

AUs krise er alles systemproblem

Topledelsen og bureaukratiet overtog AU, lyder kritikken fra menige

AUs 225 mio. store nedskæringskrise peger på en alvorlig systemfejl, mener mange af dem, som har analyseret krisen: Loven har givet en enerådigt AU-ledelse fri bane til at lave reformer, som der ikke var opbakning til blandt personalet, og som nu viser sig helt uholdbare. Derfor må Uni-loven laves om, så de ansatte får reel medbestemmelse.

Økonomiprofessor Martin Paldam er en af kritikerne af den ledelse, som kørte solo, og som gjorde bureaukratiet til AUs magtcenter. Og pustede den centrale administration op (se *organisationsdiagram ovenfor*). For ham er det helt indlysende, hvem der har ansvaret for AUs fejlslagne reformproces og økonomi:

"Universitetsloven indførte i 2003 et top-down-system uden checks-and-balances, hvor enerådige topledere ikke er ansvarlige for andet end formelle spin-afrapporteringer opad til bestyrelse og ministerium. De er ikke ansvarlige nedad", forklarer han.

"Og når enkeltpersoner – her med rektor Lauritz Holm i spidsen – får ubegrænset magt, så fortæller organisationsteorien, at bureaukratier kan få sin egen inert. Og fristelserne internt i AU-toppen til at bruge magten aktivt blev for store; de satte drastiske reformer i værk, de ansatte flere bureaukrater under sig, de hævede lønniveauet i forvaltningen osv.

Politisk og bureaukratisk magt er i den forstand et farligt narkotikum, så alle organisationer skal have nødbremser – men de findes ikke i Universitetsloven."

Bureaukratier forstår sig ikke på faglighed

"Det er altså ikke med stor skadefryd og fornøjelse, at jeg siger det, men jeg siger alligevel, 'Hvad sagde jeg?'" siger **politologilektor Gorm Harste**. "Da ledelsens manual for den store strukturreform blev offentliggjort 9. marts 2011, var vi nogle, der rejste os op i aulaen og sagde ligeud til rektor: Hvorfor sådan en drastisk reform? Det kommer ikke til at fungere. Det demotiverer de ansatte. Og det kommer til at koste kassen. Og i dag – med dysfunktionel administration, med en elendig 2013-apv og med kriseøkonomi – kan jeg desværre konstatere, at vi fik ret".

Harste var en af de mest åbenmuntede skeptikere over for AU-ledelsens store plan. Strukturreformen blev overtaget af bureaukratiske mekanismer: "Og bureaukratier forstår sig ikke på faglighed, selv om bureaukrater tror, at faglighed kan kontrolleres og initieres udefra".

MÅNEDENS ANALYSE:

Hvad gik galt på AU?

Uni-ministerens studietid **3**

Jeg kunne godt have trængt til et skub bagi, husker Sofie Carsten Nielsen

Klarlund-dom er makværk **6**

- mener fhv. advokat. "Uredelighed bør kun kunne dømmes ved forsætlighed"

Professionshøjskoler praler **8**

- med at de forsker, men efter et andet forskningsbegreb end uni'erne

SDU: Giv god tid til dialog **10**

Tiltrædelsesinterview med SDUs nye rektor, "Dam"

Ph.d.-stipendium ingen dans **12-15**

- på roser. Ofte usikkert og ensomt eller under vejledertøffel

TEMA

ANALYSE: **20-29**

Hvad gik galt på AU?
De ansatte stiller mange spørgsmål til AUs drastiske strukturreform og efterfølgende økonomikrise

AU-krise er systemfejl **20**

Uni-loven giver alt for meget magt til topledelsen, som kan køre solo uden at konsultere de faglige miljøer

Topledelse uden nødbremser **22**

- lyder økonomiprofessor Martin Paldams analyse

Bestyrelsesformandens ansvar? **24**

Kritikere undrer sig: Han kalder ledelsens projekt for os alles? Og han har kendt det lurende underskud i årevis?

Aarhus: Hvad nu? **29**

Betyder krisen positivt, at vi får tilbageføring til noget, der ligner den gamle institutstruktur og lokal administration?

Skideballe til studenter? **30**

Jeg er træt af studerende, som foregiver at 18-28 timer studier pr. uge er et fuldtidsstudium.

DILEMMA



Studenterdisciplin i 28 timer/uge

Min skole var der skrevet på væggen: *“Disciplina Solerti Fingitur Ingenium”*. I romanen *“Det forsømte Foraar”* blev det hos Hans Scherfig til *“Øretæver er godt for den åndelige udvikling”* eller mere mundret *“Øretæver skærper dyden!”*. *“Disciplina”* betyder også undervisning og kundskab, men det er disciplinering, som er kommet i fokus nu i skolen.

For tiden ses læserbreve, debatter og blogs om uro i skolen og om alt for meget larm med obstruktion af undervisningen. Og landets folkeskoleprofessor har udtalt sig til støtte for indførelse af straf. Genindførelse af øretæver har dog ikke været nævnt, men det er ”eftersidning” og lyn-sanktioner i form af at ”stå uden for døren”. Ingen af delene forekommer at være pædagogiske.

På universiteterne er undervisningsuro heldigvis knap så udtalt som i skolerne. Der forekommer problemer med nye studerende, som glemmer, at de er til en forelæsning, og at de ikke bør starte smådiskussioner uden forbindelse til undervisningen; lidt som ægtepar, der har forvildet sig ind i DSBs stillekupe. Den elektroniske revolution har også bevirket, at nogle få studerende nok gør flere statusopdateringer på Facebook, end de taster noter til undervisningen, men det forstyrrer kun sjældent undervisningen for andre end dem selv. På universiteterne er det sådan, at hvis den studerende har mest lyst til at ”stå uden for døren”, så kan man frit gøre det. For man er studerende, og man studerer! Og man kan godt studere hjemme med høj aktivitet.

Imidlertid viser KUs studentertilfredshedsundersøgelse (FORSKERforum 271), at de studerende gennemsnitligt ikke studerer i de 37 timer om ugen, som det (minimum) forventes af heltidsstuderende, derimod i 28 timer. Tallet svinger fra 34,3 timer på Sund ned til 22,3 timer på Jura og Hum. Rapporten

viser også at ca. 2/3 af studietimerne tilbringes på campus. Prorektor Lykke Friis’ kommentar danser forsigtigt for ikke at træde på ømme studentertæer; hun konkluderer, at der skal skabes klare rammer og studiekrav, så usikkerhed ikke stresser de studerende. God ide!

“Fra undervisnerside ser vi gerne flere aktive studerende, og med støtte fra ministeriet vil vi også gerne levere yderligere aktiverende undervisning

Men det at studere skal være mere end at bestå eksamen. Og husk også, at der er tale om gennemsnitstal. Som underviser møder man mange meget flittige studerende. Statistikken kan få én til at konstatere, at der blandt resten må være en stor del betydeligt mindre flittige. KU-undersøgelsen viser, at netop i denne gruppe er der mest utilfredshed med det psykosociale miljø. Måske ønsker de flere undervisningstimer? Altså: ”Mere undervisning, tak! Vi kommer bare ikke!”

De studerende går sandelig heller ikke fri af Produktivitetskommissionen: *“Viden er en forudsætning for høj produktivitet”*. Den køber vi! Og så bliver der regnet økonomi på livet løs. Præsentationer af sammenhæng mellem produktivitet og uddannelse i befolkningen viser sammenligning af relative og absolutte tal og besværes ikke af overvejelser om, hvorvidt statistiske sammenhænge kan siges at være udtryk for kausalitet.

Rapporterne ser penge som det

væsentligste incitament, og derfor er der forslag om lavere SU til studerende på studier med dårligere beskæftigelsesudsigter. På tilsvarende vis skal universiteterne økonomisk disciplineres til i højere grad at udbyde uddannelser med efterfølgende jobsikkerhed. Men jobmarkedet er krisefølsomt og svært at forudsige, samtidig med, at der er enighed om, at uddannelse er vejen til innovation og nye jobs og desuden er vejen ud af krisen. I den forstand findes der ikke spildt uddannelse, selvom forløbet i bakspejlet kunne være have været mere effektivt og målrettet. Men en veluddannet arbejdsløs har en bedre platform for at udnytte kommende muligheder. Planøkonomien har længe været forbi. Ingen studerende bør lide af den vildfarelse, at de har krav på et job, fordi de har taget en uddannelse.

KU-rapporten om den haltende studieaktivitet kommer i en tid med mange initiativer over for de studerende. Det er intet under, at de kan føle sig som jaget vildt. ”Fremdriftsreformen” – hvor de og universiteterne straffes, når de ikke består – vil disciplinere ved automatisk indstilling til eksamen. Kombineret med lav studieindsats vil det føre til hastigt gentagne forsøg med manglende opnåelse af eksamen.

Konsekvensen må ultimativt føre til, at den studerende skal vælge universitetsstudiet fra. Fravalget bør foretages så tidligt som muligt, så aktivitet kan vises på et andet område. Fra undervisnerside ser vi gerne flere aktive studerende, og med støtte fra ministeriet vil vi også gerne levere yderligere aktiverende undervisning.

Oveni har sektoren så fået det såkaldte ”Uddannelseskvalitets-udvalg”. Lad dem nu lige komme med en første rapport. Og lad os – ansatte, studerende og ledelser – håbe på relevant kvalitetsarbejde denne gang.

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. marts 2014.

Kunne godt have tålt et skub bagi

- i mit studium, husker den nye uddannelses- og uni-minister Sofie Carsten Nielsen

Nu er Sofie Carsten Nielsen blevet ny uddannelses- og forskningsminister og dermed også universiteternes minister. Hun overtager en post med hed aktuel debat om studietider, dimensionering, studiekvalitet m.m. Hun var selv syv år om sin kandidatgrad.

Hvordan var hendes egen studiedisciplin?

”Jeg havde en fantastisk tid, fordi jeg engagerede mig meget i studielivet; jeg arrangerede selv en masse, og havde også en del erhvervsarbejde ved siden af. Når jeg kigger tilbage, havde jeg lidt for få timer. Jeg havde vel knap 12 timers undervisning om ugen. Det kunne bestemt have været bedre, så jeg havde fået endnu mere ud af studiet og var blevet hurtigere færdig. Jeg kunne godt have brugt et skub bagi – fx med et krav om studiefremdrift”, svarer hun fra hoften i et 15 minutters tiltrædelsesinterview med FORSKERforum..

Mødte engagerede og uengagerede lærere

Mødte hun nogle dovne og uforberedte uni-lærere?

”Jeg mødte ikke dovne lærere, men uforberedte. Der var den undervisning, som man sivede fra, fordi det var for uengageret. Men til gengæld mødte jeg masser af fantastiske undervisere, som lagde masser af timer i det og var så engagerede, at man altid kunne møde dem udenfor undervisningstiden. De gjorde studiet til en kæmpeoplevelse. Det blev deres undervisning og fag, som vi valgte efter. Der er derfor også nogle hold, som jeg ikke kom på, fordi undervisningen ikke var god nok”, fortæller hun.

”Det er en mærkesag for mig, at undervisningen skal prioriteres højere på universiteterne. Det var mit indtryk, at de uforberedte lærere var uengagerede, fordi de hellere ville forske end undervise. Nogle steder er det stadig et problem. Forskningen giver højere prestige, og man kan købe sig fri fra at undervise. Det er et problem, som jeg gerne vil være med til at løse”.

Søg studium efter interesser – ikke ledighedsstatistik

Sofie Carsten Nielsen er cand.scient.pol. 2002 fra KU, men netop denne uddannelse har for tiden høj arbejdsløshed – dimittender på området ”samf.adm.” har det første år en arbejdsløshed på 35,9 pct. (Akademikernes ledighedsstatistik).



Uni-minister Sofie Carsten Nielsen fik sin debut d. 6. februar ved overrækkelse af årets elitetforsk-priser, hvor hun blev set sammen med H.K.H. kronprinsesse Mary

Havde hun valgt det samme fag, hvis hun havde fået den jobudsigt, da hun startede på studiet?

”Sikkert, for det var, hvad jeg brændte for. Og man kan jo se, at ledigheden ikke er særlig høj for scient. pol. ‘er i det lange løb. Men man skal ikke kun søge uddannelse efter ledighedsstatistikker – man skal da søge efter éns interesse”, svarer hun. ”Når studerende investerer fem år af deres liv i et studie, så skal vi sikre, at studierne også sørger for, at de er i kontakt med og lytter til de behov, der er på de arbejdspladser, hvor de studerende skal ansættes efter studietiden”, svarer hun.

”Det er da ærgerligt med så høj – konjunkturbestemt – arbejdsløshed netop nu på nogle fag, men du får mig altså ikke til at tale om, at der 1 til 1 skal dimensioneres efter aktuelle ledighedstal. Det handler også om, at studierne skal tale med, rette sig mod og tage højde for det arbejdsmarked, de skal sende deres studerende ud til, så kandidaterne faktisk er mest mulig klar til at varetage et job. På statskundskab skulle man måske have mere øje for det private arbejdsmarked, hvor man traditionelt har været meget fokuseret på kun at uddanne til den offentlige sektor, stat og kommuner”.

Giv undervisningen mere prestige

”Det er meget vigtigt for mig at få sat mere fokus på om undervisningen er god nok. Forskningen er sindssyg vigtig, men det må ikke kun være det, der har prestige. Jeg vil

have, at vi skal løfte prestigen i at undervise og udvikle undervisningen på universiteterne – det har vi forsømt.

Det har været et meget vigtigt mål at få 25 pct. af en ungdomsårgang gennem en videregående uddannelse, men vi har måske forsømt at tale om kvaliteten i undervisningen. Det vil jeg sætte fokus på”.

Produktivetskommissionen: Ikke skille økonomi og dannelse

Produktivetskommissionen er kommet med nogle drastiske anbefalinger af dimensionering på grundlag af fags jobgaranti, og kommissionen er blevet voldsomt kritiseret for at være økonomistisk; kun fokuseret på relevans og nytte og økonomi?

”Jeg mener ikke, at man kan lave uddannelsespolitik alene på økonomiske præmisser. Man kan ikke adskille det økonomiske fra det dannelsesmæssige og den værdi, det har for det enkelte menneskes liv at få en uddannelse. Uddannelse giver det enkelte menneske frihed til at vælge og styrker demokratiet. Og det behøver ikke at stå i modsætning til, at det også har værdi, at uddannelsen gør mennesker i stand til at varetage et job. Det er en falsk modstilling”, siger hun.

”Produktivetskommissionen har haft en bunden opgave og er kommet med nogle relevante anbefalinger, som har startet en nødvendig diskussion, om vi får det ud af uddannelser, som vi gerne vil have”.

RUCs rektor med ridderkors

RUC-rector Ib Poulsen har været på Christiansborg for at takke for det ridderkors, han fik i slutningen af november 2013. Under



besøget fik han lejlighed til at udveksle et par ord med Hendes Majestæt Dronning Margrethe.

”Besøget går jo hurtigt. Men jeg fik lejlighed til at takke for Kronprinsesse Marys besøg ved RUC’s Årsfest 2013, og vi talte kort om Dronningens udstilling på Arken. Derudover spurgte Dronningen også til RUC,” fortalte Ib Poulsen, der i dagens anledning var i kjole og hvidt og med ridderkorset på venstre side af brystet, som skikken foreskriver. Dannebrogssordenen er en dansk ridderorden, der tildeles danskere og udlændinge for fortjenstfuld civil eller militær embedsgerning, for en særlig indsats inden for kunst, videnskab og erhvervsliv eller for virke for danske interesser.

Ib Poulsen blev rektor for RUC i september 2009, men går af til sommer. Han har desuden været institutleder på et af RUC’s seks institutter. (RUCportalen).

Tyggegummi-moral

Hver gang et tyggegummi bliver kastet på gaden koster det 10 kroner at skrabe det væk. Men selv om det forløber sig til svimlende millionbeløb på årsbasis, så betragter hver femte af os ifølge Miljøstyrelsen ikke tyggegummi som skrald. Styrelsen konkluderer, at en del af årsagen er, at vi grundlæggende opfatter os selv som moralske mennesker, men at vi forskyder vores moral afhængig af situationen, og hvilken type affald vi står med. Især folk i alderen 15-27 år har ingen skrupler ved at spytte deres udgnaskede Jenka, Stimorol og Hubba Bubba ud på fortovet.

Det har en gruppe RUC-studerende fra Performance-design forsøgt at gøre noget ved. Som en del af en projektrapport har de forsøgt at rykke folks holdninger til tyggegummi. Deres kvantitative undersøgelse viser, at tyggegummi bliver opfattet vidt forskelligt i forhold til, om det endnu er utyget eller er blevet gnasket godt i gennem (RUCs Rubrik).

STOP humaniora-bashingen

”Der uddannes for mange humanister. Der er for mange uddannelsesretninger. Kvaliteten er for nedadgående. Der udbydes for lidt undervisning. Kandidaterne er arbejdsløse, underproduktive eller overkvalificerede. De tjener for lidt og logikken er, at de skaber for lidt ’værdi’ ...”

KUs humaniora-dekan Ulf Hedetoft er forarget over den stemning, som Produktivitetskommission stort set uimodsagt fik udbredt sit budskab om mange uddannelser – underforstået humanioras – uden jobmarked. Han fór til tasterne og fik sin protest trykt i Politiken (17.jan.). Han er bekymret for den stemning, som kan brede sig, for der er mange som bare istemmer sig det værdi/nytte-kor: ”politikere, erhvervsrepræsentanter, økonomer, tænketanke, medier samt manden på gaden forekommer i stigende grad immuniseret over for argumenter og fakta, der tilbageviser eller relativiserer den herskende mytologi og sætter spørgsmålstegn ved dens præmisser”.

Produktivtetskommission ignorerer fakta

Han er forarget over, at Produktivitetskommissionen helt bevidst vælger at så bort fra fakta om humaniora: At arbejdsløsheden blandt humanistiske kandidater er nedbragt fra 25 procent i midt-80’erne til 6 procent i dag. At kandidatproduktionen er firedoblet. At beskæftigelsespaletten er blevet meget bredere, så 40 pct. af humanist-kandidaterne får job i den private sektor i dag. At der udbydes flere studietilbud – alt sammen jf. politikernes krav om der optages flere på studierne.

Men det tæller ikke for Produktivitetskommissionens værdibegreb: ”Nej, så vejer

det tungere at fastholde, at humanisterne stadig har en ’overledighed’, at humanister jo ikke er ingeniører, at de ikke tjener lige så meget som læger, at arbejdsgiverne er på herrens mark, når de skal vurdere eksamensbeviser, og at humaniora i øvrigt repræsenterer adskillige fagligheder, der slet ikke lader sig indordne under en økonomisk produktivitets- og konkurrencesynsvinkel”, sagde Hedetoft, der protesterede over, hvordan livsløn kan blive målestok på det sunde samfund, og hvordan dannelse, udsyn og oplyste diskussioner kan underlægges et økonomisk målbart produktivtetsregime.

Myte: Kassetænkning og masseoptag

Hedetoft kalder det en sejlivet offentlig myte, at kassetænkning på universiteterne har ført til, at humaniora har øget optaget voldsomt: ”Det er lodret forkert. Vi er blevet pålagt, at vi skulle tage flere studerende. Det står direkte i regeringsgrundlaget, at der skal optages 25 procent af en ungdomsårgang. Det ligger i kontraktforholdet mellem KU og ministeriet, så det har vi fået direkte pålæg om...”

Humaniora-dekanen er meget bekymret over Produktivitetskommissionens forslag om beskæftigelses-taxameter, hvor studier med høj jobfrekvens belønnes:

”Det ideologiske bag beklammer mig. At studierne pålægges et ansvar for, at dem, vi uddanner, finder et arbejde på et arbejdsmarked - som vi ingen kontrol har over. Det er ikke en humaniora-specifik bekymring. Lige nu er der jo højere dimittendarbejdsløshed andre steder ...”, svarer han (til UNIVERSITETSavisen).





(Foto: Danmarks Akkrediteringsinstitution)

Direktør Anette Dørge smiler, men vil ikke interviewes

Rektorer: Forfejlet relevans-kritik

Akkrediteringsinstitutionen blander sig i politiseret debat om studiers jobrelevans, men AIs direktør vil ikke svare på kritiske spørgsmål

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

Talsmanden for uni-rectorerne Ralf Hemmingsen reagerede med en skarp afvisning: ”Akkrediteringsinstitution på glatis”. AIs relevans-kriterier er formelle, for bedømmelsen er udelukkende baseret på graden af aftager-involvering på uddannelsen, ikke på uddannelsernes fokus, indhold, orientering mod arbejdsmarkedet eller arbejdsgiveres vurdering af kandidaters kvalitet. Men det er helt forfejlet, for relevans kan ikke måles på antal møder i aftagerpaneler (Kommentar i Politiken 16.febr.).

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

Hvem har bestilt analysen?

AIs direktør Anette Dørge gik i flyverskjul. Hun ville ikke besvare de kritiske spørgsmål om analysen (skriftligt fremsendt af

FORSKERforum). Via AIs kommunikationsansvarlige henviste hun lakonisk pr. e-mail til AIs lovgrundlag, da FORSKERforum spurgte, *hvem der har udformet analysen og kriterierne bag?*

Relevans er et af de fem kriterier, som AI bedømmer uddannelser på. Det er et krav til nye uddannelser, at man har involveret relevante aftagere. Og på eksisterende uddannelser vurderes det, om der er løbende dialog med aftagere og dimittender om beskæftigelsessituationen. Men netop det relevans-kriterium er det, som uddannelserne har sværest ved at ”opfylde på et tilstrækkeligt højt niveau”, konkluderer AI-notatet.

AI-notatet offentliggøres påfaldende tæt på Produktivitetskommissionens anbefalinger om jobrelevans og kort efter på Uddannelsesstjek-udvalgets nedsættelse, så AI meldte sig ind i en stærkt politiseret udredningsfase.

Men nu er det altså umuligt at få AI-direktørens svar på:

1. *Hvem der har foranlediget/bestilt relevans-rapporten netop nu?*
2. *AIs relevans-fortolkning forekommer selektiv og politiseret?*
3. *Har ACE ikke lavet et enormt selvmål, når man netop har genakkrediteret en masse studier – for så kort tid efter at mistænkeliggøre dem i en relevans-rapportering?*

JP

Abe retur til politikerne

Landets uni-rectorer gider ikke blive stillet over for flere modstridende krav fra politikerne. De vil ikke stå model til: At politikerne på den ene side kræver, at uni'erne skal optage 25 pct. af en ungdomsårgang og at der skal være flere fleksible studievalg. Og på den anden side bebrejder uni'erne at der er oprettet for mange nye uddannelser, at der gives for lidt undervisning og at kvalitetsniveauet falder.

Det skete senest, da eks-uniminister Morten Østergaard mistænkeliggjorde uni'erne for at lave kassetænkning, når der blev oprettet et mylder af uddannelser - mens uni-rectorerne forsvarede sig med, at de jo bare har gjort, hvad politikerne krævede af dem.

Den klemme gider rectorerne ikke, så nu sender de aben retur til politikerne ved at kræve, at politikerne tager aktivt stilling til sektorens dilemmaer. Konkret foreslås, at uni'erne selv får lov til at styre optaget af studerende. Rectorerne anerkender sågar den mest liberale model, nemlig at fags jobledighed kan blive optags-dimensioneringsfaktor, HVIS ALTSÅ politikerne ønsker det sådan:

”Vi rectorer skal i den kommende tid sættes os sammen og få en åben diskussion om, hvordan man kan lave en model for dimensionering. Vi skal ikke begrænse optaget pga. et enkelt år med stigende ledighed, men hvis der i en årrække viser sig at være høj ledighed, kan det give mening af skrue på optaget”, udtaler den nye rektortalsmand Ralf Hemmingsen (JP 5.2. 2014).

Rectorerne holdt møde i starten af februar og ser ud til at have indgået en musketer-ed om at vurdere dimensionering på deres egne uni'ers fag. Rektorudspillet sender dermed aben retur til politikerne, når det signaleres, at uni-ledelserne vil gøre præcis, som politikerne kræver.

Det er en abe med mange dilemmaer, som lander hos den nye uni-minister Sofie Carsten Nielsen:

- Først og fremmest spørgsmålet om 25 pct's-kravet skal nedjusteres, men hvilke uddannelsestrin skal de unge så sendes hen til? Og dernæst om, hvad der skal være kriteriet for at dimensionere fag, fx om fags jobledighed være dimensioneringsfaktor som Produktivitetskommissionen foreslår?

Advokatvurdering: Klarlund-dom er makværk

- 'et videnskabsetisk justitsmord'

En forhenværende advokat, som ellers aldrig har beskæftiget sig med videnskabelig uredelighed, melder sig nu ind i debatten om UVVUs uredelighedsstempel på professor Bente Klarlund. Han har nærlæst afgørelsen og er stærkt forarget. Han kalder sin analyse for strikt jura, men bruger alligevel udtrykket etik:

"Min konklusion er, at den i alt for mange aspekter er elendig jura. Derfor kan jeg roligt kalde den 'et videnskabsetisk justitsmord', simpelthen fordi, hun bliver dømt i strid med gældende ret. Udvalget anvender sit retsgrundlag – UVVU-loven – forkert", vurderer **Jens Ravnkilde**, hvis vurdering offentliggøres i Ugeskrift for Retsvæsen 8. marts.

Han har sideløbende indklaget 44 medicinere for UVVU med påstand om, at de har gjort præcis det samme, som Klarlund bliver dømt for, nemlig forsømt at oplyse om genbrug af forsøgs materiale (krydsreferencer). Blandt de 44 er også nogle af Klarlunds kritikere, professorerne Niels Skakkebæk og Jens Rehfeld samt Ulla Feldt Rasmussen, der som medlem af UVVU var med til at dømme Klarlund.

Uredelighed bør forudsætte forsæt

"Klarlund-dommen er et makværk af flere grunde. Den værste fejl er, at UVVU tror, at de har ret til at fastlægge, hvad der er uredeligt. En anden fejl er, at syv af de otte forhold, som UVVU bebrejder Klarlund, slet ikke er uredelige i lovens forstand. UVVU gør sig i det hele taget skyldig i mange misforståelser af regelsættet, der gælder for UVVU. Dertil kommer, at UVVU anvender de nugældende regler i stedet for dem, der gjaldt, da Klarlund udgav de artikler, som UVVU kritiserer. Dette er en helt utrolig fejl, som i sig selv ville betyde, at afgørelsen ville blive tilsidesat, hvis den blev forelagt for en domstol", mener advokat Jens Ravnkilde"

"UVVUs regelsæt bør snarest muligt laves om, så det fremgår, at noget kun kan dømmes uredeligt, hvis det er gjort med forsæt, dvs. bevidst eller med åbne øjne. Dette svarer til de regler, der gælder i næsten alle andre lande i verden, herunder Sverige og Finland."

Men han vil ikke citeres for sin vurdering af de mulige konsekvenser af at indføre 'forsætlighed' – selv efter, at FORSKERforum har interviewet ham om spørgsmålet. Pr. mail giver han et ikke-svar på FORSKERforums spørgsmål.

Skal UVVU så til at lave motivgranskning og bevise, at noget er gjort med forsæt?



Forseelse: Medforfatter-ansvar og manglende referencer

Især to aspekter i sagen interesserer forskere, og adv. Ravnkilde omtaler dem begge: Dels "den ledende forfatters særlige kontrolpligt" og dels "udeladelser af oplysninger om genbrug af biopsimateriale"

"Påstanden om Klarlunds grove uagtsomhed ved at have overset Penkows billedmanipulation bygger på en fantasi om et særligt kontrolansvar for en ledende forfatter. Dette er en regel, som UVVU selv har opfundet til lejligheden. Klarlund skal dømmes efter samme målestok, som de øvrige medforfattere. Og hvad angår de fem undladelser af at omtale genbrugsmaterialer fra andre forsøg, så kan hun henvise til, at dette er gængs praksis og ikke strider mod god videnskabelig praksis", forklarer Ravnkilde. Han tilføjer, at intet land i verden har regler, der udtaler, at der skal henvises til genbrug af biologisk materiale.

"Hendes særlige ansvar er således en hjemmelavet fiktion fremført på grundlag af den fejlagtige opfattelse, at UVVU er bemyndiget til selv at fastlægge, hvad der er uredeligt. Jeg vurderer, at hvis hendes sag blev forelagt for en domstol, så blev anklagerne fejlet af bordet. Fejlene i afgørelsen er så åbenbare, at jeg vover den påstand, at ingen jurist vil komme UVVU til undsætning i denne

“UVVUs regelsæt bør snarest muligt laves om, så det fremgår, at noget kun kan dømmes uredeligt, hvis det er gjort med forsæt, dvs. bevidst eller med åbne øjne

Jens Ravnkilde

sag. UVVU er et forvaltningsorgan, som er underlagt kravet om lovlig forvaltning, og det er, hvad UVVU ikke har levet op til i dette tilfælde."

UVVU dømmer Klarlund med selvopfundne standarder

Ravnkilde anfører i sin gennemgang af Klarlundsagen, at UVVU etablerer nogle standarder, som de ikke har grundlag for i lovgivningen: "UVVU dømmer Klarlund for manglende kryds henvisninger, men det er en helt ny standard, som udvalget opfinder. Det fremgår, at 70 forskere har protesteret mod denne standard med henvisning til, at manglende kryds henvisninger er gængs praksis i den medicinske verden. Det kan derfor ikke være groft uagtsomt af Klarlund at overse en standard, som mange kolleger åbenbart også overser."

Men UVVUs fortolkning af de manglende krydsreferencer kunne måske skyldes, at udvalget vurderer, at den gængse medicinske praksis faktisk ikke er holdbar – at medicinerne trænger til at få strammet deres interne kodeks op?

"UVVU har ikke hjemmel til at stramme praksis op. Granskingsudvalget i Norge har en bemyndigelse til at sætte standarder for redelighed, men det har UVVU ikke. De konstruerer noget, som de ikke har ret til at konstruere, og bruger det derefter til at slå Klarlund oven i hovedet med".

Ravnkilde: Kender ikke Klarlund

Nogle vil spørge til Ravnkildes motiv for at engagere sig i sagen. Han oplyser, at han ikke kender eller har talt med Klarlund, hendes advokat eller hendes miljø:

"Jeg faldt over sagen på UVVUs hjemmeside, hvor en pressemeddelelse indeholdt klare juridiske fejl, som forbavsede mig meget. Først og fremmest omtalte den tilregnelighed i stedet for tilregnelighed; en helt elementær misforståelse".

Er Ravnkilde klar over, at han stikker fingrene ned i en voldsom rivalisering i medicinermiljøet mellem strammere og slappere – klagerne på den ene side og Klarlundflojen på den anden?

"Jeg kender ikke til den rivalisering. Den kan en jurist vel være ligeglad med".

Bedrageri med forskningsbevillinger

På Rigshospitalet er 3 læger meldt til politiet for at bruge forskningspenge til private formål, men den ville ikke gå på KU og AU

Skandalen på Rigshospitalet, hvor læger har brugt forskningsmidler til privat luksus, ville ikke kunne ske på universitetet, fastslår både økonomidirektøren på KU og sundhedsdekanen på AU. Begge steder er sikkerhedsnettet tilstrækkelig finmasket, fordi eksterne økonomimedarbejdere skal sige god for udgifterne.

”Hos os kan en forsker ikke kontere alene på projekter. Det kan kun ske sammen med en regnskabsmedarbejder. Og skulle der være tale om privatrejser – hvad enhver forsker ved, at man ikke må – så vil han ikke få konteret og bogført bilagene. Så nej, det vil ikke kunne lade sig gøre”, lyder forsikringen fra KU-direktør Jørgen Honore.

I sagen på Riget, der foreløbig har ført til, at tre læger er blevet bortvist og meldt til politiet, er forskningsmidler, som Rigshospitalet har haft det administrative ansvar for, blevet brugt til privat forbrug.

To af de tre læger, som Rigshospitalet har bortvist og meldt til politiet for bedrageri omkring forskningsmidler, har også været tilknyttet KU. Den ene – Peter Clemmensen – som klinisk 20 pct.s-professor og den anden som ekstern lektor. Men med fyresedlen og bedrageri-anklagen på Rigshospitalet, ryger KU-tilknytningen sig også en tur.

Fisketure og fødselsdagsfest

Jyllands-Posten afslørede i sommeren 2013, at en hjertelæge havde indsat store forskningsbevillinger fra medicinalvirksomheden MSD på en privat konto, og at en del af pengene er gået op i designmøbler til privatboligen, fisketure i de norske elve og en fest på restaurant Rex Republic i anledning af datterens 20-års fødselsdag.

Rigshospitalet valgte øjeblikkeligt at sende lægen hjem og meldte sagen til politiet, og siden er der blevet nedlagt navneforbud, selv om det altså allerede har været fremme i offentligheden, hvem der er tale om.

Men sagen afslørede, at noget i riget var råddent, og det fik ledelsen til at iværksætte en systematisk gennemgang af forskningskonti for alle læger på Hjertecenteret. I december kom så næste chok, da Rigshospitalet selv meddelte, at man havde meldt yderligere to læger til politiet for bedrageri med forskningsmidler. Den ene er Peter Clemmensen, der i 2008-2012 var formand for Hjertereforeningen, og som også bestred et professorat på KU.

Regelsæt blev ikke fulgt

For Clemmensens vedkommende drejede det private brug af forskningsmidler sig først og fremmest om ferierejser for familien, blandt andet en rejse til Kenya i 2008, hvor et professionelt ærinde blev efterfulgt af en 14 dages badeferie for hele familien.

I alt har Peter Clemmensen skullet tilbagebetale omkring en halv million kroner til Rigshospitalet for udgifter, han uretmæssigt har fået dækket. I et interview med Dagens Medicin erkender han, at han har haft rod i regnskaberne, men han forsvare sig med, at alle udgifter var blevet godkendt.

Angiveligt har det dog været muligt for Clemmensen og andre læger på egen hånd at godkende deres udgifter.

Universiteterne administrerer de eksterne midler, der finansierer universitetsforskernes budgetter. Og et sådan regelbrud ville altså ikke kunne finde sted på KU, mener Jørgen Honore, og det samme gælder AU, siger sundhedsdekan Allan Flyvbjerg: ”De universitære rammer er meget stramme. Man må ikke oprette private konti, og der skal altid kontra-signeres for udgifter. Bagved er der økonomiafdelinger, der yderligere går det her igennem”.

På universitetet vil der være en ledende professor eller institutlederen, der signerer for en forskers udgifter.

AU: Forskningsleder fabrikerede falske bilag

AU kan dog også tale med om forskere, der har misbrugt forskningsmidler. **Autisme-forskeren Poul Thorsen** var frem til 2009 ansat her som leder af forskningscenteret NANE, der levede højt på en enorm bevilling fra den amerikanske sundhedsstyrelse CDC. I dag

er han eftersøgt i USA for at have stukket forskningsmidler i egen lomme, og AU har selv en uafsluttet sag kørende mod Thorsen om udlæg på 8,7 millioner kroner.

Når sådan en sag kunne udvikle sig, skyldes det ifølge Allan Flyvbjerg, at forskningsmidlerne var placeret og administreret flere steder på en gang. Men at gardere sig mod dokumentfalsk vil altid være svært, påpeger Flyvbjerg, men han mener alligevel, at en Thorsen-sag ikke ville kunne udvikle sig i dag, fordi AU nu sørger for at have den fulde administrative kontrol over forskningsmidlerne.

KU: Penkowa-sagen

På KU nåede man også at få sved på panden i forbindelse med Penkowa-sagen, som ud over forskningssvindel også handlede om muligt misbrug af en bevilling fra IMK Almene Fond. KU valgte at tilbagebetale 2,1 millioner kroner ud af en samlet bevilling på 5,65 millioner. Sagen fik Rigsrevisionen til at undersøge KU's administration af forskningsmidler, og selvom der ikke var de store løftede pegefingre, var man ikke helt tilfreds.

”... den interne kontrol med regnskabsrapporteringer til tilskudsgiver var begrænset. Det samme var kontrollen med, at bevillingerne blev anvendt i overensstemmelse med de konkrete bevillingsbetingelser eller budgettet i bevillingsansøgningen”, konstaterede Rigsrevisionen blandt andet om deres kontrol-check.

Rapporten fik i 2011 KU til at stramme op om kontrollen: ”Opstramningen har gjort det fuldstændig klart, at det skal være en økonomimedarbejder, og ikke eksempelvis en institutsekretær, der konterer bilag sammen med forskeren. Og dertil kommer, at økonomimedarbejderne nu altid refererer til en central økonomiafdeling,” forklarer Jørgen Honore.

Private forskningskonti har ikke været praksis på KU i over tyve år. Men først ved selvejeloven fra 2006 blev det slået helt fast, at ansvaret for forskningsprojekterne lå hos universitetet og ikke hos den enkelte forsker.



lah

”Undervisere, der forsker.” Det må jo være på et universitet! Nej det er ej, eller hvad?

Begrebsforvirringen inden for de videregående uddannelser er tiltagende. Senest har professionshøjskolen bragt teksten i en reklamekampagne. Her lokker man altså studerende med, at de ligesom på universiteterne kan forvente forskningsbaseret undervisning, hvis de vælger en professionsuddannelse.

Forskningsønsket har været i professionssektoren i årevis, og nu er det ikke bare Metropol, der har fået forskningsnykker. Ved årsskiftet tvistede en lovændring det officielt, at forskning ikke helt er forskning, men en fællesum af forskellige aktiviteter. Herefter skal professionshøjskoler udbyde uddannelser og ”varetage anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsaktiviteter.” Videre hedder det, at uddannelserne skal ”bygge på forsknings- og udviklingsviden”. De fik pludselig ret til at bruge forskningstermen.

Dermed skulle sagen være klar. Professionshøjskolerne forsker og udbyder forskningsbaseret uddannelse, og lærerne forsker ved siden af deres undervisning. Professionshøjskolerne er vupti blevet til noget, der ligner universiteter.

Professionssektoren: Det officielle forskningsbegreb

Men sådan er det så ikke alligevel, indrømmer **Tobias Høygaard Lindeberg**, der er prodekan for Det Samfundsfaglige og Pædagogiske Fakultet på Metropol. For dels er det

Lov: Professionshøjskoler skal ”forske”

Folketinget vedtog kort før nytår et forslag, der slår fast, at professionshøjskoler har til opgave at bedrive forskning. I professionshøjskoleloven hed det før, at skolerne skulle fungere som ”udviklings- og videncentre”, men i den nye lovtekst hedder det nu, at de skal ”varetage praksisnære og anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsaktiviteter.”

I lovforslagets bemærkninger uddybes hensigten: ”Med forslaget præciseres det, at underviserne på professionshøjskolerne som en naturlig del af deres virke på kvalificeret vis indgår i praksisrettede og anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsaktiviteter, dvs. indsamling, bearbejdning og formidling samt produktion af relevant faglig viden, i samspil og konkrete samarbejder med virksomheder, andre uddannelses- og videninstitutioner mv.”

Forskning og alligevel

Professionshøjskole brander sig på at have lærere, der forsker. Men vores forskningsbegreb



Professionshøjskolen Metropol lokker nye studerende med 'undervisere der forsker' i denne banner-reklame. (Fra videnskab.dk)

endnu langt fra alle undervisere, der forsker, og dels er forskning på professionshøjskoler og forskning på universiteter to forskellige ting:

”Vi har godt nok en målsætning, der hedder: undervisere, der forsker. Men det skal forstås som ’forskning og udvikling’. Ifølge loven er det både forskning og udvikling forstået ud fra den officielle definition af forskning, men også videnomsætning og innovationsaktiviteter, som ikke lever op til kravene i den officielle definition.”

Han henviser til, at der findes det officielle forskningsbegreb, som er defineret i den internationale Frascati Manual, men at professionshøjskoleloven bruger begrebet ”praksisnære og anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsaktiviteter”.

”Hvis vi for eksempel laver et udviklingsprojekt i skolesektoren, hvor vi arbejder med nogle lærere på en skole omkring deres undervisning, så vil det ikke falde ind under Frascati Manualens definition,” forklarer Lindeberg, der selv har en ph.d.-grad fra CBS.

Anvendelsesorienteret og ikke fri forskning

Han peger også på, at professionshøjskolerne ikke kan udøve fri forskning lige som universiteterne.

”Der står i loven, at vores forskning og udvikling skal være rettet mod de problemstillinger, professionen står over for, og være relevant for de uddannelser, vi udbyder. Så det er ikke fri forskning. Der skal være en direkte anvendelighed.”

Sker der ikke en udvanding af forskningsbegrebet, når professionshøjskolernes ’forskning’ defineres anderledes end på universiteterne?

”Set fra min stol kan jeg kun forholde mig til, at der er to FoU-begreber, det officielle i Frascati Manualen, og det, som står i vores lovgrundlag. Når vi taler forskning og udvikling inden for rammerne af Frascati arbejder

vi med det samme begreb som er gældende for universiteter og i øvrigt også for erhvervs-livet. Husk på at 2/3 af al registreret forskning i Danmark sker i det private erhvervsliv. Så i den forstand: Nej, det er ikke en udvanding.”

Vision: 600 lærere skal have FoU

Forskning på professionshøjskolerne er ikke et nyt fænomen. Ifølge professionshøjskoler-nes rektorforening blev der i 2012 brugt i alt 384 årsværk på forskning og udvikling (FoU). Men i en lovændring kort før nytår blev det slået fast, at forskning og udvikling er en af professionshøjskolernes opgaver, og at de fastansatte undervisere skal deltage aktivt i FoU-aktiviteter.

” Vi har godt nok en målsætning, der hedder: undervisere, der forsker. Men det skal forstås som ’forskning og udvikling’
Prodekan Lindeberg, Metropol

Det krav er også blevet bemærket på Metropol. Her er målsætningen, at alle faste lærere inden 2020 skal have deltaget i FoU-aktiviteter. Det betyder, at der over de kommende 6 år skal igangsættes projekter med medvirken fra størstedelen af skolens mere end 600 lærere. En stor mundfuld, erkender Tobias Høygaard Lindeberg.

”Det er et ambitiøst mål, som jeg tror, kan nås. Men det er ikke sikkert. Og skulle vi i 2020 kun være kommet i mål med 80-90 procent af underviserne, fordi vi ikke kunne finde ressourcer til resten, så er det ikke en kæmpe fiasko,” siger han.

Behov for ekstern finansiering

I finansloven 2013 blev der afsat 268 millioner årligt i tre år til forskning og udvikling på professionshøjskolerne, og det er bl.a. herfra,

vel ikke forskning ...

eb er ikke det samme som universiteternes, forklarer professionssektoren

at pengene skal komme. Men det gør det ikke alene. Der skal hentes penge ude i byen, hvis Metropols – og politikernes – ambition skal nås:

”Vi arbejder målrettet og med stigende succes på at hente eksterne midler hjem. På Metropol har vi blandt andet fået to ph.d.-stipendier fra Det Fri Forskningsråd. Vi får også midler fra offentlige styrelser, der har forskellige former for FoU-midler, og så kører vi forsknings- og udviklingsprojekter i nogle kommuner, som de selv medfinansierer,” forklarer Tobias Høygaard Lindeberg.

En væsentlig detalje omkring finansieringen er desuden, at kravene til brugen af FoU-midlerne fra finansloven henholder sig til Frascati-definitionen. Nogle aktiviteter inden for professionshøjskolelovens udviklingsdefinition vil altså ikke kunne dækkes af finanslovsmidlerne.

Kun få har ph.d.-grad og kvalifikationer

Forskellen på universitetsforskning og professionshøjskoleforskning ses også på de ansattes forudsætninger. På universitetet er en ph.d.-grad i almindeligvis en forudsætning for at kunne bedrive selvstændig forskning. Men på professionshøjskolerne har de færreste lærere en ph.d.-grad. Faktisk behøver man end ikke have en kandidatgrad, hvis man blot har kvalificeret sig gennem sin praktiske erfaring.

Lærere har praktiske erfaringer at trække på, og de skal også deltage i FoU-aktiviteter, siger prodekanen: ”Mange af vores undervisere er ikke officielt forskningskompetente. Det er et vilkår. Jeg tror bestemt ikke, nogen forestiller sig, at vi skal udskifte vores undervisningskorps”.

Giver det mening at reklamere med forskere, når det rettelig er bachelorer, der kaldes forskere?

”Vi vil aldrig have forskningsprojekter, der alene er bemandet af bachelorer. Den måde, vi vil udmønte det på, er at folk arbejder sammen om projekter, og nogle af dem har så de formelle kompetencer og kan stå for forskningsledelsen. Men der er masser af opgaver i forskningsarbejde, du kan varetage uden formelt at være forskningskvalificeret.”

Fagfælle men ikke peer-review

I forskerverdenen bedømmes, godkendes og anerkendes forskning i peer-reviews

kvalitetsvurderinger. Prodekanen har deltaget i udarbejdelsen af rapporten omkring professionshøjskolerne forskningsindsats – det såkaldte FoU baseline projekt – som kom i sensommeren 2013. Rapporten kommer med bud på, hvordan man bedømmer omfanget og resultater af FoU-arbejdet, blandt andet

ved at tælle på antal af artikler og bøger. Men videnskabelig kvalitetsvurdering fra universitetsverdenen (peer-review) er ikke et krav, der – som udgangspunkt – bliver lagt på Professionshøjskole-forskningen.

På Metropol er det dog planen, at man inden for tre år skal have en såkaldt fagfællebedømmelse af de forskningsmiljøer, man er i gang med at opbygge: ”Der er ingen, der opbygger excellente forskningsmiljøer på 3 år. Så det skal være en bedømmelse af, hvad der er opnået, og hvad vejen fremad er. Og jeg kan da ikke forestille mig, at der ikke skal være repræsentanter fra andre forskningsmiljøer i det fagfælle-udvalg”.

lah

Opdeling i a- og b-forskning

Professor Katrin Hjort kalder det et skræk-scenarie, hvis der udvikler sig a- og b-forskning på henholdsvis universiteter og professionshøjskoler

”Grammatisk set er det korrekt: Metropol har undervisere, der forsker”, siger **Katrin Hjort**, SDU-professor i uddannelsesvidenskab, om den bannerannonce, som professionshøjskolen Metropol bruger til at markedsføre sig med over for nye studerende.

Men får man ikke det indtryk, at skolen leverer forskningsbaseret undervisning?

”Det er de associationer, der kan komme ud af det, men det må stå for læserens egen regning. Det er rigtigt, at de har undervisere, der forsker – selvom det jo langt fra er alle, der gør det,” lyder den lakoniske kommentar fra Katrin Hjort.

Udvandning: Politiske ambitioner skudt over mål

Hun vurderer, at der med den nye lovændring er sket en øget ligestilling mellem universiteter og professionshøjskoler, fordi sidstnævnte nu formelt tildeles forskningskompetence. Alligevel frygter hun, at de politiske ambitioner for professionssektorens forskning er skudt over målet.

”I teorien kan man godt lave nogle teamkonstruktioner, hvor nogle, der ved noget om design og metode, kan styre slagets gang. Men om ressourcerne er til stede for at sikre ordentlig kvalitet og forskningsledelse, er jeg ikke sikker på,” siger hun.

Er der risiko for udvandning af forskningsbegrebet, når man opererer med forskellige definitioner?

”Det er jo skræk-scenariet at man har a- og b-forskning, hvor det ene er bedre end det andet. Selvfølgelig vil der også kunne laves

a-forskning på professionshøjskolerne, men betingelserne for det er bare ikke optimale, så det vil næppe blive det generelle billede,” siger Katrin Hjort.

Fusionsforslag

Udviklingen i Danmark adskiller sig til dels fra det, der sker hos vores nordiske naboer, hvor man er begyndt at fusionere professionshøjskoler og universiteter. I professor Hjorts øjne ville det også herhjemme være en bedre løsning end gradvist at omdanne professionshøjskolerne til universiteter, hvilket hun ser som et politisk ønske.

”I Danmark er det tilsyneladende ambitionen at vi skal fastholde to søjler. Men for mig at se vil en fusion være en bedre løsning i et så lille land som vores. Jeg ville ønske, at vi kunne samarbejde mere på tværs, frem for at konkurrere,” siger Katrin Hjort.

Hun forestiller sig et ideal-scenarie, hvor universiteter og professionshøjskoler skabte tværgående forskningsmiljøer. Deltagerne her skulle være forskningskvalificerede fra begge sider, men også lærere uden formel forskningskompetencer kunne medvirke i forskningsassistent-lignende roller.

Det er dog ikke et scenarie, hun selv anser som realistisk i den nærmeste fremtid.

”Institutionerne er desværre mere optaget af at markere sig over for hinanden. Så den enkleste løsning er at opretholde murene, lave a- og b- hold og ligge og konkurrere om midlerne. Jeg synes bare ikke, det er den bedste løsning.”

lah

Giv god tid til dialog

Professor, dr.jur. Henrik Øregaard Dam - "Dam" - tiltrådte 1. februar som rektor ved SDU. Han kommer fra en stilling som dekan ved KU-jura

Hvorfor blev du valgt – hvad solgte du dig på?

"Jeg 'solgte' mig ikke. Jeg redegjorde for min ledelsesstil, mine resultater som dekan på KU og mine visioner for SDU. Det handler om, hvad der gør SDU til noget særegent og unikt, og hvad man skal fremadrettet. De danske universiteter har jo forskellig profil. Forskellen mellem KU og SDU er fx, at KUs strategi præges af, at man tager udgangspunkt i den klassiske grundforsknings vilkår og ikke på samme måde som SDU sætter de studerende i centrum. SDU har allerede nu regional forankring i flere byer og et tættere samarbejde med omverdenen, og den nye strategi er også rettet mod de studerende og mod internationalisering.

Hvad er dit image på KU – og hvordan vil du karakterisere din ledelsesstil?

"Det må du spørge andre om! Men jeg har et højt ambitionsniveau, så jeg kan være kontant og krævende. Men jeg er også resultatorienteret og forsøger også at være medinddragende. Og skal man skabe resultater, så skal det ske i samarbejde. Jeg er ikke typen 'ikke så meget snak' – tværtimod mener jeg, at man skal give sig tid til dialog, hvor man finder målsætninger og løsninger, som er de rigtige. Hellere en samtale for meget end en for lidt. Og vel kan det være tidskrævende. Men det er min erfaring, at den tid, man bruger til at drøfte ting igennem, kommer tifold tilbage, når noget skal implementeres. Dialogen er med til at skabe forståelse og motivation hos alle.

Hvorfor er du stort set ukendt i offentligheden – hvor har du været mest i orkanens øje / i offentlighedens søgelys?

"Nu er det jo ikke et mål i sig selv at være kendt. Men der har da på de indre linjer på KU-jura været stor interesse om dekanen, da vi lavede en stor studiereform med omlægning til problembaseret læring. Det gik da ikke helt stille for sig.

Og så kommer en uddannelse med 800 studerende da engang imellem i mediernes søgelys, fx da vi i 2006 i en overgangsperiode havde to studieordninger, men havde svært ved at finde lokaler, så de studerende måtte undervises helt frem til kl. 20.

Du har ry for at modernisere KU-jura med fx problembaseret læring m.m. - hvad vil du overføre til SDU?

"SDU har ikke det samme problem, så jeg skal ikke overføre noget!

Men tidligere var KU-jurafakultetet præget af traditionel masseundervisning ved forelæsninger med op til 400 tilhørere, og nogle studerende kunne således have op til 20 konfrontationstimer om ugen – hvilket jo lyder fint i relation til de 12 timers undervisningsgaranti, som nogle universiteter har givet. Men problemet med masseundervisningen var, at læringsudbyttet var meget lavt, og ingen troede på det. Så da vi havde lavet nogle målinger og haft et år med adskillige workshops med både lærere og studerende, blev studieformerne drastisk ændret, så de studerende nu er på holdundervisning med 20 personer, og de har 12-15 timers konfrontationsundervisning om ugen. Og reformen er en succes, målinger viser mere aktive studerende, og censorcorpset melder også positivt tilbage.

Hvad angår modstand i lærercorpset mod opgøret med forelæsningerne, så købte mere end halvdelen reformen med det samme, mens ca. 30 pct. var skeptiske – men de har også købt den i dag.

Vel blev det noget dyrere at drive. Men heldigvis blev samf-taksometeret forhøjet med 5000 kr. årligt pr. studerende, så reformen faktisk hænger økonomisk sammen.

Hvad synes du er hovedproblemet internt på universiteterne – som ledelserne selv har ansvar for?

"Jeg vil ikke tale om hovedproblemer, men om hovedudfordringer – og der er ingen generisk fællesnævner for alle universiteterne. Men på SDU mener ledelsen, at det er en løbende udfordring at skabe medarbejderskab blandt både de studerende og ansatte. Det kan måske lyde meget managementagtigt, men det handler om at give noget indhold i hverdagen. Det skal komme nedefra i organisationen – og det er en kæmpeudfordring.



“Jeg er ikke typen 'ikke så meget snak' – tværtimod mener jeg, at man skal give sig tid til dialog, hvor man finder målsætninger og løsninger

Henrik Øregaard Dam

SDU er et tek-nat –domineret universitet, men du er jurist? – hvad har du lært om balancering mellem fakulteterne?

"Jeg køber ikke en præmis om, at det er tek-nat –domineret, for vi er også stærke på de andre områder, og der er en fin balance. Samf-fakultetet er faktisk det største målt på studerende, mens sund er det på drifts-omkostninger, fordi de har laboratorier og infrastruktur.

Det var i ældre tider, at der var ressourcekampe mellem fakulteterne og 'dekanvælde'. I dag sidder der en direktion, som træffer beslutninger efter en drøftelse mellem dekaner og rektor. Og det er da min erfaring, at dekanerne ikke udelukkende taler for deres fakultet, men også har forståelse for det fælles. Men er der uenighed, så er det jo Rektor, som træffer en beslutning"

Vil du love SDUs vip-personale medbestemmelse eller medindflydelse – og hvad betyder checks-and-balances i ledelse?

"I min ledelsesstil er det ikke afgørende, om man kalder det det ene eller det andet, men det er da klart, at loven ikke taler om faktisk medbestemmelse til personalet på prioriteringer og beslutninger. Men min holdning og stil er også, at Rektor og resten af direktionen skal være synlige og møde forskerne og medinddrage dem. Og grænserne her er så flydende – og helt situationsafhængige - hvor hvis de ansattes synspunkter faktisk bliver hørt og inddraget, så har personalet jo haft indflydelse - og en slags medbestemmelse..."

Hvor tænker han bedst?

”Det kommer an på, hvad der skal tænkes. Jeg kan ikke tænke i rum, hvor der er musik og støj rundt omkring. Hvis det er komplicerede sager, så bedst alene og på mit kontor – ikke derhjemme, for jeg har småbarn (jeg har lige haft barselsorlov, før jeg kom til SDU). Hvis det handler om visioner og strategier, så sker det bedst i samarbejde og direkte dialog med andre.

Men jeg har da arbejde med hjem hver dag og i weekenden. Det er en del af det at være chef og det at have et spændende arbejde.

VOXPOP

Hvilken fagbog har betydet mest for ham?

”Ikke en bestemt fagbog på mit eget område, skatteret. Men dannelsesmæssigt måske mest i historisk litteratur og biografier om statsledere. Jeg har haft stor interesse i krigshistorie, især optakterne til 1. og 2. verdenskrig, om hvad der udløste krigene. Men jeg har ingen favoritter blandt statslederne – heller ikke Churchill, selv om han har været meget populær.”

Har han nogle private hobbies?

”Jeg kan godt lide at læse, jf. ovenfor. Så er jeg meget filminteresseret med en stor samling af alt muligt.

Jeg ved godt, at det er meget moderne, men jeg er dårlig til at se TV-serier. Har dog set de første årgange af ”House of cards” og ”Game of thrones”, for på netflix kan man selv vælge tidspunktet. Det er god underholdning og afslapning, især sent på aftenen. De to serier er ekstremt godt lavet og med spændende manus’er. At de handler om intrikate magtspil om magt og forvaltning er vel helt tilfældigt ...”

Og så kan jeg godt lide at gå ture i naturen, hvor jeg altid har et kamera med. Ikke for at fotografere dyr, men faunaen, for det kræver ekstremt godt udstyr at fotografere dyr i fart og på afstand.

Nu er han flyttet til Odense – hvad skal en københavner dog lave i udkants-Danmark?

”Åh, tilbuddene er såmænd de samme, som i København. Der er måske lidt længere til operaen og balletten, men der kommer jeg alligevel sjældent. Men nu har jeg trods alt boet her en måned, og har haft travt med at indrette ny bolig, men det er mit indtryk, at der er masser at lave på Fyn – såvel arbejdsmæssigt som privat”.

FORSKERforum

FORSIDEN ARKIV 1996-2014 TILMELD FOFONEWS KONTAKT OS

Rektorer: Relevans-kritik på helt forfjet præmis

17. februar 2014

Akkrediteringsinstitutionen (AI) – som skal kvalitetsgodkende studier – kritiserede i sidste uge uddannelser for ikke at være relevante for arbejdsmarkedet. Der er ”mangelfuld relevans og aftagerdialog”, lød referater i aviserne. AI giver dumpekarakter i jobrelevans til næsten halvdelen af uddannelserne, bedømt på hvordan studiers rådgivende aftagerpaneler fungerer. På den præmis dammer AI, at disse uddannelser ikke er relevante for arbejdsmarkedet (se [AI-analyse her](#)).

Talmanden for uni-reaktorerne Ralf Hemmingsen reagerede med en skarp afvisning: **”Akkrediteringsinstitution på glatis”**: AIs relevans-kriterier er formelle, for bedømmelsen er udelukkende baseret på graden af aftager-involvering på uddannelsen, ikke på uddannelsernes fokus, indhold, orientering mod arbejdsmarkedet eller arbejdsgivers vurdering af kandidaters kvalitet. Men det er helt forfjet, for relevans kan ikke måles på antal møder i aftagerpaneler (Politiken 16.febr.).

Og nu er **AIs direktør Anette Døge** gået i flyverskjul. Hun vil ikke besvare de kritiske spørgsmål om analysen, som er skriftligt fremsendt af FORSKERforum. Der henvises lakonisk pr. email til AIs lovgrundlag, da **FORSKERforum spørger, hvem der har udformet analysen og kriterierne bag?**

Relevans er et af de fem kriterier, som AI bedømmer uddannelser på. Det er et krav til nye uddannelser, at man har involveret relevante aftagere. Og på eksisterende uddannelser vurderes, om der er løbende dialog med aftagere og dimittender om beskæftigelsessituationen. Men netop det relevans-kriterium er det, som uddannelserne har sværest ved at ”opfylde på et tilstrækkeligt højt niveau”, konkluderer AI-notatet.

AI-notatet offentliggøres påfølgende tæt på Produktivitetskommissionens anbefalinger om jobrelevans og på Uddannelsesstjek-udvalgets nedsættelse, så AI melder sig ind i en stærkt politiseret debat. Men nu er det altså umuligt at få AI-direktørens svar på: **1. Hvem der har foranlediget / bestilt relevans-rapporten netop nu? 2. Nogle vil sige, at AIs relevans-fortolkning er selektiv og politiseret? 3. Har ACE ikke lavet et enormt selvmål, når man netop har genakkrediteret en masse studier – for så kort tid efter at mistænkeliggøre dem i en relevans-rapportering?**

Tidligere nyheder

5. februar 2014
Rektorkollegiet sender abe retur til politikerne

29. januar 2014
AU-nedtælling til 4. februar

28. januar 2014
9. januar 2014
Lektor: Hver tredje studerende uegnet

NYHEDSFIELD

272

The screenshot shows the FORSKERforum website interface. At the top right, there is a search bar and a 'Seg' button. Below the navigation bar, there is a grid of article thumbnails. The main article is titled 'Rektorer: Relevans-kritik på helt forfjet præmis' and is dated 17. februar 2014. To the right of the main article, there is a sidebar with a list of other articles, including 'Fra nyeste blad: Fyres efter funktionærloven og nix mere', 'KU-reaktor: Ikke en ytringsdømstol', and 'AUs massefyringer sat i proces'.

Fra nyeste blad:

Fyres efter funktionærloven og nix mere

KU-reaktor: Ikke en ytringsdømstol

AUs massefyringer sat i proces

Hvad nu, UVVU?

Forskerundersøgelsen

Se sidste nyt på forskerforum.dk Abonnér på de løbende nyheder

Ph.d.-studiet ikke bare en dans

Ph.d.-studerende fra de tørre videnskaber er ofte usikre og ensomme, mens kollegerne i de våde områder til gengæld kan være for

Respekt og tilhørsfølelse er ingen selvfølge for ph.d.-studerende på Aarhus Universitet, fortæller en konklusion på en AU-undersøgelse om ph.d.ernes oplevelse af kvaliteten i ph.d.-forløbet.

En spørgeundersøgelse blev sendt til universitetets flere end 2200 ph.d.-studerende og besvaret af næsten 4/5. Den afslørede, at der overordnet er pæn tilfredshed omkring kvalitet og forløb. Men tallene afslører også, at ph.d.-medaljen for ganske mange har en markant bagside.

En fjerdedel kan således ikke bekræfte, at de føler sig "som en del af forskerfællesskabet her på stedet". 18 procent føler sig ikke respekterede som medforskere, og ti procent oplever, at forskningsmiljøet er prøvet af en hård og negativ tone.

Forskel mellem hårde og tørre områder

Undersøgelsen afslører imidlertid også, at der er markant forskel på hvordan ph.d.-studerende på henholdsvis de våde og de tørre områder har det. Problemer med manglende respekt, manglende tilhørsforhold og hård tone er særligt udpræget på de tørre områder – henholdsvis **Arts (AR)** og **Business and Social Sciences (BSS)**. På BSS er det således 42 procent, der ikke føler sig som en del af forskerfællesskabet i deres daglige miljøer, og begge steder synes 18 procent, at tonen er hård og negativ. På disse områder er der også mere udtalte problemer omkring ensomhed i hverdagen og usikkerhed omkring kvaliteten af eget arbejde.

På de to andre områder – **Health (HE)** og **Science & Teknologi (ST)** – er disse problemer markant mindre.

Venligere tone i våde videnskaber

Lektor Gitte Wichmann-Hansen fra Center for Undervisning og Læring har været projektleder på undersøgelsen, og for hende sender resultaterne og forskellen på de fire områder et klart signal om, at der er ting, man kan lære af hinanden. Hun kæder forskellene sammen med fagtraditionerne, hvor man i de våde videnskaber ofte arbejder flere sammen om fælles projekter, mens de tørre oftere sidder alene med arbejdet.

"Det er tydeligt, at man i de våde områder føler sig mere integreret, og at miljøerne

Tabel 1.2. Svarfordeling på et udvalg af spørgsmål.

	AU	AR	BSS	HE	ST
Forskningsmiljøet (Delvis enig + Enig)					
Jeg føler mig som en del af forskerfællesskabet her på stedet	74%	64%	58%	82%	76%
Jeg føler mig respekteret som medforsker her på stedet	82%	75%	68%	90%	83%
I dette forskningsmiljø bliver ph.d.-studerendes forskning anerkendt, selvom den måske ikke er banebrydende	77%	68%	57%	87%	79%
Der er en stemning af, at det er sjovt at arbejde sammen om forskningsopgaver	71%	56%	49%	82%	74%
Man kan tale åbent om såvel succeshistorier som fiaskoer med sine kollegaer	76%	63%	58%	84%	80%
Her på stedet fremlægger og diskuterer vi regelmæssigt hinandens forskning	70%	56%	53%	81%	72%
Jeg oplever at forskerne her er hårde og negative fremfor konstruktive i deres feedback på hinandens arbejde	10%	18%	18%	8%	7%
Folk synes at være meget konkurrenceprægede over for hinanden	28%	40%	36%	24%	25%

Udvalg af svar fra AU-rapporten om kvalitet i ph.d.-forløbet. Procenttallet viser andelen, der har erklæret sig enig eller delvis enig i udsagnet. (AU = universitetet samlet, AR = Arts, BSS = Business and Social Sciences, HE = Health, ST = Science and Technology.)

generelt har en venligere omgangsform. På de tørre områder føler man sig mere isoleret, og der er en mere hård omgangstone. Så nogle af de knapper, man kan skrue på, er at sikre, at ph.d.ere på tørre områder bidrager til fælles forskningsaktiviteter og kommer med i mødefora, hvor både juniorer og seniorer drøfter forskning med hinanden," siger hun og henviser også til, at kun godt halvdelen af de 'tørre' ph.d.-studerende oplever, at man regelmæssigt fremlægger og diskuterer hinandens forskning.

Hun har imidlertid ikke nogen forklaring på, hvorfor der er en hårdere tone i humaniora og samfundsvidenskaberne: "Nej. Den hårde, negative tone er svær at forklare. Det er muligvis noget, som ikke ligger i forskningstraditionerne. Men jeg vil ikke rode mig ud i en forklaring."

Vejledere overtager projektstyring

En del af forskellene på de fire områder ligger ifølge Gitte Wichmann-Hansen også i selve vejledningen. Hvor vejledningen på de tørre områder kan være forholdsvis sparsom og begrænse sig til få vejledermøder med måneders mellemrum, er der på de våde områder ofte et tæt samarbejde mellem vejleder og ph.d.-studerende – det, Wichmann kalder *hands-on vejledning*.

Alligevel vil hun ikke ubetinget pege på hands-on modellen som den ideelle løsning. Den har nemlig også sine bagsider, der kommer til udtryk i undersøgelsen.

"Det er en vejledningsform, der har tendens til at være ret kontrollerende og intervenserende, hvor vejleder for eksempel definerer milepæle og mål, træffer beslutninger om metode og litteratur og i enkelte tilfælde overtager skrivningen. Det har en tendens til at mindske de studerendes følelse af selvstændighed, og nogle føler sig som udnyttet arbejdskraft," fortæller hun.

Hun henviser til, at der er langt flere 'våde' ph.d.-studerende, der oplever at vejlederen har klare præferencer for retningen i projektet, og at hver femte har oplevet, at vejlederen har overtaget skrivningen. Tilsvarende er følelsen af selvstændighed og kontrol mindre på de våde områder.

Eksterne midler skaber mere kontrol

Undersøgelsen belyser også ekstern finansierings betydning. Det er med til at gøre vejledningen mere hands-on.

"Undersøgelsen viser en signifikant sammenhæng mellem ekstern finansiering og hands-on-vejledning. Det kan være vejlederen, der selv har søgt penge til projektet, og det skaber måske ekstra pres for at tage

is på roser

meget under vejleder-tøflen, viser ny rapport

styringen. Det mønster ses på alle områder – også på de tørre fagområder,” fortæller Gitte Wichmann-Hansen, som mener, at ph.d.-skolerne er nødt til at overveje, hvordan man håndterer den dobbeltrolle, forskere får, når de i realiteten både er vejledere og arbejdsgivere for ph.d.-studerende.

Ph.d.-vejledning kan således virke som et valg mellem pest eller kolera. Enten den ’tørre’, hvor den ph.d.-studerende har stor selvstændighed, men kan komme til at betale en pris i form af ensomhed, usikkerhed og manglende forankring, eller den ’våde’, hvor vejlederen spiller en meget aktiv rolle med risiko for at reducere den ph.d.-studerende til en assistent i forhold til projektet.

Billige forbedringer

Gitte Wichmann-Hansen tror imidlertid, at man kan vende billedet og bruge det positivt, altså at der er to modeller.

”I stedet for at sige – enten eller – eller pest eller kolera, så må vi tage det bedste fra begge verdener. Man kan godt lære noget af hinanden uden at give køb på særtiditioner. Vejledningen kan blive for distanceret, men den kan også blive for styrende. Og det er noget, der skal afstemmes med de studerende i forløbet. Og behovene kan også ændre sig undervejs. Man kan næsten se vippen for sig – det er spørgsmålet om at finde balancen,” siger hun.

Overordnet viser undersøgelsen, at ph.d.-studiet ikke er en dans på roser. En del af de adspurgte har oplevet stærke stress-symptomer, ensomhed og følelsen af at stå alene med projektet, uden at kunne komme videre.

Om dette er et problem, og hvor stort problemet er, kommer ifølge Gitte Wichmann-Hansen an på, hvilket perspektiv, man anlægger: ”Ser man ud over det europæiske landskab, så er tallene i undersøgelsen ikke alarmerende. Men man kan også sige, at alt over 1 procent er uacceptabelt. Det er et ledelsesspørgsmål. Man kan sige, at det ligger i forskningsjobbet, at man af og til er stresset og ensom. Omvendt vil jeg sige, at vores tal også dokumenterer, at mange faktisk ikke er pressede, udkørte og ensomme. Så det er ikke en nødvendighed, og institutionen kan gøre meget for at undgå det, uden at det behøver koste en masse”

lah



Dekan: For hård kollegial kultur

Stress, ensomhed og manglende kollegial anerkendelse er hverdagen for mange ph.d.-studerende på AU. Men sådan skal det ikke være, fastslår AUs samf-dekan Svend Hylleberg. Han vil straks sætte et arbejde i gang for at forbedre forholdene.

”Vi tager det dybt alvorligt, og vi kommer ikke uden om, at det kræver, at der bliver foretaget nogle ting, der forbedrer situationen,” siger han som reaktion på undersøgelsen blandt de ph.d.-studerende.

Svend Hylleberg er formand for ’Talentbåndet’ på AU, som skal koordinere og lægge strategien for ph.d.-skolerne og udviklingen af forskningstalenter. Og det er netop Talentbåndet, der har bestilt ph.d.-undersøgelsen.

Selv er Hylleberg ikke chokeret over, at ph.d.-studiet kan være en hård tid med vanskelige perioder både fagligt og personligt. Alligevel er der resultater af undersøgelsen, som kommer bag på ham.

”Nogle steder er jeg lidt overrasket over, at man ikke har et bedre kollegialt miljø, og at tonen er hård. Det er jo noget, vi i forvejen har forsøgt at gøre meget ved. I gamle dage, da jeg var ung, var det sjældent, man fik andet end kritik. Det har vi forsøgt at ændre, men der er så stadig steder, hvor det stadig er udtalt,” konstaterer han.

Det er jo ikke mindst på dit eget område – BSS – at der er en hård tone og at ph.d.-studerende føler, de ikke er en del af det faglige fællesskab?

”Ja, men der er så også forskelle fra fag til fag, så det er ikke området som sådan, der er afgørende. Men det er klart – arbejder du sammen med mange i et laboratorium, så er man tættere på kollegerne, mens ph.d.-projekter på tørre områder fortrinsvis er enkeltmandsprojekter,” siger Svend Hylleberg.

Dekanen peger selv på skismaet mellem vejledningen, der lader den ph.d.-studerende stå alene med problemerne, og så hands-on-vejledning, der helt overtager styringen på projektet.

Får ph.d.-vejledningen for megen lov til at sejle sin egen sø?

”Nej, det mener jeg ikke. På mit område er vi ved at sende alle medarbejdere – også gamle professorer – gennem et 80 timers kursus i vejledning, så det er noget, vi har fokus på i forvejen.”

Ifølge dekan Hylleberg skal undersøgelses resultater behandles på samme måde som en APV-undersøgelse med drøftelser i institutter og samarbejdsudvalg, hvilket skal udmønte i handlingsplaner for, hvordan man skaber bedre forhold for ph.d.-studerende.

”Vi kan ikke fjerne alle problemer, og jeg tror ikke, man undgår, at nogle er pressede og føler sig lidt ensomme. Men jeg tror helt klar, vi kan gøre det bedre. Jeg vil bare helst ikke sige nu og her, hvad der skal gøres. Det er vigtigt, at vi tager de drøftelser i fællesskab,” slutter dekanen.

Ph.d.-stipendiat - studerende eller

Karriereudvikling: Når man ikke føler sig som rigtig medarbejder, er det svært at stille krav om gode arbejdsforhold, fortæller lektor

De er fuldtidsansatte medarbejdere med løn og pension, men af navn er de studerende. Rollen som ph.d.-stipendiat – eller ph.d.-studerende, som det hedder i daglig tale – kan være en modsætningsfyldt størrelse. Det fortæller lektor **Hanne Dauer Keller** fra AAUs Læring og Filosofi. I 2012-13 gennemførte hun med to kolleger et karriereudviklingsforløb for ph.d.-studerende ved KU, SDU, AU og AAU. En del af kurset handlede om de arbejdsmiljømæssige udfordringer, og her er netop det diffuse tilhørsforhold et tilbagevendende problem.

”Der er stor forskel på, om man indgår i det faglige miljø som en studerende, der bare skal have eksamen og ud af klappen, eller en kollega, der indgår i det faglige fællesskab på lige fod. For eksempel er ph.d.-studerende nogle steder ikke med til visse af forskningsmiljøernes møder. Det er en af de måder, forskningsmiljøerne selv kommer til at markere, at der er forskel på folk,” fortæller Hanne Dauer Keller.

Taknemmelige ph.d.-studerende

Som en del af kurset skulle deltagerne lave en kort udviklingsplan, hvor de blandt andet skrev, hvad de kunne tage med fra kurset. Her skrev en deltager følgende:

”Jeg bemærkede, at kurset kunne give os ph.d.-studerende en identitet som faktiske medarbejdere med rettigheder og muligheder for at stille krav og sige til og fra. Det kunne flytte os væk fra at betragte os selv som nogle, der skal være taknemmelige for den position, vi besidder, og som skal gøre en ekstra indsats for at få lov at blive.”

Ifølge Hanne Dauer Keller gør den udbredte holdning af ”taknemmelighed” og usikkerhed omkring egne rettigheder, at ph.d.-studerende ikke selv stiller krav til arbejdsforholdene: ”Det med at diskutere arbejdsmiljøet ligger de studerende utrolig fjernt. Der er stærk tendens til at individualisere problemerne. Hvis man for eksempel ikke føler, der er kontakt til de andre medarbejdere, så tænker man, at det nok er en selv, der ikke er udfarende nok.”

Snydes for MUS-samtaler

En anden udfordring, som Hanne Dauer Keller ser her, er, at de ph.d.-studerende sjældent er særlig godt repræsenteret i de samarbejdsudvalg, der har til opgave at sikre arbejdsmiljøet.



Officielt er man som ph.d.-stipendiat ansat medarbejder, men det kan være svært at føle sig som ligestillet kollega, når man går som 'studerende'.

De faglige organisationer vil naturligt vælge at indstille fastansatte, og det giver en risiko for, at ph.d.-studerendes vilkår overses.

Hendes opfordring er helt overordnet, at man på institutterne tager alvorligt, at ph.d.-studerende er medarbejdere, der skal integreres som sådan, og ikke bare udelukkende er forskerstuderende, der kommer for at få faglig vejledning.

”Når man fokuserer på, at de er under uddannelse, så får de ikke det sociale og det socialt-faglige med, og de bliver ikke integreret i miljøet. De får for eksempel sjældent anerkendelse fra deres leder, for de møder sjældent lederen, men kun vejlederen,” siger Hanne Dauer Keller.



Jeg har lavet interviews med ph.d.-studerende, som peger på samme spørgsmål: hvordan er det, vi skal få foden indenfor? Der er ikke nogen, der åbner døren, så skal vi selv sparke den ind

Hanne Dauer Keller

Hun henviser til en tidligere APV-undersøgelse fra AU, der viste, at 81 pct. af de ph.d.-studerende, der havde besvaret APV'en, ikke havde været til MUS-samtale inden for det seneste år.

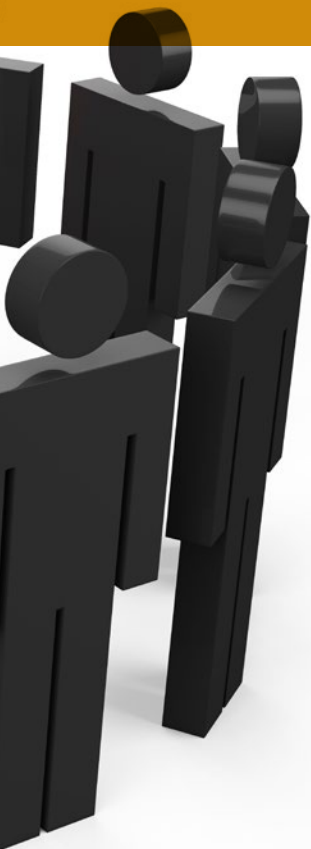
Karriereforløb: Diffus åbenhed

MUS-samtaler anses af Dauer Keller for værende vigtigt, for det er et af de steder, ph.d.-studerende kan få rådgivning om et andet stort usikkerhedspunkt blandt ph.d.-studerende, nemlig deres karrierefremtid.

”Som ph.d.-studerende er du nødt til hele tiden at fokusere fremover på din karrierevej. Og ikke alle ph.d.-ere kan blive ansat på universitetet, så det skaber usikkerhed. Men i samtaler med institutlederen – for eksempel MUS-samtalen – kan man snakke om, hvilke muligheder, der er, og om, hvordan man stiller sig bedre.”

Usikkerhed om, hvordan man plejer at håndtere karriereplejen, er også noget, Hanne Dauer Keller støder på i egne rækker på AAU: ”Jeg har lavet interviews med ph.d.-studerende, som peger på samme spørgsmål:

Manglende organisering er et problem for ph.d.-studerende, men på KU-Engerom lykkedes det at skabe samling og komme i dialog med ledelsen



hvordan er det, vi skal få foden indenfor? Der er ikke nogen, der åbner døren, så skal vi selv sparke den ind, og hvordan skal vi gøre det? Det er den der diffuse åbenhed, som universitetet er kendetegnet ved – alt kan lade sig gøre, hvis du selv gør det,” fortæller hun.

Karriereforløbet for ph.d.-studerende, som Hanne Dauer Keller stod for sammen med konsulenterne Trine Bovbjerg fra AAU og Monika Janfelt fra SDU, var et pilotprojekt, og der er ingen aktuelle planer om at gentage det. Det ærgrer Dauer Keller, der ser klare fordele i at gøre ph.d.-studerende bevidst om egne arbejdsforhold i den slags kurser. Omvendt advarer hun også mod at gøre arbejdsmiljø til den enkeltes eget ansvar.

”Arbejdsmiljø bør være et kollektivt ansvar, men jeg synes ikke, at det bliver prioriteret tilstrækkeligt fra arbejdsmiljøorganisationens eller ledelsens side, så det er næsten kun dem, de ph.d.-studerende selv, der kan gøre noget ved det.”

lah

Sørg for at introducere nye ph.d.-studerende ved instituttmøder, sørg for at ph.d.-kurser ikke ligger oven i hinanden, lav en mailingliste ...

Der blev plads til mange punkter på den huske-/ønske-liste, som ph.d.-studerende på KUs Engelsk, Germansk og Romansk (Engerom) på KU i sommer udarbejdede til institutlederen. Men listen blev vel modtaget, og siden er det gået markant frem for de ph.d.-studerendes arbejdsforhold på instituttet.

Det vurderer i hvert fald **Jimmi Østergaard Nielsen**, der sammen med to andre kolleger udarbejdede rapporten med anbefalinger på vegne af samtlige ph.d.-studerende. Baggrunden var, at der fra ledelsens side blev lagt op til omstruktureringer af ph.d.-programmet, og det så ph.d.erne som en mulighed for at få adresseret nogle af de små og store problemer, de oplevede i hverdagen.

”Der var forskellige ting, der godt kunne fungere bedre, og vi blev enige om, at det nu var et godt tidspunkt at skabe et samlet overblik,” fortæller Jimmi Østergaard Nielsen.

Introduktion til kolleger var ikke standard

Det var institutleder Jørn Boisen enig i, og han bevilgede nogle arbejdstimer til Jimmi Østergaard Nielsen og to af hans kolleger til at udarbejde en rapport, der endte med at blive udfærdiget som en lang række anbefalinger.

”Det blev lidt sådan en ønskeliste, og det format synes jeg, var meget godt. Det skal ikke opfattes som sådan en brokкетин. Vi satte os ned og talte om, hvordan en god uddannelse kan blive bedre,” fortæller han.

Flere af de ønsker, Engeroms ph.d.-studerende kom med, handlede om introduktionen og integrationen med de fastansatte forskere.

”Bare sådan noget som at blive præsenteret for den faglige gruppe, man tilhørte, var ikke standard. At der skal laves en mailingliste over ph.d.-studerende og vejledere – det er jo lidt sjovt, at det skal siges, men det skulle det,” siger Jimmi Østergaard Nielsen.

Løst-ansatte er mindre interessante

Når der ikke er faste procedurer for introduktion og integration af ph.d.-studerende, gætter han på, at det hænger sammen med den særlige midlertidige ansættelse, som der er tale om.

”Jeg kan forestille mig, at der nogle steder i universitetssystemet er den opfattelse, at ph.d.-studerende jo ikke skal være her i så lang tid. Som fastansat og leder er det måske svært at fatte interesse for en ny, midlertidig medarbejder, man prioriterer nok de faste højere. Men når man selv skal være her i tre år, føles det sådan set som ganske længe, og det er vigtigt at have gode arbejdsforhold” siger han.

Når der før var mange store og små problemer omkring ph.d.-forholdene, som der ikke var taget hånd om, skyldtes det imidlertid også de ph.d.-studerende selv, erkender Jimmi Østergaard Nielsen. De er nemlig kronisk dårlige til at organisere sig og varetage fælles problemer.

”Som ph.d.-studerende foregår der så mange ting, og man har ikke så meget tid til at organisere sig fagligt. Nogle er på udlandsophold, andre er lige startet, en tredje gruppe er ved at stoppe osv. Så der er ikke en kritisk masse, der kan arbejde for, at forholdene bliver bedre,” forklarer han.

Svært at organisere ph.h'ere

Men tingene har ændret sig på Engerom. Siden rapporten blev afleveret i sommeren 2013, er der kommet et helt andet fokus på de ph.d.-studerendes arbejdsvilkår.

”Jeg synes, man med god samvittighed kan sige, at der er meget større opmærksomhed omkring de problemer, vi oplever. Ikke alle problemer er løst – men der er bedre overblik over, hvad der skal gøres, og der har været en god dialog med vores institutleder. Den er blandt andet kommet på baggrund af rapporten,” siger Jimmi Østergaard Nielsen.

Arbejdet fik samtidig sat gang i det interne netværk blandt ph.d.erne på instituttet, og det er nu ved at blive formaliseret som et ph.d.-fagråd. Den bredere organisering af ph.d.-studerende på tværs af institutter og fakulteter, lader dog stadig vente på sig.

”Det er jo næsten et uløseligt problem. Det første år som ph.d.-studerende går med at finde ud af, hvordan det hele fungerer, og det sidste år sidder man begravet i arbejde for at færdiggøre projektet. Så det er svært for folk at engagere sig.”

lah

Ministerieoverdragelse: Fra Morten til Sofie

Der var ikke bajere på bordet, men creman-ten flød til gengæld frit, da Radikale Venstre havde stafetskifte i Uddannelsesministeriet. Fra den unge Morten Østergaard til den stort set lige så unge Sofie Carsten Nielsen. Fra den ene cand.scient.pol til den næste.

Den officielle ministerieoverdragelse er et let skuespil, hvor der udveksles høfligheder og morsomheder. Inde i ministeriets spisesal var de to ministre blevet placeret stående ved hvert deres høje cafebord, og i en firkant uden om var der trukket en snor. Der var ingen skilte om forbud mod indtrængen eller fodring, men det lå ligesom i luften, at Østergaard og Nielsen skulle blive i boksen, og alle andre skulle stå på den anden side og glo.

Østergaard: Cykl' ind som radikal

Der er to ting, man altid kan regne med, når ministre siger farvel. Det ene er, at de føler vemod over at sige farvel, og den anden er, at de føler sig privilegerede over at have arbejdet sammen med så mange dygtige og dedikerede mennesker. Det gjaldt også Morten Østergaard.

Er det ministerskifte inden for samme parti, gælder desuden den regel, at den afgående minister har særlig stor glæde ved at videregive posten til netop den nye person i embedet. Det var så også tilfældet for Østergaard.

Et lille spændingsmoment var imidlertid gaven, som helst skal have et lille anekdotisk og humoristisk twist. Den afgåendes **Morten Østergaards** gave til den nye var en slags hals-airbag, der fungerer som cykelhjelm, når den udløses.

"Jeg har forsøgt at køre igennem med det her credo om 'holdning, handling og forandring'. Og når man griber det an på den måde, så risikerer man at få nogle knubs undervejs. Du kan finde diverse underskriftsindsamlinger, der står i kasser rundt omkring på kontorene. Jeg tror, det var Margrethe Vestager, der sagde, at vi går ind til den nye SR-regering med styrthjelm og smil," forklarede Østergaard inden han overrakte gaven, der jo spidsfindigt nok også havde en lille reference til den innovation, der også ligger i minister-resortet.

"Den skal lige lades op engang imellem, og så kan du bruge den, når du som ægte radikal vil cykle ind i ministeriet, eller hvis du skulle blive inviteret ud til en enkelt demonstration



(Foto: Sine Blistrup/Politik)

eller to, så kan du have din airbag om halsen," sagde Morten Østergaard til afløserens store morskab.

Sofie Carsten Nielsen: Få jyderne til at betale skat

Der var også gaver i modsat retning til den nye skatteminister. Først tre cd'er – et gavevalg, der afslørede af den ny 38-årige uddannelsesminister **Sofie Carsten Nielsen** nok er ung for en minister, men alligevel gammel nok til at investere i bedagede medier som cd'er. Der var en med Kandis – *"for så kan du måske få jyderne til at betale skat,"* som Sofie Carsten Nielsen forklarede. Og en cd med

Bruce Springsteen – *"for så kan du måske få amerikanerne til at betale skat."*

Som rosinen i pølseenden forærede hun Morten Østergaard det klassiske værk 'Nationernes Velstand' af Adam Smith. *"For du har nemlig skabt velstand som uddannelsesminister, og nu skal du inddrive den som skatteminister, til gavn for os alle sammen".*

Hun gik ikke i dybden med, hvordan det store liberalistiske ikon Adam Smiths noget skeptiske syn på skatter og økonomisk lighed skal spille sammen med de socialdemokratiske samfundsideer. Der var heller ikke nogen reference mellem Smiths besyngelse af de frie markedskræfter og det



uddannelsesområde, hun nu overtager.

Til gengæld var der masser af ord om, hvor vigtig uddannelse er for vores samfund.

”Uddannelse skal være en folkesag. Det skal være alle danskeres mål at arbejde for at bringe kvaliteten af vores uddannelser helt op i international superliga. Jeg ved godt, det er ambitiøst, og at der er blevet sagt meget om superliga, men det er også nødvendigt. Danmark skal være et mekka for forskere fra hele verden, og et uddannelsesmæssigt slaraffenland for vores studerende,” sagde Sofie Carsten Nielsen blandt andet.

Den nye uddannelsesminister slog også fast, at det er kvalitet og ikke kvantitet, der er

fokusområdet fremover: ”Det er ikke længere en udfordring, om vi uddanner mange nok. Der er en udfordring, om vi gør det godt nok. Den dagsorden har du sat, og den handske har jeg tænkt mig at tage op. Vi skal ikke bare have forskning i verdensklasse, vi skal også have uddannelse i verdensklasse,” sagde hun med hentydning til det uddannelseseftersyns-udvalg, som hun overtager.

Hvis vi var studerende, så ...

Fra Sofie var der masser af ros til Morten:

”Det er store sko, jeg skal fylde. Det er også sko, der har stået foran 10.000 studerende på Frue Plads – 10.000 der råbte: dem,

der ikke hopper, de elsker Morten. For de elskede hverken dig eller SU-reformen. Men indrøm det: hvis vi to havde været studerende, så havde vi også stået der og hoppet og trukket gennemsnitstiden betydeligt længere op, end vi allerede har bidraget til,” sagde Sofie Carsten Nielsen, der var 7 år om at tage sin kandidat-uddannelse.

Og sådan en lille selvvironisk bemærkning kan man jo godt skylle ned med et glas cremant.

lah

Da Ministeren spurgte superun

Uni-lærere var inviteret til frokost hos en ivrigt lyttende Morten Østergaard for at give råd om god undervisning

Det skortede ikke på skeptiske kommentarer, da tidligere uddannelsesminister Morten Østergaard nedsatte sit Uddannelsesstjek-udvalg med det lovende navn "Kvalitetsudvalget". Ikke mindst, da ministeren sammensatte et udvalg domineret af hardcore økonomer, embedsmænd fra Finansministeriet samt repræsentanter fra erhvervslivet.

Om den kritik havde ramt Ministeren, så han måtte finde på en afledning, vides ikke. Men han havde i hvert fald indbudt en flok universitetslærere til at fortælle om det virkelige underviserliv på godt og ondt. Rundbordssamtalens overordnede tema var 'god undervisning på universiteterne'. Og konklusionerne vil blive sendt videre til tjekudvalget, oplyste Uni-ministeriet bagefter.

Lærere fra alle uni'er fik taletid

Til samtalen var indkaldt to lærere fra hvert af de otte universiteter, udpeget af universiteterne selv, og det var typisk forskere, der har udmærket sig som gode og innovative undervisere. Temaet var bl.a., hvordan man sikrer, at de studerende er aktive uden for konfrontationstimerne, hvordan man sikrer forskningsforankring i undervisningen samt hvordan undervisningen kan differentieres.

Rundbordssamtalen var lukket for pressen, men FORSKERforum har efterfølgende talt med flere af deltagerne.

De udtrykker stor tilfredshed med mødet og muligheden for en direkte dialog med den ansvarlige minister.

Forslag: Åbenhedskultur

"Det var skidegodt. Det var opløftende og fortrøstningsfuldt. Der blev lyttet meget og Morten stillede gode spørgsmål og virkede oprigtigt interesseret. Jeg synes ikke, det var en skueproces," siger **Lone Kofoed Hansen**, der er lektor ved AUs Æstetik og Kommunikation. Hun havde selv nogle personlige pointer og indspark til diskussionen om god undervisning. En af dem var ønsket om at skabe større åbenhedskultur omkring undervisningen.

"For ti år siden var der ingen, der snakkede om undervisning, nu gør vi det ofte, og det skal understøttes. Det skal ikke være hemmeligt, hvad der foregår i

Uddannelserne skal ikke rettes for meget efter erhvervslivets behov, lød det fra Annette Kjærgaard (CBS) til ministeren.



undervisningslokalet. Det skal være legitimt, og vi skal gå med til hinandens undervisning. Det kræver så lidt at sidde med to timer og give supervision," siger hun.

Et andet af hendes budskaber handlede om undervisningsmængden. Antallet af konfrontationstimer har flere gange været på den offentlige dagsorden de senere år, hvilket blandt andet har fået flere universiteter til at udstede garantier om et mindstemål af undervisningstimer. Den tankegang vil Lone Kofoed Hansen gerne væk fra.

"Det er ikke øgede timetal, der er løsningen. Selvfølgelig skal man møde en underviser og forsker. Men man lærer ikke nødvendigvis mere af at se mere på mig. Man lærer af, at jeg er en ordentlig didaktiker, der tænker over, hvad der skal ske, også når de ikke ser på mig."

Uens fagligt studenterniveau?

Et af ministerens egne temaer var udfordringen omkring studerende, der ikke har samme faglige niveau, og som måske heller ikke er helt så studieparate, som deres kammerater. Også et aktuelt spørgsmål i tiden, ikke mindst på grund af universiteternes rekordstore optag og regeringens målsætning om at 25 pct. af en årgang skal have en lang videregående uddannelse.

En, der kunne snakke med her, var **Torben Larsen**, professor ved Elektroniske Systemer på AAU: "Det giver nogle pædagogiske udfordringer at tilpasse både til de studerende, der næsten kan være blevet presset ind på uddannelsen, og så at have nogle, der virkelig vil ud over stepperne. I mit store kursus lægger jeg en linje for, hvad de skal kunne for at bestå, men så er der også noget ekstra for dem, der vil give den en skalle," fortæller han.

Torben Larsen mener således, man godt kan differentiere undervisningen, men en forudsætning er, at holdene ikke er for store.

Problem: Eksamensfokuserede studerende

U selvstændige studerende, der forventer at blive ført ved hånden i bedste gymnasiumstil, er også et klagepunkt, der jævnligt bringes op i debatten. Men ved Østergaards rundbord var den almindelige holdning, at det er et vilkår, undviserne er nødt til at acceptere og tage konsekvensen af. Det argumenterede blandt andet **Annette Kjærgaard**, lektor ved CBS, for.

"Vi har prøvet at arbejde med at socialisere de unge ind i rollen som universitetsstuderende. Det er især aktuelt nu, hvor vi får så mange. Nogle er vant til at blive holdt i hånden. Og vi er nødt til at tage den rolle på os, og lære dem at være selvstændigt tænkende," fortæller hun.

Annette Kjærgaard vil gerne fremavle større selvstændighed i de studerendes tilgang til læringen. Den er nemlig i hendes øjne ofte alt for styret af et eksamensfokus. Og det er ikke kun de studerendes skyld, fik hun forklaret ministeren.

"Det er den struktur, vi har været med til at bygge op, som former de studerendes måde at tænke på. Vi arbejder med læringsmål, som de så bliver vurderet på. Og det er fair, de ved, hvad de skal kunne. Men bagsiden er, at vi får studerende, der er meget outcome-fokuseret. Som det stod på en plakat, jeg så på KU: Vi er her ikke for at bestå, men for at forstå."

Mindre erhvervsfokus

Lidt det samme syn har Annette Kjærgaard på erhvervsrelevans i uddannelserne, som også var et punkt, der blev diskuteret flittigt

God studieplanlægning er vigtigere end flere undervisningstimer, sagde Lone Kofoed Hansen (AU).



ved mødet. Som repræsentant for det traditionelt erhvervsorienterede CBS kunne hun overraske med en modsatrettet holdning: der skal skrues ned for erhvervs-fokusset.

”Den tid, de studerende er her, er relativt kort. Så hvis de kun har opmærksomheden rettet mod, hvad der skal ske bagefter, får de ikke nok ud af selve studiet. Derfor skal vi passe på, at det hele ikke bliver rettet efter, hvad erhvervslivet synes er godt.”

Et andet spørgsmål, ministeren på forhånd havde stillet, handlede om mulighederne for at forbedre undervisningen med IT-hjælpemidler. Torben Larsen udvikler selv IT-undervisningsmaterialer, og han peger på muligheden for at opbygge en open source-kultur inden for digitale undervisningsmidler.

”Der er jo meget fokus på open source-forskning, men vi har ikke tænkt på det i undervisningsøjemed. Jeg har udviklet et hav af eksempler til at illustrere med. Og sådan nogle ting kan jo sagtens gøres tilgængelige for alle,” var hans budskab.

Ministeren ville ikke diskutere systemproblemer

Fra de mødedeltagere, FORSKERforum har talt med, var der ros til Morten Østergaard for at lytte og virke oprigtigt interesseret. Men det var ikke en diskussionslysten minister, de oplevede.

Der var ikke mange optræk til dediceret politiske diskussioner omkring ressourcfordeling, og regeringens målsætninger, fx om STÅ-finansiering eller universiteters ”kassetænkning”, blev kun antydet. Nogle gæster kom med kritiske røster omkring ”fremdrifts-reformen”, men det var heller ikke noget, ministeren havde stort behov for at diskutere.

Annemette Kjærgaard var glad for mødet, og også for at høre erfaringer fra de andre universiteter. Men selvom der sad en sekretær og skrev referat til kvalitetsudvalget, er hun usikker på, hvor meget der kommer til at skinne igennem i udvalgets rapporter.

”Her var jo tale om meget anderledes inputs end den økonomiske og produktivtets-orienterede tilgang til kvalitet. Så spørgsmålet er, om vores budskaber overhovedet kan forstås af udvalget. Men nu må vi se, hvad de kommer med,” siger Kjærgaard, der

ikke kunne lade være med at ærgre sig, da det en uge senere blev annonceret, at Østergaard forlader ministeriet.

”Det er lidt ærgerligt, nu hvor der er kommet gang i en god dialog. Men man kan jo

bare håbe, Sofie Carsten Nielsen følger med og har de samme interesser.”

lah

Twitterdebat med input til kvalitetsudvalget

To AU-lektorer har stiftet et åbent udvalg, der gennem en løbende diskussion på Twitter skal generere alternative inputs til ministerens kvalitetsudvalg – inputs, der handler om kvalitet i læring i stedet for økonomi og produktivitet.

Det er **Peter Lauritzen og Lone Kofoed Hansen**, begge fra Institut for Æstetik og Kommunikation, der står bag initiativet, der passende har fået navnet Det Alternative Udvalg. Baggrunden var en bekymring, der opstod, da de så sammensætningen af ministerens udvalg.

”Udvalget har en klar overvægt af økonomer og erhvervsfolk. Og det bekymrede os, for hvilken form for kvalitet bliver det så, man diskuterer? Så vi har valgt at lave vores eget udvalg for at få kvalitetsdiskussionen ned på det sted, det brænder på – i undervisningslokalet,” siger Peter Lauritzen.

De valgte Twitter som platform for at få så mange udvalgs-deltagere som muligt: ”Vil vi have en anden type debat – lettere, mere spontan, og mindre forpligtende end lange udvalgs-møder, derfor prøver vi Twitter. Det har så selvfølgelig sine begrænsninger, da der højst kan være 140 tegn i et tweet,” forklarer Lauritzen.

Glad for kvalitetsreform

Det Alternative Udvalg kom i december med første delrapport, hvor man samlede op på diskussionen og indkredsede nogle temaer – henholdsvis motivation og engagement; relationen til virksomheder og organisation; politiske og organisatoriske

rammer. Rapporten blev sendt til kvalitetsudvalget, der foreløbig har kvitteret ved at lægge den på hjemmesiden.

Selvom Peter Lauritzen er skeptisk over for kvalitetsudvalgets sammensætning, så hilser han personligt en kvalitetsreform velkommen. ”Jeg synes, det er nødvendigt at prøve at forholde sig til kvaliteten. Der har været meget fokus på, hvordan man får 25 pct. af en ungdomsårgang igennem. Og incitamentet har været at få mange igennem hurtigt. Så der mangler en diskussion om kvaliteten, og jeg er meget glad for, at Østergaard går ind i den her diskussion”

Minister tweetede med

Det sidste skal forstås helt konkret. For den nu tidligere uddannelsesminister har selv været en af deltagerne i Twitter-debatten, og Morten Østergaard er således også en del af Det Alternative Udvalg.

”Det var en positiv overraskelse. Jeg ved ikke konkret, hvordan det kom i værk, men han begyndte at bruge hashtagget, kom med indspark til, hvad han synes var relevant at få diskuteret og tog nogle lange dialoger. Han har ikke bare solgt sin politik, men han har lyttet, ytret sig og været både smågnaven og begejstret,” siger Lauritzen, der håber at Sofie Carsten Nielsen vil følge linjen op og vise samme engagement.

Det Alternative Udvalg kan findes på Twitter under **hashtagget #altudvalg** – og Peter Lauritzen ser frem til debatten efter tjek-udvalgets første rapport, der forventes til april.

Bag AU-krisen: Alvorlig systemfejl

AU-projektet løb af sporet, fordi en dysfunktionel Uni-lov gav

Kritikken af AU-ledelsens drastiske strukturreform og efterfølgende økonomikaos har medført stor bitterhed blandt de ansatte. Og kritikken af ledelsens topdown- eller solo-projekt er behård. Men problemet stammer i virkeligheden et andet sted fra, nemlig fra en udemokratisk Uni-lov, siger kritikere samstemmende.

”Den indlysende lære af AU-krisen er, at enkeltpersoner har alt for stor magt, og det er et alvorligt problem i en vidensorganisation som et universitet. Politikerne bliver nødt til at ændre loven, så de ansatte får reel medbestemmelse – et repræsentativt demokrati. Uni-loven siger, at rektor skal udnævne sine folk, og at de skal gøre, hvad de synes er rigtig”, siger **økonomi-professor Martin Paldam**, som ikke er kendt for at være venstreorienteret på nogen måde. ”Forløbet på AU er desværre bevis på, at der er en alvorlig systemfejl, når en ledelse kan isolere sig og undlade at høre på det menige system. Der mangler checks-and-balances.”

Ledelsens narrativ:

Det gamle system var dårligt

”Noget af fornyelsen i administrationen har utvivlsomt været relevant, men bureaukratiet fik bare lov til at løbe løbsk i en sådan grad, at det bliver kontraproduktivt. Det gamle system var simpelt og sparsommeligt og

“ Forløbet på AU er desværre bevis på, at der er en alvorlig systemfejl, når en ledelse kan isolere sig og undlade at høre på det menige system. Der mangler checks-and-balances
Økonomi-prof. Martin Paldam

med løbende balanceringer af, hvad der var nødvendigt for driften. Men AUs topledelse mente efter fusionerne i 2007, at det var nødvendigt med reformer, og så skabte de i øvrigt fortællingen om, hvor dårligt det gamle system fungerede. Det var helt i forlængelse af Helge Sanders forestilling om, at folk på universitetet hygger sig i elfenbenstårnet og underviser få timer – og det må effektiviseres efter business-standarder”, siger Martin Paldam.

Og Paldam er vant til at blive mødt med det hånlige spørgsmål, om han virkelig mener, at det gamle system var bedre:

”Et universitet er en meget kompleks organisation – og der er meget svært at optimere strukturen.

Min personlige oplevelse er, at den gamle styrelseslov 1968-1990 var en snakkeklub, men derfra var der faktisk et meget produktivt repræsentativt demokrati – hvor vip, tap og studenter havde medbestemmelse – i perioden 1990-2003. Det er den bedste og

mest effektive periode, jeg har oplevet. Administrationen var billig og relativt effektiv. Lederne skulle vælges, og det forhindrede de værste excesser, for lederne var tvunget til at inddrage fagfolket”.

Menige: Vi kan ikke korrigerer fejlkurs

Professor Dion Sommer og lektor Tonny Brems var allerede i 2009 ude med kritik af strukturreformen, og de konstaterer efterfølgende, at processen har været kendetegnende ved katastrofalt manglende checks-and-balances:

”Der er en systemfejl, når Universitetsloven er helt ude af trit med moderne ledelse i en vidensorganisation. Loven giver uindskrænket magt til topledelsen; hvis nogle bruger magten, kan det gå som i Aarhus. Så isolerer topledelsen sig, bureaukraterne tager over, som professor Paldam skarpt og dokumenteret siger i sin analyse. Så er det ikke det faglige, men enkeltpersoners projekt og det bureaukratiske, der styrer. Og der er intet, vi menige kan gøre for at korrigerer, for vi har ingen påvirkningsmidler”.

Systemfejl

Dion Sommer og Tonny Brems’ gjorde i 2009 indsigelse mod, at det såkaldte Universitetsværdiudvalg havde lavet en høringsrunde om bl.a. erfaringer med de ansattes medbestemmelse. På trods af, at samtlige akademiske råd havde indsendt meget kritiske høringssvar til AU-ledelsen, endte AU-ledelsen med bare at indsende deres egen nærmest rosenrøde version. ”Det kom til en konfrontation – og et interview i FORSKERforum – da vi påpegede diskrepansen. Men den episode i september 2009 kom til at blive meget karakteristisk for AUs reform-forløb senere, idet ledelsen jo uanfægtet gennemførte deres drastiske struktur-reform uden at tage hensyn til de ansattes forbehold”, fortæller de to.

”Det bedste bevis på, hvor selvstændiggjort ledelsens projekt har været, og hvor stor en fiasko projektet er, er efterårets apv, der afslørede, at over 80 pct. af de ansatte IKKE mener, at reformen har forbedret organisationen og deres forhold, TVÆRTIMOD. Det er en sønderlemmende kritik. Og hvad var reaktionen, da ledelsen lige havde sundet sig: Jo, nu skulle problemerne tages op lokalt – selv om det var en kritik af den øverste ledelses plan og

Også lovproblem bag CBS-fyring 2011

Store kriser på universiteterne udløser refleksion over kriseårsagerne. I Aarhus lyder kritikernes analyse nu, at topledelsen kørte solo ved beslutning af en drastisk struktur-reform – og at top-ledelsen kun kunne gøre dette, fordi den havde uindskrænket magt, jf. Uni-loven.

Den samme kritik rejste sig også, da CBS var i alvorlig ledelseskriser i forsommeren 2003, hvor **rektor Johan Roos** blev fyret efter at Bestyrelsen og Rektor havde isoleret sig fra det menige miljø:

”Rektor agerede i et tomrum uden den store legitimitet. Og Bestyrelsens flertal havde som øverste organ ringe fornemmelse af utilfredsheden nedefra i organisationen.

Det skyldes den hierarkiske struktur. Hvor Styrelsesloven fra 1968 måske var overdemokratisk og dermed et tungt og tidrøvende system, så har den nuværende Uni-lov frataget de menige medarbejdere indflydelse. Der mangler formelle og reelle checks-and-balances”, lød kritikken fra **professor Nicolai J. Foss**, der forsker og underviser i ledelse og organisation. Han støttede egentlig lovreformen i 2003, men det har han fortrudt i dag: ”Uni-loven har ført til et alt for enstrengt, hierarkisk og topstyret system, der ikke passer til en akademisk viden-organisation” (FORSKERforum 244, maj 2011)

Systemfejl er alle uni'ers problem

En selvrådende topledelse fri bane til at køre topdown og solo



Det var Videnskabsminister Helge Sander der i 2003 indførte Uni-loven og gennemførte de store tvangsfusioner i 2007.

prioriteringer. En sådan krisehåndtering er da nok et bevis på, hvordan selvstændiggjorte ledelser kan ansvarsforflygtige sin egen rolle og på, at Universitetsloven må laves om, så de ansatte får reelle nødbremser at trække i."

AC-tillidsmanden: Ikke de meniges projekt

AC-fællestillidsmand Per Dahl kan fuldstændig godkende kritikken af den manglende inddragelse i et top-down-projekt:

"Det har været et ensidigt ledelsesprojekt. Ledelsen har formelt afholdt høringer og café-møder og orienteringer, men det er meget få af de meniges indvendinger, som kom med og korrigerede ledelsens masterplan. Toplelsen har brugt den enevældige magt, den har ifølge Universitetsloven", mener fællestillidsmand Per Dahl.

"I Aarhus har det affødt to alvorlige problemer: Apv-resultaterne fra 2013 viste meget tydeligt, at ledelsen frem til da havde manglet lydhørhed over for medarbejdernes synspunkter, og at den havde været ringe til at kommunikere om de planlagte ændringer og til at begrunde dem. 'Medejerskab' til reformen er der vist kun få medarbejdere, der føler. Heller ikke til besparelserne. De ansatte føler ikke, at det er vores projekt".

Naivt at tro, politikerne vil lave loven om?

Professor Paldams overordnede konklusion på AU-krisen er, at ledelseskonstruktionen er en alvorlig systemfejl: "Der står jo i loven, at magten er centraliseret og hierarkiseret. Topledelsen har ansvaret og kan disponere frit og behøver ikke at snakke med folk nedenunder. Når det realiseres konsekvent og drastisk, går det galt. Politikerne bliver nødt til at ændre loven, så de ansatte får reel medbestemmelse – et repræsentativt demokrati – så der bliver checks-and-balances, hvor ledelser bliver tvunget til at stå til ansvar for deres dispositioner, og så de ansatte kan se formålet og føler medejerskab til reformprojekter".

Er det ikke naivt, for hvad skulle dog motivere politikere og uni-ledelser til at afgive magt, når de nu har fået den?

"Jamen, AU-krisen fortæller jo om en åbenlys systemfejl, som de ansvarlige politikere bliver nødt til at lave om på ..."

Kritikere kom til samme slutkonklusion

Politologi-ektor Gorm Harste har fulgt kontroverserne om strukturreformen. Han påpeger, at det er en skærpene omstændighed ved systemfejlen, at kritikere af AU-processen og af Uni-loven kommer frem til samme pointe med vidt forskelligt afsæt. Kritikken kommer ikke bare fra venstreorienterede, men fra et bredt spektrum.

"Det er påfaldende og sjovt, at vi – som har analyseret AU-reformen og processen – lander på samme konklusion om AUs selvstændiggjorte ledelse og bureaukrati som hovedproblemet. Og vi når det fra forskellige fagligheder: Martin Paldam er organisationsøkonom. Jørgen Grønnegaard er forvaltningsekspert. Jeg er kommunikations-sociolog", mener lektor Gorm Harste.

Og derfor må politikerne tage kritikken alvorligt: "Når vi når til samme resultat ud fra forskellige faglige tilgange, indikerer det, at der må være en grundlæggende systemfejl i spil – fx at Uni-loven giver ledelser magt til at selvstændiggøre sig og frigøre sig helt fra de ansatte og fra kerneopgaverne forskning og undervisning".

ja

Minister: Brug Uni-lovens muligheder

AU-ansatte, som har analyseret AUs store strukturreform og aktuelle økonomikrise, mener at der er en alvorlig systemfejl. Uni-loven giver alt for meget magt til ledelsestoppen. Der er ikke checks-and-balances, hvor de ansatte har ret til reel medbestemmelse. Men den kritik bider ikke på den nye uni-minister Sofie Carsten Nielsen:

"Jeg har svært at se, at det er ledelsesstrukturen, som er årsagen til at medarbejderne ikke føler, at de har været tilstrækkeligt inddraget. Det er jo vanskeligt at gennemføre en så stor reform uden kritik, selv om det selvfølgelig er uheldigt, når så mange på AU har oplevet forringelser som følge af reformen, jf. AUs apv-rapport. Det er AU-bestyrelsens og -ledelsens opgave at løse disse problemer – og det forstår jeg, at den aktuelt er i gang med", siger hun.

"Som ordfører for Radikale var jeg selv med til i 2011 at tydeliggøre, at medinddragelse og medbestemmelse var et ansvar

som universiteternes skulle løfte. Det skal skrives i universiteternes vedtægter, at de er organiseret med medbestemmelse og medinddragelse. Så det er først og fremmest en spørgsmål om at bruge de muligheder, som universitetsloven allerede giver for at etablere beslutningsprocesser, hvor medarbejdere og de studerende bliver inddraget".

I samarbejde med AC og Danske Stude- rendes Fællesråd og Danske Universiteter vil ministeriet i foråret – blandt andet i forbindelse med en konference – se på, om den nødvendige indflydelse og medinddragelse er sikret. Og det arbejde hun afventer.

Radikale var imod Uni-loven fra 2003, men i dag er det Radikale ministre, som forvalter den?

"Jeg kom først i Folketinget i 2011 og har været forskningsordfører. Men det er jo sådan det er, man indgår nogle kompromisser og indgår i aftaler, når man går i regering. Og det gør jeg med åbent sind".

Skurken på AU: 'En tople

- lyder økonomiprofessor Martin Paldams analyse af, hva

”Årsagen til AUs økonomiske problemer er, at ledelsen satte de store strukturreformer – ’den faglige udviklingsproces’ – i værk uden at have analyseret omkostninger og risiko. Man vidste, at reformen ville koste et trecifret millionbeløb. Men ledelsen har vel kalkuleret med at kunne ekspandere sig ud af den udfordring via voksende studenterindtag og flere eksterne forskningspenge. Men da disse merindtægter ikke blev helt så store, som man havde håbet, så væltede korthuset – og

Uigennemsigtigt datagrundlag

Professor Paldam – der har været på sit institut siden 1975 – skønner, at AU-andelen af bureaukratiet voksede med 8 pct. i 2003-2012, mens andelen af forskere og undervisere er faldet tilsvarende. Først var det ikke et åbenlyst problem, fordi begge personalegrupper voksede, men nu er skævdelingen blevet åbenlys:

”Mit skøn er dog usikkert, for det er umuligt at gennemskue AUs budgetter, regnskaber og personaleoversigter. Som økonom holder jeg meget af data og tids-serier, men det har været umuligt at få ud af systemet. Det lyder overdrevent, men jeg er efterhånden af den overbevisning, at det fattige datagrundlag har været en vel-overvejet strategi i reformprocessen, for et uklart beslutnings- og informationsgrundlag har givet frit spil for ledelsen”.

Han fortæller, at han faktisk har brugt sammenlagt et par uger på at opstøve AU-data for at forstå. Og det har været nemt nok at finde tal, men de var bare usammenhængende og småstykker: ”Data- og beslutningsgrundlaget er uigen-nemtrængeligt. Tidsserier er korte og modsætningsfyldte, de overlapper ikke. Der mangler nærmere definitioner, fx på, om administrationen er tilknyttet institutter eller den centrale ledelse. Det ringe datagrundlag er jo påfaldende, alt imens forvaltningen til at arbejde med data og økonomi bare er vokset?”

jø

derfor kommer den dramatiske nedskæringsrunde”.

Sådan lyder **AU-økonomiprofessor Martin Paldams** analyse af AUs store økonomikrise. Paldams ekspert-forskningsfelt er ’public choice’, dvs. læren om, hvordan der etablerer sig en organisationsfornuft i offentlig forvaltning, dvs. hvad der motiverer og tilskynder personer i ikke-markedsrettede organisationer.

Niskanens bureaukratiteori

Paldam – der i dag er emeritus og kan tale frit – leverer en sonderlemmende kritik af ledelsens strukturreform og beslutningsprocessen bag:

”I de sidste seks år har AUs topledelse lavet en lang række dårlige dispositioner. Cheflaget er eksploderet, tilmed til alt for høje lønninger. Bureaukrati-laget er stille og roligt vokset. Der er oprettet servicecentre, som har fået lov til at vokse ud over den nytte, de gør, og på samme tid er service-kvaliteten faldet. Institutter er blevet fusioneret til megastørrelser, som ikke giver faglig mening. Osv.”

Der er skabt en bureaukratisk strukturkolos?

”Der er selvfølgelig nuancer i kriseårsagerne, men i en stiliseret fremstilling er det selvstændiggørelse af en ledelses bureaukratiske magt, som er hovedproblemet, ja. Bureaukrater erobrede styringen, og det er et klassisk eksempel på Niskanens bureaukratiteori om, at alle bureaukratier vokser, hvis de får magt som de har agt. Teorien siger også, at den vigtigste metode at vokse på er ved at gøre alle data uklare og usammenlignelige. Under dette dække kan man så vokse. Og så bliver der færre soldater og flere forvaltere”.

Topledelsen ikke dumme skurke

I ledelsessammenhænge taler man om ’direktørnykker’ – nemlig at når chefer får magt over længere tid, så vil de sætte sig spor og monumenter?

”Jeg har undret mig og spekuleret meget over, hvad der var topledelsens egentlige motiv til at sætte denne drastiske reformproces i værk. Hvad var formålet, spurgte vi for tre år siden og det gør vi stadig. Men man skal vel være dybdepsykolog, for at forstå det. Men i en ledelsesgruppe opstår der en intern dynamik, og ingen var i tvivl om, at Lauritz var en karismatisk leder med store visioner. Han ville sætte sig spor”.

Historien handler ikke om slemme eller dumme chefer eller unormale beslutningstager:

”AU-ledelsen består skam af både intelligente, ræsonnable og formentlig også velmenende personer. Jeg har kendt en del af dem, inklusive eks-rector Lauritz, før han blev rektor. De var ikke spor vilde og mærkelige. Men der er nogle mekanismer, som går i gang, når folk får uahæmmet magt. Hvis magtstrukturen tilskynder ledelsen til at bruge den, og de rekrutterer, omgiver og isolerer sig med folk, som tænker på samme måde”.

AUs ledelse har forklaret, at reformprocessen i høj grad er påført af udefra kommende krav, fx til indtjening af eksterne midler, politisk krav om effektivisering, globalisering og konkurrence m.m.?

”Det er korrekt, at økonomi og konkurrence lægger et pres på et universitet. Men en akademisk orienteret ledelse vil ikke prøve at modernisere sig ved at ansætte flere administratorer, men ved at omlægge antallet af forskerne og underviserne på de forskellige områder. Hvis man vil skabe god faglighed og tiltrække bevillinger, så rekrutterer man vakse unge forskere og ikke vakse unge bureaukrater”.

“

Hverken Bestyrelsesformanden eller Rektor har taget ansvar og beklaget, at ledelsen har lavet fejl. De fastholder stadig, at retningen var rigtig og at de nuværende problemer skyldes udefra kommende problemer.

Økonomi-prof. Martin Paldam

Når bureaukratiet får sit eget liv

”AUs topledelse fik sit eget liv, holdt op med at tale med det menige system nedenunder. I et lukket rum lavede de udviklingsplaner, strategier og reformer knyttet op på trylleord som ’globalisering’ og ’interdisciplinaritet’. Og i næste procestrin udvikler det analyser og information, som er baseret på ønsketænkning om, hvordan noget burde være, og ikke hvad det reelt er ...”, forklarer han.

”På AU lavede ledelsen tilmed en drastisk omstrukturering af tap-personalet, som blev flyttet bort fra institutter og ind i centrale ’servicecentre’. Et kernepunkt i centraliseringen har været at flytte studieadministrationen, så tapere blev strengt adskilt fra vip-personelt.

ledelse uden nødbremser

... og der gik galt: Topledelsen og bureaukratiet fik sit eget liv

Det gav plads til en anden fristelse for bureaukraterne, nemlig at tap-personalet kom til at arbejde for dem med ledelse, HR, kommunikation, branding o.lign. – og ikke for institutternes kernefunktioner undervisning og forskning! Det åbenlyse resultat er, at ineffektiviteten er vokset; vores venlige og effektive administration fra gamle dage er blevet til et tungt og langsomt maskineri ...”



Jeg har ingen kommentarer til Paldams fremstilling, men står selvfølgelig ved alle de beslutninger, der er truffet i universitetsledelsen, mens jeg var rektor.

Eks-rektor Lauritz Holm-Nielsen
(pr. e-mail)

Masterplan bag?

”Kun topledelsen ved, hvad der løb af sporet. Men projektet har været for uklart og risikomarginen har været for stor. Både Rektor og Bestyrelsesformand har jo indrømmet, at de har vidst det et halvt år før alarmen i november. Er det ’rettidig omhu’, når der ikke er styr på økonomien, og man udsætter stopklodser? Man kendte jo finansloven med 3-årige horisonter. Måske har man håbet, at studenteroptag eller eksterne forskningsbevillinger ville redde budgettet?”

Var der en masterplan og hvad gik den ud på, nedenunder alting?

”Vi er blevet præsenteret for masser af planer og strategier, men hvad der egentlig var problemet, som skulle løses, fik vi aldrig svar på. Det var ledelsens projekt, og ikke noget der baserede sig på ønsker nedefra. Så hvad der var succeskriteriet for projektet, må du også spørge topledelsen om”, svarer Paldam. ”En stor del af ledelsens problem har jo været, at man slet ikke fik forklaret projektet og fik overbevist de ansatte, så de følte medejerskab til det. De fleste ansatte følte, at det blev presset ned over hovedet på os. Det står jo sort på hvidt i efterårets apv – som må være kommet som et chok for ledelsen. Den antydende i hvert tilfælde ikke på nogen måde, at den var klar over, at der var noget problem.”

Succesmål: Centrale servicecentre?

Paldam vurderer ikke nærmere resultatet af strukturreformen, hvor administrativt ansatte blev samlet i centrale servicecentre, som mange steder groft sagt betød, at

velfungerende lokale institutsektører blev flyttet bort og mistede deres særlige opgaver og ekspertise.

”Ledelsen hævder, at administrationen er integreret og effektiviseret, dog med nogle it-mangler. De menige vipære har derimod oplevet det som et stort servicetab og skabelsen af et tungt bureaukati, hvor det er nemmere at lave administrationen selv ...”

Succesmål: Mega-institutter?

Paldam laver ikke en vurdering af, hvordan AU-strukturreformen egentlig har virket på nogle centrale områder, for det kræver en nærmere kvalitativ undersøgelse. Der blev oprettet 27 ensartede institutter med 250-300 personer i hver – og begrundelsen var i høj grad, at der skulle opstå ’interdisciplinaritet’

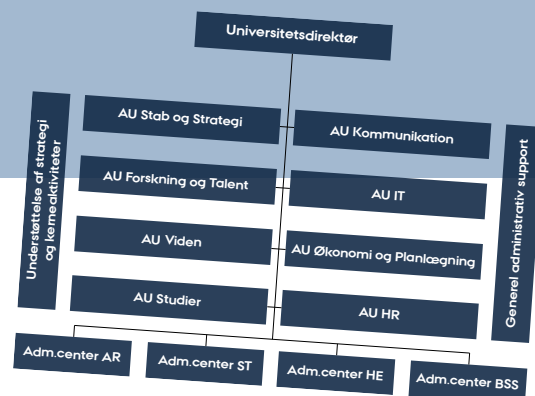
”Det er vel en succesindikator, når personalet i efterårets store apv mener, at der ingen sammenhæng er i organisationen, der er ingen kontakt til de højere lederlag. Da ledelsen konstruerede mega-institutterne var det med managementbegrundelser, og rationalet vel bureaukratens, nemlig at man ønskede store enheder, som kunne styres ovenfra! De mente også i organisationsdiagrammerne, at de kunne forenkle ledelsesstrukturen, så der kun var: Rektorat, 4 dekaner og 27 institutledere. Og så kom det som en overraskelse, at institutlederen blev nødt til at have mellemledere. Kan han være faglig chef for 300 forskellige fagligheder? Kan han holde mu-samtaler med 300?”, spørger han tørt.

”En god instituttørrelse er efter min erfaring ca. 50 personer, hvor man kender folk og kan snakke indbyrdes og få en god stemning. Og instituttørrelser er da også fuldstændig uhåndterlige, og sådan er virkeligheden da heller ikke. Selv om der ovenfra blev udstedt forbud mod underafdelinger, så er der altså i praksis opstået et underlag af suborganisationer, formelt eller uformelt – simpelthen for at få hverdagen til at fungere.”

Succesmål: Interdisciplinaritet?

”Ledelsen vil formentlig hævde, at strukturreformen har forbedret dynamikken og skabt interdisciplinaritet”, konstaterer Paldam, men om der blevet mere interdisciplinaritet, kan man ikke vide, for eventuelle nye dynamikker er helt forstyrret af omrokeringerne.

”Fusionen i megainstitutter mødte stor intern modstand, men blev en tvangsmekanisme. Mange – især på Arts



– blev tvunget sammen, selv om de ingen faglige berøringsflader har, men ledelsen mente øjensynlig, at vi ikke var ’omstillingsparate’ nok”, siger han. ”Øvelsen begrundede ledelsen med ’interdisciplinaritet – en anglo-latinsk oversættelse af ordet ’tværfaglighed’, som tilsyneladende var blevet et skældsord? Om vi har fået mere af det som følge af tvangsfusioner, ved jeg ikke. Folk har jo altid arbejdet sammen, også på tværs af institutter, hvis der var faglige tilskyndelser”, siger han.

ja

Rektor uenig i Paldams data

FORSKERforum har forelagt Paldams bureaukati-kritik for AUs ledelse, og herfra siger rektor:

”Paldams analyse går ud fra, at AU-administrationen voksede med 8 pct. i perioden 2003-12, mens antallet af vipære stagnerede. Ledelsens tal fra reformperioden 2010-12 fortæller derimod, at der er sket en vækst i vip-årsværk på 13 pct. men kun på 9 pct. i administrationen. Så hvis man hævder, at bureaukratiet er vokset ukontrolleret under den faglige udviklingsproces – og hvis det er, hvad Paldam mener – så er jeg ikke enig med ham. Men jeg vil gerne tilføje, at vi har en klar mål-sætning om at reducere de administrative udgifter på AU”, siger Brian Bech Nielsen.

Paldam gør det forbehold, at AUs budgetter, regnskaber og personaleoversigter er umulige at gennemskue, så han har brugt forhåndenværende data?

”AU’s statistiske oversigter bliver hvert år offentliggjort sammen med de øvrige danske universiteters, og er i øvrigt tilgængelige på vores hjemmeside. Men jeg er enig i, at vi kunne gøre datagrundlag og statistikker mere gennemsigtigt og gennemskueligt – så det kigger vi på.”

AU-ledelsen: Et fælles konsens

Reform-skeptikere: Nej, det var et topstyret projekt, og vores indsigelser blev ignoreret. Så ledelsen må p

Der har ikke lydt selvkritik fra AUs topledelse efter offentliggørelsen af krisepåklædningen med underskud på 225 mio. Ledelsen har ikke taget ansvar for, at noget gik skævt. Tværtimod udtalte bestyrelsesformand Michael Christiansen lige efter den chokerende spareplan i november/december, at reformprocessen ikke har været topledelsens, men hele AUs konsensusprojekt, som ikke mødte markant modstand internt. Underforstået at alle har et fælles ansvar for, at projektet løb af sporet:

”Langt de fleste medarbejdere har været fuldstændig enige i beslutningen om den faglige udviklingsproces”, sagde Michael Christiansen (JP 1. dec.).

Men konsensus-udlægnen strider mod mange kritiske artikler i FORSKERforum, især efter at ledelsens store manual og masterplan var offentliggjort 9. marts 2011: ”Lauritz’ topstyrede proces” (april 2011). ”Hvor er checks and balances” (maj 2011). ”AU-struktur: Rektormagt styrer” (juni 2011). ”Teflon om AU-reformen?” (september 2011).

Og i dag kan psykologiprofessor Dion Sommer ikke godkende Bestyrelsesformandens udlægning: ”Jeg forstår ikke, hvordan Bestyrelsesformanden kan sige, at han ikke har mødt ’markant’ modsigelse, for der har lydt utallige indvendinger mod centrale aspekter af den faglige udviklingsproces både før og efter resultatet blev fremlagt, og både i den interne og den eksterne debat. Han taler mod bedre vidende og prøver at lægge ’aben’ fra sig”.

Hørt, men ikke taget alvorligt

JP-interviewet har været nøje Kremlogi-gransket blandt de menige på AU:

”JP-interviewet vakte forundring, det er virkelig blevet nærlæst og har skabt stor harme blandt os menige, som føler sig magtesløse i ledelsens topdown-projekt. I den forstand eksponerer det det store problem i AU-projektet og processen: Ledelsens top-down”.

Som en af de åbenmundede skeptikere dengang minder psykologiprofessoren om, var der langtfra konsensus, for der indkom mange protester. De blev nok hørt, men ignoreret af ledelsen. En central episode var i foråret 2011, hvor ledelsen efter massiv kritik gav løfter om mere medinddragelse, men det viste sig senere at være en passiveringsmanøvre, så ledelsen fortsat havde frit manøvrerum.



2009. FORSKERforum satte psykologiprofessor Dion Sommer og politologi-ektor Tonny Brems Knudsen i duel med AU's rektor Lauritz Holm-Nielsen

”Reformens konsekvens har groft sagt været, at for hver ny administrativt ansat er der blokeret for ansættelse af en adjunkt. Og det på trods af eks-ektor Holm-Nielsen gentagne forsikringer om, at lige om hjørnet så ville reformens gevinster vise sig, så vi ville få bedre tid og flere ressourcer til kerneopgaverne forskning og undervisning. Resultatet har været det stik modsatte ...”

Diagnose: Struktur og udviklingsproces kørt af sporet

Dion Sommers og Tonny Brems Knudsen diagnose i dag er, at samlet set er strukturreformens faglige udviklingsproces kørt af sporet, både fagligt, organisatorisk og økonomisk: ”Fagligt set er nogle miljøer på universitetet blevet forstyrret

af store sammenlægninger af institutter. Organisatorisk har vi fået gennemført en ulyksalig adskillelse af de faglige miljøer og den administrative betjening af dem. Og økonomisk lader det til, at den faglige udviklingsproces simpelthen er kommet ud af kontrol.”, siger Brems Knudsen.

”AU stod midt i en fejlslagen og problemfyldt reformproces, og så offentliggøres det tilmed, at processen er økonomisk ude af kontrol. Resultatet er ikke, at folk får faglig arbejdsro efter nogle turbulente år, men at mange kommer til at løbe endnu stærkere end før! Problemerne er fordoblede ...”, siger Dion Sommer.

Det stiller nye krav til ledelsen: ”Den nye rektor får brug for al opbakning fra ansatte og studenter, og for at de ansatte forstår og tror på genopretningsplanen. Det kræver, at de informerer og inddrager de ansatte på en helt anden måde end den hidtidige topstyring. Og til en start kan vi vel også have et vist krav på at få en forklaring og en ansvarspåtagelse på, hvad der gik galt. Da det har været en særdeles topstyret proces, må man vel også gå ud fra, at fejl dispositioner er sket i toppen ...”.

En masterplan uden succeskriterier?

Hvad var egentlig formålet, spurgte de ansatte, da den storslåede masterplan blev offentliggjort i marts 2011, og det gik op for folk, at der var drastiske og hastige forandringer på vej. Og hvad var succeskriterierne, spurgte man senere.

“Jeg er ikke enig i, at den faglige udviklingsproces er kørt af sporet. Organisationsændringer var helt nødvendige, men man kan spørge om vi ramte helt plet. Noget andet er, at vi står i den beklagelige situation, at AUs indtægter nu flader ud efter syv år med vækst. Derfor står vi med et strukturelt underskud og et merforbrug. Det er en udvikling, som er ulykkelig og som i udgangspunktet ikke skyldes reformprojektet. Jeg mener altså ikke, at vi er kørt af sporet, men at vi nu skal sørge for, at processen kommer helt op på sporet ...”

Rektor Brian Bech Nielsen

”Vi stillede igen og igen spørgsmålet: ’Jamen, hvad er det, der ikke fungerer på AU?’ Hvorfor skulle institutter partout slås sammen? Hvorfor skulle de have nye navne, i stedet for velkendte ’brands’? Hvorfor kunne vi ikke beholde vores institut-tapère og den nære service? Men der kom aldrig nogen overbevisende problemanalyse tilbage. ’Interdisciplinaritet’ og ’verdensklasse’ var de buzzwords, som igen og igen blev fremført fra ledelsen”, siger Tonny Brems Knudsen.

”Bestyrelsesformandens fortælling i JP om, at reformen var nødvendig, fordi AU ikke var godt nok eller globalt nok, holder ikke som begrundelse for en så drastisk reform – der nu tilmed er gået skævt”, siger lektoren. ”Virkeligheden var jo, at Aarhus Universitet netop ikke var et ’provinsuniversitet’ målt på niveau og resultater, FØR reformerne blev introduceret. Universitetet havde høj status i forhold til ressourcer og den status var grundlagt igennem en årrække. Bestyrelsesformandens forklaring er ikke i orden”.

Hvad nu?

Bestyrelsesformanden siger, at strukturreformen er god nok, det er bare gået lidt skævt i implementeringen?

”Der er jo stor inert i de beslutninger, som er taget, og ledelsen er tilsyneladende ikke meget for at indrømme fejlprioriteringer. Men vi vil alligevel appellere til, at der foretages nogle vigtige ændringer: For det første har centraliseringen af det administrative - adskillelsen af det faglige og administrative – været en stor fejl, som ikke bare er blevet dyrere, men også dårligere. For det andet må der laves nogle checks-and-balances, så medarbejderne får reel magt til at korrigere uheldige planer. Og for det tredje må mega-institutternes sammenklaskning af forskning og uddannelse føres tilbage til overskuelige enheder, der kan administreres og forsvares fagligt”, svarer de to.

”Sådanne forslag vil utvivlsomt vække modstand hos ledelsen – jf. Bestyrelsesformandens udtalelser - for det vil tyde på indrømmelser og retræte, hvis man faktisk begynder en tilbageføring af nogle af fejltagelserne. Men vi har alligevel en vis forhåbning om, at den nye rektor vil forstå, at det er nødvendigt. Vi vil ikke skyde på den nye rektor, for han er havnet i dette kaos. Vi mener, at Bestyrelsesformanden – der har været med hele vejen - står med hovedansvaret ...”

Bestyrelsesformandens ansvar?

De menige vipères repræsentanter i bestyrelsen fortalte efter Rektors chokmeddelelse om den store spareplan, at de ikke havde fået nogen som helst signaler om den dårlige økonomi. To måneder før var de tilmed præsenteret for et foreløbigt budget, som ikke var alarmerende.

Men da Rektor offentliggjorde krisebudgettet i november, erkendte såvel Rektor som Bestyrelsesformand, at topledelsen havde været klar over de økonomiske problemer i længere tid, men havde undladt at gribe ind. Bestyrelsesformanden Michael Christiansen erklærede senere, at det var ”en forventet sparerunde”:

”Vi kunne godt have bremset op for to år siden, men det fandt vi ikke tilrådeligt midt i den faglige udviklingsproces”.

Bestyrelsesformanden gav fuld gas

Interviewet i JP er blevet nærlæst og tolket af medarbejderne, og nogle kalder formandens udtalelser for slemme:

”Vi kan ikke kalde det for bevidst overbudgettering, for vi ved ikke om ledelsen faktisk kendte til røde tal, eller om økonomistyringen bare manglede”, siger psykologi-professor Dion Sommer og statskundskabslektor Tonny Brems Knudsen.

”Men udtalelsen peger på et alvorligt problem. Bestyrelsesformanden giver jo carte blanche til, at processen bare skal have fuld gas, uanset omkostningerne? Den slags ’økonomistyring’ forekommer da

uansvarlig, når AU nu skal fyre gode medarbejdere. Så Bestyrelsesformanden har et forklaringsproblem”.

Ledelsen må erkende fejlprioriteringer

Bestyrelsesformanden giver en helt ny udlægning af økonomien, siger Tonny Brems Knudsen. ”Så sent som i september var der mig bekendt ingen alarmklokker i ledelsens opgørelser, men pludselig skal der spares 225 mio.? Og jeg husker tværtimod, at den tidligere rektor for nogle år siden på et møde med medlemmer af de akademiske råd forsikrede, at der var rigeligt med midler til at gennemføre de mange store ambitioner, og at der ikke var risiko for fyringer nogle år længere fremme. Jeg husker det klart, for jeg stillede selv spørgsmålet”.

Enten var ledelsen i god tro eller også led man af overdreven optimisme i kølvandet på den storstæde plan: ”Det er i orden at argumentere for, at strukturreformen var nødvendig, selv om dette absolut kan bestrides, men at fremstille et fejlslagent budget som kalkuleret er noget helt andet. Det ligner ansvarsforflygtigelse, uanset om det er bevidst eller ukalkuleret. Hvorfor erkender Bestyrelsen og det gamle Rektorat ikke, at deres økonomistyring har været for dårlig, samt at der er reelle problemer i reformen, fx administrationens vokseværk, adskillelsen af den faglige og den administrative streng samt de umage mega-institutter? Det er ledelsens fejlpositioner, som bør erkendes, så de og vi kan lære af dem”.

Bestyrelsesformanden: Ikke korrekt

FORSKERforum har forelagt Dion Sommers og Tonny Brems Knudsens kritik for bestyrelsesformand Michael Christiansen, som imidlertid ikke har haft tid til at blive interviewet. Han har fremsendt et mailsvar, hvor der bl.a. står:

”Det er misvisende at give den faglige udviklingsproces skylden for underskuddet. Den har været med til at øge omkostningerne, men processen er i sig selv ikke en løbende udgift. Sagen er, at universitetets indtægter nu flader ud efter syv år med vækst. Derfor står vi med et strukturelt underskud og et merforbrug”.

Hvad angår Sommers og Brems’ afvisning af Bestyrelsesformandens henvisning til, at den store strukturreform har været et konsensusprojekt, som ikke har mødt protester, svarer han:

”Den overordnede strategiske ambition om at samle AU efter fusionerne i 2007 har bestyrelsen ikke oplevet en voldsom

modstand mod. Der har imidlertid ikke været enighed om institutorganiseringen alle steder (høringssvarene fra medarbejderne undervejs i processen pegede heller ikke alle i samme retning), og problemerne med at få implementeret den administrative organisation er velkendte og et meget væsentligt problemfelt på AU”.

Og hvad angår Sommers og Brems’ undren over, at bestyrelsesformanden skulle have kendt det lurende underskud for flere år siden og burde have reageret på det, svarer han:

”Det er ikke korrekt. Jeg har alene udtalt mig til JP om de budgetterede underskud i 12, 13 og 14 på henholdsvis 50, 80 og 60 mio. kr., der fremgår af vores regnskab, og som vi som aftalt dækker via træk på egenkapitalen. Fordi det var nødvendigt at investere i en organisationsforandring, accepterede bestyrelsen dette underskud. Men det er blevet præciseret både over for den tidligere og den nuværende ledelse, at der skal være balance i 2015”.

En overdramatiseret

Scenario: Fortællingen om en økonomisk krise kan give ledelsen spillerum til at skære ind til benet for at få en ny start

“Rektoratet og Bestyrelsen afviste de ansattes forslag om udskydelse af besparelser i et år. Det ville ellers have gjort processen mindre dramatisk, og man ville samtidig have fået en mulighed for at se, om ledelsens pessimistiske budget faktisk holder. Der er nemlig aspekter i budgetteringen, som tyder på, at ledelsen overdramatiserer de økonomiske problemer. Men det ville ledelsen ikke have - de ønsker den barske model med en stor sparerunde”, konstaterer **seniorrådgiver Jesper Bak**. “At bruge sådanne uklare økonomiske fremskrivninger som beslutningsgrundlag for store nedskæringer og fyringsrunder er imidlertid meget risikofyldt, for det skaber åbenlyse problemer for arbejdsmiljø, faglighed og engagement hos de menige og indebærer tab i kerneydelserne undervisning, forskning og rådgivning”.

Seniorrådgiveren – og AU-kollega Peter B. Sørensen - påpegede allerede i december, at ledelsens krisebudgetter så dramatiserede ud?

“Vores grundspørgsmål lød: Er budgettet skruet sådan sammen, at økonomikrisen overdramatiseres, og bliver et forhastet grundlag for den dramatiske nedskæring? Der er jo stadig en forholdsvis pæn egenkapital at tære på, der er en buffer af deltidslærere m.m. til at håndtere fluktuerende vilkår osv.”

Fortællingen om en krise

Baks og Sørensens budgetanalyse viste - og ledelsen har ikke afvist den udlægning - at de underskud, der begrundes krisebudgettet, er de voldsomme merudgifter i 2010-12, der kan henføres til ledelse og administration (herunder kommunikation):

“Disse administrative meromkostninger kaldte ledelsen tidligere for ‘midlertidige’, fordi de var knyttet til de første år af den store strukturreform, men pludselig får de stort set permanent status i krisebudgetteringen! De dramatiserer også, at ledelsen har anlagt en meget mere negativ forventning til finanslovsindtægterne og har lavet en budgetteringsomlægning 2010-14 (vedr. ingeniørhøjskolen), så indtægterne i 2014-budgettet viser et fald fra ’11 til ’14, der ikke fremgik af 2013 budgettet. Budgetteringsmetoderne bidrager til at skabe en fortælling om krise - men ledelsen har ikke givet os gode svar på de rejste spørgsmål, og vi kan derfor godt genkende professor Martin Paldams kritik af



Overdramatiserer AUs bestyrelsesformand og rektor?

det manglende data- og beslutningsgrundlag bag processen”, forklarer Jesper Bak.

Hensigt: At skære ind til benet?

Ledelsen afviste også personalets forslag om at skære i ledelsens strategiske pulje på 100 mio. kr. for at gøre besparelseskravene mindre brutale: “Puljen er vel et rart strategisk ledelsesredskab, men vil jo nok fortrinsvis blive brugt til at forøge antallet af midlertidigt ansatte, samtidig med at man fyrer blandt de faste. Puljen er jo et redskab til at booste og medfinansiere projekter og tidsbegrænsede ansættelser. Men omkostningen er, at puljepengene fragår kerneaktiviteterne undervisning, forskning og rådgivning”, mener han.

“Der er rigtignok skabt et beslutningsklima, hvor der skal skæres ind til benet. Det kunne indikere, at ledelsen ønsker sig ‘en ny start’, med råderum til at disponere, og måske også at skabe mere fleksibilitet”
Seniorrådgiver Jesper Bak

Men hvad er den kyniske hensigt med overdramatisering: At lave en beskæring ind til benet, så man kan bygge nyt op?

”Nedskæringerne skyldes grundlæggende, at administrationssiden er løbet løbsk, og det er der, man er nødt til at skære dybest”, svarer Jesper Bak. ”Selv om jeg ikke er motivforsker, så giver det løse økonomigrundlag en underlig fornemmelse af, at det er en overvurderet og dramatiseret krise. Forløbet tyder også på, at krisen er fremkaldt af strategiske overvejelser og mindre af økonomiske årsager, for hvordan kunne AU-økonomien køre på skinner i foråret 2013 for få måneder efter pludselig at være i dyb krise”, spørger Bak.

Tillidsmanden: Stejl ledelse

Også **AC-tillidsmand Per Dahl** ser indikationer på en overbarsk kurs, men det tillægger han først og fremmest, at ledelsen har skabt sig et problem med overforbrug på forvaltningen, som nu bliver hele organisationens problem:

”Ledelsen, og ikke mindst bestyrelsen, har været meget stejl og ufleksibel i håndteringen af besparelserne, så man kunne da godt få det

t krise?

Ikke effektivisering - tværtimod

Ledelsen kalkulerede med effektiviseringsgevinst på helt usikre betingelser, mener AC-fællestillidsmanden

indtryk, at ledelsen bruger lejligheden til at skære ind til benet og renser lidt op i roerækkerne, så man får en ny start. Men så enkelt er det nok ikke”, siger han.

”I administrationen er der grundlæggende set fast personale, selvom der har været betydelige udgifter til konsulenter og studentermedhjælp. Her er problemet, at man bevidst så bort fra Moderniseringsstyrelsens krav om årlige 2 pct.s administrative besparelser og skubbede det krav foran sig. Ellers kunne ledelsen ikke gennemføre de ændringer i organisationen, man ville have igennem. Man skulle jo først have arbejdet udført. Men nu kommer besparelserne så. Og bliver så meget desto større.”

Fra fastansatte til tidsbegrænsede?

Konspiratoriske journalister kunne få den tanke, at den kyniske plan bag kriseplanen er, at ledelsen vil omlægge personalesammensætningen fra at være fastansatte lektorer og professorer til at være personale på tidsbegrænsede kontrakter?

Jesper Bak: “Der er rigtigt nok skabt et beslutningsklima, hvor der skal skæres ind til benet. Det kunne indikere, at ledelsen ønsker sig ‘en ny start’, med råderum til at disponere, og måske også at skabe mere fleksibilitet på områder med afhængighed af eksterne bevilninger (fx science og medicin) ved at gå fra fastansættelser til flere løstansatte forskere. Bemærk, at der kun er ‘ansættelsesstop’ til sommer...”

Tillidsmanden: “Når der er en vis drift mod flere midlertidigt- og projekt-ansatte, især inden for science og medicin, så skyldes det først og fremmest statens gearing af bevilningerne, så basisbevillingerne bliver mindre i forhold til de eksterne forskningsbevillinger”, siger Per Dahl. “Det fremgår i øvrigt af ledelsens økonominotater, at et centralt problem ved de eksterne bevillinger består i, at de ofte kræver uforholdsmæssig meget medfinansiering. I krisetider bliver det en belastning, især hvis man har en dyr administration, og hvis man ikke sikrer kvalitet nok i ansøgningerne til at slå igennem – og hvis man ikke er dygtig nok til at lægge de nødvendige følgeudgifter ind i selve ansøgningerne. Dygtig og forudseende ledelse består bl.a. i at få det samspil til at fungere.”



AUs vip-fællestillidsmand Per Dahl vil ikke sige, at ledelsen bevidst har underbudgetteret de administrative omkostninger i et forsøg på at få den store strukturreform igennem.

”Men ledelsen har ukontrolleret ladet administrationen og dens udgifter vokse i forløbet på at få reformen båret igennem. Det er først og fremmest administrationens ekspansion og løbske omkostninger, der fremprovokerer røde tal. Men for at nedskæringerne ikke skal ramme selektivt – og ledelsen på den måde indrømme, at man disponerede forkert – så er det nu både administrationen og de faglige institutter, som skal spare”.

Ledelsens lille indrømmelse af fejl

AUs ledelse og forvaltning gav i december deres budgetudlægning af, hvad der gik galt i økonomistyringen:

”Når rammevilkårene nu vurderes at være et lavvækstscenarie med vægten på eksterne tilskudsmidler spiller det uheldigt sammen med en anden tidligere forudsætning. Nemlig den, at man ville undgå besparelser samtidig med de store organisatoriske ændringer i 2011 og 2012.

Hvis vækstforudsætningerne havde holdt stik, ville den forudsatte effektiviseringsgevinst ved den administrative forandringsproces i højere grad kunne have været realiseret ved, at flere faglige omkostninger medførte uændrede administrative omkostninger (Direktionsnotat 20.dec.)

Det citat er det nærmeste, ledelsen kommer en beklagelse, lyder AC-fællestillidsmand Per Dahls udlægning:

”Udtrykket ‘uheldigt’ er den første reelle erkendelse af, at udgifterne til den store strukturreform kun kunne afholdes, hvis man – med lidt held – samtidig var i stand til at øge indtægterne. Hvis man lige tager formuleringerne igennem en gang til, så kan man jo se, at man *forudsatte*, at der ville blive tale om en *effektiviseringsgevinst*. Men jo på en noget speciel måde. Nemlig den, at *hvis* de øvrige, faglige indtægter og omkostninger voksede, mens udgifterne til administrationen blev holdt i ro, *så* ville administrationsudgifterne jo – relativt set – være blevet mindre. Og

voila, så ville man have kunnet fremvise det som en effektiviseringsgevinst uden reelt at have effektiviseret noget som helst”

Administrations-vækst væltede læsset

”Men det forekommer mig indlysende ved at studere budgetter, det faktiske forløb og ledelsens forklaringer bagefter, at man lukkede øjnene. Man vidste, at der var store administrative omkostninger forbundet med fusionerne, men samtidig satte man en ‘faglig udviklingsproces’ i gang med institutsammenlægninger m.m. Formentlig for at få administrationen og den faglige struktur på plads fik omkostningerne lov at løbe løbsk”, forklarer han.

”Nu står man – relativt set – med en administrativ overbemanding, endnu inden man er i mål. Samtidig med, at man har tilslidat ministeriets krav om effektiviseringer. Dertil kommer så, at man – især på Science – har trukket væsentlig færre eksterne midler hjem end forventet og forudsat i budgetterne.”

Baggrund: Grundproblem i ledelsens reform

Tillidsmanden mener, at der bag den administrative vækst ligger nogle alvorlige strukturelle og økonomiske problemer.

”Det er åbenlyst for alle menige i hverdagen, at der er grundlæggende problemer i reformen. Det blev jo eksponeret af apvundersøgelsens resultater i 2013. For den enkelte vip har opbygningen af de centrale administrationscentre ikke været en effektivisering, tværtimod, for nu skal medarbejderne selv, lokalt, løse en række opgaver, der før var sekretærer til! Og samtidig har opbygningen af kæmpeinstitutterne, som angiveligt skulle spare et lederlag, tværtimod medført en skov af nyopfundne mellemledere, som altid har alt for meget at lave. Det arbejde skal de selvfølgelig honoreres for, men det er en skjult omkostning til administration, og den trækker ressourcer ud af undervisning og forskning”, forklarer Per Dahl.



Medindflydelse var bluff-manøvre

AU-ledelsen foregav medindflydelse til de ansatte i hele processen. Men det var bluff, lyder nogle centrale kritikeres evaluering i dag

AU-ledelsen har i hele processen hævdet, at personalet var inddraget og havde indflydelse. Men det har været særdeles tvetydigt, for nok er personalet hørt, men fik i praksis ingen indflydelse på ledelsens dispositioner. En central episode var i foråret 2011, hvor ledelsen efter massiv kritik gav løfte om mere medinddragelse, men det viste sig senere at være en passiviseringsmanøvre, så ledelsen fortsat havde frit manøvrerum, fortæller **psykologiprofessor Dion Sommer**.

"Allerede i marts 2011 sendte jeg og lektor Tony Brems Knudsen – med skriftlig opbakning fra alle akademiske råd samt Studenterrådet – en henvendelse til universitetets øverste ledelse vedr. medarbejderenes stærkt begrænsede medbestemmelse. Det førte til en såkaldt 'proces' med møder med rektor og bestyrelsesformanden samt et Sandbjergseminar om vedtægten. Resultatet blev, at 'medbestemmelse' blev skrevet ind i AUs vedtægt – samtidig med at ledelsen uanfægtet fortsatte selve strukturreformen".

Kritikere blev passiviseret af smart manøvre

"I dag opfatter jeg det som en smart strategisk manøvre, så vi kritikere blev holdt beskæftiget og passiviseret i situationen, for vi menige fik jo i realiteten ingen indflydelse på reformprocessen. Måske var det naivt, men vi blev holdt i god tro", siger professor Sommer.

Han fortæller, at prorektor Søren Frandsen erkendte på Sandbjergseminaret, at ledelsen "ikke har ramt plet", men at man nu ønskede "virkelig at komme tættere på en fælles forståelse". Rektor Laurids Holm sagde noget lignende og medgav, at der i AU-strukturen skulle være "check-and 'balances" med inddragelse og faste møder mellem topledelsen og repræsentanter fra de akademiske råd.

"Tror da pokker, at vi rejste hjem i god tro om, at nu ville vi ansatte blive hørt. Men det var et bluffnummer, kan jeg nu se i bagklogskabens klare lys. Og de meniges benhårde dom i apv'en dumper den faglige udviklingsproces. Her står sort på hvidt, at stort set alle medarbejdere har oplevet reformen som topstyret og som noget, de ikke har forstået eller følt ejerskab til. Vi oplever den som en struktur-fiasko med bureaukratisering

og forringelser i hverdagen. Apv'en er i den forstand en skamstøtte over en ledelse, som overhørte medarbejdernes råd og advarsler.

Top-down projekt

Dion Sommer og statskundskabslektor Tony Brems Knudsen beskriver deres oplevelse af forløb og beslutningsproces som en udpræget top-down.

"Medarbejderne og organer som Akademisk Råd blev ganske vist bedt om at tilkendegive synspunkter og komme med forslag igen og igen, men der blev som hovedregel ikke handlet på basis af de synspunkter og forslag. En undtagelse var udmærkede intentioner om medbestemmelse i vedtægten, og at enkelte forslag i et vist omfang blev indarbejdet i den nye organisationsmodel, f.eks. at vi undgik en fuld centralisering af studienævnene", siger **Tony Brems**. "Afvisningen af os var ikke total, og alt var ikke forgæves, men ledelsen begik den store fejl at lytte for lidt til de råd, der kom fra vip-siden".

Man fik gode intentioner ind i vedtægten: "Vi oplevede da også tilsyneladende lydhørhed, men i praksis blev vore indsigelser ikke fulgt. Så hvad skulle vi med en ideel vedtægt, når ledelsen ikke havde pligt til at følge den i praksis – og heller ikke gjorde det? Eftertiden afslørede, at ledelsen ikke ville eller evnede at reagere på de råd og forslag, der kom – og det blev dyrt", siger Brems.

Men ledelsen hævdede jo igen og igen, at medarbejderne blev hørt og inddraget?

"Processen har fra start til slut været præget af, at ledelsen har fremlagt planer, som rigtignok er blevet kommunikeret ud eller hørt. Men vores indsigelser er ikke blevet taget med - ledelsesplanerne blev kørt igennem stort set uden korrektioner! Eksemplerne er mange: Allerede i 2010 – før ledelsens færdige reform blev præsenteret 9. marts 2011 - blev der advaret mod centralisering. Senere blev der protesteret mod samling i administrationscentre og mod mega-institutter. Intet blev ændret, så det var ikke sært, at mange medarbejdere i stigende grad følte sig passiviserede, for de kunne jo se, at der blev prioriteret imod dem".

Et stort eks

Ja, et risikabelt projekt med
med uvist udfald, lyder

Da AU-ledelsen med rektor Lauritz Holm-Nielsen i 2010-11 lancerede den drastiske strukturreform, var der mange skeptikere, for planen var så visionær og risikofyldt, at nogle i korridoren kaldte den et stort eksperiment – med uvist udfald.

I dag - efter store forandringer og med økonomisk kaos – mener **økonomiprofessor Martin Paldam**, at "eksperiment" er en rimelig karakteristik af projektet og processen:

"På en måde kan man godt kalde ledelsens strukturreform for et stort eksperiment, for det var en meget drastisk reform med stor risiko. Der var masser af fine ord om, at vi skal være blandt de bedste uni'er i verden og som Stanford. Men hvad var det faglige formål, for det gik jo egentlig meget godt med fagligheden på AU? Ledelsen har da haft ideer, men ikke særligt klare og slet ikke overfor, hvad deres plan indebar i praksis og for de menige. I den forstand var det et eksperiment, for udfaldet og målet var ikke klart", vurderer økonomiprofessor Martin Paldam.

AC-tillidsmanden: Ledelsen undervurderede kompleksiteten

Også AC-tillidsmanden – som har stået blandt et personale, som blev kørt over – kan bifalde karakteristikken:

"Ja, projektet var et eksperiment. Det var storslået og visionært og på nogle punkter rigtigt tænkt, når man ville løfte administration og faglighed et niveau op. Men det blev slået alt for stort op. Man ville alt på samme tid uden præcist at vide og kommunikere, hvor man skulle lande, og hvad det ville koste. Styringen af omkostningerne viste sig jo at mangle", siger **Per Dahl**. "Strukturreformen med centrale administrationscentre og stor-institutter har udløst mange problemer. Ledelsen undervurderede kompleksiteten i projektet, og tempoet var urealistisk. Men magten har ledelsen fortsat. Også ansvaret. Medarbejderne må tage omkostningerne", mener Per Dahl.

En management-vision

Lektor Gorm Harste skrev i forsommeren 2011 en harsk Politiken-kronik om faren for enevælde i AU-ledelsens projekt:

"Kronikkens hensigt var bl.a. at advare mod den drastiske AU-reform, for det går galt, når bureaukratier begynder at reformere

Experiment?

store visioner, men uklart og
evaluering fra ansatte

universitetet ud fra forestillingen om den enstrengede ledelse og dennes organisation. Ledelsen risikerer at lukke sig inde i et selvorganiseret og selvbekræftende system, hvor den væsentligste funktion bliver at styre og lede - og det skal hele strukturen indrettes efter”.

Harste gik også på banen, fordi han var utryk ved ledelsens ”faglige udviklingsproces”:

”Ledelsens retorik henviste en åben diskurs, der handlede om ’fremtidssikring’, men det var uklart, hvad der var det dårlige, som skulle laves om. Og det var også uklart, hvor man skulle hen. Projektet byggede i høj grad på management, hvor der skulle eksperimenteres med fusioner, ledelsestiltag, strukturer, interdisciplinaritet osv. Og den økonomiske basis for reformen byggede tilmed på en fortsat uhæmmet vækstfilosofi, som var meget risikabel, viser det sig nu”, forklarer han.

Pakket ind i positiv retorik: ’Den faglige udviklingsproces’

Gorm Harste: ”Management kan have positive formål i nogle tilfælde. Men her kom ledelsens dynamiske retorik faktisk til at understøtte et bureaukrati, som administrerer og formidler en bestemt type funktioner, bare ikke fagligheden! Den slags virker måske meget dynamisk, moderne og reformvenligt, men det blev smarte fortællinger og en iscenesættelse, som foregik uden for kerneydelserne forskning og undervisning. At vi menige ansatte var udenfor, afslører 2013-ap’ven tydeligt”.

Selve processen har også været pakket ind i positiv retorik, mener lektoren:

”Ledelsen døbte det ’den faglige udviklingsproces’. Det gav projektet en dynamisk og positiv værd, alt imens projektet i hvert fald i sin indledende fase var alt andet end fagligt. Det faktiske forløb var nemlig sådan, at ledelsen top-down FØRST lavede en drastisk forvaltnings- og strukturreform, hvor alt blev rystet rundt (4 fakulteter, mega-institutter, administrative servicecentre osv.). Og BAGEFTER, når ’strukturen’ så er implementeret, kan det det faglige profitere og blomstre. Det er den fase, som vi angiveligt er i nu, fortsat med usikkert resultat”.

jø

Aarhus – hva’ nu?

Betyder en forlist reform nedbrydning af mega-institutter
og af de centrale administrative centre?



Tilbageføring til noget af gamle dages instituttopdeling og nære, lokale forvaltninger, lyder de umiddelbare krav fra personalet, som ikke har oplevet den store strukturreform som en effektivisering - tværtimod:

”Mega-institutternes sammenklaskning af forskning og uddannelse skal føres tilbage til overskuelige enheder, der kan administreres og forsvares fagligt. Sådan et forslag vil utvivlsomt vække modstand hos ledelsen, for det vil tyde på indrømmelser og retræte, hvis man faktisk begynder en tilbageføring af nogle af fejltagelserne. Men vi har alligevel en vis forhåbning til, at den nye rektor vil forstå, at det er nødvendigt”, siger for eksempel professor Dion Sommer og lektor Tonny Brems Knudsen.

Paldam: Sanere eksploderende forvaltning

Professor Martin Paldam er ude med en harsk kritik af en ledelse som har selvstændiggjort sig og som har opbygget et umuligt bureaukrati.

Men hvorfor er AU ikke brudt sammen, hvis situationen er så umulig, som Paldam beskriver den?

”Vi ansatte har heldigvis en stor loyalitet over for vores undervisning og forskning! Det er kun loyaliteten over for universitetet der er reduceret. Der er en inertie nede i bunden, som gør, at det ikke kan gå helt galt. Det er ikke fordi, men på trods af en umulig struktur, at vi stadig sidder på vores ’røv’ og passer vores undervisning og vores forskning i de uformelle rum, som vi er nødt til at lave, for at hverdagen kan fungere”.

Hvor står AU-fagligheden så nu, efter stor turbulens med strukturreformer og efterfølgende nedskæringer?

”Nedskæringer indebærer jo altid begrænsninger, men man kan jo håbe på, at det ikke går for hårdt ud over fagligheden, og at det bliver anledning til at sanere det bureaukrati, som har eksploderet og har fået sit eget liv. Alting skal jo ikke føres tilbage, men det er anledningen til at gøre op med mega-institutterne og med den centraliserede enhedsforvaltning”.

jø

Pessimistisk AC-tillidsmand: Ledelsen står fast

AC-tillidsmand har også stærke ønsker om en tilbageføring. Men han – der er i næsten daglig kontakt med ledelsen – ser få signaler til, at ledelsen vil indrømme sine fejl og tilbageføre nogle af de største kritikpunkter: Institutstørrelser og institut-administration:

”Desværre har ledelsen været meget uvilkelig til at indrømme fejlpositioner. Fortællingen er, at det ikke er planen selv, men implementeringen, der er gået lidt skævt”, fortæller Per Dahl. ”Udmeldinger lyder, at antallet af vicedirektørområder ikke skal ændres, og det signalerer, at ledelsen ikke vil lave stort om på de centraliserede administrationscentre. På samme måde fastholder man også de store institutter, og det er et negativt signal om, at ledelsen ikke erkender, at hverdagen kun fungerer, fordi der er uformelle sub-organiseringer og ledelseslag”.

Og ledelsen har tilmed vundet sig tid ved at nedsætte diverse arbejds- og ekspertgrupper, som skal vurdere problemerne inden sommer.

Rektor afventer intern analyseproces

Rektor Brian Bech Nielsen vil ikke nu udtale sig om tilbageføringsproblematikken:

”Jeg kan ikke vide, hvor AC-tillidsmanden har fået det indtryk, at ledelsen ikke vil ændre på institutstruktur og på serviceringen via de administrative servicecentre. Der er igangsat en intern analyseproces for at identificere karakter og omfanget af problemer. Og det er ikke for sjov, men for at kunne gå i aktion med korrektioner. En ekspertgruppe – uafhængig af ledelsen – skal komme med analyse inden sommerferien og så vil ledelsen agere – efter at det har været i høring, så alle får mulighed for at ytre sig. Der skal ikke være tvivl om ledelsens gode vilje; når der kommer berettiget kritik, så inddrages, hvordan der kan korrigeres”.

DILEMMA

Skideballe til studenter?

Lad mig sige det lige ud: Jeg er pissetræt af, at en fjerdedel af de studerende kommer uforberedte til undervisningen, når de kommer. Jeg skal ikke psykologisere, men kan bare konstatere, at de har helt urealistiske forestillinger om det at være studerende og om sig selv. De mener selv at være fuldtidsstuderende, men stort set uden at forberede sig derhjemmefra.

De uforberedte studerende er et tabu, for vi lærere må jo ikke kritisere de studerende. Derfor går man rundt om den varme grød, når vi ikke må tale om gruppen af dovne, umotiverede eller selvovervurderede studerende. Politikerne vil ikke sige noget grimt om studerende – for de og deres forældre er jo vælgere – så politikerne taler med dobbelte tunger, når de på den ene side kræver, at også umotiverede unge optages (25 pct. af ungdomsårgang), men på den anden side kører ansvaret for de uforberedte over på os undervisere med krav om, at vi skal oppe os pædagogisk, værktøjsmæssigt og nursende for at få alle med, inkl. de uforberedte.

De uforberedte er en belastning i undervisningen, for det er et krav til os lærere, at vi skal have alle med. Den formelle forudsætning om, at vi skal undervise forberedte studerende, der studerer 37 t/uge er undermineret på forhånd. Niveauet for undervisningen er derfor lavt, hvilket er frustrerende for de velforberedte og for os som undervisere. Det er ekstremt demotiverende for studiemiljøet.

Mine negative erfaringer blev bekræftet i KUs studietilfredshedsundersøgelse,

som afslørede, at de studerende i gennemsnit kun bruger 28 timer ugentligt på deres studium (undervisning og studieforberedelse). Det betyder i praksis, at nogle studerer 37 timer, mens andre mener, at de kan klare det på 18.

Tabuet medfører en masse overspringsforklaringer. En af dem er 12 timers undervisningsgaranti til de studerende, som helt overser hovedproblemet, nemlig det, at en gruppe kommer uforberedte! Overspringskravet til os lærere er, at vi skal stramme os pædagogisk, værktøjsmæssigt og nursende sammen, så alle kommer med.

Her kommer så mit dilemma: Jeg har imidlertid en ubændig trang til at gøre oprør mod hensyntagen til de uforberedte. Jeg vil starte et forløb med klar varedeklaration på forløbet, og sige ligeud, at forberedelse hjemmefra er en forudsætning for at forstå og deltage. Overliggeren bliver ikke sænket, fordi nogle ikke forbereder sig; det er deres eget ansvar. Det vil give mig retten til senere at give de uforberedte en skideballe. Så umotiverede og dovne er de ikke modne nok til et teoretisk universitetsstudium. Det er ikke min rolle at støtte deres urealistiske selvbillede og bortforklaringer.

Der vil selvfølgelig være studerende, som tager dette ilde op i deres evaluering af mig. Og min institutleder vil formentlig give mig en påtale om, at sådan taler man ikke til de studerende – selv om hun er enig...

Ærekær lektor



Etikeren: Et spørgsmål om agtelse

Din fremstilling kunne godt tyde på, at du lider af en svær stress. Den viser sig sommetider ved en ophobning af øjensynlig uløselige og uløseligt sammenhængende problemer og kan udvikle sig til en langvarig, passiviserende depression eller en akut frustreret, hyperaktiv aggression. Jeg synes, du har god grund til at være stresset, men jeg tror også, at du kan gøre noget ved det. Først og fremmest ved at skille det, der er uafvendeligt på et personligt plan, og det, du kan gøre noget ved. Og det er jo hér, etikken bliver relevant. Det første kan du tage afstand fra; det sidste er du nødt til at tage stilling til.

Til det (måske) uafvendelige hører, at universiteterne ikke længere i den politiske offentlighed betragtes med ærbødighed som uselviske varetagere af menneskeheden ideale stræben efter sandhed – en rolle, de i øvrigt overtog fra religionen. I en overgangsfase proklamerede de sig som 'lærde republikker' med selvstyre. Men i dag har vi universiteter, der i stigende grad tvinges til at rette ind efter arbejdsmarkedets behov. Det kan man tage afstand fra, men på det personlige plan ikke gøre noget ved.

Et andet uafvendeligt forhold er social-historisk. Unge mennesker i dag vil ikke længere leve under fortidens strenge seksualmoral, de vil heller ikke være puritanere eller fattige bohemer på et loftskammer. I et samfund, der åbenlyst hylder forbrug, vil de ikke sidde og vansmægte. Deres mulighed for at leve livet og suge erfaring til sig er langt større, end den var for f.eks. 68'erne.

Det, du kan gøre noget ved, er etisk relevant, fordi det indebærer, at du har frihed til at vælge. Nogle af dine valg er indirekte, fordi du kun kan påvirke en udvikling; andre kan

DILEMMA-SPALTEN

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

Det udvalgte dilemma er inspireret af de anonyme indlæg, som indkom til FORSKERUNDERSØGELSEN 2012.

du selv gøre noget ved. Ud over dine kolleger har du tre 'samtalepartnere': Politikerne, ledelserne og studenterne.

Politikerne er rundt på gulvet. Hvis ikke de tænker kortsigtet på deres eget genvalg, så tænker de i det mindste (for de flestes vedkommende) på nytte og relevans, og med begge disse dele tænker de først og fremmest på det private arbejdsmarkeds behov. Der er sket et paradigmeskifte, således at academia er blevet udskiftet med produktionsfaktorer. I en kort overgang hed det: "Forskning for folket, ikke for profitten", men nu er det mere kapitalrettet regelret "Fra forskning til faktura". Hvad kan du gøre ved det? Brug pressen. Skriv, skriv, skriv. Vi har en borgerlig offentlighed, endnu.

Ledelserne, som Universitetsloven bragte ind, har kun lovens legitimitet. De erstatter ledelser, der var valgt af universiteternes medarbejdere – optimalt som primus inter pares. De nuværende ville aldrig være blevet valgt, hvis der var – frit valg. Vi skal vænne os til, at vores nye ledere er mere loyale over for politikerne og deres ikke særlig kyndige prioriteringer, end over for os. De er sat i verden for at disciplinere forskning og uddannelse. Hvad kan du gøre ved det? Gnav, skriv, protester. Ledelserne skal sættes under et pres nedfra, så de holder op med at opføre sig som ridedogeder.

Det vigtigste for dig er nok det sidste: Forholdet til de studerende. Skal du give dem en skideballe?

Nej, det skal du ikke. Du skal forstå, at de har et andet, meget mere varieret ungdomsliv end dig, som giver en masse erfaringer. Du skal også forstå, at mange af dem faktisk har et stort erhvervsarbejde ved siden af for at leve op samfundets forestillinger om velfærd. De er ikke nødvendigvis 'dovne' og 'umotiverede'.

Sæt dem stolen for døren på den gode måde: Vil I bryde jer om, at jeg kommer til undervisningen, når det passer mig? Er I ligeglade med, om jeg er godt forberedt til undervisningen?

Jeg kender svaret, for jeg har selv prøvet det. Det drejer sig om agtelse og gensidig anerkendelse. Det forstår de studerende ganske udmærket. Og jeg kan garantere for, at det virker.



Kynikeren: Win-win undervisning

Problemet berører hele uddannelsessystemet i Danmark. I grundskolen er det ikke god tone at stille krav til eleverne om at forberede sig hjemmefra, følge med i timerne og høre efter, når læreren taler. På ungdomsuddannelserne fylder lærdom mindre i hovederne på eleverne end tømmermænd efter festerne i fredagsbaren, drukture til Prag og distortion-events i den indre by.

Det er det bagtæppe, du står på, når du skal forsøge at banke noget viden ind i hovederne på den fjerdedel af ungdommen, som ifølge regeringens målsætning skal gennemføre en universitetsuddannelse. Denne målsætning skyldes i øvrigt ikke, at man er stødt på en hidtil skjult formue af intellektuel kapital hos ungdommen, men at en bedre uddannet arbejdskraft er et must, hvis dansk erhvervsliv skal kunne klare sig i det globale konkurrencesamfund. Din opgave som universitetslærer i Dagens Danmark er altså at skærpe landets globale konkurrenceevne ved at give de mest fordragne unge mennesker i Europa uddannelse til det højeste videnskabelige niveau.

Howdan kan du så gøre det?

Ja, selv om idéen om at deklarere et højt fagligt niveau på din undervisning

lyder tillukkende, så tvivler jeg på, at den vil fungere i praksis. Jeg foreslår, at du i stedet annoncerer din undervisning som et innovativt eksperiment i Uforberedt Læring - Initiative for Unprepared Learning eller JUL. Sig bare, at du er inspireret til ideen fra Harvard eller Stanford, hvor de laver alt muligt mærkeligt, så skulle den være i kassen. Idéen er så, at du holder op med at undervise, men opdeler de studerende i mindre grupper, hvor de underviser sig selv. Grupperne skal være virtuelle, så studerende, der ikke gider møde på universitetet, kan deltage på distance via pc eller mobiltelefon.

Lektionen slutes af med, at grupperne lægger et resumé af deres nyerhvervede viden ud på YouTube. På den måde kan du sætte gang i de studerende samtidig med, at du selv slipper for at forberede dig. Altså en ægte win-win-situation og højst sandsynligt en hurtig genvej til titlen og belønningen som årets underviser.

Hvis mit råd mod forventning ikke skulle virke, så kan jeg kun anbefale, at du ser dig om efter en stilling ved et universitet i Prag eller et andet sted langt fra Danmark, hvor faglig interesse og engagement stadig er drivkraften for alle studerende.

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



Bare mænd, mænd, mænd

Ved eliteforsk-prisuddelingen blev det igen slået fast, at eliteforskning er en herresag

Ganske vist var der to kønne damer på scenen – en prinsesse og en minister – men de var blot til pynt. De kloge hoveder sad på brede mandeskuldre, da Det Frie Forskningsråds eliteforsk-priser blev uddelt i februar. Med 5 ud af 5 priser gjorde herresiden rent bord – igen (*se foto*). I de seneste tre års prisuddelinger havde der nemlig sneget sig en enkelt dame ind.

Der er ikke tradition for kvindelige prisvindere. Over 8 år er der uddelt 42 eliteforsk-priser, og kun 4 er gået til kvinder. Så selv om kvinde-andelen af professorer langsomt går i vejret og i 2012 var nået op på 16,9 procent, så afspejler elitepriserne ikke at de den kvindelige elite buldrer frem.

At det frie forskningsråd DFF i år kun uddelte eliteforsk-priser til mænd er dog interessant i lyset af, at rådet de senere år har haft fokus på behovet for flere kvinder. **DDF-formand Peter Munk Christiansen** er da heller ikke begejstret over herredominansen, selv om han selv er med til at udpege prismodtagerne:

”Jeg ser gerne, at flere kvinder kommer til tops i dansk forskning og herunder at de får de prestigefyldte forskningspriser. Så årets prisuddeling illustrerer bare, at der er et problem, vi skal adressere”. Han beklager også, at der heller ikke var kvindelige modtagere af de fineste Sapere Aude-priser.

Problem: De indstillede er mænd

Prisvinderne indstilles af DFF's bestyrelse. Et af de kvindelige indslag i denne bestyrelse er **KU-professor Merete Fredholm**. Hun forklarer, at prisuddelingen afspejler det felt af indstillinger, der kom fra de enkelte universiteter: meget få kvinder, og de bedste kandidater var mænd.

”Når vi sidder i bestyrelsen og skal uddele priser, har vi kun det at vælge imellem, som universiteterne har indstillet. Vi vælger bare mellem de personer, som omverdenen mener, har tilstrækkeligt højt niveau,” siger hun.

Fredholm mener dog - som DDF-formanden - at flere kvindelige prisvindere ville være godt, og forskningsrådet er netop i gang med en rundtur på universiteterne, hvor de slår på tromme for at man indstiller flere kvinder til forskningspriserne.

Men institutionerne indstiller vel deres bedste? – spørger FORSKERforums mande-reporter .

”Det vil jeg håbe. Men vi har en dialog, hvor vi spørger, om de er helt sikre på, om de gør nok for at indstille de dygtigste kvinder. Gør de det, er det fint,” siger Peter Munk Christiansen.

Er kvinderne er nemmere at overse, når universiteterne skal indstille kandidater til forskningspriser?

”Der kunne jo godt være, at nogle er bedre til at gøre opmærksom på sig selv. Jeg kan da godt forestille mig mekanismer, der gør at man lægger mere mærke til mænd”.

Svaret fra Fredholm er mere kontant: ”Det kan have en betydning, at mænd er bedre til at promovere sig selv og mere højt-råbende om, hvor gode de er. Jeg tror også, at mænd er mere kompetitive end kvinder”.

Er mænd ikke bare dygtigere?

Er mænd ikke bare dygtigere?

”Nej. Det er der ingen evidens for”, lyder det overraskende svar fra Merete Fredholm.

Måske ville det være en ide med særlige eliteforsk-pris for kvinder?

”Nej. Det mener jeg vil være at skyde kvinderne i foden. Jeg tror ikke, mange kvinder vil synes, det er morsomt at få den pris”.

Også Munk Christiansen er imod pris-kvoter: ”Vi skal ikke bringe kvindelige forskere til tops ved at slække på kvalitetskravene. Det skal ske ved at flere kvinder får en forskerkarriere, og ve at institutionerne er opmærksomme på at indstille de dygtige kvinder.”