerede og specialiserede.

Udvalget skriver beklagende, at der i dag er en *de facto one size fits all* for alle studerende i universitetsuddannelserne. Men udvalget undviger at vurdere, om deres

forslag om, at to tredjedele, som må nøjes med en bachelorgrad, ikke også er en slags *one size fits all*? Ligeledes forholder udvalget sig heller ikke til, hvordan en to-årig kandidatuddannelse skal blive til en 1-årig uddannelse, og hvordan der skal komme særlig kvalifikation og kvalitet på et år.

Det bliver spændende at se, om udvalget klarlægger de mange dunkle punkter, der er i forslaget, når den næste rapport kommer til oktober. Som det ser ud nu, er det et stykke skrivebordsarbejde, hvor argumenterne fremstår som efterrationaliseringer.

Heldigvis har Uddannelsesministeren ikke specifikt sagt, at alle anbefalingerne følges. Vi kan kun håbe på, at det er udtryk for, at forslaget om omlægning af bachelor-/kandidatstrukturen IKKE realiseres.

Når det er sagt, skal udvalget roses for at signalere til politikerne, at studie-fremdrifts-reformen skal droppes (de siger, at incitament-mekanismer skal være frivillige og positive). Og det anbefales, at politikerne skal droppe planer om jobtaksmeter (der skal ikke belønnes efter fagområders job-statistikker).

Vi er også enige med udvalget i, at det er på tide at se på dimensioneringen af de videregående uddannelser, dog ikke ud fra tankegangen om "risiko for overproduktion" af visse uddannelser, men ud fra, at nogle fagområders optag er så stort, at det overbelast systemet i en grad, så det går ud over kvaliteten.

Din medbestemmelse – med begrænsninger

I april svarede mange uni-lærere på et spørgeskema, men spørgsmålene var bias'ed og blokerede for systemkritiske svar, vurderer sociologiprofessor

Hvad er din oplevelse af medinddragelse og medbestemmelse? Sådant lød det overordnede spørgsmål i det spørgeskema, som i marts blev sendt ud til studerende og ansatte. ”Studerende og medarbejdere skal være med i universiteternes beslutninger”, lød den løfterige sammenfatning i ministeriets pressemeddelelse, hvor der blev inviteret til en åben og bred proces, der blandt andet skal fokusere på de noget gummiagtige spørgsmål:

Hvordan anvendes de formelle rammer på institutionerne?

Inddrager universitetsledelserne medarbejdere og studerende i tilstrækkeligt omfang?

Bruger medarbejdere og studerende deres muligheder for indflydelse? (pressemeddelelse marts).

Ikke slippe af med negative erfaringer

I spørgeskemaet blev medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende defineret som, ”at medarbejdere og studerende er involveret i universitetets beslutningsprocesser”. Og så blev respondenterne spurgt, om de oplever at ledelsen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter. Eller i hvor høj grad ”du er i stand til at påvirke ledelsen?”. Eller om de mener, at medarbejderne bør ”inddrages mere i ledelsens beslutninger ...?”

Men i spørgsmålenes formulering lå en væsentlig begrænsning for ”involvering” betyder ikke nødvendigvis medbestemmelse. **Sociologiprofessor Heine Andersen** er ikke imponeret over spørgeskemaets vilje til at indhente information om, hvad respondenterne virkelig mener:

”Spørgeskemaet var fastlåst i en ramme, der holder sig snævert inden for de eksisterende styreformer. Helt grundlæggende havde spørgeskemaet det problem, at respondenterne ikke kunne fortælle, hvis de faktisk har erfaring for, at de INGEN medbestemmelse har i praksis – og at de derfor er ligeglade med at give ’input’ til ledelsen eller de har bidraget til ’at kvalificere’ beslutninger, som spørgeskemaet spørger til”, forklarer sociologiprofessoren.

Intet ønske om kritisk indsigt

”Nogle steder har spørgsmål en underlig form, som rent spørgeteknisk kunne kvalificeres. Der spørges fx om, ’hvorfor man ikke har prioriteret at få medbestemmelse på dit universitet’, og det nærmeste man kommer en

[q29B_ – CATEGORICAL – multiple – Must answer]

Hvorfor har du ikke prioriteret at få medbestemmelse på dit universitet?

- (_1) Jeg har ikke haft behov for det
- (_2) Jeg har tillid til, at den nuværende råd-, nævn-, og udvalgsstruktur sikrer mine interesser
- (_3) Jeg tror ikke, at jeg kan få indflydelse
- (_4) Jeg har andre prioriteter
- (_5) Jeg tror ikke det gavner min karriere
- (_6) Andet - notér:
- (_7) Ved ikke

kritisk svarmulighed er ’jeg tror ikke, jeg kan få indflydelse’ (spm.29b). Det er jo en ulden svarmulighed, når man kun får lov at tro, men ikke at have erfaring for, at man ingen indflydelse har”, forklarer han.

”Eller spørgsmålet om hvilken grad man er med til ’at kvalificere de endelige beslutninger på mødet’. Her må man uvilkårlig spørge, hvad ’kvalificere’ betyder: At lederen har lyttet eller at lederen har fulgt ens forslag?”

Hvis ministeriet / konsulentfirmaet havde haft et ønske om at få indsigt i de ansattes oplevelser, som belyste konfliktfelter, så var der også blevet stillet konkrete spørgsmål som fx

- Om respondenterne faktisk oplever, at de har ’medbestemmelse’
- Om de mener, at de akademiske råd skal have reel medbestemmelse, dvs. faktisk beslutningsmyndighed?
- Om de faktisk ønsker et system med valgte institutledere?”

Hvorfor vil beslutningstagerne ikke vide mere?

Bag undersøgelsen ligger, at Uni-loven blev justeret i 2011, så det blev henstillet til universitetsledelserne at de i højere grad inddrog studerende og menigt personale, så disse har ”*har medbestemmelse og medinddrages i væsentlige beslutninger*” samt at ”*indflydelsen forankres på alle niveauer*”.



Hvorfor vil beslutningstagerne ikke vide mere? Det er mærkeligt, at politikere og embedsmænd ikke er mere nysgerrige

Heine Andersen

Undersøgelsen var udløst af, at Uni-ministeren ved lovjusteringen i 2011 blev pålagt senest i 2014 at undersøge, om ledelserne så faktisk har givet rum for medindflydelse og medbestemmelse efter lovjusteringen.

Men spørgeskemaet var en formel øvelse, vurderer sociologiprofessoren: ”Det var - tilsigtet eller utilsigtet – et meget svagt spørgeskema, som groft sagt er systembevarende. Hvorfor vil beslutningstagerne ikke vide mere? Det er mærkeligt, at politikere og embedsmænd ikke er mere nysgerrige efter at belyse de underliggende demokratiformer, som er i spil. Det er jo spørgsmål, som er til løbende kritisk debat”, siger han.

”Tænk bare på, at den nuværende universitetsministers parti (Radikale) var imod afdemokratiseringen i 2003. Eller på de 6488 protestunderskrifter mod den manglende medbestemmelse i 2008. Eller på det internationale evalueringspanel, som i 2009 gav kritikerne delvis ret. Eller på, at nogle mener, at Aarhus’ nuværende krise skyldes et selvkørende ledelseslag uden medarbejderindflydelse”.

Konference i maj

Grovskitsen til spørgeskemaet ikke lagt af systemtro ministerielle embedsmænd, derimod af en teknisk arbejdsgruppe med deltagelse af rektorer, Akademikerne (som repræsentant for uni-fagforeningerne) samt af studenterne i DSF deltager sammen med Universitetsstyrelsen.

De samme parter afholder d. 15. maj konferencen: ”**Medbestemmelse og medinddragelse på universiteterne**” på KU. Programmet offentliggøres i starten af maj.

Dansk tenure er falsk varebetegnelse

Tenure var temaet på Videnskabernes Selskabs årsmøde, og på samme dag havde KU-rector Ralf Hemmingsen og AU-rector Brian Bech Nielsen et læserbrev, eller rettere en reklame for deres universiteters 'rækken ud efter stjernerne', i Jyllands Posten (25. marts). Spørgsmålet er, om dansk tenure – altså fastansættelse i forudsigteligt karriereforløb – ikke hører mere til i festtaler end i virkeligheden. I virkeligheden satte ledelsen i Aarhus samtidig navne på de VIP'er, der modtog fyreseddel.

FAGLIG KOMMENTAR

Det vil vise sig, om tenure-forløbet vil blive brugt af ledelsen. Det kan nemt blive undtagelsen, for den almindelige ansættelse som adjunkt med udløb og efterfølgende mulighed for at søge en lektor-stilling er fortsat indeholdt i stillingsstrukturen. Men snakken om tenure ignorerer, at der ikke er tale om rigtig 'tenure' i amerikansk forstand. Dansk tenure er falsk varebetegnelse.

Det var de tre store universiteter (KU, AU og DTU) som ønskede de ændringer i stillingsstrukturen, som præsenteredes i 2013. Universiteternes argumentation var: Skal danske universiteter op i verdensklasse, så skal universiteterne kunne tiltrække de dygtigste VIP'er ved at tilbyde ansættelse på samme vilkår som fx ved universitet i Berkeley.

Vi skrev i lederen i Forskerforum 267 'God stillingsstruktur? Resultaterne vil vise det!' om den nye stillingsstruktur med den lange ('varige') adjunktansættelse som direkte leder til en lektorstilling efter bedømmelse. Det kaldes et dansk 'tenure track'.

I lederen citeredes en afgørelse om universitetsverdenen i USA fra 1894, om at: 'In all lines of academic investigation it is of the utmost importance that the investigator should be absolutely free to follow the indications of truth wherever they may lead.' Det betød, at for at sikre den absolutte akademisk frihed på universiteterne skulle jobbet indebære livslang sikkerhed – 'tenure' – som det fx kendes fra dommer-jobs.

Dansk tenure-track leder imidlertid ikke til rigtig tenure. Ganske vist bliver adjunkten lektor-ansat efter positiv bedømmelse. Og udvælgelsen til 'varig adjunkt' forventes at ske med en sådan grundighed, at bedømmelse til lektorstillingen i tæt ved 100% af tilfældene bør være positiv. Yderligere har universiteterne tanker om, at tenure-track gerne skal lede til professorstillingen. Der er dog et stort MEN: Danske lektorer og professorer har ikke samme ansættelsessikkerhed, som opnås ved amerikansk tenure! Det har vi allerede oplevet gennem de senere år og senest gennem fyringsrunder ved AAU og allersenset og voldsomt ved AU.

Det skal retfærdigvis siges, at også i USA forekommer det, at universiteter fyrer tenure-ansatte. Resultatet bliver så, at universitetet kommer på American Association of University Professors lister over tvivlsomme ansættelsessteder. Uden at forfalde til kausalitet kan det observeres, at de højt rangerede og mest anerkendte universiteter – verdensklasse – ikke optræder på disse mørke lister.



Af lektor KARSTEN BOYE RASMUSSEN, fmd. f. Djøfs ufo



Se sidste nyt på forskerforum.dk

Hjemmesiden melder vigtige nyheder ud på nettet, typisk 2 pr. uge. For tiden er der 2.596 abonnenter, der modtager besked pr. email straks der sendes en nyhed ud.

I sidste måned var der 8.863 besøgende, fordelt på 5.188 unikke personer, som i gennemsnit hvilede 1:14 minut på hjemmesiden. Statistikken afslører, at de besøgende henvises videre på hjemmesiden, så de stod for i alt 15.287 sidevisninger.

Du overdriver dine arbejdstider

Professorer arbejder 50 t./uge, lektorer 46, adjunkter og ph.d.-stipendiater 41. Det viste FORSKERundersøgelsen 2012 og tilsvarende undersøgelser viser påfaldende samme niveau (fx AUs apv-2013).

Men du arbejder ikke så meget, som du tror. Flere undersøgelser indikerer, at især højtuddannede arbejder mindre, end de regner med. For selv om de højtuddannede ofte arbejder meget, er det typisk også dem, der overdriver deres arbejdstid mest. Det afslører data fra Rockwool-fonden.

Ifølge Financial Times viser flere internationale undersøgelser, at vi bevidst eller ubevidst smører tykt på, når vi skal komme med et bud på, hvor mange timer vi arbejder om ugen. Og de, der er højest oppe i hierarkiet, skyder mest ved siden af, når de estimerer deres arbejdstid.

Ifølge Financial Times overvurderer en advokat i langt højere grad sin arbejdstid, end advokatsekretæren gør. Og det samme gælder for topledere sammenlignet med dem længere nede i organisationen.

I 2012 udgav Rockwool Fonden en lignende undersøgelse om danskernes oplevede arbejdstid. I 2009 vurderede danskere i arbejde, at de arbejdede 39,3 timer om ugen, men målinger viste, at det nærmere var 33,2 t.

Og undersøgelsen afslørede såmænd, at de højtuddannede var mest selvovervurderede. En gruppe, som påstod, at de arbejdede i 56 t. om ugen arbejdede i virkeligheden kun 44 t. Hvis det overføres på universitetslærerne betyder det følgende faktiske arbejdstider i timer: Professorer 39, lektorer 36 og adjunkter og ph.d.-stip. 32 t...

Seniorforsker Jens Bonke forklarer: "En forklaring kan være de psykologiske faktorer, der spiller ind. Hvis du arbejder meget, kan du have oplevelsen af, at du altid arbejder. En anden forklaring kan være, at vi ved at puste arbejdsmængden op støtter fortællingen om, hvor fantastiske vi er" (Djof-bladet).

Til Kina: Dronningen + Lauritz og Jens Peter



Her et foto af Dronningen og Lauritz ved AUs årsfest 2012 (da der ikke forelå fotos af dem fra Kina-indvielsen ved redaktionens slutning)

Det vrimlede med danske honoratiores i Beijing, da det første spadestik blev taget til et dansk-kinesisk universitetscenter i slutningen af april. Her startede bygningen af SDCs (Sino-Danish Centre for Education and Research) nye bygning. Det er "en vigtig markering af dansk-kinesisk venskab og samarbejde".

Dronning Margrethe II tog det første spadestik. Det blev i første række overværet af **uni-minister Sofie Carsten Nielsen** og præsidenten for det kinesiske videnskabsakademi **Bai Chunli**.

Og da det var Industriens fond, som har doneret 99 mio. kr. til bygningen, var fondens **bestyrelsesformand Sten Scheibye**, samt fondens administrerende **direktør Mads Lebech** der også.

Danske universiteter – som er sammen om SDC med ministeriet – var repræsenteret ved formanden for SDC's bestyrelse, **AU-rector Brian Bech Nielsen** (iflg. Pressemeddelelsen).

Lauritz og Jens Peter

Men i kølvandet på alle disse notabiliteter var såmænd også et par gamle kendinge, som har tjent systemet tro og som nu har fået aftrædelsesposter i dette kinesiske projekt, nemlig SDC's **direktør Lauritz B. Holm-Nielsen**, eks-rector i Aarhus.

Meget overraskende dukkede en anden gammel kending af også op i pressemeddelelsen. Han havde egentlig bekendtgjort, at han gik på pension, men **eks-direktør i ministeriet Jens Peter Jacobsen** har angiveligt fået en post som chefkonsulent i ministeriet – og han er ministeriets tovholder i projektet. Det fremgik dog ikke, om Jacobsen var blandt ministerens mappebærere i Kina.

Bygningen skal blive et stærkt visuelt vartegn for SDC's akademiske aktiviteter samt et samlingspunkt og mødested for studerende, forskere og virksomheder fra både Kina og Danmark.

Den 10.900 kvm. store bygning forventes at stå opført i efteråret 2015 og vil rumme et auditorium, undervisningsfaciliteter, kontorer, studenterfaciliteter, 20 boliger til forskere og en stor foyer, der kan bruges som showroom og til arrangementer. Der udbydes pt. kandidatuddannelser inden for bioenergi, miljøstudier, neurovidenskab, bioteknologi, samfundsstudier og innovation. Indtil nu har cirka 250 kandidatstuderende fra både Kina og Danmark startet her som led i at skabe en "unik talentmasse for kinesiske og danske virksomheder".

Performance-management

Nogle forskere oplever incitamenter og styring som negativt. Andre som noget positivt. Det handler meget om, hvordan ledelsen præ-

”Accept og forståelse for incitamenter er helt afgørende i et system, hvor de ansatte er drevet af indre motivation. I et velfungerende system er det nødvendigt med accept af, at lønincitamenter og produktionskrav opleves som anerkendelser og ikke som kontrol. Derfor er det utrolig vigtigt, hvordan det præsenteres og implementeres af ledelsen”, forklarer politolog og adjunkt Christian Bøtcher Jacobsen. Han forsker i, hvad der motiverer ansatte i den offentlige sektor, især hvordan ledelse og performance-management virker. Og han har set på, hvordan løntillæg og produktionskrav (publikationsminimum) indgår.

Om universitetslæreres og forskeres motivation siger han: ”I forhold til andre lønarbejdere sprænger forskere skalaen for den indre motivation for arbejdet. De er voldsomt interesseret i deres arbejde, og det er en meget vigtig motivationsfaktor. Kun læger har noget, der ligner. Det er derfor meget interessant at se, hvordan ydre motivationsfaktorer som fx løn eller forskningsvogning virker”.

Overordnet er det være forkert at hævde, at løntillæg og –belønninger ikke virker på dem: ”Men det er et spørgsmål, om løntillægget virker, fordi det mest opleves som en anerkendelse - mere end, at man har brug for de 10.000 kr. i lønningsposen? Det skal tilføjes, at nok så symbolske anerkendelser er vigtige i vores forskerverden, for den er meget kompetitiv og har få skulderklap ...”

Resultatløn: Gulerod og / eller pisk

I den offentlige sektor blev ny-løn introduceret som et økonomisk incitament efter år 2000, så offentlige ledere fik mulighed for at differentiere lønbelønninger til ansatte. Samtidig blev der indført kontraktstyring, hvor resultatmålinger blev sat op som krav til institutionerne, og det smittede af på styringsredskaberne over for de ansatte, der blev stillet over for konkrete og objektive resultatkrav.

Adjunkten forsker i, hvad der motiverer ansatte i den offentlige sektor, og især hvordan ledelse og performance-management virker. Her bruges resultatløn og resultatkrav til at tilskynde til en højere indsats, og det veksler mellem gulerod og pisk, belønning og straf. Men nogle offentligt ansattes primære motivation er ofte drevet af en personlig

interesse for feltet og i at gøre en forskel. Hans forskning ser på, hvordan hhv. gulerod og straf motiverer i praksis. Hvornår opfattes formelle eller uformelle krav som positivt motiverende, og hvornår som kontrollerende og kontraproduktive, så motivationen reduceres?

Overordnet peger hans forskningsresultater på, at løn kan virke motiverende, og at krav også kan motivere, hvis de ansatte ser et objektivt og personligt formål med målkra-vene. Men omvendt viser resultaterne også, at jo mere kontrollerende tiltagene opfattes, desto lavere bliver motivationen, og desto dårligere resultater leverer de ansatte. Ledere og ansatte burde derfor være langt mere opmærksomme på, hvilke styringsredskaber der arbejdes med, og ikke mindst på, hvordan de præsenteres og implementeres.



Der er vel to reaktioner: Dem, der ikke bryder sig om at blive dikteret, dem som ikke synes man skal drive forskning på kommando. Og så den anden gruppe, som er lidt mere pragmatiske og siger: Jamen er det det, de vil have, så prøver vi at leve op til det.

Forsker

Karrierestigen vigtigste motivationsfaktor

Den allerstærkeste motivationsfaktor i forskerverdenen er den hårde interne konkurrence om karriere og stillinger: ”Karrierestigen – hvor du går fra ph.d. over adjunkt til lektor for at ende som professor – er nok den vigtigste ydre motivationsfaktor. Først er det vigtigt at få en fast stilling. Dernæst er det vigtigt at få status og position i hierarkiet. Det er forskeres primære drivkraft. Løntillæg og publikationspres er sekundære ...”

I universitets- og forskerverdenen findes der institutter, hvor man nok har nogle formelle løn- og krav-incitamenter, men hvor de har mindre betydning i praksis, fordi de kun delvist efterleves. Andre steder opstiller ledelsen nogle mere håndfaste incitamenter som fx publikationsminimum.

Der kan opstilles teser om, at de våde videnskaber og business-fagene i højeste grad har indført disse incitamentmekanikker,

mens humaniora har gjort det i mindre grad, men sådan er det ikke. Der er stor spredning i, hvem der har indført det og hvordan.

Mange oplever performancekrav som motiverende

Der er stor variation i, hvordan styrings- og incitament-mekanismerne opleves af forskerne. Forskere fordeler sig jævnt hen over kurven, der fortæller, om de oplever hhv. lønincitamentet og publikationskravet som positivt/negativt motiverende (se ILLUSTRATIONEN).

”Ledelsen har som strategi at tilskynde forskerne ved at give løntillæg eller ved at stille minimumskrav til forskningen. Det er gulerod og/eller pisk. Det kan forskerne opleve som understøttende eller kontrollerende”, forklarer han. ”Min undersøgelse afslører (overraskende), at der ikke er entydigt negative oplevelser af, hvordan incitamenterne virker i praksis. Oplevelsen hos mange er, at løntillæg – selv om de er nok så symbolske – netop er en symbolsk anerkendelse af ens arbejde, som derfor påskønnes. Nogle har en mere negativ oplevelse, måske fordi de ikke oplever, at løntillæg ydes efter objektive og gennemsigtige kriterier. Og selvfølgelig spiller det også ind, om man selv er blandt dem, som scorer på lønsiden, men det er dog slet ikke en signifikant faktor”.

Når krav virker negativt motiverende

Man kunne også have den tese, at der er entydig modstand mod kontante krav om publikationsminimum – forskningsvogning?

”Men sådan er det faktisk ikke. Nogle forskere oplever krav om fx 2-3 review'ede artikler årligt som positivt understøttende, fordi det gør krav tydelige og gennemsigtige. Det forstærker deres motivation. Og selvfølgelig er der her en vis sammenhæng med, at det er et forskningsområde, hvor der er klare objektive publiceringstraditioner og -normer”.

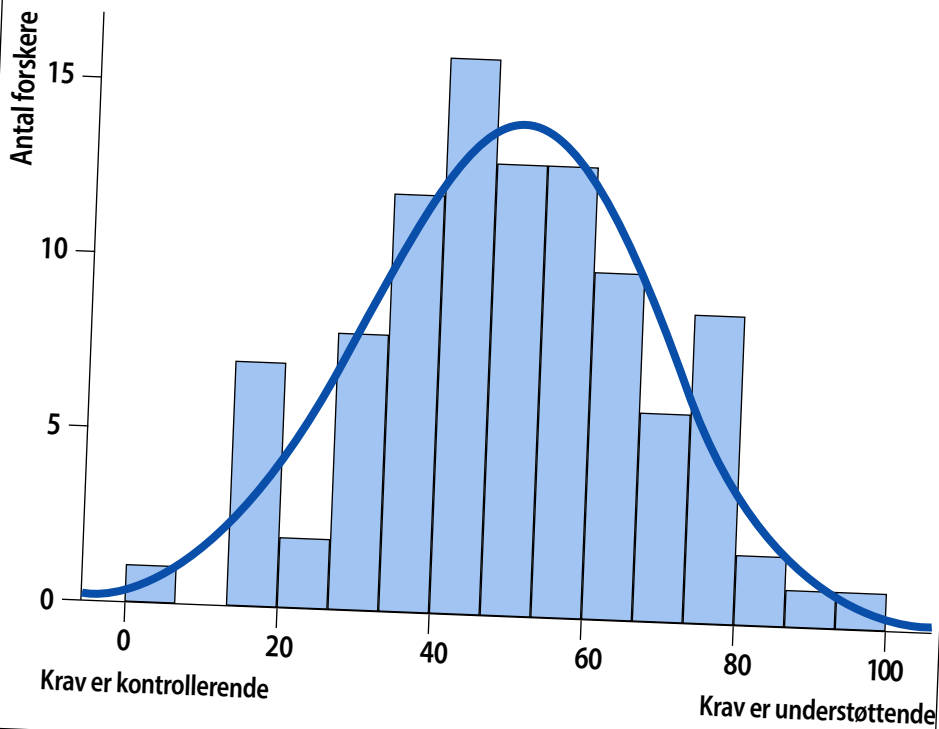
Men der er også nogle, som oplever løn- og især publiceringskrav som negativt:

”Der er dem, som oplever minimumskrav som kontrollerende og som et pres, der griber ind i deres forskningsfrihed og –kreativitet. Hvis de oplever ”crowding” – demotivation – virker det kontraproduktivt på dem. Deres

Incitament: Gulerod eller pisk

præsenterer det

FIGUR: Forskernes oplevelse af krav til publicering i ISI-tidsskrifter



Kurven fortæller om forskernes opfattelse af krav til artikelpublicering (0 = max kontrollerende, 100 = max understøttende).

Kurven fortæller således, at de fleste forskere hverken ser styringen som ren kontrol eller understøttelse.

motivation daler, så de har svært ved finde motivation og fokus”, forklarer han. ”Man kunne have den tese, at det er de forskningspassive o-forskere, som melder sig i denne kategori, men det er der faktisk ikke den store signifikans i. Her findes også højproduktive forskere, som oplever crowding”.

Ledelsens rolle: Præsentationen afgørende

En helt afgørende faktor for, hvordan incitamenterne opleves – perceptionen – handler om, hvordan de skabes og indføres:

”Selve oplevelsen – perceptionen – af, hvordan ledere indfører mekanismerne, er meget afgørende for, hvordan de ansatte tager



Man skal ikke undervurdere de her adfældsregulerende ting ... der siger, at du hellere må gøre det rigtige. Det diffunderer ind under huden.

Viceinstitutleder

imod dem. Fra folkeskolen ved vi om indførelsen af elevplaner, at der er enorm variation i, hvordan lærerne oplever dem. Er de tvunget igennem som ensidigt diktat fra en leder uden forklaring? Eller er de udarbejdet og indført efter dialog? Er de tvunget igennem, ses de mest som kontrollerende, og det virker ikke motiverende”.

Adjunkten er netop gået i gang med et stort ledelsesstudie, som vil fokusere på, hvordan udarbejdelsen og implementeringen af incitamentet påvirker de ansattes motivation, bl.a. i uddannelsessektoren.

Anbefaling: Dialog, kriterier og kommunikation

Når der arbejdes med løn som incitament og kontante publikationskrav, lyder hans anbefaling:

”Krav som er meldt ensidigt ud ovenfra, virker ikke godt i en videnorganisation, hvor de ansatte er selvmotiverede og –styrende. Der er derimod god raison i løntillæg og

publikations-minimum som motivationsfaktor, hvis ledelse – i dialog med de ansatte – udarbejder kriterier for dette, så det virker naturligt i forlængelse af ens forskningsjob. Hermed synliggøres kravene. Det skal så kommunikeres tydeligt ud fra ledelsen, hvad der er baggrund og mål”, siger han.

”Det er endelig vigtigt, at evalueringskriterier ikke opfattes som alt for kontante og styrende. I selve kontrollen af output må der ikke indføres rigide, interne systemer. Hermed vil systemet opleves som bureaukratiseret, og det virker demotiverende”.

Og hvordan er det så på hans eget institut, Statskundskab i Aarhus?

”Her er løst formulerede normkrav om 1-2 peer-review'ede artikler årligt, men det er ikke noget, som kontrolleres rigtigt. Her er også løntillæg, som opleves som understøttende, et klap på skulderen. Men incitamentet har en styringsmæssig effekt; det viste sig for nogle år siden, da publiceringsmønstre skulle ændres fra danske til internationale publikationer. Det lykkedes ret godt – ikke mindst fordi ledelsen lagde kriterier op, så de opnåede almen accept”.

Negativ bi-effekt: Oppumpning af publiceringer

Adjunkten er helt bevidst om, at belønninger på basis af opstillede performancemål kan have negative bi-effekter.

”Målene kan være opstillet sådan, at deres opfyldelse kan forvride opgaveløsningen. Det kan friste nogle, hvis man er kommet lidt bagud med publiceringer, eller hvis man skal have point på sin publikationsliste. Og det gøres ved, at forskerne laver dobbeltpubliceringer eller slicing – opsplittning af artikler, så man helt unødvendigt opdeler en artikel i flere opsplittede. Det er en negativ effekt ved publiceringsmålinger, og performancemanagement kan forstærke det”.

”Et simpelt, højt antal publiceringer må ikke være det ultimative mål – på trods af, at det ofte sættes som eneste produktivitetsmål. Et incitamentssystem – uanset om det er kommando- eller lønbaseret – bør ideelt set reflektere institutionens ideelle mål. Og det er forskningskvalitet på et universitet”

jø

Forskere går ikke op i løn, men...

I en spørgeskemaundersøgelse svarede mange forskere, at deres arbejde er et kald, mens lønnen ikke er noget, de går så meget op i. I hvert fald ikke officielt

Er forskning et kald? Ja, det mener mange forskere i hvert fald selv.

I en DM-undersøgelse om ytringsfrihed svarede mere end 3.000 DM-medlemmer blandt andet på et spørgsmål om, hvad der motiverer dem i deres arbejde.

FORSKERforum har sammenlignet forskerne med DM-medlemmer i andre sektorer, og her afsløres en stor forskel i, at forskerne oplever deres forskerjob som et kald. I spørgeskemaet skulle respondenterne vægte deres enighed i udsagnet 'mit arbejde er mit kald', som fik stor opbakning blandt forskerne. Det overrasker ikke **RUC-ektor og tillidsmand Henrik Lambrecht Lund**, der forsker i arbejdsliv.

Tillidsmand: Villige til at gå gruelt igennem

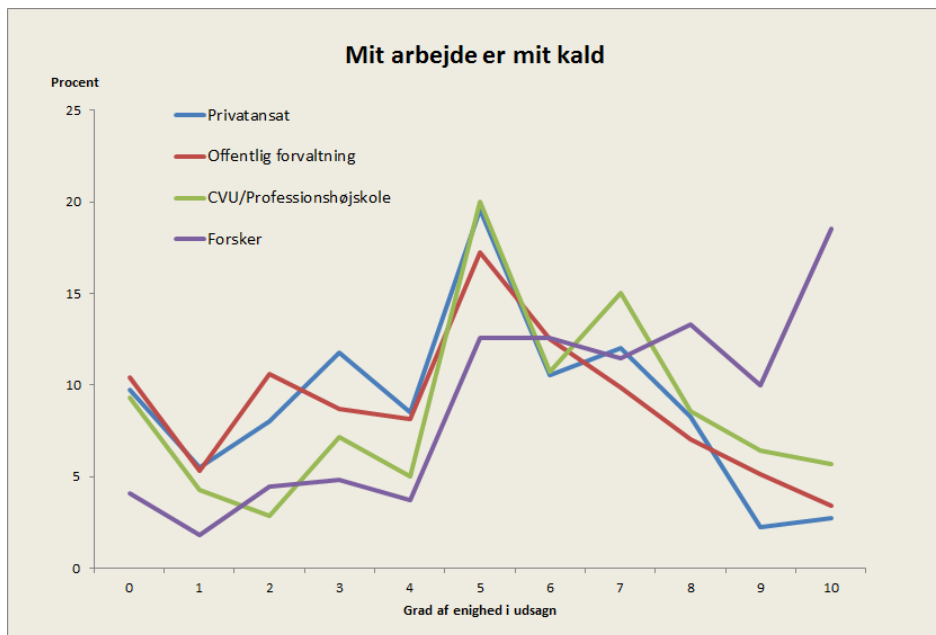
"Det med kaldet udtrykker i mine øjne, at man sætter noget højere end sig selv. Og det kan jeg sagtens genkende som tillidsrepræsentant på instituttet. Det er jo næsten en kamp at få forskere til at tage deres arbejdsarbejds miljø alvorligt. De er så optaget af at lykkes med deres arbejde, at de næsten glemmer deres arbejdsforhold", siger Henrik Lund

Han oplever, at det markante udslag på spørgsmålet om kald skyldes, at forskere er mere reflekterede om, hvilken personlig værdi, der ligger i arbejdet.

"Som forsker må man spørge sig selv, hvorfor man er villig til at gå så gruelt igennem – kampen for at komme igennem nåleøjet til ph.d.-stipendiet, de faste stillinger osv. Så det kræver, at man har en refleksivitet omkring karrierevalget, og når du først er afklaret, fører det dig hurtigere hen til at betragte jobbet som et kald," siger Henrik Lund.

Motivationsforsker: Synlighed motiverer

AU-adjunkt **Christian Bøtcher Jacobsen** har forsket i motivationsfaktorer blandt offentlige ansatte, og det markante forskerkald passer udmærket i hans billede: "Det giver meget god mening. Vi arbejder med et begreb – intrinsisk motivation – som er, når man er motiveret af opgaven i sig selv, uanset konsekvenserne. Når man sidder på arbejde, og tiden bare løber af med en. Det kendetegner forskerne, og når vi taler med offentligt ansatte, har forskerne stor



I forhold til andre erhvervsgrupper inden for DM erklærer en langt større andel af forskerne sig meget enige i, at deres arbejde er et kald. (Kilde: DM's Ytringsfrihedsundersøgelse 2013.)

tendens til intrinsisk motivation."

Friheden i arbejdet er ifølge Christian Jacobsen en afgørende faktor for arbejds motivationen.

"Sammenlignet med andre grupper af offentligt ansatte har forskere en relativt fri proces, og det har stor betydning. Noget af det, der er vigtigt for intrinsisk motivation, er, hvor stor frihed man har til at planlægge arbejdet."

Men også forskerens egen synlighed omkring produktet er vigtigt for den intrinsiske motivation, siger Christian Jacobsen:

"Man har et behov for at føle sig kompetent. Forskningsopgaverne er i høj grad udfordrende, spændende og varierende, og forskerne kan i høj grad tilskrive resultaterne til sig selv. Så når det går godt, kan forskerne tilskrive det egen indsats."

Så det er også personlige ambitioner, der driver værket?

"For forskere er det ret nemt at identificere, hvad man er med til at udrette. Så der kan være en stærkere individualisering, og det kan være motiverende for nogle."

Ens løn giver mindre lønfokus

'Arbejdet bærer lønnen i sig selv' lyder et lidt fortærsket begreb, men når det gælder

forskere, er det måske ikke skudt helt forbi. I hvert fald er forskere den gruppe af DM-medlemmer, der tillægger lønnen mindst betydning. I spørgeundersøgelsen får udsagnet '**Lønnen er motiverende for min arbejdsindsats**' mindre opbakning fra forskerne end fra de øvrige grupper. I den anden ende ligger til sammenligning de privatan-satte. Forskellene er ikke voldsomme, men de er til at få øje på.

Det er igen den indstilling, Henrik Lund genkender fra sin arbejdsplads: "Folk bliver meget provokerede, når jeg siger, jeg er lønslave. Når jeg har forhandlinger om ny løn, kan jeg ikke sige, at ansøgningerne vælter ind. De gør ikke opmærksom på sig selv i forhold til lønnen. Men jeg skal lige love for, at de gør opmærksom på sig selv, når der bliver lagt forhindringer for deres forskning."

Han tror også, at det relativt lille fokus på løn skyldes, at der ikke er de voldsomme lønforskelle mellem forskere: "Vi ligger meget ens på lønnen. Og når der ikke er så stor forskel, er det ikke så vigtigt. Bare der ikke forekommer uretfærdigheder, hvor andre får mere end en selv. Problemet og fokus kommer først, hvis der ikke er den retfærdighed i fordelingen af lønnen."

Primadonnaer med pligt-etik

Forskere skelner ikke mellem arbejde og fritid

Ekstern lektor på CBS og konsulent Helle Hedegaard Hein påpeger en nuanceforskel på det, at ens arbejde er et 'kald', og så det, der driver primadonnaer frem i tilværelsen:

"Det, man kan lægge i et 'kald', er, om man skelner mellem arbejdstid og ikke-arbejdstid, og her vil forskere ofte skelne mindre end andre. Det har noget med arbejdets karakter at gøre. Det er svært at styre, hvornår du får gode ideer. Ofte ligger arbejdet i baghovedet, pludselig kommer den gode ide, og så er du i princippet på arbejde".

Hun er kendt for sin forskning omkring primadonnaer inden for arbejdslivet. Hun har blandt andet lavet studier blandt læger på Rigshospitalet og kunstnere på Det Kongelige Teater. Men selvom der er primadonna-træk over 'kaldet' og forskeres måde at blive motiveret på, så vil hun ikke karakterisere forskere som mere udprægede primadonnaer end andre almindelige faggrupper.

Hun mener, forskningsarbejdet naturligt tiltrækker folk, der kan lide et fleksibelt arbejdsliv, hvor arbejde og fritid svømmer sammen: "Jeg har mødt en del forskere der siger: min kone eller mand siger, jeg må være stresset, fordi jeg aldrig holder fri. Men de føler sig ikke stressede, for det er naturligt, at arbejdet følger dem. Det kan godt være det,

“ Det er en del af diskursen og fortællingen, at vi ikke arbejder for lønnens skyld

Helle Hein

der ligger i kalds-begrebet.”

Primadonnaer med pligt-etik

Hun definerer primadonnaer som nogle, der ofrer: "De er villige til at kæmpe kampe, som andre ikke vil. De føler, de har pligt til det af hensyn til sagen. Det er pligt-etikken, der er stærk. De er ofte kompromisløse og betaler en pris for det, andre ikke kan forstå. Dem er der også en del af blandt forskere, men jeg vil tro, at andelen af det, jeg kalder primadonnaer, er den samme som blandt andre højt specialiserede medarbejdere," siger Helle Hein.

Ud fra sine studier anslår hun almindeligvis, at der vil være omkring en fjerdedel af en specialiseret medarbejdergruppe, der er primadonnaer, og det er også hendes indtryk ud fra kendskabet til forskningsverdenen, hvor hun har let ved at identificere primadonnaerne: "Det er tydeligt at se, hvem der helt intuitivt forstår, hvad jeg taler om, når jeg taler pligt-etik, og når jeg taler om primadonnaers ensomhed. Deres reaktion er tydeligere,

end den er for andre".

Ifølge Helle Hein har kalds-tanken historisk været stærk i særlige faggrupper, blandt andet blandt læger, sygeplejersker og lærere. Og derfor har disse fag altid tiltrukket primadonnaer. Hun mener dog ikke, forskningsfaget har en tilsvarende udpræget primadonna-tradition. Men Hein nævner et kendetegn for primadonna-forskere, som mange formentlig godt vil skrive under på – uviljen mod de kvantitative forskningsmålinger.

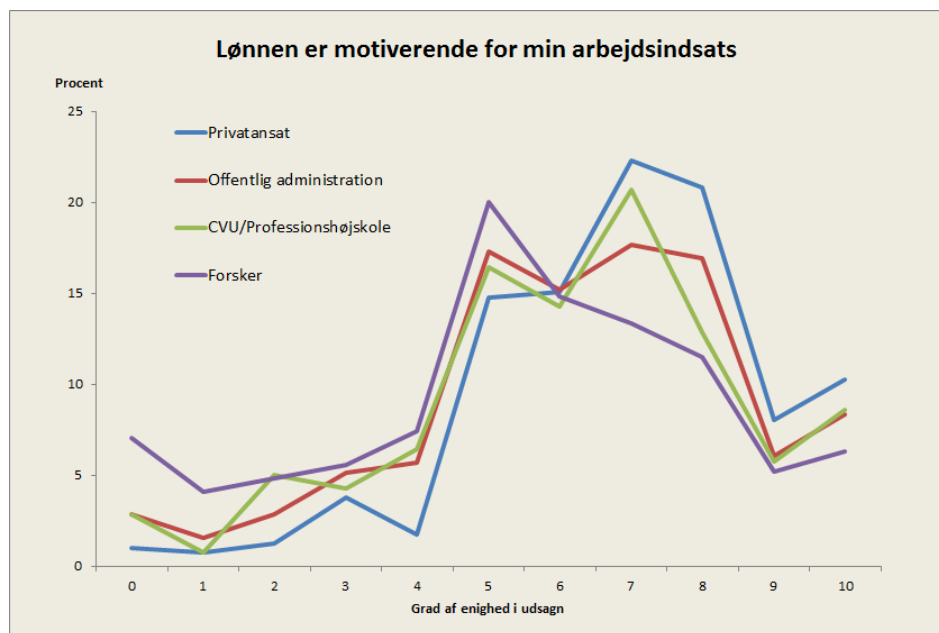
"Primadonna-forskere føler sig dybt frustreret over at blive målt på omfanget og ikke kvaliteten af deres forskning. Den frustration findes nok hos mange, men det rammer bare primadonnaerne dybere og kan nærmest udvikle sig til livskriser for dem."

Fælles fortælling: Vi går ikke op i løn

Hvad angår den relativt lille interesse for lønnen blandt forskere peger Helle Hein på den naturlige udskilning, der sker på grund af et generelt lønniveau, der er noget lavere end i det private erhvervsliv: "Hvis man er drevet af løn, så søger du ikke ind i forskningsverdenen, for der er ikke meget at spille om. Der er de løntillæg, der er, og de er ikke store."

Hun er dog enig med RUC-tillidsmanden i, at de små lønforskelle også er med til at gøre lønnen mindre interessant: "Der er ikke den der retfærdighedssøgen omkring, at andre får en vis løn, så det vil man også selv have. Man ved, at når arbejdspladser begynder at motivere med løn, så begynder lønnen at spille større rolle, men man ved så også, at det dræber den indre motivation for arbejdet".

Endelig er der en tredje faktor, der måske gør sig gældende – i hvert fald i en spørgeundersøgelse – nemlig den selvforståelse, forskere omgærdet sig selv med, om at man har et afslappet forhold til løn, som man ikke går særligt meget op i: "Det er en del af diskursen og fortællingen, at vi ikke arbejder for lønnens skyld. Den kan man også genkende fra andre professioner. Forskere kan måske bare bedre slippe af sted med den selvforståelse end fx læger."



Forskere er sammenlignet med andre grupper af DM-medlemmer mindst enige i udsagnet om, at lønnen er en motivationsfaktor. (Kilde: DM's Ytringsfrihedsundersøgelse 2013.)

lah

“

Det er ikke min opfattelse at offentligheden er meget interesseret i arbejdsforholdene på Uni'. Og den ene gang, jeg har skrevet noget af politisk karakter, blev det ikke optaget. Det er i hvert fald ikke frygt for ledelsen der holder mig tilbage.

“

Jeg er ansat på Aarhus Universitet, hvor Koldau-sagen præger for medarbejdernes opfattelse af, hvilke konsekvenser det kan have, at udtale sig offentligt om negative forhold på arbejdspladsen. De fleste ansatte afholder sig fra at ytre kritik af AU offentligt, men mange frygter også konsekvenserne af intern kritik af AU.

“

Hensynet til arbejdspladsen handler om mange ting. Men det kan jo være at der er kritisable forhold, som der er en positiv proces i forhold til, og at det vil være ødelæggende for processen, hvis man går i offentligheden med problemet.

“

Jeg er meget glad for mit arbejde og oplever, at vi kan diskutere forhold, som vi finder problematiske, på en konstruktiv måde.

“

Det er ikke for at putte mig for Universitetet, men for at undgå hetz, at jeg i nogle tilfælde holder mig tilbage. Fordi universitetet er en kompleks institution under stadig forandring og hvor man skal kunne samarbejde om undervisning i mange år frem, kan det være yderst problematisk at rejse en sag om videnskabelig uredelighed internt.

“

Det er klart, at afviklingen af demokratiet på danske universiteter har betydet, at man kan være mindre sikker på, om det at være kritisk over for sin arbejdsplads har konsekvenser for ens ansættelse. Særligt i takt med at ansættelser i højere grad bliver midlertidige. Dem man kritiserer, og dem, der ansætter folk, er trods alt sammenfaldende i nogle tilfælde.

Ytringsfrihed: Tillad

Forskere er mindre nervøse med at ytre sig offentligt, fortæller undersøgelse. M

Al ytringsfrihed har sine begrænsninger. Selvom ytringsfriheden er fastsat ved lov, viser en spørgeundersøgelse blandt DM-medlemmer, at mange afholder sig fra at deltage i den offentlige debat af hensyn til deres arbejdsgiver. Ikke mindst, når det gælder kritiske forhold på ens egen arbejdsplads.

En tredjedel af dem, der har svaret, har oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som de mener offentligheden bør kende til. Men endnu flere – op mod halvdelen – mener til gengæld også, at det vil få negative konsekvenser for dem, hvis de udtaler sig om de kontroversielle sager. Så kun hver tiende har i realiteten udtalt sig om kritisable forhold på arbejdspladsen.

Data stammer fra en spørgeskemaundersøgelse om offentligt ansattes ytringsfrihed, som indgår i Pelle Korsbæk Sørensens ph.d.-projekt på RUC. Undersøgelsen er lavet blandt DM-medlemmer. Særkørsler om forskerne afslører, at

- næsten halvdelen (43 pct.) har oplevet kritisable forhold på arbejdspladsen, men
- kun hver sjette (16 pct.) har ytret sig om det.
- Og hver tredje (33,7 pct.) tror, det vil have negative konsekvenser, hvis de udtaler sig.

Sociologiprofessor: Sølle vilje til kritik

Det ligner en trist historie, men billedet er ikke så entydigt. Set med forskerøjne er der tilsyneladende positive tendenser i ytringsmiljøet.

For det første er forskere den erhvervsgruppe blandt DM-medlemmer, som er mindst tilbageholdne og som vægter det højest at ytre sig i den offentlige debat. For det andet er der tegn på, at bekymringen for at ytre sig er blevet mindre. I en undersøgelse i 2007 skulle deltagerne svare på, om de i konkrete tilfælde havde afholdt sig fra at deltage i den offentlige debat af hensyn til arbejdsgiveren. 16 pct. af de universitetsansatte forskere sagde dengang ja, men i den nye undersøgelse er det kun 11 procent, der har afholdt sig. Med andre ord: det går i den rigtige retning, hvis man skal tro på undersøgelsen.

Det er imidlertid svært at få nogen i universitetsmiljøer til at bekræfte, at der ligefrem skulle være sket en fremgang. **Sociologiprofessor emeritus Heine Andersen**, der har

beskæftiget sig med både forskningssamfundet og spørgsmål om ytringsfrihed, er i hvert fald ikke opløftet over forskeres vilje til at gå i byen med kritik.

”Jeg synes det er sølle, at der ikke er kommet mere åben kritik frem. Min fornemmelse er, at der er meget utilfredshed i krogene, der ikke kommer frem – hverken på personale-møder eller i offentligheden,” fortæller han og henviser til flere kendte sager, hvor forskere har oplevet restriktioner efter at være gået i offentligheden med kritik.

Usikre data på selvcensur

Men var det bedre før i tiden?

”Man skal selvfølgelig passe på med at glorificere fortiden, men der var i hvert fald langt bedre debatkultur. Der var fora, hvor man kunne ytre sine holdninger, som institutlederne var forpligtet til at bringe videre. Så jeg vil hævde, at tilstanden var bedre for 25 år siden,” siger Heine Andersen.

Han peger på bevillingsstrukturen som en faktor, der er med til at skabe usikkerhed om, hvad man bør sige i offentligheden: ”Man er meget afhængig af eksterne bevillinger. Det gør, at man kan være forsigtig med at ens udtalelser ikke at kolliderer med bevillingsinteresser. Hvis et institut har en ansøgning ude omkring strategiske midler, kan det være et område, hvor forskerne vil pålægge sig selv selvcensur.”

Han synes ikke, at det er alarmerende højt, at 11 procent har lagt bånd på sig selv af hensyn til arbejdsgiveren. Men han føler sig usikker på, om tallene er helt retvisende: ”Noget, man næsten kan være sikker på ikke at få pålidelige tal på, er omkring selvcensur. Man har det ikke godt med at være en pivskid,” siger han.

Aarhus: Ytringsfrihed men ingen lydhørhed

Et af de universiteter, hvor ytringsfriheden har været på dagsordenen på det seneste er Aarhus Universitet. Dels i forbindelse med Koldau-sagen, der i nogle medier blev fremstillet som udtryk for, at forskere ikke kan udtrykke kritik offentligt uden at det medfører repressalier. Dels i forbindelse med AU's store strukturændringer og senere den store fyringsrunde, som har udløst utilfredshed og kritik fra mange medarbejdere.

Omvendt har universitetsledelsen udadtil hilst en åben debat om AU velkommen, og

t at tale, klogt at tie

Men den positive udvikling er der ikke mange på universiteterne, der genkender

man har blandt andet oprettet debatsites for medarbejderne på universitetets hjemmeside, hvor emner som strukturreformen og en APV for psykisk arbejdsmiljø har været lagt ud til diskussion.

Charlotte Palludan, der er fælles-TR på AU's DPU konstaterer, at ledelsen måske nok lægger op til debat, de er bare ikke villige til at lytte til den.

”Det er ikke min oplevelse, at folk er bange og utrygge. Til gengæld har man absolut ingen opfattelse af, at ledelsen og bestyrelsen lytter til relevante ytringer og kritik vedrørende omstruktureringer og økonomiske prioriteringer og arbejdsmiljøet. Så det, der er tilfældet er, at folk er så møghamrende slidte og synes, deres stemme falder på total gold jord”.

Aalborg: Karrierehensyn hæmmer

Lektor Mogens Ove Madsen fra AAU-samfundsvidenskab vil heller ikke bekræfte tesen om fremgang blandt forskeres ytringsfrihed.

”Det er da glædeligt, hvis det er rigtigt. Men jeg synes ikke, jeg mærker bevægelsen. Det er rigtigt, at det bliver signaleret fra lederne, og det lyder så flot, men alle ved godt, at sådan ser det ikke ud i virkeligheden”.

Det er især karrierehensynet, der får mange især yngre forskere til at tænke sig om to gange, før man går ud og siger noget, der kan støde nogen.

”Jeg tror, at det med at ytre sig frit og offentligt er noget, man gør i en slutstilling, men ikke som ph.d.-studerende og adjunkt, hvor mange nok synes, de ikke skal provokere for meget. Det andet er, hvis man som fast-ansat har karriereambitioner på sin arbejdsplads. Dem administrerer man heller ikke bedst ved at udtale sig kritisk om ledelsen. Så der ligger begrænsninger i det led,” siger Mogens Ove Madsen.

Balance mellem loyalitet og ytringsfrihed

I ytringsfrihed-undersøgelsen ligger forskere over de øvrige DM-medlemmer i synet på, hvor vigtigt det er at bruge sin viden i den offentlige debat, samt om hvor vidt forpligtelsen over for offentligheden vægter højere end loyaliteten over for arbejdsgiveren.

Men det er i sig selv er ganske naturligt, forklarer Mogens Ove Madsen, for pligten til at formidle ens viden er officielt en del af forskernes arbejdsopgaver, ligesom de ikke officielt er bundet op på en loyalitetsforpligtelse over for arbejdsgiveren.

”I andre dele af offentlig sektor er der balancen mellem loyalitet og ytringsfrihed. Men på universitetet ligger loyaliteten ideelt set kun i forhold til forskningsfriheden. Der-til kommer så diskussionen, om den frihed bliver presset af, at man i stigende grad er nødt til at søge forskningsmidler, der måske ikke er omfattet af den samme frihed.”

”Jeg sidder i en indfusio-neret sektorforskningsinstitution, og det er ikke fremmed for mig, at man må være loyal overfor kolleger i offentligheden. Det har i mange sammenhænge en stor styrke, at institutionen taler med en stemme.

”Jeg ville aldrig gå til offentligheden med privat viden/kritik – ikke af hensyn til arbejdsgiver, men af hensyn til min ansættelse. Det er simpelt hen for risikabelt. Jeg er eneforsøger og helt afhængig af min indtægt. Derfor har jeg for længst drop- pet enhver form for kritik. Jeg retter helt ind efter arbejdsgivers retningslinjer.

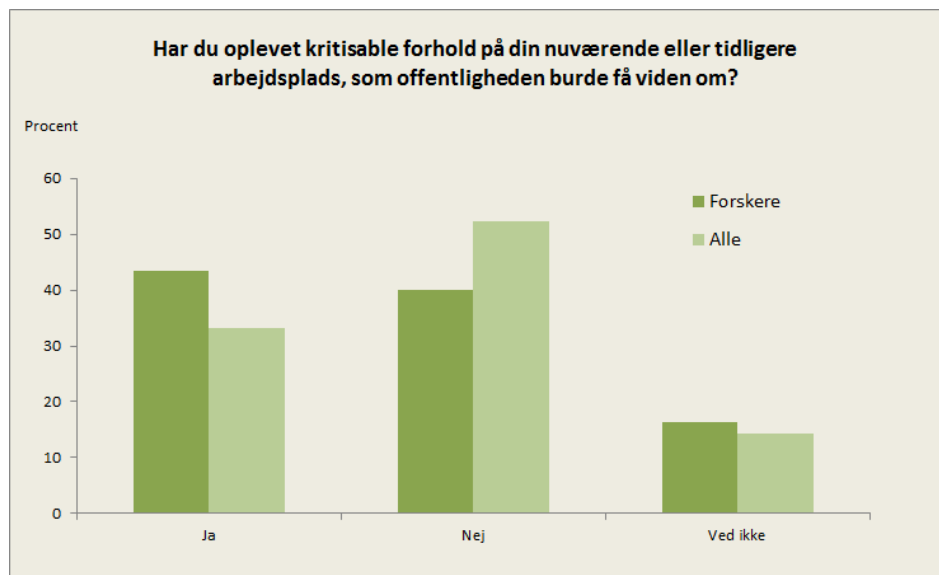
”Jeg har en tidsbegræn- set kontrakt – udløber om 6 måneder – og jeg ved ikke, hvorvidt jeg får ny kontrakt. Det påvirker selvsagt hvordan jeg ytrer mig mht. kritisable forhold på min arbejdsplads, da det er en arbejdsplads, jeg er desperat for at beholde. Ytringsfrihed versus arbejdsledighed...”

SDU: Positiv bevågenhed på ytringsfrihed

Bevillingsstrukturen er også noget, som tillidsmand og SDU-ektor Jørgen Christian Bang lægger vægt på i vurdering af ytringsfriheden: ”En stigende del af bevillingerne er private, og der viser alle erfaringer, at det giver en indirekte form for selvjustits. Kolleger og ledelser ser meget nødig, at man kommer til at træde gode bidragsydere over tæerne”.

Bang har imidlertid også positive ting at sige om udviklingen. Som medarbejderrepræsentant i SDU's bestyrelse og fagligt aktiv i mange år oplever han, at både ledelse og bestyrelse siden den seneste revision af universitsloven har haft en øget opmærksomhed omkring forskeres ytringsfrihed.

”Der er bevågenhed omkring spørgsmålet – det har der længe været fra fagforeningernes side, men jeg mener også, at ledelser og bestyrelser gør meget ud af at værne om princippet. Det er kampe hele tiden, og det er altid indviklet, for hverken ledere og medarbejdere er ens som personer. Så ind i mellem kan det være lidt sværere i praksis og overholde. Men som diskussionsklimaet er i øjeblikket, er der ingen universitetsledelser, der vil beskyldes for at knægte ytringsfriheden.”



Grafen fortæller at flere forskere end andre faggrupper har oplevet kritiske forhold på deres arbejdsplads. (Kilde: DM's Ytringsfrihedsundersøgelse 2013.)

lah

To do and not to do – for ph.d.-vejledere

Professor SUSAN BASNETT har vejledt flere end 80 ph.d.-studerende. Her er hendes råd

ALTID

1. Husk på, at et ph.d.-forløb er en organisk proces. Gør din studerende tryk ved tanken om, at forandring ikke bare er godt, men også nødvendigt. Hvis du slutter forløbet med at tænke på samme måde, som da du startede, er der noget, der er gået galt. Dette råd er især gavnligt i forløbets andet år, hvor afslutningen synes langt væk.
2. Læs udkast. Jeg har en aftale med mine studerende om, at jeg detailretter i det første udkast, hvorefter jeg forventer perfekte tekster uden sjusk eller sproglige fejl. Dette tager meget tid i starten, men de studerende bliver hurtigt bedre til at skrive og tænke.
3. Gør dig klart, hvad man kan bruge vejledningstimerne til, og vær opmærksom på, at de studerendes behov ændrer sig. Brug tid på at foreslå et læsepensum til at begynde med, men vær sikker på, at du får et skriftligt arbejde tilbage forud for jeres møder, således at I begge har noget konkret at diskutere.
4. Vær stringent m.h.t. at læse og returnere den studerendes arbejde med et minimum af ventetid. Har du flere studerende, så læs i den rækkefølge, du modtager arbejdet. Jeg siger til mine studerende, at det med at læse er ligesom med fly, der ligger og venter på tilladelse til at lande i Heathrow: De kommer ned i aftalt rækkefølge, og der er ingen, der springer over i køen.
5. Vær generøs med din tid og frem for alt med dine ideer. At være vejleder er ligesom at være en god forælder: Man skal være hård, klar i mælet, godmodig og generøs.



ALDRIG

1. Lad være med at trække dine egne præferencer ned over hovedet på dine studerende. De er selvstændige individer, ikke kloner (jf. pkt. 5 ovenover m.h.t. forældreevner)
2. Lad være med at skimme et kapitel igennem og aflevere det tilbage uden noter.
3. Glem aldrig at give din studerende en side eller to med opsummerende pointer efter et vejledningsmøde, fordi i langt de fleste tilfælde har vedkommende været for meget oppe at køre til at kunne huske, hvad der blev sagt.
4. Hold dig fra at engagere dig for meget i din studerendes privatliv. Når et venskab opstår, kan det vare hele livet, men det skal vokse frem på en naturlig måde.
5. Vælg aldrig et bedømmelsesudvalg, du ikke kan stole på. Jeg har været med i udvalg med folk, som ikke har ulejliget sig til at læse afhandlingen, folk, som ideologisk har modsat sig afhandlingen, og folk, som opfatter det offentlige forsvar som en scene for aggressiv opførsel og selvpromovering. En ekstern eksaminator kan være lige så vigtig som en vejleder i tiden fremover, f.eks. kan vedkommende skrive anbefalinger, uddele karriereråd og måske endda samarbejde på forskningsprojekter.

*Susan Basnett er professor i komparativ litteratur ved University of Warwick, UK.
Oversættelse fra THE: Martin Aitken*



AU: Status på 308 fratrædelser

Nu er der gjort status over Danmarks største universitetskrise. AU-ledelsen fyrede 128 (herunder 27 vipære) og der blev lavet 180 frivillige fratrædelser, heraf 94 vipære og 214 teknisk-administrativt ansatte. Desuden har 39 fået ændrede ansættelsesvilkår (nedsat tid eller omplaceringer) og 41 har indgået aftaler om seniorordninger.

Det var især tek/nat', som blev hårdt ramt med 37 fyringer (herunder 13 vipære) og 43 frivillige fratrædelser (herunder 29 vipære).

Også sundhedsfakultetet blev hårdt ramt med 30 fyringer (herunder 9 vipære) og 38 frivillige (herunder 17 vipære).

Samf' slap delvis nådigt med 6 fyringer (herunder 4 vipære).

Humaniora slap stort for fyringer (kun 1 vipær), men det skyldtes, at der var hele 22 frivillige fratrædelser (herunder 19 vipære). (Se oversigten nedenfor).

Administrationen hårdest ramt

AUs strukturreform førte angiveligt til voldsom vækst i AUs administration. Fyringerne ramte da også hårdest her, idet 42 pct. af de fyrede stammede herfra (mens de kun udgør 21 pct. af AUs fastansatte).

I administrationen blev der i alt fyret 54 og der var 45 frivillige fratrædelser. Og i de ni vicedirektørområder var blev især IT-afdelingen (14-11), Planlægning (14-12) og Studier (10-3) hårdt ramt. Derimod gik AU-Stab & Strategi helt fri, mens der var enkelte frivillige fratrædelser i AU-Viden og i Økonomi-afdelingen, og det skyldes angiveligt, at der har været opsigelser uden at stillinger er blevet genbesatte.

I administrationen var der 21 akademikere og journalister, som blev fyret, mens 33 var hk-tapære (herunder 12 HK'ere, 7 fra Prosa, 8 fra Dansk Metal).

Aldersdiskrimination

Når der ses på alderfordelingen viser det sig, at fyringer især ramte i den kriminelle aldersgruppe 50-59 år. Og fyringerne rammer da også relativt hårdt her, idet 40 pct. af de fyrede er i denne aldersgruppe (mens de kun udgør 22 pct. af den samlede stab). Fagforeningerne har imidlertid vurderet, at der ikke er grundlag for at køre en sag på generel aldersdiskrimination.

Ikke overraskende er der mange ældre blandt de frivillige fratrædelser: 40 pct. i alderen 60-65 og 40 pct. er over 65 år.

jø

Fyringer og frivillige fratrædelser fordelt på VIP, TAP, Administration og hovedområder

Hovedområde	Afskedigelser			Frivillige fratrædelser			AU fastansatte
	I alt	VIP	TAP	I alt	VIP	TAP	
ST – tek/nat'	37	13	24	72	29	43	2.594
BSS – samf'	6	4	2	3	2	1	915
HE – sund'	30	9	21	38	17	21	2.232
Arts – hum'	1	1	0	22	19	3	990
AUADM'	54	-	54	45	-	45	1.823
I alt	128	27	101	180	67	113	8.554

Tjek-udvalgets forslag

4-årige ba-uddannelser

De akademiske bacheloruddannelser gøres 4-årige med indbyggede muligheder for i slutningen af studiet at fokusere på enten anvendelsesorientering eller den mere teoretiske/forskningsmæssige side. Det betyder, at det nuværende retskrav på at fortsætte direkte fra bachelorgrad til kandidatstudie ophæves. I stedet skal man enten optages på kandidatstudiet efter ens karakterer på ba-studiet (og herfra vil der ca. kunne optages 1/3), eller man vil kunne blive optaget med relevant bachelorgrad og efter to års erhvervs erfaring.

Adgangsbegrænsning

Der skal indføres centralt fastlagt dimensionering på udvalgte uddannelser eller uddannelsesgrupper 'med betydelig risiko for overproduktion'. Denne skal besluttes hvert tredje år og gælde for tre år.

Det betyder for det første, at der fastsættes adgangsbegrænsninger på den direkte adgang fra bacheloruddannelser til kandidatuddannelser. Og det betyder for det andet, at der også skal dimensioneres på særligt problematiske uddannelser.

Det bliver et hidtil ukendt udvalg (RUVU), som skal opbygge et analyseapparat, der kan udpege de risikable uddannelser og som kan rådgive ministeren om, hvilke uddannelser der skal dimensioneres.

Centralisering og færre udbud

Der fastsættes en minimumsgrænse for udbud af universitetsbachelor-uddannelser på 30 studerende i årligt optag.

Uddannelser med et lavt studenteroptag på landsplan skal kun udbydes ét sted i landet.

Uddannelser med samlet årligt optag på under 60 på landplan skal samles ét sted.

Universiteter, der udbyder samme uddannelser på flere geografiske lokaliteter, bør kun have én samlet uddannelse. Dog kan en større eller mindre del af undervisningen foregå på forskellige geografiske lokaliteter eller ved netbaseret undervisning.

Bedre datagrundlag som forbrugervejledning

Der skal udvikles et centralt elektronisk informationssystem med systematiske og sammenlignelige kvalitative og kvantitative data, som opdateres løbende. Systemet skal omfatte data om uddannelsernes kvalitet, arbejdsmarkedsudsigter samt anmeldelser/evalueringer fra nuværende og tidligere studerende og skal anvendes til bedre studieoplysning af bl.a. ansøgere.

Tjekudvalgets mega-reform: Nedgradering? Spareøvelse?



3. april. Udvalgsformand Jørgen Søndergaard overrakte rapporten til uni-ministeren.

Universiteternes studier skal igennem en mega-reform i de kommende år. Bacheloruddannelsen skal i fremtiden være uniernes hovedprodukt, som skal forlænges fra 3 til 4 år. Til gengæld skal der ikke være fri adgang til kandidattrinnet – kun hver tredje bachelor skal efter deres karaktergennemsnit have direkte adgang til kandidatstudier (som bliver 1-årige).

Sådan lyder det mest drastiske forslag fra **Uddannelses-tjek-udvalget (Regeringens Kvalitetsudvalg)**, som i starten af april fremlagde sin første rapport "NYE VEJE – Fremtidens videregående uddannelsessystem".

Forslaget blev straks mødt af kritiske røster, men **udvalgsformand Jørgen Søndergaard** afviste rektorskepsis over for et manglende ba-arbejdsmarked som "noget sludder".

Rektorkollegiet: Hasard med de unges fremtid

Rektorkollegiets kontante kritik lød, at kvalitetsudvalget spiller hasard med de unges fremtid, når der ikke er noget arbejdsmarked for bachelorer – vidensamfundet har ikke brug for arbejdskraft med mindre uddannelse, siger **rektorforsmand Ralf Hemmingsen**:

"Hvis man gerne vil indføre et bachelor-arbejdsmarked, så kræver det en gennemgribende ændring af hele arbejdsmarkedets struktur. Man kan ikke bare sende unge mennesker ud som forsøgskaniner på et højt usikkert bachelorarbejdsmarked".

I dag vil arbejdsgiverne ikke have bæere, men hvordan skal forslaget skabe et arbejdsmarked for bæere? – lød spørgsmålet til Tjekudvalgets formand Jørgen Søndergaard, der svarer:

"Det er da korrekt, at der er et problem i dag. Men forslaget går jo netop ud på at skabe

en kulturændring, så både de studerende og erhvervslivet ændrer fokus. Det er en kabale, som jeg er overbevist om, vil gå op, når studierne har ændret sig".

Er der ikke samlet tale om en nedgradering af de akademiske uddannelser, når færre får lov at gå på kandidatstudier, og fordybelsen her kun bliver på 1 år?

"Helt uenig. Der vil tværtimod ske en fin-tuning, så ba-uddannelserne på samme tid bliver bredere kvalificerede og mere erhvervsrettede. Og i modellen er jo også indbygget, at bæere evt. kan fortsætte på kandidattrinnet, når de har været ude i erhvervslivet i et par år. Jeg er overbevist om, at vi har bedre uddannelser i 2020 end i 2012...".

Udvalgsformanden: Ingen spareøvelse

KUs prorektor Lykke Friis undrede sig over logikken i forslaget: "Vi skal have bedre, men ikke kortere uddannelser. Men jeg undrer mig over, at et udvalg, der har fokus på kvalitet, foreslår at skære et år af de unges uddannelser ved at begrænse adgangen til kandidatuddannelse. Det virker ærligt talt mere som en spareøvelse end som et kvalitetsløft".

Men påstanden om, at det er en spareøvelse, når studerende kun får ret til 4 års studier i stedet for 5, og når kun en tredjedel af dem får direkte ret til at gå videre på kandidatden, afvises af udvalgsformand Søndergaard:

"Det ligger ingen besparelser i forslaget. Selv om det fx kun er hver 3. som får direkte adgang til kandidattrinnet, så får nogle jo muligheden senere ved siden af deres kvalificerende erhvervs karriere".

'Risiko for overproduktion



Politikernes mangeårige pålæg til uni'erne om at konkurrere og udbyde så mange uddannelses tilbud som muligt sættes nu i bakgear hos **Uddannelsesstjek-udvalget (Regeringens Kvalitetsudvalg)**, som foreslår adgangsbegrænsning, dvs. ministerielt fastlagt dimensionering af uddannelsespladser på udvalgte uddannelser, der har "risiko for overproduktion".

Det antydes i rapportens selektive analyse, at det vil ramme arkitektstudiet og dele af humaniora, mens de samfundsvidenskabelige forvaltningsuddannelser – pt. med stor arbejdsløshed – går fri.

Stor magt til dimensioneringsudvalg

Dimensioneringsforslaget vil give stor uddannelsespolitisk magt til et rådgivende udvalg for vurdering af uddannelser, **RUVU**, som vil skulle indstille til ministeren, hvilke uddannelser der er "problematiske" og bør rammes af adgangsbegrænsning. I dag er eks-departementschef i Arbejdsministeriet Bo Smith formand for det udvalg – men følger Regeringen sin praksis fra Produktivitetsudvalget og tjekudvalget, vil det blive befolket med økonomer.

Tjekudvalget foreslår ikke lukning af uddannelser, men begrænsning af studieudbud på uddannelser, hvor optaget er mindre end 60 pr. år. Dels skal beslægtede uddannelser sammenlægges til bredere uddannelser, og dels skal der ske en koncentration af udbudssteder "af den formelt eller reelt set samme uddannelse" (s.80).

Udvalget foreslår som udgangspunkt, at uni-rectorerne "i første omgang" selv gennemfører reduktionen og fordelingen, uden at der angives kriterier for dette slagsmål. Men uni-ministeren skal også have redskaber til at fastsætte minimumsgrænser for uddannelser med lavt optag (mindre end 60 i årligt optag på landsplan), som kun skal udbydes ét sted i landet (men hvor der kan undervises regionalt pr. elektronik).

Gråzone om småfag

Udvalget foreslår, at uddannelsesudbud med et optag på færre end 30 studerende skal nedlægges eller sammenlægges, og at uddannelser med optag under 60 studerende kun kan udbydes ét sted i Danmark. Forslaget om et minimumsoptag på 30 studerende pr. år på studier skaber en uklar gråzone, som udvalget pakker ind i en gummiformulering: Der vil være uddannelser – herunder småfag – som ikke kommer op på det antal, "men som der er behov for på arbejdsmarkedet".

Gummiformuleringen om småfag vækker uro på KU, som fortolker forslaget sådan, at udvalget lægger op til, at mange småfag skal nedlægges eller sammenlægges. Følges 30-minimumsoptaget nemlig konsekvent, skal KU nedlægge 26 småfag ud af 83 bachelordannelser (fx Østeuropastudier, Asienstudier, Mellemøstens sprog og samfund, Polsk og Koreastudier og et kommende Indienstudium).

På AU har 25 procent af uddannelserne et optag på under 30 studerende, og lidt under halvdelen optager færre end 60 studerende, fortæller Arts-dekan Mette Thunø, der har mere end svært ved at se, hvorfor kvaliteten lige præcis sikres ved et optag på 30 studerende?

Tjekudvalget provokerer

- Drop studiefremdriftsreformen, som skal straffe studenter og uni'erne, hvis studietiderne ikke reduceres: "Fremdriftsreformens" incitament-mekanismer skal være frivillige og uden strafmekanikker.
- Og glem alt om at indføre jobtaksmeter, for der skal ikke belønnes eller straffes efter fagområdets job-statistikker.

Sådan lyder to centrale anbefalinger fra Regeringens Kvalitetsudvalg – og det er et par provokationer over for Folketingets politikere. Omvendt er det sød musik i uni-ledelsers og studerendes ører – i modsætning til forslaget om 4-årige bachelorer, som skal være aftrædelsestrin for to tredjedele af de studerende.

Udvalgets argumentation lyder, at styring via bevillingssystemet kan medføre "uhensigtsmæssige reaktioner" fra uni'erne, og det kan undergrave uddannelsernes kvalitet. Lavere bevillinger til uddannelser, som giver høj ledighed, vil give dårligere betingelser og skabe en ond spiral (s.38).

Uni-ministeren i gang med at nærlæse

Udvalget anbefaler ikke en afskaffelse, men en justering af taxametersystemerne. Uni'erne bør tildeles større faste grundbevillinger; taxameterbelønninger skal kun finansiere marginale omkostninger (og være en mekanisme til regulering i relation til fags studentertal).

I udvalgets 2.delrapport til oktober vil der komme en supplerende analyse af bevillingssystemer.

Forslagene er også et opgør med den hidtidige regionspolitik, hvor landsdelene skulle have brede universitetsudbud. Det er helt forudsigeligt, at begrænsning af studieudbud vil ramme især Aalborg, som har været flittige og aggressive til at følge politikernes pålæg om at konkurrere og oprette uddannelses tilbud – tilmed på et stort Københavner-Campus.

Uni-minister **Sofie Carsten Nielsen** (Rad.) har foreløbig markeret i pressen, at hun ikke er lun på Venstres forslag om jobtaxametre: Men hun træder vande om udvalgets øvrige forslag – herunder afskaffelse af studiefremdriftsreformen: "Nu vil jeg nærlæse rapporten og ikke her og nu lægge mig fast. Der er dog nogle forslag, som er mere grydeklare end andre ...", sagde hun på pressemødet om reformen.

Dilemma: Ikke provokere vælgerne

Tjekudvalget kommer med sin slutrapportering i oktober, men ministeren sætter ikke dato på Regeringens handleplan. Ministerens afventende tilgang er politisk forståelig, for det vil være risikabelt at provokere studenter- og forældre-vælgere bare halvandet år før et Folketingsvalg. For Tjekudvalgets forslag om at begrænse uni-studietiden til 4 års bachelorstudier vil af disse vælgergrupper blive opfattet som en forringelse, som vil skabe usikkerhed i årevis.

Hvad angår studiefremdriftsreformen har universiteterne allerede brugt mange ressourcer på at implementere planen, og ministeren står også her i et grimt dilemma. På den ene side vil Regeringen imødekomme stærk studenterkritik, hvis reformen lukkes ned. Men på den anden side er den en del af en plan og et større politisk forlig. Og Finansministeriet står til at score op mod en milliard kroner, hvis studenterne ikke forbedrer deres gennemførelsestider fra 2015...

PRO-INTERVIEW: 4-årige ba-uddannelse

Selv om der ikke er noget ba-arbejdsmarked i dag, skal det nok komme, vurderer udvalgsmedlem Nina Smith

Det forslag fra Uddannelsesstjek-udvalget (Regeringens Kvalitetsudvalg) – som fremkalder størst skepsis – er forslaget om 4-årige bachelorer. Forstår Nina Smith, at nogle universitetsledere og –lærere bliver meget trætte i blikket, når de visualiserer, hvor turbulente de næste 3-6 år bliver, hvis reformen faktisk realiseres?

”Altså, jeg anerkender, at det kræver en del arbejde med studieordninger i studienævnet, at struktur og uddannelser skal gentænkes. Men så belastende vil reformarbejdet heller ikke være at ændre fra 3 til 4 år samt at tydeliggøre, at der fremover findes to spor, ba og kandidat, hvor det første er mere praktisk orienteret, og det andet teoretisk. Der findes allerede i dag afrundede ba-studier, som skal sagligt gennemarbejdes, og som skal have bygget praksiselementer på. Og så skal kandidatstrukturen tilpasses, så nogle studerende allerede på bachelorstudiet kan forberede sig på overgang, så der ligger allerede nu elementer, som naturligt vil indgå i de 1-årige kandidatstudier”, svarer **økonomiprofessor Nina Smith**.

Nogle har kritiseret, at det er helt omvendt og teknokratisk, at udvalget har fastlagt struktur før indhold, for strukturen burde dikteres af indholdet?

”Man kan altid diskutere, hvor man skal starte. Det var et valg; et sted skulle udvalget jo starte, samtidig med at der var en kort tidsfrist. Og vi ville gerne også nå at komme med input om fremdriftsreform og beskæftigelsestaxameter allerede i første rapport. Men man kan godt komme med et strukturforslag, som så efterfølgende følges op med analyser af studieformer og indhold. Men man kunne da også have gjort det på andre måder”.

Hvor er ba-arbejdsmarkedet?

Udvalget indrømmer, at der 'i realiteten ikke findes et bredt akademisk bachelorarbejdsmarked i Danmark i dag' (note 38 s.52). Og udvalget kommer ikke med indikationer på, at der er et hul til et ba-arbejdsmarked. Forslaget er altså bygget på ønsketænkning – et stort eksperiment med uvist udfald?

”Det er ikke et eksperiment, men en gennemtænkt model. Men det er korrekt, at der ikke er et ba-arbejdsmarked i dag. Der findes



“ Det er drastisk at kalde det en bombe – det lyder så militaristisk! Der vil være nogle overgangsfaser, men vi har altså et system, der ikke er i ligevægt, og det må der gøres noget ved.

Nina Smith

et formelt system (ifølge Bologna-processen), som på grund af historiske tilfældigheder aldrig er blevet reelt i Danmark. Jeg er ikke enig med dem, der siger, at universiteterne ikke har indrettet sig og lavet afrundede ba-forløb, for det har man mange steder. Problemet er, at arbejdsmarkedet ikke har indrettet sig på at aftage bærne. Mange arbejdsgivere er usikre over for ansættelse af akademikere i det hele taget. Det er netop det problem, som udvalget prøver at adressere. Forslaget prøver at designe en model, som er mere fleksibel og attraktiv for arbejdsgiverne. Nye ba-uddannelser skal udvikles med relevante kompetenceprofiler, og det skal kommunikeres klart ud, hvad de kan, samtidig med, at der skabes en fornuftig løndannelse for bærne til forskel fra de nuværende kandidater.

Men argumentationen for reformen er mere grundlæggende. Danmark har ikke taget konsekvensen af den uddannelsesrevolution, som ligger i det store optag. Det nuværende system er ikke differentieret nok, så der må et stød til, for at det kommer i balance. Under de nuværende vilkår siger prognoser, at for mange i fremtiden vil blive over- og fejl-uddannede – og det vil være et svigt over for dem, hvis der ikke handles.

Jeg er således lodret uenig med dem, som mener, at forslaget spiller 'hasard' med de unges fremtid”.

Hvad er egentlig erhvervslivets krav?

Hvorfor har udvalget ikke en nøjere analyse af den danske erhvervsstruktur, som stiller meget

forskelligartede krav til arbejdsstyrkens kvalifikationer: Den store højteknologiske industri (fx NOVO) kræver højkvalificeret arbejdskraft, som man selv kan videredanne. De små og mellemstore virksomheder (fx maskinfabrikken i Jylland) har et mylder af kvalifikationskrav og vil helst have grydeklare specialister ud af universitetet?

”Det er korrekt, at der er forskelligartede kvalifikationskrav og –behov i den danske erhvervsstruktur. De store virksomheder ved som regel, hvad de vil have, og er gode til at ansætte og bruge akademikere. De små og mellemstore derimod har brug for et vidensløft. Mange af dem har ikke tradition for at ansætte akademikere, men erfaringen er, at når de bliver ansat, forhøjer de produktivitet og lønsomhed.

Det er intentionen med ba-reformen, at det ekstra 4. år skal gøre bærne mere attraktive, fordi de bliver mere praktisk orienterede. Det er uddannelsesinstitutionernes opgave, samtidig med at det må synliggøres for de små og mellemstore virksomheder, at bærne kan noget, som de har brug for, og som kan øge produktiviteten.

Men det er da korrekt, at reformen stiller krav til universiteterne. Udvalget – eller politikerne – kan jo ikke kræve af erhvervslivet, at de ansætter flere. Det kan der ikke lovgives om ...”

En bombe i systemet – på linje med Aarhus' strukturreform?

Nogle vil hævde, at udvalget har Smith en bombe ind, så nogle får chancen for at re-etablere et system?

”Det er drastisk at kalde det en bombe – det lyder så militaristisk! Der vil være nogle overgangsfaser, men vi har altså et system, der ikke er i ligevægt, og det må der gøres noget ved. Udvalget har stillet et forslag, som ikke er helt uventet, fordi systemet måtte gentænkes. Det er fagligt og sagligt begrundet, og jeg er sikker på, at det vil være det rigtige på længere sigt.

Det, som personligt overbeviste mig om, at reformen er absolut nødvendig, er det faktum, at andelen af en ungdomsårgang, som i dag forventes at opnå en lang videregående kandidatuddannelse, er nået op på

elser er en nødvendighed



Jeg har før siddet i kommissioner, som i første omgang fik en rød tud og en blank afvisning, men hvor forslag faktisk vandt forståelse efter en vis tid og blev realiseret til holdbare løsninger

Nina Smith

29 pct. Samtidig sker der en opbremsning i den offentlige sektor, så langt hovedparten af de universitetsstuderende skal finde job i den private sektor. Udvalgets fremskrivninger viser, at det drejer sig om 9000 ekstra jobs hvert år indtil 2030.

For det andet kommer studentpopulationen på masseuniversitetet ind med meget forskellige forudsætninger og motivation. Og det er en udfordring, at det i dag resulterer i høje frafaldsrater på en del uddannelser”.

Udvalgets ba-reform er en drastisk reform, som vel kan sammenlignes med Aarhus’ store strukturreform, som landede ud i store medarbejderfrustrationer og nu i økonomisk krise. Skræmmer det ikke Nina Smith, som har haft Aarhus’ inde på nærmeste hold?

”De kan ikke sammenlignes. Uden at ville udtale mig om Aarhus – som jeg kender ret godt – så er ba-reformen rimeligt veldefineret. Den har i sig en gennemtænkt og differentieret struktur, som er absolut nødvendig, jf. mine tidligere bemærkninger”.

Hvor så drastisk et forslag?

Udvalget er kritiseret for paradokset, at man vil lave mere kvalitet ved at skære et år af de flestes unges (kandidat-) uddannelse. Man presser mere uddannelse og flere krav – såvel grunduddannelse som specialisering – sammen i en 4-årig ba for de fleste?

”Med den foreslåede model får man mere ud af ressourcerne, og de unges tid udnyttes bedre. Verden er foranderlig, og det er vigtigt løbende at få ny viden ovenpå. Derfor foreslås, at kun ca. en tredjedel (andelen vil variere meget, og ved nogle fag, som typisk retter sig mod forskning, vil det være meget mere end en tredjedel) får direkte adgang til kandidattrinnet, til ’forskervejen’. To tredjedele får en bachelorgrad med mulighed for at vende tilbage til universitetssystemet og med deres erhvervs erfaring at videre-kvalificere

sig på kandidatniveau. Filosofien er at lave et fleksibelt system, hvor man gemmer noget af al uddannelseskruddet til senere. I dag er det sidste uddannelsesår spildt på alt for mange, de bliver overuddannede uden mulighed for at bruge deres kvalifikationer”.

Hvorfor nøjedes udvalget ikke med bare at foreslå en dimensionering, så fx kun 20-25 pct. skulle optages på universitetet på de nuværende kandidat-betingelser?

”Fordi det ville betyde, at færre ville få en videregående forskningsbaseret uddannelse. Og fordi det ikke ville løse det fundamentale strukturproblem, at ba-uddannelsen ikke indgår som en del af et balanceret system. Det er et strukturproblem, som det er absolut påtrængende at gøre noget ved”.

Hvad har størst chance for at blive realiseret blandt udvalgets forslag?

”Jeg tror, det er sandsynligt, at der vil komme en form for dimensionering på udvalgte uddannelser – det har også rektorerne anerkendt.

Jeg håber, at politikerne følger anbefalingen om, at ’studiefremdriftsreformen’ gøres frivillig, for udvalget vurderer, at den har store uhensigtsmæssige følger for incitamenter og kvalitet.

Og hvad angår det 4-årige ba-forslag: Jeg har før siddet i kommissioner, som i første omgang fik en rød tud og en blank afvisning, men hvor forslag faktisk vandt forståelse efter en vis tid og blev realiseret til holdbare løsninger ...”

jø

HISTORIENS SUS



(Foto: Søren Hanvig)

Oktober 2001.

Forskningskommissionen afleverede sin rapport til politikerne og det legitimerede en større reformproces med Helge Sanders Uni-lov i 2003. Kommissionens mest markante forslag var, at Styrelsesloven valgte ledere blev erstattet af bestyrelser domineret af eksterne medlemmer.

De valgte ledere laver ”ledelsessvigt”, så bestyrelsen og rektor skal have ”de nødvendige ledelsesværktøjer”, hed det.

På fotoet ses nogle kendte hoveder: Professor Hans Siggaard, formand Ninna Würtzen (formand), Lauritz Holm-Nielsen (Verdensbanken) samt Nina Smith.

KONTRA-INTERVIEW: Bachelor-forslaget ba

Konsekvens-scenario hvis de 4-årige ba-studier bliver realiseret – ifølge uddannelsesprofessor Palle Rasmussen

Vil professor Palle Rasmussen gerne deltage i den struktur- og indholdsreform, som Uddannelsesjtek-udvalget foreslår?

”Nej, og det siger jeg på trods af, at man formentlig vil få en fagligt bedre ba-uddannelse på sigt. Jeg siger nej, fordi det praktiske perspektiv er svært at få øje på, nemlig at 4-årige bachelorer pludselig skulle få en platform på arbejdsmarkedet”, svarer **uddannelsesprofessor Palle Rasmussen** fra AAU.

”Reformforslaget kræver, at det eksisterende uddannelsessystem skal laves helt om. En masse unge vil blive forsøgskaniner i et eksperiment, som ingen kender udfaldet af – og som Kvalitetsudvalget selv heller ikke har positive fremtidsindikationer på – man baserer sig på ønsketænkning.

Det vil blive en kraftanstrengelse for universitetssystemet, som vil koste store ressourcer og binde alt for meget lærerarbejdstid, hvor alt for mange fundamentale funktioner vil blive forsømt - startende med, at der ikke er tid til den løbende faglige udvikling af det studiemæssige og personlige.

Jeg bliver meget træt af dette scenario, fordi jeg ikke kan se det overordnede positive perspektiv. I sektoren er det en del af vores arbejde at udvikle og omstille, så det er de fleste medarbejdere helt med på, så længe de kan se det overordnede og forbedrende perspektiv. Men det er svært at se i Kvalitetsudvalget forslag ...”

Udvalget fejlbedømmer nutidens uddannelser

Tjekudvalgets rapport argumenterer for de 4-årige ba-uddannelser, bl.a. fordi de skal udfordre 'den relativt ensidige teoretisk orienterede fagspecialisering, som mange akademiske dimittender i dag besidder', og så skal de åbne sig over for uforudsigeligheden i den enkelte dimittends behov for specialist-viden?

”Det er en påstand uden belæg i virkeligheden, at der har været en generel tendens til 'ensidig teoretisk orienteret fagspecialisering'. Tværtimod har mange uddannelser brugt mange ressourcer på at lægge mere vægt på generelle tværgående kompetencer i studieordninger og praksis. Der er foregået store omstillinger i det seneste tiår. Alle uddannelser skal jo leve op til kvalifikationsrammen



Det vil blive en kraftanstrengelse for universitetssystemet, som vil koste store ressourcer og binde alt for meget lærerarbejdstid, hvor alt for mange fundamentale funktioner vil blive forsømt.

Palle Rasmussen

for videregående uddannelser, som lægger vægt på brede kompetencer. Så den uklare påstand om fagspecialisering er ikke dækkende.

Skal man imødekomme udvalgets påstand, kan man måske sige, at nogle grundfag – især på nat' – fortsat holder lidt for meget fast i deres fagkerner og opfatter relationer til arbejdsmarkedet som mindre væsentlige.

Isoleret set er det jo rigtigt, at en udvidelse fra 3 til 4 år vil give mulighed for, at bacheloruddannelserne kan føre til bredere kvalifikationer, ikke mindst fordi der er mulighed for at indbygge praktikperioder (som så flyttes fra kandidattrinnet). Udvalget forestiller sig, at de både skal være mere teoretisk velfunderede og samtidig mere specialiserede. Det er en altfavnende ambition, men ikke umuligt.

Men grundlæggende er jeg skeptisk over for modellen, især fordi jeg tvivler på, at arbejdsgiverne vil købe den. De er kræsne og vant til at kunne ansætte kandidater. Og på den anden side har arbejdsgivere jo faktisk en mulighed for at ansætte de mere praksisorienterede professionshøjskole-uddannede, både sygeplejersker og lærere og en række andre fag”.

Altfavnende ambitionsniveau?

Spiller tjekudvalget på alle heste, når det forventer, at den nye 4-årige ba-uddannelse både skal give plads til 'at fastholde den nuværende solide grundfaglighed og de stærke metodiske færdigheder, samtidig med at uddannelserne gøres mere erhvervsrettede og anvendelsesorienterede' – hvor de bl.a. forsynes med kompetencer, der gør dem i stand til at tilegne sig fagernes videnskabelige litteratur på internationalt niveau?

”Formuleringen om den solide grundfaglighed kan jo diskuteres, men det afhænger jo helt af, hvilket indhold, der lægges i en ba-uddannelse, som forlænges med et år.

Med det altfavnende ambitionsniveau – både teoretisk, med specialisering og praksisorientering – spreder man sig meget. Det er fagligt set ikke umuligt, men det kræver en kraftanstrengelse af systemet. Og der er ingen tvivl om, at det vil koste rigtigt meget arbejde og store ressourcer at omstille systemet, og det vil tage lang tid. Der skal (igen) laves nye studieordninger, eksamenssystemer osv. Min vurdering er, at hvis du sætter systemet i gang i morgen, så vil det tidligst fungere om 7-8 år.

Det er udvalgets vurdering, at der vil være behov for en implementeringsperiode på mindst to år. Det lyder jo nemt og hurtigt, men det er uklart, hvad der menes med det. Hvis de mener, at der går to år, før der kan optages nogle, så bliver det altså nogle meget komprimerede forberedelses-år for studierne, der skal lave nye studieordninger og studiestruktur m.m. De skal også have kontakter og aftaler med arbejdsmarkedets parter på plads – bl.a. for at kunne blive akkrediteret. Hvis disse elementer ikke er forberedt, så gør man jo de studerende til forsøgskaniner, som rektor Ralf Hemmingsen også har sagt.

Hvis man altså ønsker en sådan reform implementeret, er det urealistisk med en så kort implementeringsperiode – og det er i det perspektiv, at jeg vurderer en 7-8 år, for den vil være realiseret – og endda med et særdeles usikkert resultat”.

'Relevante kompetenceprofiler'?

Udvalget vil gøre bærerne mere spiselige for det private arbejdsmarked, især ved at der skal udvikles 'relevante kompetenceprofiler', så virksomhederne får større åbenhed over for at ansætte dem samtidig med, at deres lønniveau skal sænkes i forhold til kandidater ('en fornuftig løndannelse')?

”Det er jo et rigtig godt spørgsmål: Hvordan indretter man sig efter relevante kompetenceprofiler?

Svaret er groft sagt: I princippet på samme måde som nu. I dag er systemet jo sådan, at når man skal have godkendt en uddannelse så skal der dokumenteres arbejdsmarkedsrelevans.

Men den type relevans er jo meget divers. De store videns- og forskningstunge virksomheder (fx medicoindustrien) ønsker højt

serer sig på ønsketænkning



Og det vil skabe turbulens for studie- og læringsmiljøet, fordi de studerende skal konkurrere på karakterer om at tilhøre den tredje del, der får direkte adgang til kandidatstudiet.

Palle Rasmussen

og bredt kvalificeret arbejdskraft, som de selv kan videregånde. Andre små og mellemstore virksomheder vil kun ansætte, hvis arbejdskraften er specialiseret efter virksomhedens snævre behov. Og man kan jo frygte, at nogle branchers pres vil føre til krav om, at der allerede skal uddannes med henblik på specialkompetencer.

Men der er ingen tvivl om, at der er et uopdyrket marked for højere kvalificeret arbejdskraft i små og mellemstore virksomheder, ikke bare (ingeniører) i produktionsledet, men også i personale, salgs- eller marketingsled. Men i disse led er der en gråzone på uddannelsesniveauer: Er det en højtuddannet kandidat eller en 4-årig bærer, der er brug for? Bærerne vil få konkurrence fra konsulenter, revisorer eller professionshøjskole-uddannede som fx folkeskolelærere.

Hvad med studiemiljøet?

Tjekudvalget forestiller sig, at de studerende allerede under den 4-årige ba vælger retning efter enten et teoretisk/videnskabeligt metodisk forløb (til kandidatstudiet) eller et mere praksisrettet og anvendelsesorienteret uddannelsesforløb. Men hvad med studiemiljøet, når udvalget forestiller sig, at den øgede konkurrence vil virke positivt motiverende på alle: 'øge de studerendes indsats på bacheloruddannelsen'?

”Det er et meget ideelt opstillet scenario, for heri er jo indbygget, at de studerende tidligt vælger praksis- eller forskervej. Og det vil skabe turbulens for studie- og læringsmiljøet,

fordi de studerende skal konkurrere på karakterer om at tilhøre den tredje del, der får direkte adgang til kandidatstudiet. Især i starten af et nyt ba-forløb – hvor ingen kender dets fremtid og muligheder – vil der være en stor gruppe, som vil aspirere til kandidatstudiet.

Produktivitetskommissionen foreslog bl.a. begrænsning af adgangen til uddannelser på kommunikationsområdet. Det er uddannelser, som søges af mange dygtige unge, så inden for kvalitetsudvalgets system kan man godt forestille sig, at de bliver så attraktive, at der skal et karaktersnit på 12 til for at komme ind på kandidatuddannelsen. Der vil altså opstå kampe på studiet om, hvem der skal have bestemte tilvalg og lærere. Og det vil givetvis være de intellektuelt dygtige kandidater, som aspirerer.

Det vil også være en mekanisme, som skærper den sociale ulighed, som jo er stærk i forvejen. Jo flere sorteringsmekanismer, der kommer ind, jo større ulighed.

Endelig skal også nævnes den indlysende konflikt mellem de nye 4-årige bæere og så professionsbachelorer, hvor de første – hvis planen realiseres – kan blive gøgeunger, der kan overtage prof.bærernes pladser i dag, især i det offentlige system.

Senere optagelse på kandidatuddannelse?

Tjekudvalget foreslår, at ca. to tredjedele af de studerende står af med en ba-grad, men at de så får mulighed for at efterkvalificere sig på kandidattrinnet efter to år på arbejdsmarkedet, hvor den enkelte har specialiseret sig. Men hvad med studiemiljøet, når deres 1-årige kandidatuddannelse enten skal gennemføres som et fuldtidsstudie eller på deltid parallelt med en erhvervs karriere (uden at der opkræves brugerbetaling)?

”Optagelse vil kræve 2 års relevant erhvervs erfaring og dermed paralleliseres med de nuværende masteruddannelser. Forskellen bliver ikke så stor, bortset fra at masters er en betalingsuddannelse.

Men der bliver selvfølgelig igen noget ekstraarbejde med studieomlægninger, når kandidattrinnet skal omstille sig til disse praksisorienteredes forudsætninger og krav.

Hovedproblemet bliver et andet: Jeg forudsår, at kandidattrinnet vil blive søgt af de

mange ledige bæere, som ikke etablerer sig på arbejdsmarkedet. De vil som kontanthjælpsmodtagere blive sendt tilbage i uddannelsessystemet. Formelt kan de ikke optages på kandidatuddannelsen, fordi de ikke har to års erhvervs erfaring. Men det vil blive en stor gruppe, så der vil komme et stærkt politisk pres, og så vil politikerne dispensere.

Men det scenario, jeg går ud fra, er altså, at udvalgets forudsætninger ikke holder og vil blive undermineret i praksis.

Bachelortrinnets fremtid

Tjekudvalget erkender, at der i dag ikke er noget reelt arbejdsmarked for universitetsbachelorer, men med reformens 1-årige opgradering og justeringer vil der opstå et nyt arbejdsmarked for dem. Men det vil ikke være hensigtsmæssigt at spå om de nye bachelordimitterers fremtidige arbejdsmarkedssituation med afsæt i løn- og beskæftigelsesniveauer for gruppen af universitetsbachelorer, der er på arbejdsmarkedet i dag?

”Som citatet afslører, er udvalgets anbefaling om en 4-årig ba ikke baseret på substansielle analyser af studieordninger, kvalifikations- eller arbejdsmarkedsbehov osv. Det er en skrivebordskonstruktion baseret på ønsketænkning. De har prøvet at tænke positive fremtidsscenarioer, som arbejdsmarked og uddannelser skal indrette sig efter, men udvalget har ikke meget belæg for, at det skulle kunne lade sig realisere.

Positivt set er det vigtigste ambitionen om, at uddannelser både skal have elementer af teori og praksis samt noget tværfagligt. Kunsten er så, hvordan det gøres. Det 4-årige forløb giver isoleret set en bedre mulighed end de 3-årige bæere i dag – der er jo et ekstra år at gøre godt med.

Negativt set handler min skepsis mest om det, som udvalget dækker ind under 'relevans'. Fakta er nemlig, at arbejdsgiverne i dag ikke efterspørger bæerne. Hele forslaget står og falder med udvalgets tyrkeretro på, at arbejdsmarkedet vil købe de 4-årige bæere. Og her er jeg altså meget skeptisk.”



Studieledere efterlyser adgangsb

Studieledere blev krydsforhørt om deres vurderinger af nutidens studerende og undervisningens kvalitet

Hver fjerde studieleder mener, at der optages for mange studerende på deres uddannelse. Men det er ikke fordi, optagelseskravene ikke er relevante og tidssvarende, for det mener et flertal (60 pct.) af studielederne. Derimod nok fordi, nogle studerendes indgangsforudsætninger er for dårlige, for kun hver tiende studieleder mener, at de studerendes forudsætninger er bedre i dag end for ti år siden. Og så mener halvdelen, at studiemiljøet på masseuniversitetet er blevet mere broget, idet der i dag er større afstand mellem den dygtigste og den svageste studerende i forhold til for ti år siden.

TEMA: 4-ÅRIGE BÅ'ERE

Studieledere: Nej til adgangsbegrænsning til kandidattrinnet

Fordomme om, at universitetsstudier primært retter sig mod ansættelser i det offentlige, skydes ned af studieledere. Seks ud af ti vurderer nemlig, at kandidatuddannelser faktisk har sit primære fokus på forberedelse til privat ansættelse.

Den mest kontroversielle anbefaling hos tjekudvalget er de 4-årige bachelorer og afskaffelse af retsgarantien til overgang til kandidatstudiet.

Det er i den sammenhæng interessant, at en del ba-studieledere (39 pct.) faktisk vurderer, at deres 3-årige bæere faktisk har kompetencer, som "i sig selv er anvendelige på arbejdsmarkedet". Det fremgår dog ikke nærmere, om de hermed bare mener, at deres studiums ba-forløb er en afrundet og selvstændig uddannelse. Eller om de antyder, at bachelorer manglende fodfæste på arbejdsmarkedet er arbejdsgivernes skyld, idet disse ikke ansætter bæere.

Men tjekudvalget ignorerer – nævner overhovedet ikke – mange studielederes afvisning af forslaget om at ophæve de studerendes nuværende retskrav på automatisk optagelse fra ba- til kandidattrinnet. Det støtter nemlig kun hver femte studieleder. Resten mener tilsyneladende, at adgangsbegrænsning er tilstrækkeligt (fx ved indførelse af faste karakterkrav ved optagelse på ba-trinnet).

Det afslører spørgeskemaundersøgelse blandt studieledere på bachelor- og kandidatuddannelser (hvor hhv. 106 og 94 har besvaret skemaer). Undersøgelsen er gennemført i februar af konsulentfirmaet DAMVAD på bestilling fra uddannelsesstjekudvalget (Regeringens Kvalitetsudvalg).

Tjekudvalget har formentlig lyttet nøje til et par af studieledernes vurderinger, fx at der bør være mindre optag (dimensionering). Men det fremgår ikke af undersøgelsen, hvor de studieledere, der ønsker begrænsning, kommer fra.

Advarsel mod studiefremdriftsreformen: Kvalitetskvæler

Især studieledernes skepsis over for Regeringens studiefremdriftsreform er markant, og den har muligvis inspireret tjekudvalget til at anbefale en drastisk opblødning af reformen. Dens hensigt er at skabe hurtigere studiegenførelse ved hjælp af straf-/belønningsmekanismer over for såvel studerende (SU) som universiteter (taxameter). Det sker gennem incitamentsstrukturer, som dog ikke sikrer kvaliteten, men derimod vil blive en "kvalitetskvæler", vurderer studielederne.

Kun en fjerdedel mener, at reformen vil føre til mere aktive studerende, mens 40 pct. vurderer, at den vil skabe en højere studieintensitet.

Men den største advarsel er, at kun meget få studieledere vurderer, at reformen vil føre til et bedre studiemiljø. Og hver fjerde vurderer, at reformen vil være kontraproduktiv, fordi den vil føre til større fokus på eksamen og til større frafald, fordi nogle studerende ikke kan leve op til de strammere krav.

Konsulenterne har også gennemført fokusgruppeinterviews. Og de peger på, at de studerende med de største faglige problemer, som dumper til eksamener, også er dem, som skal studere på mere end normeret tid på grund af reformen. Og det vil føre til et større administrativt pres, fordi denne gruppe vil stille med dispensationsansøgninger, når de dumper. Og "flere fra uddannelsesfremmede hjem vil falde fra".

Også universiteternes relevanskriterium for kvalitet vil blive modarbejdet af reformen, fordi de studerende ikke får tid til studierelevante erhvervsarbejde.

Forbrugeroplysningen god nok

Tjekudvalgets anbefaling nr. 4 lyder, at der gennemføres mere gennemsigtig og systematisk forbrugeroplysning om uddannelser i systemet, så de unge rammer deres studium fra starten. Her har de dog kun delvis opbakning fra studielederne, for kun en fjerdedel mener, at ansøgerne har manglende muligheder for at søge information om deres uddannelses indhold. Til gengæld mener næsten halvdelen (42 pct.), at studieansøgere ikke selv har opsøgt tilstrækkelig information om uddannelsens indhold inden start.

Samlet set oplever mange studieledere, at der er barrierer i matchet mellem ansøger og studium (kun hver fjerde mener det modsatte). Fokusgruppeinterviews afslører, at studieledere mener, at studierne kan blive bedre til at oplyse de studerende om, hvad det kræver at gennemføre en universitetsuddannelse. Men oplysningen behøver ikke være studiets/universitetets ansvar – derimod bærer ansøgere selv på en stor del af problemet.

Problem: For lav undervisningsforberedelse

Det er bemærkelsesværdigt, at under halvdelen af studielederne på ba-trinnet (44 pct.) vurderer, at studieintensiteten på deres studier er passende. Tre ud af fire mener, at en passende studieintensitet svarer til 37 timers studier ugentligt. Men næsten alle mener, at de studerende har for ringe studiedisciplin – de bør gøre mere ud af deres undervisningsforberedelse. Og den vurdering harmonerer meget godt med KUs studiemiljøundersøgelse, som afslørede at de studerende kun studerer i 28 t/uge.

Men det er kun hver femte studieleder, som mener, at løsningen er, at studieordninger skal tilføjes straffe- eller sanktionsmekanismer (i relation til fremmødepligt/fast antal skriftlige opgaver). Fokusgruppe-interviews



afslører, at studielederne frygter en gymnasiekultur, hvor de studerende forventer at få faste skemaer med forelæsninger og eksamener.

Studieledere mener tilsyneladende, at studiekulturen skal forbedres på anden måde, men i DAMVAD-undersøgelsen spørges der ikke til, om adgangsbegrænsning vil være et redskab til at få mere motiverede studerende.

Ingen taxametertænkning på mit studium

Der er generelt stor utilfredshed med utilstrækkelige taxametertakster, idet få på bachelorstudier (16 pct.) og en del flere på kandidattrinnet (28 pct.) mener, at taxametertaksterne er tilstrækkelige til "at skabe en god uddannelse". Tjekudvalget foreslår da også en ændring, så flere bevillinger overgår til at være faste basisbevillinger.

Det er en ofte fremført påstand, at taxametersystemet betyder, at studier lader ukvalificerede studerende bestå for at hæve taksten. Det er i den sammenhæng bemærkelsesværdigt, at det ikke er noget, som studieledere vil vedkende sig på deres eget studium.

"Den faglige stolthed blandt underviserne opvejer de økonomiske incitamenter, hvorfor kvaliteten ikke for alvor er blevet svækket af taxametersystemet", lyder DAMVADs konklusion.

Men hver 4-5 studieleder har dog "kendskab til at nogle studerende har bestået eksamen, selv om de ikke havde det faglige niveau til at bestå". Men det er ofte baseret på sladder om enkelttilfælde, som omtales i kollegiale kredse.

Men selv om dette er meget ukonkret, fortæller de samme studieledere, at problemstuderne fik lov at bestå, fordi censor ønskede det (32 pct.) eller efter pres fra ledelsen eller taxameterindtægten (21 pct.).

jø

Kilde:

DAMVAD: Spørgeskemaundersøgelse blandt studieledere om oplevede barrierer ... (Kvalitetsudvalget, april 2014).

Uddannelsesstjek-udvalget spiller hasard med de unges fremtid; de bliver forsøgskaniner i en ny struktur, der skal afløse noget, der faktisk virker, lød rektorformand Ralf Hemmingsens kommentar til tjekudvalgets forslag om 4-årige bachelorer som afstigningstrin for de fleste. Rektorernes betænkeligheder går blandt andet på, at når arbejdsgiverne ikke vil bruge bærene i dag, hvorfor skulle de så ville bruge halve kandidater i fremtiden?

Mens universitetsrepræsentanter protesterede voldsomt mod ba-forslaget, kom der en diametralt modsat reaktion fra tænketanken DEAs, som kaldte den drastiske reform for "særdeles velkommen". Afskaf retskrævet og sats på bachelorerne, lød sammenfatningen i DEAs pressemeddelelse (3.april).

Det var kulminationen for DEA, der de seneste år har kørt en hidsig lobbykampagne for at få indført bachelortrinet som afstigningstrin. Såvel DEAs direktør Stina Vrang Elias som den politiske chef Jannik Schack har flittigt optrådt i medierne med det budskab. Efter rektorernes afvisning var man igen på banen med sit budskab, nemlig at der allerede nu er et ba-arbejdsmarked. Det har man angiveligt bevist i to undersøgelser (kommentar INFORMATION 12.04.14).

Lobbyisme: DEA-undersøgelser 2011 og 2013

Som en slags objektivt bevis på bachelorarbejdsmarkedet har DEA holdt to undersøgelser/analyser frem for sig:

1. DEA fik udarbejdet rapporten "Flexuction Denmark" (2011), som angiveligt konkluderede, at mange små og mellemstore virksomheder gerne vil have bachelorer: "Ifølge DEAs undersøgelse er 60 pct. af virksomhederne villige til at ansætte bachelorer, hvis deres kompetencer er mere målrettede arbejdsmarkedets behov".

DEAs politiske chef Jannik Schack brugte undersøgelsen til at konkludere: "Det danske arbejdsmarked er slet ikke er så berøringsangst over for tanken om at ansætte bachelorer, som vi går og tror";

DEA blandede sig samtidig i arbejdsmarkedspolitikken ved at anbefale at øge lønforskellen mellem bachelorer og kandidater på det overenskomstdækkede arbejdsmarked – så der i praksis skabes A- og B-akademikere. "41 pct. af virksomhederne er villige til at ansætte (flere) bachelorer, hvis startlønnen for bachelorer var væsentligt lavere end for kandidater" (DEA factaark).

2. Og senere præsenterede DEA en undersøgelse "Er der et arbejdsmarked for universitetsbachelorer" (2013). Den beviste angiveligt, at der allerede nu er et arbejdsmarked for bachelorer, fordi studerende, som i år 2000 stod af universitetet med en bachelorgrad, i stort omfang var i arbejde i 2012.

DEA har siden flittigt henvist til de to rapporter som autoritative. At det lykkedes at få offentligheden til at tage dem for gyldig dokumentation, vises ved, at rapporterne såmænd er anført i Uddannelsesstjek-udvalgets bilagsliste.

“

Nogle interessenter eller lobbyister kan lave en 'undersøgelse' med data på, som de færreste journalister tjekker gyldigheden i. Derfor kan den slags data nemt opnå status af almene sandheder i offentligheden

Palle Rasmussen

Men uddannelsesekspert Palle Rasmussen fra AAU giver ikke meget for DEAs data. Han siger, at den slags analyser ofte præsenteres som autoritative - 'ny undersøgelse viser' osv. Det er en kendt lobbymetode og en nem måde at få et budskab ud på og ikke mindst få det legitimeret i offentligheden:

"Nogle interessenter eller lobbyister kan lave en 'undersøgelse' med data på, som de færreste journalister tjekker gyldigheden i. Derfor kan den slags data nemt opnå status af almene sandheder i offentligheden, siger han.

"DEA-undersøgelsen om bachelorer arbejdsmarked 2013 var en sådan biased undersøgelse med en politiseret konklusion, som der slet ikke var dækning for. Og 2011-undersøgelsen om arbejdsgiveres behov og ønsker var også stærkt politisk vinklet. Det er derfor ikke særligt tillidsvækkende, når den nu indgår som autoritativt bilagsmateriale for Kvalitetsudvalget ..."

jø

DEA-analyse I: Positive arbejdsgivere, hvis og hvis ...

Men sådanne undersøgelser kan man ikke fæste lid til, for der kan svares ganske uforpligtende, siger professor

Tænketanken DEA har i det seneste år kørt en hidsig lobbykampagne med positiv reklame for at få indført bachelortrinnene som afstigningstrin. Man lavede i 2011 en aftagerundersøgelse blandt danske virksomheder, der blev udspurgt om deres ønsker og forventninger til bachelorer "Flexuction Denmark" (2011).

DEA kørte ud i offentligheden med markante konklusioner på rapporten: **"Virksomheder bakker op om bachelorer"**.

Det er således helt forkert, når nogle påstår, at danske arbejdsgivere ikke vil ansætte bachelorer: **"Danske virksomheder er klar til at ansætte bachelorer, men kræver større kendskab til deres kvalifikationer"**.

Seks ud af ti virksomheder er såmænd villige til at ansætte bæere, **"hvis deres kompetencer er mere målrettet arbejdsmarkedets behov"**. Og fire ud af ti virksomheder er såmænd indstillet på at ansætte bæere, **"hvis startlønnen for dem er væsentligt lavere end for kandidater"**.

359 telefon-interviews

Sådan lød konklusionen på DEAs 359 telefon-interviews med offentlige og private arbejdsgivere (der havde mindst 25 ansatte). Der blev stillet spørgsmål som

- **"Ville din virksomhed ansætte bachelorer, hvis de var mere målrettede arbejdsmarkedets behov"** og
- **"Ville din virksomhed ansætte bachelorer, hvis startlønnen for dem var væsentligt lavere end for kandidater"**.

Der blev svaret 60 pct. ja til det første spørgsmål og 40 pct. ja til det andet. Et andet spørgsmål/svar gav virksomhederne mulighed for at kritisere universiteterne for at disse skulle **"blive bedre til at orientere om bachelorerne kompetencer"**.

Der blev ikke stillet kontrolspørgsmål, som kunne tjekke, hvor seriøst eller forpligtende de samme virksomheder var på bæerne, eller hvilke mere specifikke kvalifikationer, de efterlyste som deres eller "arbejdsmarkedets behov".

Arbejdsgiverne siger ja-tak

DEAs spørgsmål er imidlertid biased og manipulerende, konstaterer AAUs

uddannelsesprofessor Palle Rasmussen:

"Man kan ikke fæste lid til den slags undersøgelser, for der kan være stor forskel på respondenters svar i interviews, og så hvad de gør eller agter at gøre i praksis. Det er ganske uforpligtende for arbejdsgiverne at sige ja-tak til DEAs spørgsmål".

"Da politikerne indførte bachelor-niveauet blev de løn- og overenskomstdækket på næsten samme niveau som kandidat-akademikere. Sådan er de faktiske forhold, men DEA spørger til villigheden til at ansætte under ændrede forudsætninger, nemlig lavere løn – og hvilken arbejdsgiver ville sige nej til det", spørger han.

"Og selvfølgelig vil virksomhederne gerne have tilbud om flere specialiserede medarbejdere, og selvfølgelig vil de gerne have dem billigere. Men der stilles ingen kontrolspørgsmål, fx hvad det er, de specialiserede bachelorer så skal kunne", slutter Palle Rasmussen.



DEA-direktør vil ikke interviewes

FORSKERforum har forelagt Palle Rasmussens kritik for **DEA-direktør Stina Vrang Elias**. Hun vil ikke interviewes, men har derimod blot fremsendt en gentagelse af rapporternes konklusioner pr. email. FORSKERforum har derfor ikke kunnet få DEAs svar på kritikken:

"Jeg har desværre ikke mulighed for at deltage i et interview". (mail-svar 10. april).

DEA-analyse II: D

En påstand uden belæg i DEAs undersøgelse: D

"Ny analyse fra DEA viser, at der er masser af arbejde til universitetsstuderende, som 'kun' bliver bachelor", lød den glade konklusion på en undersøgelse fra tænketanken DEA i 2013.

Konklusionen ville egentlig ville passe det aktuelle Uddannelsesstjek-udvalget (Kvalitetsudvalget) rigtig godt, for her har man positive forhåbninger til bacheloreres fremtid i anbefalingen af 4-årige bachelorer. Men Tjekudvalget lavede ingen selvstændig analyse af ba-arbejdsmarkedet. Og udvalget afviser i virkeligheden DEAs analyse uden at sige det direkte: **"Kvalitetsudvalget er af den opfattelse, at det næppe er muligt at få et retvisende skøn for løn- og ledighedsniveauer mv. for akademiske bachelorer, når der i realiteten ikke findes et bredt akademisk bachelorarbejdsmarked i Danmark i dag"** (note. s52).

Men tjekudvalget ville ikke direkte underkende tænketanken, så DEAs rapporter er såmænd opført i udvalgsrapportens autoritative bilagsliste på de sidste sider.

Og tjekudvalgets distance til DEA-rapporterne var en fornuftig disposition, for rapporten mødes af sønderlemmende kritik fra en uddannelsesprofessor: DEAs rapport er biased, manipulerende og politiseret.

DEA-rapport 'dokumenterer'

DEA-analysen **"Er der et arbejdsmarked for universitetsbachelorer?"** (august 2013) fortalte om erhvervskarrierer hos nyuddannede bachelorer fra år 2000 og om, hvordan deres arbejdsmarkedsstatus var 10 år efter. Den angav positivt, at 95 procent af disse havde job.

Mange unge kunne derfor nøjes med en bachelor og tre år på universiteterne, lød DEAs logik – helt i tråd med DEAs politiske dagsorden.

Analysen skulle retfærdiggøre en struktur, hvor en 3-årig bachelor bliver afstigningstrin. På den baggrund opfordrede DEA til et mere fleksibelt og arbejdsmarkedsorienteret system med plads til bachelorer.

Og konklusionen lød: **"Spørgsmålet om jobmulighederne som universitetsbachelor strander ofte på, at der ikke er efterspørgsel efter bachelorer. Denne undersøgelse dokumenterer, at der i høj grad er arbejde til bachelorerne. Det bør lede til en fornyet**

er er ba-arbejdsmarked i dag ...

DEAs rapport er bias'ed, manipulerende og politiseret, siger professor.

debat om, hvorvidt der er tilstrækkelig samklang mellem uddannelsessystemet og arbejdsmarkedets behov" (august 2013).

Uddannelsesprofessor: Manipulerende og bias'ed analyse

DEAs bachelorundersøgelse fra 2013 – første trin i ba-kampagnen – "viste" angiveligt, at der er et arbejdsmarked for studerende, der står af med en bachelorgrad.

“ DEAs analyse var manipulerende, for dens konklusioner ser ud til at være fastlagt på forhånd med en politisk argumentations-interesse, nemlig at der er et arbejdsmarked for universitets-bachelorer
Palle Rasmussen

"Men DEAs analyse var manipulerende, for dens konklusioner ser ud til at være fastlagt på forhånd med en politisk argumentations-interesse, nemlig at der er et arbejdsmarked for universitets-bachelorer, og at bachelortrinnet derfor kan indføres som afstigningstrin. Realiteten er bare, at der ikke er noget ba-arbejdsmarked ..."

Sådan lød og lyder kommentaren fra AAU-uddannelsesforsker og professor Palle Rasmussen til uddannelsesrådet. DEAs analyse af bachelor-arbejdsmarkedet. Analysens konklusion var groft sagt, at der i dag er et arbejdsmarked for studerende, der står af med en bachelorgrad. DEAs bevis var en arbejdsmarkedsundersøgelse blandt dem, der er stået af.

Men undersøgelsen var et bias'ed indspil fra en lobbyist, mener AAU-professoren.

"DEA lavede ikke en nøjtrn analyse af sine resultater, derimod laves selektive konklusioner og udeladelse af andre aspekter, fx når DEA konstaterer, at studerende - der stod af med en bachelorgrad i 2000 - har fået arbejde. Det var bare ikke akademisk arbejde - og det aspekt underspiller undersøgelsen, for det ville underminere DEAs politiske hensigt med undersøgelsen".

Især spørgsmålet "Har du arbejde, der forudsætter højeste viden inden for området" kaldes for direkte misvisende, når der ikke spørges til, om arbejdsfunktionen faktisk kræver, at de bruger deres ba-kompetencer.

DEA argumenterer for bachelor som afstigningstrin

DEA er ude i et politisk ærinde, mener uddannelsesforskeren fra Aalborg: "Lige siden ba-graden blev indført, har erhvervs-livets organisationer talt for fleksibilitet og for ba-trinnet som afstigningstrin, fordi man er skeptisk over for lange videregående uddannelser. Men selv om dele af erhvervs-livet kører bachelor-kampagne, så ansætter de dem bare ikke, og det taler vel for sig selv. Det er svært at forstå efterspørgslen anderledes, end at arbejdsgiverne hellere vil have en 5-årig kandidat end en 3-årig bachelor".

Analysens konklusioner var selektive og vildledende, mener Palle Rasmussen: "Min konklusion på det samme materiale er derimod, at undersøgelsen bekræfter, at universiteternes kandidatuddannelser i det store hele dækker de typer af arbejdsfunktioner, der retter sig mod, og at arbejdsgiverne foretrækker kandidatuddannede til disse funktioner. Andre arbejdsfunktioner dækkes af professionshøjskolernes professions-bachelorer, som der jo efterhånden er et stort og varieret udbud af".

Kritik: Ba'erne får ikke-akademisk arbejde

Palle Rasmussens alvorligste kritikpunkt handler om, at DEA-analysen ikke tager sine egne data alvorligt, nemlig at hovedparten af bachelorerne ikke har akademisk arbejde, og dermed heller ikke bruger deres akademiske grad.

"Kun hver tredje har 'arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for deres pågældende område' (jf. Danmarks Statistiks opgørelse). Man må gå ud fra, at dette betyder, at de på en eller anden måde udnytter deres akademiske ba-uddannelse. Men resten gør det ikke. De arbejder med viden på 'mellemniveau' eller simpelt 'kontorarbejde", siger han, mens det er omvendt for kandidaterne, hvor to ud af tre udnytter deres akademiske kompetencer i arbejdet.

En faktor, som slet ikke er omtalt i DEAs analyse, er beskæftigelseskonjunkturer. Gruppen af bachelorer er fra år 2000 og arbejdsmarkedet i 00'erne var mere åbent og uden økonomisk krise, forklarer Palle Rasmussen.

DEA-forskningschef afviser kritik

Beskyldningerne om, at DEAs spørgeskema er bias'ed og ude i et politisk lobbyærinde, afvises af DEAs forskningschef Martin Junge:

"Data fortæller, at der positivt er et arbejdsmarked for bachelorer, også akademisk. Det er lidt overraskende, at de har lige så høj beskæftigelsesfrekvens som kandidatgruppen: 95-98 pct. Men bachelorerne er en broget beskæftigelsesgruppe. Flere bliver selvstændige, nogle lander i manuelt eller tekniker-arbejde osv.", forklarer han.

Men hvad kan analysen sige om bachelorerens akademiske arbejde, når kun en tredjedel har noget, der ligner akademisk beskæftigelse?

"Undersøgelsen fortæller, at der er et arbejdsmarked for bachelorer. De skal bare ud og finde deres egen funktioner, og arbejdsmarkedet skal indrette sig mere på, at de er der. Det kan bidrage til at sætte fokus på, at unge som måske ikke har lyst eller motivation til at studere i fem år, også har muligheder på arbejdsmarkedet".

DEAs forskningschef afviser politiseret dagsorden

Rapporten om 2000-bachelorerne lignede en politiseret konklusion, fastlagt af DEA på forhånd, som skal argumentere for bachelortrin som afstigningstrin?

"Jeg kender ikke noget til, at DEA argumenterer for indførelse af bachelortrinnet som afstigningstrin, og det er heller ikke undersøgelsen konklusion. Tallene får jo lov at stå rimelig frit, og der er ikke en skjult dagsorden. Analysen konstaterer bare, at der er et arbejdsmarked for bachelorer. Det mener jeg ikke, er en politiserende konklusion", svarer DEAs forskningschef.

Han forklarer i dag - efter Uddannelses-tjekudvalgets rapport - at DEAs politik er, at bachelorerne får en reel mulighed for at stå af uddannelsen: "Og DEA vil endda gå så langt som at sige, at muligheden for at få en kandidatuddannelse skal begrænses, når op mod 30 pct. af en årgang søger den vej".

Han erkender, at notatet ikke er særlig præcist, fordi dets data kan tolkes både for og imod et sådant afstigningstrin: "Dermed var notatet et indspil i en debat, hvor der er mange fordomme og meget lidt reel viden".

Hvem er DEA

Og hvem har lagt strategien bag DEAs ba-kampagne? Og hvorfor er uni-fakulteter med til at sponsorere DEAs kampagne?

DEAs direktør Stina Vrang Elias vil ikke interviewes om den barske kritik, som uddannelsesprofessor Palle Rasmussen retter mod DEAs kontroversielle undersøgelser af bachelor-efterspørgslen. Han kalder dem politiserede:

”Men DEAs analyse var manipulerende, for dens konklusioner ser ud til at være fastlagt på forhånd med en politisk argumentations-interesse, nemlig at der er et arbejdsmarked for universitets-bachelorere, og at bachelortrinnet derfor kan indføres som afstigningstrin. Realiteten er bare, at der ikke er noget ba-arbejdsmarked ...”

Men DEA-direktøren vil ikke interviewes om kritikken. Og hun vil derfor heller ikke svare på FORSKERforums spørgsmål (fremsendt pr. mail):

Den politiserede dagsorden i de to undersøgelser peger på, at DEA under dække af en upolitisk facade i virkeligheden fører en politiseret kampagne?

DEA vil ikke frigive beslutningsdokumenter

For at opspore, hvem der har lagt strategien bag DEAs kontroversielle ba-kampagne – herunder to kontroversielle undersøgelser – bad FORSKERforum om indsigt i de bestyrelses- og beslutningsdokumenter, hvor strategien lægges.

”Vi udleverer ikke interne dokumenter”, lyder email-svaret fra tænketanken DEAs direktør.

DEAs strategi om bachelorfokus og -kampagne er et par år gammel. Strukturen i organisationen er sådan, at den giver stor magt til bestyrelsesformand Lars Nørby Johansen og DEA-direktør Stina Vrang Elias. *”Hun har en baggrund i DI, hvor hun har besat et mangfoldigt stillingsrepertoire med arbejdstitler som konsulent og people developer og med opgaver inden for uddannelse, forskning og regionalpolitik”* (cv iflg. DEA).

Noget overraskende viser det sig, at **Rektorkollegiets formand Jens Oddershede** har siddet i DEAs bestyrelse i det seneste år. *Har rektorformanden – og rektorerne – været med til at ikke ja til ba-kampagnen? Og hvem har egentlig fastlagt kampagnen? Og har Oddershede været enig i den?*

”Jeg har siddet i bestyrelsen det seneste år.

Men det vil være upassende, hvis jeg udtalte mig nu. Jeg er på vej ud af bestyrelsen”, lyder det kortfattede svar fra Oddershede.

DEA: Upolitisk uafhængig tænketank

DEA – med et årsbudget på 20 mio. finansieret af en bred partnerkreds – er en erklæret politisk uafhængig tænketank, non-profit og uafhængig af ideologiske hensyn, hvis formål er *”at fremme viden om sammenhængen mellem samfundets investeringer i uddannelse, forskning og innovation og de danske vækst og produktivitetsevner”* (formålsparagraf).

DEA oplyser, at DEAs budget på 3,7 mio. er baseret på partnerbidrag. Hovedbidragyderen er uddannelses-institutioner med 2,3 mio. kr.

Uni-fakulteter medfinansierer DEA

Noget overraskende er DEAs lobbykampagne for bachelortrinnet medfinansieret af nogle universitetsfakulteter, dels fra Aarhus (medicin, nat, humaniora og samf), KU (jura, hum’ og samf), SDU (hum’ og samf) og Aalborg (hum’ og samf) RUC samt CBS.

Fakulteterne bidrager hver med 25-50.000 kr. årligt (alt efter antal ansatte).

Blandt de universitets-fakulteter, som har givet partnerbidrag, er Aarhus’ BSS (School of Business and Social Sciences). FORSKERforum har spurgt dekan Svend Hylleberg’: *Hvorfor er AU-samf’ medsponsor på denne kampagne?*

”Vi betaler et medlemskontingent til DEA for at støtte analyser og diskussioner om uddannelse og forskning, der tager udgangspunkt i forholdene på det samfundsvidenskabelige område. Som der er lang og god tradition for på de danske universiteter, forsøger vi ikke at censurere hverken vore medarbejdere eller de organisationer, vi er medlem af. Vi hylder den frie debat, og vi er af den opfattelse, at det er godt at få alle synspunkter frem, også selv om vi ikke er enige i dem”, svarer han pr. email.

Dekanen har ikke besvaret spørgsmålet om, hvorvidt AUs samf-fakultet bifalder DEAs bachelorkampagne, og om man har haft indflydelse på strategien.

Tyndber

Akkrediteringsinstitutionen AI meldte dramati

Akkrediteringsinstitutionen (AI) – som skal kvalitetsgodkende studier – kritiserede i februar uddannelser for ikke at være relevante for arbejdsmarkedet. Der er ”mangelfuld relevans og aftagerdialog”, lød referater i aviserne. AI gav dumpekarakter i jobrelevans til næsten halvdelen af uddannelserne, bedømt på hvordan studiers rådgivende aftagerpaneler fungerer. På den præmis dømte AI, at disse uddannelser ikke er relevante for arbejdsmarkedet.

AIs undersøgelse var baseret på gennemgang af 430 akkrediteringsrapporter og blev udlagt for offentligheden af institutionens direktør, Anette Dørge. Flere medier fulgte hurtigt op med skandaliserende overskrifter, og nogle bragte lister over angiveligt irrelevante uddannelser.

Budskabet – med underteksten ”en ny undersøgelse viser ...” – gik klart igennem i landets medier: **”Universitetsuddannelser får dumpekarakter”, ”Halvdelen af landets universitetsuddannelser er irrelevante for arbejdsmarkedet”** osv.

Rektorer: Forfejlet relevans-kritik

Men talsmanden for **uni-reaktorerne Ralf Hemmingsen** reagerede med en skarp afvisning: *”Akkrediteringsinstitution på glatis”*.

AIs relevans-kriterier er formelle, for bedømmelsen er udelukkende baseret på graden af aftager-involvering på uddannelsen, ikke på uddannelsernes fokus, indhold, orientering mod arbejdsmarkedet eller arbejdsgiveres vurdering af kandidaters kvalitet. Men det er helt forfejlet, for relevans kan ikke måles på antal møder i aftagerpaneler (Politiken 16.febr.).

For universitetsreaktorerne var det vigtigt at få skudt analysen ned, for ellers bliver det en vandrehistorie, som politikere og offentligheden vil referere autoritativt til fremover.

Og analysen blev faktisk grundigt skudt ned i det undersøgende TV-magasin Detektor.

Professor: Ukvalificeret og politiseret analyse

AIs direktør Anette Dørge gik i flyverskjul. Hun ville ikke besvare de kritiske spørgsmål om analysen. Via AIs kommunikationsansvarlige henviste hun lakonisk pr. email til

net akkrediteringskritik

sk ud om studiers jobrelevans. Men Als analyse får dumpekarakter hos sociologiprofessor

Als lovgrundlag, da FORSKERforum spurgte, hvem der har udformet analysen og kriterierne bag? (FORSKERforum 272).

Og sociologiprofessor Heine Andersen forstår godt direktørens tavshed, for hun har en dårlig sag:

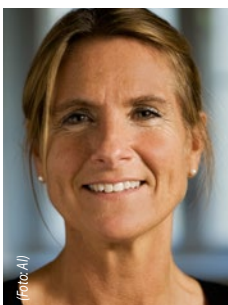
”Rapportens kriterier og konklusioner var tyndbenede. Rektorerne har jo ret, når de påpeger, at man ikke kan slutte fra, at der er ringe aftagerinvolvering, til, at uddannelser har ’mangelfuld relevans’. Det er fagligt og sagligt helt ukvalificeret. Og det er da et problem, når en institution som AI – med myndighedsopgaven at tjekke og godkende uddannelser – gør det så ukvalificeret. Myndighedens afgørelser og analyser har jo konsekvenser for dem, som bliver ’dømt’. Og uddannelsers dimittender bliver jo også stemplet”, siger professoren.

Han mener, at rådet i det mindste burde være gået ud med en offentlig beklagelse, da overfortolkningen kunne skade de ’irrelevante uddannelser’ i offentligheden.

Politiseret budskab på tyndbenet analyse

”Det var bemærkelsesværdigt, at en ledende embedsmand som Als direktør Anette Dørge gik i medierne med et så alarmerende og politisk opsigtsvækkende budskab. Man kan spørge, hvorfor AI meldte så markant ud med kvalitetskritik kort tid efter Produktivitetskommissionen – der kom med lignende kritik af flere universitetsuddannelsers svage relevans for arbejdsmarkedet. Og kort tid før Uddannelseskvalitetsudvalgets rapport?” spørger han.

”Svaret er rent gætværk fra min side, men hvis man ser på tidspunktet, indholdet og



Direktør Anette Dørge smiler, men vil ikke interviewes. Og hun vil heller ikke svare på sociologiprofessorens kritik

“ Det er fagligt og sagligt helt ukvalificeret. Og det er da et problem, når en institution som AI – med myndighedsopgaven at tjekke og godkende uddannelser – gør det så ukvalificeret
Professor Heine Andersen

tonen, er det nærliggende at forestille sig, at AI ville melde ind i en aktuell politisk debat. Men det hører ikke til deres opgave at melde ind som politisk aktør.”

Sociologiprofessoren undrer sig over AIs udmelding på basis af en ukvalificeret analyse. AI er nemlig formelt set ikke under politisk pres fra ministeren om at levere bestillingsrapporter. Lovgivningen giver armslængde. AIs direktør er således ikke underlagt ministerens instruktionsbeføjelse i faglige sager; sekretariatet betjener et uafhængigt akkrediteringsråd med beslutningsgrundlag.

”Det svækker altså troværdigheden for den offentlige myndighed AI, som skulle være uafhængig og styret af rent faglige hensyn, at man melder et politiseret budskab ud på basis af en faglig tyndbenet analyse.”

Samlebånds-akkrediteringer

Professoren er ikke imponeret af AIs akkrediteringsanalyser. Han har stikprøvevist set nærmere på kvaliteten i AIs kvalitetsvognning:

”AI gjorde manglende dialog med aftagerpaneler til kvalitetsproblemer i uddannelsen. Men jeg har ikke fundet eksempler på, at de aftagerpaneler, som faktisk har udtalt sig om kvalitet, har konstateret, at deres uddannelser er irrelevante. Der er kun set på procedureting som antal af møder o.l.”

AI har stor magt over uddannelserne, fordi man godkender nye uddannelser og genakkrediterer. Der findes i Danmark ikke fælles etiske retningslinier for evalueringer, som det er tilfældet i mange andre lande. Der er ingen, som er gået kritisk til kvaliteten af AIs metoder og dokumentation, og der er ingen steder, man kan klage.

AIs halve snes konsulenter gennemfører hvert år ca. 150 akkrediteringer: ”De laver altså 15 hver, og det siger sig selv, at det sker på samlebånd, hvor det stiller store krav til

konsulenten at håndtere alt fra kemi til oldgræsk, hvis kvalitet ikke kan bedømmes på samme præmisser”, vurderer professoren.

”Det er et betænkeligt system, fordi uddannelserne retter sig ind efter deres analyser og pålæg. Universiteterne er ikke egentlig angste for AI, men oplever, at systemet er træls, tidskrævende og detaljerjætter, ofte af rituel karakter, fordi man skal stille embedsmænd tilfredse. Jeg mener dog, at der også er grund til at være betænkelig over for, at dette system åbner op for vilkårligheder, hvor kvaliteten i vurderinger er problematisk, eller hvor der er vide fortolkningsmuligheder på, hvad der dømmes som (arbejdsmarkeds-) ’relevant’.”

Data med kvalitetsproblemer

Heine Andersen har flere eksempler på tyndbenede analyser, men kommer med et eksempel på slingrende sagsbehandling. I en akkreditering af antropologi fik uddannelsen gult kort på uddannelsens ledighedstal. Men da antropologi så gik præmisserne igennem, viste det sig, at man havde sammenlignet en meget lille population på 40 antropologer med samfundsvidenskabelige kandidater på en bestemt uge (48):

”Men det er ikke seriøst, for et lille antal på et bestemt tidspunkt giver plads til store tilfældigheder i datamaterialet. Det ville en studerende dumpe på til eksamen”, siger professoren. ”Da antropologi så klagede, bakkede AI straks ud og trak det gule kort tilbage. Men at AI ikke selv havde opdaget problemet, tyder da på kvalitetsproblemer i AI, som bunder i, at deres kriterier er for dårlige og fortolkes for firkantet. Og der er eksempler på, at andre uddannelser har fået samme uberettigede anmærkninger. Så er der ikke blot tale om, at fagligheden ikke er i orden, men også om forskelsbehandling i myndighedsudøvelse”.

Heine Andersen har forelagt sin kritik for AI-direktør Anette Dørge. Men hun har ikke svaret.

jø

Heine Andersens notat kan læses på bloggen: <http://mereimellem.dk/blog/>

Nyt integritetskodeks

Danmark er på vej til at få et nyt, nationalt sæt af spilleregler omkring forskning. En arbejdsgruppe, der blev nedsat i 2013 af Uddannelsesministeriet og Danske Universiteter, har sendt et udkast til 'Code of Conduct for Research Integrity' i høring.

Regelsættet kommer med definitioner og retningslinjer for flere af de ting, der har været til diskussion under Klarlund-sagen, blandt andet omkring forfatterskab og herunder hvem, der kan anerkendes som forfattere af en artikel. Det specificeres, at det ikke giver forfatterskab at deltage i arbejdet med finansieringen, at deltage i dataindsamlingen eller at have vejledt forskergruppen på generelt plan. Det slås fast, at gæste- og ghost-forfatter-skaber er accepteret.

Om forfatteransvar hedder det, at alle forfattere er ansvarlige for artiklens indhold, men teksten modererer sig selv, idet der bagefter står, at den enkelte forfatters ansvar skal vurderes i forhold til vedkommendes individuelle rolle i forskningsprojektet. Det fastslås også, at forfattere med en ledende rolle har et bredere ansvar for at sikre, at alt i forskningsprocessen er foregået korrekt. I tilfælde af forsknings-samarbejder skal parterne tage ansvar for den samlede forskning – i den udstrækning, det er muligt.

Reglerne beskriver, hvordan institutionerne selv, sideløbende med UVVU, skal behandle mistanker om uredelighed. Folk med mistanke skal kunne få rådgivning fra en 'named person', og med begrundet mistanke skal sagen efterforskes af folk med fagkompetencer på det specifikke forskningsområde.

For at beskytte parterne skal whistleblowers, som anmelder i god tro, beskyttes mod repressalier. Omvendt skal chikane-anmeldelser – i ond tro – i sig selv betragtes som brud på god videnskabelig praksis.

Forsknings-kodekset giver dog ikke en nærmere definition af videnskabelig uredelighed og på, hvor grænserne går mellem for eksempel uagtsomhed og grov uagtsomhed.

Udkastet skal som en del af høringsprocessen debatteres ved en konference 9. maj.

Klarlund: Den store ans

Mens UVVU forbereder en ny kendelse i Bente Klarlund-sagen, fortsætter diskussionen om

Har seniorforfattere ansvar for andres snyd? Er ansvar for snyd det samme som at snyde selv? Hvem kan afgøre, hvad der er god praksis, når alle er uenige?

Spørgsmålene hober sig op omkring uredelighedssagen mod Bente Klarlund, netop som UVVU i disse dage er på trapperne med en ny og formentlig endelig kendelse i sagen. Et af de centrale punkter, som Klarlund i december blev kendt uredelig for – en kendelse, der siden er taget op til genbehandling af UVVU – handler om, at hun som seniorforfatter burde have opdaget en billedmanipulation foretaget af Milena Penkowa, der var medforfatter i artiklen.

Et af de få, håndfaste regelsæt, som alle parter i diskussionen anerkender, er Vancouver-reglerne, formuleret af sammenslutningen International Committee of Medical Journal Editors (ICMJE). Og direkte adspurgt har ICMJE's sekretær **Darren Taichman** fornyligt fastslået, at alle opførte forfattere til en artikel står til ansvar for alle dele af den fulde artikel.

Det er **KU-professor og centerleder Arne Astrup**, der på baggrund af en disput i Week-endavisen med advokaten Jens Ravnkilde om spørgsmålet, henvendte sig til ICMJE. Her fik Astrup tidsskriftssekretærens bekræftelse på sin fortolkning:

"Yes, your interpretation is correct. All authors are expected to be responsible for all aspects of the paper not just initial submission and not just if questions arise".

Artikel-medansvar: Normal agtpågivenhed

Gør ansvar så en medforfatter uredelig?

Nej, ikke nødvendigvis, lyder det fra Peter Harder, sprogprofessor ved KU og tidligere UVVU-medlem: "Som medforfatter er man medansvarlig for det samlede produkt – alt andet vil være vanvittigt. Fejlen er, hvis man tror, at det gør det alle forfattere til svindlere, hvis en har svindlet," siger han til FORSKERforum.

For at afgøre, om en medforfatter er uredelig – eller groft uagtsom, svarende til uredelig, som det hedder i den første UVVU-kendelse mod Klarlund – må man ifølge Harder se på, om en forsker har gjort, hvad man normalt vil forvente for at leve op til sit ansvar.



(Foto: Kamilla Bryndum)

Mens uredelighedssagen mod Bente Klarlund venter på den endelige afgørelse fra UVVU, fortsætter diskussionerne om, hvor langt ansvaret ved medforfatterskaber i realiteten rækker.

"Man er nødt til at se på, hvordan almindelig praksis er på området. Man må spørge, om man ville have fanget fejlen ved at vise normal agtpågivenhed, og ikke kun, hvis man bare havde været tilstrækkelig paranoid. Det skal ikke være sådan, at forskere er nødt til at foretage politiundersøgelser mod hinanden."

I det konkrete tilfælde mener Peter Harder ikke, at det virker oplagt, at Bente Klarlund burde have fået øje på billedmanipulationen i den artikel, der blev peer reviewet og bragt i tidsskriftet *Experimental Physiology* i 2005. Selve billedmanipulationen blev først opdaget i 2011.

"Alene det, at der gik så lang tid, før nogen blev opmærksom på manipulationen, siger noget om, at havde det været oplagt, havde andre nok opdaget det tidligere. Man kan se på forløbet, at det ikke har været specielt nemt at fange".

Astrup: Selvfølgelig større krav til seniorforfattere

Et af de kontroversielle spørgsmål i Klarlund-sagen er, hvor vidt Bente Klarlund skal betragtes som seniorforfatter i forhold til den artikel, hvor Milena Penkows billedmanipulation forekommer. Er det tilfældet, påhviler der hende ifølge ICMJE's regler et særligt ansvar. Sådan udlægger Arne Astrup i hvert fald teksten.

"Seniorforfatter er oftest forskningslederen på det studie, som publiceres, og som leder har du sammen med førsteforfatteren et overordnet og større ansvar end øvrige medforfattere. Forskningslederen bør være den

svars-fejde

senior- og medforfatteres ansvar for snyd

første til at spotte tendenser til sjusk, hoppe over lave gærder og det, der er værre. Og slutteligt bør seniorforskeren læse manus meget grundigt og kritisk igennem før indsendelse,” skriver Astrup pr. email. Han tilføjer, at han ikke ønsker at kommentere konkret på Klarlund-sagen.

Skal svaret fra ICMJE tolkes sådan, at alle medforfattere har et ansvar, der gør, at de vil kunne blive dømt uredelige, hvis der opdages snyd i artiklen?

”Jeg tror, det kun kan afgøres fra sag til sag – man må jo danne sig et overblik over de enkeltes bidrag, og hvordan det er gået for sig. Men med de nye vinde er der ingen tvivl om, at det bliver påkrævet at forholde sig mere kritisk til resultater og artikler, også når man ’bare’ er medforfatter,” siger Astrup og henviser til et nyt kodeks for integritet i forskning, som i øjeblikket er i høring.

Han tilføjer, at han vil være klar til at tage ansvaret, hvis en af hans betroede medarbejdere, som han stoler fuldt og fast på, skulle vise sig at have snydt.

Harder: UVVU en fagjuridisk konstruktion

Ud af de 6 forfattere i artiklen, hvori Milena Penkawas billedmanipulation findes, står Penkowa først, mens Klarlund står sidst. I UVVU’s første kendelse mod Klarlund betragtes hun som seniorforfatter, men Klarlund argumenterer i sit høringssvar for, at Penkowa selv skal betragtes som seniorforfatter.

I Peter Harders øjne udstiller sagen UVVU’s svaghed som ”en fagjuridisk konstruktion”. Spørgsmålet om Klarlunds uredelighed kan nemlig kun besvares, hvis man definerer, hvad der er god praksis på det pågældende område. Og det spørgsmål har UVVU i hans øjne hverken de faglige forudsætninger eller mandat til at kunne besvare.

”Problemet er, at der ingen steder står, hvad man skal gøre, for at leve op til sit medforfatteransvar. Og UVVU har ikke som opgave at bidrage til løbende afklaring af god praksis – den funktion blev taget ud af udvalget under Lomborg-sagen i sin tid. Derfor bliver det rene ad hoc-løsninger, når udvalget skal henvise til god videnskabelig praksis,” siger Harder.

Han mener derfor, at der er brug for et

Penkawas snyde-illustration

I anklagerne mod Bente Klarlund var der tale om billedmanipulation i fire forskellige artikler. UVVU konkluderede dog i den første kendelse, at det kun i den ene af de fire artikler var tydeligt nok til, at det kunne karakteriseres som groft uagtsomt, at Klarlund ikke havde opdaget det.

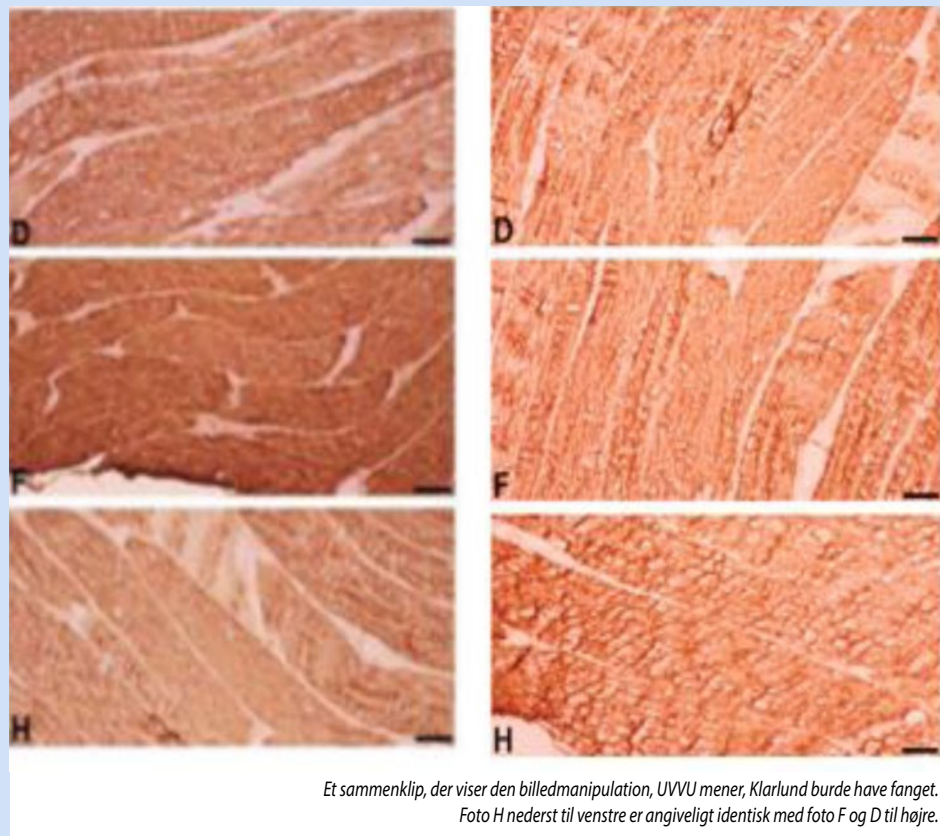
Udvalget lagde vægt på, at Klarlund som ledende forfatter havde et særligt ansvar, og at ”det fremgik tydeligt af den pågældende figur i artiklen, at denne var blevet manipuleret.”

I sit svar til UVVU-afgørelsen indvender Bente Klarlund imidlertid, at Penkowa selv var ”førsteforfatter og seniorforfatter” til den pågældende artikel, som var Penkawas hovedforskningsområde. Klarlund anerkender, at

hun som en af medforfatterne har handlet uagtsomt, men hun beder udvalget genoverveje, om der er tale om grov uagtsomhed.

Udover Penkowa, som står først i forfatterlisten, og Klarlund, der står sidst, er der til den pågældende artikel fire øvrige forfattere.

Artiklen blev publiceret i 2005 i tidskriftet *Experimental Physiology*. Først i begyndelsen af 2011, da Penkowa-skandalen rullede, blev Klarlund ifølge eget udsagn gjort opmærksom på billedmanipulationen af en yngre kollega. Hun rettede derefter henvendelse til dekanen for SUND Ulla Wewer. Senere indberettede Klarlund også selv billedmanipulationen til UVVU og fik tidsskriftet til at trække artiklen tilbage.



organ, der kan definere, hvad god videnskabelige praksis er på forskellige områder, hvilket kan danne en fagjuridisk basis for uredelighedssager:

”Jeg tror næppe, nogen kan være tilfreds med forløbet omkring UVVU i denne sag. Og når man evaluerer erfaringerne, kan man lære, at man under UVVU bør have nævn for god videnskabelig praksis, der opsamler tvivlstilfælde og definerer, hvad der skal være god videnskabelig praksis.”

lah

UVVU’s afgørelse i sagen mod Bente Klarlund var forventet i april måned, men lå ikke klar ved FORSKERforums deadline.

Sofia og den dan

Danskere er gode til at udnytte tiden, men der er ikke meget plads til sport

Hvor er alle folk henne? Sådan sad Sofia Ribeiro på Institut for Biologi på KU og spekulerede, aften efter aften. Selvom klokken nærmede sig det tidspunkt, hvor fjernsynsstationerne blænder op for underholdningsshow og populære tv-serier, sad hun stadig og arbejdede, som enhver anstændig forsker ville gøre i Portugal.

”Jeg var der typisk til 20-21 om aftenen, hvilket er en helt normal arbejdsdag på et portugisisk universitet. Så jeg kunne ikke forstå, hvorfor gangene var tomme, og lyset var slukket. Mine kolleger troede til gengæld, at jeg havde problemer på hjemmefronten, fordi jeg ikke gik hjem”.

Sådan fortæller portugisiske **Sofia Ribeiro, postdoc** på GEUS, om et af de første kulturchok, hun fik, efter at være kommet til Danmark som ph.d.-studerende. Og selvom hendes vejleder gentagne gange forklarede, at hun måtte arbejde så længe, hun ville, men at det var helt fint at tage hjem klokken 17 og desuden holde fri i weekenden, så har det taget sin tid at vænne sig til de danske arbejdstider.

Uhøfligt at have for travlt

Men er danske arbejdsdage korte i portugisisk sammenligning, så er de til gengæld helt anderledes effektive, fortæller Sofia Ribeiro. Der arbejdes koncentreret og disciplineret, og det kommer blandt andet til udtryk i en meget skematisk kultur.

”Det hele kører i et stramt skema, så man kan få tingene gjort. I Danmark arrangerer man møder, selv hvis man bare vil tale med kolleger på tomandshånd. Man kan ikke bare gå ind og afbryde dem”.

Igen en kulturforskel, der er til at tage og føle på. På et dansk universitet er det helt på sin plads at afvise at snakke med en kollega, fordi man har travlt med en opgave, der skal gøres færdig. Den slags er utænkeligt i Portugal.

”Man afviser ikke folk, der kommer og banker på. Det ville blive anset for uhøfligt. Der er en mere fleksibel mødekultur, men det betyder også, at vi bruger meget mere uformel mødetid, når nogen lige kigger forbi for at spørge om noget, og så tager det en time”, fortæller Sofia Ribeiro.

Tidskultur-clash: De synes, jeg er skør

Forskellen mellem dansk og sydeuropæisk tids-mentalitet kommer ikke kun til udtryk



Der er langt fra Portugals strande til de grønlandske kyster, men der er her, Sofia Ribeiro kan gøre en forskel som klima-historisk forsker. Foto: Privat

på arbejdet. Behovet for at planlægge og skemalægge alle aktiviteter går også igen i forhold til vores sociale liv.

”Hvis du skal have venner til middag, så skal det planlægges – ofte flere uger i forvejen. Hvis jeg inviterer venner over samme dag, bliver det ikke rigtigt taget seriøst. Så lyder svaret, at det kunne være fint, men da det jo ikke er planlagt, kan det ikke lade sig gøre. Der er ikke meget rum for spontanitet”.

Men selvom Sofia Ribeiro må arbejde med sin b-rytme, vil hun ikke bytte sin danske worklife-balance og muligheden for at bruge fritid på børn, venner og andre interesser for en portugisisk arbejdsdag. Og når hun kommer til Portugal, føler hun for alvor, hvordan den danske tidsrationalitet har sat sig i hende.

”Når jeg er i Lissabon, bliver jeg betragtet som en planlægnings-freak. Og hvis folk siger, de kommer på besøg efter aftensmad,

og så først dukker op ved midnat, bliver jeg vred, for det var jo ikke aftalen. De synes, jeg er skør”.

Usynligt hierarki

En anden forskel, Ribeiro som mange andre udlændinge har skullet vænne sig til, er det flade sociale hierarki. På portugisiske universiteter er forskellen på professorer og ph.d.-studerende til at tage og føle på. Det er den ikke her.

”Det var svært for mig at vænne mig til. For eksempel vidste jeg ikke, hvordan jeg skulle tiltale institutlederen. Så jeg talte tit til ham i 3. person – synes professoren sådan og sådan? Og han forstod ikke, hvad det var for en professor, jeg talte om. Jeg kunne godt høre, de andre bare kaldte ham ved fornavn, men jeg havde virkelig svært ved det”.

Efterhånden har hun vænnet sig til omgangstonen, men hun noterer også, at det

ske skemakultur

ntanitet, konstaterer Sofia Ribeiro efter 6 år i dansk forskning. UNG FORSKER

flade sociale hierarki ikke betyder, at der slet ikke er noget hierarki.

”Der er hierarki, det er bare ikke så åbent, og det gør det bare sværere at håndtere. For eksempel omkring det at træffe beslutninger. Nogle ting kan du selv beslutte, andre ting skal du spørge om. Men det er ikke altid klart, hvornår chefen eller vejlederen føler sig forbigået,” fortæller hun.

Det flade hierarki mærkes også i forhold til studenterne – og det på en måde, der nogle gange næsten kan virke provokerende.

”Generelt har danskere meget høj selvtillid, men også en ide om, at ingen er bedre end mig – de ved bare noget andet. Så det er en uimponeret attitude, der kan virke ret uhøflig. De stiller sig skeptiske i stedet for at antage, at man har ret qua ens erfaringer,” siger Sofia Ribeiro.

Kæreste og klimahistorie

Det var kombinationen af en dansk kæreste og interessen for oceanografi, der bragte Sofia Ribeiro til Danmark. Hun læste biologi på universitetet i Lissabon og fik senere job som videnskabelig assistent på Centro de Oceanografia. Her arbejdede hun med studierne af planteplankton, blandt andet ved at bruge satellitbilleder til at registrere deres udbredelse og forering.

Studiet af planktons betydning for jordens økosystem fik Ribeiro til at interessere sig for de historiske ændringer i hav- og klimaforhold, og ved en konference på GEUS i 2006 blev hun for alvor tændt på at komme til København og blive en del af forskningsmiljøet omkring det historiske perspektiv af klimaforandringerne

Og så var der lige det med den danske kæreste, som hun havde mødt i USA i 2004 og siden havde haft et langdistance-forhold til.

Med penge fra et portugisisk stipendium kom hun til København og blev tilknyttet Institut for Biologi, og det førte til ansættelsen som ph.d.-stipendiat i januar 2008 med et projekt omkring klimaforandringer i Nordatlanten, der senere blev udvidet til de arktiske have. I 2011 blev hun ansat som postdoc på GEUS, hvor hun primært har studeret historiske klimaforandringer ved at kigge på aflejringer i den arktiske havbund. Og fra 2015 og tre år frem står den på studier af havisdækkets tykkelse gennem tiden med en nylig bevilling fra Villumfondens Young Investigator Program.

Svære forskervilkår i Portugal

Det ligner en forskerkarriere på skinner, men Sofia Ribeiro kan bestemt nikke genkendende til den usikkerhed omkring jobfremtiden, som de fleste unge forskere må leve med.

”Der er helt sikkert også stor konkurrence og flaskehalse i naturvidenskabene, og det bliver sværere, jo længere man kommer. Der har også været tidspunkter i min karriere, hvor jeg var ret usikker på, hvad der skulle ske. Men jeg har været heldig, og jeg har også arbejdet hårdt for det,” siger Ribeiro.

På en måde ligner forskningssektorerne i Danmark og Portugal hinanden. De har nogenlunde samme størrelse, og som forsker orienterer man sig internationalt, så konkurrenceparametrene er omtrent de samme.

Alligevel er der flere grunde til, at Sofia Ribeiro er glad for, at hun i dag sidder i Danmark. Forskningen i Portugal lider under den økonomiske krise. Der er stort set ingen private forskningsfonde, og mange forskere er ikke ansat på kontrakter med ordnede arbejdsforhold, men arbejder på stipendier, der ikke indeholder pension og andre sociale garantier.

”Jeg sætter stor pris på arbejdsforholdene, fordi jeg ved, de er meget bedre end i Portugal. Der ville jeg ikke få lov til at lave meget andet i mit liv end at arbejde. Jeg ville ikke have haft worklife-balancen, og jeg ville formentlig ikke have fået børn,” slutter Sofia Ribeiro og tager sig til sin runde mave.

lah

Nøgle til klima-forståelse

- ligger på havbunden

Der er i den grad tale om fremmed farvand, når portugisiske Sofia Ribeiro tager i felten for at indsamle materiale til sin forskning. For GEUS-forskeren er opvokset under lune sydeuropæiske temperaturer, men har klodens nordligste og mest barske arktis-egne som sit arbejdsfelt.

”Hvis man er man interesseret i klimaforandringer, er det arktiske område stedet, man skal være, for der sker ændringerne meget hurtigt,” fortæller hun.

Mindst en gang om året drager hun og hendes kolleger på forskningstogt, hvor de indsamler prøver fra havbunden. De såkaldte sedimentkerner giver oplysninger om klimaet og økosystemet mange tusinde år tilbage i tiden.

”Sedimentkerne er en slags historisk arkiv over, hvad der er sket. Vi kan rekonstruere forskellige parametre – temperaturer, om der var havis, om der levede plankton og så videre,” fortæller Sofia Ribeiro.

Ikke noget luksus-cruise

Hun ser altid frem til togterne som et fagligt højdepunkt på året. Men som hun bemærker – selvom det på engelsk bliver kaldt 'cruises', er der ikke meget cruise over det.

”Det er en periode med meget hårdt og koncentreret arbejde. Vi har typisk

skifteholdsarbejde, hvor vi skifter hver 8. eller 12. time. Det er så dyrt at betale for skibet, så vi er nødt til at arbejde om natten. Og nogle gange passerer vi de centrale indsamlingsområder om natten.”

Ud over besætningen er der typisk mellem 5 og 15 forskere på skibet, og alene det at være blandet op med andre forskergrupper kan være en inspirerende oplevelse.

”Det er en meget intens oplevelse – både arbejdsmæssigt og socialt. Vi er så tæt på hinanden, så man kan ikke undgå at være meget sammen, og vi lærer meget af hinanden. Det er hårdt arbejde, men det føles også som et privilegium. Det er meget smukt, og selve forskningen giver en følelse af at betrede nyt land – at vi skubber grænserne for viden.”

Hun betragter sin forskning som et væsentligt bidrag til dagens klima-debat, der både optager hende som forsker og som menneske.

”Min indsats er med til at fodre klimamodeller, der forudsiger den fremtidige udvikling. Du kan ikke basere din klimaprognose på de 30 år, vi har satellit-fotos fra. Du må længere tilbage i tiden for at se, hvilke variationer, der er naturlige. Så jeg føler, jeg gør en forskel – det behøver man ikke være aktivist for.”

DILEMMA

I utakt med min ph.d.-vejleder

Jeg er ph.d.-stipendiat på nat' og er kommet i alvorlig utakt i forholdet til min ph.d.-vejleder. Min vejleder har tydeligvis sine ideer om, hvad mit projekt skal handle om, og det ligger i forlængelse af hans eget forskningsprojekt. Han prøver en diskret styring – negativ "hands on" – af mit projekt. Det sker ved at påvirke vigtige prioriteringer i projektet og ved forventninger om, at jeg følger hans dagsorden. Når jeg har givet udtryk for afvigende projektmål end hans, oplever jeg hans modvilje, og jeg oplever, at der ligger et skjult pres på mig om at rette ind.

Vejlederen er forskningsleder, var selv med til at formulere mit projekt, og han lagde op til store frihedsgrader. Men i takt med, at jeg udfoldede mine personlige ambitioner – i overensstemmelse med projektformuleringen – reagerede han i første omgang ved at optræde vagtsomt, kontrollerende og intervenserende.

Da jeg ikke rettede ind, indførte han, hvad jeg nu oplever som en diskret sanktionerende eller straffende stil. Han giver ikke konstruktiv kritik på tekster og struktur. Han er svær at aftale vejledningssmøder med, og de er overfladiske. Han svarer ikke på mails.

Hvis jeg diskret stiller krav og forventninger til vejledningen – hvilket jeg har gjort – ligger det i luften, at han stempler mig som selvstændig, og det er noget nær det værste, en ph.d.-studerende kan være i det institutmiljø, jeg sidder i.

Hvad der egentlig startede som for meget styring, som udløste nogle ubehagelige diskussioner om, hvad mit projekt egentlig skal handle om, er altså blevet til, at jeg får ringe vejledning.

Han har mistet interessen for mit projekt, fordi det ikke passer i hans egne forskningsplaner. Jeg kan godt se hans interesser. Som forskningsleder for det eksternt finansierede projekt – som min ph.d. er en del af – skal han levere.

I sin vejledning af mig prøver han derfor at presse mig til at give mit projekt et twist, som passer i hans forskningsdesign, men det svarer bare ikke til min projektformulering. I praksis har han for eksempel tilskyndet mig/presset mig til at lave nogle tidskrævende laboratorieforsøg, som er i grænsefeltet af mit projekt.

Han oplever sikkert, at jeg bryder en aftale, idet han bidrog til, at jeg fik ph.d.-stipendiet. Han mente ikke, at den konkrete projektformulering var nagelfast, og der blev ikke lavet en forventningsafstemning med mig dengang. Han regnede vel med, at han kunne trimme mig derhen.

Men vejlederens forskningsinteresser er altså blevet mit problem.

Jeg har snakket med andre ph.d'ere om problemet og det viser sig, at gnidninger med vejleder er ikke usædvanligt, men heldigvis ikke reglen. Der er således ingen gyldne regler, der løser problemet – man er overladt til individuelle overlevelsesstrategier.

Jeg har diskret undersøgt, hvad jeg kan gøre og hvilke rettigheder, jeg har. Jeg tør ikke klage, for vejlederen er en kapacitet med stor magt på feltet. Systemet siger, at man skal tale med vejlederen, men det har jeg jo prøvet. Systemet siger så, at jeg skal henvende mig til institutlederen eller ph.d.-skolen, som formelt set skal beskytte os ph.d.-studerende. Men i praksis vil det være alt for risikofyldt at eksponere konflikten ved at anmode om at få en ny vejleder – samtidig med at det vil forsinke projektet.

Jeg troede egentlig, at jeg pragmatisk havde affundet mig med, at jeg bare måtte rette ind efter vejlederens faglige ønsker og præmisser. Men den attitude er demotiverende. Hvordan får jeg mit eget projekt på banen, så jeg kan lave en ph.d.-afhandling med fagligt overskud, som er mit projekt og som jeg kan være stolt af?

Ph.d.-stipendiat i klemme



Etikeren: Forventningsafstemning

Det er forståeligt, at du føler dig frustreret. Du har en vejleder, der forsøger at presse dig til at fokusere på noget andet end det, som du er interesseret i, og som viser sin uvilje ved at ignorere dig på forskellig vis – mangel på konstruktiv kritik, overfladisk vejledning og ubesvarede mails. Du vil gerne kunne forfølge dine personlige ambitioner og få dit eget projekt på banen, men det obstruerer din vejleder. I første omgang ved forsøg på styring og intervensering, men nu i stigende omfang ved manglende engagement.

Vi kan hurtigt blive enige om, at din vejleders opførsel ikke er i orden. Men hvad med din egen? Du lader en mulig anden fortolkning komme til udtryk, når du skriver, at din vejleder sikkert oplever, at det er dig, der bryder en aftale.

Det fremgår, at det er forskningslederen, der har fået den eksterne bevilling, du lønnes af. Det er givetvis sket efter ansøgning og på grundlag af en bestemt projekt-beskrivelse, som han er ansvarlig for. Det er derfor, han er forskningsleder.

Det fremgår også, at han har været med til at formulere dit projekt, og det er på dét

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 de anonyme indlæg, som indkom til FORSKERUNDERSØGELSEN 2012.



Kynikeren: Dans som flink og lydige mus

grundlag, du er blevet ansat. Du har altså ikke eneret på forståelsen af, hvad projektformuleringen indebærer.

Du begår en fejl, når du skelner så skarpt mellem 'mit projekt' og 'hans forskningsplaner', for dit projekt er en del af hans forskningsplaner. Men du har givetvis ret i, at der fra starten burde have fundet en 'forventningsafstemning' sted, der kunne have klargjort, hvilke frihedsgrader du kan regne med.

Det er ikke sket, og det er I begge ansvarlige for – mest naturligvis forskningslederen, der har det overordnede ansvar. I den situation er det nok uklogt at *klage* – ikke fordi han bliver fjendtlig eller 'har stor magt', men fordi du selv bærer en del af skylden. Det er heller ikke vejen frem blot at rette ind og skrive et demotiveret pligt-projekt.

Bid frygten i dig og skriv et ærligt brev til din vejleder. Evt. med et konkret forslag om at tage en drøftelse af problemerne/misforståelserne sammen med din ph.d.-skoles leder. Man kan ikke løse etiske dilemmaer ved at tie stille.

Universitetet skal værne om universitetets og den enkeltes forskningsfrihed og om videnskabetikken". Sådan står der i universitetsloven, og så må det jo være sandt. Men hvem er "den enkelte"?

Åbenbart ikke dig. Og måske heller ikke mange andre ph.d.-studerende, der er hyret ind som billig arbejdskraft i "forskningsfabrikker" rundt om på landets universiteter. Fabrikkerne køres af forskningsbosser med kilometerlange CV'er, som i vidt omfang dækker artikler, der bygger på juniorforskere arbejde. Forskningsbosserne er magtfulde mænd – og en sjælden gang kvinder – der bidrager til universitetets indtjening af eksterne forskningsmidler, produktion af BFI-points, høj score i Web of Science og andre akademiske resultater, som tæller ved universitetets placering i internationale rankings. Set i forhold til en sådan kæmpe er en ph.d.-studerende som en mus i forhold til en elefant.

Spørgsmålet er dog, om begrænsningen i forskningsfriheden er dit største problem. Dengang elefanten var ung, var et "licentiastipendium", som det hed dengang, et privilegium for de udvalgte få. Det har ændret sig. I dag går en fjerdedel af en ungdomsårgang på universitetet, og antallet af ph.d.-studerende er mangedoblet. Fra at være et privilegium

for de udvalgte få er ph.d.-uddannelsen nu et ordinært tredje trin på den akademiske uddannelsesstige. For talentfulde kandidater er det et godt alternativ til arbejdsløshed.

Derfor er problemet med forskningsfriheden måske et mindre problem set i forhold til det problem, du vil få, hvis du ikke får ph.d.-graden på dit CV. Så kan du definitivt vinke farvel til mulighederne for at afprøve dine egne gode idéer og må stille op i køen af arbejdsløse dimittender.

Videnskabeligt arbejde består som bekendt af 20 procent inspiration og 80 procent transpiration. I dit tilfælde nærmer transpirationsprocenten sig måske 100. Men ud fra en nøgtern strategisk kalkulation er alle andre muligheder dårligere end at rette ind efter din vejleders krav. Derfor vil mit råd til dig være at gemme dine egne idéer til den dag, hvor du har bragt dig i sikkerhed i en fast stilling.

Dans som den flinke og lydige mus efter elefantens pibe. Så får du ros til ph.d.-forsvaret og udsigt til en god karriere. Måske kan du selv nå toppen som boss for forskningsfabrikken en dag med en masse ph.d.-studerende under dig. Til den tid kan du så selv, med snablen hævet i triumf, sende din gamle vejleder ud på den sidste, tunge vandring til elefantkirkegården.

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



3. april. Udvalgsformand Jørgen Søndergaard overrakte rapporten til uni-ministeren.

Ingen 'dannelse' i Kvalitetsudvalget

Begrebet "dannelse" indgår ikke i det såkaldte Uddannelseskvalitets-udvalgs første rapport. Det afslører en ordsøgning, som FORSKERforum har lavet på "Nye veje – fremtidens videregående uddannelsessystem".

Der indgår et enkelt sted en omtale af "*det herskende humanistiske dannelsesideal*", som angiveligt er kommet under pres: "*En lang videregående uddannelse opfattes ikke længere primært som 'en akademisk erkendelsesrejse for det søgende individ', men i stigende grad som et middel for den studerende til at tilegne sig nyttige kompetencer og for samfundet til at sikre vækst, velstand og velfærd. Det humanistiske dannelsesideal udfordres således af kompetencebegrebet og et mere erhvervsrettet syn på uddannelse ...*" (indledningen s.4 om udfordringer).

Uddannelsesstjek-udvalget – som bl.a. foreslår 4-årige bachelorer - begrundet

ikke nærmere hvem eller hvad, der har sat dannelsen under pres. Men det er nærliggende, at dannelsen er presset ud af kravet til stigende jobrelevans, som det fx kommer til udtryk i Produktivitetskommissionens rapport.

Dannelse er ikke delmængde af kvalitet og relevans

Dannelse er et begreb for de tillærte evner; det vil sige evner, som ikke er medfødte. Ordets stamme "dan" betyder gjort, dannet, tilvirket (Wikipedia).

Når "dannelse" ikke indgår i udvalgets vokabular kunne det indikere, at udvalgets økonomer tilslutter sig tankegangen om, at universitetets væsentligste opgave er at være et nytteorienteret middel til at få "*nyttige kompetencer og for samfundet til at sikre vækst, velstand og velfærd*". Og dannelse er

ikke en delmængde af den "kvalitet, relevans og sammenhæng", som ønskes. Derfor er det ikke nødvendigt at diskutere denne – endelige nævne den.

For ikke at blive beskyldt for at lave en selektiv og misvisende søgning har FORSKERforum også søgt på andre relaterede ord. Heller ikke ord/begreber som "*almen-dannelse*", "*almenkvalifikation*", "*grunduddannelse*" eller Humboldt findes. Og helt uhørt indgår heller ikke national-ikonet Grundvig i udvalgets univers.

Uddannelsesstjek-udvalgets 1.rapportering var angiveligt et rammeeftersyn af lovgivning og styringsmekanismer med anbefalinger til, hvad der kan "*styrke rammebetingelserne for kvalitet, relevans og sammenhæng*".

FORSKERforum omtaler Uddannelsesstjek-udvalgets rapportering s. 14-19