



(Foto: Minikær Petersen)

Forskning er som skak ...

At bruge skak-allegorien om forskningsarbejde er naturligvis en oplagt floskel: et strategisk spil, du skal konstant overveje næste træk, du bliver sat skakmat hvis du trækker forkert osv.

Simon Bekker-Jensen nåede et år som professionel skakspiller, og han oplever, at der er store ligheder mellem de to verdners arbejdsformer og krav.

Konkurrencen er det samme vilkår og tit er det ikke fairness men dirty tricks, som gælder i begge verdener. Samtidig skal man faktisk være en god strateg i et 'politisk spil' for at begå sig: På den ene side skal man holde sine træk

hemmelige (= lader være med at afsløre sine forskningserkendelser, så de ikke bliver stjålet). På den anden side er det vigtigt, at man forstår at performe, når det gælder (= præsenterer sin forskning og får internationale samarbejder).

For Simon Bekker-Jensen, der har titel af international skakmester, er sammenligningen mellem forskning og skak ikke kun en floskel, for han har prøvet begge verdener. Efter skakkarrieren blev han forsker, og pt. er han lektor ved Novo Nordisk' Proteincenter på KU-Panum.

Se **INTERVIEW** s. 18 ...

Fiasko for fusioner 6-9
- mellem sektorforskning og uni'er. Fire ud af ti forskere fik ringere frihedsrammer og arbejdsvilkår.
RAPPORT

Gruppeeksamen ikke frigivet 10
Forbuddet ophæves, lovede den nye regering. Men nu overvejer Uni-ministeriets embedsmænd bare nye restriktioner

Lidt skvattet Uni-minister 14
- sagde Enhedslisten, da Morten Østergaard markerede, at han ikke vil gøre op med Socialdemokraternes og VKs Uni-Lov

Minister-ja til gråzoner 15
- da han lod sine embedsmænd godkende KUs uklare vedtægtsforslag. Betyder det at han også godkender CBS' og DTUs gråzonevedtægter?

Nye uni-vedtægter 15-17
Talsmænd for vip'erne på SDU og AU er tilfredse med de nye vedtægter: 'Det var så langt vi kunne komme inden for den gældende Uni-Lovs snærende ramme

TEMA: Dannelse m.m.

'Jeg er syndebug ... 20
- sagde Linda Maria Koldau på stort debatmøde, fem dage før hun sagde op.
REPORTAGE

Skal man kunne læse noder 22
- lod en debat om den klassiske humanioras forfald, som Koldau sparkede i gang

På laveste fællesnævner 24
Kritik af uni-pædagogikken som redskab for noget helt andet end læring

Utilfreds Djøf-professor 30
Hvorfor får Djøf-professorer ikke FORSKERforum længere?



Nye vedtægter med gråzoner

Den oprindelige Uni-Lov hed det, at dekaner og institutledere skulle opbygge en organisation til at løfte fakultetets hhv. instituttets samlede opgaver. Efter lovrevisionen sidste år fremgår nu, at bestyrelsen har ansvaret for at sikre medarbejdernes medinddragelse: **”Formålet med forslaget er at tydeliggøre bestyrelsens ansvar, men det forventes fortsat, at den effektive inddragelse af medarbejdere og studerende sker på alle organisationens niveauer”**, og videre **”universitetsbestyrelserne bør kræve, at universiteternes øverste ledelse i samarbejde med det videnskabelige personale og de studerende udvikler procedurer og organisatoriske mekanismer til at sikre effektiv medinddragelse af personale og studerende”**.

I det lys bliver det interessant, om Uddannelsesministeren vil godkende de vedtægtsforslag, som blev indsendt inden 31. marts, for her beskrives medinddragelse og medindflydelse faktisk ikke særlig præcist eller konkret. Der er således ingen vedtægtsforslag, der beskriver, *hvordan* bestyrelsen sikrer, at der faktisk sker medinddragelse, eller *hvilke emner* medarbejderne skal have medbestemmelse på.

Fortolkningen af dette ansvar er på alle universiteter helt uddelegeret til rektor, som har ansvaret for at udarbejde retningslinjer for medinddragelse (CBS) eller at udforme en standardforretningsorden for kollegiale organer (f.ek. KU, SDU).

Den nærmeste findes i AU's vedtægtsforslag, der under bestyrelsens opgaver nævner, at medinddragelsen og medbestemmelsen sikres gennem medarbejders og studerendes deltagelse i råd og fora bl.a. studienævn og samarbejdsudvalg (se om DTU nedenfor). Andre universiteter har en bestemmelse om, at bestyrelsen skal godkende den af rektor udarbejdede standard-forretningsorden.

På fakultetsplan opretholdes Akademiske Råd de steder, hvor de allerede fandtes, men der anvises ikke veje til at give taperne medindflydelse på dette niveau.

På institutniveau er billedet lidt mere broget. Man kan spørge, om ministeren vil godkende, når der i DTU's vedtægter fastsættes, at medindflydelsen sker igennem akademisk råd, studienævn og samarbejdsudvalg samt hoved-arbejds miljøudvalg; dvs. ingen formelle eller reelle forbedringer via vedtægten.

“Vedtægtsforslagene overlader til de lokale ledere at beslutte, hvor meget de vil inddrage ...”

Lidt mere kød på medbestemmelsen er der på CBS, hvis vedtægtsforslag dog lader det være helt op til institutlederen **”at etablere et eller flere samarbejdsorganer”** (der skal jo altid etableres samarbejdsudvalg!).

På de øvrige universiteter udmøntes medbestemmelsen mere konkret, idet der tildeles vedtægtsbestemte institutråd eller -fora med kollegialt valgte medarbejderrepræsentanter og studerende. Hvad disse råd skal beskæftige sig med, er imidlertid beskrevet på meget forskellig måde. På RUC **”kan institutrådet udtale sig om alle forhold af væsentlig betydning”** og har ligefrem **”pligt til at drøfte de forhold som institutlederen forelægger”**. I SDU's og Aalborg's vedtægter er nævnt en række forhold vedrørende instituttets økonomi, udvikling og organisering, som rådet skal rådgive om. På KU er opgaverne slet ikke oplistet! I de fleste vedtægtsforslag lægges kun op til rådgivning, medens der ikke er nogen klar formulering af, *hvordan* medinddragelse skal udmøntes.

Vedtægtsforslagene indeholder uhensigtsmæssige gråzoner. De overlader i meget høj grad til de lokale ledere at beslutte, *hvor meget* de vil inddrage de studerende og medarbejderne i beslutningsprocesserne. Dette betyder også, at i de tilfælde, hvor de studerende og medarbejdere ikke mener, at de er blevet medinddraget i en beslutningsproces, så har de ingen nødbremse; ledelsen kan blot henvisse til ledelsesretten, at det er ledelsen som beslutter, hvad der skal forelægges, og at ledelsen i den pågældende sag har besluttet ikke at inddrage medarbejderne.

Kun Aarhus' henviser til, at man vil agere i henhold til de europæiske universiteters **Magna Charta**. Ingen nævner UNESCO's **Recommendations concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel**. Det er ellers dokumenter, som beskriver universiteters basale opgaver og det akademiske personales opgaver og rettigheder, bl.a. netop vedrørende **”medbestemmelse”**.

På den anden side udelukker vedtægtsformuleringerne ikke, at ledelserne medinddrager medarbejderne og de studerende i beslutningsprocesserne. Det handler om, at medarbejdere og studerende I PRAKSIS bliver inviteret med ved bordet, inden vigtige beslutninger for arbejds- og uddannelsesvilkår tages. De skal altså

- inddrages i processen, når budgetterne bliver lavet og ikke blot få det færdige budget til kommentering
 - være med til at udarbejde målene og strategier, fx i udviklingskontrakter
 - være med til at udfærdige de procedurer, der bruges når forskning eller undervisning skal indberettes
 - være med i beslutningsprocessen, når bemandingsplaner laves.
 - osv.
- Vi får se.

KU-model skal forhindre Penkowa-fup

KU-SUND foreslår whistleblower-ordning med klager-beskyttelse, der kan blive rollemodel for hele universitetet

Har man har mistanke til kolleger eller andre om videnskabelig uredelighed kan man i fremtiden gå anonymt til en slags "ombudsmand". Det kan meget vel blive en del af KU's beredskab mod svindel-skandaler som Penkowa-sagen.

I øjeblikket er det Praksisudvalget på KU, der har fået til opgave at gå videre med en eventuel whistleblower-ordning. Men det er ved at blive overhalet af SUND-fakultetet, der vil indføre en lokal ordning for fakultetet. Efter 4-5 møder siden december er man klar med et konkret forslag.

Forslaget er den såkaldte 'named person'-ordning, hvilket reelt er en slags ombudsmandsordning. Fakultetet udnævner en ombudsmand, som kan fungere som et slags mellemlid, inden sagerne eventuelt indklages for UVVU.

"Det er ombudsmandens funktion at være første instans. Så man har en person, der kender til forskningen og kender fakultetet, så vedkommende kan tage stilling til nogle indledende sonderinger, og så beslutte, om det skal sendes videre i systemet eller bare afsluttes," fortæller professor i klinisk biokemi Jens Rehfeldt, der er medlem af udvalget på SUND og desuden også sad i KU-udvalget, der kom med anbefalingerne ved Penkowa-høringen.

Whistleblower-beskyttelse

Rehfeldt vurderer, at en af de hurdler, der er med til at skabe en tavshedskultur omkring eventuelle mistanker, er at der er mange gråzoner og flydende grænser på området: "I hele spørgsmålet om god videnskabelig praksis og videnskabelig uredelighed er der en masse støj og en masse fnidder. Det er vigtigt, at der kommer en hurtig sortering, hvis der opstår en utryghed hos nogle medarbejdere, så det hurtigt bliver afklaret, om det er alvorligt eller bare noget fnidder.

Et af de åbne spørgsmål, som KUs Penkoudvalg stillede, er om det skal være muligt at henvende sig anonymt. Og det bliver det delvist på SUND, hvis man gennemfører forslaget til en ombudsmandsordning.

"Der skal være en whistleblower-beskyttelse. Hvis nogen henvender sig, så skal ombudsmanden holde det anonymt i starten. Man skal dog give sig til kende, så man sikrer, at det er seriøse henvendelser. Men det er ombudsmandens rolle at undersøge det så diskret som muligt," fortæller Rehfeldt, men

tilføjer dog, at udvalget endnu ikke har lagt sig helt fast på regler omkring anonymitet.

Ledere vil helst tie sager ihjel

I oplægget til Penkowa-høringen pegede udvalget på, at der bør ske en kulturændring omkring det at diskutere og bringe mistanker til videnskabelig uredelighed frem i lyset. Det er et kendt problem – og FORSKERforum har kendskab til kilder, der har oplevet det - hvordan deres ledelse ikke hilser det velkomment, at de har anmeldt en sag til UVVU, men derimod anbefaler anmelderen at gå stille med dørene: "Behøver du nu også at anmelde sagen ..."

Uanset udfaldet kan alene tvivlen, mistanken og ikke mindst omtalen forvolde skade på et fakultets image. Og det er ledelsens hensyn – sammen med udsigt til en masse besvær - når lederen skal vurdere, om de vil støtte en anmeldelse. En uafhængig ombudsmand vil stå i en mere objektiv position. Rehfeldt vurderer ikke, at den, der får ombudsmandsjobbet risikerer at komme under politisk pres:

"Det tror jeg ikke. Det er klart, at ombudsmanden, hvis det er en alvorlig sag, skal informere dekanen. Men det er vigtigt, at tingene ikke blandes sammen," siger han og nævner samtidig behovet for, at strukturplaceringen af Praksisudvalget på KU ændres, så det ikke som i dag sorterer direkte under rektor, men får en mere uafhængig position.

Angiverkultur?

At arbejde med åbenhedskulturen omkring videnskabelig uredelighed er i Jens Rehfeldts

øjne en hårfin balancegang. Han erkender, at der har været for stor berøringsangst, men på den anden side ser han ikke gerne en 'angiver-kultur', hvor kolleger går rundt og angiver hinanden på løst grundlag. Penkowa-sagen beviste, at der er for meget at tabe, hvis man ikke tager problemet mere alvorligt.

"Som Penkowa-sagen har forløbet, har det været enormt skadeligt og enormt dyrt – se bare på kammeradvokatens honorarer på mange millioner," siger han og vurderer, at en ombudsmandsordning kunne have stoppet Penkowa-sagen på et langt tidligere tidspunkt.

"Så var hun blevet afsløret og opdaget allerede ved hendes disputats – det vil sige for ti år siden. Hendes resultater var meget påfaldende, og det sagkyndige bedømmelsesudvalg foreslog allerede i 2001 det daværende dekanat, at det skulle anmeldes til UVVU. Dekanaten blandede sig helt uhenigtsmæssigt, og sagen løb helt af sporet. En fornuftig ombudsmand kunne have støttet, at sagen gik videre til UVVU," siger Jens Rehfeldt.

Han forudser ikke nødvendigvis, en ombudsmand vil føre til flere UVVU-sager. Men langt flere sager vil blive afprøvet på lokalt niveau, hvilket i sig selv vil skabe en større åbenhed om problemet.

Ombudsmandsordningen kommer dog ikke til at stå alene, understreger Rehfeldt. En mindst lige så vigtig del af arbejdet med en kulturændring er at sætte ind med obligatorisk undervisning om videnskabelig uredelighed, måske oven i købet med eksamination af ph.d.-studerende i emnet.

lah



Koldau sagde op

Den omstridte musikprofessor Linda Maria Koldau har sagt op med virkning fra 1. januar 2013. Efter månedlang debat med hende som centrum vil det fremkalde stærke følelser: På Aarhus Universitet vil nogle klappe begejstret i hænderne. Andre vil begræde hendes skæbne som bevis på Uni-Lovens topstyring og manglende akademisk frihed, ligesom de vil opfatte hende som symbol på, at den klassiske (humanistiske) faglighed er i forfald.

Musikprofessoren lå i over et halvt år – iblandet lange sygeperioder – i åben krig med AU-ledelsen og kolleger, som kaldte sagen "samarbejdsproblemer". Omvendt beskyldte hun dem for mobning og chikane. Og så har hun vedholdende kritiseret såvel manglende debatkultur og ytringsfrihed samt lavt fagligt niveau på faget. Den kritik udløste kollegial uro og medvirkede for i februar til, at Koldau fik en tjenstlig advarsel fra institutlederen. Advarslen var fulgt af en række kontroversielle ordenspålæg – bl.a. om tilstedeværelsespligt – som Ombudsmanden nu undersøger lovligheden i.

Opsigelsen kom overraskende, efter at Koldau netop var raskmeldt og iøvrigt var hovedperson ved et debatmøde på Politiken i sidste uge. For fem dage siden deltog hun i et forligsmøde med AUs ledelse. Her var hun støttet af sin fagforenings jurister og efterfølgende gengav hun selv, at parterne var blevet enige om en plan for genopretning af samarbejdsrelationer, bl.a. via en ekstern mediators bistand. Nu kalder hun mødets udfald latterligt: "...det latterlige møde med institutleder Niels Lehmann sidste onsdag, som kun bestod

af yderligere ydmygelser. Alt sammen med formålet 'at genoprette det gode samarbejde'. Som er jo den rene farce, når man endelig kender til det hemmelige møde i august".

I **Politiken** gav Koldau som begrundelse for opsigelsen, at hun ikke blev informeret om et hemmeligt møde august 2011 om samarbejdsproblemer i relation til hende mellem de øvrige musiklærere og ledelsen (institutlederen/dekanen). Koldau er pikeret over, at hun først for nylig fik oplysning om det møde ad omveje. Ifølge Koldaus kolleger handlede mødet i efteråret 2011 om deres klage over Koldaus manglende samarbejdsvilje, og udfaldet var i øvrigt, at de klagende kolleger blev sat på plads af institutlederen idet de blev pålagt at samarbejde med Koldau; der blev indsat eksterne konsulenter til at mediere mellem parterne.

I **Information** gav Koldau som begrundelse for opsigelsen, at AU ikke har givet hende den autoritet, som hører til en profesortitel, og at der er sået (kollegial og ledelsesmæssig) mistillid omkring hende, som gør samarbejde udsigtsløst.

AU tog opsigelsen "til efterretning" med tilbud om at drøfte hendes "resterende opgaver". Men hermed var sagen ikke slut for Koldau, for allerede dagen efter var hun – med Information som medie - ude med nye beskyldninger, nu mod institutleder Niels Lehmann, der angiveligt bevidst skulle have lokket hende i en fælde. Den beskyldning blev besvaret af en menig ansat som "Koldaus virkelighedsforvrængninger"...

Og sådan kan det blive ved ...



Med AU-reorganiseringen er der skabt en helt ny klasse i den akademiske verden. Den består af ledere og administratorer, hvoraf nogle har en baggrund som forskere og undervisere, andre er administratorer med titler så fantasifulde, at ingen ved, hvad der skjuler sig under dem

*Professor Jørgen Grønnegård Christensen
om AUs omstrukturering*

DIs lobbyisme & manipulation

Industri-arbejdsgiverne i DI havde stor indflydelse på den tidligere regering og Helge Sander. Nu kører DI så lobbypres på den nye regering og universiteterne ved at kræve, at uni skal gøre kandidaterne endnu mere erhvervsklare. Kandidaterne har for mange teoretiske kvalifikationer og for få specifikke, så de kan gå lige ind i jobs, lyder kritikken, som bygger på udsagn fra 225 firmaer i en DI-voxbop (rapport og konference: **"Turen går til fremtidens erhvervsliv"**, 1. marts).

"Mange universitetskandidater er for dårligt klædt på til en karriere i erhvervslivet – de har ikke den rigtige bagage med fra universiteterne. For mange universitetskandidater er udelukkende teoretisk funderede, og kan ikke bruge deres uddannelse til at løse konkrete erhvervsproblemer. Universitetskandidaterne er ikke forberedt på erhvervslivets bundlinje", lyder kritikken fra DI, som groft sagt vil omforme universiteterne til at være mere erhvervsskoler. Ud over at tilegne sig høj faglig *"kerneviden"* skal studerende/kandidater *"let kunne bringe deres viden i anvendelse i en erhvervs kontekst"*, lyder det centrale krav til universiteterne. Arbejdsgiverne – *"aftagerne"* – skal have større og mere direkte indflydelse på styring, indhold og afvikling af uni-uddannelser. Og erhvervsfolk skal hyres som undervisere.

Manipulation 1: Timetal

Rapporten fremlægger en statistik, som fortæller, at danske studerende i europæisk sammenhæng har færrest konfrontationstimer. Det lugter imidlertid af manipulation, når DI påtaler "for få timer" (konfrontationstimer) til de studerende, når gennemsnitstallet faktisk er 13 timer for hum/samf. Men det undlader DI at omtale i konklusionen, siger rektortalsmand **Jens Oddershede**:

"Der er nogle studier, hvor der kan være problemer. Men 13 konfrontationstimer generelt som middeltal kan de vel ikke være utilfredse med? Problemet er altså, at nogle steder er man noget under middeltallet, men det ophæver DI til et generelt problem."

Manipulation 2: Udeladelse af arbejdsløshedstal m.m.

Alle fagområder giver kandidater, der



har problemer med at bruge deres viden. Men problemet er størst for humanisterne, og med dem har DI skjulte hensigter: *"Flere kandidater skal uddannes til den private sektor"*, hedder det. Flere unge skal droppe humaniora og skal læse til ingeniør, for *"ingeniøruddannelserne er pressede"*, lyder DIs lobbyarbejde. 83 pct. af de 225 firmaer har rekrutteringsproblemer med ingeniører. Men noget tyder dog på, at arbejdsgiverne blot vil have flere ansøgere at vælge imellem, så lønnen kan trykkes, for DI fortier, at dimittend-ledigheden pt. for ingeniører (22 pct.) er næsten den samme som for magistre og Djøf'ere (25 pct.).

Og DI manipulerer tilmed i en oversigt over optagne studerende. DI-statistikken går kun til 2009, og hermed forties kendte tal for 2010-1, der viste fremgang for ingeniørstudierne.

Er det ikke bevidst manipulation, når DI mod bedre vidende bruger gamle tal?

"Man skal være bevidst om, at DI er en interesseorganisation for bestemte interesser. Måske har DI ikke ment, at det var relevant for deres formål at føre tallene længere frem end til 2009 ...", svarer rektorformanden.

Handler DIs lobbyarbejde om en løbende mistænkeliggørelse, som skal bringe universiteterne i en defensiv position hos politikerne?

"Ingen kommentarer", svarer Oddershede.

Opgør med akkrediterings-tyranni

Slæk på den nuværende stramme styring og kontrol. Det er vigtigt at bevæge sig væk fra detailkontrol af uddannelser, fra centralstyring til institutionsansvar. Sådan lyder anbefalingen fra det Akkrediteringsråd, som i de sidste fem år har styret godkendelser af uni-uddannelsers kvalitet og relevans ud fra et stramt lovpålæg. Uni-ledelser har stærkt kritiseret loven og implementeringen for at være alt for bureaukratisk, detaljeret og standardiseret. Og nu medgiver Akkrediteringsrådet selvkritisk, at det nuværende system er "uhensigtsmæssigt":

"For det første har det nuværende system ikke det nødvendige fokus på at gøre de mange velfungerende uddannelser/udbud endnu bedre. For det andet gør det meget detaljerede og standardiserede akkrediteringskoncept det ikke muligt at komme med de mere skræddersyede analyser målrettet konkrete uddannelsers/uddannelsesmiljøers specifikke behov. For det tredje kan et detaljeret og standardiseret koncept give indtryk af, at ansvaret for uddannelseskvaliteten ikke for alvor er uddannelsesinstitutionernes – hvilket det i sidste ende er" (debatoplæg).

Faren ved det nuværende system er, at uni'erne tilpasser sig akkrediteringskrav, der kommer til at leve deres eget liv. Faren er også at for stort fokus på dårlige uddannelser betyder for ringe fokus på kvalitetsforbedring af gode uddannelser.

Akkrediteringsrådet holder i slutningen af marts debatkonference for "centrale beslutningstagere" på uni, professionshøjskoler m.fl. om opblødningen. **Uni-minister Morten Østergaard** var hovedtaler, og han kom med et budskab om, at der skal større frihed på universiteterne til selv at administrere kvalitetskontrollen, men det skal ske ud fra *"nagelfaste, kontante krav"*.

Hvordan disse krav nærmere skal se ud, er imidlertid uklart, alt imens Akkrediteringsrådets formand **Søren Barlebo** konstaterer, at opfølgningen på en institutionsakkreditering "vanskeligt kan defineres i detaljer på forhånd". Lovgivning og regler må ikke blive for detaljerede, når akkrediteringens kvalitetssikring i højere grad skal være et redskab for universiteternes ledelser.

Arbejdsgiverne i Dansk Industri er dog straks fremme med sin uddannelsespolitiske relevans-kæphest om flere på ingeniørstudiet og færre humanister. DI kræver håndfaste krav med henvisning til at Akkrediterings-lovens definition af kvalitet som både uddannelseskvalitet og relevans: *"Et meget håndfast og relevant parameter er jo eksempelvis ledigheden, da der må være et ansvar for, at uddannelsen ikke bare fører til ledighed"*, udtalte **DIs forskningspolitiske chef Charlotte Rønhof**.

Fiasko for fusion

- fortæller rapport om de indfusede 'sektorforskere's oplevelser og vilkår under deres nye AU- og DTU-ledelser

Den store fusion af sektorforskning og uni'er i 2007 har været en fiasko, hvis man spørger den menige, fusionsramte sektorforsker. Politikernes erklærede succeskriterium var, at fusionen skulle give større frihed og synergi for 'sektorforskerne' på uni, men det er gået lige modsat: *Friheden til at vælge forskningsprojekter er blevet mindre. Betingelserne for at udføre myndighedsbetjening og praksisnær forskning er forringet. Synergi-effekter er vanskelige at få øje på. Trivsel og arbejdsmiljø er ikke prioriteret hos de nye ledelser. De nye vilkår og ledelser har gjort de personlige karriereudsigter meget usikre.*

Disse negative konklusioner fremgår af en netop offentliggjort rapport om de indfusede 'sektorforskere's' arbejdsvilkår og fusionsoplevelser, udarbejdet af **Center for Forskningsanalyse (CFA-AU)**. Rapporten – der bygger på udsagn fra mere end halvdelen af sektorens 2.300 ansatte - er det første forsøg på omsamling af fusionseffekter. Rapporten bruger ikke udtrykket fiasko: derimod hedder det på embedsmandsdansk, at vurderinger er *"bemærkelsesværdigt negative"*, når det handler om de indfusede **DMU, DJF/Foulum** (under AU) samt **RISØ, Danmarks Fiskeriundersøgelser og Danmarks Fødevarerforskning** (under DTU). Strukturforandringerne skabte stor debat, idet de indebar faglige og fysiske omflytninger og centraliseringer af administration.

Fusioner uden fagligt rationale

Mens videnskabsminister Helge Sander i 2006-07 kaldte fusionerne *frivillige*, blev de af sektorforskningens ledere og ansatte oplevet som tvangsfusioner uden fagligt rationale.

Og denne skepsis er ikke aflivet. Hos de menige er der i dag *"en udbredt skepsis over for fusionernes faglige rationaler"*. Fusionsprocesserne er oplevet *"som resultatet af såvel et administrativt/politisk- som af et institutionspolitisk spil, hvor spørgsmålet om faglig synergi ikke har været tillagt tilstrækkelig betydning."*

Også det efterfølgende informationsniveau samt integrationsindsatsen og graden af medinddragelse hos de nye AU- og DTU-ledelser har været særdeles mangelfuld.

De ansatte kritiserer endelig også fusionsmetoden, dvs. den manglende finansiering af fusionsprocesserne, hvorved fusionen blev en skjult spareøvelse. Regeringen bestemte nemlig i 2007, at de nye institutioner selv skulle dække de kortsigtede fusionsudgifter, for fusioner i et længere perspektiv ville vise sig udgiftsneutrale eller måske ligefrem besparende. Men i stedet sparede staten (sektorministerier) med det resultat, at især jordbrugs- og fødevarerforskningen måtte spare og fyre medarbejdere.

Fiasko for politikernes succeskriterier

Politikernes centrale argumenter – og succeskriterier - for fusionerne var, at forsknings-tid og -frihed skulle blive større for sektorforskningen. Men sådan er det ikke gået. Der er markant mindre tid til forskning i dag (fra 50 pct. til 38 pct.). Og næsten 5 ud af 10 sektorforskere vurderer, at der er mindre frihed til at vælge forskningsprojekter nu (mindre end 1 ud af 10 vurderer, at friheden er blevet større). Den samme negative trend viser sig på andre succeskriterier: Næsten hver anden oplever nemlig ikke, at der er kommet *"større positive synergieffekter"*. Der er ikke *"blevet*

bedre betingelser for at udføre myndighedsopgaver nu" – tværtimod er vilkårene på flere måder blevet meget ringere.

Kontrolgruppe: De gamle sektorforskere

Medarbejderkritikken har en karakter og et omfang, som "bør tages alvorligt på både ledelsesniveau og på politisk niveau", konkluderer rapporten. Og fiaskoen kan ikke afvises med henvisning til, at de negative vurderinger ikke skyldes fusionerne, men blot er resultat

AU-ledelsen:

Vil AUs pro-rector Søren Frandsen – der har særligt ansvar for 'sektorforskningen' - kalde fusionen for en fiasko?

"Nej, det vil jeg bestemt ikke, og det er i øvrigt alt for tidligt at konkludere, for fusionsprocesser er omfattende og tidskrævende. Der har været en foreløbig proces med kommunikation, dialog og etablering af nye strukturer. Men vi noterer os og tager det meget seriøst, at en række medarbejdere føler sig utrygge og usikre overfor fremtiden, og at synergien – som var begrundelse for fusionen – ikke er opnået endnu.

Hvad er AU-ledelsens kommentar til rapporten?

"Det er en god og nødvendig rapport, som vi vil gøre brug af i det videre forløb. Processen er omfattende og sej og vi kan godt forstå, hvis medarbejdere udtrykker usikkerhed. Det er derfor ikke for at snakke problemerne bort, når jeg bider mærke i, at rapportens data er indhentet omkring årsskiftet 2011-12, hvor fusionsprocessen kulminerede og der var mange bolde i luften omkring de nye institutter og hvor identitet og kulturer var i spil, og der derfor herskede nogen usikkerhed. Nu er vi faktisk videre og i en ny fase, hvor der er fuld gang i den faglige dialog på mange af de nye sammenbragte institutter. Så vi er et andet sted, end da undersøgelsen blev lavet".

God proces og dialog – er det ikke bare ledelsens løbende omkvæd, men nu ligger der altså meget konkrete klager og frustrationer over processen fra de involverede?



ioner

af den generelle forskningspolitik. Rapporten har nemlig en kontrolgruppe at sammenligne med: De institutioner, som ikke blev fusioneret (Arbejdsmiljøinstituttet, SFI, Serum-instituttet, Kennedyinstituttet samt GEUS). Og her er tilfredsheden med frihedsgrader, arbejdsvilkår og karriere markant større.

Se "Arbejdsvilkår ved de tidligere og nuværende sektorforskningsinstitutioner" (CFA, marts 2012)

jø

Vi er i ny fase

"Jeg genkender og anerkender det, forskerne siger i rapporten. Ledelsen tager kritikken til os, og vi må blive endnu bedre til at lytte, inddrage og føre dialog. Men det tager som sagt lang tid at høste synergier på fusioner. Ud over faglig integration sker der også noget med kultur og identitet, der udfordrer medarbejdere og ledelse og dermed opfattelsen af jobsikkerhed og tilfredshed".

Men fortsætter ledelsen ikke omkvædet, som er sunget i årevis, nemlig at det er i næste fase, at de positive effekter vil vise sig?

"Allerede i dag er der etableret stærke samarbejder mellem de tidligere sektorforskningsmiljøer og de andre forskningsmiljøer på AU, og institutlederne har nu gang i en god proces og dialog, som jeg er sikker på vil være med til at skabe endnu stærkere faglige miljøer".

Giver rapporten anledning til helt konkrete ledelsesinitiativer?

"Nu skal vi lige have den nærlæst. Den vil snarest muligt blive diskuteret i universitetsledelsen. Det er klart, at der skal være særlig fokus på den oplevede usikkerhed, det faglige samspil og karrieremuligheder og meritering, ligesom vi må se på, hvordan myndighedsbetjeningen og forskningen kan komme til at spille bedre sammen. Og så skal vi naturligvis fortsat kæmpe med at forbedre rammevilkårene og økonomien for myndighedsbetjeningen. Rapporten giver et godt redskab i den proces, vi har gang i på AU".

“ Den største forskel fra at være ansat på en sektorforskningsinstitution til at være ansat på universitetet har nok været et tab af en arbejdsidentitet. På en sektorforskningsinstitution er der en højere grad af ens arbejdsidentitet, som er knyttet til den specifikke organisation, man er tilknyttet. Man er så at sige repræsentant for organisationen. Hvor på universitetet er der en meget højere grad af individuel identitetsskabelse omkring ens egen forskning. Ens arbejdsidentitet er lig med ens egen forskning

Anonym 'sektorforsker' indfuseret ved et universitet

Kritik af ledelserne på AU og DTU

Når forskerne skal fortælle om deres jobtilfredshed scorer ledelsen lavt. Mens 60 pct. oplever, at de får støtte fra kolleger, så er det kun 40 pct. som oplever, at de får det fra ledelsen. Knap 40 pct. er delvis utilfredse/meget utilfredse (mens det kun er 18 pct. på de ikke-fusionerede). En respondent giver sin forklaring på den relativt store forskel i tilfredshed mellem fusionerede og ikke fusionerede institutioner:

"Fraværet af en faglig visionær ledelse med indsigt i mit fagområde er bemærkelsesværdigt utilfredsstillende. Den nye organisation (AU) er så stor, at dialogen med ledelsen er forsvundet i adskillige administrations-lag. Det er forstemmende og utilfredsstillende at komme fra en smidig velorganiseret organisation med

faglige mål (DJF) til en organisatorisk kolos på lerbødder (AU), hvor mantraet er "Big is Beautiful".

Denne type forklaringer optræder ikke kun vedrørende AU-vilkårene for tidligere DJF og DMU-ansatte, men også på DTU med Danmarks Fødevareforskning. Her udlægger en respondent utilfredsheden som, at man gik fra at være en sektorforskningsinstitution (DFVF) med høj grad af selvstændighed og personlig frihed til at høre til et universitet (DTU) med høj grad af topstyring og en autoritær ledelsesstil. Dette har forårsaget en masse tidsspilde med at respondere til alle ledelseskravene om rapporter og dokumentation osv.

Skæbne: Indfusioneret

Der er blandt landets indfusede sektorforskere stor utilfredshed med de vilkår, som fusionerne mellem sektorforskning/uni har budt dem siden 2007. Det har været en ufrivillig og problematisk proces uden medindflydelse, og vilkårene opleves som forringelser og som fortsat meget usikre.

Det viser den store spørgeskemaundersøgelse, som CFA-AU har gennemført. Mere end halvdelen af ca. 2300 (fusionerede og ikke-fusionerede) sektorforskere besvarede skemaet. Det er en usædvanlig høj svarprocent. Meningsinstitutter oplever normalt, at det er svært at få respondenter til deltagelse i den type undersøgelser:

”Svar-procenten er højere end vi forventede, og det er i sig selv en indikation”, fortolker en af undersøgelsens bagmænd **Carter Bloch** fra CFA-AU.

”Man kan kun gisne om årsagen til den høje svarprocent ud over at den er udtryk for stor interesse for emnet. Undersøgelsens generelle konklusioner fortæller om utilfredshed med fusionerne, og at den er foregået uden at man har haft indflydelse på hvad og hvordan det skulle ske. Det indikerer, at mange har brugt spørgeskemaet som en lejlighed til at luften deres utilfredshed med processen, fordi der ikke har været eller er muligheder for at udtrykke sig på andre måder”.

Mange udnyttede også muligheden for at udfylde undersøgelsens frie felter til (kvalitativt) med egne ord at fortælle om deres situation: ”Der var rigtig mange, som har givet sig tid til at udtrykke sig personligt om processen, udenfor spørgeskemaet. Og der er et mønster heri, nemlig frustrationen over manglende forklaringer på, hvorfor fusioner var nødvendige samt efterfølgende manglende indflydelse på processen. Indfusede sektorforskere føler ikke, at den nye struktur passer til deres arbejdsopgaver. Og usikkerheden er ikke blevet mindre med den nyeste fase, med store interne struktur-reformer på deres nye arbejdspladser, universiteterne. Det skinner igennem i svarene og i de frivillige bidrag, at nogle tydeligvis er godt på vej til at miste arbejds-motivationen”.

Oplevelse af arbejdsvilkår hos forskere ved indfusede sektorforskningsinstitutioner

| | Helt enig | Delvis enig | Hverken/eller | Delvis uenig | Helt uenig | Ved ikke |
|--|-----------|-------------|---------------|--------------|------------|----------|
| Større frihed til at vælge egne forskningsprojekter nu | 2,0 | 6,2 | 39,1 | 13,3 | 30,4 | 8,9 |
| Oplever mindre styring af mit arbejde nu | 2,4 | 6,6 | 35,1 | 18,0 | 29,3 | 8,6 |
| Publiceringsaktiviteten er i højere grad rettet mod tidsskriftsartikler nu | 14,2 | 21,2 | 25,0 | 10,1 | 20,1 | 9,4 |
| Oplever mindre pres for at skaffe ekstern finansiering nu | 1,5 | 3,0 | 12,0 | 9,9 | 64,4 | 9,1 |
| Mere praksisnær forskning nu | 1,2 | 7,1 | 35,2 | 13,7 | 31,2 | 11,6 |
| Større positive synergieffekter for forskning gennem samarbejdet med kollegaer | 2,9 | 9,4 | 32,0 | 14,7 | 30,9 | 10,1 |
| Nemmere at skaffe ekstern finansiering af min forskning nu | 1,7 | 2,7 | 20,1 | 15,5 | 47,4 | 12,6 |
| Nemmere at finde udenlandske samarbejdspartnere nu | 1,9 | 6,4 | 33,1 | 13,7 | 32,5 | 12,5 |
| Bedre betingelser for at udføre myndighedsopgaver nu | 0,7 | 2,2 | 27,7 | 13,8 | 34,2 | 21,4 |
| Mere fokus på trivsel og arbejdsmiljø blandt ledelsen nu | 2,2 | 6,4 | 26,5 | 13,2 | 40,0 | 11,8 |

Kilde: Arbejdsvilkår ved de tidligere og nuværende sektorforskningsinstitutioner (CFA marts 2012)

Ikke større frihedsgrader

Politikernes centrale argumenter – og succeskriterier – for fusionerne var, at forsknings-tid og -frihed skulle blive større for sektorforskningen. Men sådan er det ikke gået. Der er markant mindre tid til forskning i dag (fra 50 pct. til 38 pct.). Og næsten 5 ud af 10 sektorforskere vurderer, at der er mindre frihed til at vælge forskningsprojekter nu (mindre end 1 ud af 10 vurderer, at friheden er blevet større).

Men respondenter fortæller, at de ikke har den forventede udvidelse af forskningsrammerne. Problemet sammenfattes af en respondent: ”De forhåbninger, jeg og mine kolleger havde til større forskningsfrihed og mindre bureaukrati og ansøgningsræs, blev desværre ikke indfriet i forbindelse med omstruktureringen. Tværtimod blev presset på forskningstiden ved med at stige.”

Udsultning og større krav til ekstern finansiering

At fusionerne ikke har udløst friere frihedsrammer forklares af nogle ved, at sektoren er meget præget af evige nedskæringer. De skyldes altså en generel politisk nedprioritering.

En del af dette spil kan være den manglende finansiering af fusionsprocesserne, for regeringen bestemte nemlig i 2007, at de nye institutioner selv skulle dække de kortsigtede fusionsudgifter, for fusioner i et længere perspektiv ville vise sig udgiftsneutrale eller måske ligefrem besparende.

Generelle tendenser i forskningsfinansieringssystemet spiller ind på oplevelsen af

forskningsfriheden, fortæller en respondent: ”Forskningsfrihed er begrænset af bevillingmuligheder i konkurrence, hvilket betyder at man ofte ikke kan forske i det, man allerhelst ville, og at man er nødt til at vælge og tilrette ansøgninger til ’trendy’ forskningsemner og vinkler (ikke styret internt på universitetet men nationalt). (Det er et problem for kontinuitet og faglig indsnævring af dansk forskning generelt. De frie emnevalg, som phd’ere og postdoc’ere har, er stærkt begrænset hos seniorer, der er underlagt mange politiske programmets emnevalg.”

Ringesynergi-effekter

Næsten hver anden indfuseret sektorforsker oplever ikke, at der er kommet ”*større positive synergieffekter*”.

Det opleves ikke, at der er sket øget samarbejde og vidensdeling i større omfang. De indfuserede forskere oplever sig fortsat som udenforstående hos både ledelsen og hos de ’oprindelige’ universitetsansatte. Det har i processen i høj grad været op til de enkelte ansatte selv at forsøge at opdyrke synergimuligheder. Den proces har været vanskelig og er ikke blevet støttet

af ledelsen. Det beskrives af en respondent sådan:

”Mantraet var at vi skulle være ”store” og der skulle ”høstes fusionsgevinster” - men der var ingen fokus på faglighed, kvalitet eller analyse af hvor og hvordan fusionen ville give mening og resultat. Det var stort set op til medarbejderne at igangsætte en ”fisketur” for at få ”bid” i form af synergi og interaktion mellem grupper på de involverede institutioner”.

Manglende anerkendelse af ’sektorforskningen’

Hos de indfuserede forskere peger mange negative svar på, at man er kommet ind som B-medarbejdere, som ledelsen ikke prioriterer.

Der er skuffede kommentarer, som kritiserer lederne for ikke at gøre tilstrækkeligt for at skabe plads til sektorforskningens særkender, og fx gøre myndighedsbetjeningen til en anerkendt ”universitetsdisciplin”.

De gamle universitetsledelser – som har marginaliseret de gamle ’sektorforskningsledere’ – har manglende forståelse for den ’problemorienterede tilgang’ med teams af ligestillede forskere, der opbygger et fagligt forum og forskningsviden over længere tid.

Nogle forklarer dette som i modsætning til universitetskulturen, der i højere grad

støtter den individuelle forskning, hvor der er fokus på ”talenter” og hvor forskning er bygget op om individuelle professorer, der reelt har stor uformel ledelsesmæssig kompetence. Flere ser pessimistisk på mulighederne for at sektorforskningen kan overleve på universiteterne på den lange bane:

”*Det var en fejl at fusionere sektorforskningsinstitutter i universiteterne. Den modsætning, der ligger i arbejdsområderne for en seniorforsker (forskning + myndighedsbetjening) og en lektor (undervisning + forskning) vil på den lange bane betyde, at seniorforskerne udgår. Myndighedsbetjeningen er nedadgående og universiteterne forstår egentlig kun af faculty (lektorer).*”

Ringere betingelser for ’myndighedsopgaver’

’Sektorforskerne’ på uni oplever samlet, at der er sket en nedprioritering af deres kompetencefelter, ’myndighedsopgaver’ med et længerevarende sigte (kompetenceudvikling og dataindsamling). Flere forstår dette som en forskningspolitisk forskydning fra basismidler mod konkurrenceudsatte midler. Netop denne forskydning rammer de tidligere sektorforskere særligt hårdt, fordi det kræves af dem, at de skal ’tjene deres egen løn hjem’ via eksterne bevillinger.

Næsten hver anden oplever således ikke, at der er ”blevet bedre betingelser for at udføre myndighedsopgaver nu” – tværtimod er vilkårene på flere måder blevet meget ringere.

Det traditionelle arbejdsfelt – myndighedsopgaver m.m. – er under pres. Hvor sektorforskerne fx tidligere havde 50 timer til forskning, så har de kun 38 nu, hvor de er blevet indfuseret. Det skyldes stigende arbejdspress med tilhørende konflikter mellem de forskellige opgaver. Det er svært eller umuligt at finde en balance mellem undervisning, forskning, administration, udarbejdelse af ansøgninger og myndighedsbetjening. Oplevelsen er, at myndighedsopgaverne bliver hårdest presset i denne balanceakt. En respondent fortæller det sådan:

Ikke faglige begrundelser for fusion

Blandt de indfuserede sektorforskere er der i dag ”*en udbredt skepsis over for fusionernes faglige rationaler*”. Fusionsprocesserne er oplevet ”*som resultatet af såvel et administrativt/politisk- som af et institutionspolitisk spil, hvor spørgsmålet om faglig synergi ikke har været tillagt tilstrækkelig betydning*”.

På både AU og DTU – som er de store fusionsuniversiteter – er ”medarbejderne ikke blev præsenteret for overbevisende argumenter for valget af netop de institutions-konstellationer, de kom til at indgå i”.

Et eksempel på manglende logik er, at fødevarerområdet faktisk havde den såkaldte Børsting-rapport om samling af fødevarerområdet (2005), men den blev ignoreret af beslutningstagerne, som spredte forskningen mellem især KU, AU og DTU. Flere advarer om, at den uhensigtsmæssige opsplnitning af fødevarerområdet har fået særdeles negative konsekvenser for det forskningsmæssige beredskab, som er kørt ned under smertegrænsen. Danmarks førerrolle på området tabes i de kommende år.

”*Det er svært i universitetssystemet at opnå anerkendelse af vigtigheden og udfordringen forbundet med myndighedsbetjeningsopgaverne. Det var en lang proces for os i den tidligere sektorforskning at kommunikere til universitetslektorerne dels at mange af os underviste meget (og dermed havde meget erfaring hermed) allerede inden vi blev et universitet, og dels at vi var bundet af en række myndighedsopgaver ved siden af vores forskning og undervisning*”.

Mange fremhæver også, at myndighedsopgaver ikke meriterer, så ud fra et karrierespæktiv er det ligefrem uklogt at bruge for meget tid på dette.

Fortsat detailstyring af

Glæden over, at forbuddet mod gruppeeksamen ophæves, er afløst af frygt for, at ministeriets embedsmænd barsler med nye restriktioner.

Lad universiteterne tilrettelægge, hvordan vi eksaminerer de studerende. Det er vi bedst til. Sådan lyder den kontante opfordring til uddannelsesministeren, hvis embedsmænd i øjeblikket barsler med en ny eksamensbekendtgørelse, der genindfører gruppeeksamen.

Spørgsmålet er, om det bliver en tilbagevending til den tidligere bekendtgørelse, hvor det var op til universitetet selv at definere de nærmere regler, eller om det bliver en bekendtgørelse, der indeholder restriktioner og nærmere forskrifter for, hvordan og i hvilket omfang, man må bruge gruppeeksamen.

Meldingen fra universiteterne er klar: at tilrettelægge eksamensformer er en detailstyring, der ikke skal ligge hos politikerne, men hos dem, der har forstand på det: "Politikerne skal ikke fortælle os, hvad vi skal gøre, og de skal slet ikke diskutere det her. De kan sætte overordnede rammer, så man sikrer, at uddannelserne har legitime arbejdsformer, og

at de studerende kan bruge deres uddannelse i praksis. Men at tilrettelægge eksamen er en naturlig del af vores arbejdsopgave," siger **Hanne Leth Andersen, prorektor på RUC.**

Loft på antal personer i grupper o.lign.

Universiteternes frygter imidlertid, at politikere og embedsmænd ikke vil afgive styringen af eksamensformerne. Det synspunkt luftede AU's bestyrelsesformand Michael Christiansen i sidste nummer af FORSKERforum, hvor han antydede, at *embedsmændene "forbereder regler, der nøje skal fastlægge, hvordan vi skal afvikle eksamen"*.

Ganske rigtigt viser det sig, at uni-ministeriet har en række restriktioner omkring fremtidens gruppeeksamen på tegnebrættet. Ved fem dialogmøder er en række parter, bl.a. universiteterne, blevet bedt om at tage stilling til fire nærmere bestemmelser, der handler om et loft for antallet af personer i en gruppe; om grænser for, hvor mange eksamener, der skal aflægges i grupper; om de studerende skal have retskrav på at kunne gå til individuel eksamen og om der skal være krav til et minimum af gruppeeksamener.

Ministeriet: Retkrav på at gå til individuel eksamen

Ifølge kontorchef Søren Nedergaard går embedsmændene frem på baggrund af den officielle udtalelse, uddannelsesminister Morten Østergaard kom med ved juletid. Her meddelte ministeren, at man ville *"spørge de studerende og de andre interessenter, hvad de savner i de nuværende eksamensformer og høre deres bud på nye regler. Dialogen skal være med til at afklare, om der for eksempel skal sættes et loft over antallet af deltagere i en gruppe, og om de studerende skal have retskrav til at gå til individuel eksamen"*.

Det er således den sidste sætning, der har dannet grundlag for det katalogforslag til restriktioner, som ministeriet har fremlagt ved dialogmøderne.

Kontorchefen vil dog ikke svare på, om



De studerende får igen lov at gå til eksamen

der er noget til hinder for, at gruppeeksamen genindføres uden restriktioner, som universiteterne ønsker det: "Det vil jeg helst ikke udtale mig om".

Uni-ministeren har lovet restriktioner

Blandt universiteternes repræsentanter var der imidlertid bred enighed om at afvise nogen former for regler: "Det er uhensigtsmæssigt, for der er regulering i forvejen, og vi har ikke brug for at få at vide, hvordan vi skal gøre vores arbejde professionelt. Det står jo allerede i akkrediteringsbekendtgørelsen. Det var ikke sådan, at vi var i det røde felt, men alle var enige om, at det er unødvendigt, og det er vigtigt at få fortalt politikere, at der er allerede reguleret," siger Hanne Leth Andersen, der var med til et af dialogmøderne med ministeriet.

Imidlertid lod embedsmændene forstå, at ministeren ikke havde til sinds at genindføre gruppeeksamen helt uden regulering, og de var derfor interesserede i at vide, hvilke

Ingeniør-modellen

Censorformandskaberne for Ingeniøruddannelserne har indsendt et konkret forslag til Uddannelsesministeriet med følgende model for eksamination på baggrund af et gruppeprojekt:

1. En fælles eksamination af alle gruppens medlemmer og bedømmelse af de studerendes rapport på baggrund af gruppens præsentation af rapporten
2. En bedømmelse af gruppens evne til at arbejde sammen om opgaven
3. En individuel eksamination af hvert gruppemedlem

Selve tilrettelæggelsen af eksamen inklusive den individuelle eksamination fastlægges af den enkelte institution. Den samlede karakter gives på baggrund af alle tre punkter.

gruppeeksamen

tioner



i de grupper, de skriver projekt med. Men det bliver muligvis med restriktioner.

restriktioner, universiteterne bedst kan leve med?

”Det blev sagt, at ministeren har lovet, at reglen om gruppeeksamen ikke skulle genindføres i den gamle version. Så embedsmændene var på jagt efter gode ideer til hvilke restriktioner, der kunne lægges ind. Jeg sagde så, at jeg trods alt hellere vil have restriktioner på, hvor mange ETCS-point, gruppeeksamenerne skal dække over, end restriktioner på antallet af personer i grupperne,” fortæller AaU-professor **Anette Kolmos**, som deltog i samme dialogmøde.

Hun anser det som en stor hæmsko, hvis der sættes et loft på antallet af deltagere i en gruppeeksamen.

”Så er vi derhenne, hvor vi får nogle eksterne rammer, der er umulige at have med at gøre. Der er masser af grupper, som består af måske otte studerende. Det har vi lært at håndtere på de universiteter, der har en institutionaliseret approach til projektarbejde. Men lægger man et loft på for eksempel fire i

en gruppe, skal vi så til at splitte de her grupper op”.

Dybest set er Kolmos dog helt enig med Hanne Leth Andersen om, at sådanne restriktioner vil være en detailstyring, som slet ikke tilkommer hverken politikere eller embedsmænd at foretage.

”Det er os, der har forstand på at lave uddannelser, så selvfølgelig bør vi selv få ansvaret for vores eksamener.”

Bedømmelse af arbejde af fælles karakter

At der er lagt op til en gruppeeksamen med visse restriktioner er også vurderingen fra **Michael Vaag**, der har deltaget i et af dialogmøderne som repræsentant for ingeniørernes censorkorps: ”Det blev ikke sagt, men ud fra de spørgsmål, de stiller, er det min opfattelse, at de ønsker en form for regulering”.

Hans og ingeniørcensorerens tilgang er som udgangspunkt på linje med universiteternes: nej til de foreslåede restriktioner. Omvendt ser han gerne, at man bruger den nye bekendtgørelse til at præcisere, hvad man forstår ved en gruppeeksamen og på hvilken præmis, den skal foregå.

”Jeg synes det er vigtigt, at det bliver præciseret, at det skriftlige arbejde er af en fælles karakter. Det med, at projektet skal være individualiseret så man kan se, hvem der laver hvad, skal ud. Rapporten skal bedømmes i sin helhed. Det giver ikke mening at rive et kapitel ud. Samtidig siger vi, at der skal være en bedømmelse af samarbejdsevnen, og så skal der være en specifik individuel eksamination af hvert gruppemedlem, som godt kan foregå, mens de andre er til stede”.

På baggrund af dialogmøderne arbejder Uddannelsesministeriet i øjeblikket med et udkast til en ny eksamensbekendtgørelse, der herefter vil blive sendt i høring. Søren Nedegaard håber, at høringen kan være overstået inden sommerferien, så bekendtgørelsen kan træde i kraft i det nye studieår.

Politikerne delte: Ja/nej ikke noget

Politikerne skal blande sig udenom. Det er ikke deres job at udstikke detailregler for en kommende gruppeeksamen, lyder det fra universiteterne. Men det er der delte meninger om i politikerkorpset. Venstre meldte ud allerede før valget, at man nu ønskede at tillade gruppeeksamen, men sætte et loft så højst halvdelen af en studerendes eksamener kan foregå i grupper.

Den samme melding kommer fra Konservatives videnskabsordfører **Mai Henriksen**: ”Jeg er tilhænger af, at der bliver lagt et loft over hvor mange gruppeeksamener, man kan tage som studerende, og derfor også hvor mange universiteterne kan udbyde. Det skal ikke være muligt at komme igennem en hel bachelor eller kandidat udelukkende med gruppeeksaminer”.

Et parti, der til gengæld er helt i tråd med universiteternes ønske om selvbestemmelse er Liberal Alliance, hvor videnskabsordføreren er den tidligere prorektor ved AU **Mette Bock**: ”Vi er helt åbne over for, at universiteterne tilrettelægger eksamen, som de mener et bedst. Det er ikke noget, politikere har forstand på, og det skal politikere ikke blande sig i. Jeg synes, det er udtryk for en mærkelig opfattelse, at man kan sikre fagligt niveau ved at som politikere gå ind og blande sig i hvordan man tilrettelægger eksamen”, siger Mette Bock, som også melder sig beredt til at tage diskussionen, hvis regeringen skulle ende op med en bekendtgørelse, der dikterer regler og restriktioner omkring brug af gruppeeksamen:

”Vi vil meget gerne udfordre det. Ikke fordi vi ikke vil diskutere fagligt niveau, men vi tror bare ikke det skal reguleres gennem eksamenstilrettelæggelse”.

Endelig er der den tredje mellemvej, som Socialdemokraternes videnskabsordfører **Kirsten Brosbøl** vælger, nemlig ikke at mene noget: ”Det har jeg ingen kommentarer til, før jeg har set ministerens udspil”.

lah

lah



OPFORDRING

- besvar spørgeskema

Der er udsendt et spørgeskema til dig om dine arbejdsvilkår. Det er vigtigt for dig og dine kolleger at få dokumenteret jeres vilkår. Og det er vigtigt for din fagforening at kende forholdene, når der skal stilles overenskomstkrav inden 1. maj.

FORSKERforum gennemfører undersøgelsen blandt medlemmerne for at kende udviklingen i arbejdsforhold, arbejdstider, holdninger til de store fusioner m.m.

Skemaet sendes ud i slutningen af marts måned, men du kan endnu nå at besvare skemaet lige efter påske.

Undersøgelsens hovedresultater vil blive offentliggjort i FORSKERforum.

Undersøgelsen er en opfølgning på den tilsvarende undersøgelse i 2009 (se forskerforum.dk/downloads/Rapport_del1.pdf)

Selvkritik

- på AU, KU og RUC. Men selvkritikken bifaldes

I midten af marts gik formanden for AUs bestyrelse Michael Christiansen ud med selvkritik ved at sige, at managementkulturen på universiteterne er gået for vidt: *"Vi har på universiteterne nok ikke i tilstrækkelig grad taget dialogen med forskerne om, hvordan man skal lede dem på deres præmisser, hvor man respekterer det særegne ved forskningens natur"*, lød selvkritikken (i INFORMATION), som i øvrigt kom i forlængelse af FORSKERforums interview med Michael Christiansen.

Ud over at være formand for AU er Christiansen også formand og fællestalsmand for Formandskollegiet på universiteterne. Og selvkritikken bifaldes af KU-formand Niels Strandberg og RUC-formand Christian Nissen. Men til gengæld er der andre i formandskredsen, som ikke vil deltage i selvkritikken. Bestyrelsesformændene på Aalborg, SDU og DTU mener, at deres ledelse er tilstrækkelig lydhør overfor de ansatte.

AaU: Hold os udenfor selvkritikken

AaU-formand Lars Bonderup Bjørn havde behov for at erklære sig uenig i Michael Christiansens selvkritik: *"Vi er bestemt ikke enige i, at managementkulturen er gået for vidt ... vi ser meget af kritikken som gavnlig og konstruktiv"*, lyder protesten fra AaU-formanden uden at han dog fortæller, hvem "vi" er.

Det medarbejdervalgte medlem af AaUs bestyrelse Lars Arnt Nielsen er enig med sin bestyrelsesformand: *"Den managementkultur, som Aarhus-formanden taler om, kan vi ikke genkende heroppe i Aalborg, så Aarhus må tale for sig selv. Selvfølgelig er der uenigheder, men de bliver løst i mindelighed. Jeg har ikke noget behov for at kritisere vores ledelse for management og magtmisbrug. Vi er pragmatiske"*, siger han. *"Den generelle opfattelse er, at vores ledelse er meget lydhør for kommentarer. Vi har ikke oplevelsen af at blive overrulet i hverdagen. Der afholdes regulære møder, og som bestyrelsesmedlemmer får vi kvalificeret baggrundsinformation. Vi har ikke oplevet, at fagligheden bliver kompromitteret af management"*, siger han.

"Men man er jo på en bunden opgave, når alt skal implementeres inden for en enstrengt ledelsesstreng og der skal indgås udviklingskontrakter m.m. I den forstand tvinger loven os til at se opad og mindre nedad."

ske bestyrelsesformænd

ikke af Aalborgs, DTUs og SDUs formænd - og de støttes af tillidsfolk



Når bestyrelsesmænd tisser territorier af: Da alle ved, hvordan AU-bestyrelsesformand Michael Christiansen ser ud, bringes her et foto af AaUs bestyrelsesformand Lars Bonderup Bjørn

DTU-formand og tillidsmand: Ingen problemer på DTU

DTU-bestyrelsesformand Steen Scheibye vil ikke øve selvkritik. Han konstaterer kort og godt, at det er bestyrelsen, som beslutter "efter at have fået indput fra råd og nævn" og at det ikke er "god ledelse at overhøre universitetsbefolkningen".

Og formanden får umiddelbart opbakning fra DTU-tillidsmand og vip-valgt bestyrelsesmedlem Peter Szabo:

"Som udgangspunkt har vi en god ledelse langt hen ad vejen. Der ledes i en god proces af bottom-up, hvor de fleste institutledere søger rådgivning hos deres ansatte hvad angår økonomi og strategier. Vi er et godt stykke fra reel akademisk medbestemmelse i en egentlig kollektiv ledelse, for det forhindrer Uni-Loven jo. Men indenfor de gældende rammer er der et godt samspil".

Han kunne godt tænke sig flere frihedsgrader, men oplever egentlig at kontrol og styring udefra er det største problem – 'en embedsmand i ministeriet kan spørge om mere end otte universiteter kan svare på' (Jens

Oddershede): "Det opleves som en konstant kamp mod det, som ligger i tidsånden, nemlig at alt skal forudsiges, kontrolleres og tikkes af. Men jeg tror, at vi har den nye rektor Bjarklöv på vores side. Han er en anderledes støbning end eks-rektor Pallesen, som havde en plan for DTU (som han kørte igennem) og hvis rygmarvsreaktion var skepsis overfor medarbejderindflydelse – selv om Pallesen retfærdigvis slappede mere af i sine seneste rektorår. Bjarlöv har en helt anden stil med mere åbenhed og dialog".

SDU-tillidsmand: Der har været problemer

SDU-formand Lars Nørby Johansen er heller ikke enig i selvkritikken. Han henviser til samarbejde med de ansatte om nye vedtægter som en proces, der inddrog de ansatte.

SDU-formandens afvisning står imidlertid i modstrid med SDU-rektor Jens Oddershedes selvkritik i januar, hvor rektor erkendte, "at studerende og ansatte ikke synes, at vi ledere har gjort det godt nok".

Vip-medlemmet i bestyrelsen **Jørgen Bang** forklarer, at formandens udlægning

både er rigtig og forkert: "Det handler om før og efter. Tidligere var der været problemer i inddragelsen, når ledelsen og ledere disponerede hen over hovedet på personalet. Men Nørby – som er nytiltrådt - markerer en anden stil end den tidligere formand (Johannes Due). Og Nørby har ret i, at vi på SDU har haft en rimelig proces omkring udarbejdelse af den nye vedtægt. Og den vedtægt lægger op til væsentlige forandringer i medarbejderindflydelsen, fx med markant præcisering af, at alle ledelsesbeslutninger kan tages op, og at ledelsen i det mindste skal begrunde dispositioner. Det er selvfølgelig alt sammen afhængig af implementeringen, men foreløbig tror jeg faktisk på, at Nørby ønsker en ny stil med medarbejderindflydelse i hele organisationen. Og vi vil selvfølgelig holde ham fast på den intention".

AU-tillidsmand: Velvalgt og klædeligt med selvkritik

Tonny Brems Knudsen er medlem af Akademisk Råd og var medlem af AUs vedtægtsudvalg. Han er glad for sin bestyrelsesformands selvkritiske udmelding.

"Det er præcis den form for selvkritik og refleksion hos ledelser og bestyrelser, der er brug for, hvis medarbejdernes tillid til ledelsen og systemet skal genoprettes. Michael Christiansens udtalelse er i den forstand et lys i mørket i en fortsat formørket universitetsdebat, hvor politikere og ledere tilsyneladende ikke forstår, at det er selve universitetsloven og den enstrengede ledelsesstruktur, der er problemet", forklarer han.

Betyder det, at manglende medindflydelse kan isoleres til et Aarhus-problem?

"Det er da opmuntrende, hvis nogle universiteter har fået medbestemmelse og faglig forankring til at fungere og har undgået management uden faglighed. Men hertil kan kun siges, at så sker det ikke på grund af loven, men på trods af den. Det er nemlig en bestandig udfordring at få den faglige forankring til at fungere under den nuværende enstrengede ledelsesstruktur. At man har en top-down-struktur, og at der ikke findes valgte ledere med legitimitet nedad, gør det svært i hverdagen. Derfor er Michael Christiansens selvkritik så velkommen, fordi han tager denne udfordring alvorligt – også selv om han ikke tager den fulde konsekvens af sin egen analyse".



Vedtægters skjulte præmis

Ifølge ændringen af Uni-Loven i juni 2011 blev det præciseret universiteternes vedtægter skulle indeholde mere præcise bestemmelser om ”medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende”. Universiteternes ledelser blev derfor pålagt at indsende præciserede vedtægtsforslag inden 1. marts, som ministeren så skal godkende.

Universiteterne valgte forskellige fremgangsmåder. På KU, Aalborg, DTU og RUC blev vedtægtsarbejdet styret af bestyrelsesudvalg, mens de ansatte på AU og SDU fik mere direkte indflydelse på forarbejdet.

Ministeriets pålæg var at indarbejde mere ”medbestemmelse og medinddragelse”, dog på den skjulte præmis, at **bestemmelser ikke måtte kolliderede med den enstrengede ledelse og lederens uindskrænkede beslutningsret**. Det er uklart, hvordan Videnskabsministeriet fastslog denne begrænsning. Men det er et faktum, at ingen af universiteterne har fremlagt vedtægtsforslag, som kunne udfordre ledelsesretten, fx i form af egentlig godkendelsesmyndighed til Akademisk Råd eller til institutråd i sager om økonomi og strategier. Eller det kunne være vetoet overfor ledelsesbeslutninger eller mulighed for at give ledere mistillidsvotum.

Det er svært at gennemskue, hvordan den skjulte præmis har lagt begrænsninger på arbejdet. Men tillidsfolk, der har været involveret i vedtægtsarbejdet fortæller, at rektorer eller uni-direktører har afvist forslag om udvidede beføjelser til medarbejderorganer med henvisning til, at det vil være i strid med Uni-Loven; det ville Ministeriet ikke godkende.

Forhåndsgodkendelser i ministeriet?

FORSKERforum har søgt aktindsigt i forarbejdet til vedtægterne, dvs. korrespondance mellem uni-direktører og ministeriet i sagen for at få indblik i, om ministeriet på forhånd – før indsendelsen 1. marts – har underkendt vedtægtsforslag, der udfordrede den skjulte præmis.

Det fremgår, at der er afholdt møder mellem Rektorkollegiet og Videnskabsministeriets embedsmænd, men der findes ikke referater, der fortæller hvorvidt embedsmændene her har indskærpet begrænsninger. Over for FORSKERforum forsikrer Uni-styrelsen v. direktør Jens Peter Jacobsen imidlertid, at ministeriet ikke har bedt om, at få forhåndsforelagt vedtægtsudkast for indsendelsen.

jø

Enhedslisten: 'Lidt skvattet uni-minister'

- når han ikke opsiger Socialdemokraternes uni-aftale med de borgerlige partier V-K, og dermed slår hul i minimal-demokratiet

De ansatte får ikke reel medbestemmelse via de nye vedtægter, som universitets-ledelserne fremsendte til ministeriet d. 1. marts. De ansatte har fortsat kun ret til at blive informeret og til at ”drøfte og rådgive” om sager, konstaterer ordfører **Pernille Skipper** fra Enhedslisten:

”Der er intet, som tyder på, at minister Morten Østergaard vil føre radikal politik med reel medbestemmelse, hvor ansatte og studerende får del i magten og i reelle beslutningskompetencer. Det er lidt skvattet af ministeren”.

Skipper har gennem nogle folketings-spørgsmål afprøvet, om ministeren vil føre radikal politik og afvikle Uni-Lovens dårligste sider, topstyring og minimal-demokrati. Men ministeren markerer, at han ikke vil gøre oprør mod Uni-Loven. Tværtimod understreger han, at der fortsat skal være en enstrengt ledelse fra top til bund, hvor ”al kompetence udgår fra rektor”. Og at fx Akademisk Råd fortsat kun er ”rådgivningsorgan og høringspart for ledelsen” – og tilmed får rådet kun lov at drøfte temaer, ”som ledelsen selv vælger at forelægge”, fastslår ministeren (jf. svar 55/2012 til Videnskabsudvalget).

Uni-ministeren lader embedsmændene svare

Uni-ministeren giver i svaret ikke udtryk for personlige holdninger og giver ingen åbninger for brud med Uni-Loven. Han har ladet sine embedsmænd svare med streng henvisning til den formelle lovtekst.

På et spørgsmål om Uni-Loven giver mulighed for en uni-vedtægt, hvor der står, at et ”indstillingsudvalg” (f.eks. bestående af studerende, videnskabeligt personale og teknisk-administrativt personale) ”vurderer og indstiller kvalificerede kandidater” og foretager ”en prioriteret indstilling blandt ansøgere”, svarer ministeren formelt, at det ikke reguleres af Uni-Loven. Men ”sammensætningen af indstillingsudvalg fastlægges af universitetet” - en fortalelse, idet ”universitetet” her underforstået gøres lig med rektor ...

Et tredje spørgsmål retter sig mod, om Uni-Loven giver plads til at et institutråd ”forhandler ledelsens udkast til budget,



Enhedslistens uni-ordfører Pernille Skipper bider Uni-ministeren i haserne – hun skal løfte en tung arv fra de tidligere ordførere, Johanne Schmidt-Nielsen og Per Clausen

forskningsplaner og –strategier” svarer ministeren, at et råd ikke kan have ret til at forhandle, for beslutningsmyndigheden ligger alene hos rektor/bestyrelsen. Et institutråd kan kun ”udtale sig”.

Vedtægter er blot kosmetik

Enhedslisten stemte ligesom SF og Radikale imod de seneste ændringer af Uni-Loven bl.a. med henvisning til den manglende medbestemmelse. Om de vedtægtsforslag, som uni-ledelserne har sendt ind til ministeren giver ikke mere reel medbestemmelse, konstaterer Enhedslistens ordfører:

”De nye vedtægter er kosmetik, som bare konsoliderer den enstrengede ledelsesstruktur. I praksis er det rektor, som bestemmer, hvor meget ’med-indflydelse’, de ansatte får ret til at få ...”, siger Pernille Skipper.

”Det er umodigt og uforståeligt, når Radikale ikke fører deres egen politik ud i livet. Spørg ikke mig, men ministeren og SF om, hvorfor partierne ikke opsiger Socialdemokraternes uni-forlig med den tidligere VK-regering”.

Vil ministeren godkende det?

Politikerne har pålagt uni-ledelserne at udarbejde vedtægter med mere medindflydelse til de ansatte og at udarbejde en vedtægt med 'nærmere regler' herom. Men KU-ledelsen har bare lavet en løs formulering, som ikke forpligter til noget som helst, men giver institutlederen frit spil...

Uni-Lovens §13:

'Bestyrelsen udarbejder universitetets vedtægt og ændringer hertil. Ministeren godkender universitetets vedtægt.

Vedtægten skal fastsætte de nærmere regler om:

- 4) Universitetets interne organisering.
- 5) Medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende.

KU-ledelsens vedtægtsforslag §42:

'Instituttlederen skal opbygge en organisation til at varetage instituttets samlede opgaver og nedsætter et Institutråd for at sikre medbestemmelse til og medinddragelse af det videnskabelige personale ...

Minister-ja til gråzoner

Uni-minister og hans embedsmænd har godkendt KUs uklare vedtægt, som tillidsmand kalder 'en narresut'

Uni-minister Morten Østergaard og hans embedsmænd har efter 'lovgennemgang' godkendt de passager, som ellers har været kritiseret af de ansatte.

Ministeren har altså ikke påtalt, at vedtægten ikke præciserer bestemmelser om, hvordan institutrådet skal se ud, og hvad der er de ansattes rettigheder i rådet. Institutlederen er automatisk formand for rådet. Men det fremgår ikke, i hvilket omfang institutlederen har pligt til at lytte til rådet.

Dermed lægger KUs vedtægt sig tæt op af Uni-Lovens gummiformulering om, at det blot er institutlederens opgave at "opbygge en organisation ..."

KUs vip-tillidsmand Henrik Prebensen undrer sig ministerens godkendelse: "KUs vedtægt er IKKE en formel præcisering af

lovkravet om mere 'medbestemmelse' - og dermed ikke adgang til mere reel medindflydelse ..."

Vip-tillidsmanden kalder vedtægternes formuleringer "dobbeltydige" og "en narresut": Institutlederen kan bestemme sammensætningen af rådet, og der er ikke bestemmelser, som gør, at han skal følge institutrådets anbefalinger: Der er jo ingen sanktioner eller magtmidler, og hvordan de ansatte have 'medindflydelse' uden en eller anden form for magt eller sanktioner", spørger han, der mener, at der burde være en sikkerhedsventil i form af ret til at gå ledelsens beslutningsgrundlag efter i sømmene eller mulighed for at stille lederen et mistillidsvotum, som ville tvinge lederen til at gå af.

Vil ministeren godkende CBS'?

På Copenhagen Business School har man forkastet et forslag om at lave en specifik vedtægtsbestemmelse for inddragelse af studerende og ansatte på institutniveau.

Det er således interessant, om Uni-ministeren vil godkende en vedtægt, der ikke fastlægger fastere rammer for "medbestemmelse og medinddragelse", som det ellers er pålagt. Her overlades graden og formen helt til institutlederen på det lokale plan: "For at fremme dialog og medinddragelse skal der på instituttet etableret et eller flere faste samarbejdsorganer med deltagelse af institutlederen og medarbejderne på instituttet" (§15 stk.2).

Formuleringen er klar, idet der faktisk allerede er et lovpligtigt "samarbejdsudvalg" som altså opfylder vedtægten, hvorfor det er unødvendigt med andre organer.

Som kompensation for den manglende præcision i vedtægten vil ledelsen have udformet en "kodeks for god ledelse". Den skal fx sikre bestyrelsen bedre legitimitet ved udpegning af rektor (efter det uheldige forløb med eks-rector Roos).

Kodeksen skal udarbejdes i en åben proces, der inddrager medarbejderne og studerende, forsikrer rektor Per Holten-Andersen.

Og hvad med DTUs?

I det vedtægtsforslag, som DTUs ledelse har indsendt til ministeriet, mangler der en indholdsudfyldning af, hvordan "medbestemmelse og medinddragelse" skal sikres i praksis. Man gentager lakonisk Uni-Lovens formuleringer om, at medindflydelse skal ske gennem Akademisk Råd, studienævn og samarbejdsudvalg. Der er således ingen formelle eller reelle præciseringer i vedtægten, så det bliver interessant, om Uni-minister Morten Østergaard vil underkende denne.

På DTU - hvor der ikke er dekaner og hvor institutlederne kaldes "direktører" - er al magten samlet hos rektor. Det er således også rektor, som bestemmer, hvor meget "medbestemmelse og medinddragelse", der skal bevilges. Der er ingen minimumsbestemmelser, når det gummigtigt hedder: "Rektor udarbejder standarder for, hvad universitetet betragter som god ledelse, samt hvilke handlemuligheder studerende og medarbejdere har, hvis de oplever, at den nærmeste leder ikke følger vedtægtens bestemmelser om medbestemmelse og medinddragelse" (§12 stk.15).

SDU:

”Ros til ledelsen og til indholdet, for det er lykkedes at få skruet en vedtægt sammen, som er det tætteste, vi kan komme et kollegialt styre inden for den gældende Uni-Lovs rammer”, fortæller **lektor Jørgen Bang**, der er er såvel tillidsmand og vip-medlem af bestyrelsen på SDU. ”Og ros til processen, for den har været styret af et demokratisk sammensat 8-personers vedtægtsudvalg og det er stort set deres forslag, som er fulgt – bortset fra, at rektor altså nedlagde veto mod, at formanden for institutrådet skulle vælges. Rektor mener, at institutlederen skal være formand, så sådan bliver det”.

Men ellers er tillidsmanden godt tilfreds.

Universitetsråd

Medarbejderne får først og fremmest større indsigt og medindflydelse via et universitetsråd, som groft sagt svarer til det gamle ”konsistorium” (fra Styrelsesloven 1968-93). Dette råd skal drøfte og rådgive den øverste ledelse og har altså ikke konsistoriums bemyndigelser som besluttende myndighed.

Universitetsrådet skal ”inddrage medarbejdere og studerende i væsentlige beslutninger på øverste institutionsniveau”. Man skal - parallelt med, men på højere niveau end Akademisk Råd – drøfte og rådgive om universitetets strategi på forskning og uddannelse, om udviklingskontrakten med ministeriet, om organiseringen, om prioriteringen af økonomi og budget, om ledelsesbeslutninger m.m.

Rådet skal bestå af 12 medlemmer, der vælger en formand blandt vip-medlemmerne. Født medlemmer er formændene for SDUs fem akademiske råd og rektor. Der vælges tre medlemmer blandt tap-personalet og 3 blandt de studerende.

’Drøfte og rådgive’

Det fremgår af vedtægten, at de ansatte får medindflydelse via inddragelse i alle væsentlige beslutninger. Universitetsråd, Akademisk Råd og insitutråd skal ”drøfte og rådgive” vedr. strategier, økonomi, ansættelsespolitik m.m. Det fremgår også, at organerne får ret til at tage alle ledelsesbeslutninger op til drøftelse. Det vil betyde, at ledelsen ikke har lyst til at trumfe diktatoriske beslutninger igennem, så det giver stor faktuel faglig indflydelse. Om det så slår igennem i ledelsespraksis er så en anden sag”, siger Jørgen Bang.

Fra medarbejderside stilledes af krav,



SDU-rektor Jens Oddershede har højt til loftet målt på medarbejdernes tilfredshed med ny vedtægt

at der skulle være valgte formænd for såvel Universitetsrådet, Akademisk Råd som institutråd. Sådan blev det også i Universitetsrådet og i Akademisk Råd (formanden vælges blandt anerkendte forskere i rådet). Men rektor dikterede, at institutlederen også bliver formand for Institutudvalget, mens næstformanden vælges (blandt anerkendte forskere i rådet). Sammen udgør de et formandskab, ”der har ansvaret for dagsorden, referat og opfølgning”.

”Rektor mener, at institutrådet skal rådgive institutlederen, og derfor er det mest hensigtsmæssigt at lade institutlederen sidde for bordenden. Vi argumenterede imod det uhensigtsmæssige i, at institutlederen nu skal rådgive sig selv, dvs. komme med beslutningsforslag, som han selv skal føre igennem i organet”.

Bedømmelsesudvalg med medindflydelse

I den enstrengede struktur er det meget vigtigt, hvem der bliver ledere. Derfor er det helt vitalt, hvordan de udvælges, så det har der været stor opmærksomhed om, fortæller Jørgen Bang.

Modellen er blevet, at der både ved rektor-vurderingen nedsættes et bestyrelsesudvalg med repræsentation af vip-medlemmet, tap-medlemmet og en studerende.

Når det gælder prorektor-, dekan- og

Uni-råd

institutlederne skal der nedsættes bedømmelsesudvalg med repræsentation af bl.a. vip’erne. Rektor er selv medlem og formand, når det handler om dekanen; dekanen er selv medlem når det handler om institutlederen. Udvalget skal gennemgå ansøgningerne og vurdere hvilke ansøgere, der er kvalificerede og hvilke ikke. På baggrund af udvalgets gennemgang af ansøgerne udarbejder rektor en indstilling til bestyrelsen eller beslutter, hvem der skal have stillingen.

”Der ligger ikke udtrykkeligt i indstillingsretten en ret til at lave prioriterede indstillinger 1-2-3. Men kan udvalget arbejde i harmoni, så kan et kompetent bedømmelsesudvalg jo godt lade skinne igennem, hvem der er den bedst kvalificerede. Og hvis rektor eller dekan så vælger at overhøre dette signal, så er der jo skærpet opmærksomhed, for det fremgår jo også af den nye vedtægt, at vi har lov til at tage alle ledelsesbeslutninger op til drøftelse. Hvis man ikke kan snakke sig til rette med ledelsen, så opstår en svær tillidskonflikt” forklarer Jørgen Bang.

Nej til valgte institutledere

”Jeg mener oprigtigt, at større medarbejderdemokrati er til fordel for en videns-arbejdsplads. Et universitet skal være præget af sine akademiske medarbejdere – det er ikke en industrikoncern. Jeg går således ind for valgte institutledere, for samarbejde og gensidig loyalitet i det led er ekstremt vigtigt. Men jeg fik at vide, at det var urealistisk, for det ville embedsmændene afvise i lovgodkendelsen. Så det foreliggende forslag er et konsensusarbejde inden i et realistisk rum...”

Der er dog et enkelt sted, hvor Jørgen Bang blev snydt:

”Vip-personalet har kun en repræsentant i bestyrelsen, mens fx de studerende har to. Det er jo absurd, for det strider mod forestillingen om, at uni er baseret på sine vidensansatte. Jeg har i en mindretalsudtalelse foreslået to vip-repræsentanter, så vi er to, der kan spille ind, for det er ganske omfattende at jeg (som humanist) skal dække alle fagområder. Hvis jeg er syg, så er vip’erne ikke repræsenteret! Men forslaget fik ikke medvind i bestyrelsen. Det er syltet med henvisning til, at der kan ske en justering om et år”.

Aarhus: 'Rettidig inddragelse

AU er midt i en periode med stærk kritik af forhastede strukturændringer og med en absurd Koldau-sag. Men på forslaget om de nye vedtægter med mere medindflydelse til de ansatte har der ikke været de store konflikter:

"Efter omstændighederne – lovens snærende enstrengede ledelsespyramide – kan vi ikke være utilfredse med processen og resultatet i AUs vedtægtsforslag. Der blev nedsat en arbejdsgruppe under akademisk råd, og vores forslag gik stort set igennem. Som noget vigtigt betyder forslaget, at dekanen får en forpligtelse til at sikre medbestemmelse gennem 'løbende og rettidig inddragelse'. Der kommer en valgt formand i Akademisk Råd, og rådet får udtaleret til den øverste ledelse. Samtidig oprettes der en formandsforsamling med en 'alarmknap' til at kritisere ledelsen", fortæller **lektor Tonny Brems Knudsen**, der har været med i vedtægtsarbejdet på B-siden

Akademisk Råd: Løbende og rettidig inddragelse

AU-processen har været lang, men en central begivenhed var, da rektor Lauritz Holm-Nielsen i foråret indkaldte medlemmer af de akademiske råd til seminar på Sandbjerg. Her tog rektor det kloge skridt – efter kraftig opfordring fra Akademisk Råd – at signalere, at han var indstillet på en ny konsensus om Akademisk Råds funktion og opgaver.

Ifølge AUs vedtægt får akademisk råd som de vigtigste opgaver "at udtale sig om" den interne fordeling af bevillinger og om centrale strategiske prioriteringer m.m. "Rådet er rådgivende og altså ikke beslutende. Men af formuleringerne fremgår en vigtig forpligtelse for dekanerne og den samlede ledelse – og i øvrigt også for institutlederen – om at tage medinddragelse alvorligt. Det fremgår nemlig som dekanens pligt at

'sikre medbestemmelse om akademiske forhold i bred forstand gennem løbende og rettidig medinddragelse'. Det forpligter lederne på at informere og drøfte 'væsentlige spørgsmål', så snart lederen kender disse", siger Tonny Brems. "Jeg oplever og fortolker disse formuleringer som, at der er fælles forståelse om en høj grad af medinddragelse og medbestemmelse. Men den skal selvfølgelig stå sin prøve i praksis".

Formandsforsamling for Akademisk Råd kan kritisere

Som en meget central instans er der oprettet en formandsforsamling for de fire Akademiske Råd, der har valgte formænd. Formænd behøver altså ikke at blive dekanen selv (der hermed ikke først skal udarbejde forslag, som han bagefter skal føre igennem).

Forsamlingen skal holde møder med rektoratet et par gange om året og i øvrigt efter behov: "Forsamlingen er tænkt som et centralt talerør og en vigtig kommunikationskanal. Hvor der ikke tidligere var kanaler til at levere formel og uformel kritik, så etableres den nu – og en henvendelse opad er dermed af dramatiseret. Forsamlingen ret til at kritisere kan opfattes som en 'alarmknap', som de ansatte kan bruge overfor rektor, hvis der opstår problemer eller konflikter. Det kan drøftes på møderne, men forsamlingen kan også sende breve til rektoratet", vurderer Tommy Brems.

Formandsforsamlingen kan blive en vigtig kanal, også i kontroversielle sager, for det vil være svært for ledelsen at overhøre formandsforsamlingens indspil: "Hvis det er en klog ledelse, vil den lytte efter det stærke signal nedefra og søge samklang. Så det bliver et vigtigt og centralt organ".

“Efter omstændighederne – lovens snærende enstrengede ledelsespyramide – kan vi ikke være utilfredse med processen og resultatet i de nye vedtægter
AUs og SDUs tillidsfolk

Nej til tap'ere i Akademisk Råd

TAPerne har fortsat på intet universitet formel medindflydelse på fakultetsniveau, men må nøjes med den *orienteringsbestemmelse* om ledelsens beslutninger, der ligger i samarbejdscirkulæret. På nogle universiteter får de dog observatørstatus i akademisk råd.

Strukturelt set er problemet at skabe organer, der medinddrager så brede grupper som muligt, så der ikke skabes dobbeltstrukturer, samtidig med, at nogle ikke får medbestemmelse på noget, som de ikke har forstand på.

På fakultetsplan i Råd anvises ikke veje til at give tap'erne medindflydelse. Nogle (f.eks. KU og SDU) forsøgte med forslag om, at de tap-observatører, man havde i forvejen, kunne være ordinære medlemmer, når ikke-akademiske sager blev behandlet, men det afviste ministeriet blankt afvist.

SDU har således måttet nøjes med i en udefineret vending at skrive, at "TAPer deltager i de dele af Akademisk Råds møder, der ikke vedrører akademiske forhold efter universitetsloven".

Det er en pragmatisk løsning, så tap-personalet får tre repræsentanter i det nye universitetsråd ('konsistorium') og tre i hvert fakultets Akademisk Råd. Tap'erne er dog kun delvis medlemmer, idet de ikke kan deltage i behandlingen af akademiske affærer hvor de altså kun får status af observatører).

Konkurrence-forsker fra

Sundhedsvidenskabelig forskning er ikke for tøsedrenge.

For konkurrencemennesket Simon Bekker-Jensen er det verdens bedste job

Der stod ikke i Simon Bekker-Jensens kry-stalkugle, at han skulle være forsker. Faktisk skulle han være noget så eksotisk som profes-sionel skakspiller. Det var han også et års tid, før han kom på bedre tanker og søgte ind på DTU som kemi-studerende for senere at specialisere sig i det bioteknologiske.

Den afgørende udvikling skete, da han i forbindelse med sit speciale om kræft-forskning kom i forbindelse med Kræftens Bekæmpelse, hvor han blev ansat som ph.d.-studerende: ”Jeg var så heldig at komme ind på Danmarks måske bedste laboratorium inden for biologisk forskning og lave en meget succesfuld ph.d., hvor vi gjorde mange vigtige opdagelser”.

Her oplevede konkurrencemennesket Simon Bekker-Jensen også det kick, det giver, når en artikel optages i et toneangivende tidsskrift.

Fra professionel skakspiller til DTU

Da Simon Bekker-Jensen var færdig med gymnasiet, satsede han på en karriere som professionel skakspiller. Som 19-årig lå han nummer ti på den danske rangliste, og det giver adgang til et konkurrenceniveau, hvor der er en vis indtægt at hente i starthonorarer og præmiepenge.

Efter et års tid som professionel erkendte han dog, at det ikke var her, hans fremtid lå: ”Det var mægtig sjovt, men også hård tilværelse. Du rejser rundt hele tiden, og kan lige få det til at løbe rundt. Og så er det bare skak hele tiden. Jeg indså, at jeg ikke var god nok til at drive det til noget stort, men hvis man ville, kunne man sagtens blive ved at rejse rundt og spille turneringer for kost, logi og lidt hånd-ører. Og det er der også nogle, der gør.”

Han valgte i stedet at starte et ingeniørstu-die på DTU, hvilken senere førte ham over i bioteknologi-forskningen. Skakken er blevet en hobby, men ikke mere hobby end at han stadig ligger i top tyve på den danske rangli-ste og ved det seneste danmarksmesterskab blev nummer syv.

Konkurrence i skak og i forskning

Hvis du tror den bio-medicinske forsknings-verden er en jungle, hvor man med fordel kan gå med kevlar-vest som beskyttelse mod rundsavs-albuer og knive i kittel-ærmerne,

“Der bliver tit spillet med feje trick – man hugger fra hinanden, og det, der ellers bliver fremlagt konfidentielt ved konferencer, bliver brugt alligevel

Simon Bekker-Jensen

ja, så er det naturligvis en overdrivelse, men måske ikke en voldsom en af slagsen.

Simon Bekker-Jensen lægger i hvert fald ikke skjul på, at man inden for hans felt kommer ud for lidt af hvert: ”Der bliver tit spillet med feje trick – man hugger fra hinanden, og det, der ellers bliver fremlagt konfidentielt ved konferencer, bliver brugt alligevel. Når du er i toppen af forskningen, så finder du ud af, at der er nogen, du ikke kan stole på. Og tit er dem, der snyder lidt, så stærke i feltet, at du ikke bare kan lægge dem på is. Det er en del af spillet, og som ung forsker, skal du lære at navigere,” siger han, der er lektor ved Novo Nordisk’ Proteincenter på KU-Panum.

Alle tricks gælder

Selvom han med sine 31 år er ung i forsk-ningsfeltet, kan han sagtens tale ud fra egne erfaringer, når det handler om dårlig etik blandt forskere.

”Hvis du laver noget, der er rigtig vigtigt, så kan du næsten være sikker på, at andre ”tilfældigvis” kommer til samme konklusion.

Simon Bekker-Jensen peger på en lighed, der går igen fra skakkens elitespillere til forsker-eliten, nemlig arbejdet med kon-stant at være på forkant med den seneste udvikling:

”Man forsker ved at holde sig opdate-ret om den nyeste forskning. Da der publi-ces 100.000 artikler om året, er evnen til at kunne fokusere og filtrere information utrolig vigtig. Og den disciplin er mindst lige så vigtig inden for skak, hvor man hele tiden bygger sit spil på noget, andre har spillet. Og der bliver hele tiden spillet nye partier, hvor der udvikles nye, smarte træk. Så den teknologiske kamp for at holde sig ajour med udviklingen er utrolig parallel”.

Du kan være lang foran de andre, og så har de pludselig helt mirakuløst indhentet dig. Hvis du fortæller om et resultat på en conference, så er der en eller anden forsker, der ringer til sin ph.d.-studerende og siger: sådan hænger det sammen, vis det! Du kan også opleve, at du møjsommeligt skal gå hele vejen gennem publikationsprocessen – en proces, der typisk tager et halvt år – mens en anden forsker kan gøre det på to uger, fordi han ved, hvem han skal ringe til.”

Han betegner det som lidt af et politisk spil – på den ene side skal man holde kortene tæt til kroppen, på den anden side er det vigtigt, at man præsenterer sine ting og har internationale samarbejder.

Konkurrence, sabotage og tyveri

Men det værste, Simon Bekker-Jensen har oplevet, er faktisk ikke blandt seniorfor-skerne, men i de unges rækker. For konkur-rencen blandt ph.d.-studerende kan være en grim affære, siger han.

”Der foregår en hel masse. Folk saboterer hinandens arbejde, bytter om på reagenser, stjæler ting og den slags. Fra udlandet hører man historier om, at folk må have hængelåse på deres køleskab. Hvis man laver et ph.d.-projektet er udbyttet måske en eller to gode artikler, men det kan også være nul. Og det er jo en verden til forskel. Og hvis du har en stor ph.d.-gruppe, så er der en kæmpe konkur-rence om chefens gunst.”

Selvom konkurrencen kan være grim, så er det ikke alle forskningsledere, der ser nogle problemer i ph.d.ernes dødsrace. Ifølge Simon Bekker-Jensen er der ligefrem chefer, der spekulerer i at sætte folk til at lave de samme ting, for at fremme den interne konkurrence.

Vigtigheden af god ledelse

Han har selv en rolle som assisterende gruppeleder i en gruppe på 18 forskere og ph.d.-studerende, og hans tilgang er den stik modsatte, nemlig at lade folk udvikle forskel-lige kompetencer, så de kan komplementere hinanden frem for at konkurrere.

”Vi prøver at fremme, at folk bliver rigtig dygtige til forskellige teknikker, så de kan bruge hinanden, i stedet for at alle skal være eksperter i det hele. For ph.d.-studerende er



det godt, for det fremmer deres muligheder for at blive medforfattere.”

Han mener selv, at det i høj grad er dårlig ledelse, der skaber de usunde konkurrencesituationer, hvor forskere og forskerstuderende ligefrem forsøger at ødelægge hinandens chancer for gode resultater. Og dårlig ledelse er desværre ikke et særsyn i et system, hvor ledelsesretten gives til dem, der får bevillingerne, og bevilingerne gives på baggrund af personlige forskningsresultater.

”Nej. Langt hen ad vejen føles det næsten som om, der er en modsætning mellem at være god leder og god forsker. De gode forskere er bestemt ikke selekterede for gode lederevner, og derfor kan der opstå et hårdt miljø i sådan nogle forskningsgrupper. Det tror jeg, de fleste vil skrive under på. Og det er et stort problem i denne verden. Bedre ledelse ville løse mange problemer.”

Personligt er han meget glad for sin lederrolle. Han oplever selv, hans egne spidskompetencer ligger i det strategiske arbejde omkring forskningen, frem for det egentlige laboratoriearbejde. Og når han som leder er involveret i så mange delprojekter, så er der altid noget at glæde sig over.

”Som enlig forsker kan det af og til være lidt frustrerende. Der kan nogle gange gå lang tid, hvor man sidder fast og ikke kan komme videre. Men når du har 18 projekter, så er der altid noget, der går godt, og næsten hver dag har sin ’yes-oplevelse.’”

Kommerialisme og Novo Nordisk-center

En vigtig faktor for hans karriere var samarbejdet med forskeren Niels Mailand, der indledtes med ph.d.-projektet, fortsatte med et postdoc-projekt og endelig mandede ud i en fælles ansøgning om en gruppe på Novo

Nordisks Protein-center på Panum-instituttet, som de startede op i 2009.

Når man tager ind på Panum-instituttet for at besøge Simon Bekker-Jensen, er det samtidig en lille antropologisk udflugt. Fra de let slidte fællesarealer i Panum-instituttet er det nemlig en brat overgang, når man træder ind i Proteincenterets high-tech laminerede miljø.

FORSKERforum har tidligere fortalt, om hvordan nogle miljøer føler, at de store Novo Nordisk-sponsorater er med til at skævvride forholdene på SUND. Og den kritik kan Simon Bekker-Jensen godt genkende.

”Hvis du går igennem Panum og kommer herind, så er det en helt anden verden, selvom det er samme bygning. Så ja, der er en kæmpe skævvridning i de midler, vi har til rådighed”, siger han.

Men selvom han og kollegerne lever godt på Novo Nordisks bevillinger, så afviser han enhver snak om kommerciel indblanding i hans forskning.

”Novo Nordisk-centrene er naturligvis områder, de overordnet synes er vigtige for deres forretning og rekrutteringsgrundlag. Men nede i detaljen styrer de ingenting. Den forskning vi laver i vores gruppe, har nul relevans for Novo Nordisk, og jeg har aldrig diskuteret forskning med en person derfra.”

Lysten til fri forskning

Og skulle det endelig komme på tale med et kommercielt samarbejde, ville Simon Bekker-Jensen formentlig trække sig. Det ville nemlig være en ulempe for hans muligheder for personlig hæder gennem publiceringer.

”Hvis du laver noget med industrien, så bliver det meget snævert. Og de vil gerne have, man holder resultaterne for sig selv, og udgiver dem så sent som muligt, så i forhold til at publicere noget, er det en kæmpe hæmsko at have en industriel partner.”

Så selvom han ikke vil forsværge, at han en dag skulle falde til patten hos en af de store medicinal-virksomheder, så holder Simon Bekker-Jensen indtil videre fast i sin forskningsmæssige uafhængighed.

”Når det går godt, så er det verdens bedste job. Så går man hjem og føler, man virkelig har fået udrettet noget. Så er det interesse, hobby og job på samme tid.”

'Jeg er syndebuk ...

Der var sympatiserende blikke og nik fra nogle tilhørere, men også skeptiske humanister, der følte sig beklippet på deres faglighed, da den omstridte musikprofessor Linda Maria Koldau optrådte ved debattmøde fem dage før, hun sagde op

Hun måtte faktisk ikke være der. AU-professor Linda Maria Koldau begyndte debat-arrangementet i Politikens Hus med at fastslå, at hendes tilstedeværelse formentlig var et brud på det påbud, hun havde fået om at indhente tilladelse til alle faglige aktiviteter uden for arbejdspladsen.

"Men forbuddet er lovstridigt, så det kan jeg ikke forholde mig til," tilføjede hun.

Og så var tonen slået an. Oprøreren Koldau var kommet til hovedstaden – trods systemets forsøg på at lukke munden på hende – for at fortælle om sin kamp for den musikvidenskabelige faglighed og for sin ret til at kritisere de forhold, hun ikke føler, hun som professor og menneske kan arbejde under.

Dagbladet Politiken havde arrangeret debatten, der altså kun havde Koldau som paneldeltager udover den Politiken-redaktør, der fungerede som udspørger og ordstyrer. Og hver en stol var besat i den lille sal, for der var masser, der havde lyst til at 'se giraffen', der ud fra sin egen personalesag om samarbejdsvanskeligheder på AU-instituttet har formået at rejse debat om både tavshedskultur og det faglige niveau i dansk humaniora.

Guidet af ordstyreren – der introducerede hende som internationalt anerkendt forsker med mere end 90 videnskabelige artikler – fortalte Koldau om sit første gode møde med dansk forskning på SDU, der senere skulle blive afløst af en barsk omvæltning på AU, hvortil hun blev "kaldet" som musikprofessor. Hun fortalte om det faglige forfald, om en ledelse der chikanerede hende og om kolleger, der rottede sig sammen: "Jeg var for første gang efter længere tids sygemelding på arbejde i 6-7 timer i går på instituttet. Jeg blev mødt af den store tavshed fra mine kolleger. Der er da konflikter på tyske universiteter, men det ville aldrig udvikle sig sådan".

Men hun refererede så omvendt også gentagne gange til opmuntrende tilkendegivelser fra sympatisører rundt omkring i landet, der støttede hendes ensomme kamp. "Det er altså ikke en personsag, selv om AU-ledelsen prøver at gøre den til det. Den handler om problemer på det danske universitet".

Der var mange sympati-kroge, hun hægtede sig på, da Linda Maria Koldau fortalte om sin skæbne i den danske universitetsverden. For det første systemkritikken, der retter sig mod den generelle forfaldshistorie eller den problematiske eksterne styring af universiteterne og underkendelsen af de akademiske eksperter som dem, der ved bedst. Uni-Loven er en nærliggende skydeskive, så mange nikkede indforstået, når Koldau rettede kritikken mod systemet og de ringe muligheder, som både undervisning og forskning tildeles.

For det andet er der kritikken af ledelsen på AU. Også her rammer Koldau et populært mål. De store strukturændringer i Aarhus har skabt bølger af utilfredshed mod rektor Lauritz Holm-Nielsen og mod den administration, der beskyldes for at vokse og tilrane sig magt og ressourcer på bekostning af de faglige eksperter. Så når Koldau refererede til 'ledelsen', hvad enten det er hendes institutter, dekanen eller rektoratet, så var der også megen sympati og medfølelse og hente på den konto.

“Det er altså ikke en personsag, selv om AU-ledelsen prøver at gøre den til det. Den handler om problemer på det danske universitet
Linda Maria Koldau

Bekymringen og medfølelsen for de studerende var Koldaus tredje krog. Koldau fortalte om studerende, der overbebyrdes med "teori, men udsultes på viden" – en formulering, som en i salen kaldte en absurd modstilling. Eller at studerende via manglende krav behandles som små skolebørn og som straffes på karaktererne, når de forsøger at agere selvstændigt og kreativt.

Hun er endelig forundret over AU-ledelsens manglende respekt for hendes ekspertise og professortitel: "Jeg troede, at jeg skulle være med til at lægge fagpolitikken på instituttet. I stedet blev jeg marginaliseret. I Tyskland er en professor førende i faget og ansvarlig for fagets udvikling".

Omdrejningspunktet i Koldaus systemkritik er hendes personlige lidelseshistorie, som

hun generaliserer til at gælde hele systemet, men især dansk humaniora. Ikke uden patos fremfører hun sine egne meritter – "jeg er ekspert i musikvidenskab og i universitetspolitik", siger hun for lige at slå sin status og ret til at udtale sig fast, selv om dem, som ved noget om sagerne undrer sig over, hvordan hun kan kalde sig for ekspert i uni-politik. Men umiddelbart indgyder hendes engagement respekt, og det samme gør hendes gode dansk-kundskaber; imponerende for en udlænding, der kun har været her i 3 år. Og som hun sad der oppe i panelet, en lille og spinkel kvinde, uprætentiøs af udseende, en tysk accent, der giver røsten et ekstra strøg af sårbarhed, og fortalte om mobning, chikane, brudte løfter og om at stå op imod overmagten, så havde mange svært ved at se hende som andet end den forfulgte ener. Som hun da også selv formulerede: "Jeg er syndebuk og de andre står sammen".

Sådan havde mange det utvivlsomt den tirsdag i Politikens Hus. Der var mange medfølelse øjne, suk og hovedrystelser over de oplevelser, Koldau fortalte om.

Men hos andre var sympatien var begrænset. Nemlig folk, der har følt sig personligt og fagligt ramte, når Koldau har udbasuneret synspunkter som at "**dansk humanisme er en skandale**" – "en overskrift jeg ikke selv har lavet" – eller at dansk musikvidenskab ikke ville blive anerkendt som videnskab i andre lande.

Koldau skød og skyder med spredde hagl, og så rammer hun *noget*, men præcisionen er det så som så med. Mange var da også pikerede over hendes generaliseringer.

"Hvordan kan du generalisere i sådan en grad, at du kalder det humanistiske uddannelsessystem en skandale?" formulerede teologi-professor Troels Engberg-Pedersen den pæne akademiske kritik, som i en mere kontant udgave ville lyde: Hvad hun bilder sig ind at komme her og efter tre år at dømme et helt hovedområde?

"Det gør jeg på baggrund af mine egne erfaringer og fra de mange tilbagemeldinger, jeg har fået fra andre akademikere," forklarede Koldau og nævnte som eksempel, at der bliver nedlagt sprogfag i Danmark,



samt at en nylig sag om censorproblemer på psykologi peger på nepotisme og indavl. Men ellers prøvede hun at bakke lidt ud af sine generaliseringer.

”Hvordan kan du hævde og står du ved dine ord i Weekendavisen om, at al dansk musikvidenskab ikke vil blive genkendt som musikvidenskab i udlandet?” lød protesten fra Erik Steinskog, der er lektor i musikvidenskab i København.

”Det, som jeg er blevet tvunget til at undervise i, vil ikke blive genkendt som musikvidenskab,” lød Koldaus svar, som altså igen refererede til hendes personlige erfaringer fra Aarhus.

Debattens ordstyrer ville gerne have Koldau til at forklare tidligere sammenligninger af det danske universitetssystem med DDR, og her svarede hun:

”Nogle træk minder uhyggeligt meget om DDR, for eksempel det at mange højtuddannede kandidater ikke får lov til at skrive ph.d.-afhandling. Det er et stort spild af talent, og et ph.d.-studie behøver jo ikke nødvendigvis at blive betragtet som en forskeruddannelse,” sagde Koldau og åbnede således en ny front med indirekte hentydning til det tyske system, hvor doktorafhandlinger ikke skal finansieres og gennemføres i et institutionelt forløb.

Det kaldte straks på en reaktion fra DPU-uddannelsesprofessor Hans Siggaard Jensen: ”Ønsker du at vi skal bevæge os i retning af den tyske model, som de ellers selv i stigende grad går væk fra?”

”Nej slet ikke, men jeg går ind for større frihed,” svarede Koldau, og det var et helt

gratis og populistisk svar, for det forholdt sig ikke til finansiering og faglig/institutionel forankring, som er systemspørgsmålet omkring den danske ph.d.-model.

Måske kom det mest nærgående spørgsmål til Koldau fra en journalist, der syntes det er uklart om Koldaus konflikt er med kollegerne eller med ledelsen? Det fik vi ikke noget kontant svar på: ”Jeg blev ansat uden stillingsbeskrivelse, og faglederen gav mig ikke lov til at undervise i det, som er mit speciale. Da jeg protesterede over det og over fagniveaet, blev jeg mødt af ansvarsfraskrivelse fra ledelsens side”, sagde hun, bevidst om at der her blev spurgt til de påståede samarbejdsproblemer. ”Hvis du nærlæser fællesbrevet fra kollegerne på instituttet, så er det skrevet ud fra en meget lav fællesnævner, at det faktisk kun refererer til det formelle og ikke til sagen”.

“
Hvordan kan du generalisere i sådan en grad, at du kalder det humanistiske uddannelsessystem en skandale?
Troels Engberg-Pedersen

Der var en enkelt front, som Koldau var påpasselig med ikke at åbne, nemlig over for de studerende. Da ordstyreren ville have hendes kommentar til en (Politiken-) spørgeundersøgelse, der blandt andet fortæller, at mange er uegnede og umotiverede til et uni-studium og at 49 pct. forbereder sig for lidt, så tog hun afstand fra denne forfaldshistorie.

”Jeg kan ikke genkende, at der går studerende igennem, som ikke skulle have bestået. Problemet er, at universitetsledelsen kræver, at de studerende skal behandles som skolebørn med lektier. Krav om læsning af bøger er ikke nødvendig. Den slags ville være utænkeligt i Tyskland. I Tyskland pålægges de studerende selvstændigt ansvar, og det er ikke min opgave at tvinge dem til noget”.

Ifølge Koldau er problemet, at det danske system stiller for få krav, og så refererede hun i øvrigt til sympatitilkendegivelser fra mange universitetslærere og studerende.

Da en journalist fra Kristeligt Dagblad ville have hendes kommentar til, at både studerende og universitetslærere i læserbrev har undsagt hendes kritik, var det ikke en præmis, hun godtog: ”Hvis du tænker på ledelsens indlæg i Weekendavisen, så anser jeg det ikke som et svar på min kritik. I det hele taget savner jeg en saglig diskussion om de her problemstillinger,” lød Koldaus respons.

Og det blev naturligvis også Linda Maria Koldau selv, der fik lov at afslutte seancen, hvilket hun gjorde med en opfordring om at give magten tilbage til professorerne.

”I dag er det folk, der ikke er akademiske eksperter, der har magten over uddannelserne. Hvis det fortsætter er der intet håb. Vi må have politikerne til at inddrage de akademiske eksperter - og jeg stiller mig gerne til rådighed.”

lah/jø

Skal man kunne læse noder

- lød Koldaus spørgsmål, som sparkede en debat om klassisk dannelse kontra samfundets moderne behov i gang

Musikvidenskabelige kandidater, der ikke kan læse noder. Er det symbolet på en generel faglig degenerering på de humanistiske universitetsuddannelser, eller er det tegn på fagområder, der fornyer sig selv i takt med det omgivende samfund?

Linda Maria Koldau rejste eksemplet i sin generelle kritik af fagligheden på musikvidenskab-studiet på AU: "Viden bliver erstattet af kompetencer", klagede hun i en kronik i sommeren 2011, der skulle blive kimen til den heftige personsag, der siden har raset.

Upåagtet Koldaus egen personlige sag – som endte med, at hun har sagt op – ramte hendes kritik et aktuelt spørgsmål i tiden, nemlig om universiteterne skal uddanne sine kandidater ud fra samfundets – og herunder især erhvervslivets – behov, eller om de skal uddanne ud fra et klassisk, fagligt dannelsesideal.

Uni-uddannelser bliver professionsuddannelser

Udtalelserne bekræfter langt hen ad vejen den udvikling, som lektor ved Institut for Kultur og Samfund på AU **Ole Høiris** mener at kunne iagttage: humanistiske universitetsuddannelser er på vej til at blive professionsuddannelser.

"Vi laver folk, som samfundet har brug for. Kravet i dag er, at kandidaterne skal have kompetencer, men ikke, at de skal være forskningsorienterede. Og her er sket et skred i forhold til før i tiden, hvor kandidaten enten skulle være forsker eller en, der fulgte med i og formidlede forskning," forklarer Ole Høiris.

Han mener ikke, universitetet skal negligere samfundets behov, når man planlægger uddannelser, men problemet er, at samfundet ikke altid ved, hvad der er fremtidens krav: "Det kan jo ikke nytte noget, at vi sætter os ned og er ligeglade med, hvad samfundet har behov for. Men problemet er jo, at man får, hvad man beder om, men man aner ikke, hvad man kunne have fået. Forskning bliver tilsidesat for det funktionelle. Men det er den forskningsmæssige baggrund, der tilfører noget nyt, og det er det, vi går glip af."

Han noterer ligesom Koldau, at den klassiske dannelse er på vej ud af uddannelserne. Men han har også forståelse for, at

uddannelser nytænker i forhold det historisk- og klassisk-betingede dannelses-begreb.

"I mit eget fag – antropologi – kommer kandidaterne i dag ud i alle mulige jobsammenhænge. Og den klassiske viden om pygmæer er altså ikke noget, alle har brug for. Og om alle de personer, man uddanner i musik, der skal spredes ud i forskellige jobs, har brug for at kunne læse noder – jeg ved det ikke."

Musikvidenskabsmand: Musik er mange ting

Tore Tvarnø Lind er tidligere lektor ved Musikvidenskab på KU og stadig censor samme sted. Som musiknolog tilhører han den del af musikvidenskab, som Linda Maria Koldau ikke mener er en del af det musikvidenskabelige dannelsesområde og dybest set burde være placeret et andet sted. Han er selvsagt ikke glad for det snævre dannelsesbegreb, Koldau lægger for dagen:

"Musik er flere ting. Det er noder og harmonisk analyse, men det er også identitet, samfund og kultur, hvor klassisk dannelse og nodekendskab er irrelevant. Man kan ikke bare forholde sig til musik som kunst og et objekt, der ikke har noget med mennesker at gøre," siger Tore Tvarnø ind og tilføjer, at alle musikvidenskabelige kandidater på KU kan læse noder.

Han ser pragmatisk på spørgsmålet om at tilrettelægge uddannelser i forhold samfundets 'kompetencekrav' og kandidaternes jobmuligheder.

"Selvfølgelig er det problematisk at tilrettelægge uddannelsen efter, hvad kandidaterne skal kunne om fem år, for det kan jo ændre sig hele tiden. Men omvendt synes jeg det er fint at undersøge, hvad arbejdsmarkedet har behov for. Hvorfor afskære sig fra at kigge den vej? Det er et synspunkt man skal tage med, uden at det skal være afgørende. Faget må defineres i en debat mellem medarbejderne, ud fra forskellige synspunkter, hvoraf den klassiske dannelse er et, og erhvervs mulighederne er et andet."

Problem: Funktionsrettede uddannelser

Universitetet og uddannelserne skal udvikle sig efter samfundets behov – ja, men ikke i det tempo, man gør det i øjeblikket, mener **Thomas Aastrup Rømer**, der er lektor ved



Photo Colourbox

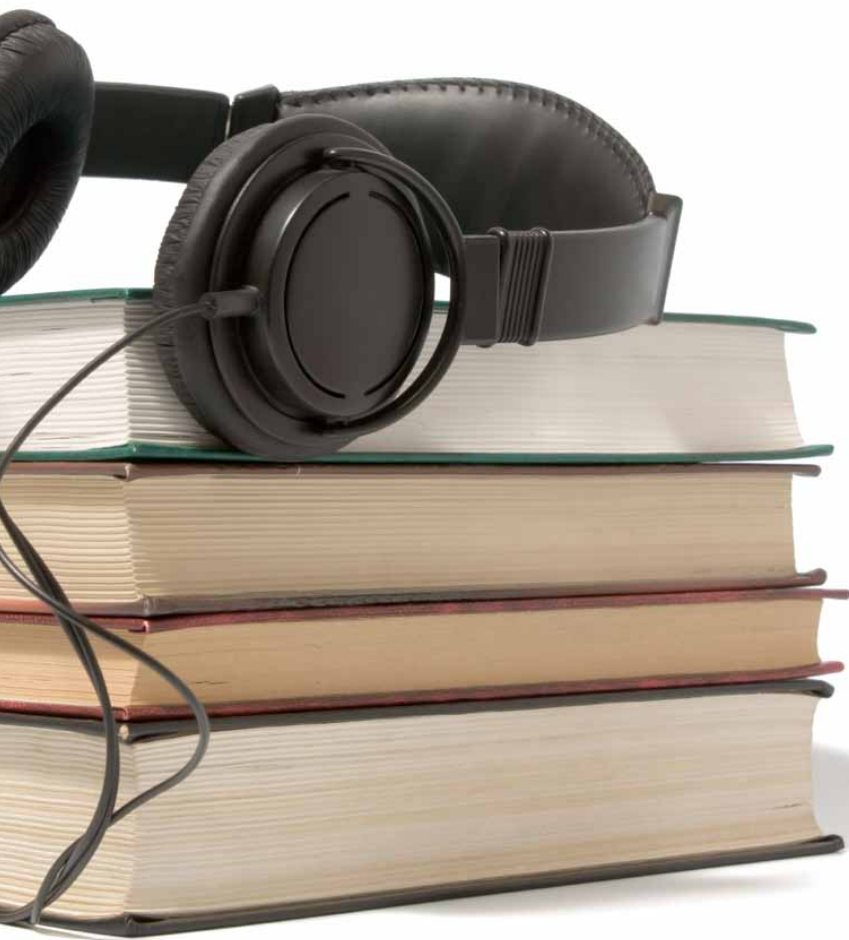
Institut for Uddannelse og Pædagogik på AU.

Han deler Ole Høiris' frygt for et skred mod professionsuddannelser, og han ser blandt andet tendensen i de nye uddannelser, man planlægger for tiden, som i hans øjne er meget indrettet på funktioner og kompetencer frem for på videnskab. I stedet bør universitetet i en flygtig tid stå som det konservative fundament, der sikrer et vist perspektiv og plads til fordybelse.

"Man skal ikke bare lave fagmiljøer og uddannelser, der følger med fra år til år. Der skal være en institutionel konservatisme. Ellers kan man ikke opbygge et sted at se verden ud fra. Hvis man glemmer fordybelsen, så er det et tab for samfundet. Det er på en måde at miste evnen til at tænke selv," siger Thomas Aastrup Rømer.

Han peger på naturvidenskaberne som et sted, hvor man har bevaret den konservatisme, mens humaniora og samfundsvidenskaberne i højere grad halser efter aktuelle

på musikvidenskab



Findes der musikvidenskab uden noder? Koldau-sagen har rejst en generel dannelses-debat.

behov, blandt andet i en lettere panik over den verserende økonomiske krise.

Dannelse sikrer fordybelsen?

For lektor Rømer er dannelsen netop det element i uddannelserne, der sikrer fordybelsen. "Dannelse er også måden, man drøfter kundskaber på, og det handler om den måde, viden bliver til. For mig er dannelse spørgsmålet om den dybde og tæknksomhed, man ser sit fag med, og det er et element, som jeg kan se, at man tager ud. Det mangler italesættelse fra ledelsens side. Det behøvede ikke betyde noget, men når nu ledelsen bestemmer så meget, som de gør, så er det et problem."

Lektor Birgit Eriksson fra Koldaus institut (AUs Æstetik og Kommunikation) deler ikke synet på dannelse som en modsætning til at tilpasse sig samfundet: "Jeg tror det er en uheldig opfattelse af dannelse, når man gør det til modsætninger. Det er sådan en indadvendt dannelses-opfattelse, hvor man

sidder alene og fordyber sig i de store værker. Men dannelse kan også forstås udadrettet som noget, hvor man overskrider sig selv og indgår i verden. Så jeg mener, den modstilling er fortegnet," siger hun.

Hun bekræfter kritikken fra Koldau og andre om, at der er en udvikling væk fra den klassiske æstetiske og litterære viden. Men den udvikling er til dels nødvendig: "Det er rigtigt, at de studerende ikke kender de klassiske værker, og man kan da godt mene, det er et problem. Men jeg mener, det er et større problem, hvis de ikke ved, hvad der foregår omkring dem. I den bedste af alle verdener ved man alt om traditionen og samtiden.

Men skal man vælge, så vil jeg sige, at vi skal uddanne vores kandidater til at kigge ud over en snæver tradition af finkulturelle værker og en snæver udgave af fagligheder. Og klæde dem på til at undersøge, hvad fagligheden kan i forhold til alle mulige samfundsmæssige udfordringer."

Tilpasning til politiske krav og til de studerende

På hendes fagområde sker der løbende en udvikling og tilpasning af uddannelserne. Både som resultat af politiske krav, men også ud fra krav, som de studerende selv stiller.

"Når de kan vælge, vælger de i meget høj grad de fag, der er rettet mod deciderede jobfunktioner – for eksempel kurser i kulturjournalistik og organisationsanalyse, mens mere specialiserede og især historiske emner godt kan være tyndere besat. På den måde forandrer fagligheden sig," fortæller Birgit Eriksson.

Det skaber både uenighed og diskussioner blandt underviserne. Men det i sig selv ser hun ikke som et problem:

"Jeg tror det er noget, vi skal diskutere hele tiden og være ekstremt opmærksom på – hvor langt kan vores faglighed strække sig, og hvor langt kan vi hævde, at vi har et forskningsmæssigt grundlag. Det er klart, at det er et problem, hvis de studerende med fødderne bestemmer, hvad der skal forskes i. Og hvis der politisk trækkes i samme retning, så kan det køre alt for langt. Men jeg mener stadig, det er et større problem, hvis vi overhovedet ikke er orienteret mod samfundet. Det er i mødet mellem samfundets behov og fagligheden, at der sker noget spændende."

Og hvad siger rektorerne: Både og

Det ledelsesmæssige svar på det spørgsmål blev givet klart og tydeligt af rektorernes formand Jens Oddershede, der i midten af marts i ugebrevet Mandag Morgen udtalte: "**Både dem, der underviser, og dem der har ansvaret for undervisningen, er nødt til at forstå, at det ikke hjælper noget, at vi uddanner nogen, som er et billede af os selv. Den gamle ide om mesterlæren, hvor enhver, der kommer ind på universitetet, er en potentiel ny forsker, trives stadig mange steder på institutionerne, og det skal vi simpelthen ud over.**"

Oddershedes udtalelser blev senere fulgt op og bekræftet af CBS' nye rektor Per Holten-Andersen.

lah

Uni-pædagogik med laveste fæl

Lektor: Når uni-pædagogikken bliver redskab for politikere og uni-bureaukrater, der mest tænker på at få flest studerende igennem systemet

Universitetspædagogikken er med til at trykke fagligheden på universiteterne ned.

En overraskende påstand, men det er ikke desto mindre hvad **historie-ektor Jakob Egholm Feldt** fra RUC hævder i en kronik i dagbladet Information.

”Læringsforskningen er i tæt og relativ monotont samarbejde med universitetsledelserne om, hvordan man kan tilpasse uddannelserne til de unge, komme dem i møde, lade dem sammensætte uddannelser selv, gøre det lettere for de studerende at komme igennem passagen”, skriver Feldt.

Er det så et problem, kan man spørge. Ja, uddyber lektoren. For indstiller man systemet efter at få så mange som muligt til at bestå, så sætter man niveauet efter den laveste fællesnævner.

”Der er skabt en uheldig alliance mellem dele af læringsforskningen, ledelse og politikere. Universiteterne tjener på at de unge består deres eksamen, derfor er man glad for lærere, der får dem til at bestå. Og fordi universitets-årgangene bliver større, og fordi der er fokus på de svage frem for de stærke, så er der flere og flere, der består. Også mange, hvor man tænker: den var søreme ikke gået tidligere.”

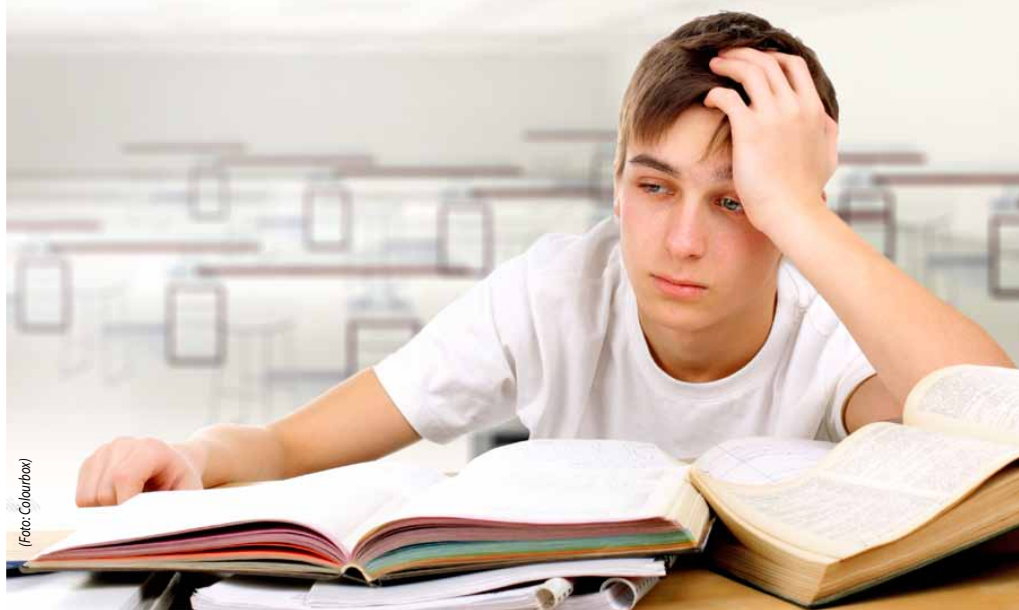
Pædagogikum en rystende oplevelse

At have de pædagogiske øjne fæstnet ved de svage elever er grundlæggende forkert og fagligt uambitiøst, mener han. I stedet burde man faktisk gøre det stik modsatte: koncentrere sig om at hæve niveauet og gøre de bedste endnu bedre.

”Principielt behøver en uni-lærer ikke interessere sig for de sidste 30 pct. Dem er jeg ligeglad med – de skulle slet ikke have været på universitetet. Efter min mening handler det ikke om at alle skal bestå, men om at opnå det mest kvalificerede faglige niveau.”

Jakob Egholm Feldt forsker ikke selv i universitetspædagogik eller læring. Hans kritik er opstået på baggrund af det universitetspædagogikum, han selv gennemgik som adjunkt på SDU.

”Det var en rystende oplevelse. Rektor Jens Oddershede kom for eksempel og fortalte, hvordan undersøgelser viste, at de studerende ikke var gode til it, og derfor skulle vi huske



Med hjælp i universitetspædagogikken fastholder man svage studerende, der egentlig ikke hører til, mener Jakob Egholm Feldt.

at undervise dem i it,” fortæller Feldt.

Han var forarget over, at flere af pædagogikkens undervisere ikke selv var forskere, men gymnasielærere, og selve undervisningen handlede til hans overraskelse ikke om forskningsbaseret undervisning.

”Det handlede om lys og lyd og ikke om substans. Det er professionel viden om de bedste indoktrineringsteknikker, der gør at man kan få puttet så meget som muligt ind i de studerendes hoveder, og få så mange med som muligt.”

“Fagligheden bliver skubbet i baggrunden til fordel for meta-kompetencer. Man bliver god til at tale, som om man vidste noget om sagen

Jakob Egholm Feldt

Bøvl når nogen dumper

Det samme sker ifølge Feldt med mange studieordninger – de tilpasses, så man får så mange studerende gennem systemet som muligt. Resultatet er, at hele forsknings- og videnskabs-aspektet i undervisningen forsvinder.

På den måde ligger Feldts kritik i forlængelse af den dannelses-diskussion, som er blevet rejst af sagen om Linda Maria Koldau, og de kritiske røster, der hævder, at samfundets krav til uddannelsernes nytteværdi sker på bekostning af videnskabelighed og den klassiske faglighed.

”Fagligheden bliver skubbet i baggrunden

til fordel for meta-kompetencer. Man bliver god til at tale, som om man vidste noget om sagen. Man lærer at reflektere over sin egen læring. Man lærer at teoretisere ud fra at have læst en introduktion. Det er som at diskutere litteratur på baggrund af litteraturhåndbogen. Det er sådan et bredt meta-sprog, der kan bruges inden for mange fagområder,” siger Jakob Egholm Feldt.

Han ærgrer sig også over, hvordan systemet instinktivt reagerer negativt, når man dumper elever. Det er simpelthen forbundet med en masse bøvl, når man lader nogen dumpe.

”Det er utvivlsomt nemmere at lade folk bestå. Hvis du dumper 25 personer på et hold på 100, har du dem på nakken bagefter, for de har jo ’ret’ til at bestå, ligesom du også har din studieleder på nakken. Det giver også mere arbejde. Hvis du for ti år siden dumpede en studerende til et kursus, måtte vedkommende pænt vente til næste semester og tage kurset igen. I dag kommer man til re-eksamination 14 dage efter. Så den studerende får ikke mere arbejde, det er bare underviseren der skal afholde re-eksamination og læse de dårlige opgaver en gang til.”

Forskning og undervisning løsrives fra hinanden

Feldt frygter, at den stadig mere professionelle tilgang til undervisningen vil medføre, at forskning og undervisning bliver to løsrivne størrelser.

”Universitetslærere er ikke professionelle lærere. Det er forskere, der underviser. Så der

er en problematik i at efteruddanne dem til at være lærere, hvor metoder og redskaber har nogle grundlæggende perspektiver, der følger med. Jeg vil gerne give universitetsforskeren magten tilbage. Jeg er bange for at balancen er tippet for meget i retning af de professionelle lærere. Målet for god universitetsundervisning er, at de studerende møder en aktiv forsker og møder faget. Hvor mange der dumper er jeg ikke interesseret i – undervisningens mål er ikke at de studerende består.”

Om at balancere sin undervisning

Hvordan balancerer du selv din undervisning?

”Jeg går ind for gennemskuelige vilkår, så jeg følger retningslinjerne i studieordningen. Men jeg forsøger at integrere forskning og vise, at det er noget andet end gymnasieundervisning. Det er bare svært, for kurserne bliver mindre, og der bliver mere detaljering,” siger Feldt.

Og hvad med de svage elever på dine kurser?

”Jeg synes, de kommer til at fylde uforholdsmæssigt meget. De skal have ekstra vejledning, de stiller flere spørgsmål, mens man ikke hører de bedste på holdet. Jeg har lavet en regel om, at man ikke spørger om noget, hvis man ikke har læst. Men det er sådan en regel, de studerende skal gøres opmærksom på. De følger den ikke af sig selv.”

Kan der ikke komme gode kandidater ud af de svageste?

”Jo, det tror jeg såmænd nok. Det kan der af de fleste.”

Er det så ikke anstrengelsen værd?

”Det er bare det modsatte af universitetets opgave. Opgaven er at pleje eliten. I den ideelle verden ville undervisningen have form af faglige seminarer mellem de bedste studerende og forskerne. Det ville være attråværdigt”

Det lyder som om, du efterlyser et eliteuniversitet?

”Nej, det er faktisk min frygt. For med den måde universitetsbureaukraterne og politikerne kører universiteterne på, er det om kort tid nødvendigt at lave elite-universiteterne. Når bachelor-uddannelserne bliver omdannet til 4., 5. og 6. g, så kan man ikke holde niveauet. Og så er man nødt til at gøre noget andet – et Uni-2 eller et privat universitet med en stor fond i ryggen, hvor alle de dygtigste så vil søge hen. Men vil vi virkelig det?”



Nej, pædagogik der gavner faglighed

Når flere bidrager er det ikke kun i de lærendes interesse, men også i forskningskollektivets

”Det handler ikke om laveste fællesnævner i undervisningen, men om at give flere mennesker adgang til at involvere sig i faget. Nogle er velstillede og har knækket den akademiske kode tidligt. Andre er også vældigt begavede, men har ikke knækket koden.”

Sådan siger lektor Nina Bonderup Dohn. Hun var medansvarlig for det pædagogikum, som Jakob Egholm Feldt i sin tid gennemgik, og hvis indhold fik ham til at starte en kritisk debat om den universitetspædagogiske tilgang til undervisningen. Dohn kastede sig ud i debatten med Feldt, og det har siden ført til fem seminarer og bogen ‘Universitetsundervisning i det 21. århundrede’, med bidrag fra dem selv og andre forskere.

Nina Bonderup Dohn har fra start set sig i opposition til Feldts kritiske syn på universitetspædagogikken. Hun køber ikke Feldts påstand om, at det svækker det generelle niveau, når pædagogikken er med til at hjælpe flere studerende gennem systemet – tværtimod.

”Når flere bliver i stand til at bidrage til sagens udvikling, så er det ikke kun i de lærendes interesse, men også i forskningskollektivets interesse. Hvis vi kun lader dem komme til, der taler samme sprog, så risikerer vi at skære af for andre relevante synspunkter.

Så jo flere svage studerende, jo bedre?

”Det vil jeg så alligevel ikke skrive under på. Lutter skæve vinkler er ikke godt. Så det er en afvejning. Der skal også være en forskningsmæssig normal.”

Bliver de bedste forsømt?

Bliver de bedste forsømt?

”Der er givetvis situationer, hvor de kunne have fordel af større fokus. Men det er ikke et spørgsmål om enten-eller. For eksempel bad jeg i en undervisning de studerende finde en case i deres eget netværk, som arbejder med web-medieret kommunikation, og lave interview om de problemstillinger vedkommende oplever. Det er nemmere for dem, der ikke har knækket koden, for de får relateret det til nærmiljøet, men også for de stærke, som får trænet forskningsmetodologien og er med til at lave forskningsbaseret undervisning.”

Er masseuddannelse godt eller skidt for det faglige niveau?

”Igen vil jeg sige, at det ikke er enten-eller. Men det er en udfordring, hvis der sidder mange studerende foran en, for så er det svært at lave involverende undervisning, hvor alle får lov at engagere sig. Så det pædagogiske niveau risikerer at falde, hvis ikke ressourcerne følger med de flere studerende”

Nina Bonderup Dohn er ikke ukritisk overfor, at universiteter øger optaget: ”Det er klart, at sætter man et mål om x antal procent skal ind på universitetet uden at skele til, hvor kvalificerede de er, så er det tænkeligt, at nogle havner der, som ikke burde være der. Og de findes også på universitetet i dag. Så jeg mener ikke, at alle skal bankes igennem. Men vi skal ikke være elitære over for dem, der ikke har knækket den akademiske kode.”

Det nødvendige uni-demokrati

Uni-Loven 2003 indvarslede en forfaldsform med en underliggende mistro overfor demokratisk styring. Men demokratiet er den bedste og mest effektive styreform – og derfor bør styreformen reformeres af ungdommelig energi som i 1968

Danmark var vi så heldige i en kort periode fra 1970 – 2003 med Styrelsesloven at have den adækvate styreform for et moderne universitet med demokrati, hvor lærerne og studenterne *formelt og reelt* var integreret i den politiske og faglige styring af universitetet. På alle niveauer af universitetet var det et råd af lærere og studenter, som styrede, det være sig i konsistorium, fakultetsråd, institutråd, studienævn (**Styrelsesloven 1970**, § 6 - § 10). Universitetet havde en relativ autonomi i forhold til staten og det private erhvervsliv.

Denne epoke sluttede brat med **Universitetsloven 2003**, hvor demokratiet blev afskaffet ved lov. Der blev indført et såkaldt professionelt styre med en bestyrelse bestående af en majoritet af eksterne bestyrelsesmedlemmer og udpegede ledere i en enstrengt ledelse. Med denne lov var universitetet ikke længere fagligt kollegialt forankret. Det blev indrettet med en enstrengt hierarkisk ledelse med ansatte ledere, som blev udpeget ovenfra, og som kun var ansvarlige nedefra og op, men ikke overfor de menige i bunden af systemet.

Det er ikke længere de fagligt kyndige, som styrer. Betingelser og mål bestemmes i høj grad udefra. Målt på idealer om det klassiske universitets grundtanke og Styrelseslovens demokratiske deltagelse er det nye danske universitet en forfaldsform af det klassiske universitets idé og idealtipe, og det lever heller ikke på nogen måde op til de standarder, som de nye globale universiteter stiller op. Det burde derfor også endnu en gang reformeres af ungdommelig energi som i 68, for demokratiet er en effektiv styreform.

Derfor er det påfaldende og bekymrende, at det er lykkedes magtfulde interessegrupper at fremmane en forestilling om demokratiet som ineffektivt og ufleksibelt. Det er lykkedes i så høj grad at præge den offentlige debat, at det er diskvalificerende at kræve, at dele af den gamle Styrelseslov så som den akademiske medbestemmelse genindføres. Politikere, embedsmænd og universitetsledelser ryster på hovedet, når de hører blot antydningen af dette demokrati-krav. Hvis man derfor vil fremføre sin kritik af den manglende medbestemmelse i det offentlige rum, så skal man begynde sin sætning med ”*Misforstå mig ikke: Jeg vil ikke genindføre Styrelsesloven ...*”, for ellers ryster de kun overbærende på hovedet.

Politikere, embedsmænd og universitetsledelser har nemlig etableret historien om, at Styrelsesloven betød, at mindre grupper (venstreorienterede) havde fået magten. Produktiviteten var lille (selv om dansk forskning faktisk scorede meget højt i internationale forskningssammenligninger). Lydhørheden over for ”omgivende samfund” var lille (selv om studenteroprør og Styrelseslov faktisk havde reformeret universitetet, så det kom ud af professorvælde og elfenbenstårn).

Det bemærkelsesværdige i denne myte er, at politikerne, embedsmænd og uni-ledelser slipper afsted med uden videre at stå på grundantagelsen om, at demokratiet ikke er en effektiv styreform.

“Derfor er det påfaldende og bekymrende, at det er lykkedes magtfulde interessegrupper at fremmane en forestilling om demokratiet som ineffektivt og ufleksibelt.”
Øjvind Larsen

Heroverfor vil jeg hævde, at demokratiet er den bedste styreform, først og fremmest fordi det gør organisationer i stand til at reformere sig selv indefra. Det er muligt at rejse offentlige diskussioner om alle forhold, fordi alle som udgangspunkt har myndighed til at rejse og deltage i dem på lige fod. Det står i modsætning til det professionelle styre, hvor de mange ikke har myndighed til at rejse en diskussion, og hvis de gør det, kan de ikke nødvendigvis forvente, at det bliver taget alvorligt endsige bliver taget positivt op af den professionelle ledelse.

Endelig skal det nævnes, at det indenfor den demokratiske styreform er muligt på fredsommelig vis at skaffe sig af med uduelige ledere. Heroverfor har der de seneste år været afskedigelser eller tvungen afgang af rektorer på RUC og CBS, som har været yderst vanskelige under det professionelle styre.

Sammenfattende kan det siges, at den demokratiske styreform principielt og i praksis har en refleksivitet, som overgår alle andre styreformer. Alle har mulighed for at deltage i en diskussion om, hvad der må anses for rigtigt og forkert, og diskussionerne kan også føre til beslutninger. Dette gælder ikke andre styreformer, og det er begrundelsen for, at alle andre styreformer, selv når de er

bedst, har en stærk tendens til at forfalde til ufrugtbare magtgampe, magtstrategier og forskellige former for tyranni, som også har været set i dansk universitetssammenhæng.

Den britiske filosof **Karl Popper** hævder i sit hovedværk *Det åbne samfund og dets fjender*, at man realistisk skal gå efter *den mindst ringe styreform*, som har de største potentialer for at forny sig selv, og som specielt har evnen til at skaffe sig af med uduelige ledere: ”Hvordan kan vi organisere de politiske institutioner, så dårlige eller inkompetente herskere kan forhindres i at gøre for megen skade?” Demokratiets fordele er, at det rummer potentialet for en permanent kritik af enhver politisk leder og enhver politisk styreform. Dette er ifølge Popper det væsentlige træk ved den demokratiske styreform.

Det er på den baggrund vanskeligt at se den principielle begrundelse for, at den demokratiske styreform blev afskaffet i 2003. En væsentlig argumentation fra VKs og Socialdemokraternes side var, at universitetet skulle være mere effektivt. Hermed blev det klart, at man havde en helt ny forestilling om, hvad der egentlig skulle menes med universitet, nemlig en virksomhed hvor eksterne interessenter – først og fremmest erhvervslivet men også statsmagten – skulle være med til at styre, og dermed også, at universitetet skulle styres ”professionelt”, som en koncern A/S, der først og fremmest skulle bidrage til den økonomiske vækst i den globaliserede verden.

Samtidig blev det nu muligt for eksterne interessenter at overtrumfe den akademiske faglighed og styre universitetets indre liv gennem eksterne målsætninger. Det sker grundlæggende via økonomiske styring og fordeling af ressourcer. Reformen greb også ind i den akademiske livsnerv: Rekrutteringen. I den gamle ansættelsesbekendtgørelse var proceduren åben. Ansøgere kunne få indsigt i bedømmelseskriterier, og i hvordan de andre ansøgere var blevet vurderet. Bedømmelsesudvalgets votum var afgørende for, hvem der blev ansat i en stilling. Nu er systemet ændret fuldstændig, så kriterier og bedømmelser er hemmelige. Bedømmelsesudvalg skal blot erklære folk kvalificerede/ukvalificerede men må ikke prioritere mellem ansøgerne. Institutlederen/dekanen kan altså vælge, hvem han vil blandt de ”kvalificerede”. Han kan altså vælge den ringeste, måske en fagfælle eller en loyal støtte, og han behøver

ikke engang at begrunde valget! Det er helt i strid med ideen om universitetets åbenhed – og det er ikke overraskende, at ansættelsesforløb ofte er korrumperte, fordi ledelsen og magtintriger ofte på forhånd har fastlagt, hvem der skal have stillingen.

Selve forskningen hæmmes af, at mange andre opgaver pålægges den ansatte forsker, ikke mindst af administrativ karakter. Det kaldes decentralisering. Undersøgelser viser, at det videnskabelige personale har stort overarbejde ud over samfundets normalarbejdsuge på 37 timer. Gentagne undersøgelser viser, at lektorer i gennemsnit bruger 47 timer og professorer 52 timer ugentligt. Forklaringen på det store overarbejde er, at når de faste opgaver (undervisning og administration) er overstået, så må man udføre sin forskningsforpligtelse i tiden ud over de 37 timer. Forskning er blevet en fritidsbeskæftigelse for særligt interesserede ansatte lønmodtagere på universitetet.

Det bærende i hele denne institution er bureaukratiet, som sørger for at opretholde den anonyme retsligt begrundede sociale orden. Masseuniversitetet er på denne måde meget lig de tvangsinstitutioner, som Foucault har beskrevet så levende. Der er tale om et stort system, som har sin egen indre rationalitet, som ingen personligt er ansvarlig for, men som alle, der vil være med i spillet, må underlægge sig.

Hele systemet er således en forfaldsform af det klassiske universitets idé og idealtipe, og det bør derfor reformeres endnu en gang af ungdommelig energi som i 68.

Det vigtigste i en sådan genrejsning af en demokratisk styreform er, at der ikke gives afkald på det grundlæggende princip for universitetet, som er **den akademiske frihed**, der har været gældende fra grundlæggelsen af de første akademier i den demokratiske bystat Athen. Den akademiske frihed kan abstrakt defineres som retten til at stille spørgsmål om ethvert forhold og til at gennemtænke det uden hindringer, og derfor skal den akademiske institution være autonom.

Denne uafhængighed har danske universiteter ikke i dag. Problemet er imidlertid, at denne nye virksomhedsmodel for universitetet ikke kan fremvise nogen succeshistorier. Tværtimod er den akademiske frihed gået til grunde i denne nye model. Det er IKKE bevist, at den nye styreform skulle være bedre end det gamle demokrati! Den demokratiske model kan heroverfor både videreføre den klassiske idé om akademisk frihed og samtidig

håndtere de udfordringer, som masseuniversitet, europæisk harmonisering og globalt pres indebærer, fordi den rummer en helt anden mobilisering af de menneskelige ressourcer end 2003-modellen. I den demokratiske model får alle implicerede parter myndighed til at være reelle deltagere i institutionen. Det er dette princip, som er moderne. Det hierarkiske princip er heroverfor antikveret, fordi det reducerer de mange professorer, studenter og tapere til personale, til underordnede i et med den tyske sociolog Max Webers ord befallingshierarki, samtidig med at der fordres selvstændigt initiativ, skaberkraft og myndighed af hver enkelt. Man skaber lønmodtager-identitet, medens det heroverfor altid har været kaldet, som drev videnskaben og universitetet. Det hænger ikke sammen, og det kommer aldrig til at fungere.



Den hierarkiske organisation kan ikke skabe den dynamik og begejstring, som er nødvendig for, at de mange tager ansvar for organisationen og lægger deres energi i at opretholde den

Øjvind Larsen

I sidste ende drejer striden om universitetets styreform sig om politiske opfattelser. Det ene perspektiv handler med den tyske filosof **Jürgen Habermas'** ord om kommunikativ fornuft og modernitet. Her lægges der vægt på forestillingen om det enkelte menneskes frihed og dens udfoldelse som myndig medbestemmelse, engageret dannelse og dynamisk uddannelse i institutionerne. Det andet perspektiv handler med **Max Webers** ord om den strategiske og den instrumentelle rationalitet. I denne anden opfattelse lægges der vægt på forestillingen om, at forskning og uddannelse grundlæggende skal være orienteret mod strategiske og instrumentelle mål. Det enkelte menneskes frihed og dannelse indgår ikke i dette perspektiv. Det eneste, der tæller, er om læring og uddannelse kan føre til en viden, som i sidste ende kan bidrage til udvikling af teknologi og økonomisk vækst. Det er **Helge Sanders** berygtede dictum, "fra forskning til faktura". Disse to perspektiver står over for hinanden.

Det paradoksale er imidlertid, at det kun er med udgangspunkt i det første perspektivs kommunikative fornuft, at det andet perspektivs strategiske og instrumentelle fordringer kan opfyldes. Det er kun ved at satse på friheden, at den skaberkraft kan frisættes, som skal til for at bedrive videnskab

indenfor de enkelte faglige discipliner. Man kan ikke bedrive videnskab med en 9–16-personaleidentitet.

Derfor er den demokratiske styreform fra begge perspektiver i sidste ende den bedste styreform for et universitet. Den demokratiske styreform er den eneste styreform, som virkelig kan frisætte energi, give værdighed og ansvar, skabe integration og give legitimitet i et moderne samfund. Vi taler meget om demokratiets betydning som politisk system, men i den offentlige diskussion er det endnu ikke anerkendt, at demokratiet også er en styreform, eller med et moderne udtryk 'en ledelsesform', som kan have en stor betydning i en række former for organisationer, herunder universitetet.

Demokratiet er den eneste styreform, som giver mulighed for at mobilisere alle de implicerede parter i den daglige drift i en organisation. Alle andre former for organisationer tynnes af en tiltagende udvikling af kontrol- og overvågningssystemer. De bruges sjældent til noget, fordi de som regel i sig selv er meningsløse; de tjener derfor først og fremmest som instrumenter, der skal disciplinere de implicerede parter. **Michel Foucault** i en nøddeskal. Det er ikke de mange på universitetet, som er det store problem. Det er ikke masseuniversitetet i sig selv, som er problemet. Det store problem er, at den hierarkiske organisation ikke kan skabe den dynamik og begejstring, som er nødvendig for, at de mange tager ansvar for organisationen og lægger deres energi i at opretholde den.

Hermed når vi som afslutning frem til tidsåndens slående argument, som måske kan overbevise der, hvor de fornuftige argumenter slipper op: Pengene og økonomien. Demokrati kan betale sig! Vi ville få et langt billigere universitet, fordi alle implicerede parter giver meget mere af deres energi og engagement på et demokratisk universitet. Samfundsrelevansen er i top, forskningen bliver habil i forhold til ressourcerne, studenterne bliver mere engagerede, det teknisk-administrative personale bliver bedre integreret. Der mangler ikke argumenter. Alt sammen for færre penge. Bedre kan det ikke være.

Øjvind Larsen, lektor i filosofi og sociologi med speciale i etik og politisk filosofi, Institut for Ledelse, Politik og Filosofi, CBS.

Essayet er et sammendrag af artikel i temanummer i tidsskriftet SOCIAL KRITIK: "Universitetet mellem retorik og realiteter".

Hvornår er studerende tilfredse?

Tilfredshedsundersøgelser giver ikke retvisende billede og infantiliserer de studerende. Og så øver de tilmed et ødelæggende pres på undervisningen og på lærerne, mener sociologiprofessor Frank Furedi

Noget af det mest iøjnefaldende ved et meget centraliseret uddannelsessystem som det britiske er, at indførelsen af nye målsætninger og ændringer ved kvalitetssikringsapparatet kan få ret dramatiske virkninger i løbet af ganske kort tid. Da den engelske regering i 2005 oprettede tilfredshedsundersøgelsen **National Student Survey (NNS, hvor de studerende skal evaluere deres uddannelsesforløb, red.)**, var det et fåtal iblandt os, der forestillede sig, at det allerede få år senere ville kræve sin helt egen hær af kvalitetssikrende evalueringsofficerer at implementere initiativet og holde det kørende. På det tidspunkt anså man NSS for at være en temmelig harmløs PR-øvelse, der kun ville få begrænset betydning for vores virke. Det er usandsynligt, at selv dem, der i sin tid talte for, forventede, at NSS skulle få sit eget liv og vise sig som en af de væsentligste påvirkninger af det, vi foretager os på vores universiteter.

Tilfredshedsundersøgelse:

I den engelske Labourregerings hvidbog 2003 om de videregående uddannelsers fremtid blev det foreslået, at gøre de studerende til "intelligente kunder" via indførelse i 2005 af en årlig national tilfredshedsundersøgelse, NSSD, om undervisningens kvalitet.

De febrilske kæder af e-mails, der fylder vores indbakker og indtrængende opfordrer os til at være efter de studerende for at få dem til at udfylde spørgeskemaet online, minder os om, at det igen er "den tid på året". Det årlige ritual med at forklare de studerende, hvor vigtigt det er at udfylde skemaet, er nu lige rundt om hjørnet, og overalt bliver universitetslærerne mindet om, at vi skal vise os fra den gode side til vore institutioners fordel. Ligeledes modtager de studerende et hav af e-mails, der fortæller dem, hvor væsentligt det er at give sin mening til kende, og at de oven i købet kan vinde "fantastiske præmier!" ved at gøre det. Nogle universiteter afholder særlige NSS-uger og bruger betydelige ressourcer på PR-kampanjer med plakater, postkort, fladskærme, foredrag og online-konkurrencer. Sommetider er det, som om man bruger

lige så meget tid på at bekymre sig om, hvad de studerende synes, som de studerende selv bruger på at bekymre sig om deres karakterer.

En "kvalitetssikringsmedarbejder" har forklaret mig, at det er altafgørende at være på forkant. Det er åbenbart sådan, at de tidlige respondenter er mere positive end de mere langsomme, som er blevet godt og grundigt trætte af, at deres i stigende grad desperate lærere har været efter dem i ugevis. Men han havde også en smart løsning på det. Således skitserede han en handlingsplan, der omfatter besøg i undervisningslokalerne, små bestiklinger (kuponer, kaffekrus, chokolade) samt telefonopringninger. Da han kunne se, at jeg forholdt mig temmelig skeptisk over for disse oplysninger, blev han lidt sur: "Ved du slet ikke, at man har tænkt sig at bruge undersøgelsen i fordelingen af midler – og til at uddøle sanktioner?"

Det ser ud til, at det strategiske mål, der hedder "at være på forkant" med undersøgelsen, går igen på landets universiteter. En nyansat lektor i social videnskab, som har været så uheldig at blive belemret med det ansvar at være sit instituts NSS-koordinator, oplyser mig om det aftagende udbyttes lov. Ifølge hendes egen analyse undlader 30-35 procent af de studerende at reagere på opfordringen til at udfylde onlineskemaet i kampagnens første uger. Til sidst går de fleste dog med til det, men kun "for at lærerne skal holde op med at plage om det". Men hun har på fornemmelsen, at nogle af disse studerende hævner sig ved at tildele instituttet lavere karakterer.

For mange af dem, der er involveret i NSS, stiller projektet store krav til deres tid. De føler sig presset til at sikre, at deltagelsesprocenten er høj. På nogle af de nye universiteter belønner man de institutter, der kan fremvise de højeste deltagelsesrater, med økonomiske bonusser. Modsat må de, der ikke magter at opfylde målsætningen, stå skoleret for ledelsen.

Det virkelig slående er dog, at NSS påvirker universitetet langt ud over den årlige kampagne, der skal få de studerende til at deltage. Ideen om, at man står og falder med NSS, er efterhånden godt internaliseret, især hos de nyansatte. Således fortalte en ung lektor mig, at hun til at begynde med var "mållos" over, hvor meget man på hendes universitet vægtede NSS. I løbet af hendes

første 18 måneder i stillingen er hun to gange blevet bedt om at omstrukturere sit modul for at tilfredsstille de studendes ønsker. Selv om hun i første ombæring var skeptisk over for, om det nu var fornuftigt, accepterer hun nu, at der ikke er andet for end at tage det til sig. Efter flere møder og diskussioner med kolleger på instituttet er hun nu helt på det rene med, at hendes institutions renommé i den grad afhænger af de studendes tilfredshed med deres uddannelser.

“I bedste fald giver NSS et fingerpeg om, hvorvidt de studerende synes godt om at gå på universitetet.

Der er noget ved NSS, som er dybt grænseoverskridende og ødelæggende, og som gør, at øvelsen adskiller sig fra andre evalueringstiltag. Efter at evalueringskulturen har konsolideret sig som en del af universitetslivet, er der talrige eksempler på kvalitetsikringsinitiativer, som fokuserer på undervisning og forskning såvel som på evalueringer af institutionen som en helhed. Instrumenter som f.eks. den gamle research assessment exercise (RAE – **den nationale forskningsevaluering**) har haft en betydelig indflydelse på forskningen og kvaliteten af det akademiske arbejdsliv. Der er vist ingen tvivl om, at RAE i det store og hele indvirkede negativt på forskningen. Hovedresultatet har været en væsentligt øget mængde papirarbejde og et stort og stigende antal formålsløse publikationer. Men selv om RAE virkede stærkt desorienterende og øgede vores arbejdsbyrde betragteligt, var det mest på overfladen, at vi blev ramt.

Derimod sigter NSS på at ændre selve vores akademiske hverdag. Opfordringen til at højne de studendes tilfredshed omfatter et uudtalt krav om at ændre på vores akademiske identitet og adfærd. Til forskel for tidligere evalueringstiltag nøjes NSS ikke med at kræve accountability: den udgør en direkte udfordring mod selve vores identitet som forskere. Den rummer en stærkt ødelæggende kraft, som gør uddannelse og akademisk virke underlagt i forhold til et vilkårligt krav om tilfredshed blandt studerende.

Et utal af kolleger har helt berettiget indvendt, at evalueringen af de studendes

oplevelse af deres uddannelser er særdeles fejlbehæftet. De fleste erkender, at de studerendes tilfredshed ikke er nogen præcis målestok i forhold til uddannelsernes kvalitet. Spørgeskemaerne giver ikke noget kvalitativt indblik i de studerendes oplevelser. Deres svar kan ikke siges at udgøre et gyldigt udsagn om standarder i undervisning – videnskabelighed eller intellektuel udvikling, til gengæld er de afslørende i forhold til de forskellige studentergruppers subjektive tilbøjeligheder. Således tyder det på, at kvindelige studerende er mere positive over for universitetet end deres mandlige medstuderende. De mere modne studerende plejer at være mere tilfredse end de unge, og etniske grupper er mindre positive end hvide.

Set fra en sociologisk synsvinkel siger resultaterne mere om holdningerne blandt forskellige grupper af studerende over for verden generelt end om deres oplevelser af studietiden. I bedste fald giver NSS et fingerpeg med hensyn til, hvorvidt de studerende synes godt om at gå på universitetet. Men det er forståeligt nok en kilde til irritation hos mange universitetslærere, at den slags subjektive evalueringer helt rutinemæssigt udlægges som udsagn om uddannelsens kvalitet.

Det store problem med NSS er ikke, at den kan fejlrepræsentere en institutions styrker og mangler over for omverdenen, men derimod den ødelæggende virkning internt på universitetet. Den nuværende tvangstanke vedrørende de studerendes oplevelser får den uundgåelige konsekvens, at man bliver defensiv med hensyn til at udbyde nye uddannelser.

Der er så meget på universitetet, der efterhånden underordnes nødvendigheden af at kunne fremvise tilfredse studerende, at det uvægerligt fører til den omvendte verden, når det gælder lærerens autoritet over for den studerendes. Det vigtige, når man måler kvalitet, er således ikke lærerens vurdering, men de studerendes. Spørgsmålet om "hvad de studerende vil have" går meget ofte forud for "hvad de studerende har brug for". Nødvendigheden af at give de studerende det, de vil have, kommer mest dramatisk til udtryk i ændringerne ved bedømmelses- og evalueringssystemerne. Progressive (dvs. slappe) retningslinjer for bedømmelse af de studerendes arbejde samt regelmæssige joviale kommentarer vedrørende essays, uanset hvor dårlige disse måtte være, er nu en integreret del af livet for mange lærere ved mindre selvbevidste institutioner.



Engang stod seriøse akademikere sammen om, at det, de studerende vil have, ikke altid er det samme som det, de studerende har brug for. Den, som lufter dette synspunkt nu om dage, kan forvente spot, hån og latterliggørelse samt at blive anklaget for at være en verdensfjern og elitær snob.

Men det mest ødelæggende ved NSS er formentlig det, at vi nu er begyndt at lefle for de studerende. Den officielle holdning over for kritik og klager er, at vi lover at gøre "oplevelsen" bedre. Det kan man f.eks. gøre ved at sænke standarden og gøre livet mindre kompliceret – og mindre udfordrende – for de studerende. Der skal ikke meget mere end en håndfuld studerende til at klage over undervisningsmaterialer, før ledelsen føler sig tilstrækkeligt provokeret til at bede underviserne om at tage sig sammen og levere flere resurser (noter, tekster, modelbesvarelser), således at de studerende kan skånes for at skulle en tur på biblioteket eller møde op ved en forelæsning. En af mine kolleger udtaler i al fortrolighed: "Jeg kan ikke lade være med at føle, at vi ligefrem opfordrer de studerende til at opfatte sig selv som børn."

“ Men det mest ødelæggende ved NSS er formentlig det, at vi nu er begyndt at lefle for de studerende.

Den samlede effekt af alle disse små modifikationer er, at man gradvist underminerer forskellen mellem skoleelev og universitetsstuderende. Den undervisningsmodel, der langsomt vinder indpas på universiteterne, indebærer, at de studerende betragtes som biologisk modne skoleelever, som kræver konstant pasning og vejledning. Ideen om en universitetsstuderende som en person, der i hvert fald en del af tiden engagerer sig selvstændigt i et studium, betvivles

implicit og ofte eksplicit i den nuværende praksis.

Det første år på universitetet skal være en overgangsfase – et indslusningsår – som skal være organiseret på samme måde som et standardiseret skoleskema.

Hvor universitetsuddannelse opfattes som en fortsættelse af skolen, opleves mange af de aktiviteter, der er forbundet med akademisk uddannelse og læring som negative indslag i studietiden. Beaumont har kaldt det "uforsvarligt", at man nægter at tage imod opgavekladder fra førsteårsstuderende. Set fra en 14-årig skoleelevs perspektiv er hans forargelse forståelig, men fra en akademisk synsvinkel er det helt på sin plads at bede en førsteårsstuderende om at begå et essay. Som en ivrig tilhænger af denne "uforsvarlige" praksis, er jeg nået til den konklusion, at det er langt bedre at drøfte opgavens emne med de studerende og derefter give dem et lille skub i retningen af biblioteket, end at kortslutte læringsprocessen ved at diskutere kladder. Det er langt bedre i en alder af 18 år at blive stillet over for en intellektuel udfordring, end at man nøjes med at give dem smileys for symbolske forsøg.

I konteksten af det akademiske studium forekommer selve formuleringen "de studerendes tilfredshed" at være irrationel. Det er den, fordi de studerende har brug for at blive sat under pres intellektuelt, ligesom de skal udfordres således, at de oplever problemløsningsintensitet. I sin seneste bog *What Are Universities For?* fremfører **Stefan Collini** det synspunkt, at den slags tilgang ikke altid giver gode oplevelser. Det er ikke usædvanligt, at den, der kommer til kort i en sokratisk dialog, føler sig provokeret og ked af det. I dag ville den gamle filosof formentlig ikke klare sig særlig godt i en tilfredshedsundersøgelse. Det spørgsmål, vi derfor bør stille, er: "Skal de studerendes tilfredshed være en central målsætning i universitetsuddannelsen?" Hvis vi gerne vil udvikle et stimulerende og kreativt akademisk miljø, må svaret være et rungende nej. Det øjeblik, de studerende opfordres til at betragte deres studieoplevelse som værende væsentligere end deres akademiske uddannelse, bliver deres intellektuelle udvikling tilsvarende kompromitteret.

Frank Furedi er professor i sociologi ved University of Kent

Kilde: *Times Higher Education* 08-03-2012 i *Martin Aitkens oversættelse*

USA's afsmitning på

Vil Obamas vision om videregående uddannelse vinde valget overfor de ærke-konservative kræfter, som kalder ham en snob? Og påvirker USA de europæiske lande eller er det omvendt, spørger Alan Ryan

Når man fra sit sikre tilholdssted på den anden side af Atlanten ser på det store ståhej, der er kommet i kølvandet på udnævnelsen af Les Ebdon som ny direktør for Storbritanniens **Office for Fair Access** (*offentlig myndighed, der skal sørge for, at universiteterne arbejder for lige adgang til uddannelserne, red.*), føler man sig ganske godt underholdt. Som sædvanlig siger det en hel del om, hvordan amerikansk og britisk uddannelsespolitik ligner og adskiller sig fra hinanden. Den amerikanske debat om adgang til uddannelserne er for nylig blevet vakt til live af Rick Santorum, den mest konservative af de tilbageværende kandidater til Republikanernes nominering som præsidentkandidat og en mere ugenert populist end Ebdon.

Barack Obamas ønske om, at alle amerikanere skal have mulighed for at få en universitetsuddannelse, er, siger Santorum, en holdning, der afslører Obama som en snob, og som atter viser, at præsidenten er ude af trit med rigtige amerikanere. Der er masser af ordentlige mennesker i USA, som ikke kunne drømme om at sende deres børn på universitetet, al den stund de blot vil blive korrumpet af venstreorienterede lærere.

Santorum er troende katolik, som gerne ser, at aborten bliver ulovliggjort, også i tilfælde af voldtægt, incest og alvorlige fosterskader, men som tillige er ved at blive kendt for at undervise sine egne syv børn derhjemme – og samtidig modtage lige knap en kvart million kroner om året fra sin lokale skoleforvaltning for at dække omkostningerne. På dette punkt ligner USA og Storbritannien hinanden: Mange mener, at en videregående uddannelse er spild af tid, dog altid for de andres børn, aldrig deres egne.

Obama står til gengæld foran et præsidentvalg, han kommer til at vinde, hvis arbejdsløsheden falder, og tabe, hvis den stiger, og han ved så godt som alle andre, at netop de tal varierer (præcis som i Storbritannien) alt efter uddannelsesniveau. For tiden ligger arbejdsløsheden på omkring de 5 procent for dem, der har en universitetsuddannelse, det dobbelte for dem, der har en gymnasieuddannelse, og det tredobbelte for dem, der ikke har en sådan. Således synes det rimeligt at antage, at der er en klar

forbindelse mellem arbejdsløshed og uddannelsesniveau: jo flere højtuddannede, jo lavere arbejdsløshed.

Men det er selvfølgelig kun én tolkning. En anden går på, at flere højtuddannede betyder, at flere akademikere vil være underbeskæftigede – de efterhånden velkendte butiksassistenten med bachelorgrad og taxachaufføreren med ph.d. En mere positiv mulighed er, at en bedre uddannet arbejdsstyrke er mere innovativ og produktiv og vil betyde, at mange kedelige og ensformige jobs vil kunne nedlægges, uden at man samtidig nedbringer den overordnede efterspørgsel efter arbejdskraft. Det er, hvad der skete med det gammeldags manuelle arbejde efter Anden Verdenskrig.

Det kunne være rart. Men samme forandring har over de sidste tre årtier ført til en udhuling af den amerikanske "middelklasse" – en nedgang i antallet af velbetalt faglært arbejde i industrien – ligesom politiske forandringer har gjort det muligt for ejere og ledere at gøre krav på to tredjedele af produktivitetens fremgang. Prisen for at redde Detroit's bilindustri er, at nye arbejdere får halvdelen af den løn, de ellers ville have fået for tyve år siden. Uden en ny politisk kurs er det svært at forestille sig, at en generel højnelse af uddannelsesniveaet i befolkningen vil kunne bidrage til at nedbringe uligheden og genoplive middelklassen.

“ På dette punkt ligner USA og Storbritannien hinanden: Mange mener, at en videregående uddannelse er spild af tid, dog altid for de andres børn, aldrig deres egne
Alan Ryan

Ligner de amerikanske forhold fremtiden for universitetsuddannelserne i Storbritannien?

Det er vist mere sandsynligt, at parterne kommer til at påvirke hinanden. Et af de mere tålelige aspekter ved det britiske system vedrørende de studerendes økonomi – som formentlig snart kommer til USA – er indførelsen af indkomstafhængige lån. I øjeblikket er USAs studenterlån mere besværlige



end almindelige lån. For eksempel kan man ikke opnå gældssanering i tilfælde af, at man må erklære sig insolvent, og ligesom med realkreditlån er det sådan, at det, man ikke betaler, bliver lagt oveni. Obama har udtalt, at de indkomstafhængige lån er på vej, og hvis Kongressen ikke bremser initiativet, kommer det til at gøre en stor forskel.

Nogle forsøg på at gøre uddannelse mere forståelig for de studerende ligner hinanden på begge sider af Atlanten. Et af de mere indlysende er at få universiteterne til at producere statistikker over dimittendernes ansættelsesmuligheder. Alene det amerikanske systems størrelse tyder på, at det bliver en svær opgave. Der er en mistanke om, at en del af årsagen til initiativet skyldes, at man gerne vil genere den mere profitorienterede sektor, hvis præstationer med hensyn til at få de studerende i arbejde omgærdes af mystik, men som har givet anledning til en hel del skrækhistorier. Men der er mange såkaldte

England

community colleges (professionshøjskoler, osv.), der kun kan fremvise pinlige tal, så hvem ved?

Der er andre områder, hvor de amerikanske vilkår slet ikke ligner de britiske. Et af Obamas initiativer med henblik på at få flere i uddannelse går ud på at gøre det nemmere at sammenligne prisen på at studere ved de forskellige institutioner. I den øverste ende af skalaen er det rimeligt ligetil at forstå: Det er hamrende dyrt, hvis man tjener nok til at betale udbudsprisen, men for dem, hvis forældre tjener mindre end ca. en halv million kroner om året, er det stort set gratis. Tjener man halvanden million kroner, koster det ca. 400.000 kr. om året. Men hvad med den lille professionshøjskole, hvor prisen for undervisning, kost og logi ligger på ca. 250.000 kr. om året? Kan man få et legat? Et nedslag i prisen? De institutioner, hvis indkomst er mest afhængige af undervisningsgebyrer, må hele tiden veje tomme pladser op mod konsekvenserne af at forlange for lidt til at dække omkostningerne. Ligesom luftfartsselskaberne er discountjunglen uigennemskuelig.

Amerikanske uddannelsesinstitutioner går i betalingsstandsning på en måde, som er helt utænkelig i Storbritannien. Det kan være hensigtsmæssigt, men det går hårdt ud over lærerne og de studerende. Det betyder, at institutionerne er mere villige til at forhandle med forældre, som er i stand til at spille det ene støtteorgan ud mod det andet. Medmindre ministerens i stigende grad byzantinske projekter omfatter nedlæggelsen af den koordinerede tilmelding, således at ansøgere kan samle på en 5-6 tilbud og derefter give sig til at afholde hollandsk auktion med hensyn til undervisningsgebyrets størrelse, kan jeg ikke forestille mig, at det er noget, som vil vise sig i Storbritannien i en overskuelig fremtid.

Alan Ryan er professor emeritus ved Oxford University. Han underviser ved Princeton University.

*Kilde: Times Higher, 08-03-2012
Oversættelse: Martin Aitken*

LÆSERBREV

DJØF-professorer uden FORSKERforum?

Dette er især henvendt til DJØF's ledelse!

Som professor organiseret i Djøf har jeg modtaget FORSKERforum i mange år, men ved årsskiftet modtog jeg det pludselig ikke længere. Jeg kan nu forstå, at det skyldes, at Djøf uden varsel vil spare 100.000 kr. på medfinansieringen af FORSKERforum. Jeg kan også forstå, at Djøfs professorgruppe i alle årene har fået bladet gratis som en slags 'prøveabonnement' (se Mogens Ove Madsen, FORSKERforum dec. 2011), betalt af Djøfs lektorgruppe m.fl. (Overenskomstforeningen). Jeg kan endelig forstå, at Djøfs gruppe af offentlige ledere – som professorgruppen hører til – IKKE vil være med til at finansiere FORSKERforum.

Er det virkelig rigtigt? Og hvorfor ikke? Hvorfor er FORSKERforum ikke

bare en del af den service, Djøf skal levere?

Det kan godt være, at vi professorer er så selvoptagne, at vi ikke behøver FORSKERforum, men det er altså en alvorlig misforståelse. Det kan også godt være, at FORSKERforum nogle gange stiller irriterende spørgsmål. Men bladet er en nødvendighed for sektoren, som kritisk modspil til en sektor, som bliver stadig mere ledelsesstyret og domineret af en ødelæggende 'tavshedskultur'. Bladet er et vigtigt medie og måske det eneste til at fortælle, hvad der virkelig foregår i vores sektor – som modspil til ledelsernes og politikernes glittede udlægninger.

Professor Flemming Ibsen, AAU

LÆSERBREV

AU: Hellige køer og hegn

Da rektor Holm-Nielsen tog afsked med den gamle formand for Aarhus Universitets bestyrelse, Jens Bigum, sagde han bl.a.: "Nu har vi slagtet de sidste hellige køer. Nu mangler vi bare at fjerne de sidste hegn."

Disse billeder om køer og hegn hentyder nok dels til den fusionsbølge udadtil, der næsten var gennemført på det tidspunkt og dels til fremtidige planer yderligere integrationer indadtil. Bl.a. AU's såkaldte Faglige Udviklingsproces, hvis omfang blev antydet i den skitse til en masterplan, der blev fremlagt 9. marts 2011, og som siden har berørt alle personalegrupper på universitetet mere eller mindre på godt og ondt.

Undervisning organiseres på een måde, og forskning organiseres på en anden med hver sin ledelse – uanset om der oftest er tale om de samme

menige personer. Her skal stordrift, matrixorganisering og tværfaglighed tilsyneladende skabe synergi og dermed bedre uddannelses- og forskningsresultater. Uanset om den enkelte forskers planer passer ind i de få overordnede, institutafgrænsede forskningsrammer, skal alle vælge sig ind på et program, hvis mål og tidshorison er noget uklare.

Er det en særlig form for forskningsfrihed, der fremmer alles engagement?

Hvis man gjorde det samme i erhvervslivet, ville det svare til, at man placerede alle medarbejdere på større virksomheder i firmaets udviklingsafdeling, men det ville man næppe.

Men dermed er de sidste hindrende hegn måske fjernet? For hvad?

Lektor John Andreasen, AU-Æstetik

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



Regeringen har besluttet, at fremtidens uddannelsessystem skal være mere fleksibelt for de studerende, og at 25 procent af en ungdomsårgang skal tage en lang videregående uddannelse. Mange flere unge skal på universitet, og det skal være lettere at skifte fra en professions- til en universitetsuddannelse.

Derfor står uddannelsessystemet overfor grundlæggende forandringer og DM vil gerne – sammen med dig – give sine anbefalinger til, hvordan det intelligent kan føres ud i livet. Vel at mærke uden at fagligheden i uddannelserne går tabt og ved at pege på, hvad der konkret skal til, for at det kan lykkes.

Kom og vær med til at drøfte udmøntningen og forudsætningerne for et mere fleksibelt uddannelsessystem og giv dine bud på, hvordan der sikres en høj faglig kvalitet i både professions- og universitetsuddannelserne.

Om konferencen:

- Formand for DM (Dansk Magisterforening) Ingrid Stage vil overrække og drøfte mulighederne i DM's anbefalinger med uddannelsesminister Morten Østergaard (R).
- Debat med de uddannelsespolitiske ordførere.
- Rundbordssamtaler med undervisere og rektorer fra universiteter og professionshøjskoler samt fra ACE (som akkrediterer uddannelser på de danske universiteter).

Se det fulde program på dm.dk/kalender

Konferencen afholdes 7. juni 2012 fra 9.00-15.00 i Operahuset i København.

Ordstyrer: Jacob Fuglsang, uddannelsesredaktør, Politiken.

Tilmeld dig konferencen senest 21. maj på dm.dk/kalender