



AU: Ingen topchefer blev fyret

Ikke en eneste af de 54 topbureaukrater i AUs administration var blandt de 350 personer, som blev fyret eller gik frivilligt, afslører en aktindsigt, som FORSKERforum har fået. Afsløringen vil forarge mange af de menige, som mener, at netop topledelsens dispositioner førte AU i ufare. Lederlaget er gået helt fri i AUs store fyringsrunde, så 195 menige blev fyret, og 162 lugtede lunt og valgte en frivillig fratrædelse.

”Med den gældende Uni-lov er det krystallklart, at alle afgørende beslutninger er ledelsens ansvar. Der er ingen tvivl om, hvem der er skyld i underskuddet. Derfor er det forbløffende, at ledelseslaget er gået helt fri af fyringsrunden”, konstaterer økonomiprofessor Martin Paldam.

54 topforvaltere tjener mere end professorer

De 54 topbureaukrater er de højstlønnede på AU. De tjener mere end AUs professorer, de faglige top- og kernemedarbejdere. MÅNEDENS ANALYSE afslører, at der tilmed er et løngab mellem de lavestlønnede topbureaukrater (institutederne) og så professorerne på 10.000 kr. /md. Den lønekspllosion er sket, efter at 2003-Uni-loven flyttede ledelsesmagten til direktionslokalet, til vicedirektører, chefkonsulenter og udpegede institutledere m.fl.

At så mange i forvaltningen tjener mere end universitetets kernemedarbejdere, forargede professor Paldam. Hans kriseanalyse fra december udpegede forvaltningens vækst som et kerneproblem.

Han skønnede, at ca. 70 topledere tjente

mere end AUs professorer, og det brugte han som billede på, at professionelle forvaltere har overtaget styringen – og bragte AU i økonomisk og strukturelt ufare.

Magten flyttet fra det faglige til bureaukratiet

Paldam mener, at der er opstået et misforhold mellem administration og de ansatte, som skal lave universitetets kerneydelser undervisning / forskning / formidling:

”Om der er 54 topadministratorer eller 70, er ikke afgørende. Det centrale er, at antallet af topbureaukrater i den kategori, som tjener mere end universitetets førende kernemedarbejdere, er påfaldende stort. Det harmonerer med, at magten på universitetet er flyttet fra de faglige til bureaukraterne. Og problemet heri er jo dels, at de 54 ikke gør nytte målt ud fra universitetets formål. Og det harmonerer slet ikke med deres toplønninger”.

Paldam peger på, at det høje antal topledere afspejler, at AU-bureaukratiet ikke bare er vokset, men at det også har haft magt til at fastlægge deres løn, dvs. vælge ’lørelation’ til andre grupper (i stillingskategorier):

”I praksis har bureaukraterne siden Uni-loven fra 2003 jo haft magt til internt at sidde sammen i en snæver gruppe og forhandle sig frem til, hvor de skulle indplaceres. Og det har betydet, at flere er kommet op i topløn-gruppen, samtidig med at de har trukket de menige AC-administratorer op”

Se MÅNEDENS ANALYSE s. 18

Arbejdstider giver stress

3
’Når politikerne kræver flere u-timer, så sendes regningen videre til universiteterne, siger fagforeningernes forhandler om skrantende arbejdsmiljø

Tjek: Din medbestemmelse?

5
Uni-ministeriet har spurgt studerende og ansatte i stor spørgeskema-undersøgelse

TEMA: Studiekultur

8-13

Kun hver 3. studerer fuldtids

8

Og hver 3. hum- og jura-studerende studerer på mindre end halv tid

Studerende vil have fritid

9

En gruppe studerende mener ikke, at uni-studier er fuldtids. Og det vil flere u-timer ikke ændre på, mener hum-professor

Studerende må instrueres

12

- i at gøre en indsats udenfor konfrontationsundervisningen

RUCs gamle og nye rektor

14

En fratrædelse og en tiltrædelse

INTERVIEWS

AU: Prikninger ramte menige

18

- i administrationen, men der havde også været vild vækst i chefkonsulenter og specialkonsulenter

MÅNEDENS ANALYSE

AU: HR skabte konflikt

23

Var det jura, politik eller en fagforeningsfjendtlig handling?

Konkurrence-universitetet

24-26

Konkurrencestaten vil effektivisere uni-sektoren med dybtgående konsekvenser, forklarer professor Ove Kaj Pedersen

INTERVIEW

Instruks fra ledelsen:

30

Stram op på Jeres fremtoning

ESSAY



Ny minister - ny politik?

Til trods for regeringens retorik om vigtigheden af universiteterne for Danmarks fremtidige velfærd er der åbenbart ikke megen politisk prestige i at være minister for området. I hvert fald hoppede Morten Østergaard hurtigt fra, da et åbenbart mere attraktivt ministerjob i Skatteministeriet bød sig til. Han skal have ros for at have sørget for flerårs-finanslove, men til gengæld var hans sidste embedsperiode præget af, at han ville effektivisere med Finansministeriets ånde i nakken. Så nu har den radikale komet, den relativt uprøvede Sofie Carsten Nielsen (valgt til Folketinget september 2011) overtaget alle Østergaards projekter: Uddannelseskommissionen for kvalitet og relevans, fremdriftsreform, implementering af Produktivitetskommissionens resultater etc. Alt sammen noget, som tilsyneladende har det fælles reduktionistiske mål at opgøre forskning og uddannelse som en parameter i et regneark, der kan underkastes en simpel cost benefit analyse.

Ikke mindst på uddannelsesområdet har det skabt røre, at de studerende i denne tankeverden bliver et samlebandsobjekt, hvis "produktion" kan effektiviseres ved at skrue op for hastigheden på samlebandet, og kvaliteten øges ved, at samlebandsarbejderne (universitetslærerne) bruger længere tid ved båndet.

Selv om Sofie Carsten Nielsen er formand for Finansudvalget, så håber vi, at hun har et mere nuanceret billede af universiteternes rolle i samfundet end en undervisningsfabrik, der kan og skal effektiviseres ved nedskæringer. Det er nødvendigt, at den nye minister har en bedre forståelse for studentermassens diversitet med det øgede optag på ungdomsårgangene.

Det er simpelthen vigtigt, at ministeren forholder sig til virkeligheden og lytter til de studerende og lærerne, som har erfaringer fra dagligdagen, og som jo også er dem, som skal føre de politiske ambitioner ud i livet. Lærerkonflikten sidste år burde være et godt eksempel på, hvad der sker, når politikerne tromler deres ideer igennem uden at lytte til eller vise hensyn til de involverede.

“Det er nødvendigt, at den nye minister har en bedre forståelse for studentermassens diversitet med det øgede optag på ungdomsårgangene.”

Der er heldigvis også tegn på, at den nye minister vil lytte mere efter, hvad der sker i virkeligheden på universiteterne. Hun har indledt et besøg til universiteterne, hvor hun vil møde studerende og ansatte, og på det første besøg (på RUC) afviste hun da også et forslag fra Tåstrup Kommune om, at RUCs uddannelser skulle indeholde oplæring i kommunens journal-systemer, men ministeren lagde tværtimod vægt på, at en uddannelse ikke bare handler om jobparathed, men også handler om generel dannelse som samfundsborger.

Vi håber, at den nye minister vil gå i dialog med ikke bare økonomer, men også medstuderende og universitetslærere, således at der bliver lyttet til og taget hensyn til vores erfaringer om, hvordan dagligdagen fungerer på et universitet, og hvilke ønsker og forslag,

vi har, til at få materialiseret de høje krav, som politisk stilles til universiteterne.

Fra politisk hold har der været en tendens til at behandle alle studerende og alle universiteter ens, hvilket slet ikke stemmer overens med den virkelige verden. De mange studerende kommer med meget forskelligartet baggrund, kvalifikationer og ikke mindst ønsker til deres videre uddannelse. Universiteterne er også meget forskellige med hensyn til fokus på fag og faglighed. Der er fx stor forskel på RUC, DTU og KU med hensyn til den måde, der undervises på. Det er vigtigt, at studerende og universitetslærere får lejlighed til at gøre rede for disse forskelligheder og får lejlighed til at forklare vigtigheden af, at ikke alle studerende skæres over en kam, og at ikke alle universiteter bør underkastes de samme krav. Det er vigtigt at fokusere på forskellighederne som en styrke og ikke en svaghed.

Derfor bør ministeren kaste et selvkritisk blik på Regeringens "fremdriftsreform", som angiveligt skal skærpe såvel de studerendes som universiteternes incitamenter. I udgangspunktet er den for rigid. Der burde findes løsninger, som bedre kan imødekomme politikernes ønske om gennemsnitlig kortere uddannelsestid og de studerendes mulighed for fordybelse. Alle studerende skal have den optimale tid, der skal til for at de kan udnytte uddannelsen bedst muligt, så de ikke bare robotagtigt tvinges igennem på en normeret tid, uanset om de har udnyttet deres intellektuelle potentiale. Samlebåndsmetoder giver ikke kvalitet i en varieret studentermasse. Der er jo ikke meget fremdrift i en bil, der er billig og kørt hurtigt gennem samlebandet, hvis den går i stå midt på landevejen, fordi kvaliteten var for dårlig.

Medlemsblad for DM's universitets-ansatte (ULA), DM's forskningsinstitutions ansatte, DJØF's undervisnings- og forskningsansatte (under Overenskomstforeningen), samt Pharmadanmarks undervisnings- og forskningsansatte. Bladets leder udtrykker fælles holdninger. Øvrige artikler i bladet er ikke nødvendigvis i overensstemmelse med afdelingernes synspunkter. Eftertryk er tilladt med tydelig kilde-angivelse. **Redaktion:** Lektor Leif Søndergaard, DM I (ansvarshav. for dette nummer), Lektor Karsten Boye Rasmussen, DJØF, Seniorforsker Niels Erik Poulsen, DM1-sektorforskning, videnformidler Niels Westergaard, PharmaDanmark, Journalist Lasse Højsgaard (lah@dm.dk), Red. leder Jørgen Øllgaard (joe@dm.dk).

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

Næste deadline: 18. april 2014.

Lange arbejdstider præger psykisk arbejdsmiljø

Fagforeningerne kræver redskaber til at lægge loft på løbske arbejdstider, men arbejdsgiverne afviser

”Det største faktuelle problem for arbejdsmiljøet, som fagforeninger peger på over for arbejdsgiverne, er, at universitetslærerne får regningen – større arbejdspress og høje arbejdstider – for disse års stramminger på undervisningsområdet. Når politikerne kræver flere undervisningstimer, og universitetsledelserne stiller undervisningsgarantier på 12 timer, så sendes afviklingen bare nedad ved at forberedelsesnormer gøres dårligere. Underviserne skal altså levere flere u-timer for de samme ressourcer ...”, forklarer **Ingrid Stage**, som er formand for Akademikernes forhandlingsdelegation på universitetsområdet.

”Det psykiske arbejdsmiljø er et hovedtema for fagforeningerne og igen et hovedkrav til OK-2015. Her vil vi igen gøre opmærksom på, at universiteternes afundersøgelser peger på, at ustyrlige og høje arbejdstider er et centralt problem. Vi presser på for at få arbejdsgivernes forståelse for, at der må indføres forpligtende redskaber, så man lokalt kan regulere og kontrollere løbske arbejdstider. Dårligt psykisk arbejdsmiljø er for vigtigt til bare at blive behandlet som et diffust, uforpligtende og velmenende tema – med hensigtsklæringer om, hvordan man skal tale sammen lokalt”.

OK2011: Arbejdstid blev et ikke-tema

Åkademikerne afviklede i slutningen af marts - i samarbejde med arbejdsgiverne i Uddannelsesministeriet - en konference om ”**psykisk arbejdsmiljø og dialog**” med deltagelse af en bred skare tillidsfolk, universitetsledere o.a.

Konferencen udsprang af de seneste OK-forhandlinger, hvor parterne i sidste øjeblik blev enige om, at en konference skulle belyse spørgsmålet. ”Op til OK-2013 bildte vi i fagforeningerne os ind, at der var grobund for at gøre noget ved arbejdstiderne. Men det blev blokeret – blandt andet af, at regler blev fjernet på gymnasiesektoren – så vi måtte nøjes med en konference. Og selv om ’arbejdstid’ ikke er formelt på dagsordenen, så ville det ikke forhindre menige fra sektoren i at rejse sig op og påpege problemet. Og så har jeg da en forventning om, at Uddannelsesministeriet, Moderniseringsstyrelsen og universitetsledelserne vil forstå alvoren i problemet”.



Stress og arbejdstider

Af oplægget til konferencen fremgår som et tema, at ”den åbne dialog, åbenhed og medansvar er vigtige elementer i et godt arbejdsmiljø”. *Som en del af konferenceoplægget blev fremlagt opværet fra de enkelte universiteter, og de viser stort arbejdspress og stress?*

”I fagforeningerne fortolker vi årsagerne til presset i de høje og ubestemte arbejdstider med gennemsnitlige arbejdstider på 42 timer ugentligt, hvor normalarbejdstiden er 37 timer i samfundet i øvrigt. De ansatte oplever store arbejdskrav og forpligtelser over for studerende og forskningsafvikling, som resulterer i de høje arbejdstider, så det er svært at have et liv ved siden af – som jeg ser som en årsag til, at kvinder står af karrierer i sektoren”, mener Ingrid Stage.

”Og når arbejdsgiverne skulle forholde sig til de høje arbejdstider, har de forklaret, at det er universitetslærerne selv, som er så glade for deres arbejde, at de frivilligt bliver så længe



I fagforeningerne fortolker vi årsagerne til presset i de høje og ubestemte arbejdstider ...

Ingrid Stage

på arbejdet! Men vel er mange glade for deres arbejde, men opværet afspejler jo, at der er faktorer, som indvirker særdeles negativt på arbejdsmiljøet”.

Stress og ledelse

Af oplægget til konferencen fremgår som et tema ”prioritering af opgaver i krydsfeltet mellem ledelse og selvledelse”?

”Det mener fagforeningerne faktisk også, er et arbejdstids-spørgsmål i bund og grund. For stress udspringer ikke bare af arbejdstiden, men også af, at man ikke har indflydelse på, hvad der foregår på arbejdspladsen. Ledelsesretten – manglende medbestemmelse – er heller ikke på det psykiske arbejdsmiljø officielle dagorden hos ledelserne selv. Men manglende indflydelse kan jo også ses som en stressfaktor. Og medindflydelsen er jo helt borte, og det opleves jo ikke fremmende for arbejdsmiljøet, når ens faglige viden ikke bliver inddraget, når ledelser laver store forkromede strategier og strukturreformer. Eller når administration ’effektiviseres’ eller centraliseres, og man får en uoverskuelighed, som fremkalder usikkerhed og stress”.



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.

Uddannelsesstjek-udvalgets 1. deadline



Kvalitetsudvalget arbejder: Tv. ses en eftertænksom formand Jørgen Søndergaard overfor økonomiprofessor Nina Smith

Kvalitetsudvalgets første rapport offentliggøres d. 3. april. Den handler ifølge kommissoriet om en systemgennemgang: Et rammeeftersyn af lovgivning og styringsmekanismer med anbefaling til, hvad der kan ”styrke rammebetingelserne for kvalitet, relevans og sammenhæng”.

Siden tjek-udvalget blev nedsat i oktober 2013, er Produktivitetskommissionen – bestående af økonomer – kommet med sin rapportering, der lægger drastiske standarder og anbefalinger ud på vurderinger af universitetssektoren. Det afventes med spænding, hvordan Uddannelsesstjekudvalget – domineret af økonomer – vil håndtere de standarder.

Foreløbig har uddannelsesstjek-udvalget offentliggjort forskellige notater om bl.a. skandinaviske uddannelsessystemer og det hollandske.

Der er også gennemført en spørgeskemaundersøgelse, hvor man søgte at opspore personlige holdninger blandt studie- eller uddannelsesledere (deadline februar). Suppleret med fokusgruppeinterview er hensigten at ”samle studie- og uddannelsesledernes perspektiver på kvalitet, relevans og sammenhæng i uddannelserne.

Hensigten er at få mere viden om de oplevede barrierer samt at få afprøvet en række hypoteser om udfordringerne i de nuværende rammebetingelser”.

Svarene vil kunne samle eksplosivt skyts mod det nuværende brede optag, hvis disse centrale ledere for uddannelserne svarer nogenlunde synkront, fx hvis de bekræfter spørgsmålene:

- De studerendes adgangsforudsætninger / indgangsniveau er generelt betragtet bedre i dag end for ti år siden?
- Hvis det nuværende retskrav om overgang fra bachelortrin til kandidattrin fjernes, vil det give mere egnede og motiverede studerende på kandidatuddannelsen?
- Og det vil være eksplosive svar, hvis der kommer meget selvkritiske svar på spørgsmålene:
 - Min uddannelse har et tilstrækkeligt højt fagligt miljø til at sikre uddannelseskvaliteten?
 - Hvilke hensyn mener du, ligger bag, at studerende – som burde være dumpet – alligevel bestod?

Se her, hvordan du kan deltage i processen

Hvad mener du? Send dit input



Bidrag med dit input og dine refleksioner i forhold til medbestemmelse og medinddragelse. Postkassen vil være åben indtil medio maj. Input vil indgå i den samlede opfølgning.

> Giv dit input

Spørgeskemaundersøgelse



I marts gennemføres en spørgeskemaundersøgelse blandt studerende og medarbejdere på universiteterne.

Læs mere

> Baggrund og proces

> Pressemeldelse: Universiteterne skal sikre medbestemmelse og medinddragelse

Konference - foråret 2014

Danske Studerendes Fællesråd, Akademikerne og Danske Universiteter afholder sammen med Uddannelses- og Forskningsministeriet en konference om medbestemmelse og medinddragelse.

Hvordan har medbestemmelsen det?

Hvad er din oplevelse af medinddragelse og medbestemmelse? Det er hovedspørgsmålet i et spørgeskema, som netop er udsendt til studerende og ansatte på universiteterne.

”Studerende og medarbejdere skal være med i universiteternes beslutninger”, lød den løfterige sammenfatning i ministeriets pressemeldelse, hvor der inviteres en åben og bred proces, der blandt andet skal fokusere på det noget gummiagtige spørgsmål: Om ledelserne inddrager medarbejdere og studerende ”i tilstrækkeligt omfang”?

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. Det blev de enkelte bestyrelsernes ansvar at sikre, at medarbejdere og studerende ”har medbestemmelse og medinddrages i væsentlige beslutninger” samt at ”indflydelsen forankres på alle niveauer”. Ledelserne fik større frihed til at fastsætte deres egen organisation og ledelsens ansvar blev tydeliggjort. I praksis resulterede det i formelle justeringer af de enkelte universiteters vedtægter.

Undersøgelsen er led i en flertrinsraket (se ovenstående illustration på fivu.dk). Den er 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.

Politikerne ville ikke give reel medbestemmelse

Der er imidlertid ikke tradition for, at politikerne lytter til meniges protester. I 2008 blev der indleveret 6488 protestunderskrifter mod Uni-lovens topstyring og umyndiggørelse. Og i 2009 gav panelet bag den internationale Unilovs-evaluering protestanterne ret.

Men lovgiverne – den borgerlige regering og Socialdemokraterne – ville ikke tage konsekvensen og give studerende og ansatte redskaber til reel medbestemmelse. Derfor blev resultatet den forkølede justering i 2011, så ledelserne skulle udforme deres egne medinddragelsesregler – som i praksis var fuldstændig uforpligtende for beslutningsprocesserne.

Tidspunktet for den nuværende undersøgelse er imidlertid meget uheldigt for de politikere, som ønsker at bevare Uni-lovens topstyring. Kritikken er nemlig tiltaget efter AU-ledelsens kaotiske strukturreform, som er fulgt af den største fyringsrunde nogensinde på et dansk universitet. Unilov-eksperter og analyser peger på, at der er indbygget systemfejl i Uni-loven, idet topledelsen ikke har reel forpligtelse til at inddrage de menige ... (se FORSKERforum 272: AUs krise er alles systemproblem).

Har Radikale skiftet holdning?

I 2003 var Radikale indædt modstander af Helge Sanders nye Uni-lovs topstyring og management. I dag er det ikke til at blive klar på partiets holdning, efter at partiets ministre for universiteter har skullet administrere en lov, som partiet egentlig var imod.

Men måske har partiet skiftet holdning, så Radikale ikke længere er imod Uni-loven.

Uni-minister Sofie Carsten Nielsen vil nemlig ikke fortælle, hvor de Radikale står. I Folketinget stillede **Rosa Lund (EL)** spørgsmålet: *Vil ministeren oplyse, om De Radikale stadig er modstandere af universitetsloven, som partiet var ved lovbehandlingen i 2003?*

Og den radikale minister benyttede ikke lejligheden til at sige, at Radikale principielt er imod Uni-loven – hun svarede undvigende: *”I forbindelse med regeringsdannelsen i oktober 2011 indtrådte Radikale Venstre i forligskredsen bag universitetsloven. Radikale Venstre bakker naturligvis op om gældende forlig, hvor partiet er part. Det mener jeg også er bevist gennem mere end to års arbejde i forligskredsen”* (\$20-spørgsmål S1150).

Uni-ministeren vil ikke kritisere AU-ledelsen

Uni-ministeren har i Folketingsbesvarelser – på spørgsmål stillet af **Anette Vilhelmsen (SF)** om AUs krise afsløret, at hun ikke vil kommentere AU-ledelsens forvaltning. Selv om Uni-ministeren er lovmæssigt tilsynsførende med sektoren, så vil Sofie Carsten Nielsen ikke kritisere AU-ledelsen, når hun markerer armslængde:

Det var lovmæssigt helt i orden, da AUs bestyrelsesformand holdt de menige bestyrelsesmedlemmer – herunder vipere og studenter – i uvidenhed om det interne økonomikaos, for *”der er tale om interne anliggender i AUs bestyrelse”*.

Der er lovmæssigt kun mulighed for at ansvarspådrage AUs bestyrelsesformand eller bestyrelse, hvis ”bestyrelsen ved sine dispositioner bringer universitetets videreførelse i fare”. Men ministeren vil ikke kommentere de konkrete forhold i AUs bestyrelse, *”da der er tale om interne anliggender...”*

Og da ministeren bliver spurgt, om hun agter at reagere på systemfejl i Uni-loven, som AU-krisen kunne tyde på, svarer hun afkræftende: *”Jeg finder ikke anledning til at forslå ændringer ...”*

Hun henviser dog samtidig til det Uni-lovs-tjek som netop er sat i gang med spørgeundersøgelser m.m.

(Svar på spm 71-76 i Uddannelsesudvalget).

Plagiatkontrol stram

Studerende prøver at snyde ved at plagiere eller bruge mobiler til eksamen. Antiplagiat-software gør det sværere at copy-paste sig til

Fra og med i år bliver samtlige skriftlige opgaver der afleveres elektronisk på CBS automatisk scannet og tjekket for tekstpassager, der er copy-pastet eller har stort sammenfald med tekster fra andre opgaver, publikationer eller andre skriftlige arbejder. På den måde vil man sikre sig mod studerende, der lader sig friste til at låne passager fra internettets tekstrigdom til egne opgaver.

Hidtil har det på CBS kun været de opgaver, hvor eksaminator eller censor har haft en mistanke, der er blevet scannet.

Udviklingen er en trend, der har fået godt fat på alle landets universiteter. På SDU har man tidligt været langt fremme med scanningen af studerendes opgaver, og også her er man ved at opruste til det kontrolniveau, hvor alle opgaver systematisk bliver scannet. På AAU bliver alle afsluttende projekter – bachelor, kandidat og ph.d. – systematisk scannet for plagiat, ligesom også KU bruger antiplagiat-software. Eksempelvis har man lagt programmet Ephorus ind i universitetets e-læringsystem Absalon, der bliver brugt til digitale afleveringer af opgaver.

SDU og CBS: Plagiat og snyd-sager

På SDU er der ca. 175 sager årligt. I 2013 var der 90 sager på CBS, hvoraf de syv blev afvist. 46 sager handlede om plagiat, mens en anden stor del – 30 – var tilfælde, hvor eksamensvagter ved stikprøvekontrol havde afsløret tændte mobiltelefoner ved skriftlige eksamener.

På CBS har man ikke data på, hvilke uddannelsestrin og hvilke uddannelser, der har størst problemer med plagiat. Man har heller ikke noget bud på, hvor stor en andel af snyderne, der bliver fanget af systemet.

”Det kan jeg ikke sige noget om. Vi har oplevet, der er kommet lidt flere indberetninger, nu hvor alle elektroniske afleveringer automatisk bliver scannet. Men vi har ikke grund til at tro, der bliver snydt en masse, udover det, vi ved.”

CBS: Tal ikke alarmerende

Den systematiske plagiatkontrol vil formentlig føre til flere sager, anslår **Mette Kuhlen Gullach**, der er leder af den juridiske afdeling på CBS, der vurderer og afgør, hvilke sanktioner det skal have, hvis en studerende har plagieret eller snydt på anden vis.

I 2013 var der 90 sager på CBS, hvoraf de syv blev afvist. Af disse handlede 46 om plagiat, mens en anden stor del – 30 – var tilfælde, hvor eksamensvagter ved stikprøvekontrol havde afsløret tændte mobiltelefoner ved skriftlige eksamener, hvilket ikke er tilladt. En lille stigning i forhold til året før, hvor CBS havde 82 sager, hvoraf ti blev afvist.

Mette Kuhlen Gullach mener dog ikke selv, at antallet af sager er faretruende.

”Vi har over 100.000 karakterbærende aktiviteter. Så i det lys synes vi ikke, tallene er alarmerende. Men vi er opmærksomme og prøver at følge med udviklingen inden for kontrolmuligheder,” siger hun og henviser blandt andet til scannere, der kan registrere, om der er tændte mobiltelefoner i et eksamenslokale.

SDU: Mobilscannere hos eksamensvagter

Den slags scannere har man for nyligt indført på SDU. Ved de skriftlige eksamener i slutningen af januar blev alle eksamensvagter udstyret med små apparater, som vibrerer, hvis de registrerer en aktiv mobiltelefon i nærheden.

”Det, vi vil sikre os, er, at man ikke fra eksamenslokalet kan være i kontakt med nogle udenfor. I princippet kunne man spørge en ældre studerende til råds om opgaverne,” fortæller **Morten Hansen, studiechef på SDU**.

Han fortæller, at scannerne, som eksamensvagterne gik rundt med i lommen, afslørede enkelte tændte telefoner.

”Vi har fanget nogle mobiltelefoner, der har været i aktivitet, hvor de ikke skulle have været det. Om de blev brugt til decideret snyd, skal jeg ikke turde sige. Men det er brud på reglerne at have dem med,” fortæller han.

På SDU har man arbejdet med antiplagiat-software i en årrække. Ifølge Morten Hansen er plagiat-kontrollen i dag standard på flere af SDU's fakulteter, og den vil snart være det alle steder.



Digital eksamener frister snyd

I 2013 var der på SDU 175 sager omkring snyd. Og ligesom Mette Kuhlen Gullach på CBS mener Morten Hansen ikke, det tal er problematisk stort.

”175 sager udgør cirka 1 promille af alle eksaminationer. Og det udgør alt fra mobile banaliteter til mere alvorligere sager med bevidst snyd, som vi har cirka 10-15 af om året,”

Men I opruster alligevel?

”Ja, og det hænger sammen med, at vi har indført digitale eksamener. Så hvis vi ikke gør noget, er det for let at snyde. Og samtidig er det magtpåliggende for os at eksamenerne på SDU generelt er troværdige,” siger Morten Hansen.

SDU'eren fortæller, at den øgede brug af plagiat-software for nogle år siden medførte en mindre stigning i antallet af sager, men at det de sidste 3 år har ligget stabilt omkring 175 om året. Det samme gælder, at det typisk er 10-15 af disse, der er så alvorlige, at de fører til en form for bortvisning.

CBS- straf: Advarsler

På CBS ender de fleste af sagerne med en advarsel til den studerende, og for nogle

Plagiat

il gode karakterer



desuden en annullering af eksamen. I 13 sager var snyderiet imidlertid så oplagt, at de pågældende fik 6 måneders karantæne fra at kunne tage eksamener. Og i et enkelt tilfælde endte sagen med den yderste konsekvens – en udmeldelse af universitetet.

”Her er der tale om et tilfælde, hvor størstedelen af opgaven var taget andre steder fra, og så var der desuden tale om et gentagelses-tilfælde,” fortæller Mette Kuhlen Gullach.

Det er hende, og hendes kolleger i Legal på CBS, der træffer afgørelsen om sanktioner, når en studerende indberettes for snyd, og efter at de har hørt den studerendes egen forklaring.

”Sanktionen kommer an på omfanget plagiater, måden, det er sket på, og så hvilke forklaringer, de studerende kommer med. Vi forholder os tillige til det forvaltningsretlige princip om, at der skal være proportionalitet mellem forseelsen og konsekvensen. De fleste sager handler om studerende, der er på grænsen til at forstå reglerne om kildehenvisning. Sådanne sager giver almindeligvis en advarsel. Så er der de få mere alvorlige sager, hvor man afskriver andres arbejder,” fortæller Mette Kuhlen Gullach.

lah

Plagiat-kontrol virker præventivt, men ...

Snydens oprindelse er studerendes usikkerhed over for det akademiske, mener skrivepædagog

”Snydeforsøg udtrykker, at vi ikke har klædt dem godt nok på til at kunne skrive akademiske opgaver. Man kan ikke tage dem ind fra gymnasiet og så forvente, at nu kan de uden videre skrive universitetsopgaver. Det skal de først lære, og der er kun universitetet til at lære dem det. Men det tager lang tid at lære, og selv jeg, der har undervist i akademisk skrivning i mange år, kan komme i tvivl om næsten alting, når jeg skriver.”

Ekstern lektor og ph.d.-studerende Tine Wirenfeldt Jensen fra AUs Center for Undervisningsudvikling og Digitale Medier har udviklet kurser og workshops om akademiske skriveprocesser. Hun tror, kimen til studerendes plagiat ofte skal findes i usikkerhed over for den akademiske genre, mere end blot at ville springe over, hvor gærdet er lavest.

Forsker: Skeptisk over for plagiat-kontrol

I lyset af usikkerheden er AU'eren Jensen skeptisk over for den skærpede antiplagiat-kontrol.

”Det virker måske nok præventivt, men det har ikke en uddannende effekt. Hvis man vil snyde, finder man jo nok andre måder. Det er fint nok, at man kontrollerer. Men hvis man tror, det er det eneste, der skal til, er man på vildspor,” siger hun.

Selv om hun medgiver, at det er nødvendigt at føre kontrol, peger hun også på de negative signaler og konsekvenser, der kan ligge i den systematiske plagiat-monitorering.

”Det er jo ikke særligt inviterende. Det knytter skrivning til en diskurs, der handler om test, kontrol, fare. Man risikerer at skræmme en hel masse mennesker, der ikke kunne drømme om at plagiere. Og hvis der er en ting, vi ikke har brug for, er det at gøre skrivning endnu mere farligt. Jeg synes, det er for nemt, hvis institutionen bare siger: nu har vi købt det her software, så ordner vi problemet på den måde. I stedet for også at tage det på sig og lære dem, hvordan man skal gøre.”

Skriveundervisning på alle fag

Tine Wirenfeldt Jensen tror selv, at en større skrivepædagogisk indsats på alle fagområder vil være en langt mere konstruktiv måde at angribe plagiat-problematikken på.

”Generelt har vi ikke så meget tradition for skriveundervisning i Danmark. Og der er stor forskel på, hvor meget skrivningen er bygget ind i uddannelserne. Men jeg mener, alle fag bør arbejde bevidst med skrivning - undervise i skriveprocesser, genrekrav, kildehenvisning, arbejde med peer-feedback. Og så må man møde de studerende, hvor de er. Det nytter ikke at starte med at forlange en 15 siders opgave ud fra argumentet om, at de jo skal lære det,” siger hun.

Et andet aspekt, Tine Wirenfeldt Jensen advarer om, er, at universitetet risikerer at arbejde imod den teknologisk-didaktiske udvikling, hvor vidensindsamling i stadig højere grad sker fragmentarisk på internettet.

”Universitetet er bygget på bøger, men vi bliver jo også forandret. Den omgivende verden har haft en teknologi-revolution, og noget, vi ikke kan gøre, er bare at håbe, at det går væk. Det er ikke sådan, at jeg siger, at nu skal alle aflevere blogindlæg som specialer. Men vi må tage udviklingen med i undervisningen og lære de studerende, hvad de skal, og hvorfor.”

Lighedsalgoritmer fanger snyderne

Der findes en række forskellige antiplagiat-programmer i handlen. Eksempelvis programmet Urkund, der bruges på DTU og AU, Ephorus, der bruges på KU og AAU, SafeAssignment, der bruges på SDU og GenuineText, der bruges på CBS.

Systemerne fungerer i grove træk ved at teksten scannes, og programmet herefter ved brug af såkaldte 'lighedsalgoritmer' søger efter sammenfald med andre tekster dels på internettet – for eksempel på Wikipedia – dels på databaser over projekter, studenteropgaver og videnskabelige artikler.

Ud over universiteterne er flere og flere gymnasier, handelsgymnasier og andre uddannelsesinstitutioner begyndt at abonnere på antiplagiat-systemer.

Systemerne giver dog ikke garanti mod plagiering. For eksempel kan oversatte tekster endnu ikke fanges.

KU: Kun hver 3. studerer på fuld tid

Og hver tredje humanist og jura-studerende studerer mindre end 19 t/uge. De trækker studierne, forklarer humanioradekan. De studerende siger, de savner udfordringer

I januar afslørede en undersøgelse af studiemiljøet på KU, at de studerende i gennemsnit bruger 28 timer om ugen på studiet – inklusiv undervisning, forberedelse og studierelevante, sociale aktiviteter. Et tal, der langt fra lever op til opfattelsen af et universitetsstudie som et fuldtidsarbejde.

På baggrund af undersøgelsen har FORSKERforum fået lavet særkørsler, der afslører store grupper af studerende med lave studietider samt store forskelle på studerendes tidsforbrug på fakulteterne.

- Opgørelsen afslører således, at det kun er hver tredje KU-studerende, der bruger 37 timer eller mere om ugen på studierne.
- Omvendt bruger hver femte studerende under 19 timer om ugen på studiet, hvilket altså svarer til et job på halv tid.

Jurastuderende med mindst studieaktivitet

Undersøgelsen fortæller også om stor variation i studiearbejdstiden på de enkelte fakulteter.

Generelt set er der markant forskel på de våde områder – fakulteterne Sund og Science – og de tørre – humaniora, samfundsvidenskab, jura og teologi.

- Blandt "våde" studerende er det langt mere almindeligt at arbejde fuld tid på studiet.
- Tilsvarende er der mange af de "tørre" studerende, der bruger relativt få timer på studiearbejdet. Humaniora har de senere år oplevet stor kritik for at tilbyde for lidt undervisning, og området stikker da også i øjnene med en stor andel – næsten en tredjedel – der bruger mindre end halv tid på studiet.

- Men faktisk er det på Juridisk Fakultet, man finder de laveste gennemsnitlige timetal for arbejdsindsatsen. Her bruger over 34 procent under 19 timer om ugen, mens kun 15 procent bruger 37 eller mere.
- I den modsatte ende af skalaen ligger sund-fakultetet, hvor en fuldtids arbejdsuge snarere er reglen end undtagelsen. Således er det over halvdelen af de studerende, der bruger +37 timer på studiet, mens kun 9 procent er på halvtid og under.

Forklaring: Studier trækkes ud

"Det er selvfølgelig ikke godt," erkender dekan Ulf Hedetoft, KU-hum.

Han mener dog ikke, at lav studieaktivitet skyldes, at der stilles for ringe krav til de studerende. Forklaringen skal primært findes i det, at studerende udskyder visse kurser og således forlænger uddannelsen som helhed, forklarer dekanen.

"De studerende på kandidatuddannelserne har en historisk tendens til at være længe om at gennemføre. De studerende har en adfærd, hvor de strækker deres arbejdstid over et længere forløb. Nogle tager simpelt hen deres uddannelser som deltidsuddannelser, måske fordi de har erhvervsarbejde ved siden af, eller fordi de er på udlandsophold," siger Ulf Hedtoft.

Så tallene er ikke udtryk for, at man kan komme igennem studiet med en arbejdsindsats, der er mindre end fuld tid?

"Nej. Der er fastlagt en arbejdsmængde pr. ECTS-point. Og går du ned og ser på det, er det helt efter bogen," siger han med

henvisning til de 27,5 timers arbejde, der officielt skal være for hvert ECTS-point, et kursus er normeret til.

Jura-uddannelsesleder: passer med ECTS-tid

Den samme forklaring kommer fra uddannelsesleder Stine Jørgensen fra Juridisk Fakultet, hvor den største andel af halvtidsstuderende altså findes.

Hun henviser til, at erhvervsarbejde er ganske udbredt blandt jurastuderende, og så forklarer hun ligesom Ulf Hedtoft, at de studerende har en tendens til strække studiet ud.

"Et fuldtidsstudium er 30 ects-point pr. semester. Og de studerende bruger færre timer, men tager også færre ECTS.

Så der er ikke tale om, at de studerende bruger mindre tid på at opnå det samme?

"Nej. Der er en overordnet sammenhæng mellem tid brugt på studiet og de ECTS-point, de tager."

Studerende: Tilbyd os mere undervisning

Nogle lidt andre udlægninger får man imidlertid, hvis man spørger de studerende selv.

Statskundskabsstuderende Laura Kofod skrev i slutningen af januar et indlæg

Erhvervsarbejde

Erhvervsarbejde ved siden af studiet er den klassiske undskyldning for, at studerende forsømmer studierne. Men særkørsler af KUs studiemiljø-undersøgelse på de to fakulteter, hvor en tredjedel studerer mindre end 19 t/uge (gn.snit) bekræfter ikke uden videre denne påstand:

- **Hum-studerende** med færre studietimer end 19 t/uge, har ikke markant flere jobtimer end de hum-studerende, som studerer mere end 37 timer (9,7 t. mod 6,4 t.)
- **Jura-studerende** med færre studietimer end 19 t/uge, har dog nogle flere jobtimer end de jura-studerende med over 37 timers studieuge (14 t. mod 7 t.). Der synes dog at være nogen

Tabel 1. Studerende fordelt efter forbrug af timer på uddannelsen (undervisning, forberedelse, sociale aktiviteter)

Fakultet	Intervaller af timer brugt på uddannelsen			
	<19	19-26	27-36	37+
HUM	31,2%	24,7%	26,0%	18,1%
JURA	34,3%	27,6%	23,1%	15,0%
SAMF	21,5%	20,4%	28,4%	29,8%
SCIENCE	13,8%	17,3%	29,8%	39,2%
SUND	9,0%	11,6%	25,7%	53,6%
TEO	21,4%	21,4%	31,0%	26,2%
KU	20,3%	19,3%	27,1%	33,3%

(Kilde: FORSKERforum / Særkørsel af KUs studiemiljø-undersøgelse, jan. 2014).

Studier kolliderer med fritidskrav

(Foto: Colourbox)



i Universitetsavisen med titlen 'Hvor er mit fuldtidsstudium', hvor hun netop beklagede, at et almindeligt studium ikke lægger op til, at man bruger en fuld arbejdstid.

"Nej. For jeg mener, man har alt for lidt undervisning. Det er ikke fordi, man ikke kan bruge 40 timer om ugen – det kan man godt, hvis man læser flere af referencerne. Men det lægges der ikke op til.

Kan du leve op til forventningerne ved 28 timers studieuge?

"Det kan jeg godt. Man kan godt komme igennem. Men jeg ville blive en dygtigere studerende, hvis jeg blev sat i gang til at bruge tiden fuldt ud."

Både Ulf Hedtoft og Stine Jørgensen er dog overbeviste om, at der bliver rettet op på studiedisciplin og gennemførelsestider, for der skabes en basis for en fuldtids-studiekultur i Studiefremdriftsreform samt i KU's nye "fempunktsplan" for bedre uddannelseskvalitet. KUs fempunktsplan, der blev lanceret 6. marts, indeholder bl.a. en 8-timers undervisningsgaranti på første år af kandidatstudiet og afsætter midler til udvikling af studiemiljø, vejledning og undervisning. (se næste side).

Hum-professor **Mie Femø Nielsen** er ikke overrasket over, at der er en stor gruppe humaniorastuderende, som bruger mindre end 19 t/uge på studierne. Men hun tror ikke på den problemløsning, der handler om flere at de studerendes skal tilbydes flere undervisningstimer. Det vil ikke have opbakning i alle grupper. Især ikke når det går op for dem, at de ekstra timer betyder ekstra forberedelse.

Jeg kan godt være bekymret for, at flere undervisningstimer paradoksalt nok vil føre til forlænget studietid eller sænket faglighed for den svageste gruppe", siger hun og forklarer:

"De topengagerede studerende – og dem er der heldigvis stadig mange af – er ikke noget problem. Så er der en gruppe, der stadig vil nå det hele, og de får det sværere. Og så er der den sidste gruppe, der tror, at flere undervisningstimer betyder, at de selv skal lave mindre. Når de finder ud af, at det ikke bliver sådan – fordi der også kræves mere forberedelse derhjemme - vil de protestere kraftigt eller reagere ved at sætte studietempoet ned".

Underviserne trætte af det lave engagement

Professoren fra KU-Nordiske Studier og Sprogvidenskab er ikke overrasket over de lave studietider hos nogle.

"Nej. Spørgsmålet om, hvordan man skal tilrettelægge sin undervisning, når der er så mange studerende, der ikke har læst, kan kickstarte enhver pædagogisk diskussion, fordi underviserne er så trætte af det. Det hører jeg også fra kolleger på andre fakulteter," siger Femø Nielsen.

Hun prøver selv i sine kurser at lægge et niveau, der kræver en stor indsats fra de studerendes side. Men det er heller ikke altid nok: "Jeg har da studerende, der planlægger ferie midt i semestret og åbent spørger mig, hvor meget tid, de kan være væk, uden at have for meget fravær – selv om de roser undervisningsformen og faktisk elsker at komme til timerne. Dette semester har jeg et hold, hvor en studerende lige nu er Mexico i 3 uger, og en anden er netop kommet hjem fra Peru," fortæller hun.

Studier ikke et fuldtidsjob

Mie Femø oplever, at der med masseoptag har udviklet sig en ny studiekultur. I en årrække har universitetslærere kunnet iagttage, at den gamle tilgang til universitetsstudier som et fuldtidsarbejde er forladt hos en del studerende, som KUs studietids-undersøgelse afslører – og det er der nu kommet politisk fokus på.

Mange studerende oplever ikke, at studierne stiller udtalte krav om 37 timers arbejdsuge, og det er blevet forstærket af de store studieårgange. Flere betragter det at tage en uddannelse som en del af et ungdomsliv, der også skal rumme alt muligt andet.

"Med masseuniversitetet er der kommet flere studerende ind, der mener at studier og erhvervsarbejde sammenlagt skal give en fuldtidsuge – ellers har de ikke plads nok til deres fritidsaktiviteter. Flere forventer i dag at kunne holde fri i weekenden og om aftenen. Mange bor jo også i faste forhold med ikke-studerende og har måske børn eller er på vej til at få det."

lah

Arbejde ingen undskyldning

sammenhæng på fakulteter med generelt høje studietider – science og sundt – og så relativt lave tider brugt på erhvervsarbejde:

- 70 pct. af de **science-studerende** studerer mere end 27 t/uge på studiet, og studerende på fakultet bruger kun 4-7 timer på erhvervsarbejde
- 75 pct. af de **medicinstuderende** bruger bruger mere end 27 t/uge på studiet, og studerende på fakultetet bruger i gennemsnit 5-8 t. pr. uge på erhvervsarbejde.

Der er dog også paradokser i relationen mellem studietider og erhvervsarbejde:

- **Jura** er det fakultet, hvor flest studerende bruger mindre end 19 t./uge på studierne, og det tilsvares af relativt meget erhvervsarbejde for den samme gruppe

(14 t.uge)

- Men andre **samf-studerende** (fx politologi, sociologi, økonomi m.m.) har lige så meget erhvervsarbejde som de jurastuderende, men alligevel er de samf-studerende markant mere studieaktive. Mens kun 40 pct. af de jurastuderende studerer mere end 27 t/uge, så gælder det for 60 pct. af de samf-studerende.

Studieaktive og studiejob-aktive?

Ulf Hedtoft, dekan på Humanistisk Fakultet, nævner også erhvervsarbejdet som en forklaring på, at kun hver femte studerende her lægger en hel arbejdsuge i studiet. Men sammenlignes humanisterne med eksempelvis teologerne, afsløres det, at teologistuderende

både bruger mere tid på erhvervsarbejde og på studiearbejde.

På KU bruger hver femte studerende mindre end 19 timer om ugen på studiet, og denne gruppe bruger 10,5 timer på erhvervsarbejde. Holdes de to tal op mod hinanden indikeres det, at de fleste i denne gruppe har en arbejdsuge, der ligger et stykke under 37 timer, selv om både erhvervs- og studiearbejde tælles med.

Tilsvarende ses det, at de, der arbejder fuld tid med studierne, også har tid til erhvervsarbejde i et vist omfang. De studieaktive er altså tilsyneladende også de studiejob-aktive.

lah/jø

Studiekultur-rev

- skal føre til fuldtidsstudier. Uni-ministeren pisiker med fremdriftsreform, og KU-ledelsen supplerer med gulerødder til de studerende

Politikernes fremdriftsreform skal give såvel studerende som universiteter incitamenter til, at studieeffektiviteten højnes, og studietider nedsættes. KUs studietidsundersøgelse, som

Skeptiker: Ærgerlige timetals-garantier

Lone Kofoed-Hansen er skeptisk over for KU's udvidelse af undervisningsgarantien. Som lektor på AU bliver hun ikke berørt, men som universitetspædagogisk debattør kan hun ikke lade være med at ærgre sig over, at kvalitet i undervisning igen gøres til et spørgsmål om timetalsgarantier:

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

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

At det er de studerende selv, der presser på for timegarantier, gør det ikke bedre.

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

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

lah

afslører gennemsnitlige studietider på 28 timer men med mange langt under, rammer derfor ned i en meget aktuel debat.

For KU især er achilleshælen de problematiske og lange gennemførelsestider, som politikernes "studietidsreduktionsmål" kræver nedsat med 7,6 måneder frem til 2020.

Selvom de studerende har raset, og selvom KU-ledelsen har slået sig i tøjret, så er reformen vedtaget, og kravet står ved magt.

I februar og marts kom KUs ledelse derfor med to mere eller mindre sammenhængende udspil, der skal gøde jorden for bedre undervisningskvalitet, større studieindsats og hurtigere gennemførelsestider.

Ambition: Studiekultur om fuldtidsstudium

Den første blev lanceret som en aftale mellem de studerende og KU's ledelse om, hvordan fremdriftsreformen skal indføres. Aftalen består af ti anbefalinger, hvoraf den primære er den, der konstaterer, at et universitetsstudium som udgangspunkt skal være et fuldtidsstudium, og at alle parter på KU skal involvere sig i at udvikle en studiekultur, hvor dette er normen. Hertil kommer en række mere konkrete anbefalinger om eksempelvis introduktionsforløb for kandidatuddannelserne og en nærmere vurdering af kursers arbejdsbelastning og ECTS-vægt.

I aftalen slås det også fast, at KU indfører det krav, der ligger i fremdriftsreformen, om at studerende skal forpligtes til at tilmelde sig kurser svarende til mindst 60 ECTS-point hvert studieår.

Fempunktsplan: 8-timers garanti på kandidat-del

Blækket på det aftalepapir var dårligt blevet tørt, før KU lancerede sin såkaldte "fempunktsplan", der skal forbedre studiekvaliteten. Her er der tale om helt konkrete tiltag, hvoraf styrkelse af studieintensiteten er et af dem. Et andet handler om mere og bedre undervisning, og så er det også her, KU lancerer sit skærpede adgangskrav.

HUM-dekan Ulf Hedtoft tager de optimistiske briller på i forhold til ambitionen om at skabe et fuldtidsstudiemiljø på KU.

"Vi skal stille op med nogle studiemiljøer, der er attraktive og giver mening at være i.



Der skal være fuld arbejdsdag på KUA, hvis det står til KU's ledelse og HUM-dekan Ulf Hedtoft.

Vi skal tilbyde mere undervisning, vejledning og VIP-kontakt for de studerende. Vi arbejder både med det fysiske studiemiljø, det psykosociale miljø og så forbedring af IT-understøttelsen," siger Ulf Hedtoft.

Han henviser til 12 timers-undervisningsgarantien på bachelorstudierne, der fra 2017 vil blive suppleret med en 8 timers-garanti på kandidatstudiets første år. Også de fysiske forhold er under forbedring, da man er i gang med at etablere en række nye studiepladser.

Småkurser skal holde på studerende

På KU HUM vil man også forsøge at fremme de studerendes tilstedeværelse med strukturelle midler, nemlig ved at gøre kurserne mindre, så man er nødt til at gå til flere.

"Tidligere kunne du komme igennem et semester ved at vælge to kurser på hver 15 ECTS. Du kan jo gå til mange flere kurser, men det gør de fleste studerende ikke. De holder sig til minimum. Men i dag udbyder man ikke kurser på mere end 7,5 ECTS, så nu kræves der 4 kurser og således mere tilstedeværelse," forklarer Hedtoft.

Han erkender således, at det ikke er nok at belave sig på de studerendes egen

olution

planlægning af selvstudier. Der skal en højere grad af 'ført hånd' til.

"Vi har tidligere arbejdet ud fra en ide om meget aktive selvstuderende – folk der studerede som man gjorde i gamle dage. Men nu kan vi ikke længere regne med den forudsætning. Derfor er der det fokus på struktur, vejledning og pakked løsninger," siger Ulf Hedtoft.

Studerende: Mere undervisning, tak

Hvis de studerende følte sig kørt over af Folkeetingets fremdriftsreform, kan det konstateres, at de er blevet hørt i KU's udspil. Ifølge Studenterrådet på KU er de få undervisningstimer og dårlige fysiske forhold nemlig de måske vigtigste årsager til den manglende fuldtidsstudie-kultur.

Studenterrådets formand Mie Sofie Andersen er jurastuderende, og her er pladsen et stort problem.

"Der er dårlig plads til at sidde i grupperum og diskutere med andre studerende. Underviserne sidder i en helt anden bygning, hvor vi studerende slet ikke kan komme ind. Så alle de fysiske rammer og setupet er mildt sagt ikke gearet til at man er særlig meget på sit studie," fortæller hun.

Laura Kofod, næstformand i Studenterrådet og statskundskabsstuderende, forklarer, hvordan det bliver sværere at relatere sin forberedelseslæsning, jo mindre undervisning, man har.

"Den viden, man tilegner sig, når man læser, skal bringes i spil. Og det skal ske i undervisningssituationen sammen med medstuderende og undervisere, der kan sætte

diskussionen i gang. Men hvis du skal læse 12 timer for at gå til undervisning, så er det rigtig længe at sidde alene uden at have nogle kroge at binde det op på. Det tror jeg, mange har svært ved at leve op til."

Nemt at være usynlig på store hold

Ud over mere reel undervisningstid efterlyser Laura Kofod, at man som studerende bliver motiveret gennem feedback, mindre opgaver og andre situationer, hvor man kan bruge den viden, man læser sig til. Og så har rammerne for undervisningen også meget at sige i forhold til motivationen til at forberede sig.

"I det fag, jeg læser lige nu, sidder vi relativt få, og der bliver diskuteret og stillet spørgsmål. Her er det næsten pinligt hvis man dukker op uden at have fået læst, så man ikke kan byde ind i diskussionerne. Men jeg har også haft andre fag, hvor vi sidder 40-50 mennesker. Her er der ingen forventning om, at alle blander sig, og man kan i hvert fald nemt undslippe. Det er ikke noget, der skaber motivation," fortæller hun.

I fempunkts-planen bliver der ikke lovet mere holdundervisning og færre forelæsnings. Til gengæld hedder det blandt andet, at det skal sikres, at forskere og forskergrupper løbende bidrager til uddannelserne, og at studiemiljøer og vejledning skal have et løft gennem lokale handleplaner. Og så er der som sagt smækket en 8-timers undervisningsgaranti på kandidatdelens første år oven i hatten.

Mange af de studerendes ønsker er således tilgodeset i planen, og Mie Sofie Andersen tror på, at det vil give sig udslag i større motivation og længere studiearbejdsuger: "Ja, det håber jeg. Vores udgangspunkt har været, at hvis vi skal arbejde mere og hurtigere igennem, må universitetet give os nogle bedre rammer – og det er netop sådan noget som mere undervisning, mere lærerkontakt og bedre fysisk studiemiljø," siger hun.

KU's "fempunktsplan"

Fempunktsplanen har som overordnet formål at styrke uddannelseskvaliteten.

1. Mere og bedre undervisning, bl.a.:

- 8 timers undervisningsgarant på 1. år af kandidatdelen,
- Investeringer for ca. 100 mio. kr. i udviklingsprojekter omkring uddannelse, pædagogik og didaktik
- Alle forskere/forskergrupper skal løbende bidrage til uddannelserne

2. Større studieintensitet, bl.a.:

- Justering af sammenhæng mellem arbejdsbelastning og ECTS-point på kurser
- Lokale handleplaner, der giver studiemiljø og vejledning et løft

3. Styrket talentarbejde, bl.a.:

- Mulighed for ekstra ECTS-point og udmærkelse på eksamensbeviset
- Særlige talentpakker i samarbejder med andre universiteter

4. Strategisk dimensionering af uddannelserne, bl.a. ved:

- Antal studiepladser fastlægges bl.a. gennem analyse af kandidaternes beskæftigelse over en årrække

5. Skærpede adgangskrav, bl.a.:

- Karakteren 6 som minimumskrav på udvalgte bacheloruddannelser

Blandede samf-pædagogiske følelser

Fra universitetspædagogisk side modtages KU's fempunktsplan med blandede følelser. **Thomas Harboe**, leder af Pædagogisk Center på Samf-fakultet har allerede fået del i de midler, der i planen udloves til pædagogisk udvikling. Han er ikke glad for udgangspunktet – en fremdriftsreform, der vil presse studerende hurtigere gennem uddannelserne.

"Jeg oplever, at studielederne er blevet presset ud i en studieadministrativ diskurs om, at vi nu skal have de studerende hurtigere igennem, og om, hvordan vi så kan stramme op, måle studieaktivitet og så videre. Det positive i fempunktsplanen er, at der også insisteres på, at dette ikke kun løses studieadministrativt, men at der også skal ske pædagogisk udvikling".



lah

Studerende skal læ

Selvstudiet hører fortiden til. Studerende anno 2014 må nøje instrueres i indsatsen uden for konfrontationsundervisningstiden, siger

Det er ikke lysten, der mangler, når mange studerende ikke bruger en fuld arbejdsuge på studierne. Lave studietider pr. uge skyldes ikke dovenskab. De studerende ved bare ikke, hvordan de skal gribe det an.

To universitetspædagoger peger begge på, at vejen til mere engagerede og flittige studerende går gennem en systematisk oplæring i studieteknikker.

”Rigtig mange vil gerne, men ved bare ikke hvordan. Førsteårsstuderende er enormt velmotiverede og opsatte på at lære noget, og det skal vi udnytte til at lære dem, hvordan de skal tilrettelægge deres tid,” fortæller **Lone Kofoed-Hansen**, lektor i digitalt design på AU.

Hun har i de senere år arbejdet målrettet med det, hun kalder for rammesatte studieaktiviteter. Kort fortalt handler det om at tilrettelægge de studerendes arbejde – ikke blot i undervisningen, men hele den 37 timers arbejdsuge, som alle er enige om, at et fuldtidsstudium går ud på i praksis.

”Første skridt for mig er, at underviserne bliver tydeligere omkring, hvad de forventer. På de tørre fag får man typisk bare at vide: Læs de her sider til næste gang, hej hej vi ses. Men tilbuddet om et fuldtidsstudium handler om, at jeg fortæller, hvad de skal bruge tiden til,” siger hun.

Eksplicite forventninger: ECTS

Lektoren henviser til ECTS-systemet som vejledende for, hvor mange timers arbejde, man som underviser skal forholde sig til.

”Et ECTS-point svarer til 27,5 timers arbejdsindsats, så hvis et kursus over et semester i snit kræver 15 timers arbejde hver uge, og de 4 timer er undervisning, så er der 11 timer tilbage, som jeg skal instruere de studerende i at bruge.”

Hun er således begyndt at gøre en dyd ud af eksplicit at fortælle de studerende, hvor meget tid, hun forventer, de bruger på forberedelsen.

”Det er måske ikke så meget en rammesætning, men mere en tydeliggørelse af, hvad det indebærer. Eksempelvis kan jeg sige, at den her tekst regner jeg med, at det tager fem timer at læse.”

“ Hele første år skal tænkes langt mere kulturskabende om det at få studerende aktiveret både før og efter undervisning. Og det kan ikke klares med studieteknik-kurser
Thomas Harboe

Nemmere at studere våde videnskaber

Tal, som Forskerforum har fået udtrykket af KU's studiemiljøundersøgelse, viser, at der er markant forskel på fakulteterne i forhold til, hvor mange studerende, der bruger henholdsvis lidt og meget tid på studiearbejdet. Mens der på de tørre områder er store andele, der bruger under 27 timer om ugen på undervisning, forberedelse og sociale studierelevante aktiviteter, er der til sammenligning langt færre på de våde områder – især Sund-fakultetet.

Men det handler ikke nødvendigvis om, at våde studerende er mere pligttopfyldende. Ifølge Lone Kofoed-Hansen er det tegn på en studieform, der er nemmere at håndtere for de studerende.

”Når medicin-studerende bruger meget mere tid, er det fordi, det er meget mere tydeligt, hvornår man er færdig, og hvornår man ikke er færdig med studiearbejdet – for eksempel, hvornår man har styr på de og de knogler. Det er også nemt for ingeniører at se, om de har lært at lave nogle specifikke udregninger. Til sammenligning er det meget mere utydeligt, hvornår du kan din tekst om Hegel,” siger hun. Det øger behovet for at underviserne på de tørre fag går ind og gør det klart, hvad læsning af en tekst indebærer.

Studieteknik-kurser er ikke nok

På Pædagogisk Center Samfundsvidenskab på KU er lederen **Thomas Harboe** enig med AU-kollegaen i, at studierne natur gør det sværere for de studerende at dosere studieindsatsen. Det er noget, de må have hjælp til.

”På de tørre fag har vi ikke laboratorier og mesterlære, hvor man tager med forskeren til Grønland. Det, vi har her, er skriftlighed – både i bøger og egen skrift – og diskussioner. Alt er oppe til diskussion, og de diskussioner skal underviseren facilitere – både med de

rigtige spørgsmål og de rigtige rammer”.

Som Lone Kofoed-Hansen mener han, at det især er i det første studieår, der skal gøres en indsats for at oplære de studerende i kunsten at gå på universitetet.

”Hele første år skal tænkes langt mere kulturskabende om det at få studerende aktiveret både før og efter undervisning. Og det kan ikke klares med studieteknik-kurser, det skal ind i undervisningen. Helt lavpraktisk skal underviserne være bedre til at instruere de studerende i, hvordan de skal agere uden for undervisningen. Ikke bare fortælle, hvad der skal læses, men introducere læseteknikken – hvordan det læses, hvad skal der lægges mærke til.”

Det første studieår

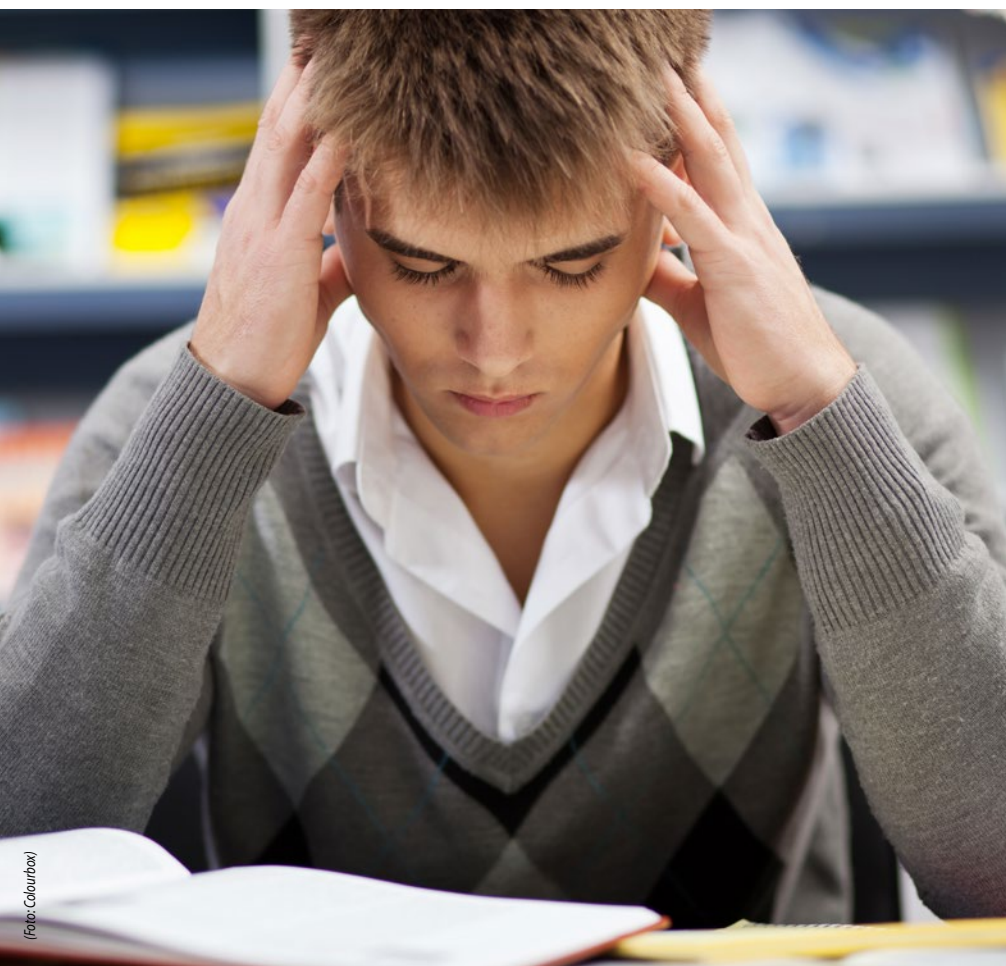
En anden ting, som ifølge Thomas Harboe kunne understøtte en bedre studie-oplæring på det første år, var, hvis de store forelæsnings blev afløst af mindre holdundervisninger. En udfordring ikke mindst på de store samfundsfaglige uddannelser, og Thomas Harboe erkender også, at der her kommer nogle økonomiske og praktiske barrierer i spil. Men ud fra et pædagogisk synspunkt er det en ulogisk organisering af undervisningen, man har i dag.

”Det er mærkeligt, at man især har de store forelæsninger på de første år. Ældre studerende kan langt bedre klare forelæsninger, mens studerende på grunduddannelserne har et kæmpe behov for nærkontakt med underviserne. I universitetspædagogiske kredse bruger man vendingen 'turn the curriculum



re at studere ...

r to universitetspædagoger



Førsteårsstuderende skal lære at tilrettelægge deres studietid – det kan de ikke automatisk, lyder det fra to universitetspædagoger.

upside down'. Og pædagogisk set burde vi gøre tingene omvendt”.

Angst for skolificering

Over de senere år har der på og omkring universiteterne verseret en debat om de store optag og masseuniversitetet. Et af de gennemgående skræmmescenarier i debatten har været, at universitetet undervisningsmæssigt bliver en direkte forlængelse af gymnasiet – bacheloruddannelsen som 4., 5. og 6. g. Begrebet 'skolificering' er et absolut skældsord, når der diskuteres universitetsuddannelser. Men det er en berøringsangst, man er nødt til at gøre op med, mener Lone Kofoed-Hansen:

”De studier, hvor opgaverne er nemme at

gå til – i medicin, teknik og naturfag – er man ikke bange for skolificering. Det er os på de tørre fag, der er bange,” forklarer hun.

Men det er ikke et enten-eller. Det handler om at skabe en overgang fra den undervisningsform, de nye studerende har været vant til: ”Den fejl, man kan begå, er at tænke, at de studerende skal kunne det her fra dag 1, alternativt må de lære det på den hårde måde. Man må skabe en gradvis overgang fra den planlagte heldagsskole til, at de selv planlægger studietiden. Fra, at man har lektier for, som man laver, for at lærerne ikke skal blive skuffede, til, at man tilegner sig viden for at komme videre i uddannelsen.”

For de fleste universitetslærere er den meget instruktive undervisningsform et brud

med den måde, de selv blev uddannet på. Der var ingen i Lone Kofoed-Hansens studietid, der instruerede hende i, hvordan hun skulle læse en tekst.

”Vi fandt da ud af det, men jeg tror, jeg ville have fået mere ud af det, hvis jeg havde lært det fra starten. Og os, der sidder som undervisere i dag, var jo de dygtige studerende. Derfor er det også vigtigt, at jeg ikke antager, at alle kan det samme som mig. Det tog mig lige nogle år som underviser at forstå,” fortæller hun.

Udfordrende paradigmeskifte

Thomas Harboe tøver ikke med at kalde denne tilgang til undervisningen et paradigmeskifte. Og her er det selvsagt en udfordring, når alle undervisere kommer fra et andet paradigme.

”Der skal skabes en bevidsthed om, at det ikke kun er vidensformidling, vi arbejder med, men også kompetencer. Vejen går gennem gode tilbud til underviserne, og så gennem at skabe nogle incitamentstrukturer, der fremmer arbejdet med pædagogik.”

Han mener dog, processen allerede er godt i gang.

”Der har jo været fokus på det her i nogen tid fra politisk hold og fra lederne. Jeg har været i det her i 20 år – lige fra dengang forskningen var det eneste, der talte. Dengang var undervisning også noget meget privat, der foregik bag lukkede døre. I dag sker og tales der langt mere om undervisning. Adjunktpædagogikum tages alvorligt og skal ikke bare overstås, og man skal dokumentere sin underviserkompetence. Jeg synes faktisk, vi er kommet et stykke”.

lah

Min fortjeneste: Arbejdsro



FRATRÆDELSESINTERVIEW

Ib Poulsen, ex-rector fra 1. april. Han kom til RUC i 2002 fra en stilling som DPU-professor i kommunikation og medier. I utide erstattede han i 2009 den re-traditionaliserende og upopulære rektor Poul Holm. RUC havde behov for at få et kendt og driftssikkert ansigt ind. Og siden har RUC ikke trukket negativ opmærksomhed. Men 1. april forlader Ib Poulsen rektorposten for igen at blive menig professor i dansk og medievidenskab.

Hvad er forskellen på det RUC, du overtog, og det, du forlod?

”Den primære forskel er, at der er kommet en arbejdsro, som har givet mulighed for udvikling både inden for forskning, uddannelse og omkring campusmiljøet. Vi har fået skærpet forskningsprofilen ved at lave nye tværvideenskabelige satsningsområder, fået identificeret nogle områder, hvor vi har særlige forcer med karakter af fyrtårne. Vi har skabt nogle nye fagintegrerede uddannelser, og så har vi fået lavet en struktur, der forankrer ansvaret for de enkelte kombinationsuddannelsers ansvar i studienævn. Omkring campus vil jeg pege på to ting. Den ene ting er studentehuset, som vi langt om længe har fået etableret. Og så er vi på vej til at opgradere nogle af de gamle huse, så 70’er-præget kan afløses af 2014-standard.”

Hvad ærgrer dig, du ikke nåede?

”Jeg kunne ønske mig, at vi havde flere studerende som søgte os som førstprioritet. Der har vi haft et vigende tal, og det ærgrer mig. Dels har der været en konkurrence, der ikke har været før. Dels har vi ikke gjort nok for at profilere RUC’s uddannelsesprofil. En anden ting, jeg har kæmpet med, er at skabe en situation, hvor studerende og ansatte føler, de har reel medbestemmelse. Men når jeg ser på medarbejdernes reaktion i akademisk råd, må jeg sige, at jeg ikke har fundet den formel.”

Efter Poul Holm var RUC præget af mistillid til ledelsen. Hvordan oplever du den tillid i dag?

”Selvom vi er uenige – det skal man jo være på et universitet – synes jeg, jeg oplever en betydeligere større tillid til ledelsen i dag end dengang. Jeg håber ikke, jeg misfortolker den situation.”

Der var ligeledes kritik af, at fællesadministrationen på RUC havde fået for mange magtbeføjelser. Har du fået skabt mere balance?

”Ja. Jeg ved godt, at der i tiden efter min tiltrædelse var røster om for stor indflydelse – men jeg synes bestemt, vi har en fornuftig balance mellem det akademiske og det administrative-organisatoriske. Og jeg oplever, at administrationen forsøger at sige: vi er her for kerneydelsernes skyld, ikke for vores egen.”

Akademisk råd har oplevet en stor udskiftning, hvor de afgående medlemmer forklarer, at de ikke føler sig hørt. Har du været god nok til at delegere beslutninger ud i det organ?

”Som sagt kunne jeg godt have ønsket mig, det havde fungeret bedre omkring medbestemmelse og medinddragelse. Men der har også været en principiel strid om, hvilken rolle akademisk råd har. Nogle medlemmer har forsøgt at gøre det til noget, der har lidt smag af konsistorium, hvor det jo ifølge universitetsloven er et rådgivende organ. Det har været med til at skabe frustration og diskussioner.”

Hvad ser du som RUC’s primære udfordring i fremtiden?

”Det er at blive mere synlig som universitet med helt specielle læringsformer – både i dansk og internationalt uddannelseslandskab. Både så RUC bliver tydeligere, og så kommende ansatte ser det som et sted, man gerne vil arbejde.”



Kan man blive mere synlig med den størrelse, RUC har?

”Det tror jeg. Man kan godt fortælle omverdenen mere om de styrker og satsningsområder, vi har, og om hvordan, vi adskiller os – ikke mindst i relation til vores søsteruniversitet AAU.”

Kan man have et universitet på RUC’s størrelse om ti år?

”Ja, det tror jeg godt, man kan, hvis man kan profilere sig klart. Jeg tror ikke den kvantitative del er afgørende. Og et universitet med 1200 ansatte og 10.000 studerende – i store tal – kan man sagtens have.”

Hanne Leth kommer udefra, ligesom du gjorde. Hvor stor udfordring er det for en rektor?

”Problemet med at komme udefra var måske større for 5-10 år tilbage, end det er i dag. Blandt andet fordi der er sket et generatonskifte. Jeg følte faktisk en stor opbakning som en, der kom og kunne se tingene udefra. Det samme er min fornemmelse omkring Hanne. Hun har været en højt profileret prorektor, så jeg tror, man føler, at man kender hende godt.”

Hvad skal du nu?

”Tilbage til det, jeg kom her for – at undervise og forske. Jeg er i den privilegerede situation, at jeg har en tilbagegangsstilling som professor i dansk og medievidenskab. Jeg har nogle måneder, hvor jeg skal genopruste fagligt, og så træder jeg ind som menigt medlem af lærergruppen i faget dansk. Det glæder jeg mig meget til.”

Opgave: At skabe et udviklingsrum



TILTRÆDELSESINTERVIEW

Hanne Leth Andersen, RUC-rector fra 1. april. Hun har en bred pædagogiktilgang og er kendt i offentligheden, hvor hun bl.a. stiller op som fortaler for læringseksperimenter og de RUC-ske læreformer med den projektorienterede undervisning. I pressemeddelelsen om hendes udpegning erklærer hun da også, at hun vil arbejde for RUC som *“et unikt universitet, der er i dialog med omverdenen, men samtidig tør være kritiske og gå nye veje”*.

Hvordan vil medarbejderne mærke, at der er kommet ny rektor?

”Ved at der kommer mere liv i kludene, håber jeg. Min ambition er, at RUC meget mere bliver et mødested. Jeg synes, RUC har et unikt campus, engagerede forskere og studerende. Vores særlige profil er, at 50 pct. af ECTS-pointene ligger i projektarbejde, og det fokus ligger perfekt til samarbejde med eksterne partnere. Og så ser jeg for mig, at vi får mange flere engagerede mennesker til at mødes på RUC. Vi har et kæmpe pladsmæssigt potentiale qua vores campus, og det skal vi udnytte meget mere som en styrke.”

Hvad bliver din største udfordring på kort sigt?

”Det, vi er i gang med – at få tilpasset kombi-uddannelserne til Bologna-processen. Vi har lavet nogle samlede bacheloruddannelser og har en kandidat-reform undervejs, som gør at universitetet tager ansvar for sammenhængen og kvaliteten af kombinationsuddannelserne. Det er en stor udfordring.”

Fjerner I ikke et RUC-særkende ved at fjerne det frie kombi-valg?

”Vi fastholder, at man kan kombinere, men med over 300 kombinationsmuligheder er det tid til at genoverveje nogle af dem og udbyde mere samlede uddannelser. Det betyder, at universitetet tager ansvar for tværfagligheden. Der er ikke så mange, der tager de kombier, vi lukker. Og hvis man er for få, kan man jo alligevel ikke danne gruppe og blive en del af et aktivt studiemiljø og fagligt miljø.

Så friheden er ikke så stor, som man tror. Det er i projektarbejdet, de frie valg og studentestyringen den primært ligger.”

Hvad bliver din største udfordring på lang sigt?

”Det er at skabe en tættere kobling mellem uddannelse og forskning. Og så at styrke den metodiske profil omkring tværfaglig forskning.”

Hvordan slipper RUC ud af sin undermåler-rolle?

”Det gør vi ved at styrke særpræget. Hvis man tager RUC's udgangspunkt som aflastningsuniversitet for KU, så må man konstatere, at RUC har udviklet en særlig ekspertise inden for tværfaglighed og studentestyret projektarbejde, som motiverer de studerende og skaber nye bud på løsninger af aktuelle samfundsproblemer. Det skal vi producere noget viden inden for og vise frem både internationalt og nationalt.”

Er der plads til universiteter af RUC's størrelse om ti år?

Det vil jeg anbefale. For jeg tror, det er vigtigt at være flytbar og kunne reagere hurtigt – agilt, som de siger i konsulentbranchen. Man kan sagtens forestille sig, der sker noget i universitetslandskabet, og det skal vi ikke holde os ude af. Men der er mange succesuniversiteter rundt omkring, der er meget små.

Er der NAT-fag på RUC om ti år?

Ja. Det er rigtig vigtigt for vores miljø og engagement. Vi har udfordringer med NAT, fordi RUC-profilen ikke står tydeligt nok frem på det område, og det skal vi arbejde med.

Hvorfor blev du ikke selv RUC'er?

”Af samme grund som mange andre ikke gør – jeg anede ikke, hvad det var. For jeg tror, det havde passet mig godt. Jeg elsker at arbejde og skrive sammen med andre, og har gjort det mange gange.”

Hvordan får man unge til at opholde sig 37 timer på Marbjerg Mark?

”Ved at gøre det lækkert, spændende og levende. Vi satser på at bygge et netværkshus, hvor vi kan gøre plads til entreprenører udefra. Og så er vi i gang med at skaffe fondsmidler til at ombygge flere af husene, så vi blandt andet kommer bort fra de lidt for lukkede grupperum. Det er jo helt unikt at man som studerende kan have sit eget hus med køkken osv.”

Er medarbejdertrivslen på RUC god nok?

”Nej, det er den ikke. Det er et af vores fokuspunkter, som jeg håber at kunne bidrage til. Der er en indbygget problematik i vores struktur, hvor man kommer ind med en bred basis og så skal vælge fag senere. Det skaber en konkurrence, der gør, at fagene isolerer sig i forhold til hinanden. For mig handler det om at skabe et udviklingsrum, hvor fagligheder kan udbydes på nye måder uden at det skal føles som en trussel for den enkeltes ansættelse.”

Du har talt om (ved kvalitetsdebat 27/2) at inddrage medarbejderne – hvordan vil du gøre det?

”På RUC har vi nogle kollegiale organer og studienævn. Dem mener jeg, vi skal tage meget alvorligt. Universitetsloven giver et topstyret system, men kan vi få medarbejderne til at tro på, at de kan være med til at lægge strategien, så kan vi godt få mere ud af det. Det har været en svær periode med den nye universitetslov, men det er som om, vi er ved at indse, at vi alle har roller – medarbejdere, ledelse og bestyrelse – og at vi godt kan bruge hinanden til noget.”

Akademisk Råd har nyligt oplevet en stor udskiftning, og begrundelsen hos mange afgående medlemmer lød, at de ikke følte, de blev hørt. Hvordan vil du genskabe tilliden til Akademisk Råd som organ?

”Ved at tage en dialog fra starten om hvordan de forskellige organer spiller sammen og hvordan Akademisk Råd kan blive mere proaktiv og dagsordenssættende, samtidig med at det er bestyrelsen, der er det øverste organ.”

Der har siden Poul Holms tid været kritik af, at for meget beslutningsmyndighed ligger i fællesadministration frem for på institutterne. Hvordan ser du den balance i dag?

”Akademisk Råd er også et fælles organ, mens institutterne er decentrale. Der er mange kræfter på kryds og tværs. Fællesadministrationen er til for at skabe gode rammer for uddannelse og forskning, så modsætningen mellem Fællesadministrationen og institutterne skal vi bekæmpe ved at tydeliggøre den gensidige nytteværdi. Der skal mere fokus på samarbejde end på modsætninger.”

lah

Kinesiske studier

Den danske politiske og økonomiske debat er "globalisering" den store bussemænd, og det betyder i daglig tale, at kineserne kommer buldrende. De kommer med billige varer, skolebørn som udkonkurrerer deres håbløse danske PISA-konkurrenter, et universitetssystem, som uddanner ingeniører i stedet for ubrugelige humanister, højt kvalificerede forskere osv.

I de uddannelsespolitiske debatter refereres til – benchmarkes med – kineserne. Vi kan angiveligt lære af den disciplinerede og målrettede måde, de gør det på.

Men der findes dog også kritiske røster over for den kinesiske model, fx den kontroversielle samtidskunstner Wang Qingsong, som er i bad standing hos regimet og hvis systemkritik derfor er diskret, men alligevel meget dramatisk. I Danmark er han netop aktuell med en 400 m² gigantisk kunstinstitution og 5 vægstore fotoværker om skolestemmer, forandring og fremtid.

Det afbildede installationsfoto viser en skoleklasse fyldt med unge sovende studerende, der er omgivet af spørgsmål på væggen, der parafraserer og ironiserer over mottoer, som kinesiske studerende mødes med: Studer du godt? Fremskridt hver dag? For fortsat vækst og velstand? Uddannelse er vigtig?

Og midt i det hele sidder der en enkelt vågen mand, kunstneren selv, som den eneste afvigelse fra massen. Ved nærmere eftersyn viser det sig, at han kun er holdt i gang via et medicinsk drop.

De nøje iscenesatte fotos installationsfotos er lavet i en proces, som har taget op mod et år at lave i hans gigantiske filmstudie i udkanten af Beijing. Seriens fem fotos handler om skole, læring og viden og peger kritisk på, hvordan det kinesiske samfund forandrer sig – bl.a. influeret af Vesten – men indeholder også en diskret påpejning af det kinesiske skolesystems skyggesider.

Wang Qingsong er inspireret af filmens scenografiske virkemidler, når han iscenesætter med en scenografs akkuratse. Det er som still-fotos af en filmscene med skuespillere, statister, kostumer, genstande og nøje planlagte detaljer, ofte med kunstneren selv som statist eller hovedperson.



Og han trækker ironisk i kinesisk films, operas og propagandas stort opsatte tableauer og masseoptrin, og fotoserien har da også den ironiske titel "Follow you". Han samler objekter fra både det gamle og det nye Kina samt fra vestens forbrugskultur. Han opbygger og konstruerer fotografierne som en filmscene med skuespillere, statister, kostumer, genstande og nøje planlagte detaljer. Ofte

optræder kunstneren selv som statist eller hovedperson i fotografiet, som her.

Med humor og påtrængende visuel kraft får Wang Qingsong med sine installations-fotos stillet store spørgsmål til den kinesiske – og vores egen – civilisationsudvikling og måden at indrette vores uddannelsessystemer på:



Wang Qingsong, Follow You, 2013 (klasseværelset)

- Hvor godt er et system, hvor studerende – i takt – falder udmattede sammen i jagten på uddannelse?
- Skal studerende bare agere som disciplinerede maskinelle robotter?
- Hvad er masseuddannelse, og er det de personlige omkostninger værd?
- Indretter kineserne – og vi – vores uddannelsessystemer rigtigt i forhold til det gode liv og vores børns fremtid?

Hans installationsfotos provokerer ved nærmere eftersyn og -tanke til kritiske spørgsmål, som i dette tilfælde ender ud i et overordnet:

Wang Qingsongs fem installationsfotos ”Follow you” kan ses på museet KØS i Køge indtil 5. august (se www.koes.dk)

Prikninger ramte menige

Ingen administrative chefer blandt de 195 fyrede, men mange administrative menige – herunder fra en ekspanderet gruppe "chefkonsulenter" og "specialkonsulenter"

På AU blev der fyret 195 ansatte oven i de 162, som så skriften på væggen og valgte en frivillig fratrædelse. Det er en massefyring, og den største nogensinde på et dansk universitet.

Det var forventet, at administrationen relativt ville blive hårdest ramt, og resultatet blev da også 123 afgang (71 fyringer og 47 frivillige). Og det er en gruppe med både ac'ere (akademikere, djøf'ere) og TAP'ere (teknisk-administrative og hk'ere).

Men det er slet ikke så underligt, hvis der nu skæres hårdt i det administrative personale, herunder i "djøf'erne". For MÅNEDENS ANALYSE nedenfor indikerer, at der skete en voldsom vækst i antal menige "djøf'ere" i AUs administration, efter at ledelsens strukturreform var søsat.

Der kom 24 gange så mange "chefkonsulenter" (evt. med lederopgaver) og 18 gange så mange "specialkonsulenter" (2006-2013).

Til sammenligning voksede lektorgruppen kun med faktor 1,4 i samme periode, mens professorgruppen voksede med faktor 2,7.

(Forbehold: *Analysen er kun i stand til at angive indikationer, fordi Finansministeriets personale- og løndata ("forhandlingsdatabasen", 3. kvartal 2013) kan være ukomplet jo længere tilbage, der søges data).*

AU: Eksplosion i antallet af chefkonsulenter og specialkonsulenter.

Måske voksede antallet af ledere på AU ikke, men det gjorde til gengæld personalet i stillingskategorierne chefkonsulenter (evt. med ledelsesansvar) og specialkonsulenter.

Gruppen af "ac-fuldmægtige" uden en prangende løn var den store menige ac-tap-gruppe før Uni-loven. Mellem 2002-13 blev denne gruppe firedoblet. Derimod eksploderede antallet af AUs chefkonsulenter (faktor 24) og specialkonsulenterne (faktor 18-145!). Og indplaceringen af de mange i disse to stillingskategorier betød et mærkbart lønløft for ac-gruppen, idet fx AUs 160 specialkonsulenter (uden ledelsesansvar) tjener 14 pct. mere end fuldmægtigene. Det var en lønopgradering af denne administrative djøf-gruppe – så specialkonsulenterne ligger på niveau med lektorer, hvor fuldmægtigene tidligere var bagefter.

AUs ledelse gav den gas 2006-13

Som en særlig finte indgår, at mens fx kontorchefer skal klassificeres (aftales), så er chefkonsulenter og specialkonsulenter frie grupper, som AUs ledelse selv har kunnet opgradere. Her har ledelsen altså haft

Bureaukrate

"Med forbehold for, at datagrundlaget kan være usikkert, især tilbage i 2002 – kommer det ikke bag på mig, at antallet af menige administratorer er eksploderet på AU. Den drastiske vækst i det menige administrationslag er meget sandsynligt og harmonerer med al bureaukrati-teori: Uni-ledelserne er blevet meget mere magtfulde og selvstændiggjorte – og ledere måler deres magt ved, at de opbygger kongeriger", konstaterer økonomiprofessor Martin Paldam, som har lavet en bureaukrati-analyse på AU-ledelsens reformprojekt.

"Der er nogle interne paradokser og ubalancer, for vi ved, at den centrale administration er vokset, samtidig med at vi har oplevet, at fakultetsadministrationerne også er. Det er jo ulogisk, for den administrative forandringsproces har angiveligt haft til formål at effektivisere".

frihedsgrader til at belønne en særlig administrativ gruppe med opgradering/lønstigninger i forhold til fuldmægtig-status.

Og AUs ledelse gav den gas:

- Antallet af almindelige fuldmægtige er på alle universiteter 4-doblet i perioden 2002-13. På AU er antallet 5-doblet.
- Mens antallet af chefkonsulenter på alle universiteter i perioden 2002-13 blev 12-doblet, så blev antallet 24-doblet på AU. Og statistikken afslører, at væksten især skete efter AUs fusioner i 2007 / den store strukturreform i 2010.
- Mens antallet af specialkonsulenter er vokset 14 gange på universiteterne, så blev de mangedoblet på AU. Der var nemlig slet ingen specialkonsulenter i 2002, mens der var 8 i 2006, og hvis det tal tages som udgangspunkt, så skete der en vækst med faktor 18 på AU i det korte tidsrum 2006-13. Også her var væksten altså knyttet til fusionen / strukturreformen.

Vækst i antal lektorer i perioden 2002-2006-2013 på alle universiteter samt særskilt på KU og AU

	2002	2006	2013	tilvækst
alle uni	2188	2020	2999	x1,4
KU	820	810	1050	x1,3
AU	570	580	830	x1,6

Vækst i antal chefkonsulenter i perioden 2002-2006-2013 på alle universiteter samt særskilt på KU og AU

	2002	2006	2013	tilvækst
alle uni	26	53	313	x12
KU	23		115	x5
AU	5	5	120	x24

Vækst i antal specialkonsulenter i perioden 2002-2006-2013 på alle universiteter samt særskilt på KU og AU

	2002	2006	2013	tilvækst
alle uni	36	76	492	x14
KU	22	41	221	x14
AU	(0)	8	145	min.x18



er opbygger kongeriger

”Hvis analysen er rigtig, så er det udtryk for bureaukratiets iboende trang til at vokse. Det er en inert, som arbejder, hvis der ikke lægges begrænsninger ind.

AUs bureaukrati-lag voksede

AUs fyringsstatistik fortæller om 123 afgange (71 fyringer og 47 frivillige) i marts 2014. Ledelsen forklarede ikke nøjere, hvorfor fyringstallet lige blev sådan, og hvad der var nedskæringskriteriet i forvaltningen, blev ikke forklaret, men det var formentlig



Den drastiske vækst i det menige administrationslag er meget sandsynligt og harmonerer med al bureaukrati-teori

Martin Paldam

ledelsens indrømmelse af, at administrationen var vokset relativt drastisk.

Blandt de menige har den drastiske struktureforms enkeltdele – samlingen i megainstitutter og centralisering af administrationen – været mødt af kritik. De menige mistænkte, at der skete en voldsom oppumpning af AUs bureaukratlag.

Økonomiprofessor Martin Paldams retter en hård kritik mod bureaukraternes vækst under dække af ”den faglige udviklingsproces”. Hans diagnose lyder: ”Cheflaget er eksploderet, tilmed til alt for høje lønninger. Bureaukratlaget er stille og roligt vokset. Der er oprettet servicecentre, som har fået lov til at vokse ud over den nytte, de gør ... Der bliver færre soldater og flere forvaltere” (se FORSKERforum 272).

Ikke flere topbureaukrater i Aarhus

- end på de andre universiteter. Men toplønningerne eksploderede

Ikke en eneste af AUs topbureaukrater blev prikket i AUs store fyringsrunde. Men hvis nogle mistænkte AU for at have flere topbureaukrater – målt på dem, der tjener mere end professorgruppen – end de andre universiteter, så tager de altså fejl. I hvert fald hvis det vurderes efter Finansministeriets personale- og løndata (”forhandlingsdatabasen”).

En beregning herfra fortæller nemlig, at der i 2013 var 22 lektorer pr. højtlojnet bureaukrat på AU, og det var faktisk tæt på RUC, som har det højeste antal (23). På KU var der 20 lektorer pr. topbureaukrat, mens der fx var 16 pr. lektor på SDU, og resten ligger midt imellem. (Datagrundlag med en vis usikkerhed, fx ligger CBS mistænkeligt lavt og er derfor udeladt af sammenligningen).

Sammenligningen af topbureaukrater (med højere lønnede end professorer) med antallet af menige lektorer over tid er interessant, for den angiver en simpel indikator på udviklingen mellem topledelse og kernerdrift. Men det er altså ikke en indikator, hvor AUs ledelse falder igennem.

Er antallet af topbureaukrater ikke steget, så er **topbureaukraternes lønninger** til gengæld eksploderet.

FORSKERforums lønstatistik afslørede i 2010, at alle fra rektorer til institutledere havde fået et gevaldigt lønløft efter Uni-lovens indførelse i 2003.

Et løst skøn baseret på Finansministeriets forhandlingsdatabase indikerer, at antallet af ledere med højere løn end professorerne er mere end fordoblet i perioden 2002-2013. (At der er tale om et skøn skyldes, at der er usikkerhed om indplacering af, hvem der var højt-lønnede vip/administratorer i 2002 afhænger af, hvor professorer der også var institutledere i 2002, gør det umuligt at beregne eksakte tal).

Men der er nok en besynderlighed skjult i Finansministeriets lønoversigter. **Der er klasseforskelle mellem topbureaukrat-klassen og toppen af de menige, faglige medarbejdere:** Der er et stort lønspring mellem de lavestlønnede af topbureaukraterne (institutledere) og de næsthøjest-lønnede, nemlig professorgruppen. Lønhopet er mere end 10.000 kr./md. – eller 16 pct. i forskel. Og lønhoppet til den store lektorgruppe er hele 35 pct. (Upubliceret lønoversigt kan indhentes hos FORSKERforum).

Grønnegård:

Bureaukrat- og løn-ekspllosionen

Politologiprofessor Jørgen Grønnegaard Christensen har tidligere analyseret universitetsforvaltningernes udvikling efter Uni-loven 2004. Han konkluderede, at loven førte til et nyt rationalt med hierarkisk ledelse og professionelle – udpegede – ledere på alle niveauer.

Heri var der rum for et nyt ledelsesparadigme, hvor der kunne ske en organisatorisk og personalemæssig styrkelse af forvaltningen. Der er dog spillerum for de konkrete udformninger, og KU lagde i 2011 vægt på klassisk styring, mens AU og DTU var de mest reformivrige – og heri indgik især, at der blev lagt vægt på ”ledelse og management, snarere end på det akademiske”.

Fleere af Grønnegaards konklusioner understøttes af MÅNEDENS ANALYSE, som er opdateret til 2013, og som tilføjer data om eksplosionen i ”chefkonsulenter” og ”specialkonsulenter”.

Lønhop: Lønstrukturen præmierer ledelse og forvaltning

Grønnegård konstaterede konkret i 2011, at det relative personaleforbrug på ledelse, administration og service var steget kraftigt – kraftigst – på AU (fra en administrationsprocent på 6,1 i 2005 til 8,2 i 2009).

Grønnegaard konstaterede også, at de nye universitetsledelser havde fået et lønhop, så fx en rektor pludselig fik det dobbelte i løn som en professor. Samtidig var den administrative topledelse fulgt godt med, idet deres lønninger var steget fra 1,3 til 1,7 af den gennemsnitlige professorløn 2005-09. ”De ekspanderende grupper af dekaner og vicedirektører placerer sig tilsvarende pænt”.

Grønnegård påpegede, at Uni-loven betød et markant skifte i organisations- og ledelsesparadigme med strukturelle reformer m.m. men denne ændring i magtforholdene blev også afspejlet i reallønsudviklingen for de akademiske og administrative chefer: ”Lønstrukturen er ændret på en måde, som præmierer ledelse og forvaltning frem for aflønning af medarbejderne i det led af organisationen, som producerer kerneydelserne forskning og undervisning”.

(Kilde: **Jørgen Grønnegaard Christensen: Magt og management på universiteterne** (in: Hvordan styres videnssamfundet, 2012).

Ingen tabuer for intern ekspertgruppe

AUs drastiske strukturreform – ”den faglige udviklingsproces” – blev mødt med skepsis. Men da økonomi-kollaps og fyringer dukkede op, spurgte alle: Hvordan kunne det dog gå så galt? Men nu er den interne krise-opklaring og -løsninger endelig gået i gang. Efter en måneds forhandlinger og finpudsning blev ledelsen og de ansatte midt i marts enige om kommissoriet for den problemanalyse, som en ekspertgruppe med økonomiprofessor Torben M. Andersen skal arbejde med.

Fælles-tr Per Dahl er meget tilfreds med kommissoriet, som ikke er overambitiøst, men udformet under hensyn til, at der skal rapporteres om et par måneder.

”Kommissoriet er udformet af et bredt sammensat analysepanel. Der har været et udmærket samarbejde mellem medarbejderrepræsentanter og ledelsen om udformningen. Opgaven bliver først og fremmest at belyse samspillet mellem faglige hovedområder og support fra administrationen, fordi kritikken af dette aspekt i den faglige udviklingsproces her har været hård”, forklarer han.

”Der er ingen tabuer i kommissoriet. Udvalget må gerne tage kritisk fat om temaer



Torben B. Andersen er formand for analysegruppen.

som ledelsespraksis og kommunikation – ja, udvalget ikke bare kan, men ’skal’ faktisk analysere det. Udvalget kan se på, om institutstørrelser fungerer. Ekspertudvalget må også tage kritisk fat om den administrative gren og struktur, som også har været udsat for stærk kritik”.

Kommissoriet: Den overordnede organisationsramme ligger fast

Der er tre fokuspunkter i kommissoriet: Ledelsesnærvær, medarbejder- og studenterinddragelse samt administrativ understøttelse. Problemanalysen skal ”identificere, prioritere og analysere omfanget og graden af de betydende problemfelter” relateret til den administrative og ledelsesmæssige understøttelse af universitetet, samt den organisatoriske og ledelsesmæssige indretning af hovedområderne”.

Af bestyrelsens diktat til analysens ramme fremgik, at ekspertudvalget kan identificere problemer, men ikke skal lave ”deciderede løsningsforslag”. Af kommissoriet fremgår derfor blot, at analysen skal ”skabe et beslutningsgrundlag for, at ledelsen kan træffe beslutninger om ændringer på det administrative og organisatoriske område”.

Det fremgår dog samtidig, at dette vil ske inden for en begrænset ramme, idet ”den overordnede organisering med de fire hovedområder og en enhedsadministration ligger fast”. Ledelsen lover dog at sende ændringsinitiativer i høring, inden der træffes beslutning om ”væsentlige ændringer”.

Ekspertgruppen starter med nogle fokusgruppeinterviews med en række ledere, medarbejdere og studerende, og der er planlagt en spørgeskemaundersøgelse samt besøg på udvalgte institutter.

Rapporten skal være færdig omkring 1. juni.

AU: 197,5 mio. i konsu

Samme beløb som

Da AUS store økonomikaos på 200 mio. blev offentliggjort, var der straks mange ansatte, som koblede dette beløb til de 197,5 mio. som ledelsen havde brugt på eksterne konsulenter. Hvis ledelsen ikke havde eksperimenteret med fusioner og strukturreformer, havde man måske ikke behovet den store fyringsrunde?

”Sådan kan man selvfølgelig godt udlægge tallene, men det er nok et spørgsmål om fortolkning. Omtrent halvdelen af udgifterne til eksterne konsulenter er gået til implementering af it-systemer osv. i forlængelse af de store fusioner i 2007. Universitetets ledelse ville nok sige, at det var helt nødvendige udgifter”, svarer vid.ass. ved KU **Lasse Johansson**.

Han skrev sociologispecialiet ”Universiteter under forandring” (april 2013), som især fokuserede på AUs ”faglige udviklingsproces”. Baseret på interviews og processens dokumenter fokuserede han på, hvem der styrede og satte sit præg på indholdet og processen, herunder konsulenterens rolle.

Hvad er gået til faglig udvikling og hvad til administrativ modernisering?

AU-ledelsen har lavet en oversigt over fordelingen af de 197,5 mio. kr. til eksterne konsulenter. Den opdeler konsulentudgifterne i tre kasser

- 13,8 mio. til ’den faglige udviklingsproces’ implementering, rekruttering, lederudvikling m.m.
- 93,2 mio. til ’den administrative forandringsproces’, dvs. rådgivning, systemudvikling, it m.m.
- 90,5 til ’andre drifts- og udviklingsopgaver’.

Men i den tredeling er det ikke muligt at opdele udgifter i det, som hører til de politisk selvvalgte udgifter til ’den faglige udviklingsproces’, og så de tvungne udgifter til modernisering af det administrative, herunder it?

”Jeg har ikke grund til at tro, at opgørelsen er forkert, men der kan selvfølgelig altid være et vist overlap mellem de forskellige poster i regnskabet, hvilket AU også gør opmærksom på. Derudover er det ikke helt klart, hvad driftsposten dækker over. Den kunne være interessant at se”, svarer sociologen.

Lauritz' fratrædelsesjob

Da AUs chok-underskud blev offentliggjort var der vild grobund for rygter. Et af dem lød, at eks-rector Lauritz Holm-Nielsen var blevet forgyldt med guldrandet fratrædelsesfaldskærm. FORSKERforums aktindsigt kan dog afsløre, at der i hans rektorkontrakt indgik en fratrædelsesstilling i professorkategorien, og at eks-rectoren konkret er ansat som seniorrådgiver i relation til international universitetsudvikling og uddannelsespolitik. Det dækker især over danske universiteters Kina-relationer.

Hans aflønning er 591.846 kr. (ekskl. pension). AU afviser at give aktindsigt i eks-rectorens amsættelsebrev.

AUs direktør fyret?

- ofret som ansvarlig for økonomikaos

ulentudgifter 2007-11

AUs nu skal spare

PriceWaterhouse scorede kassen

PriceWaterhouseCoopers scorede kassen på AUs store strukturreform. Ud af de 197 mio., som blev brugt på konsulenter, fik det store revisions- og rådgivningsfirma knap en tredjedel (61 mio.). PWC er flittigt brugt af skiftende regeringer, og også Uni-ministeriet / Finansministeriet har brugt firmaet til at analysere struktur og økonomi i sektoren, bl.a. i en kontroversiel rapport om taxameterstørrelser.

”Min undersøgelse gav et godt overblik over den faglige udviklingsproces, men jeg dykkede ikke ned i de enkelte konsulentfirmaers konkrete opgaver. Jeg har læst adskillige mødedagsordener og -referater fra processen, og PWC ser ikke ud til at have deltaget på de møder. Hvis man vil vide, hvad deres rolle har været, må man nok søge aktindsigt”.

Verdensbank-konsulenter spillede central rolle

Han kan dog sige, at et par mindre poster var interessante. Det var to beløb på hver 275.000 kr. som blev givet til to Verdensbank-specialister, som eks-rector Lauritz Holm-Nielsen indkaldte i 2009 til at komme med en rapport og forslag:

”Hatakenaka og Thompsons rapport fra april 2010 kostede lidt over en halv mio. kr. og hører dermed til småtingsafdelingen. Men de to konsulenter og deres rapport har alligevel været ret afgørende. Rapporten bygger i vid udstrækning på ideer, som rektoratet havde fremlagt tidligere på foråret 2010 og kommer desuden med en række anbefalinger til konkrete forandringer, som senere blev realiseret, fx fakultetsammenlægningerne og oprettelsen af ledelsespuljen på 200 mio. kr.”, forklarer Johansson.

”Om de var indkaldt til at legitimere ledelsens plan? Det ved jeg ikke, om man kan sige. Men det var selvfølgelig den funktion, de fik. Reformen blev dog også hjulpet på vej af tre fremtrædende forskningsledere – Flemming Besenbacher, Leif Østergaard og Poul Nissen – som bl.a. støttede ideen om ledelsespuljen, der jo betyder, at forskningsmidler konkurrenceudsættes internt på universitetet”.

Er det en firing, fordi nogle skulle have skylden og ofres for AUs økonomikaos?

Eller har AU fået en rektor, som sanerer ud for at ”sætte sit eget hold”?

Var det en bestyrelsesformand som flytter ansvar bort fra sig?

Eller var det bare en direktør, som fik nok og gik frivilligt?

Svaret på de spørgsmål får vi formentlig aldrig. Fakta er blot, at AUs bestyrelse noget overraskende pludselig bekendtgjorde, at universitetsdirektør Jørgen Jørgensens stilling skal nybesættes i 2015, når hans kontrakt udløber. Det underforståede budskab var: Jørgen Jørgensen behøver ikke at søge, for han bliver ikke forlænget.

Da FORSKERforum spørger universitetsdirektøren, om han blev fyret, lyder svaret kort: ”Jeg har ingen kommentarer ud over, hvad der fremgik af pressemeddelelsen”.

Pressemeddelelse: Overlevering

Af pressemeddelelsen fremgik lakonisk, at ledelsen ønsker at have en ny direktør på plads i god tid inden færdiggørelsen af budgettet for 2015. Rektor og bestyrelsen lægger stor vægt på at sikre de optimale rammer for en god overlevering mellem den nuværende og den kommende direktør.

Rektor Brian Bech Nielsen blev citeret for, at han er tilfreds med bestyrelsens tiltrædelse af hans indstilling. Og direktør Jørgen Jørgensen har som loyal embedsmand tilsyneladende accepteret, at han ikke opfordres til at genansøge, for han udtaler: ”Den løsning sikrer kontinuiteten i en tid med store udfordringer – og giver den nye direktør mulighed for en grundig indføring i en kompleks stilling”, siger Jørgen Jørgensen, som ikke udtaler et ord om, at han har valgt at fratræde på grund af alder el.lign.

Pressemeddelelsen var en velforberedt opfølgning på et bestyrelsesmøde dagen i forvejen, hvorom der i referatet lakonisk står: ”Bestyrelsen indledte mødet med en lukket drøftelse. Bestyrelsen besluttede, efter indstilling fra rektor og med henblik på at sikre kontinuiteten i en tid med store udfordringer, at igangsætte processen med at finde en afløser for universitetsdirektør Jørgen Jørgensen, hvis kontrakt udløber i begyndelsen af 2015” (bestyrelsesreferat 26. marts).



(Foto: Lars Kruse, AU Kommunikation)

Stillingen oplås i marts, så den nye kan tiltræde og overlapse med Jørgen Jørgensen fra 1. september.

Stærk bestyrelseskritik af direktøren

Da der heller ikke af bestyrelsesreferat fremgår, at Jørgen Jørgensen afgår ’efter eget ønske’, er det en indikation på, at han blev ofret – lempet diskret ud af bagdøren. I givet fald er det en skramme på Jørgen Jørgensens ellers uplettede karriere. Han har ry for at være driftssikkerheden selv og en meget loyal og pligttopfyldende embedsmand. Han var drifts- og ikke idé-manden bag AUs store struktur-reform, det var eks-rector Lauritz Holm-Nielsen.

Det er påfaldende, at bestyrelsesformand Michael Christiansen er skrevet ud af beslutningsprocessen og indstillingen om at nybesætte direktørposten.

Detaljer i det seneste bestyrelsesreferat indikerer imidlertid, at nogle har haft behov for at sætte navn og ansvar på AUs økonomikaos og forliste reformplan. Af referatet fremgår en dramatisk og direkte bestyrelses-kritik af den daglige ledelses manglende økonomistyring. Det ligner en ansvarspåleggelse:

Bestyrelsen efterlyste ”en begrundelse for, at det ikke havde været muligt at forudse nedgangen i forbruget af eksterne midler” samt at ”bestyrelsen udbad sig samtidig en tilbunds-gående analyse af budgettet for 2014 samt 2015. Bestyrelsen efterlyste desuden en status for arbejdet med ...” (bestyrelsesreferat).

Sådanne formuleringer – som ikke kommer på tryk uden bestyrelsesformand Michael Christiansens rettepen – udtrykker en skarp kritik af nogen. Adressaten er ikke nævnt ved navn eller titel, men det kan kun være universitetsdirektøren – og han hedder Jørgen Jørgensen. Indtil 1. september.

HR unødigt restriktive

”Det er min oplevelse som tillidsmand, at HR-afdelingen har haft en restriktiv fortolkning i alle processens led. HR og ledelsen er gået ud fra et fortolkningsrum, der har været snævert og har sat lave minimumsstandarder”, lyder **AC-fællestillidsmand Per Dahls** foreløbige opsamling på fyringsforløbet. Den restriktive stil – med minimumsstandarder og i sidste øjeblik – har gjort processen ekstra vanskelig for de fyringsstruede og for tillidsfolk.

Det har været HR-viceleder Louise Gades ansvar at komme med oplæg til ledelsen om proces, forløb og vilkår, forklarer hun: ”Det er HRs opgave at rådgive og understøtte ledelsen, og det sker i en løbende dialog baseret på de overvejelser og ønsker, ledelsen har til en sådan proces, dens forløb og vilkår. HR skal levere den faglige ekspertise, herunder også den juridiske. I praksis i den konkrete nedskæringsituation var opgaven således konkret at balancere hensynet til juraen og de implicerede medarbejdere”.

HR – hvis chef er mest kendt som tidligere Aarhusborgmester (V) – har leveret indstillinger og beslutningsgrundlag til den daglige ledelse med rektor Brian Bech Nielsen i spidsen. Rektor havde så det overordnede og endelige ansvar for den valgte procedure.

Individualisering og minimumspraksis: Magre tilbud

Det er først og fremmest HRs individualisering af de fyringsstruede, som har præget forløbet, mener tillidsmanden. Hver fyringsstruet skal individuelt vurderes og forhandles, uden at der har været lagt en spiselig minimumsstandard med minimumsrettigheder ud som ramme.

Og der har været konkrete tvister, oplister tillidsmanden.

- Omkring udformning af frivillige fratrædelsesordninger er det en udbredt opfattelse blandt de ansatte, at det var et magert ”tilbud”.
- Der var forhandlinger til det sidste, da rammerne for senior-ordninger blev lavet: ”Seniorordninger kom først på plads en uge før, folk skulle ansøge om dem, og det er utilfredsstillende kort tid til at overveje sagen. Og da de samtidig kun måtte løbe over kort tid (18 måneder), var det nok medvirkende til, at relativt få søgte. Og det var da klart dumt af ledelsen, for seniorordninger ville

være det, som universitetet klart ville få mest arbejde ud af ...”

- Og ledelsen og HR afviste også at fritstille dem, som bliver fyret. De tvinges altså til at blive på arbejdspladsen helt frem til opsigelsesdatoen: ”Det er i mine øjne en meget restriktiv model, for det vil skabe mange problemer, at man ikke har givet de fyrede mulighed for at blive eller gå straks. Opsagte er ikke nogen god og stabil arbejdskraft. Ledelsen risikerer en uforudsigelighed i afviklingen af hverdagen, hvis der pludselig er opgaver, som nogle ikke laver – og som så skal hasteudføres af andre”.
- Til det sidste var der også tvivl om den pulje, som skulle afsættes til personlig kompetenceudvikling for de fyrede. Først tilbød ledelsen og HR en pulje bestående af overenskomstens og varslingslovens midler, som tilsammen ville give 11.800 kr. pr. medarbejder. Men efter tillidsfolkernes protester fandt Rektor (14. marts) supplerende midler på 1,5 mio. til puljen, så der nu er knapt 20.000 pr. fyret.

HR-afdelingens rolle?

Per Dahl undrer sig over HR-afdelingens restriktive tilgang og fortolkning, som også har været baseret på, at processen også har været individualiseret, så hver enkelt sag har skullet forhandles: ”Det er selvfølgelig retsmæssigt korrekt, for hver sag er individuel og konkret. Men HR og ledelsen kunne godt have været meget mere fleksible, når det handler om udmelding af minimumsramme og -vilkår”.

Forelagt de konkrete tvister forklarer **HR-viceleder Louise Gade**: ”Jeg er uenig i påstanden om, at vi har udvist en restriktiv praksis. Vi har udformet en balanceret proces, og vi har haft løbende møder med tillidsrepræsentanter, og jeg har således haft et fælles dialogmøde med fælles-træn hver 14. Dag og rektor har haft møder med FTR hver uge”.

Men hvad har været HR-afdelingens rolle? Den skal sørge for, at de personalepolitiske regler og juraen overholdes, men inden for dette har HR vel stor magt, fordi man kan præsentere rammer og modeller, som ledelsen så nikker ja til?

”Nej, HR har ikke et stort spillerum. HR skal være ledelsesunderstøttende inden for de ønsker og rammer, som ledelsen har givet”.

Uforståelig

HR-afdelingen indstillede, at ledelsen ikke frigik udlevering var lovlig og helt gratis. Var det jura

Den mest graverende konflikt i AC-fællestillidsmands Per Dahls øjne er, at HR nægtede at udlevere navne på de fyringsstruede til tillidsfolkene, så disse kunne servicere dem. Og det havde HR slet ikke behøvet at blokere, for det havde ikke været ulovligt, hvis HR uden videre havde udleveret navnene.

Trods adskillige forsøg lykkedes det ikke før prikkerunden at få HR-chef Louise Gade til at udlevere navnene på dem, som blev varslet fyret.

”Det havde været en stor hjælp, hvis HR havde givet os de oplysninger, så vi kunne stå parate med bisiddere og et stærkt beredskab over for de fyringsramte. Det havde ikke været i strid med regler, hvis HR uden videre frivilligt havde udleveret navnene. Det havde været helt gratis og omkostningsfrit med den gestus. Nu nægtede HR at gøre det, og det har gjort trernes arbejde meget vanskeligt. Vi blev sat ud på et sidespor i forhold til det arbejde, som vi skal lave ifølge tillidsmandsreglerne”. forklarer AC-fællestillidsrepræsentanten

HR-chefen: En juridisk-faglig vurdering bag afvisning

FORSKERforum har spurgt HR-chefen, hvorfor HR indstillede til ledelsen, at navnene på de fyringsvarslede IKKE blev udleveret, på trods af tillidsfolkernes indtrængende ønsker og på trods af, at udlevering ikke strider mod nogle regler?

”Det var en faglig-juridisk vurdering, som blev taget af hensyn til de fyringsvarslede stilling. Og Moderniseringsstyrelsen var og er enige i fremgangsmåden”, svarer Louise Gade.

HR-chefen er vel klar over, at Moderniseringsstyrelsen omvendt ikke ville have modsat sig udlevering, for der findes ingen regler på området?

”Som sagt: Det var en samlet faglig-juridisk vurdering”.

Men hvorfor taler HR-chefen om samarbejde om fyringsprocessen, når man modsætter sig tillidsfolkernes ønsker – og det havde været gratis og ikke i strid med regler?

”Jeg er bekendt med det synspunkt, men vi har vurderet, af hensyn til den enkelte og til persondataregler, ikke at udlevere. I stedet tilrettelagde HR et forløb, hvor hver enkelt

konflikt med ledelsen

av navnene på de fyringsvarslede til tillidsfolk, selv om
, politik eller en fagforeningsfjendtlig handling?

fik overbragt varslet / partshøringsbrev fra lederen, fik tilbudt en bisidder, mulighed for at henvende sig til deres organisation m.m.”, forklarer HR-chefen.

Vil ikke udlevere det juridiske beslutningsgrundlag

Kan FORSKERforum få udleveret den juridiske begrundelse for ikke at ville oplyse navnene til tillidsfolkene samt få oplyst, hvem der har udarbejdet disse begrundelser?

”Det er en juridisk-faglig vurdering, som er udarbejdet efter konsultering i Moderniseringsstyrelsen og hos en ekstern juridisk part, som HR arbejder sammen med. Hvem, ønsker jeg ikke at oplyse”.

Men er det i et responsum hos arbejdsmarkedsjurist eller en advokat eller HR-chefens fætter?

”Det er en konsultering, men ikke i form af et responsum. Fra hvem, vil jeg ikke oplyse. Hvem HR samarbejder med, er sagen uvedkommende. Og det er ikke hos min fætter, for jeg har slet ingen fætter, som er jurist...”

Fagforeningsfjendtlig handling?

Har HR-afdelingen – med vicedirektør Louise Gade i spidsen – ageret fagforeningsfjendtligt? – lyder spørgsmålet til tillidsmanden.



HR-vice-direktør Louise Gade

“ Det er en juridisk-faglig vurdering, som er udarbejdet efter konsultering i Moderniseringsstyrelsen og hos en ekstern juridisk part, som HR arbejder sammen med. Hvem, ønsker jeg ikke at oplyse

Louise Gade

”Det vil jeg ikke svare på nu, men lade det vente til efter opsamlingen af denne proces. Men jeg kan godt sige, at HRs ageren ikke har gjort de opsagtes og tillidsrepræsentanternes situation nemmere. Det gælder især den manglende udlevering af navne, men også sene udmeldinger og manglende fleksibilitet i rammerne. Vi er stillet dårligere end nødvendigt, så det er rigtig svært”, svarer Per Dahl.

Spørgsmålet stilles videre til HR-chefen: *Udefra ser det ud som om, HR-chefens indstilling om ikke at udlevere navne udløste en helt unødigt konflikt?*

”Det er ikke en konflikt, men en uenighed”, svarer Louise Gade.

Når HR lavede en indstilling om ikke at udlevere navne, selv om det faktisk er fuldt lovligt, kan det fortolkes som en helt bevidst (politisk) prioritering – en fagforeningsfjendtlig håndtering?

”På ingen måde, det kan jeg slet ikke genkende. Det er udelukkende en faglig vurdering. Og HR lægger som sagt stor vægt på at have et godt og fortroligt forhold til tillidsfolkene, så jeg står uforstående over for den mistæneliggørelse, der ligger i spørgsmålet”.

Louise Gades konflikt sendt i faglig voldgift

At HR indstillede til ledelsen om ikke at udlevere navnene på de fyringsramte - så tillidsfolk straks kunne servicere dem - lander nu i en faglig voldgift, anlagt af ac-fagforeningerne.

Fagforeningerne opfatter AUs nægtelse af udlevering som obstruktion af tillidsfolkernes vilkår. AUs tillidsfolk oplevede, at de ikke kunne passe deres job med at rådgive fyringstruede. Og tillidsfolkene blev dermed også nægtet indsigt i et overblik over fordelingen på grupper af ansatte (vip, ac-tap, tap m.m.), på alderssammensætning m.m.

Akademikerne prøvede på fagforeningernes vegne at få AU og Moderniseringsstyrelsen på bedre tanker, men det mislykkedes, så nu har fagforeningerne indbragt det principielle spørgsmål for en faglig voldgift: *”Der bliver spændt ben for de faglige organisationers indsats i en tilspidset situation, som er lige præcis årsagen til, at mange betaler deres fagforeningskontingent. Man forhindrer, at vores medlemmer får den hjælp og støtte af både privat og fagretlig karakter, som de har krav på. Det, mener vi, er uacceptabelt”*, forklarer Ingrid Stage, formand for DM og næstformand i Akademikerne (til MAGISTERBLADET. DK).

Ingrid Stage har desuden vanskeligt ved at forstå, hvorfor arbejdsgiverne ikke frivilligt og uden videre udleverede navnene, for det havde ikke været i strid med nogle arbejdsretslige regler.

Chefen for AUs HR-afdeling Louise Gade oplyser, at AUs HR vil frigive navnene på de fyrede samt deling m.v. til tillidsfolkene, når afskedigelserne er eksekveret, forventeligt i slutningen af marts.

Uddannelsesstjek-udvalget truer

I oktober 2013 nedsatte Uni-ministeren det vigtigste udvalg i årevis. Udvalget – under ledelse af økonomen Jørgen Søndergaard – skal lave totaleftersyn, som kan få konsekvenser for studiers optag, studieordninger, taksametre m.m. Senere offentliggjorde økonomerne i Produktivitetskommissionen deres rapportering med forslag om bl.a. job-dimensionering og job-taksametre – som lægger pres på Uddannelsesstjek-udvalget, hvis 1. rapportering offentliggøres d. 3. april.



Rektorer laver musketered – med knaster

Uni-rectorerne går nu i fælles offensiv, som blander sig i den aktuelle debat om dimensionering, og kommer med et konkret løsningsforslag. Forslaget er en kommentar til Produktivitetskommissionens bastante forslag fra december og et kontant indspil til det såkaldte Uddannelseskvalitetsudvalg, som kommer med sin første rapport omkring 1.april. Rektorerne model foregriber den rapportering med en dimensioneringsmekanik, som kan virke fra september 2015.

Rektorerne har indgået en musketer-ed, hvor man tager ansvar for koordineringen om problemfag, som skal udpeges på baggrund af såkaldt robuste tal, der påpeger overledighed gennem længere årrække (med udgangspunkt i ledigheden tre år efter kandidateksamen): ”Det nye i rektorerne udmelding er – efter et flerdages seminar i sidste uge – at vi foreslår en model, hvor de 8 rektorer skal stille med lokale data til Rektorkollegiet på deres fagområder, og at den samlede rektorkreds så skal komme med en fælles indmelding om begrænsning på fagområder, hvor ledigheden er et problem. Det bliver en svær prioritering, men den er rektorkredsen villig til at gå ind i ud fra saglige og faglige hensyn”, forklarer **rektortalsmand Ralf Hemmingsen**

Foregriber påtvungen styring udefra

Rektorudspillet er en kovending, for rektorformanden meldte for en måned siden ud, at det er svært at dimensionere på beskæftigelsestal?

”Det bliver også en svær øvelse, for ved vurderingen skal alle væsentlige faktorer indgå i kriterierne. Vi kan på forhånd sige, at fokus ikke er på småfag, for de skal have særbehandling, jf. universiteters krav om fagbredde. Hovedfokus vil være de fagområder,



“ Vi vil undgå teknokratiske modeller, og rektorerne vurderer, at beskæftigelsestaksameter er bagudrettet og ikke indeholder et incitamentsaspekt. Deroverfor tilbyder vi en konkret og studienær model
Ralf Hemmingsen

hvor der er påviselige og flerårige problemer med beskæftigelsen, dvs. hvor det kan forudsiges med stor sandsynlighed, at der er risiko for overproduktion”.

Skyldes rektorinitiativet, at man vil afværge drastiske politisk påtvungne styringer som jobtaksameter, som fx Produktivitetskommissionens forslag om taksameterfastsættelse efter fagområders jobudsigter? ”Jo, det er et indspil til den verserende debat. Vi vil undgå teknokratiske modeller, og rektorerne vurderer, at beskæftigelsestaksameter er bagudrettet og ikke indeholder et incitamentsaspekt. Deroverfor tilbyder vi en konkret og studienær model”.

Det kyniske aspekt bagved rektorerne forslag kunne være, at uni'erne vil frasortere de dårligst kvalificerede og mest umotiverede studerende fra start, så uni'erne får bedre gennemførelsesprocenter og flere penge?

”Definitely not. Vi er aldrig kyniske, og der er ingen tæt kobling mellem

længerevarende arbejdsløshed og højt karaktergennemsnit ved indgangen på studiet ...”

Rektormodel i utakt med RUCs studiemodel

Der er dog ikke udelt glæde i rektorkredsen. RUCs nye rektor **Hanne Leth Andersen** mener, at modellen er i utakt med RUCs studiemodel, fordi der her ikke nødvendigvis er sammenhæng mellem en studerendes indgang på basisstudiet og kandidatudgangen, hvor det sidste bliver målet på job-dimensioneringen:

”Modellen er i modstrid med RUCs modeller, fordi vi har de brede udgange. Så det kan ikke rigtig fungere i forhold til RUC – derfor må jeg diskutere med rektorerne, hvordan vi kan undersøge relevansen. Vi vil ikke boykotte, men vi er nødt til at gøre det anderledes på RUC”, svarer Hanne Leth. ”Samarbejdet i rektorkredsen er fint, men vi må diskutere, hvordan vi skal gøre det. Det nærmer sig jo landsplanlægning, som vi aldrig har gjort før”.

Det er angiveligt en solidarisk musketered, men kommer der ikke et forudsigeligt slagsmål mellem rektorerne om fordelingen af studiepladser på fx de store samf-uddannelser?

”Jeg kan godt forudse en diskussion. Det er også meget fornuftigt, at universiteterne skal differentiere sig og vurdere de uddannelsesstyper, der er. Den diskussion ud fra kvalitet og relevans kan være sund. Der kan jo være uddannelser, der har kvalitetsproblemer. Men situationen er altså skabt af de aktuelle konjunkturer. Vi står i en krise, som omvendt kan vise sig at være væk i løbet af få år”.

Uni-sektorens tragedie

- at vi ikke selv evnede at reformere, lyder politologiprofessor Ove Kaj Pedersens selvkritik på uni-sektorens vegne

Det er universitetssektorens og det gamle selvstyres tragedie, at den ikke opfangede de politiske og samfundsmæssige krav om forandringer, så politikerne og eksterne kræfter tog over.

Sådan lyder **politologiprofessor Ove Kaj Pedersens** analyse af, hvorfor sektoren har været udsat for så drastiske indgreb udefra siden Uni-loven i 2003. Han over selvkritik på sektorens vegne:

”Der skete et skifte i universiteternes formål og organisering. Før var de delvist selvstændige og ledet af faglige organisationer efter de professionelle egne normer for kvalitet og effektivitet. Nu er de i højere grad blevet underordnet politikernes krav og ønsker og pålagt at implementere overordnede politiske og økonomiske målsætninger. Denne udvikling har universitetsbefolkningen måske ikke været indstillet på, men det er sektorens tragedie, at vi ikke selv kunne se signaler og begyndte at reformere sektoren, før politikerne følte sig forpligtiget til at tage over. Når vi ikke selv kunne gennemføre de krævede effektiviseringer, og ikke selv kunne fjerne intern slack eller tilpasse os de nye betingelser på arbejdsmarkedene, så kom den eksterne styring og kontrol”.

Universitetsloven gav rum til driftsledelse

Ove Kaj Pedersen er forfatter til noget så sjældent som en samfundsvidenskabelig bestseller ”**Konkurrencestaten**”. Heri beskriver han, hvordan Danmark umærkeligt har ændret sig fra drevet af velfærdsstatslige hensyn til at blive underlagt kompetitive målsætninger. Med velfærdsstatens (finansierings-) krise ændredes opgaverne for de statslige institutioner, herunder uddannelsessektoren. Politikerne begyndte at føre strukturpolitik og at skabe rammer for at mobilisere de nationale produktionsfaktorer – dvs. især arbejdskraften. Målet er at øge statens skattegrundlag samt at minimere omkostningerne ved at drive verdens relativt største velfærdsstat.

Og konkurrencestaten er ikke organiseret efter idealet om det deltagende demokrati, men efter idealet om et repræsentativt demokrati, hvor det er politikerne, der fastsætter formål og tildeler ressourcer. Universitetsansatte har ikke længere stor indflydelse på formål, styring og på sektorens prioritering af



(Foto: Politfoto)

“Politikerne har delegeret ansvaret for at mål og resultater gennemføres af driftsledere
Ove Kaj Pedersen”

ressourcer. Uni-loven er i stedet bygget på en organisation, hvor der er indbygget et nyt lag af ledelse mellem de folkevalgte politikere og de faglige medarbejdere i de offentlige institutioner. Driftsledelse er blevet en delvis ny funktion, og de nye professionelle driftsledere får kontraktligt ledelsesansvar over for det politiske system, herunder et ansvar for at lede medarbejderne gennem tilrettelæggelse af deres arbejdstid.

Konflikterne bliver lokale

En af de mest drastiske ændringer er fagforeningernes rolle. Hvor velfærdsstaten gav dem betydelig direkte medindflydelse på den daglige drift i kraft af forhandling af løn- og arbejdsbetingelser og på tilrettelæggelsen af den daglige drift, herunder på hvor mange ressourcer, der skulle anvendes til hvad, er denne indflydelse nu reduceret, og det bliver nu i stigende grad overladt til ledere at definere opgaver og formål og finde ud af, hvordan man opnår resultatkrav på den mest effektive måde.

”Ledelsen og ledere har fået et ledelsesrum under et politisk udpeget ansvar, og ledelsen er djøf’iseret, så det ikke nødvendigvis er de professionelle – professorer, læger m.fl. – som er ledere. Politikerne har delegeret ansvaret for, at mål og resultater gennemføres af driftsledere”.

Traditionelle konflikter mellem ledelse og ansatte om løn- og arbejdsbetingelser har forskudt sig fra centrale ok-forhandlinger til lokale forhandlinger og slagsmål mellem medarbejdere og leder, jf. senest lærerkonflikten. Konfliktfeltet er flyttet ned i hverdagen; øje-til-øje mellem leder og ansatte, hvor det før foregik langt væk i lukkede fora som forhandlinger mellem faglige repræsentanter”, forklarer han.

”På arbejdspladsen er der indført en strammere central økonomistyring samt kontante resultatkrav, og de offentligt ansatte styres og får sat effektivitetsmål for indsatsen. Fra top til bund kombineres styring således med kontrol”.

Fortsat: Frihed til at disponere eget arbejde

Men på trods af den voksende eksterne styring mener han, at der er gode grunde til, at universitetslærere har særlige frihedsgrader, når de skal organisere deres eget arbejde. ”Kun forskningsfrihed og frihed til at lade forskningen have indflydelse på undervisningen kan skabe rammer for, at de studerende udstyres med evner til at danne sig selv og får motiv til selv at tilpasse sig dynamiske arbejdsbetingelser”.

Men de særlige politiske krav om at måtte styre sektoren er også legitime: ”Danske universiteter er offentligt finansierede, og vi på universiteterne er offentligt ansatte. Vi universitetslærere har ikke særlige politiske rettigheder til at sætte os ud over den politiske styring og kontrol, og vi har ikke særlige rettigheder til at selv at bestemme, hvad vi skal bruge vor arbejdstid til”.

jø

Se interview på næste side

Konkurrenceuniversitet

”Vel var der nulforskere på universitetet for 20 år siden. Der var slack i systemet. Det betød, at nogle arbejdede r... ud af bukserne, og deres indre glød sled dem op, mens andre ikke realiserede deres potentiale - hvis jeg må sige det på den måde. Men universitetssystemet er blevet effektiviseret, så alle nu må opfylde forpligtelser, og vi bliver målt. De unge knokler. Og lad mig sige det på den måde: Deres muligheder for at få et fast job er anderledes end min generation fra ekspansionsårene i 1960-70'erne ...”

Samfundsvidenskaber i konsensusmaskine

Ove Kaj Pedersen mener selv, at hans bog ”Konkurrencestaten” er blevet en bestseller, fordi den prøver at give en overordnet beskrivelse af en større bevægelse:

”Jeg tilstræbte at lave en teoretisk og metodisk analyse på et vist generaliseringsniveau, som der er påfaldende lidt af i Danmark, hvor samfundsvidenskaberne gør sig mest i problembeskrivende udredninger, gerne deltager i udpegningen af løsninger og i øvrigt laver mange ’redskabsbøger’ for aktører og studerende, hvis jeg skal sige det groft”.

Denne danske tradition udviklede sig med velfærdsstaten, hvor samfundsvidenskaberne fik til opgave at udføre forskning og udredning – myndighedsbetjening – om problemer og problemløsninger, samtidig med at man uddannede embedsmænd.

Den analytiske kapacitet blev således ikke brugt på overordnede teorier og analyser, men derimod i en ”konsensusmaskine”, hvor regeringer og centrale embedsmænd nærmest etablerede monopol på vidensproduktionen om (konkrete) udfordringer, politik og løsningsmodeller.

”Det har måske været godt for velfærdsstaten, men det har begrænset pluralismen i den politisk-økonomiske debat i Danmark og ikke givet befolkningen overordnet indsigt i samfundsforandringerne omkring velfærdsstaten. Helt anderledes end samfundsvidenskaberne i USA eller Tyskland og Frankrig, hvor samfundsvidenskabsfolk har en anden tradition for brede analytiske beskrivelser af trends og for at levere historiske oversigter over forandringerne og deres retning”.

CBS-professor Ove Kaj Petersen blev politolog – cand.scient.pol. – i 1978 og kan se tilbage på en karriere i en universitetsverden, som er undergået store forandringer.

Han fortolker universiteternes ændrede rolle og funktion som noget, der hænger sammen med det, han kalder ”konkurrencestaten”. Det er betegnelsen for en måde at styre et land på, hvor det overordnede formål er at optimere et lands ressourcer for at styrke den nationale konkurrencedygtighed.

Og kravene til uddannelsessektoren og til universiteterne har ændret sig i takt med ændringen i de politiske idealer og ideologier. Og sådanne ændringer i opgaver og organiseringer kan ideelt set iagttages i det menneskesyn, som sektorerne pålægges.

Velfærdsstatens og nutidens menneskesyn i uddannelser

”Under velfærdsstatens opbygning i 1960-70'erne var det politiske mål ’uddannelse til alle’. Masseuniversitet og dannelse hang sammen. Det gik ud på – Grundtvigiansk – at myndiggøre den enkelte ved at danne. Velfærdsstaten blev organiseret efter idealer om ligestilling, uddannelse til alle uanset baggrund, dannelse samt opdragelse til demokrati. Det åbnede for bredere folkelige interesser og det deltagende demokrati – som fx Styrelsesloven på universiteterne var udtryk for”.

I konkurrencestaten får uddannelsesprojektet et andet tvist. Samfundet er gået fra at være et dannelsesdemokrati til at lægge vægt på færdigheds- og jobperspektiv:

”Den danske velfærdsstat har fået det problem, at dele af befolkningen er imod høj beskatning, mens andre er for rigelige velfærdsgoder og -overførsler. Nu er selvforsørgelse blevet det nye projekt, og uddannelse ses som midlet. Nu skal uddannelsessystemet give færdigheder og kompetencer, så man kan klare sig selv. Friheden til at blive selvforsørgende er nutidens store (uddannelses-) projekt”.

Heri ligger også et ændret menneskesyn. **Mobication** (mobility through education) handler om, at den enkelte motiveres til selv at påtage sig et personligt ansvar for ”egen beskæftigelsesdygtighed”. Motivering og incitamenter står nu i centrum for uddannelsesprojektet: ”Pædagogik skal motivere ud fra en tankegang om, at alle er egenyttige, mens økonomiske incitamenter skal nøde og overtale til, at man handler rationelt og nytteorienteret for sig selv og for staten. Det er det nye dannelsesprojekt”.



(Foto: Palfoto)

Produktivitetskommissionen og Uddannelsesjtek-udvalget

”Produktivitetskommissionens anbefalinger i december om universitetssektoren – med erhvervsretning og incitaments-taxametre – var ikke nødvendigvis et ’bestillingsarbejde’ fra politikerne. Kommissionen har fået i opdrag – ligesom mange andre kommissioner – at bidrage til at skabe offentlig opmærksomhed om temaer, som politikerne gerne vil have fokus på. Formålet er at sætte dagsordenen, at skabe rationalitet for en diskussion – og dermed gøre det lettere for politikerne at forhandle sig frem til nye reformer.

På samme måde med Uddannelsesjtek-udvalget / Kvalitetsudvalget: Deres opgave og rolle er at sætte ’kvalitet og relevans’ på dagsordenen og dermed målrette den offentlige såvel som den politiske debat”.

Velfærdsstaten udviklede specialiserede uddannelser

Men universiteterne er ikke det vigtigste led i uddannelsessystemet: ”Det er folkeskolen, for de er leverandører til resten af systemet”.

Aktuelt er relationen mellem systemets niveauer, fx universiteterne og det øvrige system, et politisk varmt emne: ”Det er et politisk krav, at der laves brobygningsarrangementer, hvor universiteterne får begrænset deres autonomi – på samme måde som andre uddannelses-institutioner – og på sigt mister deres identitet som universiteter. De bliver en af mange faktorer i en samlet strategi, hvor den statslige strategi er at skærpe effektivitet og konkurrencekraft på alle niveauer og i alle statsinstitutioner”.

Aktuelt står danske universiteter derfor over for et dilemma mellem på den ene side at danne og på den anden at udvikle færdigheder og kompetencer til at påtage sig erhvervsfunktioner på såvel det private som

... i konkurrencestaten



Nu skal uddannelses-systemet give færdigheder og kompetencer, så man kan klare sig selv. Friheden til at blive selvforsørgende er nutidens store (uddannelses-) projekt

Ove Kaj Petersen

det offentlige arbejdsmarked. Når det gælder uddannelsernes struktur, vurderer han:

”I Danmark har vi under velfærdsstatsperioden gået i en problemorienteret retning, med det resultat, at vi har fået flere og flere kandidater, der med en høj specialiseringsgrad passer perfekt ind i bestemte arbejdsfunktioner og bestemte stillinger, ofte som ’funktionærer’ i den offentlige sektor. Hver velfærdsordning har efterhånden fået sin uddannelse. Problemet er blot, at mange af disse funktioner og stillinger forsvinder, og at andre funktioner etableres i takt med at velfærdsstatens reformeres. Der er ikke den samme høje grad af specialisering i arbejdsfunktioner i dag som tidligere”, forklarer han.

Se på USA: Sats på generiske færdigheder

Hvor det tidligere arbejdsmarked var ganske stabilt og forudsigeligt, er det moderne dynamisk og konstant uforudsigeligt. Derfor er det en forkert pointe at tale om, hvilke stillinger fremtidens kandidater skal ud at besætte – og derfor er det uheldigt, at politikere og planlæggere vil dimensionere efter jobudsigter, som først realiseres 5-7 år efter. Kandidater skal netop ikke specialiseres efter, hvad vi tror, men ikke ved, men gives generelle metodiske færdigheder på et højt niveau, således at de har evner til at konstant at tilpasse sig til de arbejdsmarkeder, der er uforudsigelige

”Jeg er meget inspireret af angelsaksisk uddannelsestradition, hvor man giver generiske kompetencer. I USA satser man på at opbygge den almene færdighed til at opbygge og bearbejde viden. Der gives rammer til, at den enkelte kan danne sig selv; man får ansvar for selv at forme og deltage i sit eget projekt for dannelse. Her uddannes man i et klassisk fags teori og metode, men her gives den enkelte også motivation og formål”, siger han. ”Det er jo fantastisk, at man kan møde en brigadegeneral, der er grunduddannet i oldgræsk – selv om jeg godt ved, at brigadegeneralen er en del af den amerikanske elite, og at kvaliteten i USA’s universiteter er utrolig varierende”.

”De bedste amerikanske universiteter er ’klassiske’ dannere, idet de skaber rammer,

så den enkelte kan danne sig selv. Det er en uddannelsestradition, som er opgivet i Danmark, ja måske i Europa. I velfærdsstaten blev dannelse set som et projekt, man skulle disciplinere til for at kunne deltage i demokratiet. Men den igangværende debat om arbejdsmarkeds-tilpasning og dannelse er fejlslagen. Jeg mener, det vigtige spørgsmål er, hvorvidt det er muligt at komme bort fra fortidens projekt om at danne gennem uddannelse og skabe rammer for, at den enkelte selv kan danne sig selv som et selvvalgt og selv gennemført projekt efter eget motiv og interesse”.

Det danske systems komparative fordele?

Han håber, at Uddannelseskvalitetsudvalget vil lave nogle overordnede anbefalinger på dette område, som så kan bruges til at træffe beslutninger om studieordninger og –struktur: ”Det danske system er nødt til at træffe beslutninger, som har konsekvenser for ikke alene institutstruktur, men også faginddeling og derefter for den daglige tilrettelæggelse af forelæsninger, opgaver og kvalitetssikring.

”Den største opgave er dog ikke endnu engang at ændre på struktur og organisering, men at indføre former for undervisning, der knytter den studerende til universitetet og

skaber muligheder for, at der kan ske progression i færdigheder og indsigt. Igen er den anglo-saksiske tradition hvor forelæsninger kombineres med skriveopgaver og opfølgende evaluering et godt middel til binde den studerende til universitetet”.

Men det danske system roser ellers sig selv for internationalt at have konkurrencefordele ved netop at uddanne mange på et højt niveau og ved at uddanne generalister, som er problemorienterede og kan samarbejde?

”Det siges, at det danske systems komparative fordele er vores tværfaglighed, vores problemorientering og massegrundlag for universitetsuddannelserne. Og jeg må medgive, at det kan være rigtigt; jeg mener blot, at det danske system ikke bør hænge fast i de strukturer, som velfærdsstaten satte, men søge efter nye måder i takt med, at arbejdsmarkederne ændrer sig, ligesom universitetets rolle gør det. Der skal være større åbenhed og respekt om generiske færdigheder, og der skal skabes pædagogikker og hverdagsaktiviteter, som sikrer, at den studerende hver dag kommer på universitetet og også gives betingelser for at udvikle sig progressivt, herunder at udvikle sine tværfaglige og og problemløsende færdigheder”.

jø

Velfærdsstaten en enorm succes, men ...

”Den danske velfærdsstat var en enorm succes. Den gav mange (unge) en mulighed for social mobilitet, og den skabte og udviklede hele uddannelsessystemet, som vi kender det i dag. Medborgerdemokratiet fungerede, og organisations-samvirke gjorde det også. Der var masser af ressourcer i fællesskabskassen”, siger professor Ove Kaj Petersen.

Men velfærdsstaten havde så også den uventede konsekvens senere, at borgere og organisationer fik indflydelse til at pleje særinteresser og få privilegier – selv særinteresser blev fremstillet som fællesskabets interesser. Reelt brød velfærdsstaten finansielt og politisk sammen allerede i 70’erne og 80’erne, fordi disse særinteresser var dygtige at pleje interesser uanset omkostninger for fællesskabet.

”I dag er danskerne veltrænede i at varetage vores egne interesser og forsvare dem, men man vil samtidig betale mindst muligt i skat. Det er en form for politisk skizofreni”.

Det er en velfærdsstat med mange succeser, men også med fiaskoer, som ikke mere kan overses. ”Og i den proces nedtoner man nu de første (succeser) og dramatiserer de andre (fiaskoerne) for at komme videre, hvor velfærdsstaten kørte fast. Bare det ikke fører til, at man vil ødelægge noget, som faktisk fungerer. Og det gør de danske universiteter faktisk. De er effektive og velledede i enhver sammenligning, men kan blive bedre og skal blive bedre, fordi alle andre landes universiteter også er under forandring og også øger deres effektivitet og kvalitet”.

Men kan politikerne ikke blive ved med at punke universiteterne med, at de ikke gør det godt nok – der stilles omnipotente krav, som aldrig kan nås?

”Det er en del af den politiske proces, som vi må finde os i, og komme i forkøbet ved selv at have større ambitioner, og selv at sikre effektivitet og kvalitet”.

jø



Tosset rationale: Nytte

Den store økonomi-konsensus dominerer debatten og den politiske dagsorden. Men Pro

”Hvis man ikke vil indgå på de præmisser, som den dominerende dagsorden sætter om, at alt skal vurderes som nytte og relevans, har man få eller ingen chancer for at komme til fadet og i dialog med magthaverne”. Siger **lektor Steen Nepper Larsen** fra Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU), Aarhus Universitet, kendt for meget malende og ordrige og kritiske analyser af betingelserne for intellektuelt arbejde.

”Vi – som fx insisterer på at holde fast i, at humaniora og dannelse har samfundsværdi i sig selv – må da gerne skrive indlæg og udtale os til ’elitære’ medier som P1, Information eller DR 2s Deadline. Men de dominerende magtcentre vil først tage os alvorligt, hvis vi repræsenterer en magt eller penge, som anfægter deres magt. Jeg bliver altså først farlig for dem, hvis jeg kan udfordre dem på deres egne præmisser – nemlig økonomien – eller hvis jeg kan mobilisere en opinion imod deres paradigme. Ellers har de ingen tilskyndelser til at tage mig og os alvorligt”.

Produktivitetskommissionen og uddannelsesstjekudvalget

Ikke overraskende er Nepper også en af de argeste kritikere af den aktuelle strategidebat om universiteter og uddannelsessystemet. Han er godt træt af den herskende nytte- og relevans-diskurs, hvor økonomi sætter dagsorden og præmisser:

”Produktivitetskommissionens rapport repræsenterer et topmål af økonomisme, men bagved ligger en politisk konsensus om, at der skal lægges et spor for debatten, for strategier og for planlægning. Offentlige institutioner skal være effektive og legitimere sig. Det såkaldte Uddannelseskvalitetsudvalg – som kommer med sin første rapportering i begyndelsen af april – er nedsat med det samme formål og rationale. Det betyder formentlig, at kvalitet og relevans vil blive vurderet ud fra erhvervsrelevans og –retning. Men det bliver spændende og sikkert også grufuld at se, hvor langt ned i konkrete styringsforslag, i fag, i studieordninger og struktur, udvalget vil gå”.

Økonomer mere værd end humanister

”Produktivitetskommissionens rapport er skræmmende, for den postulerer, at lønstørrelsen afspejler vores samfundsmæssige

“

Kommissionens forslag er fuldstændig indrettet efter de laveste instinkter om ’egennytte’. Overvejelser om, hvilket samfund vi egentlig ønsker, er helt borte.

Steen Nepper Larsen

værdi. En økonom er mere værd end en humanist, hvis de første tjener ca. 70.000 kr. og de sidste ca. 50.000 kr. om måneden. For så er økonomien 28,5 pct. mere produktiv! Det er en drastisk og horribel kortslutning, for det inddrages slet ikke, hvad der er indholdet i, hvad folk laver”.

”De gør økonomi til eneste kriterium, de gør uddannelse til en investering og et forbrugsgode og mennesket til en vare. Det ved fornuftige økonomer godt, er et noget fortegnet billede, men alligevel lader de økonomiens magt gennemsyre sproget og den offentlige debat, når de uden forbehold præsenterer deres analyser, som får lov til ufordøjet at sætte dagsordenen og bidrage til, at den dominerende målestok for alt bliver økonomi”, siger han.

”Kommissionens forslag om jobdimensionering, om at taksametre til uddannelser skal fagopdeles efter jobudsigter, om brugerbetaling på kandidatuddannelse m.m. er fuldstændig indrettet efter de laveste instinkter om ’egennytte’. Overvejelser om, hvilket samfund vi egentlig ønsker, er helt borte”.

Og de faktiske konsekvenser af økonomernes forslag er ikke noget, som får megen plads i debatten: ”Vi får et samfund, hvor folk tænker sig selv som maskiner, der skal maksimere deres egen markedsværdi (målt på lønstørrelsen): ’What’s in it for me?’. Vi får et skolificeret uddannelsessystem, som umyndiggør selvstændig tænkning, fordi det bare gælder om at score points. Helt bortset fra, at ’velfærdssamfundets lige adgang til viden og uddannelse’ privatiseres, så den sociale ulighed forøges, når de rå markedsmechanismer styrer”.

At argumentere på kommissionens præmisser

Han oplever, at Produktivitetskommissionen får lagt et spor, som det er umuligt at bryde: ”Produktivitetskommissionen anlægger en økonomistisk overgribende rationalitet, hvor alt andet opfattet som støj; de stiller en

uangribelig sidste instans økonomi-præmis, som man ikke kan anfægte. Nogle mener derfor, at hvis man vil i dialog med økonomitænkningen, må man gå ind på deres præmisser og anfægte disse. En rigtig hovedindvending er for eksempel, når de foreslår optagelsesdimensionering efter job-udsigter, at ingen kan forudsige arbejdsmarkedets behov om 10 år. Det er jo indlysende rigtigt, men hvis jeg går ind på den argumentation, så spiller jeg nyttig idiot, fordi jeg så går ind på deres tankeformer, hvor jeg godkender deres økonomipræmisser i almindelighed”.

Nogle humanister følger sig for økonomipræmissen: ”Der findes humanister – fx Weekendavisens Anne Knudsen – som prøver at legitimere humaniora, fx ved at henvise til, at humanister har åbnet sig for jobs i den private sektor i det seneste tiår, og at de altså gør ’nytte’ i erhvervslivet. Men anstændigvis findes der da også pæne borgerlige kultur-konservative humanister, som er alvorligt generet af denne ’nytte-diskurs’, fordi de godt ved, at de tilhører fag, som ikke bare kan målrettes og nyttiggøres. Men dem hører man desværre ikke meget til i denne debat”.

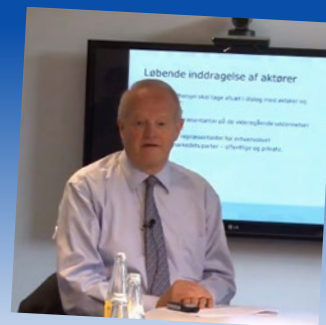
Humanioras nytte og relevans

Steen Nepper Larsen drager et dybt suk, da FORSKERforum spørger ham, *hvad der er humanioras nytte og relevans?*

”Bare det at stille spørgsmålet indikerer, at humaniora skal legitimere sig på nogle bestemte præmisser. Spørgsmålet stilles særligt insisterende til humaniora, fordi det i særlig grad opfattes som unyttigt og fordi det ligger iboende i uddannelsesdimensioneringen, at problemet er, at der uddannes for mange humanister, og bare de dog kunne omdirigeres til teknik eller naturvidenskab. Men den tankegang bygger på falske myter, for humanister har faktisk i enestående grad været i stand til selv at opøge nye arbejdsmarkeder i de senere tiår, især på det private arbejdsmarked. Det er et faktum, som søges undertrykt i offentligheden. Inklusive Produktivitetskommissionen, som nedgør humaniora med det argument, at humanisters lønninger er mindre end andre akademikers – ergo er humanister mindre værdifulde for samfundet”, svarer han.

e og relevans og løn

Produktivitetskommissionen sætter nogle umulige præmisser, lyder protest



Humaniora danner

Men hvad er humanioras nytte og relevans?

”Svaret kan jo ikke blive kort, men jeg gør det alligevel: Humaniora – og også dele af samfundsvidenskaberne – oplyser om vores kultur, historie, livsgrundlag og værdier. ’Nytten’ er i den forstand, at den udvider vores verden og forståelse. Humaniora er med til at danne myndige og selvstændige individer i demokratiet. Og den kritiske humaniora stiller også upraktiske spørgsmål, som rækker videre til de store spørgsmål: Hvorfor lever vi, som vi gør, og hvad er værdien af vore værdier?”

”Humaniora og dele af samfundsvidenskaberne kan dermed også afløre økonomiens store svindelnummer, når det foregives, at den offentlige sektor i velfærdsstaten ’producerer’ og virker på markedspræmisser. Skoler og universiteter og sygehuse er ikke styret af et marked og kan ikke gøres til varer. De er politisk bestemte og styrede og udtryk for noget, vi gerne vil have i et samfund”.

jø

Steen Nepper Larsen er medredaktør på antologien: *”Universitetsverdenen – flerstemige visioner”*, med indlæg fra 16 markante intellektuelle, der formulerer visioner om, hvad der bør være universiteters og professionshøjskoleformål og kvalitetsmål. Der er bidrag fra bl.a. Claus Emmeche, Peter Kemp, Ole Fogh Kirkeby (udgivet af tænketanken SOPHIA, marts 2014).

’Jeg nægter at indgå på økonomisternes præmisser ...

Steen Nepper ønsker ikke at spille med på Produktivitetskommissionens spilleregler: ”De sætter nogle præmisser, som overruler alt andet, og jeg vil ikke være med til at legitimere dette spil. Især økonomer, men også jurister, har et begrænset syn på verden, bl.a. fordi de har et monofagligt videnskabssyn. Jeg vil ikke være lakaj for en dårlig magtudøvelse. Snarere burde de konsensusagtige dogmer om samfundets værdier og indretning fundamentalt kritiseres”.

Nepper kalder sig selv kritisk dekonstruktivist, der påpeger overgrebslogikker i sproget: ”Det er utrolig frustrerende, hvordan den økonomiske autisme kan få lov til – stort set uantastet – at udbrede sig i det politiske og offentlige liv, fx i debatten om dimensionering, som jo ene og alene handler om jobrelevans og lønninger, der gøres synonymt med ikke bare samfundsrelevans, men også kvalitet ...”, siger han.

Deltager i subkultur

”Der er en utrolig fattigdom og fantasiløshed i den offentlige debat. Tidligere var der da en forsvarer af velfærdsstaten eller en kulturradikal, som turde præsentere et andet værdibegreb, og som man kunne skændes med. I dag findes der kun forskellige variationer af konkurrencestats-adfærd. Det betyder, at kun hvis man anerkender deres præmisser og



“ Kun hvis man anerkender deres præmisser og verdensbillede, vil de diskutere med én. Ellers ikke”
Steen Nepper Larsen

verdensbillede, vil de diskutere med én. Ellers ikke”.

Men han nægter at lægge sig ned for de præmisser. Han har ikke noget imod at være del af en sub- eller modkultur:

”Det kan godt være, at jeg kun får genlyd hos 5-10 pct. af befolkningen, når jeg hævder, at samfundets værdier handler om noget andet end nytte og relevans for arbejdsmarkedet. Jeg oplever, at Produktivitetskommissionens position er så dominerende og konsensuspræget, at den ikke er til at slå sprækker i. Jeg kan ikke flytte Produktivitetskommissionen og politikerne fra denne tænkning, så derfor vil jeg ikke prøve, for det vil være at give køb på mine egne synspunkter”.

Neppers selvforståelse: Omrejsende i systemkritik

I stedet for at bruge kræfter på at gå ”i dialog” med økonomer, bruger Nepper en del af sine kræfter på at være ”en omrejsende i systemkritik, der søger at komme i dialog med velfærdsprofessionsbærerne” gennem undervisning og foredrag:

”Jeg er jo underviser i universitets- og professionshøjskolesektoren, og mit engagement ligger pt. blandt lærere og pædagoger. De er med god grund forvirrede over overgreb de stiller en uangribelig sidste instans økonomi-præmis, den styring og de målsætninger, som professionerne pt. spændes for – jeg prøver at give dem redskaber til at forstå baggrunden for de herskende New Public Management-regimer. Hos det publikum findes der en stor lydhørhed og et levende behov for et andet vokabular til formningen af deres professioner. Først når du forstår, hvorfor og hvad du udsættes for, er du i stand til at agere i hverdagen, så du ikke bare passiviseres. Som pædagogisk arbejdende menneske vil du altid noget med nogen, og er du ikke i stand til at fortælle eller skrive med hvilken ret, det sker, så bliver du beskrevet af andre, fx af politikere og/eller kortsynede økonomer.”

Vedr.: Henstilling til alle vip'ere om initiativer

PERSONALEINSTRUKS FRA DIREKTIONEN

Da universiteter i stigende omfang skal gøres accountable over for sine stakeholders, er det klart for ledelsen, at universitetets videnskabelige medarbejdere (vip) i udpræget grad under-evalueres. Ledelsen agter derfor at udvide evalueringsfeltet til at omfatte mere end blot undervisning og forskning. Som ved de nuværende standardiserede registreringsmekanismer forventes det, at der genereres værdifulde data mhp. forbedret gennemsigtighed og accountability, ligesom læringsmiljøet på universitetet forventes at blive væsentlig forbedret samlet set.

ESSAY

I de følgende anbefalinger har HR-afdelingen været inspireret af de instrumenter, der står beskrevet i *Journal of Knowledge Evaluation (JOKE)*, det banebrydende tidsskrift udgivet af *Student and Teacher Assessment and Survey Institute (STASI)*.

Vi vil etablere et nyt organ, *Workplace Agency for Success and Teaching Excellence (WASTE)*, som får til opgave at overvåge det store antal *Committees on the Recording and Assessment of Professors (CRAP)*, der skal nedsættes for overhovedet at gøre disse evalueringsbestrebelse mulige.

Ledelsen skønner, at dette organ vil få brug for en medarbejderstab på ca. 60 højtuddannede WASTE-managers og CRAP-supportmedarbejdere samt et årsbudget på 100 millioner britiske pund. Ledelsen er overbeviste om, at disse midler umiddelbart kan finansieres i kraft af besparelser mhp. at eliminere det enorme spild, der pt. præger vores virke på undervisningsområdet. Yderligere besparelser opnås ved anvendelse af flere løst ansatte og ved stigninger i de nuværende medarbejdergebyrer vedr. leje af kontorlokaler og parkeringsmuligheder.

Nedenfor opregnes ledelsens varsling af nye evalueringstiltag, som skal forbedre medarbejdernes fremtoning og performance, som efter en kort indkøringsfase og personalets positive bidrag forventes at forbedre såvel universitetets performance som image.

1. ad. forbedring af kollegial interaktion. Da kollegialitet er et kernebegreb for vores universitet, har ledelsen udarbejdet et femsiders onlinespørgeskema, *Survey to Understand Professors' Interactional Dynamics (STUPID)*, som skal udfyldes af den enkelte VIP-medarbejder i umiddelbar forlængelse af enhver samtale med en VIP-kollega. STUPID vil blive anvendt til at evaluere interaktionens kvantitet og kvalitet ved, at man registrerer oplysninger såsom hensigtsmæssig øjenkontakt, smilenes ægthed, længden af det fastholdte blik, pompøsitets-niveau, frekvensen af ikke-intenderede håndbevægelser, samt hvorvidt kollegaen så ned på sin smartphone under samtalen.

Derudover vil spørgeskemaet indeholde et tosiders selvevalueringsafsnit, som vil give medarbejderen mulighed for at reflektere på sin egen interaktionsstil samt foreslå selvforbedringer. STUPID-skemaet videresendes ved endt udfyldning til CRAP mhp. analyse og feedback, hvorefter det vil blive yderligere behandlet hos WASTE mhp. administrativ aktion og arkivering.

2. ad effektiviseret møde-afvikling. Koordinations- og udvalgsarbejde udgør uden tvivl en meget underevalueret komponent i den videnskabelige medarbejders virke. For at forbedre denne mangel vil vi implementere evalueringsværktøjet *Meeting Evaluation and Satisfaction Survey (MESS)*. MESS vil benytte sig af håndholdte *Meeting Assessment Devices (MADS)* som dem, der anvendes af fokusgrupper for at vurdere reklamers effektivitet, med det formål at måle mødeeffektivitet og udvalgsmedlemmernes engagementsniveau. MADS kan anvendes til ved præcise ti-sekunders intervaller at signalere umiddelbar tilfredshed eller utilfredshed i forhold til et mødeforløb eller bestemte mødedeltagere.

MESS indeholder også subindexes mhp. måling af tid anvendt på f.eks. almindelig sniksnak, urealistiske forventninger, territoriekrige, egoistisk enetaler samt formålsforvirring. Responsmålere kobles direkte til et centralt opsamlingslager under WASTE, hvor resultaterne vil blive gjort genstand for kontinuerlig monitorering og registrering udført af WASTE's egne edumetricians.

Resultaterne vil kunne følges på store computergenererede tracking boards, som er

en teknik, der kendes fra tracking af indkommende missiler.

3. ad individuel personlighedstest og matchning. Samtlige videnskabelige medarbejdere skal personlighedstestes i.h.t. Myer-Briggs-modellen med det formål at facilitere forbedret evaluering og matchning af personlighedstyper blandt udvalgsmedlemmer. Forskningen viser, at bl.a. studienævnet vil kunne fungere mere effektivt med en større repræsentation af neurotiske personlighedstyper, hvorimod urealistisk høj selvagtelse passer bedre ind i f.eks. økonomi-afdelinger.

4. ad vurdering af individuel hot-faktor. Et yderligere meget vigtigt og underevalueret aspekt ved den videnskabelige medarbejders virke udgøres af den enkeltes faglige aktivitet inden for det akademiske fællesskab i al almindelighed samt ved større konferencer. For at forbedre denne mangel vil vi anvende værktøjet *Public Assessment of Best Learning Utilisation Measures (PABLUM)* mhp. at give lokale miljømedlemmer samt konferencedeltagere mulighed for at bedømme forelæseres offentlige performance.

I lighed med de objektive målingsparametre, der anvendes af websitet *rateyourlecturer.co.uk*, vil PABLUM indeholde spørgsmål vedrørende præsentationens kvalitet, om den indeholdt for meget matematik eller postmoderne jargon, den personlige fremtoning samt et antal 'fun ratings' såsom hotness, modebevidsthed og tandpleje.

I tilfælde, hvor en forsker optræder i fjernsynet, vil der også gøres brug af måltal som seertal samt antal tweets/retweets samt nye venneanmodninger på Facebook, som vurderes at være fremtidens indikatorer på kvaliteten af personlig performance.

5. ad vejledning om personlig stil-tilpasning. Ledelsen er forsikrede om, at samtlige medarbejdere bifalder, at det indtryk, som universitetsansatte gør på andre, har afgørende betydning for vores effektivitet som vip'ere, kolleger og undervisere. Derfor nedsættes et særligt udvalg, *Standing Committee to Review and Evaluate Wardrobe and Employee Dress (SCREWED)*.

SCREWED får til opgave at foretage

til forbedring af den akademiske fremtoning

månedlige evalueringer af hver enkelt VIP-medarbejders påklædning, accessories, brillemode, parfume/aftershave, frisur og neglepleje.

Da det er en særdeles kompleks opgave, ikke mindst pga. stilvariationer institutterne imellem, vil ledelsen ned-sætte et antal underudvalg sorterende under SCREWED mhp. at etablere lokalt fagtilpassede learning outcomes rettet mod at højne enkeltelementer i den akademiske fremtoning.

SCREWED vil etablere standarder mht. tweedfrekvens, beige, skjorte-og-slips-kombinationer, hentehårseffektivitet, hensigtsmæssig piercing placement samt hvor mange sweatshop-relaterede mærker, der anses for at være politisk acceptable. Vi vil også etablere en årlig *Award for Excellence in Academic Dress* mhp. at hædre dem, der excellerer på dette område.

6. ad. individuel måling af

hjerneaktivitet. Eksterne stakeholders har kun er begrænset forståelse for, hvad universitetslærere laver i den tid, hvor de ikke konfrontationsunderviser. Med fremskridt inden for kognitiv neurovidenskab samt forbedrede overvågningsteknikker er det imidlertid muligt at registrere personers hjerneaktivitet døgnet rundt, således at vipæres aktiviteter kan gøres accountable.

Samtlige forskningsaktive medarbejdere vil derfor blive tilkoblet en PET-monitor i den tid, de er til stede på deres kontorer, i laboratorier, undervisningslokaler eller når de har registreret sig som hjemmearbejdende.

Resultaterne af den individuelle hjerneaktivitet vil blive monitoreret og evalueret af WASTE-management, og der vil blive draget de nødvendige foranstaltninger. I de tilfælde, hvor hjerneaktivitet er unormalt lav, vil en WASTE-manager underrette nærmeste leder, som vil påføre en skriftlig advarsel i den pågældendes HR-personalesag med en henstilling om at højne aktivitetsniveauet. I tvivlstilfælde ved meget lav hjerneaktivitet skal den lokale ligsynsmand inddrages som vurderingsmand, før HR-afdelingen tager egentlige disciplinære foranstaltninger.



Ledelsen er overbevist om, at disse evaluering- og performance-initiativer vil forbedre vip-medarbejdernes performance anseeligt i alle arbejdsaspekter. Ledelsen ser frem til jeres positive medvirken i de samlede bestræbelser på at gøre vores universitet til et fuldt ud kompetitivt, kvalitetsstyret, accountable og totaladministreret.

Forfatteren: Steven Ward er professor i sociologi ved Western Connecticut State University samt forfatter til bogen *Neoliberalism and the Global Restructuring of Knowledge and Education* (2012)

Kilde: *Times Higher Education*, 06/02/2014 i Martin Aitkens oversættelse

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



(Foto: Colourbox/collage)

Pressen kopierer videnskab ukritisk

Kommunikationsmedarbejdere spytter masser af pressemeddelelser ud om alt fra kræftens gåde til vikingernes grusomheder. Og dele af pressen æder det rå og ukritisk. Der er formentlig aldrig blevet skrevet så meget om videnskab i danske medier som i disse år.

Aviser og web-aviser er flinke til at omtale videnskabsnyheder, men det er så som så med de kritiske spørgsmål og distance til stoffet. Journalisterne stiller ingen spørgsmål og spørger ikke andre for at få kontradiktion – der bliver pligtskyldigt copy-pastet. Med flot foto og en fængende rubrik, og så er den i kassen.

Ukritisk kopiering i ni af ti tilfælde

Delresultater fra en erhvervs-ph.d.-afhandling viser, at 91 procent af alle videnskabsnyheder viderefremmes fuldstændig ukritisk. Det er **Gunver Lystbæk Vestergaard**, erhvervs-ph.d.-studerende ved Center for Videnskabsstudier på AU, der har optalt og sammenlignet alle forskningshistorier i medierne i en uge i henholdsvis 2012 og 1999.

I 1999 var det 85 procent af videnskabshistorierne, der blev formidlet ukritisk, og

universiteterne kan således glæde sig over, at man har endnu mere held med at få budskaberne igennem til læserne, uden unødigt journalistisk støj.

Ph.d.én konstaterer også, at videnskabshistorier i dag finder vej til tabloidaviserne i stor stil. For 10-15 år siden ville de knap nok røre ved den slags. Det skyldes ikke, at der er kommet flere videnskabsjournalister, for deres antal er stort set uændret; ph.d.én har derimod ikke optalt antallet af kommunikationsmedarbejdere – men det er mangedoblet.

Når BT lover at kræftens gåde er løst

Jens Degett er formand for Danske Videnskabsjournalister. Han forstår, hvis kommunikationsansatte og universiteter er glade for deres nemme adgang til pressen. De konstaterer, at det går rigtig godt med forskningsformidlingen. Bare ikke i hans øjne:

”Universiteternes massive formidlingsindsats har samme funktion, som når man pisser i bukserne for at holde varmen. For hvis der ikke opstår et marked for kritisk videnskabsjournalistik, så mister forskningsformidlingen sin troværdighed, og så kommer der en træthed hos læserne over stoffet,” siger han.

Han sammenligner den linde strøm af hurra-nyheder fra forskningens verden med de helse-råd, som medierne også bringer i stor stil.

”Det er glade PR-historier. Og det er et problem, når BT hver anden uge har løst kræftens gåde. Der er altid positive resultater, man kan få til at se ud som ekstremt lovende. Og her savner man videnskabsjournalisterne, der kender området og kan historien et kritisk perspektiv.”

Kommunikationsafdelinger i misforstået rolle

Degett forklarer manglen på kritisk videnskabsjournalistik med, at medierne ikke prioriterer det som satsningsområde, hvor man dedikerer folk, der kan specialisere sig i stoffet. Men han mener også, at uniernes kommunikationsafdelinger misforstår deres rolle.

”Kommunikationsafdelingerne er først og fremmest på ledelsens side, mere end de er på forskernes og forskningsdiskussionens side. Men deres rolle er ikke at lave business-kommunikation. De skal formidle viden og dialog.”