



Jeg har ikke tid og energi til at yde en omfattende ekstra indsats gratis, og min utvetydige erfaring er i øvrigt, at praktisk talt al denne energi er spildt. Det var nok aldrig meningen, at "medarbejder – indflydelse" skulle fungere som andet end lynafleder for brokkeri.

Jeg er med andre ord længst holdt op med at stå i kø for at få lov til at være gratis kanonføde i den konstante strøm af meningsløse managementaktiviteter. Jeg passer min undervisning så godt jeg kan inden for de ca. 40 timer om ugen, jeg regner for min arbejdstid (tvungne møder regner jeg selvfølgelig med), og går så hjem og forsker på egne præmisser i min fritid. Man kan sige, jeg har bygget mig et elfensbenstørn i baghaven. Familien er ikke begejstrede (mine gamle bøger fylder og lugter og roder og er grimme). Men jeg er glad igen.

(Anonym i fri kommentar
til FORSKERUNDERSØGELSEN 2012)

Glemte sektorforskere på uni'

Trods rapport med drastiske konklusioner om arbejdsmiljøet sker der ikke noget

3

'Ikke-kvalificeret

Ung eliteforsker blev bedømt ikke-kvalificeret og føler sig retsløs

7

Etik i spionforskning

SDU-forsker i den kolde krig sagde, at han kender navnet på spion. Men han vil ikke ud med navnet - endnu

8

Ph.d.'-studerende overskrider

- de må vænne sig til rigtige forskerarbejdstider, siger skoleledere ...

10

Managementfolket tager magt

Flytning af institutsekretærer er det seneste eksempel på, at forvaltningen med direktøren i spidsen tiltager sig mere magt – tilmed over det faglige

12-14

TEMA:

FORSKERUNDERSØGELSEN 2012

Sådan oplever forskere deres arbejdsvilkår

'Mere i løn

- kræver hver anden uni-forsker. Kompensation for høje arbejdstider

18

'For meget tid på at søge

- om eksterne penge, siger hver anden uni-forsker. Og lave succesrater forstærker problemet

20

'Begravet i skin-demokrati

Hver anden uni-forsker oplever, at blive inddraget for lidt

22

Magtesløse

'Sektorforskere' på uni har fået forringet deres vilkår og usikkerheden vokser, fortæller enslydende data fra CFA-rapporten fra marts og FORSKERUNDERSØGELSEN

24

Sommerferie

- og forskerferien går til: Kassel, Grønland, Tyrkiet, Thy og Senegal

30



Gør noget for 'sektorforskerne', nu

Fusionen mellem sektorforskningen og universiteterne gik helt galt – på det personalemæssige område. De indfusede oplever mindre frihed til forskning, myndighedsbetjeningen er forringet, løn- og arbejdsforhold er blevet ringere, kollegiale forhold med teamspirit er ændret til individualisme osv. Især jobsikkerhed og tilfredshed med ledelsen scorer lavt. Alt sammen forhold der skal ses i sammenhæng med en lang arbejdsuge på gennemsnitligt 43 timer for seniorforskere ansat ved uni.

Der er noget ravsuskende galt med arbejdsmiljøet fremgår det af CFA-rapporten "Arbejdsvilkår ved de tidligere og nuværende sektorforskningsinstitutioner" (CFA marts 2012) og FORSKERUNDERSØGELSEN 2012 (juni 2012), som offentliggøres sammen med dette nummer (se artiklen "Magtesløse 'sektorforskere'" s. 26).

Konsekvensen af fusioner af sektorforskningen under især AU og DTU samt efterfølgende strukturreformer samme steder blev ikke, at sektorforskerne føler større forskningsfrihed og mindre styring af arbejdsopgaverne. Over halvdelen svarer negativt her. Det kan man undre sig over, for det burde være omvendt. Sektorforskningen har "styret forskning" i den forstand, at det er konkrete emner, spørgsmål, der skal løses.

Men hvem eller hvad er det, der styrer? Et af svarene ligger i bevillingssystemet. Rigtig mange fortæller, at de oplever et pres for at tjene penge ude i byen – helt op til 90 pct. af deres egen løn!

Og næsten alle 'sektorforskere' fortæller, at årsagen til at de har mindre forskningsfrihed er mangel på bevillinger, mangel på forskningstid og større konkurrence

om forskningsmidler. Forskningsfriheden er blevet begrænset af bevillingerne og af 'konkurrenceudbydelsen'.

Man må søge de kilder, der er. Det er da også bemærkelsesværdigt, at 25 pct. af 'sektorforskerne' føler sig så økonomisk pressede, at de oplever, at institutionerne "af økonomiske grunde er nødt til at påtage sig myndighedsopgaver, som vi af faglige grunde burde sige nej til" (FORSKERUNDERSØGELSEN 2012).

“De indfusede oplever lav jobsikkerhed og har svært ved at gennemskue deres karrieremuligheder

”Kan man ikke få den man elsker, må man altså elske den man får.” Eller man må føje sig for og vælge de trends, der nu er "in" – vælge noget der lidt ligner det, man egentlig havde behov for at undersøge.

Men er det forskning "til højeste internationale niveau", når forskere ikke kan undersøge et konkret problem, som man finder mest relevant ud fra en forskningsprioritering? Det er spørgsmålet, både de gamle uni-forskere, 'sektorforskere' på uni og de få tilbageværende, 'gamle' sektorforskere må stille sig selv. Både som universitetsforsker og som sektorforsker har du søgt et specifikt job med en stillingsbeskrivelse som passede dig. Alligevel må vi alle opleve, at vi drejer forskningen derhen, hvor pengene er. "Der skal jo smør på brødet."

Der er en bemærkelsesværdig forskel i tilfredsheden med arbejdsvilkårene, når de "gamle" sektorforskere er betydeligt mere tilfredse end de indfusede 'sektorforskere'. De indfusede oplever lav jobsikkerhed og har svært ved at gennemskue deres karrieremuligheder. Her fortæller 60 pct. af seniorforskerne, at de er "bekymret for fremtidsmulighederne inden for min forskningsgren" (FORSKERUNDERSØGELSEN 2012).

De oplever, at de er lavt prioriteret af ledelserne, og at de skal konkurrere med universiteterne på helt ulige vilkår. Fusionen mellem den tidligere sektorforskerkultur og universitetskulturen er altså langt fra afsluttet.

Der mangler klare karriereveje for de forskere, der beskæftiger sig med betjening af myndigheder. Kultur og regler skal tilpasses, så der fortsat kan fastholde og rekruttere forskere til myndighedsopgaver. Har universiteterne fx et meritssystem, hvor rådgivning og myndighedsbetjening i en adjunktforskerperiode kan føre til en seniorrådgiverstilling?

Mest åbenlyst er det, at 'sektorforskerne' føler, at de skal konkurrere på uni-forskernes præmisser, selv om man slet ikke har samme betingelser (hvad angår opgaver og bevillinger). Seniorforskere, der varetager myndighedsopgaver, får ikke samme anerkendelse for deres anvendelsesorienterede rapportering som lektorer får for deres publikationer i tidsskrifter.

CFA-rapporten og FORSKERUNDERSØGELSEN 2012 fortæller om alvorlige problemer i en sektor, som ikke er vant til at få den store opmærksomhed. DTU-ledelsens holdning kender vi ikke. Men ledelsen på AU v. prorektoren har erkendt, at der er et alvorligt problem. Så gør dog noget ved det ...

Den tavse og glemte sektorforskning

Uni-ledelser er tilsyneladende passive, selvom kritiske rapporter fortæller om alarmerende tilstande



Kritik i rapporter og undersøgelser af arbejdsmiljøet har meget begrænset gennemslagskraft hos politikere og ledelser. Et eksempel er CFA-rapporten fra marts, der havde nogle drastiske konklusioner, idet 'sektorforskerne' dumpede deres nye arbejdsvilkår og ledelser på arbejdsmiljøet. Det har ikke bare betydning for forskerne selv, men for miljø og produktivitet. Trods det har rapporten ikke medført de store reaktioner, konstaterer en af forfatterne bag, Kaare Aagaard:

”Reaktionerne har ikke været så stærke, som jeg troede. Der har ikke været afvisninger af, at tilstanden er som beskrevet. Ingen har prøvet at mistænkeliggøre resultaterne. AU-ledelsen har tværtimod anerkendt (fx i FORSKERforum 253), at der er problemer, men delvis henvist til, at man nu er i næste fase i processen. Men ledelsen har - så vidt jeg ved - ikke taget særlige initiativer eller sat problemet på en alarm-dagsorden nogen steder”.

“ Der er behov for ikke bare formelt men også reelt at anerkende 'sektorforskningens' opgaveportefølje som en aktivitet, der er ligestillet i betydning med uni-forskningen; den er bare anderledes. Den relation har ledelserne endnu ikke forholdt sig tilstrækkeligt til.

Kaare Aagaard

Han ser flere mulige forklaringer på passiviteten:

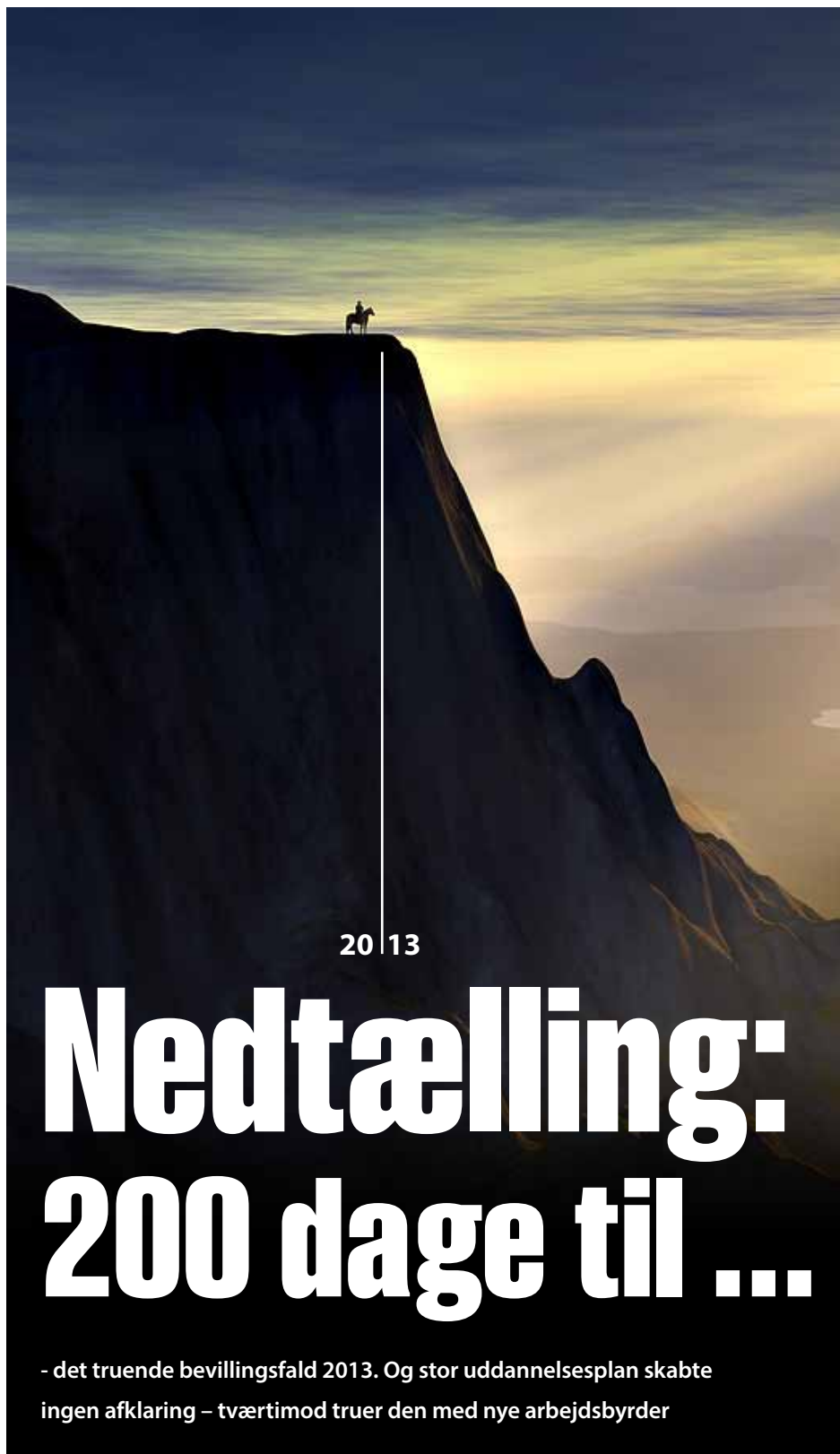
”Hvis det forholder sig sådan, at der endnu ikke er taget initiativer som opfølgning på dette, kan det dels hænge sammen med, at AU-ledelsen aktuelt står over for en række udfordringer som følge af den store strukturreform, og at sektorforskningens rolle og betingelser ikke i den sammenhæng fremtræder som det mest presserende problem. Og dels har menige 'sektorforskere' ikke selv brugt rapporten som løftestang for en større

offentlig debat. Miljøet har været meget tavst, bortset fra et par eks-ledere (DMUs Henrik Sandbæk og GEUS' Jens Morten Hansen). Det er egentlig besynderligt, når man ser på den markante utilfredshed, som forskerne giver udtryk for i både CFA-rapporten og FORSKERundersøgelsen 2012. Men det er måske en del af deres historie og kultur: De er vant til at affinde sig med skiftende betingelser og er ikke vant til konflikter med en ledelse, som bestemmer ...”

”Endelig kan en forklaring være, at uni-forskere trods alt er bedre til at råbe op, og at uni-politik har større opmærksomhed i den offentlige debat. Få ved i virkeligheden hvad sektorforskning og myndighedsbetjening går ud på. Og så bliver den bare glemt ...”

jø

Se tema FORSKERUNDERSØGELSEN side 17-27.



2013

Nedtælling: 200 dage til ...

- det truende bevillingsfald 2013. Og stor uddannelsesplan skabte ingen afklaring – tværtimod truer den med nye arbejdsbyrder

Regeringen har søsat "et stort uddannelsesløft". I dag gennemfører 54 pct. af de unge en videregående uddannelse, men Regeringens målsætning for 2020 er 60 pct. Samtidig skal 25 pct. gennemføre en lang videregående uddannelse. Sådan lyder et par af ambitionerne i Regeringens plan "Danmark i arbejde", som er offentliggjort 8 marts.

Det helt åbne spørgsmål er imidlertid, om der følger penge med?

Spørgsmålet er meget centralt, alt imens 2013 truer med at blive et rædselsår, idet bortfald af bevillinger på 1000 mio. pr. 1. jan. 2013 betyder en truende "skrænt" – der vil udløse mange fyringer i forskningssektoren.

Kapacitetsudvidelse

Den nye plan har som sit væsentligste element en kapacitetsudvidelse, hvor der afsættes 1,5 mia. til at betale den større søgning i

disse år, samt yderligere 2 mia. til at opfylde Regeringens 60 pct.s-ambition (jf. regeringsplanen "Danmark i arbejde"). Planen retter sig især mod SU-bevillinger som følge af flere under uddannelse. Det er derimod uklart, om planen også bevilger penge til dækning af ekstraoptaget (grundbeløb og taksameter) eller om uni'erne bare skal finde 'gratis' pladser til dem? Formuleringen om den afregning er kryptisk: "Hertil kommer øgede driftsudgifter i uddannelsessektoren" (s.26). Det fremgår derimod klart, at Regeringen forventer en effektiviseringsgevinst ved at "øge sammenhængen mellem de videregående uddannelser for at sikre en bedre ressourceudnyttelse gennem fx bedre muligheder for meritoverførsel på tværs af uddannelser" (fx mellem professionshøjskoler og uni'è (s.94)).

Der er nedsat et 6-personers ministerudvalg, som skal rådgive systemet og de unge, bl.a. om hvordan hensigtsmæssige effekter og adfærdsændringer opnås, hvordan relevans og kvalitet ("arbejdsmarkedsparethed") i højere grad kan styre investeringer i sektoren, hvordan frafald kan formindskes m.m. Ministrenes anbefalinger "skal i videst muligt omfang bygge på et solidt data- og analysegrundlag". Rapporten skal foreligge til december.

Effektivisering og medfinansiering

I planen indgår en skjult effektivisering og medfinansiering fra sektoren. De studerende kommer til at delfinansiere planen via en reform af SU-systemet, som skal motivere de unge til hurtigere studie gennemførelse m.m. Det antydes også, at der skal indføres en "studieskat", som skal forhindre færdige kandidater i uden videre at flytte til udlandet med deres gratis danske uddannelse (s.99). Via den slags reformer regner Regeringen med at spare 2 mia. i 2020.

Enhedslistens Pernille Skipper har endnu ikke fået svar på sine to månedlange spørgsmål om finansieringen:

"Når optaget på universiteterne skal øges uden fald i kvaliteten i uddannelserne, sådan som ministeren har udtalt ved flere lejligheder, vil ministeren så oplyse, hvor store bruttoomkostningerne ved at nå 25 pct. målsætningen i 2020 bliver inkl. studenterårsværk (STÅ), taxametertakst 1 på 2012-niveau, øget bygningskapacitet, flere VIP'ere og øgede basismidler til forskningsbaseret uddannelse?"

jø



Resistente forskere

Følg markedet og gør nytte, når I vælger Jeres forskning, lød eks-videnskabsminister Sanders logik bag mottoet "Fra tanke til faktura", og derfor lavede han "konkurrenceudbydelse" i stor stil, så forskerne blev tvunget til at løbe efter penge på områder, hvor politikerne og erhvervslivet mente, at der skulle forskes.

Selv om økonomiens styring er svær at undvige, så har det imidlertid været muligt – og med succes – at omgå fakturatænkningen og gøre det modsatte af, hvad Sander opfordrede eller tvang dem til. En ph.d.-afhandling peger nemlig på, at de forskere, der har klaret sig bedst, har gjort det modsatte og holdt hårdt på deres egne akademiske interesser. Det er et kvalitativt studie fra **Birgitte Gorm Hansen**, der er uddannet psykolog og har skrevet ph.d. på Copenhagen Business School. ("Adapting in the Knowledge Economy", CBS sept. 2011).

"Paradoksalt nok er de forskere, der har klaret sig bedst, nogle af dem, der har valgt at blive ved med deres nørdede akademiske interesse i f.eks. kalkkrystaller eller genmodificerede planter," forklarer hun til INFORMATION (28. maj). Når hun skal forklare, hvordan forskerne kunne overleve med den strategi bruger hun billeder om diversitet i naturen og om omverdensresistens:

"Når en mark sprøjtes med DDT, er der insekter, der dør, og nogen, der bliver resistente og tilpasser sig giften", forklarer Birgitte Gorm Hansen. "Og de forskere,

jeg har studeret, har tilpasset sig den nye videnskøkonomi med lignende strategier. De er blevet resistente over for forandringer i deres miljø".

Når forskerne har formået at holde fast i deres oprindelige forskningsfelt, skyldes det først og fremmest, at de har været en del af et stærkt forskningsmiljø (på fx naturvidenskab) med en stor kritisk masse, som giver dem visse privilegier, de fleste forskere ikke har. En god forskningsleder har tålmodighed – og finder penge – til at lade forskningen gro op fra nedden, forklarer ph.d.eren, der især har bygget sin empiri på studiet af naturvidenskab.

Men darwinismen hersker alligevel. Enkelte forskningscentre vokser sig store og modstandsdygtige, er, at en lang række mindre og knap så robuste forskningsfelter er uddøde. Store forskningsmiljøer med penge har således en fordel frem for mindre forskningsmiljøer.

'Fra tanke til faktura'-æraen har derfor virket som en form for sprøjtegift, hvor kun de mest resistente planter har klaret sig, mens størstedelen af, hvad der måtte være af innovation og kreativitet i underskoven langsomt er ved at dø ud, lyder ph.d.ens sammenfatning. Og som forskerne selv udtrykker det: Hvis den umiddelbare nyttetænkning havde styret begyndelsen af den industrielle revolution, ville det have betydet, at forskerne ville have løst samfundets transportproblem ved at udvikle megaheste i stedet for at opfinde en forbrændingsmotor.

Ombudsmanden opgav Koldau-redegørelse

Ombudsmanden har droppet undersøgelsen af Koldau-sagen efter at Aarhus Universitet indgik en aftale med hende om afvikling af resten af hendes tjenestetid indtil årsskiftet. Aftalen betød, at universitetet frafaldt de sanktioner, som var indeholdt i den advarsel, som hun fik i februar.

Ombudsmand Jørgen Steen Sørensen vil ikke bruge ressourcer på at forfølge sagen videre, når den er afsluttet med den indgåede aftale. Ombudsmanden tog sagen op i februar, få dage efter, at Aarhus Universitet havde givet Linda Koldau en advarsel, der indeholdt sanktioner over for hende med pålæg, som ikke gælder for andre ansatte og fordi der heri kunne være elementer, der begrænsede hendes ytringsfrihed.

Med Ombudsmandens tilbagetog har AU fået en kontant gevinst ved at indgå en fratrædelsesaftale med Koldau, hvor advarsel / sanktioner blev trukket tilbage. Ombudsmanden kommer dog med en indirekte påtale af AU, når det bemærkes, at han "går ud fra, at universitetet vil overveje, hvilke erfaringer man kan drage af sagen" samt at han også fremover vil have stor fokus på sager om ytringsfrihed for offentligt ansatte, herunder universitetsansatte forskere (se Ombudsmandens bemærkning).

Musikprofessor Linda Koldau kalder det dybt problematisk, at Ombudsmanden frafalder en undersøgelse af sagens konkrete forløb med henvisning til, at tvisten formelt er afsluttet. Hun mener, at Ombudsmandens passivitet vil få selvcensur som konsekvens, idet uni-ansatte vil tie med kritik i fremtiden, når AU ikke får en påtale for sin håndtering af hendes sag (se Politiken.dk). Musikprofessoren udtaler samtidig, at hun blev presset til at underskrive forligsaftalen, fordi hun ellers ville blive fyret med det samme. Hun mener, at når AU trak advarslen tilbage har AU-ledelsen også indrømmet, at advarslen var uberettiget.

Hun kalder det vildledende, når Ombudsmanden er hoppet på AUs forklaring om, at der er "indgået forlig", for den formulering vil hun ikke anerkende, idet hun var under tvang. Hun kræver "en offentlig rettelse" fra Ombudsmanden.

Tilbage står blandt Koldaus mange fronter nu kun en uafklaret klage til Pressenævnet over FORSKERforum. Den forventes afklaret i juni.

jø

Bedømmelse: 'Ikke-

- på trods af eliteforsker-pris. Behandlingen og klagesystemet efterlader en følelse af retsløshed, fortæller MM

"Hvordan det er at blive kendt ikke-kvalificeret af et bedømmelsesudvalg? Det er en kold spand vand i hovedet og meget frustrerende, for jeg opfatter mig selv som enormt kvalificeret. Jeg har gjort hvad man skal i systemet og mere til. Forskningsmæssigt har jeg såmænd også fået en Ung Eliteforskerpris", fortæller MM, som for nylig søgte et adjunktur på KU-humaniora, men blev ydmyget med stemplet 'ikke-kvalificeret'.

Det betød, at han slet ikke kom med i det endelige felt af kvalificerede ansøgere, som dekanen kunne vælge imellem. Og det havde han helt sikkert regnet med.

"Først var jeg lammet. Så blev jeg rasende, for det er så frækt og respektløst at underkende mine kvalifikationer, og at jeg har brugt tre uger på at søge en stilling, som jeg åbenlyst er meget kvalificeret til. Jeg blev siet fra på en detalje, som bedømmelsesudvalget har tolket ind i opslaget – om særlig 'europæisk relation' - men det stod der faktisk ikke noget direkte om ..."

MM har været ansat som post.doc'er på det institut, hvor han nu er underkendt. Han optræder anonymt, for det er ikke hans person eller sag, men systemets mekanismer, som er interessante i sagen: "Hvilke rettligheder har en ansøger egentlig", spørger han, som FORSKERforum kender identitet og faglighed på.

Retsløs i klagesystemet

Han har kørt en klagesag, men her følte han sig retsløs. Klagen blev indleveret kort tid efter bedømmelsen i januar 2012, og afgjort mere end tre måneder efter ansøgningsfristen, hvilket er en overskridelse af tidsgrænsen på to måneder – "uden at jeg hørte en lyd i mellemtiden".

Og universitets hr-afdeling agerede som ekspeditionskontor uden at gå ind i klagens substans. Man henholdt sig til, at bedømmelsen er faglig og alene bedømmelsesudvalgets kompetence: "Det er en ren cirkelslutning, så klagemuligheden eksisterer ikke i praksis. Udvalget har i praksis redskaber til at diskvalificere folk på ikke-faglige elementer. Og i mit tilfælde skete der tilmed det, at da jeg først klagede over deres manglende grundlag i opslagens kriterier, ja så justerede de bare

lidt på begrundelsen. Og det gav fakultetet dem altså lov til", siger MM.

I fagforeningen DM fik han at vide, at universitetet havde overholdt formalia: "Og rigtigt er det, at jeg ikke har 'den rygende pistol', beviset på at bedømmelsesudvalget har begået forvaltningsfejl eller magtfordrejning. De har meget elastiske beføjelser".

Brokkerøv og besværlig

Han siger, at det er en balancegang at gennemføre en klagesag, for det kan give én ry som brokkerøv og besværlig. Derfor skal man hele tiden balancere, hvordan man fremlægger sagen og hvor langt man vil gå. Personligt valgte han dog at klage og at inddrage fagforeningens bistand for at formalia var i orden. Og det førte da også til, at hr-chefen har haft samtaler med bedømmelsesudvalgets formand.



De akademiske former betyder, at man ikke viser vrede. Systemet foregiver at være upersonligt og rent fagligt. Det foregiver også, at fagligheden gør alle ligestillede, selv om jeg helt indlysende er den lille
Anonym MM

Men samme konflikt var der også ved bedømmelsesudvalgets nedsættelse: "Nogle spørger i dag, hvorfor jeg ikke klagede over dets sammensætning, for det havde en ret ensidig sammensætning (alle med Nord-europa som felt) og ingen brede fagpersoner, når opslaget faktisk var bredt og også specifikt omfattede folk med ekspertise udenfor Europa. Men dengang blev jeg advaret mod at klage, fordi det kunne se ud som om jeg var besværlig – og jeg havde aldrig i min vildeste fantasi troet, at de ville være så frække at dømme mig ikke-kvalificeret ..."

Baggrund: Formanden ville ikke have min faglighed

Når al fernis er skrællet fra, lyder MMs analyse af sagen:

"Jeg kan ikke opfatte det anderledes, end at jeg var en meget stærk kandidat, som bedømmelsesudvalgets formand fra instituttet ville ikke dømme kvalificeret, for så

risikerede han, at dekanen ville tildele mig adjunkturet. Og det ønskede formanden ikke, for min faglighed ligger på grænsen af, hvad han har af faglige interesser og tyngdepunkter! Formanden havde sandsynligvis sine favorit-kandidater..."

Udlægningen bygger han bl.a. på, at ansøgningsprocessen var tilrettelagt som en slags eksamen. Han fik et skud i bøssen – ansøgningen – og hvis udvalget mente der manglede oplysninger heri, så spurgte de ikke efter dette: "Det betød, at de kunne opstille deres særlige kriterier og så dømme min ansøgning på det".

Hold på de pæne akademiske former

Det værste er, at han føler sig magtesløs. Systemet har ikke begået formelle fejl, og det akademiske liv fortsætter uanfægtet. Og her gælder det om at holde på formerne:

"Konkurrencen er en del af spillet, og der er nødvendigvis nogle ansøgere, som får et nej. Jeg er forarget over, at jeg diskvalificeres. Og mange unge forskere, som kender min sag, er foragede over behandlingen af min ansøgning. De tænker selvfølgelig, at hvis det kan ske for MM, så kan det også ske for mig".

Samtidig oplever han også, at der holdes på formerne:

"De akademiske former betyder, at man ikke viser vrede. Systemet foregiver at være upersonligt og rent fagligt. Det foregiver også, at fagligheden gør alle ligestillede, selv om jeg helt indlysende er den lille. Der kræves altså af mig, at jeg accepterer underkendelsen som en del af spillet, selv om jeg som ansøger synes, at nogle har spillet unfair. Men det er dem, der har magten, så jeg er nødt til at smile venligt på instituttet, hvor jeg slutter om en måned."

Han er altså arbejdsløs om en måned:

"Jeg oplever, at det adjunktur var min chance som forsker i uni-systemet, for konkurrencen er stor og der slås få stillinger op. Men jeg håber nok at få en ny chance, så jeg må spille spillet. Hvis man viser for meget utilfredshed eller er besværlig, så kommer man i 'bad standing' som troublemaker, med risiko for at være helt død i det system i fremtiden", siger han. "Men jeg må nok også se mig om efter alternative karrieremuligheder ..."

- kvalificeret



At være ung ansøger kan opleves som at deltage i et Wild West-spil, hvor retsløshed hersker

7-8 år uden jobsikkerhed

Underkendelsen gjorde ondt, for MM brænder for forskningen og har hele tiden troet på sine karrieremuligheder: "Men jeg har nok ikke været helt bevidst om, hvor svært det er at begå sig i stor konkurrence og i et fagpolitisk system. Jeg troede, at hvis jeg bare var en sindssyg god forsker – med elitepris! – så forestillede jeg mig slet ikke at blive diskvalificeret på denne måde", siger han.

Selve karrieresystemet er broget. Den regelrette vej ifølge stillingsstrukturen er ph.d. – adjunkt – lektor. Men arbejdsstedet garanterer ikke ansættelse efter positive karriereforløb for der kan være post.doc.-ansættelser ind i mellem – og der kan komme ansøgere udefra, der overhaler én ved stillingsbesættelsen. MM mener, at der burde være klarere karrierespor, som også fagforeningerne arbejder for:

"Det ville være godt med større jobgaranti, sådan at man fik fastansættelse, hvis man får en karrierestilling som adjunkt og gør, hvad der kræves, så har man garanti for en fast stilling. Det ville gøre karrieren mere gennemsigtig og tillokkende", siger han. "Som det er nu, så lukker man flere ph.d.'ere ind end karrieresystemet kan bære. Det er ren arbejdsgiverpolitik med nul jobsikkerhed i et langt karriereforløb på 6-8 år før man evt. er så heldig at få en fast stilling som lektor", siger han. "Men desværre lader holdningen blandt mange fastansatte også til at være, at hvis man som ung forsker ikke kan lide lugten i bageriet, så kan man bare smutte, for der er andre håbefulde, der banker på døren ..."

Uni'er frasorterer

DM har inden for kort tid haft 3 sager, hvor forskere har klaget over universitetets bedømmelsesudvalg, enten pga. en biased sammensætning eller pga. negativ bedømmelse:

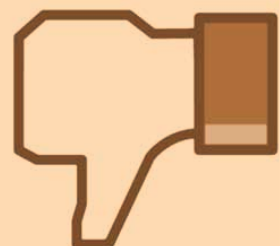
"Det der ligesom skinner igennem, når jeg snakker med medlemmerne, er at universiteternes ledelse sammensætter bedømmelsesudvalgene sådan at disses faglige profiler matcher den ansøger de på forhånd gerne vil have", fortæller DM-konsulent **Lonnie Aabroe**.

Ansættelsesbekendtgørelsen er blevet kritiseret, fordi den ikke giver bedømmelsesudvalg ret til at prioritere mellem ansøgerne, men kun skal vurdere om en ansøger er kvalificeret eller ikke-kvalificeret. Det er dermed dekanens suveræne beslutning, hvem der blandt de kvalificerede skal have stillingen. Og dekanen behøver slet ikke at begrunde sit valg.

DM-konsulenten har den oplevelse, at flere og flere beder om hjælp i fagforeningen, fordi de bliver dømt ikke-kvalificerede: "Bedømmelsesudvalgene går dermed mere aktivt ind i at frasortere ansøgere, før de kvalificerede gives videre til dekanens afgørelse. Jeg kan ikke helt forstå hvorfor, for ansøgerne har gode papirer, så bedømmelsesudvalget ser tilsyneladende ikke kun på de faglige kvalifikationer i de konkrete sager.

Men at bedømme nogen ikke-kvalificeret er jo absurd - hvis det ikke lige handler om, at der kun er en enkelt ansøger, som man ikke vil have! For hvis der er flere kvalificerede kan dekanen jo vælge og frasortere".

Konsulenten tilføjer, at det ofte er vanskeligt at klage og at involvere fagforeningen, hvis ledelsen ikke ligefrem har overtrådt procedureregler eller har begået andre fejl.



jø

Etik i spionforskning

En henkastet bemærkning i et interview gjorde Thomas Wegener Friis landskendt som 'spionjægeren'. Men han brød med god forskningsetik, lød kritikken

Der var verbale nakkedrag til lektor **Thomas Wegener Friis**, efter han i et interview i B.T. afslørede eksistensen af en "kendt" dansker, der angiveligt har bedrevet spionage for DDR's efterretningstjeneste Stasi.

"Traditionelt sørger man for at underbygge sin forskning og publicerer først sine resultater, når man har den fulde historie" lød det således fra **professor Thorsten Borring Olesen**, der også kaldte Friis "ekstremt mediebevist" og en forsker, der nok er seriøs, men som samtidig "går mere op i mediedækning end i at føre sin forskning igennem og lægge den åbent frem".

Lektor Friis "hører kritikken", som han selv formulerer det. Men han er ikke enig i, at

han skulle have brudt et fagligt kodeks – og slet ikke, at formidlingsmæssig åbenhed står i modsætning til god forskningsskik.

"Der er vi bare uenige. Jeg mener, formidling er en væsentlig del af vores arbejde, og jeg har gjort op med mig selv, at hvis folk spørger om noget, og jeg er i stand til at give et svar, så forsøger jeg at gøre det", forklarer han.

De store overskrifter om "**den største spionsag i Danmark nogensinde**" kom helt konkret, da en journalist og en fotograf fra B.T. besøgte Thomas Wegener Friis på Center for Koldkrigsstudier på SDU. Friis prøvede at forklare perspektiverne i koldkrigsforskningen og særligt i åbningen og genetableringen af Stasi-arkiverne. Det var et forsøg på at give et konkret eksempel på stadig ubeskrevne sider i koldkrigshistorien. Og her nævnte han, hvordan han er stødt på en nulevende dansk person, der angiveligt har bedrevet spionage i alvorligt omfang. Da journalisten ville vide, om det er en kendt person, tænkte Friis, at han i sandhedens natur måtte svare ja på spørgsmålet.

"Jeg forsøgte at være meget lidt konkret. Det er jo egentlig bare det, at jeg svarer på, om han er kendt. Derfra fik historien helt sit eget liv, som jeg slet ikke havde forestillet mig", forklarer han.

B.T.'s journalist vidste naturligvis godt, hvad der fanger læsernes opmærksomhed. "**Dansk storspion tæt på afsløring**" lød rubrikken på artiklen, som stort set kun handlede om spion-sagen og meget lidt om centerets generelle koldkrigsforskning. Artiklen gav stor genlyd i offentligheden. I den politiske lejr blev der diskuteret, om justitsministeren burde gå ind i sagen på baggrund af Friis' antydninger. Og samtidig startede en offentlig gættekonkurrence om, hvem den kendte spion kan være.

Og der kom altså også de kollegiale næserynker fra især Thorsten Borring Olesen, der beskylder Friis for at agere uetisk, når han smider en luns ud til pressen, før han er færdig med sin dokumentation. Han går dermed mere op i medietække end i videnskabelig etik.

Forsker i offentligheden

Thomas Wegener Friis siger til FORSKERforum, at han vil udgive sine forskningsresultater omkring spion-sagen, "når det er forsvarligt".

Men han erkender, at han anser formidlingen for en vigtig del af sit job og af sin faglighed: "At formidle er en væsentlig del af at være forsker og historiker, og det er noget, jeg har været meget opmærksom på lige siden jeg blev færdig med min uddannelse. Ellers bliver det bare et spørgsmål om at sidde og puge viden sammen for sin egen skyld. Så ville det være som at sidde og nørkle med en frimærkesamling," siger han.

Omvendt erkender han også, at samtids-historie er en særlig fagdisciplin, der stiller højere krav til etiske overvejelser om hvad man går i offentligheden med: "Det er noget, jeg har tænkt enormt meget over, lige siden jeg startede med forskningen, og det er fandeme svært. Det handler jo om mennesker, der for nogens vedkommende ikke er døde, og ellers har de børn og andre efterkommere. Men fordi det er svært, betyder det ikke, at man skal lade være. Så det handler om at finde en balance omkring anonymisering."

'Jeg skal beskrive, ikke søge retfærdighed

Prædikatet 'spionjæger' er ikke noget, han selv står bag. Og han har ifølge eget udsagn intet ønske om at jage nogen personer, uanset hvad de har gjort. Det, han jager, er den historiske viden.

"Jeg skal ikke sørge for retfærdighed. Jeg skal beskrive, hvad der er hændt. Retfærdighedssansen er ikke noget, vi historikere skal tage med på arbejde. Vi skal fremlægge tingene, og så må vi have tiltro til, at læserne kan tænke selv," siger han.

Formålet med at afdække sager om for eksempel den omtalte spion er ifølge ham selv at belyse og forstå den måde, efterretningstjenester arbejder på. Og den måde, Stasi arbejdede på i udlandet, anser han som et udmærket billede på, hvordan internationale efterretningstjenester stadig fungerer.

"Det er noget, vores samfund bruger enormt mange penge på, så det er vigtigt at

Hvem var Stasi-spionen?

Thomas Wegener Friis' udsagn om en dansk stor-spion, der tilmed er offentlig kendt, har naturligvis sat spekulationerne i gang om, hvem det kan være. Det hidtil mest skråsikre bud kommer fra Politiken, der hævder, at det drejer sig om journalisten Per Michaelsen, der tidligere har været ansat ved Information og Ekstra Bladet. Det skulle ifølge avisen være Friis selv, der til andre kilder har fortalt, at det drejer sig om Michaelsen. Per Michaelsen nægter selv, at det skulle have noget på sig, og Friis siger til Politiken, at han ikke vil af- eller bekræfte nogen bud eller deltage i spekulationer om vedkommendes identitet eller job.

Skulle historien vise sig korrekt, er det noget paradoksalt, idet Michaelsen i 2000 fik partiet Venstres fredspris for i Ekstra Bladet netop at skrive artikler, der afslørede Stasis spionagevirksomhed i Danmark.



Lektor Thomas Wegener Friis forsker i koldkrig og især i Stasi

forstå, hvad der sker, så vi har mulighed for at diskutere det,” siger han.

Ekspert i Stasi-arkiver

Thomas Wegener Friis har beskæftiget sig med Stasi-arkiverne siden 1997 hvor han som studerende blev anbefalet af sin vejleder at kigge nærmere på det dengang nyligt åbnede arkiv. Men den enorme dokumentsamling på 180 kilometer hyldemateriale er en kiste, der kun langsomt åbner sig.

”En stor del af arkivet er stadig ikke katalogiseret. Og så står der 15.000 sække med strimler af iturevne sager, som de sidder og klipper og klistrer i dernede. Foreløbigt har de nået 500 sække, men de har fået bedre metoder, så nu går det hurtigere,” fortæller han.

Man står ikke selv og roder på hylderne. Arkivet betjenes af medarbejdere, som

behandler de forespørgsler, forskere som Wegener Friis kommer med. Og det kan tage sin tid. Friis har selv forespørgsler, der ligger helt tilbage til 1997, som han ikke har fået svar på endnu.

At et hel lands efterretningsarkiv på den måde bliver gjort tilgængeligt, anser han som en fuldstændig unik mulighed for historisk og politologisk forskning, som måske aldrig viser sig igen.

”Det, man traditionelt kigger på er slutprodukterne i form af rapporter og ting til de beslutningsdygtige politikere. Men den kolde krig efterlader os her med en historisk obduktion. Det, at en stat går under, gør, at det ligger helt åbent. Så den forskning, der kan lade sig gøre i Østeuropa er enestående. Det er forrygende at være med i den proces.”

lah

I Bent Jensens skygge?

”Vi kom først”. Den konstatering er meget vigtig for Thomas Wegener Friis, når talen falder på Bent Jensens Center for Koldkrigsforskning, som navnemæssigt lægger sig helt op af Friis’ arbejdsplads Center for Koldkrigsstudier. Hermed lægger han afstand til den omstridte koldkrigsforsker. Og det gør han også, når han siger: Koldkrigsforskning behøver ikke være politiseret, som man oplever omkring Bent Jensen ...

Bent Jensens center 2007-2010 blev af mange betragtet som Dansk Folkepartis udbytte af en politisk studehandel. I offentligheden blev hele centeret præget af den åbenlyse antipati, Bent Jensen nærer mod den politiske venstrefløj.

I et sådan forskningsklima er det nærliggende at vurdere al koldkrigsforskning i relation til Bent Jensen, ikke kun fagligt, men også politisk. Men Thomas Wegener Friis synes selv, det er lykkedes for ham og hans kolleger at slippe under den politiske radar med deres forskning.

”Vi ville gerne have haft Bent Jensens bevilling, og det hæmmer jo vores muligheder, at vi ikke får pengene. Men jeg synes, vi får lavet en masse godt alligevel, og vi har bestræbt os på ikke at være politiserende og ikke at have travlt med at kalde hinanden navne.”

Han og institutkolleger har ikke samarbejdet med Bent Jensens center, men der har været konkurrence mellem parterne.

Kan koldkrigsforskning være helt upolitisk?

”Der er en dobbelthed. Jeg mener, vi skal bestræbe os på at lade partibogen blive hjemme og ikke at være politikere. Det er da svært helt at holde sin holdninger ude, men ligesom politifolk og sygeplejersker skal vi være professionelle og gøre vores arbejde. Jeg tror ikke historien bliver værre eller bedre, hvis du for eksempel fortæller om undertrykkelse i Østeuropa, og bagefter fortæller, at det er søreme slemt. Det kan folk godt se.”

lah

Ph.d.'ere skal vænne sig

Ph.d.-studerende har svært ved at gøre deres afhandlinger færdig til tiden. Det kan ikke klares inden for en normalarbejdsuge på 37

Ph.d.-studerende har svært ved at nå deres forpligtelser inden for almindelig arbejdstid. Gennemførelstiden for ph.d.-projekter viser (gennemsnitligt) en markant overskridelse over den normerede tid på 3 år. De seneste tal viser således, at ph.d.-studerende i gennemsnit bruger 3,7 år i ren studietid – for humanister og samfundsvidenskabsfolk er det henholdsvis 4 og 4,1 år.

En forklaring kan ligge i, at de ph.d.-studerende ofte lever et småbørnsfamilieliv ved siden af deres projektarbejde. Det mener **lektor Johnny Laursen**, der er leder af ph.d.-skolen på AU Arts.

”Vi har mange unge familier med små børn. Det kan forklare det paradoks, du peger på. Det betyder, at selvom den nominelle arbejdstid er rimelig, så føler de i deres liv, at de har svært ved at nå det, de skal. Og det hænger så sammen med oplevelsen af at være i et meget kompetitivt miljø med store krav,” siger han.

Ph.d.-studerende med forkerte forventninger?

Men der er også visse paradokser i de ph.d.-studerendes oplevelse. FORSKERUNDERSØGELSEN 2012 fortæller således en arbejdstid med et gennemsnit på 41 timer om ugen – noget lavere end de 46-50 timer, som de fastansatte professorer og lektorer lever med. Man kunne ellers antage, at unge i karrierestillinger ville se stort på arbejdstider for at få en fast stilling i systemet.

Tilfredsheden med arbejdstiden er da også ganske stor blandt ph.d.'erne, idet næsten to tredjedele erklærer sig enige i, at de har en acceptabel ugentlig arbejdstid. Paradokset viser sig, når man sammenligner den store tilfredshed med, at mange – over halvdelen – føler, de har svært ved at nå deres arbejdsopgaver.

Tallene rejser imidlertid også spørgsmålet om en almindelig arbejdsuge på 37 til 40 timer er nok, hvis man vil skrive en god ph.d.-afhandling på normeret tid, og om de ph.d.-studerende simpelthen har en forkert forventning til arbejdsindsatsen i forskningsarbejdet.

”Skal man nå at lave sin ph.d. på 37 timer om ugen, så skal man arbejde meget koncentreret. Man skal nok indstille sig på at bruge flere timer. De er i et miljø, hvor man

arbejder signifikant over de 37 timer, og jeg vil også tro, at mange ph.d.-studerende arbejder væsentligt mere end de 41 timer,” siger **SUND-prodekan Sven Frøkjær**, formand for Forskeruddannelsesrådet på KU.

Forventningsafstemning og ambitionsniveau

Det er også holdningen hos **lektor Sune Auken**, der er leder af forskerskolen på KU HUM.

”Det er klart – vi kan ikke fra institutions side stille krav om en arbejdsindsats, der ikke kan klares med en koncentreret indsats 37 timer om ugen. Og jeg mener også, det kan lade sig gøre at skrive en passabel afhandling på en almindelig arbejdsuge. Men det er ikke det samme som at skrive en knaldende god afhandling på internationalt niveau. Så hvis man ser det som et karriereskridt, så skal der gøres en ekstra indsats.”

Han mener ikke, det er problematisk, at der både findes en formel og en uformel forventning til arbejdsindsatsen.

”Videnskab er principielt uendeligt. Derfor vil man hele tiden være under et krav – ikke mindst fra sig selv – om at kunne præstere mere end man gør. Jeg forventer, at vejlederen og den ph.d.-studerende har en klar forventningsafstemning – rækker vi efter stjernerne, eller erhverver vi graden uden at komme af dage?” siger Sune Auken.

Ask Katzeff er ph.d.-studerende ved Institut for engelsk, germansk og romansk og bekræfter, at det først og fremmest er ens eget ambitionsniveau, der giver følelsen af, at man burde nå mere, end man gør.

”Der er naturligvis et institutionelt pres omkring det at få publiceret, have arrangeret konferencer og den slags. Men det smelter sammen med ens ambitionsniveau. Så man føler ikke, man kan bebrejde andre end sig selv. Arbejdet med afhandlingen er styret så meget af lyst og interesse, så jeg tror heller ikke det vil være hensigtsmæssigt at stille timemæssige begrænsninger for det arbejde,” siger Katzeff, der dog regner med at kunne skrive sin afhandling på normeret tid.

Springende punkt: 3-års grænsen

Ifølge leder af forskerskolen på AU-Arts Johnny Laursen er det et springende punkt, om den forskerstuderende når at aflevere



inden for tre-års grænsen eller hurtigst muligt derefter. Har de først overskredet med et halvt år, begynder tingene hurtigt at skride.

”Når din ph.d.-ansættelse ophører, skal du have noget andet at leve af. Og hvis først folk kommer i ansættelser, bliver alting meget sværere. De kommer jo længere væk fra universitetet, og så bliver det sværere for os at give dem støtten, de har brug for. De fleste forsinkede afleveringer ligger 3-6 måneder efter. Det er der, den store opsamling sker. De andre spreder sig meget mere,” fortæller han.

På AU har man udviklet it-værktøjet 'PhD Planner', der følger de ph.d.-studerende og blandt andet automatisk sætter deadlines for halvårs-evalueringer. Den nøjere opfølgning og systematisering omkring dette kan være et skridt mod bedre gennemførelstider, tror Laursen. ”Vi kommer til at arbejde mere aktivt med halvårsdelinger, og ikke bare betragte det som noget rent administrativt, man ikke skal bruge for mange kræfter på. Det er noget, vi har talt meget om,” siger han.

lah

til "forsker-arbejdstid"

-timer



At overholde deadlines

Laursen tror de regelmæssige milepæle og opfølgningerne kan være en hjælp både for vejleder og for de ph.d.-studerende.

"Det, der sker, er, at hovedvejleder får en klar status, i forhold til ph.d.-planen. Hvis ikke tingene er i orden, kan der blive igangsat en tre måneders prøveperiode, og hvis den ikke forløber tilfredsstillende, kan den studerende ultimativt blive udskrevet. Det er noget, vi sjældent bruger, men vi tager det alvorligt."

Han nævner også en forskel, man på AU har registreret omkring ph.d.-studerende på den særlige 4+4-ordning, hvor man altså begynder projektet et år tidligere. Disse studerende var mere rettidige, og det skyldes simpelthen den økonomiske gulerod, vurderer Johnny Laursen.

"4+4-studerende begynder på SU og skal passere en midtvejs-bedømmelse for at gå over til b-delen, hvor man får ph.d.-løn.

Derfor er de meget opmærksomme på at overholde deadlines. De vil hurtigt over, hvor de får mere i løn."

Få men store overskridelser præger statistikken

Der findes ingen opgørelser over, hvor mange ph.d.-projekter, der ikke bliver godkendt i første forsøg efter tre år, og som forlænges af den grund. Ifølge de kilder FORSKERforum har talt med, er det dog et mindre problem. Johnny Laursen vurderer i det hele taget, at de 3,7 års gennemførelstid, som statistikkerne viser, ikke drejer sig om så mange overskridelser, som man umiddelbart skulle tro. Hans egen erfaring er, at stadig flere afleverer rettidigt eller med små overskridelser, men

at der er enkelte meget sene afleveringer, der trækker ned.

"Universiteterne får stadig gamle afhandlinger ind fra folk for mange år siden, der ikke har afleveret. Så du har nogle gamle opgaver, der ødelægger hele statistikken," siger han, og bakkes for øvrigt op i det synspunkt af Sune Auken, der har samme erfaring.

lah

Tørre ph.d.'er bruger længere tid

Gennemførelstiden for ph.d.-opgaver er længere i humaniora og samfundsvidenskab, fordi de ikke samarbejder i teams, lyder forklaringen

Et halvt års effektiv studietid. Så meget længere bruger ph.d.-studerende fra humaniora og samfundsvidenskab i forhold til deres kolleger på naturvidenskab, sundhedsvidenskab og teknisk videnskab. Og det er vel at mærke tal, der er rensset for barsels- og sygeorlov, samt bedømmelsestiden – viser tal fra 2009. De følger et mønster, der ses gennem mange år: de tørre fag er længere om at færdiggøre ph.d.-projekterne.

Der kommer dog hurtigt enslydende forklaringer, når man spørger om denne forskel. På de våde videnskaber arbejder man i grupper og er afhængige af hinandens rettidige afleveringer, på de tørre arbejder man alene og mindre skematiseret: "Jeg tror det er kulturbestemt. Mit indtryk er, at man på HUM og SAM-områder i mindre omfang arbejder i grupper, og derfor måske ikke har samme brede faglige netværk omkring projektet. Man går mere alene med tingene," siger Sven Frøkjær, formand for KUs Forskeruddannelsesråd.

Det er også buddet fra Johnny Laursen, leder af ph.d.-skolen på AU Arts. En øget grad af formaliseret samarbejde kan være vejen til færre forsinkede ph.d.-afleveringer: "Jeg tror, det kan være en positiv faktor, også for os faste forskere. Og vi er undervejs i en proces, der mindsker individualiseringen og forskellene her til de våde videnskaber"

KU-hum: Soloforskere med højt ambitionsniveau

Forskerskoleleder på KU HUM Sune Auken nævner de bedre ressourcemæssige rammer og den større grad af organisation, der findes omkring ph.d.-studerende på de våde videnskaber. Og så hælder han også til forskellen på gruppearbejds-kulturen og de individuelle SAMF- og HUM-ph.d.'er.

"Når ph.d.-studerende indgår i større projekter, er andre karrieremæssigt afhængige af, at deres arbejde bliver færdigt. Vores ph.d.'er er mere soloforskere, så presset på dem for at blive færdige er svagere".

Han nævner dog også en anden faktor – et højere ambitionsniveau: "Vi har langt færre ph.d.-studerende end for eksempel på SUND, så vores tilhører i højere grad en faglig elite, der virkelig brænder for forskningen, i modsætning til dem, der blot ser det som et hak på cv'et," siger Sune Auken.

Han mener dog, at HUM-fagene kan lære noget af de våde videnskabers evne til at skabe projekter i fællesskab: "Det kan vi helt givet. Ensomhedsproblemer er et af de største problemer, vores ph.d.-studerende oplever. Så vi arbejder meget med integration i de faglige miljøer. Dels det, at ens projekt hænger sammen med andre projekter i det faglige miljø. Dels det, at man har nogen, man går og taler med - nogen, der spørger: hvordan går det? Det bliver en lang proces, men den er i gang."

lah

Uni-direktører afskaff

Vip'erne er faktisk meget glade for deres institutsekretærer. Men nu skal de flyttes bort fra lokalmiljøet på RUC og i Aarhus, mener led

Farvel til de institut-tapere, der fungerede som blæksprutter og som socialt samlingspunkt i de lokale miljøer. Det er konsekvensen af, at ledelserne i Aarhus og på RUC – med uni-direktøren i spidsen – har igangsat en større omstrukturering, hvor taperne flyttes bort fra nærmiljøet og til centrale administrationsenheder. Og det er faktisk en radikal omlægning, som møder store protester.

”På RUC ønsker RUCs rektorat at samle alle overbygningstapere – hussekretærer – i seks store kontorfællesskaber. Planen er angiveligt at effektivisere RUCs administration. Det vil betyde, at mange sekretærer i teams eller kontorfællesskaber er samlet om de studieadministrative opgaver. Det lyder jo uskyldigt, men det vil have drastiske konsekvenser på flere måder”, siger **lektor Mihail Larsen**, som er medlem af Akademisk Råd og som er blevet talsmand for protesterne.

‘Enmands fredsbevarende type

Nu findes der en hussekretær for hver 120 studerende. Med reformen bliver der 2 sekretærer for hver 260 studerende, og de skal tilmed specialiseres, så den personlige relation forsvinder:

”Man slår et miljø ihjel. En af de store katastrofer er, at hussekretæren er institutternes omdrejningspunkt i stort og småt. Hvis de studerende har en dårlig dag med et studieproblem, kan de henvende sig hos sekretæren. Hvis en af vip'erne efterlyses har sekretæren ofte et svar. Hvis der mangler arbejdsmentalitet i huset – hvor studerende ikke rydder op efter sig el.lign. – så tager sekretæren affære. Det er småting, men det betyder meget for kulturen på stedet. Da jeg selv var institutleder kaldte jeg sekretæren for en ‘enmands-fredsbevarende type’, for det er oftest personer med personlig pondus og myndighed, der gør, at alle føler, at hverdagen fungerer”, siger Mihail Larsen.

Også i Aarhus er der en drastisk omstrukturering i gang. Hvor institutter tidligere havde deres egne tapere skal de nu samles i fire administrationscentre, fordelt på fakulteterne. Det betyder, at taperne skal have specialistfunktioner, fortæller **professor Frederik Stjernfelt**, der har protesteret voldsomt mod omlægningen:

”Nu skal taperne samles med andre tapere i selvstændige centre og med egne

karriereforløb. I stedet for at henvende sig til institutsekretæren, så henvender man sig til administrationscentralen for at få løst en specifik opgave hos en specialiseret tapere, som du ikke kender. De er fysisk placeret borte fra institutmiljøerne, du kender dem ikke og de kunne lige så godt sidde i Indien”, siger han. ”Det er en drastisk reform på et vitalt område. Enhver, som har levet på et institut, ved, at institutsekretariatet er hjertet – en slags kaffestue og nyhedsformidlingssted. Det blev styret af administrative blæksprutter, som kendte livet på stedet. Oftest er vip'erne jo borte, men så er der sekretariatet, der sørger for et levende miljø. Ellers er institutter bare lange tomme gange uden mennesker”.



Man slår et miljø ihjel. En af de store katastrofer er, at hussekretæren er institutternes omdrejningspunkt i stort og småt

Lektor Mihail Larsen

Topstyret proces

På RUC er reformen initieret af uni-direktør Peter Lauritzen, siger Mihail Larsen: ”Reformen blev præsenteret som et alment ønske om en ‘ny studieorganisering’ fra en bredt sammensat arbejdsgruppe. Men den bestod af 6 institutledere, 6 sekretariatsledere og 2 tapgidler. Det var altså en helt topstyret proces og kun set ud fra administrationens behov og ikke ud fra de faglige. Først prøvede direktøren at luske den igennem HSU (Hovedsamarbejdsudvalget), hvor direktøren selv sidder for bordenden. Men den blev så også sendt i høring, og der kom mange kritiske – nogle meget negative – svar fra studerende og vipere. Og da den så endelig kom på Akademisk Råds dagsorden blev rektor bombarderet med protester fra alle sider. Ingen sagde noget positivt om reformen”.

”Direktøren prøvede at gøre spørgsmålet om taperne til et rent forvaltningsmæssigt spørgsmål. Han ville overtage taperne, hvor de tidligere alene havde fungeret i et samspil med det faglige”, fortæller lektoren.

RUC: Direktøren skaber modsætning

Da protesterne begyndte at kolliderede med uni-direktørens plan skrev han et halvfornermet brev, hvor han udlagde det som



fer institutsekretærer

delserne



en uproduktiv konflikt mellem vip'erne og tap'erne. Han mente, at det var et forslag, som er vokset ud fra dem, der rent faktisk sidder med det administrative ansvar på institutterne: "Jeg synes derfor, det er helt forfejlet og uværdigt, når 'administrationen' gøres til nogle, der vil noget andet end forskerne". Han opfordrede til at "holde et respektfuldt debatniveau med gensidig anerkendelse af hinandens betydning på RUC".

Hertil svarer Mihail Larsen: "Direktøren prøver at gøre det til en konflikt mellem vip'ere og tap'ere ved at irttesætte os vip'ere som våsede brokkerøve. Han konstruerer et ikke-eksisterende modsætningsforhold. Men det viser bare, hvor meget han har misforstået konflikten – som bunder i at han søger at tilrane sig forvaltningsmagt over noget, der tidligere har været fagligt funderet. Det er problemets kerne".

"Vi protesterer mod en drastisk ændring, som flytter magt fra den lokale faglighed og ud til en forvaltningsmæssig logik. Vi vil beholde vores hussekretærer. Det er jo helt forrykt, at forvaltningen vil beordre personalet til at sidde på en bestemt måde. Samtidig er det mit indtryk, at tap'erne faktisk er glade og stolte af at være en del af et nærmiljø, så direktøren skal ikke tage dem som gidsler i denne sag".



Direktøren prøver at gøre det til en konflikt mellem vip'ere og tap'ere ved at irttesætte os vip'ere som våsede brokkerøve

Lektor Mihail Larsen

Aarhus: Fra blæksprutte til specialist

Frederik Stjernfelt har samme oplevelse i Aarhus:

"Det kan godt være, at de mange vicedirektører i organisationen priser tap-reformen som en effektivisering. Og det kan også godt være, at de lokker nogle tap'ere med, at disse nu får deres egen 'karrierevej'. Men de menige tap'ere på institutterne er ikke glade for reformen, for fra at have en underholdende jobbeskrivelse – blæksprutten og personlige relationer – så skal de være samlebåndsarbejdere i administrationscentre, hvor de skal specialisere sig i fx studie- eller eksamens-administration for flere institutter. De oplever det som et tilbageskridt i arbejdskvalitet".

Men vigtigst er, at deres job mister relation til instituttets faglighed: "En god institutsekretær deltager i de faglige institutbeslutninger og forstår, hvorfor ting er nødvendige. De er en del af fællesskabet, teamet. De var ansvarlige, de arbejdede ikke efter reglerne. De bidrog til institutmiljøet, og er stolte af deres placering og indflydelse. Men den relation mellem det faglige og det administrative går nu fløjten".

'Hov, hvem har konferencer?

Stjernfelt har brokket sig over reformen – "jeg har tilmed talt med rektor om dens manglende rationale" – og der blev tilmed sat et møde op med tre ledende hr'ere: "Jeg klagede over, at man er ved at etablere et absurd bureaukrati, hvor man skal henvende sig til 26 forskellige steder/personer for at få udført forskellige opgaver, og mit eksempel var konferenceafholdelse. Mødet udviklede sig lige så absurd, som det, jeg klagede over. Da jeg havde fremført mit ærinde opstod der lang pinlig tavshed, hvorefter en af administrationscheferne bestyrtet udbød: 'Konferenceafholdelse er der ingen af vicedirektørerne, som har taget'...", fortæller Stjernfelt. "Den reaktion er en typisk bureaukratlogik om, hvem der har porteføljen eller ansvaret – ikke om, hvordan tingene udføres mest fagligt hensigtsmæssigt".

Princippet er, at nu skal alle opgaver i forbindelse med mindre konferencer – store prestigekonferencer skal systemet nok tage sig af – igennem en større besværlig mølle:

"Vip'eren sender en mail, og får så svar tilbage, at man 'vil høre nærmere inden for 5-7 arbejdsdage'! Der skal identificeres en tap til indkvartering, til logistik, en kaffetap, en lokaletap osv.. Så pludselig er det altså faktisk en selv, som står med alle opgaverne alligevel", siger han.

"Tidligere stod vores institutsekretær for det forefaldende arbejde. Var der en rejseafregning eller et regnskab blev det såmænd klaret, når hun havde ti minutter. Og hvis du forklarede, at du skulle afholde en mini-konference, så kendte hun også alle de praktiske logistiske detaljer og procedurer, som skal på plads – lokaler, indkvartering, logistik, modtagelse af eksterne gæster, så jeg kunne koncentrere mig om det faglige".

jø

Management-folket tager magt

- er slet ikke en uskyldig 'effektivisering'. Det er bureaukraternes forsøg på at give managementfolk mere magt - og herved få magt over

I Aarhus og på RUC vil ledelsen - med uni-direktører i spidsen - havde flyttet institutsekretærer væk fra lokalmiljøet og ind i administrationscentre med andre tapere og under direktørens og ni såkaldte vice-direktørers styring:

"Men det handler jo ikke bare om en uskyldig og simpel effektivisering af tap-arbejdet, som ledelsen siger. Det er en drastisk omstrukturering af relationen mellem vip og tap", lyder analysen fra **professor Frederik Stjernfelt**. "Hvor institutsekretærens job tidligere blev defineret og prioriteret som en del af det faglige, så bliver jobbet nu prioriteret ud fra forvaltningsmæssige hensyn. Hvor de før 'tilhørte' instituttet, hører de nu til under direktøren og ni såkaldte vicedirektører. Det er en flytning af magt fra det faglige til det bureaukratiske, til en forvaltningsstreng med sin egen logik. Det er tilsyneladende en lille ændring, men det er et meget illustrativt eksempel på det nye uni's magtstrukturer".

Administration som selvstændigt kongerige

Den fysiske flytning af taperne er en ting,

men lige så vigtigt er flytningen af, hvem de refererer til, konstaterer Frederik Stjernfelt. Flytningen er et symptom på et dybereliggende fænomen, nemlig en drastisk ændring af magten i hverdagen:

"Taperne skal flyttes over i 'administrationscentre' under direktørens og 9 såkaldte vice-direktørers ledelse. Det er en kommandolelse i en tid, hvor erhvervslivet går den modsatte vej og indretter organisationen efter opgavens karakter. Men på AU bliver taperne hermed afskåret fra den faglighed, som de havde med den nære instituttilknytning. Deres arbejde skal prioriteres på en anden måde igennem såkaldte 'service-agreement meetings', hvor det skal aftales, hvad de skal udføre lokalt. Og det bliver i et magtforhold mellem to sideordnede parter, det administrative og det faglige (undervisnings- og forskningsmæssige)".

Og konsekvensen er, at administrationsstrengen bliver et selvstændigt kongerige, der er sideordnet og ligestillet med det akademiske: "De to strenge forbindes først og kun i rektors person i organisationsdiagrammet".

“

Forvaltningens successmål – angivet i organisationsdiagrammer, management og plusord – er afkoblet fra organisationens overordnede mål, som er kvalitet i kerneydelserne forskning og kandidater. Forvaltningen får uafhængig magt

Professor Frederik Stjernfelt

Forvaltningen selvstændiggør sig

Stjernfelt forklarer, at matrixorganisationer kan være hensigtsmæssige i noget arbejde. I flyindustrien kan man lave arbejdspecialisering, hvor produkterne - brændstoftanke, sæder m.m. - laves af forskellige grupper: "Men sådan er uni ikke. Her har man en bred opgaveportefølje, undervisning, forskning, formidling, administration m.m. Og det samles alt sammen af universitetets kerne, fagligheden, som har været omdrejningspunktet for prioriteringerne".

"Managementfolket bliver en ny og selvstændig magtfaktor", siger Stjernfelt. "Direktøren og vicedirektører er interesserede i at udbrede deres magtområder, og det gøres ved at oprette forvaltninger, hvor deres jobfelter sideordnes med det akademiske. Men det er absurd, for det akademiske er universitetets kerneaktiviteter, som er en flerhed af aktiviteter, der skal styres af faglighed. Organisationer skal indrettes efter deres særlige opgaver. Men mange af de nye forvaltere – smarte handelsskolefolk med managementsnak - opfatter, at uni'er kan og skal forvaltes som alle mulige andre organisationer".

Forvaltningens successmål

At forvaltningslederne prøver at tiltage sig magt er kendt fra organisationssociologien, hvor lederens betydning groft sagt afspejler sig i, hvor mange ansatte, man har under sig! Og det er også kendt i organisationssociologien, at forvaltninger kan selvstændiggøre sig, så de får deres egne succeskriterier, konstaterer Stjernfelt.

"Forvaltningens successmål – angivet i organisationsdiagrammer, management og plusord – er afkoblet fra organisationens overordnede mål, som er kvalitet i kerneydelserne forskning og kandidater. Forvaltningen får uafhængig magt. Taperne – der tidligere var underlagt institutledelserne og de faglige dispositioner her - henviser ikke længere til det akademiske, men er underlagt en

Kulturkamp med forvaltning

Fra RUC er lektor Mihail Larsen enig i Frederik Stjernfelts vurdering af, at flytning af institutsekretærer er udtryk for en fundamental ændring af uni's magtstrukturer:

"Nedlæggelse af hussekretærer er konsekvensen af forsøget på oprettelse af to søjler, en faglig og en administrativ. Hvor det tidligere var det faglige, som prioriteredes, skal der nu være to ligestillede søjler. De nye eksternt rekrutterede ledere – uni-direktøren i spidsen og så en række adm.-chefer nedenunder – forårsager en glidning, hvor administrationen tiltager sig magt, og etablerer sin egen logik, forvaltningsmæssigt eller økonomisk".

På RUC opleves, at direktøren forsøger at luske ændringen ind ad bagdøren. Han har således prøvet at lade beslutningen være op til SU (samarbejdsudvalget), hvor direktøren er formand. Akademisk Råd, hvor det akademiske personale sidder med, blev først

inddraget, da protesterne voksede.

Mihail Larsen tøver ikke med at kalde det en kulturkamp: "Vores hus-tapere skal underlægges nogle forvaltningsmæssige overstrukturer. Nu skal taperne have redskaber til at organisere os viperes arbejde. Det er en kulturkamp udført som managementsnak. Direktøren prøver at tiltage sig magt over det administrative, men indirekte tager han også magten over noget fagligt, over prioriteringer som tidligere lå på instituttet".

"Uni-direktøren kalder det en opgradering, men den slags sker på bekostning af, at taperne bureaukratiseres. Forvaltningen får 'forhånden' til at prioritere; det sker med argumenter om rationalitet, arbejdsfordeling og økonomi. Det er helt uvant for os at der sniger sig en ny og selvstændig logik ind ved siden af det faglige".

jø

Magt fra Akademia

Over faglige prioriteringer

højerestående tap'er, som igen er underlagt 9 såkaldte 'vicedirektører'. Det har meget uheldige konsekvenser. Når forvaltningsstrengen får sin egen rationalitet, hvem garanterer så, at tap'erne tjener uni's kerneaktiviteter. Det er mærkeligt, at ledelsen - i en tid med indførelse af incitamentsstrukturer for vip'erne: ståbevillinger, bibliometri osv. - nu laver en helt selvstændig organisering af tap-arbejdet, hvor man ikke kan se de incitament, der skal få tap'erne til at tjene universitetets centrale mål: Den bedst mulige uddannelse og forskning?"

"Konsekvenserne af den selvstændiggjorte mekanisme opleves konkret, når der pludselig er tap'ere, der opfører sig som dine ledere, med beføjelser til direkte eller indirekte prioritere dit arbejde. Det gør de så med henvisning til organisationen, kompetencefordeling, økonomi el.lign."

Vip'erne laver usynligt arbejde

Der er mange tabere med flytningen af institutsekretærene:

For tap'erne selv er det et tilbageskridt i arbejdsmiljøet. De skal specialiseres; fra at være blæksprutter i et nærmiljø skal de være centermedarbejdere. De studerende mister personen, der mere end nogen anden holder det lokale miljø sammen.

"Og for vip'erne bliver den største konsekvens, at den faglige prioritering af det administrative forsvinder. I praksis skal de administrative opgaver så udføres af et fjerncenter. Ledelsen - herunder uni-direktøren og vicedirektørerne - vil hævde, at det er en effektivisering, som vil aflaste vores administrative arbejde. Men det passer ikke, for praksis bliver, at vi selv skal til at udføre en del småopgaver, som tidligere blev klaret af institutsekretæren.

Det arbejde er imidlertid usynligt for ledelsen; det står ikke på ha-afdelingens porteføljeliste! Dermed har direktøren, vicedirektørerne og ha-afdelingen ikke noget formelt problem. Det er nemlig bare blevet sendt videre til os vip'ere på gulvet. Men det er jo absurd, at vi højtlønnede skal bruge vores tid på den slags ..."

Time-out

På RUC er der time-out: "Direktøren har lavet sit udspil og er sur over at blive modsagt. Jeg opfatter spillet sådan efter protesterne i Akademisk Råd, at rektor Ib Poulsen



er sat i en loyalitetsklemme mellem direktøren og studenternes/vip'ernes protester. Men helt uvant oplever vi, at rektor har sagt, at der må findes en løsning, men at det er ledelsen, som bestemmer. Det er slet ikke Ibs stil..."; fortæller **lektor Mihail Larsen**.

I Aarhus håber Frederik Stjernfelt, at ledelsen besinder sig, og bevarer i hvert fald noget af institutsekretæren på institutterne. Konkret har han efter en længere forhandling fået udarbejdet et kompromis, så instituttet beholder en vis lokal tap-arbejdskraft: "Men jeg forstår stadig ikke, hvorfor det skal være så kompliceret at gøre elementære vip-behov synlige i tap'ernes arbejde? Et generelt kompromis burde være, at de centraliserede tap'ere i det mindste tilbringer en vis procentdel af arbejdstiden ude i miljøerne, så de ikke helt mister kontakten til, hvad der sker på institutterne..."

AU-reformen manglede baggrundsanalyse

Men Stjernfelt oplever det kun som en midlertidig kompromisløsning, for flytningen er del af AU-ledelsens irreversible strukturændring - og et symptom på de mange problemer, som den har ført med sig.

"Da jeg kom fra KU til AU oplevede jeg faktisk AU som en meget veldrevet organisation. Alligevel kastede ledelsen sig ud i en gigantisk strukturændring, som skaber flere problemer end den løser. Og selv om ledelsen prøver at dække reformen ind under en masse plusord og management, så er faktum, at reformen er indført uden at der blev lavet

en analyse af, hvad problemerne var! Ledelsen har etableret en struktur fra oven.

Og efterfølgende lyder ledelsens svar på kritik og problemer 'vent nu at se til næste fase'. Men sigende nok har man ikke haft lyst eller overskud til at nedsætte en uafhængig og kritisk følgegruppe, der kan påpege reformens faktiske problemer for os menige. En sådan følgegruppe kunne have foregrebet den misforståede flytning af institutsekretærer m.m."

ja

SDU: Direktøren ville have biblioteket

SDUs nye universitetsdirektør ønskede i efteråret 2011 at lægge det hidtil selvstændige Universitetsbibliotek ind under fællesområdet, dvs. under direktørens område. Argumentet var, at der kunne høstes "effektivitetsfordele".

Forslaget blev dog mødt med voldsomme protester fra Akademisk Råd og HSU, hvor man mente, at det ville gøre faglige spørgsmål til et forvaltningsmæssigt. Biblioteket skal ikke bare levere service, men være en del af forsknings- og studie-miljøet.

I SDUs bestyrelse var der lydhørhed for protesterne, så resultatet blev en underkendelse af direktørens ønske om at udvide sit magtområde. Biblioteket beholdt sit selvstændige budget og der er oprettet et særligt biblioteksråd med bred brugerrepræsentation. Og rektor selv garanterede, at "det biblioteksfaglige fortsat vil være det væsentlige".

Master i Uni-Adm

Århus Universitet kritiseres for at puste administrationen op. Men nu udbyder AU en master-uddannelse for uni-forvaltere.

Lær dem hellere, hvordan forskere tænker, lyder kritikken

Aarhus Universitet gennemlever en turbulent tid med en drastisk strukturændring, som mange kritiserer for at være topstyret fra rektoratet. Et vedholdende kritikpunkt har været, at administrationen vokser og at der såmænd er ansat et mylder af vicedirektører og prodekaner m.m. Nogle oplever, at forvaltningen bliver en magt i sig selv.

Men paradoksalt nok opretter AU nu en ny uddannelse for netop dette forvalterlag.

”Det er et faktum, at der bliver flere administrative ansatte på universiteterne. Det er et område, der er i vækst, fordi der bliver satset på området. Der skal flere studerende igennem systemet, og der skal forskes mere, og en tilsvarende vækst i administrationen vil være naturlig. At skabe en master-uddannelse for området er en del af den professionalisering,” forklarer **Mads P. Sørensen, seniorforsker og studieleder** for den nye uddannelse, der udbydes af CFA (Center for Universitetsanalyse).

Efterlyst uddannelse

Uddannelsen har været under forberedelse i to år, og er nu endelig godkendt og klar til at optage studerende. Målgruppen er ansatte, der i forvejen er beskæftigede ved administrationen på et universitet, en professionshøjskole eller i Uddannelsesministeriet, som ønsker at efteruddanne og opkvalificere sig.

”Her på CFA har vi i mange år forsket i universitetsudvikling, i forskning og samfund og så videre. Men der har været et ønske om at få nogle uddannelsesaktiviteter til centeret. Vi undersøgte så blandt andet gennem et antal fokusgrupper, om der kunne være interesse for vores viden, og det var der. En studieleder sagde sågar: *’hvis I ikke laver den uddannelse, så må vi finde nogle andre, der kan gøre det ...’* fortæller Mads P. Sørensen, der fastslår, at der ikke er tale om en lederuddannelse. Det er derimod en specialistuddannelse for dem, der vil finde de særlige administrative forhold, der findes på universitetsområdet.

Studielederen regner med at kunne optage tyve personer på det første hold, der starter efter sommerferien, og at der herefter vil være et tilsvarende årligt optag.

Tap'ere hårdt ramt af reformboom

Det er først og fremmest *”reformboomiet”* de seneste ti år, der har gjort det relevant med en særskilt uni-adm.-uddannelse. Uni-Loven i 2003 og strukturreformerne med indfusio-neringerne på især KU og AU har i den grad ændret de rutiner, de administrative medarbejdere har indarbejdet.

”TAP'erne er i den grad ramt af de her reformer. Det er deres arbejdsopgaver, der bliver lavet om og udfordret. Fordi der har været denne reform-tæthed, så har mange mistet overblikket. Og så kan sådan en uddannelse være med til at give overblikket” siger han.

På uddannelsen skal de studerende gennem fire moduler fordelt på fire semestre. Her får de blandt andet undervisning i lovgivning og aktuelle politiske processer på området, samt i organisations- og system-forståelse. Sidstnævnte sker i samarbejde med konsulent- og kursusvirksomheden Attractor.

“

Hvis man vil lære folk noget, så de kan fungere og spille sammen med aber som mig, så skal de vide, hvordan jeg tænker

Finn Hansson

'Der mangler praktiske redskaber

Projektledelse bliver også et af fagene.

”Der er efterspørgsel efter fag, der kan hjælpe folk med at omsætte viden til praktiske resultater. Som en administrator sagde: *’vi har masser af undersøgelser, for eksempel en frafaldsundersøgelse på et institut, men hvad gør vi så med den viden? Hvordan får vi så sat en proces i gang? Der mangler de praktiske redskaber. Derfor har vi koblet en praktisk dimension på,’* siger Mads P. Sørensen.

Han er ikke blind for den kritik, der de seneste år har været omkring de voksende universitetsadministrationer og påstanden om tiltagende administrativ styring af forskningen. Men han mener ikke, en mere specialiseret og veluddannelse TAP-side vil være med til at øge denne problemstilling.

”Det kan vel aldrig være nogen bagdel med dygtige og uddannede mennesker som



med- eller modspillere. Det må alt andet lige være bedre med folk, der er uddannede på baggrund af forskningsbaseret viden, end ikke. Så jeg ser det ikke som et problem. Vi tager udgangspunkt i den virkelighed, vi befinder os i, hvor uni-loven sætter rammer for ledelsesforholdene, og vi forsøger så at tilbyde uddannelse til den.”

Kritiker: Indføring i forskningens væsen?

Finn Hansson, der er lektor ved Institut for Ledelse, Politik og Filosofi på CBS og forsker i forskningsledelse og videnskabssociologi, fastslår dog, at et højere uddannelsesniveau blandt universitetsadministratorerne vil spille ind på deres vægt i systemet: ”Lønnen vil følge med og de vil tilkæmpe sig nogle kompetenceområder”.

Han anerkender dog samtidig behovet for særlig uddannelse for universitetsadministratorerne: ”Det er klart – regelstyring og detaljer er blevet meget mere omfattende end for 25-30 år siden, hvor stort set al administration blev udført af forskere selv. Så man har brug for administrative folk, der har en fornemmelse for, hvad de administrerer. De administrerer uddannelse og forskning,

på AU

og det betyder, at de skal samspille med forskere”.

Men netop det kvalitative – *hvad skal uddannelsens indhold være?* – er et problem i designet. Hansson oplever, at universitetets administrative medarbejdere mangler forståelse for forskningen, dens formål og særlige vilkår. Altså nærmest en slags videnskabsso-ciologisk indføring. Men det kan han ikke få øje på i AU's masteruddannelse.

”Min pointe er, at hvis man vil lære folk noget, så de kan fungere og spille sammen med aber som mig, så skal de vide, hvordan jeg tænker. Jeg har haft administrative medarbejdere, der deltog i studienævns møder, hvor de lærte hvordan studerende og vip'er tænker og handler. Folk, der lader sig suge ind og forstår, hvad de har med at gøre. Den slags er noget helt andet og meget mere end at lære, hvordan nogle særlige regler skal fortolkes”.

Kritiker: Det handler ikke om regelindføring ...

Thomas Werner Hansen er chefkonsulent på CBS og har mange års erfaring med universitetsadministration. Uddannelsen er velkommen, men samtidig bakker han Finn Hansson op. Uni adskiller sig fra andre forvaltningsområder i det offentlige ved sit særlige formål og substansen. Man skal ikke uddanne teknokrater eller jurister, men forståelse for forskning og forskningsbaseret uddannelse.

”Det handler netop ikke om regler, men om at forstå de finere processer i sådan en administration. Kan du administrere i staten, kan du også administrere finans-forhold i universitetet. Men formålet her er forskning og uddannelse”, siger han.

”De her vip'er er lidt som primadonnaer. Tror man, man kan styre nedadtil med administrative regler, så bliver man højst overrasket. Vi er mere ovre i noget med at lede kreative processer – lidt som art-management...”

lah



Lille tro på strukturreform

Rigtig mange forskere har på godt og ondt været involveret i strukturreformer på deres uni'er i de senere år. Den mest drastiske foregår i Aarhus, hvor universitetet er samlet på fire fakulteter og mange har oplevet flytninger til nye mega-institutter. Men også på KU og på DTU har der været store reformer.

Tre ud af fire professorer/lektorer – som er rygraden i uni's arbejde – tror imidlertid ikke på reformerne. Kun 16 pct. af professor/lektorer vurderer, at ”reformen vil blive en succes efter én indkøring”, mens hele 53 pct. ikke tror på reformen.

Tre ud af fire oplever, at reformerne er topstyrede processer, som de ingen indflydelse har haft på, og som de ikke kan se

nogen faglige begrundelser for. Lige så mange tror ikke, at reformen vil føre til administrativ aflastning. Kun 10 pct. er positive.

Det fortæller et af de markante udsagn fra FORSKERUNDERSØGELSEN 2012. I en spørgeskemaundersøgelse har 1896 uni-lærere og forskere givet deres oplevelse af og holdninger til deres arbejdssituation samt til de senere års drastiske reformer i sektoren.

I sidste nummer 254 var temaet arbejdstid og stress. I dette nummer er der tematiske artikler om holdninger til løn og forskningsfinansiering, om oplevelsen af medbestemmelse samt om den situation, som uni's indfusede ’sektorforskere’ står i (især på AU og DTU).

De meniges stemme: Det mener Uni-lærere ...

Spørgeskemaundersøgelsen om arbejdsvilkår og –holdninger blev gennemført i perioden før og efter påske 2012. Inviterede pr. mail var

- I. uni-forskere og –lærere
- II ’sektorforskere’ på uni og
- III sektorforskere i sektorforskningen organiseret i fagforeningerne DM, IDA, JA og Djøf (blandt Djøf'er dog kun blandt et selektivt udvalg på hver fjerde). Der indkom 1896 gyldige besvarelser, hvilket giver en svar-pct. på 31 pct.

Der er tale om opfølgning på tilsvarende undersøgelser i 1999 (GALLUP), 2006 (Bo Jacobsen) samt 2009 (Vilstrup). 2012-resultaterne stemmer nogenlunde overens med de seneste undersøgelser. Dog fylder de aktuelle strukturreformer (især på AU men også på DTU og KU) en del i den nye undersøgelse.

Rådgivende sociologer – som har udarbejdet undersøgelsen for FORSKERforum – konstaterer generelt, at der er relativ stor overensstemmelse med tidligere undersøgelser, hvilket indikerer god troværdighed i undersøgelsens resultater.

Hver anden kræver højere

Man er måske ikke utilfreds med lønniveauet, der kræves bare kompensation for de høje arbejdstider på 46-50 timer, forklarer arbejds-

Halvdelen af alle professorer og lektorer mener ikke, at deres "lønniveau svarer til deres kompetencer og arbejdsopgaver", mens hver fjerde er tilfreds (og hver fjerde ved ikke). Professorer/lektorer er de mest utilfredse, mens de tidsbegrænsede ansatte (post.doc'ere m.fl.) og de unge i karrierestillinger (ph.d.-stipendiater m.fl.) er lidt mindre utilfredse.

Det fortæller data fra FORSKERundersøgelsen 2012.

Samlet er der stor utilfredshed med lønnen. Andre svar i undersøgelsen peger på, at det udspringer af høje arbejdstider på 46-50 timer ugentligt for professorer og lektorer, samt med oplevelsen af stress i så høj grad, at hver tredje mener, at det går ud over deres arbejdsevne. Mange kan således have den oplevelse, at de laver "gratisarbejde" i dag (ud over samfundets norm på 37 timer), og at de i det mindste burde belønnes for lange, voksende og belastende arbejdstider, fx gennem en højere løn eller overarbejdspenge, forklarer **professor Flemming Ibsen** fra Aalborg.

"Krav om højere løn handler måske ikke så meget om lønniveauet, men mere om utilfredshed med arbejdsvilkårene, dvs. især de for høje arbejdstider, som man oplever burde honoreres", forklarer arbejdsmarkedsforskeren.

Arbejdstid som overenskomstkrav

"Forhandlerne for statsansatte akademikere AC har signaleret, at man vil have fokus på arbejdstiderne ved de kommende overenskomst-forhandlinger. Og Finansministeriet har signaleret, at man vil prøve at hæve arbejdstiden i gymnasiet og i folkeskolen. Men Finansministeriet er helt bekendt med de høje arbejdstider i uni-sektoren og at unilærere arbejder noget længere end samfundets 37-timers-norm. Men hvordan parterne vil gøre noget ved det, er mere uklart".

Arbejdsmarkedsforskeren giver ikke meget for påstande om, at de lange arbejdstider er frivillige: "Nogle siger, at vi gør det, fordi det er vores interesse og et kald. Men det gør altså ikke 46-50 timers arbejdsuger frivillige. Vi er i et ansættelsesforhold, hvor tingene skal laves. Vi tæller ikke timer, men har en oplevelse af at arbejde meget, dels på

arbejdspladsen, dels derhjemme og i weekenden. Man er fleksibel, men bliver presset af mange opgaver, som skal gøres. Og det fører til utilfredshed og stress – hvilket så slår igen i utilfredshed med lønnen".

Min løn gives ikke efter objektive kriterier

En universitetslærers løn er sammensat af en grundløn og evt. tillæg. Det kunne ligne objektive og gennemskuelige kriterier, men sådan oplever det videnskabelige personale det ikke. Det er også professorer og lektorer, som er mest uenige i, at deres universitets lønpolitik er udformet efter objektive kriterier. 45 pct. mener det ikke, mens knap 20 pct. gør det.

Uigennemskueligheden viser sig også ved, at lønforhold forekommer hemmelige. Knap 70 pct. har således ikke indsigt i deres "kollegers løn, inkl. tillæg", mens kun 15 pct. har.

"Det undrer mig, at forskerne giver udtryk for, at lønpolitikken ikke er gennemsigtig. Selve lønnen er jo sammensat af en grundløn. Det er ret åbenlyst, hvad du får som lektor på trin x, eller som professor i lønramme y. Det ved kollegerne også.

Og kriterier for tildeling af tillæg er jo også kendte og altså 'objektive'. Tillæg er kun en lille del af den samlede lønsum, men fordelingen kan fremstå uigennemskuelig. Der kan være personlige tillæg, som forhandles lokalt eller individuelt, hvor tildelingen ikke er offentliggjort eller begrundet af lederen. I den forstand ved man ikke, hvad kollegaen i nabokontoret præcist tjener", siger han. "Og så er der en vis fortrolighed og blufærdighed om løn; man spørger ikke til kollegers løn"

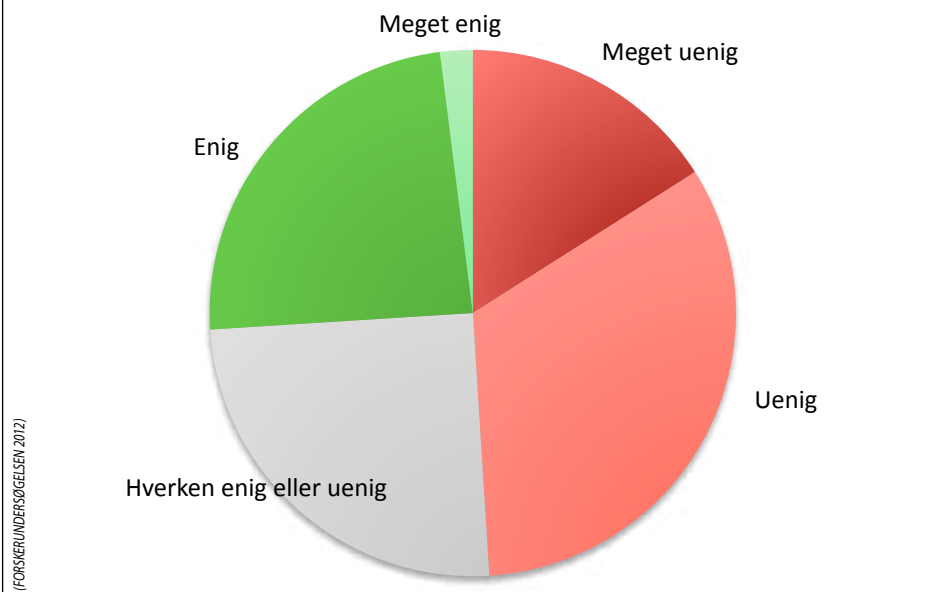
"Lønforholdene på en offentlig arbejdsplads burde altså ikke være fortrolige. Men måske ligger der også uvidenhed og blufærdighed bag svarene. Man går måske ikke op i, hvordan ens egen løn er sammensat, og derfor kender man heller ikke nabosens"

Dilemma: Tidskontrol eller frihed

Svar fortæller, at 70 pct. ikke er ansat på en arbejdsplads med arbejdstidsregistrering, og at endnu flere arbejdspladser ikke har en fast aftale om overarbejdsbetaling. Ca. 20 pct. oplyser, at man har tidsregistrering og overarbejdsbetaling.

Når der ikke er arbejdstidsregistrering/

'Mit lønniveau svarer til mine kompetencer og arbejdsopgaver?'
- svar fra professorer og lektorer





overarbejdstidsbetaling skyldes det formelt, at uni-lærere ikke har nogen øvre arbejdstid, fordi de selv disponerer deres arbejdstid. Man får en fast løn og må så selv sørge for at afvikle sine forpligtelser. Hvis man er tvunget til at forske i fritiden, fordi undervisning/administration æder det meste af en normalarbejdsuge på 37 timer ugentligt, er det ens eget problem.

”Vi har ingen øvre arbejdstid. Der er stor selvdisponering af arbejdstiden, uden indblanding af lederen. Uden øverste arbejdstid er det først og fremmest dit individuelle ansvar at opfylde dine forpligtelser.



Uni-lærere har svært ved at argumentere for højere løn, for så skal de acceptere tidsregistrering. I spørgsmål om arbejdstidsregistrering og overtidsbetaling ligger et fundamentalt dilemma for uni-lærerne

Professor Flemming Ibsen

Hvis der derimod var øverste arbejdstid, fx 37 timer, ville lederen have til opgave at sørge for, at du opfylder – på flere måder: Dels at du ikke må pålægges for meget arbejde, dels at han får ret til at kontrollere, hvad du laver”, forklarer professor Ibsen.

”Uni-lærere har ingen øvre arbejdstid. Til gengæld har vi relativt stor frihed i arbejdstilrettelæggelsen. Vi har ikke tilstedeværelsespligt. I den forstand er det en speciel arbejdsplads, for vi har muligheden for at komme og gå. Mange kommer kun nogle gange om ugen. Det er en fleksibilitet, vi har. Derfor er meget uni-arbejde usynligt, fordi forberedelse og forskning derhjemme jo ikke bliver udført på arbejdspladsen”.

Men arbejdstidsregistrering er et dilemma:

”Uni-lærere har svært ved at argumentere for højere løn, for så skal de acceptere tidsregistrering. I spørgsmål om arbejdstidsregistrering og overtidsbetaling ligger et fundamentalt dilemma for uni-lærerne. Det bliver åbenlyst, når Finansministeriet kræver arbejdstidsregistrering for at give uni-lærere højere løn (overtidsbetaling). Men

uni-lærerne tøver med tidsregistrering, for så mister de fleksibiliteten og friheden i arbejdstilrettelæggelsen – samtidig med, at mange er skeptiske over for registrering, fordi den kan blive et redskab til kontrol”.

Kontorchefer har overhalet professorer

Ved lønsammenligninger med andre grupper i samfundet ligger de uni-ansatte meget godt.

Blandt de offentligt ansatte lønninger tjener en folkeskolelærer 37.000 kr. mdl. (inkl. pension), en pædagog 31.000 (inkl. pension). Blandt de højtuddannede tjener en uni-lektor 52.000 kr. (inkl. pension), hvilket er det samme som en specialkonsulent i ministerierne.

En professor tjener 65.000 kr. mens en kontorchef i ministerierne tjener 75.000 kr. (Finansministeriets lønstatistik). Det var ellers den gruppe, som uni-lærere sammenlignede sig med for 20-30 år siden.

”Kontorcheferne er løbet fra professorerne. Det er sket med henvisning til, at tjenestemandssikringen er afskaffet og at kompetencer og ledelseskrav er professionaliseret i forvaltningen. Og så er Djøfs kernetropper lederne i statsadministrationen, hvor vi andre – kommunalt ansatte, uni-lærere m.fl. – spiller andenviolin...”

Samfundssolidaritet for længst afløst ...

I den private sektor tjener en ung ufaglært i servicebranchen kun ca. 17.000 kr./mdl. hvilket er nær mindstelønnen. Og en med erhvervsfaglig uddannelse, en faglært håndværker, tjener derimod gennemsnitligt knap 30.000-35.000 kr. /mdl. (og det er ekskl. pension, jf. Danmarks Statistik).

”Håndværkeres løn er meget forskellig, alt efter branche og beskæftigelsesgrad. Men generelt er der ikke stor forskel mellem håndværkere og de mellemlange uddannelser (fx folkeskolelærere eller sygeplejersker). Men lønrelationer mellem grupper viser, at de lange videregående uddannelser giver noget højere løn. Uddannelse betaler sig samfundsøkonomisk, men også privatøkonomisk i livsløns-perspektiv. Alt andet lige får uni-lærere altså en relativt høj løn”, siger Ibsen.

Og tidsånden er sådan, at uni-lærere ikke

behøver at have dårlig samvittighed eller vise ydmyghed, når de stiller krav om markant højere løn end grupper:

”Lønfastsættelsen sker på et meget liberaliseret marked. Lønmodtagersolidaritet i lønfastsættelsen er afløst for mange år siden. Debatter om lønrelationer mellem faggrupper er således alene op til markedskræfterne. Ideologiske eller samfundspolitiske hensyn til ’solidarisk lønpolitik’ eller ’hensyn til lavtlønsgrupper’ er ikke på dagsordenen; der er helt andre mekanismer i spil”.

jø

Ikke institutlederens skyld

Der er ca. 20 pct. som siger ja til, at ”institutlederen er med til at sikre, at mine opgaver kan opfyldes inden for acceptabel arbejdstid”, mens 50 ikke mener dette (og 25 pct. ved ikke).

Men selv om flertallet ikke oplever, at institutlederen er med til at værgе en mod de høje arbejdstider, så er uni-lærere ikke meget for at skyde skylden på den nærmeste leder. Næsten 60 pct. oplever nemlig, at ”institutlederen giver mig indflydelse på vægtningen af mine opgaver” (mens kun 17 pct. ikke oplever at få indflydelsen).

Arbejdsmarkedsforsker Flemming Ibsen: ”Det er jo lidt af et paradoks, at de fleste ikke mener, at institutlederen beskytter en mod højere arbejdstider, men samtidig siger de, at han giver ’mig indflydelse’. Det kan dels handle om, at man faktisk har et relativt personligt forhold til sin institutleder, som man kommunikerer med. Og dels kan der være en vis forståelse for, at det i praksis ikke er institutlederen, som dikterer opgaverne; det kan være studienævnsekretæren, dekanatet el. andre. Og dels kan oplevelsen være, at det er en systemfejl, mere end lederfejl; presset om de høje arbejdstider kommer udefra”.

Vi bruger for meget tid på at s

– mener hver anden professor og lektor. For lav succesrate på ansøgninger er problemet, siger rådsformand

”Jeg er ikke specielt overrasket over, at flertallet af uni-forskere giver udtryk for, at de er meget pressede – og oplever et voksende pres – på finansieringssiden, på at skaffe eksterne midler og at der er stor konkurrence om midlerne. Det er også basisfølelsen hos os som sidder og modtager ansøgninger i forskningsrådssystemet”, lyder kommentaren fra **professor Peter Munk Christiansen** til uni-forskere om oplevelse af systemets forskningsfinansiering, som afsløres i FORSKERUNDERSØGELSE 2012.

Her giver 2 ud af 4 professorer og lektorer udtryk for, at de bruger for meget tid på at søge eksterne midler, mens kun 1 ud af 4 mener, at de bruger passende tid.

Bag utilfredsheden med tidsforbruget ligger, at fx professorer og lektorer bruger 1/10 af deres arbejdstid på ansøgninger, mens succesraten på ansøgninger hos forskningsrådene kun er 10-20 pct. Kun hver 5-8 ansøger får altså en bevilling.

Succesraten i forskningsrådene alt for lav

Professoren har været formand for Det Frie Forskningsråd - Samfund og Erhverv i tre år:

”Der har været et markant fald i succesraten, uanset om man måler det pr. person eller i penge. Jeg har fuld forståelse for, at det er tidskrævende, og når man nærmer sig en succesrate på 10 pct. er vi på grænsen for det rimelige”, siger han. ”Personligt ville jeg måske sige, at en succesrate på 25 ville være rimelig, bl.a. ud fra, at hver fjerde ansøgning har så høj kvalitet, at den burde belønnes”.

Professorer og lektorer fortæller, at de bruger 3 timer ugentligt (ud af en arbejdsuge på 47 timer) på ansøgninger:

”Det er overraskende meget tid, hvis man ser det på årsbasis – og det er en uheldig tilstand. Jeg mener ikke, at en ansøgning er spildt arbejde, selv om den ikke opnår bevilling, for den skærper fokus. Og rigtigt er det samtidig, at konkurrencen har gjort ansøgningerne bedre over tid. Men når succesraten alligevel er faldende, fordi der mangler ressourcer i systemet, må man spørge, om ansøgning er rimelig brug af tid”, siger han og tilføjer tørt: ”Den højere kvalitet i ansøgningerne gør det i hvert fald ikke sjovere at give afslag”.

Forskningskonkurrencen er blevet værre

75 pct. af alle uni-lærere – og endnu flere blandt professorer og lektorer – oplever, at der er øget konkurrence om forskningsmidler. Kun 5 pct. er uenige heri.

Konkurrencen betyder konkret en adfærdsregulering, når fx knap 70 pct. af professorer og lektorer er enige i, at ”det er nødvendigt at agere mere taktisk i forhold til min arbejdssituation i dag end for to år siden”.

Peter Munk Christiansen: ”Det er helt parallelt med forskningsrådene, hvor vi oplever, at succesraten er faldet. Vi er ikke et sekund i tvivl om, at konkurrencen er blevet større, fordi der har været et bevillingspres, så forskerne tilskyndes at søge”.

Samlet set betyder usikkerheden om forskningsbevillinger, at næsten halvdelen af professorer og lektorer ”er bekymrede for fremtidsmulighederne inden for min forskningsgren”. (30 pct. er ikke bekymrede). Og ikke overraskende er de yngre og tidsbegrænsede ansatte endnu mere usikre.

”Bekymringen for fremtidsmulighederne vil jeg ikke sige noget om som forskningsrådsformand! Men som senioransat på et universitet er det da bekymrende, at knap

” Men når succesraten alligevel er faldende, fordi der mangler ressourcer i systemet, må man spørge, om ansøgning er rimelig brug af tid?

Professor Peter Munk Christiansen

halvdelen af de faste lærere ser negativt på fremtidsudsigterne”, slutter Peter Munk.

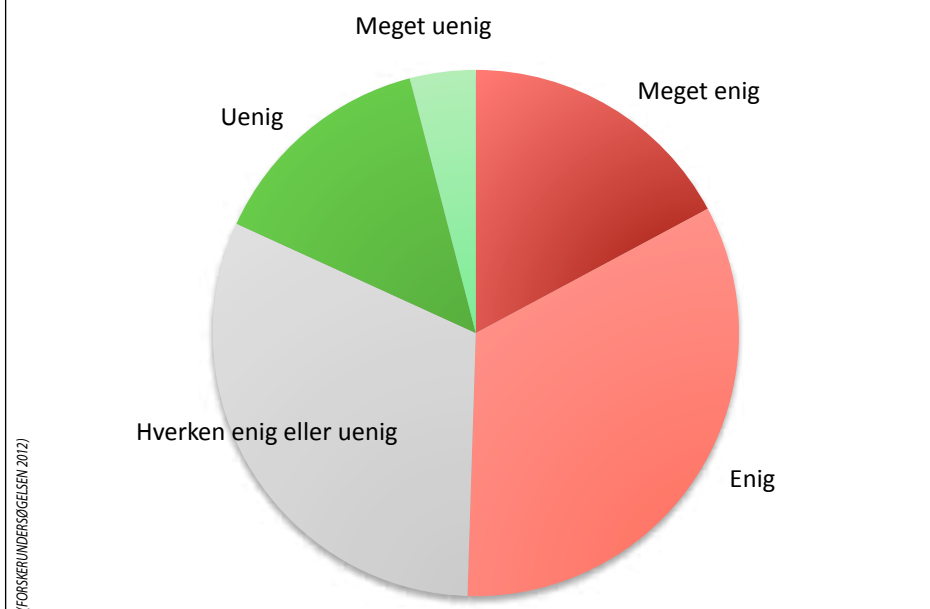
Forskerne om egen-indtjening

De ansatte oplever et pres for, at de skal indtjene eksterne midler. Blandt professorer og lektorer oplyses, at de oplever, at der er krav om, at de skal indtjene knap halvdelen af deres løn ”via eksterne midler/rekvirerede opgaver mm.”

”At professorer og lektorer i uni-systemet oplever, at de selv skal indtjene 47 pct. af deres løn, forekommer at være en meget høj selvfinansieringsgrad, for en professor har altså sine basismidler bagved. Det siger jeg vel vidende, at finansieringsformer kan være forskellige mellem hovedområderne. Der må være støj på disse data, så jeg vil ikke lægge så meget i procentdelen for lektorer og professorer, men blot tage data som udtryk for at de opfatter et stort finansieringspres”.

’Jeg bruger for meget tid på at søge eksterne midler?’

- svar fra professorer og lektorer





Det er oplevelsen af det eksisterende konkurrencesystem, at der er alt for stort konkurrencepres. Forskerne har ikke noget imod, at der er nogen konkurrence, men de mener, at en indtjeningsgrad på ca. 25 pct. ville være rimeligt – dvs. det halve af, hvad professorer og lektorer må leve med i dag. Konkurrencesystemet opleves altså som dobbelt så hårdt, som det burde være!

jø

Chokerende: Post.doc.erne sejler deres egen sø

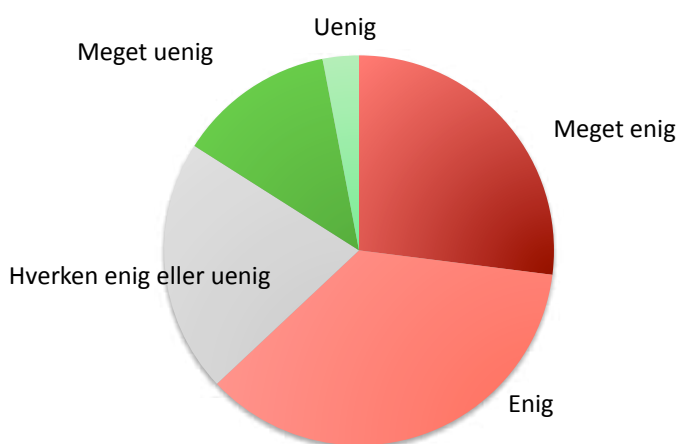
Blandt de tidsbegrænsede ansatte er oplevelsen, at de skal indtjene næsten hele deres egen løn (90 pct.). Dette indikerer, at de er ansat på eksterne bevillinger/puljer. Men også blandt de unge i karrierestillinger er oplevelsen, at en stor del af lønnen (70 pct.) skal indtjenes eksternt (fx via stipendier).

Post.doc.erne oplever, at de skal være med til at indtjene 90 pct. af deres egen løn:

”Selv om udsagn om selvfinansieringen kan være overdrevet, så er det chokerende, at vækstlaget på uni oplever deres betingelser sådan”, siger Peter Munk. ”Det betyder, at de efter afsluttet ph.d.-forløb skal selvfinansiere en fortsat karriere via egne projekter eller indlejring i andres. Det var måske ikke så chokerende, hvis der var penge til at imødekomme ansøgninger, men det er der ikke – vi har fx lige uddelt 13 post.doc.s ud af knapt 70 ansøgninger. Det er da et systemproblem, hvis der ikke er bedre betingelser for forskningens vækstlag. Det burde både universiteterne og det politiske system tage meget alvorligt”.

’Jeg er bekymret for fremtidsmulighederne inden for min forskningsgren?’

- svar fra seniorforskere



FORSKERUNDERSØGELSEN 2012

Underfinansierede 'sektorforskere'

De 'sektorforskere', som blev indfusioneret på AU og DTU under et uni' efter 2007, oplever et hårdt pres om at tjene eksterne penge. 86 pct. stilles over for krav om ekstern indtjening (og det er faktisk langt flere end de 50 pct. i den traditionelle sektorforskning). Og de oplever et pres, fordi de skal tjene stort set hele deres egen løn hjem! (Og presset er stort set det samme for de ældre seniorforskere m.fl. som for de yngre forskningsassistenter m.fl.).

Der er en oplevelse af det eksisterende konkurrencesystem som alt for hårdt. Forskerne har ikke noget imod, at der er nogen konkurrence. 70 pct. oplever det imidlertid som negativt, at der er stigende krav om, at forskningen skal finansieres af eksterne kilder. Mens de altså må leve med indtjeningskrav på 86 pct., så mener de, at en indtjeningsgrad på det halve ville være rimeligt.

”Data om voksende finansieringskrav på 'sektorforskerne' på uni stemmer fint overens med data fra vores CFA-undersøgelse”, siger post.doc Kaare Aagaard, der var en af forfatterne på den store undersøgelse af sektorforskningsområdet: **”Arbejdsvilkår ved de tidligere og nuværende sektorforsknings-institutioner”** (CFA, marts 2012).

80 pct. af de indfusionerede 'sektorforskere' på universiteterne oplever, at konkurrencen er øget i de senere år. 70 pct. synes, at de bruger for meget tid på at søge eksterne midler. På den anden side er der forsvindende få, der oplever at tidsforbruget på ansøgninger er rimeligt.

”Disse års politik med konkurrenceudbydelse synes at ramme 'sektorforskerne' på uni særlig hårdt, fordi nogle ministerier, styrelser m.fl. har benyttet fusionerne til at spare penge på 'myndighedsopgaver' eller til at udlicitere opgaver til andre. Dermed kommer 'sektorforskerne' til at mangle penge, de fik tidligere. Samtidig ser der også ud til at være en oplevelse af, at man ikke støttes af ens nye ledere”, forklarer Aagaard.

Over 60 pct. – alarmerende mange for lederne på især AU og DTU med mange indfusionerede – er bekymrede for *’fremtidsmulighederne for min forskningsgren’* (mens kun 16 pct. er ubekymrede). Og 70 pct. oplever, at det er nødvendigt at agere mere taktisk i dag end for to år siden.

”Det resultat skal ikke ses isoleret som et finansieringsproblem, nærmere som at 'sektorforskerne' problemer stammer fra en bred palet af problemer: Oplevelsen af, at man skal finde et nyt ståsted, af at man har lille indflydelse på sine nye vilkår osv.”

Ledelse: Ikke nok at tilbyde

Over halvdelen af professorer og lektorer oplever, at vip'erne ikke inddrages. Plads til forbedringer, siger institutleder og uni-ekspert

Mere end hver anden professor / lektor (58 pct.) oplever, at det videnskabelige personale ikke inddrages tilstrækkeligt i instituttets beslutninger. Kun hver fjerde er tilfreds med inddragelsesgraden.

"Jeg bemærker, at der trods alt er relativt mange, som følger sig fornuftigt inddraget. Men det er selvfølgelig for dårligt, når mere end hver anden er utilfreds", konstaterer CBS-institutleder **Peter Lotz**, der er ekspert i uni-organisation og var meget aktiv i debatten om Uni-Loven 2003. Han har set på FORSKERUNDERSØGELSEN 2012s data ud fra organisationens perspektiv: "Utilfredsheden rummer et forbedringspotentiale, når de ansatte siger, at de har noget at byde på, som ikke bliver brugt. Inddragelse synes at være en organisationsressource i en akademisk videns-organisation, som ledelser i højere grad burde udnytte".

Blandt de utilfredse mener langt hovedparten, at de menige burde have større magt via oprettelse af institutråd med beslutningsmyndighed over forskningsstrategi og budget, via ret til at vælge institutleder og via mulighed for at kunne afsætte en leder, der ikke har opbakning hos personalet.

"At halvdelen føler sig for lidt inddraget og at de mener, at ressourcerne ikke bliver brugt godt nok, og at organisationen kunne udvikle sig bedre, hvis de blev mere involveret er selvfølgelig rigtig, rigtig uheldigt" siger han. "Det er forudsigteligt, at hvis man stiller større indflydelse i udsigt – fx i et spørgeskema – så griber folk chancen. Men omvendt tilbyder de jo ledelsen, at de gerne vil være mere med – og det bør ledelser tage imod ..."

Ikke reel indflydelse i Akademisk Råd

Blandt professorer/lektorer er oplevelsen at man ikke har reel indflydelse i det organ, hvor ledelsen skal forelægge beslutninger af faglig karakter. Kun en ud af ti oplever, at "det videnskabelige personale har reel indflydelse i akademisk råd", mens fem ud af ti er meget uenig/uenig heri.

Svarene fortæller, at de menige oplever endnu mindre indflydelse i bestyrelsesarbejdet, hvor personalerepræsentanter da også numerisk er mindretal (idet Uni-Loven dikterer, at bestyrelsesflertallet skal være uni-eksterne).

“ Lederne må ikke tilbyde de ansatte et skindemokrati. Vip'erne vil faktisk udfordres ved at få medindflydelse igennem ret til at drøfte og indstille på vigtige emner
Institutleder Peter Lotz

"Det er måske det mest ærgerlige udsagn i FORSKERUNDERSØGELSEN, at Akademisk Råd ikke har været i stand til at varetage vip'ernes interesser, for det er jo her, at der er noget tilbage af uni-demokratiet. Og nu melder de menige altså tilbage, at de oplever ringe indflydelse", siger Lotz. Han peger på flere mulige årsager:

Nogle kan have svaret ureflekteret og desillusioneret med henvisning til Uni-Loven afdemokratisering, "at der kun er skindemokrati tilbage". Andre kan have svaret negativt pr. refleks "fordi de faktisk ikke kender til, hvordan deres Akademisk Råd fungerer i praksis, også selv om Akademisk Råd har fungeret". Endelig kan nogle være skuffede over den faktiske indflydelse, Ikke fordi

Akademisk Råd ikke har fungeret, men fordi netop de er blevet kørt over som mindretal (fx som faggruppe), "for man skal jo være opmærksom på, at der foretages prioriteringer og laves kompromiser i systemet, som ikke kan imødekomme alle interesser", tilføjer Lotz pragmatisk.

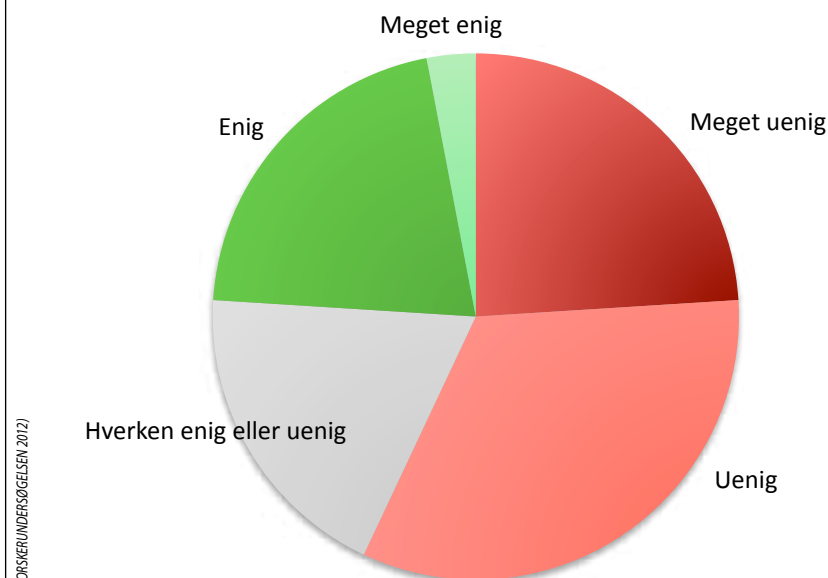
Vip'ere vil udfordres

"Alle disse tre mulige begrundelser er bekymrende, ikke mindst den sidste, som vil betyde, at vip'erne ikke accepterer den repræsentative deltagelse. Men værst er det dog, hvis en fjerde begrundelse er årsagen til de negative svar, nemlig at vip'erne er velinformerede om Akademisk Råd og forstår og accepterer spillereglerne, men slet ikke kan se nogen resultater af rådernes arbejde."

"Men uanset hvad, må man tage utilfredsheden med det mest "medindflydende" organ alvorligt. Lederne må ikke tilbyde de ansatte et skindemokrati. Vip'erne vil faktisk udfordres ved at få medindflydelse igennem ret til at drøfte og indstille på vigtige emner", siger han. "Men inden for den eksisterende

'Det videnskabelige personale inddrages tilstrækkeligt i instituttets beslutninger?'

- svar fra professorer og lektorer



de skindemokrati



lovramme er det ledelsen som skal åbne op – og medinddragelse kræver, at ledelsen har overskud til at gå i dialog med dem”.

Mens de menige ikke oplever at have indflydelse i Akademisk Råd, så oplever hver tredje, at personalet har reel indflydelse i SU-samarbejdsudvalget (mens 23 pct. ikke oplever, at vip-personalet har reel indflydelse).

”Det har en simpel forklaring, for SU er det organ, hvor ledelsen har pligt til at forelægge beslutninger og ændringer på områder som løn og dagligdags arbejdsvilkår. Råderummet for SU er begrænset, og hele B-siden er i øvrigt ofte meget enig, noget som ikke altid gælder for vip’erne i Akademisk Råd”.



På den ene side skal forskere have deres forskningsfrihed. På den anden side er ressourcerne færre og opgaverne flere, og lederne er groft sagt nødt til at ’koste mere rundt med personalet’ for opgaverne skal jo udføres

Instituleder Peter Lotz

Hver tredje: Mindre forskningsfrihed

30 pct. føler sig mere styret i deres forskning inden for de sidste to år (mens et flertal på 40 pct. ikke oplever tilstanden forandret).

Det harmonerer med, at hver tredje professor eller lektor oplever, at deres forskningsfrihed er blevet mindre i de sidste to år. Resten mener, at deres forskningsfrihed er uændret – og der er ingen, som har fået større forskningsfrihed.

Blandt den tredjedel, som oplever voksende begrænsninger, angives årsagerne som mangel på forskningstid (81 pct.), større konkurrence om forskningspenge (76 pct.), bevillingsmangel (73 pct.) og universitetets forskningsstrategi (63 pct.).

”Årsagerne til, at forskerne i højere og højere grad føler sig styret, er en broget buket. Det er åbenbart ikke, fordi ledere i stor grad dikterer eller giver bestemte forskningspålæg, så begrænsningen af forskningsfriheden har andre årsager. Det er derimod i høj grad eksterne system-mekanismer, som manglende bevillinger. Det er jo objektivt korrekt, at konkurrencen er blevet større, fx målt på at der er kommet flere ansøgere, og

succesraten hos forskningsrådene falder. Her er det ikke underligt, at folk bliver frustrerede, når de oplever deres forskningsfrihed indskrænket”, siger han. ”Konkurrencen og ’konkurrenceudbydelsen’ – som angiveligt skal skabe incitamenter – synes at være gået over i det urimelige. Det skaber utilfredshed, og kan i øvrigt heller ikke være optimalt for systemet selv”.

En ud af fem har fået flere ’pålæg’

Langt de fleste oplever ikke at få direkte pålæg fra institutledere ”om udførelse af konkrete opgaver”. Tre ud af fem oplever det ikke, mens en ud af fem har oplevet det flere gange.

Disse professorer og lektorer fortæller, at pålæggene især handler om undervisning (43 pct.), om ansøgning om eksterne midler (31 pct.), om at udføre bestemte eksterne opgaver (17 pct.), om at samarbejde med andre forskere (16 pct.), men der er også nogle som pålagt begrænsninger om at arbejde inden for et snævrere strategisk felt (13 pct.).

”Debatten om pålæg – og indskrænkning af forskningsfriheden – har været der siden Uni-Lovens indførelse i 2003. Enkelte kan have været udsat for overgreb. Men generelt kan jeg ikke se det store problem her, for det er da flot og forundrende, at 6 ud af 10 professorer og lektorer siger, at de ikke har fået konkrete pålæg – ikke engang om undervisning. Det tager jeg som udtryk for, at lederne stoler på deres medarbejdere, hvis det da ikke blot er udtryk for, at lederne er så langt væk, at de ikke har indsigt i den enkelte vip’ers arbejds-situation”, siger han.

Dilemma: Forskningsfrihed kontra den daglige drift

Blandt de yngre forskere i karrierestillinger eller i tidsbegrænsede ansættelser er det undervisningspålæg, som er klart dominerende.

Og blandt dem, som har fået pålæg, fortæller hver tredje at pålægget i nogen grad har ”begrænset dig i at forske i det, som du selv fandt fagligt mest relevant eller påtrængende” (men flertallet har ikke oplevet pålægget som en alvorlig begrænsning).

”Men vel bliver medarbejdere pålagt opgaver, som ikke er lige spændende”, siger Lotz. ”Heri ligger imidlertid et dilemma: På den

ene side skal forskere have deres forskningsfrihed. På den anden side er ressourcerne færre og opgaverne flere, og lederne er groft sagt nødt til at ’koste mere rundt med personalet’ for opgaverne skal jo udføres. Som institutleder er jeg nødt til at sige til professor NN, at han må undervise i det og det, eller at han bør overveje er særlig formidling af nogle forskningsresultater. Det er udtryk for et større pres på organisationen, som lederne skubber videre til de menige.”

jø

Svar-udtryk: 'En presset og negativ stemning'

CBS-professor Kristian Kreiner, der har beskæftiget sig med uni-organisation, vil ikke gå ind i at fortolke de konkrete svar. Men han er ikke overrasket over uni-læreres oplevelse af deres vilkår, som FORSKERUNDERSØGELSEN 2012 fortæller:

”Forskernes udsagn kan fortolkes på flere måder, og man skal være opmærksom på, at der er store forskelle i vilkår mellem fagområder. Nogle er hårdt presset økonomisk, andre er ikke. Og så mener jeg, at svarene udtrykker en generel presset og negativ stemning, som ikke nødvendigvis er udtryk for en konkret erfaring, dvs. noget konkret i hverdagen, men mere en holdning”, siger han. ”Svarene er udtryk for, at magtesløsheden breder sig. Folk oplever, at beslutningskompetence flyttes væk fra instituttet. Magten flytter væk fra institutter, og for så vidt flyttes de også væk fra universitetet. Uni’s selvstændighed er under pres. I øjeblikket. Den centrale politiske og forvaltningsmæssige styring er langt stærkere. Retten til at tage beslutninger følger i stigende grad økonomiske rationaler, som ligger udenfor universitetet”.

Magtesløse 'sektorforskere' på uni

I to rapporter har de stort set enslydende fortalt om forringede vilkår blandt andet på det, som var politikernes succeskriterier for fusio-

Fiasko for fusioner, fortalte rapport om de indfusede 'sektorforskere's oplevelse og vilkår under deres nye ledelser, dvs. især på AU og på DTU. Fusionernes hensigt var, at fusionerne skulle give større frihed og synergi for 'sektorforskerne' på uni, men det er gået stik modsat: Friheden til at vælge forskningsprojekter er blevet mindre, betingelserne for at udføre myndighedsbetjening og praksisnær forskning er forringet. Finansieringen er blevet vanskeligere. Trivsel og arbejdsmiljø er ikke prioriteret hos de nye ledelser. De nye vilkår og ledelser har gjort de personlige karriereudsigter meget usikre.

Sådan lød sammenfatningen i april af den store rapport om arbejdsvilkår og fusionsoplevelser: **"Arbejdsvilkår ved de tidligere og nuværende sektorforsknings-institutioner"** (CFA marts 2012), som især kom til at handle om de indfusede på DMU, DJF/Foulum (under AU) samt på Risø, Danmarks Fiskeriundersøgelser og Danmarks Fødevarerforskning (under DTU) m.fl.

Fusioner betød forringelser og usikkerhed

CFA-rapporten brugte ikke udtrykket fiasko. Det hed mere lakonisk, at de ansattes oplevelser er "bemærkelsesværdigt negative". Men at forskerne står ved deres vurdering bekræftes nu i FORSKERUNDERSØGELSE 2012, hvor næsten hver fjerde 'sektorforsker' siger nej til at fusionen 2007 "samlet set har forbedret mine arbejdsbetingelser" (og kun 5 pct. siger ja).

En af forskerne bag CFA-rapporten, **post.doc. Kaare Aagaard**, sammenligner: "Der er relativt stor overensstemmelse i udsagn mellem de to undersøgelser, så det taler for stor troværdighed. Forskernes meldinger i de to rapporter bekræfter og understøtter hinanden: Fusionerne og strukturreformer opleves meget negativt, kun relativt få oplever det modsatte. Og der viser sig en bred palet af årsager til utilfredshed. Ledelser og politikere bør tage dem meget alvorligt", siger han – selv om han mener, at FORSKERUNDERSØGELSE 2012 relativt lave besvarelsesprocent (på 30 pct.) er i underkanten, hvis den stod alene.

Aagaard er ekspert i dansk forskningspolitik og kan efter CFA-rapporten også kalde sig en slags specialist i 'sektorforskningsvilkår'. Det kan godt være, at 'sektorforskerne' numerisk kun udgør en mindre del af uni'erne, men undersøgelser af deres vilkår efter fusionerne er særdeles interessant

for forskningsmiljøer, fordi de fortæller om drastiske konsekvenser af store forskningspolitiske reformer som fx fusioner og strukturændringer.

Og Aagaard mener, at CFA-undersøgelsen og FORSKERUNDERSØGELSE 2012 fortæller om en kritisk situation for 'sektorforskerne' på uni. De har fået dårligere og mere usikre vilkår. Også hvis situationen måles på politikernes succeskriterier for fusioner er situationen "bemærkelsesværdigt negativ".

“ Udsagnene fortæller, at 'sektorforskerne' har fået en mere kompleks arbejdssituation, hvor der er forskellige typer arbejde og forventninger, der skal balanceres
Post.doc. Kaare Aagaard

Succeskriterium: Mere forskningsfrihed

Politikernes succeskriterier for fusionerne, var bl.a. at sektorforskerne skulle frigøres fra beskyldninger om 'bestillingsforskning' og have større forskningsfrihed og -tid. Men sådan er det ikke gået, fortalte CFA-rapporten. Og næsten hver anden 'sektorforsker'

vurderer, at der er mindre frihed til at vælge forskningsprojekter (mindre end hver tiende mener at have fået større frihed).

FORSKERUNDERSØGELSE 2012 støtter disse data, når fx 52 pct. af seniorforskerne oplever, at deres forskningsfrihed er blevet mindre (og kun 5 pct. at den er blevet større). Og FORSKERUNDERSØGELSE 2012's spørgsmål et supplement, når det gælder årsagerne, hvor næsten alle anfører mangel på bevillinger og forskningstid samt større konkurrence (og andre årsager tillægges så mindre betydning).

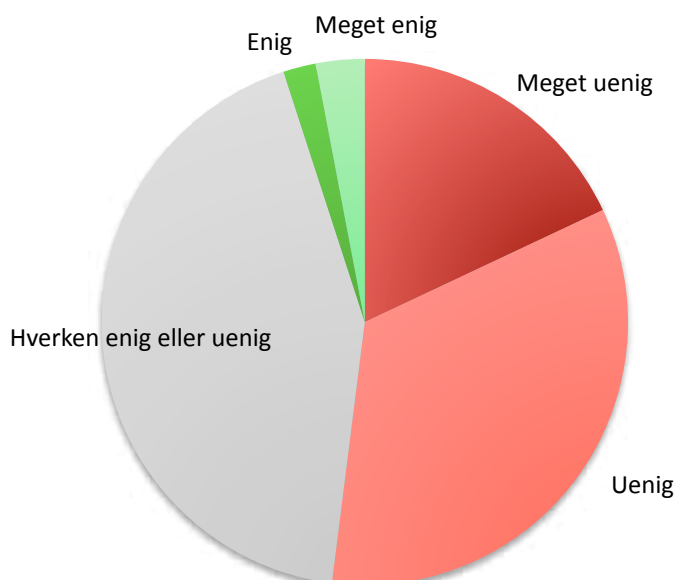
"Undersøgelserne fortæller, at to af hovedargumenterne for fusioner – mere tid og mere forskningsfrihed – i hvert fald ikke er indfriet. Ledelsen har angivet, at det først er nu, at den reelle integration er ved at ske – og der kan da ske positive ændringer - men de to undersøgelser er altså gennemført i efteråret 2011 og i april 2012 med stort set samme negative resultatet. Og det er altså fem år siden 2007, at fusionerne blev startet".

Succeskriterium: Mere undervisning

Et af politikernes succeskriterier var, at der skulle være mere synergi mellem sektorforskningen og uni-forskere. Sektorforskerne

'Jeg har fået mere forskningsfrihed efter at min sektorforskningsinstitution er blevet fusioneret under universitetet?'

- svar fra seniorforskere



(FORSKERUNDERSØGELSE 2012)



skulle bl.a. undervise mere, men sådan er det ikke gået, for seniorforskerne fortæller til FORSKERUNDERSØGELSEN, at de kun bruger 3 timer ugentligt på undervisning/forberedelse.

”Det er jo forbavsende, så lidt uni-systemet udnytter sektorforskernes viden. Det harmonerer med data fra CFA-rapporten, men her er der sat timer på. Det vidner om, at de to systemer ikke er integrerede; i bedste fald, at uni-systemet endnu ikke har forstået at udnytte sektorforskernes kompetencer”.

Succeskriterium: Mere forskningstid

Til CFA-rapporten fortæller forskerne, at de har markant mindre tid til forskning (fra 50 pct. til 38 pct.).

Af FORSKERUNDERSØGELSEN fremgår, at de oplever, at deres arbejdstidsfordeling er ændret. Over 60 pct. oplever at de har svært ved at nå deres opgaver (mens kun 10 pct. ikke har problemer).

Arbejdstiden for seniorforskere m.fl. er blevet lidt længere (fra 42 timer (2009) til 43-44 timer (2012)). De bruger mindre tid på forskning, men mere på administration. Og 60 pct. mener, at de bruger for meget tid på administration (mens kun 10 pct. ikke gør).

”Udsagnene fortæller, at ’sektorforskerne’ har fået en mere kompleks arbejdsituation, hvor der er forskellige typer arbejde og forventninger, der skal balanceres. Hvor der på deres oprindelige sektorarbejdsplads før 2007 var nogle kerneopgaver er der nu et krydsfelt af opgaver; der gælder andre kriterier i universiteten, som er den nye standard. Oveni skal de orientere sig i en ny organisation, som er mere individualiseret end den gruppeorienterede struktur, de kom fra. Svarene er derfor også udtryk for, at der bruges tid og energi på at indrette sig på de nye forhold”, siger Aagaard.

Forskerne fortæller imidlertid også, at de fortsat har tidsregistrering, som på deres gamle sektorinstitution. Men til gengæld har de ikke (længere) en fast aftale med deres nye ledere om overarbejdsbetaling, uden at det fortælles, hvad der så styres efter.

Ledelsesformer med kulturforskelle

Et succeskriterium var, at ledelserne skulle effektiviseres. Men i stedet rammes disse af stærk kritik. Af CFA-rapporten fremgår, at kun 40 pct. oplever, at de får støtte fra deres

ledelse. Og samme andel er utilfredse med ledelsen.

Ifølge FORSKERundersøgelsen stammer en stor del af utilfredsheden fra, at de ikke inddrages tilstrækkeligt (angivet af 60 pct. af seniorforskerne m.fl. mens 25 pct. at de inddrages tilstrækkeligt). Men alligevel er krav om mere medbestemmelse begrænset. Mindre end hver anden ønsker således, at de skal være med til at vælge institutlederen, hvor tre ud af fire uni-lærere ønsker det.

”Det afspejler en interessant kulturforskel. ’Sektorforskerne’ kommer fra et hierarkisk

system, hvor de på den ene side har været vant til at lederen styrer og pålægger opgaver, men hvor der ofte også er et meget tæt samarbejde mellem ledere og ansatte. Uni-lærerne har det derimod som en del af den akademiske selvforståelse, at man bør have formel indflydelse på det faglige, herunder på styringen og ledelsen, samtidig med at selve arbejdsformen ofte er mere individuel og i mindre grad sker i interaktion med ledelsen.

ja

Pessimisme: Strukturreformen

Da CFA-rapportens data blev indhentet i efteråret 2011 havde Aarhus’ store strukturreform kun fastlagt den øvre ledelsesstruktur. FORSKERUNDERSØGELSEN fra april kunne imidlertid stille spørgsmål til, hvordan ’sektorforskerne’ har oplevet de store institutumlægninger og -flytninger. Næsten alle har været ramt af reformer.

Deres oplevelse af rationalet bag er imidlertid meget negativ. Tre ud af fire seniorforskere erklærer, at reformen ikke er fagligt motiveret (15 pct. mener, at den er) og at reformen har været styret af topledelsen.

Og man tror heller ikke på reformen. Tre ud af fire tror ikke på, at den vil betyde en administrativ aflastning. Og halvdelen mener ikke, at den vil ”blive en succes efter en indkøring” (mens 15 pct. er positive).

”Folk er meget pessimistiske. Svarene er udtryk for stor frustration over processen og over den situation, forskerne står i netop nu. Ledelsen kan udtrykke forhåbning om, at det blot er en forbigående overgangsfase, men udsagnene’ er alligevel så markante. Værst er måske, at forskerne er rådvilde; de kan ikke se rationalet i reformerne, som er dårligt begrundede. Og når pessimismen er så stor er det faktisk svært at se, hvordan reformen kan blive en succes, selv på sigt. Det er ikke nok at udtrykke en forhåbning; der må mere aktive forandringer til”.

Mirakelmedicin?

Hvad ville være Kaare Aagards mirakelmedicin, hvis han var ledelse?

”Den er svær, for det er svært at komme med en mirakelmedicin på en stor og irreversibel proces, der ikke bare kan ruller tilbage. Nu er fusioner og strukturreform etableret, og så må de jo bringes til at fungere, med korrektioner. Men sektorforskerne er bragt i en ringe position, i en grad så det er svært at være optimist, uden at jeg vil udelukke, at ledelserne over tid finder fungerende modeller”, svarer han.

”Man har skrottet gamle og velkendte strukturer uden at erstatte dem med noget klart og gennemsigtigt. Men jeg tror, at en stor del af frustrationen handler om, at enhederne – institutterne – er så kæmpestore, at den personlige kontakt til lederen og at oplevelsen af indflydelse er lille. Jo større enheder, jo mindre overskuelighed. Det er kilde til magtesløshed og pessimisme. Hvis jeg derfor skulle foreslå noget umiddelbart kunne det være at lave mindre enheder, hvor lederen er tættere på”, siger han.

”Men man må nødvendigvis organisere sig i mindre enheder. De vil muligvis opstå af sig selv, måske uformelt fordi ledelsen ikke vil flytte magten fra hierarkiet. Og så vil det ikke fremgå af det formelle organisationsdiagram ...”, svarer han.

'Sektorforskning' på uni: Behov for anerkendelse



'Sektorforskerne' i CFA-rapporten giver ledelse dårlig rating. Kun 40 pct. oplever, at de får støtte fra ledelsen. Og samme andel er delvis utilfredse/meget utilfredse med deres ledelser.

Og i FORSKERUNDERSØGELSEN 2012 markerer 60 pct. af seniorforskerne faktisk, at de er tilfredse med deres nærmeste leder. Men samtidig udtrykkes dog stor utilfredshed med fusionen og med topledelsens håndtering heraf, når næsten tre ud af fire siger, at der tages flere beslutninger hen over hovedet på dem. Eller når tre ud af fire (i Aarhus og på DTU) siger, at strukturreformer har været topstyret af ledelsen.

"Det er svært ikke at opfatte dette som magtesløshed over, at beslutninger tages langt fra én selv, og over at det opleves, at der ikke er taget særlige initiativer til at integrere 'sektorforskningen' bedre", svarer **post.doc. Kaare Aagaard**.

"Ikke at AU-ledelsen afviser undersøgelsesnes negative vurderinger fra 'sektorforskerne'; AUs prodekan Søren E. Frandsen anerkender således, at der er et alvorligt problem. Men foreløbig har jeg ikke set

problemet sat konkret på dagsordenen. Ledelsen har tilsyneladende sat så meget i gang, at 'sektorforskningen' kun er en detalje..."

Hvad burde AU-ledelsen gøre lige nu?

I Aarhus har 'sektorforskerne' været igenem en turbulent tid. Efter 2007 var der fusionerne. Og i 2012 satte ledelsen så en stor strukturreform i værk.

“Der er behov for ikke bare formelt men også reelt at anerkende 'sektorforskningens' opgaveportefølje som en aktivitet, der er ligestillet i betydning med uni-forskningen; den er bare anderledes
Post.doc. Kaare Aagaard

Hvad ville Aagaard gøre, hvis han var Aarhus-ledelse i Aarhus, der tog 'sektorforsker'-problemet alvorligt her og nu?

"Der er behov for ikke bare formelt men også reelt at anerkende 'sektorforskningens' opgaveportefølje som en aktivitet, der er ligestillet i betydning med uni-forskningen;

den er bare anderledes. Den relation har ledelserne endnu ikke forholdt sig tilstrækkeligt til. Som en vigtig del af den problematik bør meriteringsvejene udvides, så ikke bare publicering i anerkendte tidsskrifter tæller."

I dag tæller 'sektorforskningens' rapporter ikke. Aagaards egen rapport om 'sektorforskningen' tæller eksempelvis intet i uni-systemet, fortæller Aagaard: "Det er der naturligvis mange gode grunde til – først og fremmest at der ikke på samme måde som i forhold til tidsskriftsartikler findes et anerkendt kvalitetssikringsystem for denne type rapporter, men konsekvensen er blot at incitamenterne forsvinder til at udføre denne type opgaver, der er vanskelige at måle ud fra universitære parametre, men som ikke desto mindre ofte er vigtige ud fra et samfundsmæssigt perspektiv".

"Endelig er der der også inden for en overskuelig årrække behov for at se på finansieringsmekanismerne, hvor mange tidligere sektorforskere i dag oplever at de står i et urimeligt konkurrenceforhold til deres nye universitetskoleger.

jø

Ikke-fusionerede er mest tilfredse

Halvdelen af de sektorforskere, som lever videre på ikke-fusionerede sektorinstitutioner, har krav om, at de skal indtjene eksterne midler for at få deres løn betalt. (Det samme gælder kun for hver fjerde uni-forsker, men for næsten alle de indfusede 'sektorforskere' på uni).

Sektorforskerne (fra **Arbejds miljøinstituttet, SFI, Serum instituttet, Kennedy instituttet samt GEUS**) oplever, at de selv skal indtjene 71 pct. af deres løn via eksterne midler/rekvirerede opgaver, men de mener, at 40 pct. ville være et mere balanceret krav.

Et flertal oplever, at der er øget konkurrence om forskningsmidler. Men sektorforskerne kender deres betingelser, så 'kun' lidt

mere end 50 pct. oplever det som negativt, at der er stigende krav om ekstern indtjening (hvor det samme gælder for 70 pct. af de fusionerede 'sektorforskere' på uni).

Og kun hver tredje oplever, at de bruger for meget tid på at søge eksterne midler (hvor det samme gælder for to ud af tre af de fusionerede 'sektorforskere').

En fordel at undgå fusion ...

Utrygheden blandt de ikke-fusionerede er også markant mindre. Mindre end hver tredje er bekymrede for fremtidsmulighederne inden for deres forskningsgren – hvor knap to ud af tre fusionerede 'sektorforskere' er bekymrede.

Resultaterne matcher fint CFA-rapportens konklusion om, at de indfusede sektorforskere har fået markant ringere vilkår end tidligere. Næsten hver anden fortalte fx her, at der ikke er "blevet bedre betingelser for at udføre myndighedsopgaver nu". Og hver anden fortæller, at de ikke har fået større frihedsgrader, tværtimod.

Og sektorforskerne på de ikke-fusionerede institutioner er tilsyneladende lykkelige for, at de ikke blev fusionerede efter 2007. Halvdelen af dem vurderer nemlig ifølge FORSKERUNDERSØGELSEN 2012, at det var en fordel for dem, at de ikke blev indfusede. Kun 7 pct. ville ønske, at de var blevet indfusede (40 pct. ved ikke).

Bindende lokale arbejdstids-aftaler

Der bliver arbejdet for meget på universiteterne i forhold til normalarbejdstiden. Og sådan var det desværre også sidst i 2009!

FAGLIG KOMMENTAR

Det fortæller FORSKERUNDERSØGELSEN 2012, som FORSKERforum 254 offentliggjorde arbejdstidsdata fra (og som der gengives andre centrale data om i dette nummer!). Undersøgelsen om arbejdstiden er udført så den er direkte sammenlignelig med FORSKERforums tidligere undersøgelse i 2009.

De høje arbejdstider har den naturlige forklaring, at vi brænder for vores arbejde, forskning og undervisning. De høje arbejdstider er imidlertid ikke rimelige: Ifølge overenskomsten får vi kun løn for 37 timer pr. uge og den forcerede arbejdstid giver stress og går ud over familielivet. Arbejdspsykologer har et begreb der kaldes "work-life balance", og det indikerer, at der skulle findes et liv udenfor arbejdet. Det begreb bruges kendes tilsyneladende ikke på universiteterne.

Med indførelsen af den såkaldte professionelle ledelse på universiteterne fik vi at vide at vi nu fik en ledelse, der kunne beskytte forskerne mod urimelige vilkår, som blev påduttet af omverdenen.

Det er imidlertid ikke sket; kravene fra politikere og det øvrige samfund har aldrig været større: mere forskning, flere studerende, studerende skal igennem på kortere tid – plus selvfølgelig formidling, samfundsrelevans etc. I stedet for at værne om forskernes rimelige krav om tilstrækkelig sammenhængende forskningstid inden for samfundets normalarbejdsuge på 37 timer er der intet sket på dette område. Der bruges stadig for meget tid til at skrive ansøgninger, tid der mere produktivt kunne bruges til direkte forskning.

Undervisning og administration fylder som tidligere stadig 80% af 37-timers normalarbejdsugen.

Arbejdsugens timer fortæres: Først pålægges undervisning. Og det er ikke sikkert, at

de angivne normer kan overholdes. Mange undervisere bruger længere tid til forberedelse, kontakt til de studerende, udarbejdelse af eksamensopgaver, etc. Oveni kommer så: "Kan du ikke lige tage de her timer?", "... det her fag?", "... den her vejledning?"

Dernæst pålægges administrationsopgaver. Der skal svares på massevis af spørgsmål, rapporteres etc. Det er ikke lykkedes ledelsen at rationalisere administrationen, så der frigøres ressourcer til forskning og undervisning. Tværtimod er den meningsløse administration med at udfylde skemaer og rapporter med allerede kendte data blevet skruet op. Endelig skal mange derudover søge deres egen løn - og helst lidt mere - i de forskellige bevillingsprogrammer. Her er succesraten alt for lav, så der spildes tid på at udarbejde gode forskningsprojekter, som der desværre bare ikke er penge til. Og selv hvis lønnen er sikret, kan der ikke drives forskning uden bevillinger. Ofte er normalarbejdsugen nu for længst forbi.

“ Vi ønsker overenskomsten ændret, således at det bliver tydeligt at der kan laves bindende, lokale aftaler

Når arbejdstiden er forsvundet, nyter det jo ikke noget at pålægge den ansatte forsknings-tid. I stedet betragtes den ansatte så ikke længere som universitetslærer, men som forsker. Og så pålægges der produktionsnormer for forsknings-produkter (med antalsangivelser for artikler, bogkapitler, monografier, etc.). Det er stadig lysten der driver forskningsværket, men der er også sådanne plagsomme krav, som gør at lyset brænder rigtig længe ved arbejdsbordene.

Resultatet er, at den meste forskningstid ligger udenfor den betalte arbejdstid. Det er ikke rimeligt. Ledelsen bør selvfølgelig sørge for at tilpasse udbuddet af organisationens ydelser til de ressourcer man har. Derfor må universitetsledelserne tilrettelægge undervisning og administration således, at den enkelte



Af lektor LEIF SØNDERGAARD,
DMs unilærere



& lektor KARSTEN BOYE
RASMUSSEN,
Djøfs uni-lærere og forskere

forsker kan udfylde sin forskningsforpligtelse inden for den betalte arbejdstid.

Ledelsen må tilrettelægge arbejdstiden sammen med medarbejderne, så der både er den nødvendige fleksibilitet i forhold til undervisningen, men også er tilstrækkelig sammenhængende tid til at fordybe sig i forskningen, uden at det nødvendigvis går ud over familielivet. Undervisning og forskning skal balanceres til begges glæde i forskningsbaseret undervisning og undervisningsbaseret forskning.

Universitetsledelserne fortolker vist forsknings- og undervisningsområdets undtagelse for overenskomstens overtidsbetaling, således at man ikke kan lave aftaler om arbejdstidens fordeling. Fortolkningen skyldes antagelig at ministeriet henviser til at ansatte i universiteternes stillingsstruktur kun kan få overtidsbetaling, hvis al arbejdstid registreres.

Det kunne vi lade komme an på en prøve. Et udsnit kunne registrere arbejdstid i en undersøgelse designet i samarbejde med ministeriet og ledelsen. Vores fornemmelse er, at arbejdstiden faktisk er endnu længere, fordi naturlige og nødvendige pauser og overgange mellem arbejdsopgaver ikke selvangives.

Men vi ønsker ikke overtidsbetaling for at forske i fritiden. Vi ønsker overenskomsten ændret, således at det bliver tydeligt at der kan laves bindende, lokale aftaler om hvor meget tid der skal bruges på undervisning og administration, således at der over en veldefineret periode vil være tilstrækkelig tid til forskning.

Se www.forskeren.dk

Skal folke

En anden måde at bedømme forskningsansøgninger

Kan man forestille sig, at offentligheden – *pøbelen* – får lov at uddele en del af statens forskningsmidler til projekter, de selv ser mening i, frem for at lade magteliterne styre?

Ja, det kan **Kristian H. Nielsen**, lektor ved Center for Videnskabsstudier på AU, i hvert fald godt. Og tanken udvikler sig stille og roligt hos ham, da FORSKERforum ringer for at høre om hans syn på alternative måder at bedømme og finansiere forskningsansøgninger.

Baggrunden er en rapport fra den tænketanken RAND (Research ANd Development), der opstiller en række alternativer til den traditionelle måde at bedømme og finansiere forskningsansøgninger. Det handler blandt andet om, at vurderingen af forskningsprojekternes faglige relevans kan ske på andre måder end gennem den traditionelle peer reviewing.

”Det ville være frugtbart, hvis der blev åbnet for større diversitet i bedømmelsen af forskningsansøgninger. Der findes allerede forskellige kanaler og måder, ansøgningen bedømmes. Men forskere er tit selv konservative”.

Magt til erhvervsfolk og helt almindelige mennesker

Forskere ser peer reviewet som den eneste måde at bedømme, hvad der er god forskning. En af ideerne i RAND-rapporten er, at vurderingen trækkes ud af videnskabens kløer, og lægges i hænderne på andre interessenter – erhvervsfolk, repræsentanter fra organisationer, helt almindelige mennesker. Få lægmands-vurderinger af, hvilken forskning, der er behov for i samfundet.

Og her er det, Kristian H. Nielsen øjner en sidegevinst, nemlig at skærpe den offentlige interesse omkring forskning og forskningsinvesteringer:

”På engelsk taler man om ’public participation in science’ – civilsamfundet skal engagere sig i forskning. I Holland arbejder man med ’science shops’, hvor almindelige borgere henvender sig med ting, de godt kunne tænke sig tages op. Den slags kunne godt være en måde, man får folk til at engagere sig i forskningen på.”

Skabe større forståelse i befolkningen

Men skal folk simpelthen engageres. ved at de

LÆSERBREV

Djøfs forstemmende forklaring

Det er forstemmende i de sidste numre at læse DJØF-ledelsens rent “administrative” forklaring på, at Forskerforum ikke længere skal være et integreret tilbud til alle DJØFs medlemmer (professorerne). Kan en sådan støtte bare fjernes med et pennestrøg?

Burde ideen bag enhver fagforening ikke være et kritisk offentligheds-, oplysnings- og diskussionsprincip, som fagforeninger naturligt bør understøtte, at der kan findes foraer for? Eller DJØFS idégrundlag er måske ikke længere grundet af et kritisk tankegods, der tilsiger at et sådant ræsonnement er gyldigt? Det forekommer mig at det er enhver fagforenings berettigelse, at man ikke kun er en “administrativ” organisation, men også et kritisk og

debatskabende forum for foreningens medlemmer. Er det ikke det, man bl.a. støtter ved at betale sit kontingent frem for at bruge pengene på anden vis?

FORSKERforum er efterhånden det eneste organ i Danmark, der behandler det universitetspolitiske stof på kritisk-analytisk vis. Der er derfor enhver grund til at de akademiske fagforeninger som et logisk element i deres virke støtter tidsskriftet. Særligt hvis de ikke vil give deres medlemmer indtryk af at de frem for alt beklæder «administrative» funktioner i et tiltagende bureaukrati, der ikke kommer medlemmerne til gode.

Lektor, ph.d. Helene Høyrup,
Det Informationsvidenskabelige Akademi

et uddele forskningsmidler?

ninger på

får mulighed for at fordele forskningsmidler?

”Måske er det ikke helt tosset. Ligesom man giver penge til samarbejde mellem erhvervsliv og forskning, kan der måske allokeres midler til samarbejde mellem forskning og civilsamfund,” siger Kristian H. Nielsen, der dog erkender, at det også indebærer en risiko, for at tingene går op i hat og briller.

Kan der komme mere nyttig forskning af det?

”Det er et godt spørgsmål. Der er nok en dobbelt agenda i det her. Dels at skabe større diversitet i forskningen, og så det at man skaber større forståelse for forskningen i befolkningen.”

Hvorfor er almindelige menneskers engagement og interesse vigtigt?

”Det er jo offentlige midler, der gives til forskningen, så det kræver en offentlig forståelse for, at de penge så også er godt brugt på forskning. Desuden er der et demokratisk element. Mange politiske debatter i tiden om for eksempel klima og energiforsyning involverer forskningsteknologi. Derfor er det vigtigt, at folk ved noget om forskning.”

Information ikke nok

Men der gøres jo en stor formidlingsindsats fra universiteter og Uddannelsesministeriet netop i disse år?

”Ja, men spørgsmålet er, om det kan gøres udelukkende med informationsaktiviteter. Hvis engagementet og interessen skal bredere ud, skal man måske investere på en anden måde.”

Med tanken om at inddrage befolkning og andre interessenter, fjerner du jo forskningsledelsen endnu mere forskere – en tendens der i forvejen kritiseres?

”Det er en udvikling, der kører, som er svær at stoppe. Og som forsker får man måske mere ud af at spille med på den udvikling og tænke i nye finansieringsmodeller. Desuden taler vi jo her primært om de strategiske forskningsmidler og altså ikke om at skære i den frie forskning.”

Rationalisering: Bedømmelse ved enkeltpersoner

Et andet forslag fra RAND-rapporten, som Kristian H. Nielsen bringer på banen, er muligheden for, at den faglige vurdering foretages af enkelte personer i stedet for det



traditionelle peer-review panel. Tanken var først og fremmest, at man kunne skabe en hurtig og smidigere proces.

”Problemet med mange finansieringskanaler og tunge peer review-processer er, at forskere bruger meget tid på at skrive ansøgninger. Her vil du kunne spare lidt tid ved at mindske den administrative bedømmelse,” siger han

Han nævner som eksempel ideen om at institutlederen eller andre tæt på forskerne skal have mulighed for at tildele mindre forskningsbeløb: ”Tanken er at midlerne skal ’ned til forskerne’ på den måde, at institutlederne har nogle midler, man kan tildele forskere, de kender og stoler på. Jeg tror, det kan være frugtbart med midler, der er hurtige at give.”

Men risikerer man ikke nepotisme: at det bliver venner og eftersnakkere, der så løber med midlerne?

”Det er selvfølgelig en risiko. Derfor skal det heller ikke være de primære midler, der uddeles på den måde. Det skal ses som et supplement til andre finansieringskanaler.”

Kristian H. Nielsen peger som eksempel på den traditionelle peer-reviewings begrænsninger, når det drejer sig om tværfaglige projekter. Her mener han, det kan have sin fordel at en enkeltperson skærer igennem med en helheds-betragtning.

Alternativer til peer reviews

RAND-rapporten opstiller to alternativer til traditionel peer reviewing som vurdering af en forskningsansøgnings faglige relevans.

- Enkelt-person bedømmelse: Gruppedynamikken og ønsket om faglig konsensus kan være med til at gøre peer review-processen konservativ og stiv. Desuden er det ofte en tung og langvarig proces. Når der ønskes mere kontroversielle, hurtigere og mere gennemskuelige bedømmelser, kan det være fordelagtigt at lade en enkelt fagperson foretage dem.
- Bedømmelse med inddragelse af mange forskellige typer af interessenter: Den kendte peer review-model resulterer udelukkende i en faglig vurdering af forskningsansøgningerne. Eftersom mange forskningsprojekter bliver sat i søen for at skabe erhvervs- eller samfundsmæssigt udbytte vil det nogle gange være ønskeligt at inddrage mange forskellige interessenters vurderinger i bedømmelsen. Det kan være erhvervsfolk, repræsentanter fra interesseorganisationer eller fra en bred vifte af forskningsfelter.

Kilde: 'Forskningsansøgninger – hvordan bedømmes de bedst?' af Kristian H. Nielsen på Videnskab.dk.

lah

Forskerferien går til

Du kender til forskningsbaseret undervisning. Her kommer forskningsbaserede ferieforslag ...

Sommerferien står på døren, og forskergerningen skal for nogle uger lægges på hylden til fordel for rejser og afslapning. Men derfor behøver det jo ikke blive helt uvidenskabeligt.

FORSKERforum har på poppet voxpop-facon spurgt fem helt tilfældigt udvalgte forskere fra forskellige forskningsområder - ved at ringe dem på deres arbejdsplads - for at høre deres personlige forslag til favoritrejsemål, hvis de skal kombinere forskning med ferie.



Rejsemål: Kassel

v. **Anne Ring Petersen**, lektor i billedkunst ved Institut for Kunst og Kulturvidenskab, KU.

Attraktion: Kunstfestivalen 'Documenta'.

Begrundelse: "Hvis man er interesseret i billedkunst, så er det i år et absolut must at tage til en tysk by, man måske ikke kommer så ofte, nemlig Kassel, der hvert femte år huser den store kunstfestival 'Documenta' over 100 dage. For kunstinteresserede er det en fantastisk måde at få en fornemmelse for centrale bevægelser, temaer og kunstnere på globalt plan i dag. Det er en meget anerkendt og attraktiv festival, hvor alle de bedste samtidskunstnere virkelig lægger sig i selen for at komme ved."

Andre aktiviteter: "Der er også et meget flot slot i Kassel - Wilhelmshöhe - som også er værd at besøge. Og hvis man alligevel kører derned i bil, kan man jo lægge vejen forbi og opleve andre tyske byer."

Tid: "Sæt i hvert fald to dage af til at se udstillingen."

Rejsemål: De nye danske nationalparker

v. **Frank Søndergaard Jensen**, seniorforsker ved Skov & Landskab, KU.

Attraktion: Vildmarksoplevelser i Danmark, nationalparkerne i Thy, Vadehavet og Mols Bjerge.

Begrundelse: "For de fleste af os er det sådan, at når vi kommer ud i naturen, sker det i dagligdags-regi i vores nærområde. Derfor er det måske en god ide at bruge ferien på at planlægge at komme ud i den natur, der ligger lidt fjernere. Jeg vil vove at påstå, at man godt kan få ægte vildmarksoplevelser i Danmark på disse steder. For eksempel er Thy-området så øde, så det giver den der unikke oplevelse af ensomhed og stilhed. Og Vadehavets dynamik med tidevand og de store åbne vidder, det finder man ikke så mange andre steder."

Andre aktiviteter: "Dyrelivet. Vadehavet har det store fugleliv og kæmpe fåreflokke, og i Thy kan man opleve kronhjorte og bævere."

Tid: "Man kan sagtens få en god oplevelse på en enkelt dag. Men skal man mere i dybden, vil jeg foretrække nogle overnatninger. Gerne i telt på en af de primitive teltpladser, der findes i parkerne, hvor man både kan opleve at vågne op til fuglesang, og måske også regndråbernes dryp på teltet."





Rejsemål: Tasilaq, Sydøstgrønland

v. **Thorbjørn Joest Andersen**, naturgeograf og lektor ved Institut for Geografi og Geologi, KU.

Attraktion: Isfjord og spektakulært landskab.

Begrundelse: "Det er et fantastisk flot og spændende område. Der er en isfjord i området, som man går til gennem noget meget uvejsomt terræn. Der foregår også en del forskning i, hvordan indlandsisen opfører sig. Gletcheren udsendte på et tidspunkt bekymrende meget is, men nu er det faldet til ro igen. Vi har en lille forskningsstation, hvor man for øvrigt også kan gå hen og få en kop kaffe. Byen har både hotel og vandrehjem.

Andre aktiviteter: "Området er meget spektakulært og skal opleves til fods. Der er nogle ruter, der er markeret med malerklatter på nogle sten, men det kan anbefales af have en fører. Der er meget øde, så når man går i området, kan man have det for sig selv i dagevis."

Tid: "Man flyver typisk via Island til Ammassalik, og så er der kun 5 minutters helikopterflyvning til Tasilaq. Når jeg selv har været der, har det været i forbindelse med kurser for KU-studerende af ti dages varighed."

Rejsemål: Togturen Istanbul-Adana, Tyrkiet

v. **Tønnes Bekker-Nielsen**, forsker i Romersk og Hellenistisk tid, lektor ved Historie, Kultur og Samfundsbeskrivelse, SDU.

Attraktion: Tværsnit af Tyrkiets geografi, kultur og historie.

Begrundelse: "Hvis jeg havde ferie og god tid, så tog jeg togturen fra Istanbul til Adana. Det er en tur, hvor man oplever utroligt forskellige dele af Tyrkiet, hvis man tager sig tid til at stå af i nogle af de byer, toget holder i. Lige fra det meget moderne Istanbul, og til områder, hvor man virkelig opgader, hvor øde landet også kan være. I toget kan man jo passende sidde og læse 'Morden i Orientekspresen', som netop begynder på banegården i Konya. Selve jernbanen er også i sig selv interessant som en del af den gamle tyske Bagdad-linje. Man får set mange ting, og det koster næsten ingen ting. Jeg tog selv turen for nogle år siden med min kone og datter, og hun syntes, det var en stor oplevelse.

Andre aktiviteter: "Alle de store byer på vejen har museer. Men det er også værd at gå hen og se de gamle karavanestationer. Jernbanelinjen går på en strækning, der tidligere var en del af den gamle karavanerute Silkevejen. De sidste karavanestationer gik ud af funktion i 1950'erne, men mange steder findes bygningerne endnu."

Tid: "Turen tager et lille døgn, men hvis man skal se byerne på vejen, må man nødvendigvis stå af og så tage senere tog videre."



Rejsemål: Senegal

v. **Signe Arnfred**, lektor ved Institut for Samfund og Globalisering, RUC

Attraktion: Vestafrikansk folkløse.

Begrundelse: "Det særlige ved Senegal er, at alle mennesker går så fantastisk flot klædt. De går i de såkaldte boubou-dragter, som er syet af meget farverigt, vævet stof. For en som mig, der forsker i kvindernes forhold er det særligt interessant og dejligt at se, hvordan det her også er mændene, der går smukt og farverigt klædt. Så det er en stor oplevelse bare at gå rundt og kigge på folk. Senegal er ikke kendt for sit rige dyreliv eller landskaberne, så det er først og fremmest en oplevelse omkring kultur, mennesker og byer."

Andre aktiviteter: "Senegal har mange flotte og pittoreske byer. Landet er en gammel fransk koloni, og hovedstaden Dakar var en udskibningssted for slavehandelen, så det er også en by med mange smukke bygninger."

Tid: "Som turist flyver du til Dakar, og så kan du tage sådan nogle fælles-taxaer ud til alle dele af landet."

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

“ Der mangler et fagnært TAP personale, der er ude på de fysiske enheder og er sekretærer for en enkelt fag eller to, så de studerende føler et tilhørsforhold til dem og de kender faget og de studerende. Institutterne er så store at man ikke kender hinanden

“ Det er ikke sjovt mere at være lektor, friheden er forsvundet og mulighederne for at avancere er minimale. Beslutninger bliver taget hen over hovedet på os. Institutlederen kan kun berette om administrative ting og hvordan vi ligger på internationale ranglister. Aarhus Universitet gennemgår en reform som er helt syg, bl.a. har vi fået at vide, at det vigtigste at få på plads er administrationen. Her troede vi, at vi var det vigtigste - det var os, der holder administrationen i gang...

“ Undersøgelsen berører ikke problemet om, at jeg og de fleste af mine unge kolleger uden karriereudsigter er meget påvirkede af situationen: at det næsten ikke er muligt for en ph.d./post.doc at få en tidsubegrænset stilling på uni!

Staten betaler rigtig mange penge for at uddanne os som ph.d'er og for at holde liv i illusionen om, at vi er nyttige som post.doc.'s. Men derefter har vi næsten ingen mulighed til at fortsætte som adjunkt/lektor...

“ Rektorer, dekaner og andre i ledelsen udtaler ofte at det går glimrende, men det har ingen klangbund ude på institutterne. Jeg håber at FORSKERforum konfronterer ledelsen på mit universitet (AU). Jeg ville elske, hvis ledelsen turde spørge deres vip-medarbejdere med ansvar for forskning og uddannelse om de har tillid til ledelsen? Svaret ville blive et rungende nej.

“ Jeg har de dejligste kolleger i mit nære miljø og det er jeg meget taknemmelig for - jeg har derimod fuldstændigt mistet tilliden til ledelsen og jeg ved fra utallige samtaler at dette er en hel generel opfattelse - derfor er der heller ingen fra ledelsen der lytter (de ved, at de vil blive mødt med kritik).

“ Der er ingen steder hvor universitetsledelsen kan blive draget til ansvar deres faglige dispositioner og den har intet incitament til at gå i dialog med lovgiverne om deres mere excentriske påfund. Det er nemmere at sparke nedad.

“ Den såkaldte "faglige udviklingsproces" (rettere "faglige afviklingsproces") på Aarhus Universitet er så fortvivlende, at jeg får ondt i maven af at tænke på det. Alt dette gøres uden protester, for alle er rædselsslagne. Det er klar blevet markeret, at offentlig kritik betegnes som illoyalitet og at man ikke "ønsker illoyale medarbejdere".

“ Hvor er min arbejdsglæde blevet af?

De meniges stemme i FORSKERUNDERSØGELSEN 2012

De anonyme citater på denne side er uddrag af knap 500 frie kommentarer, der indkom til FORSKERUNDERSØGELSEN 2012 - årets store undersøgelse af, hvordan uni-lærere og forskere oplever deres arbejdsvilkår.

Svarene på de lukkede standardspørgsmål fortæller generelt, at hver anden oplever sine arbejdsvilkår som stadigt vanskeligere, fx hvad angår arbejdstider, stress, finansiering, mangel på indflydelse m.m. (se **TEMA s. 17-26**).

Mange har udnyttet den åbne svarmulighed som ventil, hvor man - anonymt - giver sin ærlige og meget kritiske mening til kende. Mange kommentarer emmer af opsparet utilfredshed og vrede over vilkårene. Især er det tydeligt, at ledelsesformer og de aktuelle AU og KU- strukturreformer er en kilde til enorm frustration.

Se FORSKERUNDERSØGELSEN 2012 på www.forskerforum.dk