



En leder mange menige

De menige VIP'er vil være meget langt fra institutlederen, når nye mammutinstitutter på KU og AU kommer til at bestå af 100 eller flere VIP'er.

Det kan betyde store strukturelle problemer og et ledelsestomrum, der fører til uofficielle ledelsesstrukturer og subkulturer, mener **Anne Jøker**, som er ledelsesrådgiver med speciale i offentlig ledelse.

"Man binder en masse energi på at bøvlle med uklar ledelsesmagt. Så går man og gætter på, hvem der bestemmer hvad – både ledere og medarbejdere – og det er ikke frugtbart.

Man må etablere en struktur, der tilgodeser faglige hensyn, men også hensigtsmæssig personaleledelse."

Som konsulent og underviser oplever hun jævnlige, at folk klager over usikkerhed og uafklarethed omkring ledelsesbeføjelsen, og det, mener hun, medfører et regulært ressourcospild.

"Folk er ansvarlige og søger løsninger på deres problemer. Men man risikerer, at det bliver nærmest tilfældige løsninger, hvor dem, der råber højest, sætter dagsordenen," siger hun.

Se **TEMA** s. 8-10

Ingen afløb for ph.d.'ere 3
Storproduktion af ph.d.'ere, men for få postdoc's til dem bagefter

Banegård som kontor 6
Kan forskere koncentrere sig i kontorlandskaber?

Afsporet fattigdomsdebat 12
- på uinformeret grundlag. Hvor var fattigdomsforskerne?

Medbestemmelse 14-17
- ingen problemer, sagde AC-vidner, mens uni-ledelserne pusler med nye vedtægter

Usynlige tidsrøvere 18
De menige laver masser af usynligt arbejde, som ofte ikke anerkendes af lederne

Forvalterlaget vokser 19-21
- fordi vækst giver lederen status.
PROVOKERENDE BOG

TEMA: Megainstitutter

Ledelsestomrum 8
- på storinstitutter med uklare underleder-lag

100 vip'ere som idealinstitut 10
- siger KU, som dog ikke kan forklare, hvor tallet kom fra

Skævheder mellem fag 23
Nat, sund og teknik har forskerstillingerne og får stipendiater, mens humaniora og samfundsvidenskab har studerende

Hævnens korridor 28
- fik sit navn efter litteraturprofessoren, der havde en affære med en studine. **ROMAN**



Når de få bliver mange

Amerikaneren Benjamin Ginsberg har skrevet en bog om administration på universiteterne: **“The Fall of the Faculty: The Rise of the All-Administrative University and Why It Matters”** (bogen er omtalt på s.18 i her FORSKERforum og af Alan Ryan fra University of Oxford i Times Higher Education 1. dec. 2011). Ginsberg er professor i Political Science ved Johns Hopkins University og trækker i bogen på egne erfaringer.

Der har været diskussion om opgørelsesmåder og statistikker for administrationen på universiteterne i Danmark. Ginsberg præsenterer fra USA nogle voldsomme statistikker: I perioden 1985 til 2005 steg antallet af studerende med 56 pct., VIP-ansatte med 50 pct., administratorer steg med 85 pct. og – KAPOW! – den administrative stab steg med 240 pct. Ja, ja vi ved det godt. *“Det er de andres skyld!”*.

Administrationen angiver som forklaring, at det er regeringen som kræver stadig flere opgørelser og kontroltal fra universiteterne. Som rektor Jens Oddershede bemærkede ved AC Universitetskonferencen 16. januar: *“En person i ministeriet kan spørge om mere end otte universiteter kan svare på”*. Men er det alligevel forklaringen på hele stigningen?

Ginsberg anvender prestige som forklaring. Akademisk prestige baseres på publikationer, undervisningspriser, tildeling af eksterne projektmidler og udøvelse af interessant forskning. I det forrige årtusinds Danmark skulle rektor, dekaner og institutledere tilbage til det akademiske liv og havde fortsat det job og den akademiske prestige for øje. Når det administrative bliver en levevej, så måles den administrative prestige i Ginsbergs udlægning gennem *“span-of-control”*: hvor mange underordnede har administratoren? Derfor skal dekaner have

pro-dekaner og “deanlets” og en hel sværm af administrativt ansatte. *“Ikke så meget for at de skal udføre virkeligt nyttige opgaver, men end for at højne lederens personlige prestige – og løn, for lønnen går op i takt med antallet af ansatte, de styrer”*, som det hedder i den engelske anmeldelse af bogen (Alan Ryan, THE 1. dec.). Barske ord, men er der noget om snakken også i Danmark? Som målestok for forvalternes voksende betydning bruges lønningerne, konstaterer Ginsberg.

“En person i ministeriet kan spørge om mere end otte universiteter kan svare på ...”

FORSKERforum har tidligere med flid i flere omgange præsenteret lønninger for ledere på universiteterne. I forhold til de almindelige lønninger til det videnskabelige personale (altså VIP-ansatte som fx post-doc, adjunkt, lektor, professor) forekommer lederlønningerne høje. Men i sammenligning til lederlønninger i ministerier, kommuner og private virksomheder er universiteternes ledere nok lønnet nogenlunde tilsvarende. Det er iøjefaldende at universiteternes VIP-ansatte er langt lavere lønnede og at deres lønninger yderligere stiger langsommere end ledernes. Og VIP-lønnen er også lavere og mere langsomt stigende end lønnen hos de VIP-ansattes medstuderende som er ansat i fx konsulentfirmaer eller ministerier.

Hvordan kan det lykkes universiteterne at hæve og følge med i lønningerne til topledere, viceledere og mellemledere og samtidig fastholde lønningerne for de VIP-ansatte

som udfører universiteternes kerneopgaver: forskning, undervisning og formidling? Ginsberg peger på prestige.

For godt et år siden forklarede lederen af Københavns Universitets afdeling for kommunikation og forskningsformidling vicedirektør Jasper Steen Winkel (FORSKERforum, nov. 2010 nr. 239, s. 15) at han ikke forstod skepsissen overfor udgifterne til kommunikationsafdelingen: *“Prøv at se på udgiften for ca. 80 medarbejdere i forhold til KUs samlede omsætning på 7 milliarder. Vi taler om en promille”*. En promille af 7 milliarder er 7 millioner. Da vicedirektør Winkel på samme side beskrives at modtage ca. 1 million i årlig løn er der 6 millioner tilbage til deling blandt de resterende ca. 80 kommunikationsmedarbejdere. Det holder ikke!

Citatet kunne lægge op til en diskussion omkring hovedregning som kernekompetence. Men lad os bare tage det som udtryk for en speciel type antals-blindhed. Fordi der er så mange almindelige VIP-ansatte og så – relativt trods alt – færre ansatte i en specialafdeling, bagatelliseres administrations- og ledelsesudgifterne som betydningsløse. Omvendt bliver selv små forbedringer for de VIP-ansatte ganget op til helt uoverkommeligt store beløb pga. det store antal ansatte. Men vi er alle både en del af det store antal og placeret i mindre enheder. Promille-begrundelserne nytter ikke som retfærdiggørelse.

Antals-blindhed var i gamle dage udtryk for satire. Som da den ansatte forbereder sig til samtalen med direktøren med *“Deres Excellence er altfor meget hjemme i Forretningerne, til at det ikke skulde være Dem indlysende, hvormeget vort Arbeid er forøget. Men at andrage paa en Gageforhøielse for hele Personalet, vilde være ubeskedent; jeg ønsker den kun for mit Vedkommende”* (Fritz Jürgensen, 1861). Her 150 år senere er der flere som ikke kan se komikken.

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

Redaktionens adresse: FORSKERforum, Nimbusparken 16, 2000 Frederiksberg, Telefon: 38 15 66 33, Fax: 38 15 66 32. Bladets oplag er 7.500 ekspl. og udkommer 9 gange om året, den første uge i hver måned. **Øvrige adresser:** DM, Nimbusparken 16, 2000 Frederiksberg, Tlf. 38 15 66 00. DJØF, Gothersgade 133, PB 2126, 1015 Kbh. K, Tlf. 33 95 97 00. Pharmadanmark, Rygaards Allé 1, 2900 Hellerup, Tlf. 39 46 36 00. **Fotos:** Signe Alvarez (hvor ikke andre er nævnt) **Grafisk Produktion:** www.preducation.dk **Tryk:** Green Graphic ApS.

Næste deadline: 18. februar 2012.



Ubalance mellem ph.d.er og postdocer?

Masseproduktion af ph.d.ere giver afløbsproblem: Der mangler postdoc-stillinger til de unge

I Danmark indskrives der 2500 ph.d.ere og der uddannes flere end 2.000 ph.d.ere om året – dobbelt så mange som for otte år siden. Men mange får en ph.d.-grad uden at have videre karrieremulighed, fx i form af postdocer.

Arbejdsløsheden blandt nyuddannede ph.d.ere er hastigt voksende, og derfor mener AC – der er paraply for de akademiske fagforeninger – at der uddannes for mange ph.d.ere. I ACs optik handler det om, at mange går ud i arbejdsløshed eller er overkvalificerede på arbejdsmarked – og at ressourcerne kunne bruges bedre i forskningssystemet:

”Vi skal skrue ambitionerne tilbage igen og indse, at 2.400 ph.d.ere om året måske lige er højt nok i forhold til de økonomiske vilkår, vi lever under i øjeblikket. Der er ikke nok vækst, og derfor er det ikke en fornuftig investering”, forklarer **AC-formand Erik Jylling**.

I forskningsråds-systemet genkender man, at der udklækkes mange ph.d.ere, men her ser man mere problemet som at der mangler aftræksmuligheder, når de er færdige, konstaterer formanden for Det Frie Forskningsråd, som modtager mange postdoc-ansøgninger:

”Der uddannes mange ph.d.ere og systemet bør give mulighed for, at de kvalificerede ph.d.-kandidater kan fortsætte karrieren”, siger **Jens Chr. Djurhuus**. ”Der er et problem. En meget stor del af de penge, der i 2010 bruges til forskning i den offentlige sektor, går til at uddanne ph.d.ere. Så kan det ikke nytte, at der ikke gøres mere for deres videre karrieremuligheder”.

Forskningsrådene: Mange ansøgere til postdoc-stipendier

Det Frie Forskningsråd mærker presset på postdoc-stillingen, for man får rigtig mange ansøgere. For at dække noget af behovet for postdoc-forløb bruger Frie Forskningsråd en meget stor andel af sine bevillinger på

postdoc-stipendier. Det svarer populært sagt til 150-200 forløb (1-2-3 årige), fordelt mellem de fem faglige forskningsråd. Senest har rådet i 2011 bevilget 45 millionbevillinger til unge forskere samt 33 millionbevillinger til unge forskningsledere (Sapere Aude-programmet) ”Forskningsrådene tager det tunge læs med at ekspedere talentfulde ph.d.ere videre i karrieren, men det er langtfra nok, når systemet altså har fordoblet forskeruddannelsen 2003-2011”, forklarer formand Djurhuus.

AC-formanden antyder, at hvis der skrues ned for ph.d.-antallet, så bliver der plads til at finansiere flere postdocer. Men den kobling vil rådsformand Djurhuus ikke være med på:

”Jeg har ikke belæg for at sige, at der uddannes for mange ph.d.ere, dvs. at kvaliteten ikke er høj nok eller at der ikke er brug for dem. Det er jo sådan, at 60 pct. havner i industrien, og så må man jo spørge industrien, om ph.d.erne er overkvalificerede?”

Rådsformand: Ikke samme lagkage

Forskningspolitikere vil sige, at ph.d.erne og postdocerne er forbundne kar, idet bevillingerne kommer fra samme lagkage, dvs. at skal

den ene have mere, så får den anden mindre?

”Jeg opfatter det ikke som en lagkage af given størrelse. Jeg taler for, at lagkagen bliver større, så nye penge giver plads til flere postdocer. Jeg argumenterer for det samfundsøkonomisk fornuftige i at investere mere i forskning; flere højtuddannede forskere tjener sig selv ind i den anden ende. Politikerne bør overveje med sig selv, hvordan man – ud fra en globaliseret synsvinkel – vil opnå danske konkurrencefordele”.

Lige nu tyder uni-ministerens udtalelser på, at sektoren skal være glad for at bevare det nuværende bevillingsniveau: I det lys lyder Djurhuus udmelding konfliktsky, nemlig at han ikke vil tage stilling til, at skal nogle have mere, så går det fra nogle andre?

”Det kan da godt være. Det er en forskningspolitisk prioritering. Men som sagt: Du taler om en kage af en bestemt størrelse. Jeg taler om, at der er potentiale i at gøre kagen større ...”

jø

TABEL. Hovedområdefordeling på postdoc-stipendier i forskningsrådene, på ph.d.-stipendier og på studerende på universitetet i 2010

Område	postdoc-stip	ph.d.-stip.	Års-studerende
Naturvid.	30 pct.	27 pct.	14 pct.
Sundhed	25	28	10
Teknik	20	25	11
Samfund	12	11	36
Kultur/hum	13	8	26
Totalantal	150	2.592	80.000

(Kilde: Årsstuderende og forskerandel FL2012 §19.2. Ph.d.-stipendiefordeling: UBST 1998-2010)

Ny rektor på CBS



(Foto: CBS-Observatør)

Per Holten-Andersen, ny CBS-rector, lægger op til kontinuitet og arbejdsro. Han kommer fra job som eks-rector ved KVL og eks-dekan ved KU-LIFE (som nu fusioneres sammen med KU-nat.). Frygt for at Holten lægger ud med storstilede planer i forlængelse af den fyrede rektor Johan Roos' kiksede topstyring og reformstrategier blev beroliget, da den nye rektor holdt nytårskur d. 12. januar (foto).

- og fyret rektor i nyt job

CBS' bestyrelse fyrede i april 2011 rektor Johan Roos efter at hans strategireform og topstyrede ledelsesform var blevet for meget for de ansatte og for mange mellemledere. Men det har ikke afholdt bestyrelsen på Jönköping Business School (JIBS) fra at udnævne ham som ny dekan og adm.dirrektør fra 1. januar.

Roos' nye arbejdsgiver fortæller om hans CBS-meritter, at han "på CBS stod bag en stor strategireform" (JIBS hjemmeside). Han skal fungere som professor inden for Business Administration med særligt fokus på strategi, idet hans kernekompetencer er strategiske ledelsesprocesser i alliance,

vidensmanagement og strategiudformning.

Blandt dem, som har udvalgt ham, var eks-dekan Agneta Bladh (herhjemme kendt formand for den danske Uni-Evaluering 2009).



Ombudsmanden om fyrede filosoffer på DPU

Må et institut plukke et bestemt fagligt felt ud, når der skal fyres – eller skal instituttet vurdere alle medarbejdere for at se, hvem der bedst kan undværes?

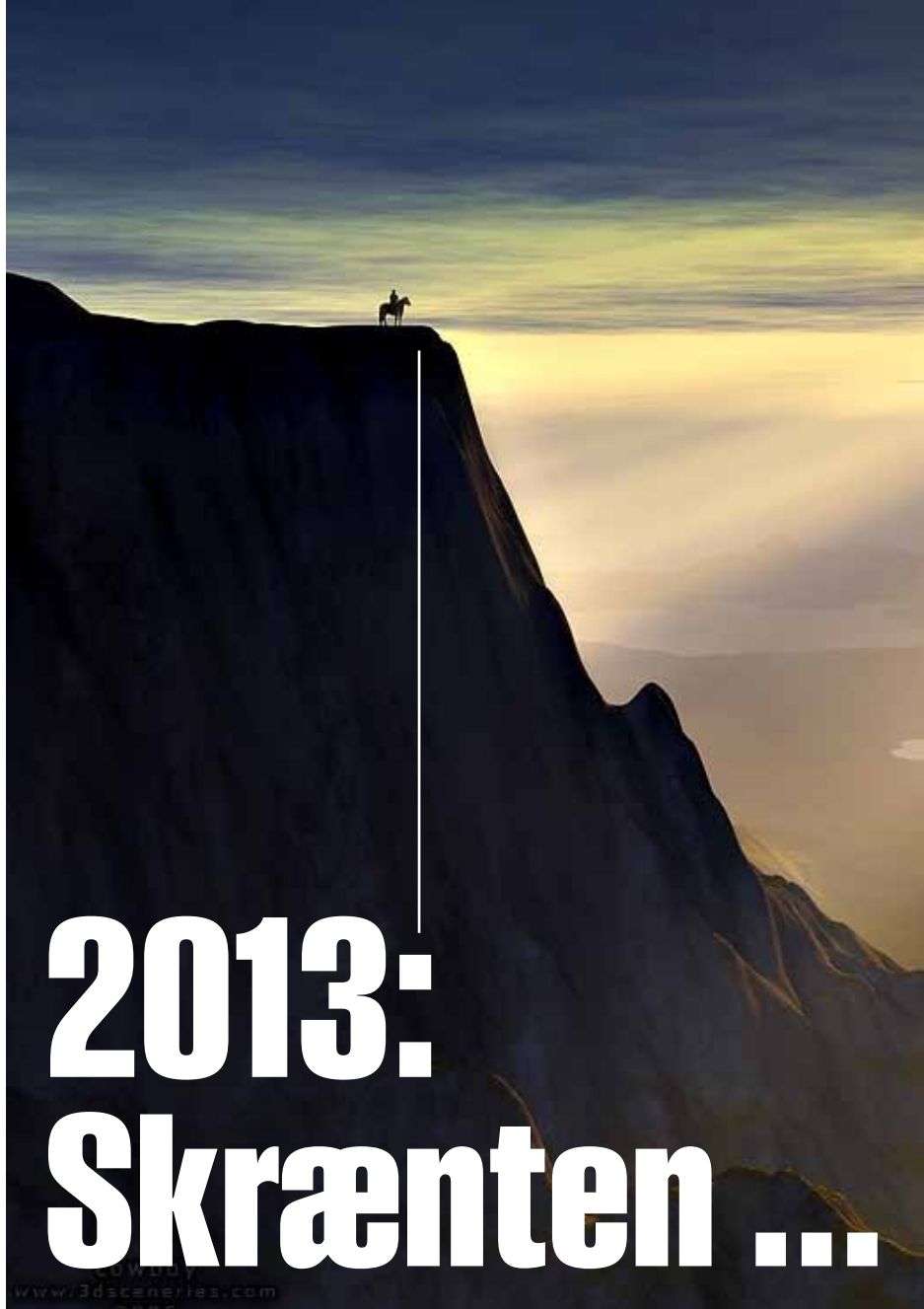
Sådan lyder det principielle spørgsmål i den turbulente sag om de filosoffer, som blev fyret på DPU i foråret sidste år. Filosofferne klagede over, at de som faggruppe var udsat for negativ særbehandling, for de blev udvalgt som eneste fyringsgruppe, hvorved der ikke skete en bred vurdering af, hvem DPU bedst kunne undvære: "Ved at fokusere på en bestemt gruppe af medarbejdere, afskærmes andre grupper fra vurdering..."

Filosofferne fik i første omgang afvist deres klage hos Videnskabsministeriet (1. juni 2011). Nu har Ombudsmanden (6. jan.) givet ministeriet en over næsen for at undlade at besvare klagepunktet tilfredsstillende. Ministeriets jurister er nu pålagt at "tage udtrykkelig stilling" til klagepunktet.

Folkeskolelærere på uni

Politikerne skal stoppe detailstyringen af læreruddannelserne. De studerende skal fremover leve op til en række konkrete kompetencemål. Adgangskravene skal hæves, så der i praksis bliver adgangsbe-grænsning. Sådan lyder anbefalingerne i en følgegrupperapport om læreruddannelserne. Reformen af læreruddannelsen i 2007 har ikke givet læreruddannelsen det ønskede faglige løft og liniefagsbehov er ikke opfyldt. Derfor må læreruddannelsen bør ændres radikalt lyder det i 18 konkrete anbefalinger.

Der er iboende strukturkonflikter indbygget i anbefalingerne. På den ene skal professionshøjskolerne skal have friere rammer til at disponere uddannelsen. På den anden side skal uddannelsen i højere grad være forskningsbaseret. Skellet mellem universiteterne og professionshøjskolerne skal nedbrydes, så der kommer mere forskning ind i læreruddannelsen på professionshøjskolerne, men herfra er der ikke så langt til at overføre læreruddannelserne til universiteterne – sød musik i Aarhus' ledelse, der indtil nu har fået blokeret oprettelsen af en læreruddannelse.



2013: Skrænten ...

2013 kan blive et rædselsår for universiteterne. Først fordi man først får økonomisk klarhed over rammerne i december. Men værst fordi der lurder en større nedskæring, som i uni-ledelserne kaldes "skrænten".

Et stort bevillingsfald truer, men samlet set bliver det måske på 1000 mio. kr. og det er mange stillinger – og fyringer.

Det handler om mindst 420 mio. på forskningssiden, bekræftet af uni-minister Morten Østergaard. (Beløbet bliver dog større, hvis regeringen ikke bruger den resterende globaliseringspulje på forskning, men også smører den ud på andre formål, som regeringen også har lovet penge til).

Men værre er måske, at universiteterne står til at miste mindst 750 mio. til undervisningen. (Det handler om, at taksameteret for 90.000 studerende sættes ned med 6000 kr. pr. stk. hvilket giver et minus på 500 mio. Samtidig er universiteterne pålagt administrative besparelser på undervisning på 254 mio.).

Ministeren vil ikke love noget ...

Universiteterne presser på: "Vi må appellere til politikerne om, at der hurtigst muligt skabes klarhed om finansieringen med en aftale, der rækker flere år frem. Vi skal lave de første budgetoverslag for 2013 allerede inden påske, så det går ikke, at vi først ved noget efter finanslovsforhandlingerne sidst på året", sagde **universitetsdirektør Jørgen Honoré** på AC's universitetskonference i januar.

Minister Østergaard (Rad.) gav et slags svar: "Jeg anerkender, at der er økonomisk uklarhed om universiteternes økonomi i 2013. Den nye regering har arvet et problem. Politisk er der imidlertid et større økonomisk kludtæppe, som skal sættes sammen – med skatte- og arbejdsmarkedsreformer – før der kan disponeres. Det sker på bedste beskub. Jeg kan altså ikke love universiteterne en afklaring før i december, i sammenhæng med finansloven ...".

Tre universiteter dumpet i kvalitetstest

Det er især på Aarhus Universitet, RUC og CBS, at uddannelser ikke har levet op til kvalitetsstandarder, idet de er blevet erklæret "betinget positive" efter akkrediteringsbedømmelse.

Bedømmelserne 2008-11 har **rigsrevisor Henrik Otbo** brugt til at konkludere, at på tre universiteter er der uddannelser, som har en utilfredsstillende eller kun delvis tilfredsstillende "løbende intern kvalitetssikring".

Det beretter rigsrevisor efter at Rigsrevisionen har modtaget redegørelser fra de 8 universiteter, suppleret med analysen med Akkrediteringsrådet ACE-Denmarks vurdering (i perioden 2010-11). Rigsrevisors beretning læner sig i høj grad op af akkrediteringsinstitutionen ACE-Denmarks vurdering af 132 akkrediterede uddannelser, hvoraf 55 pct. får karakteren tilfredsstillende, mens 45 pct. får alarmerende bedømmelser som "delvist tilfredsstillende eller ikke-tilfredsstillende" (ACE: 'Betinget positiv').

Den negative bedømmelse af de tre universiteter stammer fra et databaseudtræk fra Akkrediteringsrådet. Det fortæller dog kun om bedømmelse på to af akkrediteringsinstitutionens fem kriterier, nemlig om behovsanalysen (relevanskriteriet) samt om der sker "løbende intern kvalitetssikring".

Oversigten viser i øvrigt, at kun fire uddannelser – 2 fra CBS og 2 fra RUC – var "ikke-tilfredsstillende" på både behovskriteriet og kvalitetskriteriet.

Forskerkontor i kontorland

AAU's københavner-campus samles i Nokias gamle hovedkvarter i Sydhavnen – i kontorlandskaber.

Forskerne spørger, om de kan koncentrere sig på en banegård

”Hvordan har de tænkt sig, at vi skal lave verdensklasseforskning i storrumskontorer?”

Dette spørgsmål går lektor Lars Brodersen og flere af hans kolleger og stiller sig selv i øjeblikket, efter det er kommet frem, at de med en vis sandsynlighed kommer til at bytte enkeltmandskontorerne ud med et skrivebord i et kontorlandskab.

Det sker, når Aalborg Universitets københavner-campus rykker ind i Nokias tidligere erhvervsdomicil i Københavns sydhavn, tæt på Sjællandsbroen. Her vil man skabe et ”integreret lærings-, forsknings- og erhvervsmiljø”, idet tanken er at bygningen også skal huse virksomheder, som AAU kan have forsknings samarbejder med.

Men set ud fra den enkelte forskers side er valget af Nokia-huset specielt. De tidligere Nokia-medarbejdere sad nemlig ikke på små kontorer, men fordelte sig i store, åbne kontorlandskaber, og det kommer AAU's ”københavnere” altså også til at gøre.

”Vi flytter til nogle meget inspirerende og spændende omgivelser, som Nokia har bygget til, at deres ingeniører skal mødes og inspireres af hinanden og udvikle ny teknologi - kort sagt: at mennesker skal mødes og inspireres. Det betyder, at de fleste medarbejdere skal sidde, nu er indrettet som storrumskontorer. Og vi starter med at flytte ind i huset, som det er tænkt”, fortæller **Lene Lange**, som er forskningsdirektør og leder af Aalborg Universitets Campus i København.

Forskerne: En banegård?

At skulle flytte tæt på centrum i en moderne bygning med hav(ne)udsigt, lyder ganske godt i ørene på medarbejderne. Men det gør det til gengæld ikke, at man nu ikke kan sidde alene i eget kontor med sit læse- og skrivearbejde.

”Umiddelbart lyder det aldeles ubehageligt. Vores arbejdsform kræver jo dyb koncentration, og bliver man forstyrret i det, siger al erfaring at det tager et kvarters tid, før man vender tilbage, hvor man kom fra”, siger **Finn Verner Jensen**, professor ved Institut for Datalogi og DM-tillidsrepræsentant.

Samme reaktion kommer fra **Lars Brodersen**, lektor på Institut for Planlægning.

”Nogle synes, det er helt fantastisk. Men langt de fleste er bekymrede. Alle, der har siddet i storrumslokaler ved, at det mest minder

om en banegård fredag kl. 16, og hvordan skal man bedrive verdensklasseforskning i sådan et miljø?” siger Brodersen,

Han hører selv til de bekymrede.

”Jeg har det meget skidt med det. Al erfaring siger, at storrumskontorer er enormt hyggeligt, men skidt for effektivitet og arbejdsmiljø.”

Selvom både Finn Verner Jensen og Lars Brodersen sidder i samarbejdsudvalget på Det Teknisk-Naturvidenskabelige Fakultet, er der ingen af dem, der kender til planerne om storrumslokaler, da FORSKERforum ringer for at få deres kommentar. Kun Lars Brodersen har hørt om det på rygteplan. Og det er ikke et informationsniveau, han er imponeret af.

”Nej. Det er ikke tilfredsstillende. Rygter er altid skidt.”



Alle, der har siddet i storrumslokaler ved, at det mest minder om en banegård fredag kl. 16, og hvordan skal man bedrive verdensklasseforskning i sådan et miljø?”

Lars Brodersen

Arbejdsmiljøkonsulenter i baghånden

Lene Lange forklarer den manglende information med, at den endelige tilladelse til flytningen først netop er kommet i hus.

”Det har været en fantastisk omhyggelig forberedelsesproces, og på AAU-Cph gør vi meget ud af at være medinddragende; men vi har jo først fået endelig OK til at flytte for to dage siden, så selve den brede proces blandt medarbejderne skal først rigtig starte nu”, siger hun.

Hun fortæller også, at der vil blive mulighed for løbende justeringer, efterhånden som man gør sig erfaringer om, hvordan de nye lokaler fungerer.

”Vi har lovet hinanden, at vi ikke vil have forudfattede meninger, og i stedet bruge kræfterne på at finde ud af, hvad der passer os bedst. Det samlende organ på AAU-Cph er et campusråd, hvor der sidder repræsentanter for de studerende og TAP og en repræsentant for hvert institut i organisationen, og der diskuterer vi sådanne emner. Tanken er også, at det er institutterne og deres personale, der selv skal indrette det areal, de skal sidde i.



Der bliver flot havneud

Beslutningerne om indretning træffes således så tæt på medarbejderne som muligt. Vi stiller så arbejdsmiljøkonsulenter til rådighed og folk, der har forstand på indretning af den slags lokaler,” siger Lange.

Penge til ombygning?

Hvis tingene ikke fungerer, er der så penge til at lave det om?

”Vi kommer ikke til at finde ud af, at det ikke fungerer. Vi arbejder løbende på det, så det bliver godt. Vi tager hånd om lokalerne med respekt for, at der skal være de motive-rende rammer.”

Så der vil i givet fald være råd til at bygge flere enkeltrum?

”AAU lige nu har en fornuftig økonomi, så der vil være mulighed for ændringer. Vi vil følge udviklingen nøje og seriøst overveje at justere hvis der i praksis opstår uhensigtsmæssigheder.”

Hun fastslår, at storrumskontorerne ikke har været en målsætning i sig selv. Men Nokia-bygningen viste sig som et ideelt svar på københavner-campusens søgning efter bedre lokaliteter.

”Valget af bygningen er ikke, fordi vi synes folk skal sættes i storrums. Vi gik efter

Talestøj har negativ effekt



Udsigt for medarbejderne på AAU-Cph i Nokias gamle hovedkontor i Sydhavnen, men det bliver i storrumslokaler, som ikke alle ser frem til.

bedre rammer til studie-, forsknings- og innovationsmiljøet, og så vil vi gerne skabe et miljø, hvor man inspirerer hinanden på tværs - også af fagfelter, fakulteter og virksomheder. Jeg tror for eksempel, at mange ph.d.-studerende vil synes det er spændende at sidde sammen med andre ph.d'er og tæt på virksomheder, hvor man kan lære hinanden at kende og udbygge det tværdisciplinære og innovative."

Lene Lange erkender dog, at der i medarbejdergruppen er en skepsis.

"Selvfølgelig er der nogle, der er skeptiske. Du er helt inde i kernen af folks arbejdsliv, så mange er bekymrede, og det skal tages alvorligt. Når man siger 'storum', tænker folk jo på banker og lignende. Men vi har plads til at gøre det på andre måder. Jeg mener, vi har lavet en ansvarlig plan, og der vil blive taget hånd om alles bekymringer."

AAU's københavn-campus skal efter planen være på plads i Sydhavnen til september. Dog starter de nye uddannelser op i Nokia-huset allerede den 1. februar.

lah

Der kan siges for og imod storrumsfællesskaber. Men når det gælder to centrale dele af forsknings- og undervisningsarbejdet - nemlig læsning og skrivning - så er kontorlandskaber særligt uhensigtsmæssige.

Ifølge **Søren Peter Lund**, seniorforsker ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, dokumenterer flere undersøgelser at talestøj - altså lyden fra mennesker, der taler - har en negativ effekt på koncentrationsevnen.

"Lyden af tale gør det sværere at koncentrere sig. Og det underlige er, at det er ligegyldigt om man forstår det talte sprog eller ej. Det har noget med stemmens modulation at gøre. Og det er særlig udtalt, når man skal koncentrere sig om en opgave af sproglig karakter. Så det gør det sværere at læse og skrive, særligt hvis du skal udtrykke dig på et fremmedsprog. Så for forskere vil et storrumslokale ikke nødvendigvis være en fordel," siger Søren Peter Lund, der forsker specifikt i støj.

En vanesag

Han vurderer, at vanen i høj grad spiller ind på folks evne til at arbejde i storrumskontorer.

"Noget tyder på, at de største problemer opstår for folk, der flytter fra enkeltmandskontorer. Om det fortager sig ... det er svært at sige. Jeg vil gætte på, at yngre vil have nemmere ved det, fordi de er mere socialt aktive. Jeg vil selv være ked af at skulle sidde i storrumskontorer. Hvis man er indadvendt, og skal koncentrere sig, vil det være en pestilens," siger han.

Der er dog mange tiltag, man kan gøre for at dæmpe støjniveauet i et lokale, først og fremmest med lyd-dæmpende materialer. Et problem, Søren Peter Lund dog tit støder på, er at arkitekterne, der tegner bygninger og storum, ikke er gode til at tænke i støj-dæmpende løsninger.

"Ofte sker det uden nævneværdige overvejelser, og man følger ikke tilgængelig viden om indretning af åbne kontorer. Arkitekter bryder sig typisk ikke om akustik-plader. De synes, de er grimme og ødelægger helheden, og så finder de på alle mulige andre løsninger,"

siger Lund og nævner som eksempel hvordan man kan lave såkaldte lyd-maskeringer, for eksempel i form af en rislende kilde.

Han vurderer, at trenden med at lave storrumskontorer ikke er helt så udbredt mere, som den har været.

LO's sekretariat: Tilvænnning - med støjpolitik

I Danmark fik storrumskontorerne en opblomstring i slutningen af halvfemserne, og siden har mange virksomheder konverteret de små kontorer til store og mellemstore rum. LO-sekretariatet blev lavet om til kontorlandskab for ti år siden, og her var der en udtalt skepsis blandt medarbejderne. Men den skepsis fortog sig for manges vedkommende, fortæller **Niels Sørensen**, som er arbejdsmiljørepræsentant for AC'erne.

"Vi er faktisk rigtig glade for det, og der er ikke mange, der oplever det som et stort problem. Jeg tror det er et spørgsmål om tilvænnning. Personligt ville jeg ikke tilbage til det gamle. Jeg synes, det er fedt, for du er mere i kontakt med dine kolleger. Du ser hvad der sker og hvad der rører sig," siger Niels Sørensen.

En af de afgørende faktorer for, om et storrumslokale kan fungere, er at man har en støjpolitik.

"Her aftaler man fælles spilleregler for, hvor meget man må forstyrre, og hvornår man er nødt til at gå væk. Vi har stillerum, hvor vi kan gå hen, når vi for eksempel skal tale i telefon. Reglerne bliver så taget op på afdelingsmøder en gang om året. Man kan også dæmpe støjen med særlige tæpper; det har vi gjort et sted, fordi det støjer, når man går med sko."

Helt problemfrit er storrumsarbejdet dog ikke. Ifølge den seneste arbejdspladsvurdering oplever 28 procent af medarbejderne i LO-sekretariatet af de er generet af støj i indeklimaet, og det tal er for højt, synes Niels Sørensen.

Da det nye LO-sekretariatshus for godt ti år siden blev indrettet som storrumslokaler, lød den officielle begrundelse, at det skulle skabe mere vidensdeling, men ifølge Niels Sørensen var der også en økonomisk besparelse i den bedre udnyttelse af pladsen.

lah

Kæmpeinstitutter skaber ledelse

Institutter er vokset til fakultetsstørrelser, men ledelsesorganisationen er ikke fulgt med. Det skaber problemer, siger tillidsrepræsentanter.

Eksperter advarer mod ledelsestomrum

Universiteternes institutter vokser og vokser. I Århus har man fået institutter med hundredevis af ansatte, og det samme får man på KU, når de fire våde fakulteter bliver til to og 36 institutter bliver til 24.

Fra starten har man fra ledelsens side været langt fremme i skoene omkring den ydre organisering og behovet for større enheder. Helt så skarpe har man derimod ikke været på spørgsmålet om, hvordan institutterne skal organiseres, og hvordan man løser de personaleledelsesopgaver, som en stor medarbejderstab kræver.

Ledelsesmangel kan skabe apati og mistro

Underskud af formel ledelse kan være skidt både for medarbejderne og for de uformelle ledere. Det siger **chefrådgiver Belinda Lange** fra CfL Center for Ledelse. FORSKERforum har spurgt, hvad hun mener om en organisation med flere hundrede medarbejdere og kun én formel leder.

”Generelt kan vi ikke anbefale, at man opretholder sådan en struktur. Når ledesskellet bliver for stort, påvirker det flere processer. Det kan gå ud over beslutningsprocesserne, der kan blive uigennemsigtige og uproduktive. Og så skaber det usikkerhed om indflydelsesgraden. Hvilken indflydelse har jeg som medarbejder, og hvor går jeg hen med mine problemer?” siger hun.

Belinda Lange peger også på usikkerheden hos de personer, der tildeles lederopgaver uden at få en egentlig ledelsesbemyndigelse.

”I et system, hvor man tildeles formelt ansvar for en opgave, men uden et synligt og defineret besluthedsrum, så har man svært ved at fuldføre opgaven. Det kan skabe manglende handlekraft og mistro, både hos medarbejdere og de uformelle ledere,” siger hun.

Det mest fundamentale spørgsmål er, om det fulde ledelsesansvar fortsat kan ligge hos institutlederen alene, eller om der skal indføres et formelt mellemleder-lag mellem institutleder og øvrige ansatte. Dette spørgsmål er stadig uafklaret.

Ikke tæt og personlig kontakt

Mest iøjnefaldende er problemstillingen på Århus Universitet, hvor de nye kæmpeinstitutter formelt er trådt i kraft med hver deres institutleder som eneste formel ledelseskompetence.

Institut for Kultur og Samfund ved Århus Universitet har omkring 140 fastansatte VIP’er, og dertil kommer et tilsvarende antal postdoc’er og ph.d’er. På andre danske universiteter kalder man enheder af den størrelse for fakulteter. For eksempel har både det samfundsvidenskabelige og det humanistiske fakultet ved Aalborg Universitet omkring 300 medarbejdere. Disse fakulteter er naturligvis organiseret i institutter med institut- og viceinstitutledere.

Institut for Kultur og Samfund har én leder. **Institutleder Bjarke Paarup** kommer fra en stilling som leder for Institut for Antropologi og Arkæologi. Han erkender, at der ikke er mulighed for en tæt og personlig kontakt til alle medarbejderne.

”Selvfølgelig har jeg en mindre intim føling med alle dele af instituttet. Med så mange medarbejdere er det stort set umuligt for en institutleder at have medarbejdersamtaler. Så skulle vi ned under halvdelen. Den tætte faglige sparring med medarbejderne kan jeg heller ikke gå ind i, men det kunne jeg heller ikke før. Man må kende sin begrænsning,” siger Paarup. Det synes han dog ikke er et problem.

Eksempel: Hvem skal stå for MUS-samtaler

”Helt ærligt, så er min erfaring, at MUS-samtaler ikke er der, tingene afgøres,” mener Paarup. ”Det er typisk i konkrete, løbende dialoger, at de egentlige spørgsmål afklares. Hvis man for eksempel har fået mulighed for at søge eksterne midler, så tager vi den hen ad vejen,” siger han og nævner også karriereplanlægning som noget, hans medarbejdere



stadig kan komme til deres institutleder med.

Bjarke Paarup har valgt at bruge de uddannelser, som hver VIP’er er tilknyttet, som en slags understruktur, og derfor er MUS-samtalerne blevet uddelegeret til uddannelseslederne. Den løsning ser man også andre steder, for eksempel på Institut for Biologi på KU. Her har man været forud for sin tid, forstået på den måde, at instituttet på et tidligt tidspunkt er vokset til et stort institut. Her er de mange ansatte organiseret som sektioner, og MUS-samtalerne varetages af sektionsledere.

Men ligesom uddannelseslederne på AU, så er sektionslederne på KU ikke blevet tildelt formelle lederbeføjelser.

Og det gør en forskel, vurderer Michael Olesen, der er tillidsrepræsentant på Institut for Biologi.

”Sektionsleder har en masse forpligtelser, men ikke den magt, det burde afstedkomme. På sin vis giver det god mening at have medarbejdersamtaler med sektionslederen, som er den, der ved, hvad der rører sig og er af problemer. Men han har bare ikke mulighed for at kunne gøre så meget med de ting, der er oppe og vende,« siger Michael Olesen, der gerne så, at sektionslederne fik mere formelle ledelsesbeføjelser.

Deling mellem ledere uddannelse/forskning

Den tidligere **DPU-rector Lars Qvortrup** er kritisk over for det vokseværk, som institutterne på AU og KU er blevet påført. Han mener, det er vigtigt, at en institutleder har mulighed for at bedrive både personaleledelse og faglig ledelse. Og løsningen med at lægge MUS-samtaler hos fagledere eller



Nyt mellemliderlag

uddannelsesledere, er ikke ideel, synes han.

”Hvis du som institutleder har MUS-samtale med en VIP, så kan du dække både forskning og undervisning. Det kan du ikke som forskningsgruppeleder eller uddannelsesleder. Så det er kun halv MUS, og ideen er jo, at det hele skal hænge sammen,” siger Qvortrup.

Erik Strange Petersen, tillidsrepræsentant på Institut for Kultur og Samfund på AU, peger også på, at en uddannelsesleder ikke er meget bevendt i en MUS-samtale, hvis der er et problem, der vedrører VIP'ernes forskningsarbejde.

”I så fald skal forsknings- og uddannelseslederen finde sammen. Men det er klart, at hvis der opstår problemer, der vedrører begge områder, så bliver institutlederen nødt til at være beslutningstager. Det er meget besværligt, og det er noget, vi har peget på, skal revurderes”, siger Strange Petersen.

Han ser principielt helst, at beslutninger tages i arbejdsgrupper og medarbejderfora, men i den konkrete situation på Institut for Kultur og Samfund mener han også, at der er et indlysende behov for nogle mellemlidere.

Bjarke Paarup er enig i, at der er visse spørgsmål, der ikke kan ligge alene hos uddannelseslederen: ”Opstår der problemer mellem uddannelse og forskning er institutlederen stadig den, der har ansvaret. Så det er klart, at det er en problematik, vi kommer til at arbejde med. Men det gjorde vi også før. I mit tidligere job som institutleder havde jeg heller ikke nærkontakt med uddannelsesområdet,” siger han.

lah

Men får de reel ret til selv at træffe beslutninger eller skal de hele tiden spørge institutlederen

Når KU-fakulteterne NAT og LIFE næste år fusionerer og bliver til KU SCIENCE, bliver det med et nyt lag af mellemlidere mellem institutleder og de menige ansatte.

Tanken hos de to nuværende dekaner er nemlig, at forskningsgruppelederne skal opgraderes ledelsesmæssigt, både i form af formelt ansvar og beføjelser, i form af løn og i form af uddannelse.

På det nye KU SCIENCE såvel som det nye KU HEALTH vil institutterne blive markant større, hvilket har været en af målsætningerne med hele fusionsprocessen. Men fra dekanernes side erkender man, at det kommer til at få betydning for institutlederens mulighed for at nå hele vejen rundt som fag- og personaleleder. Og løsningen på det problem bliver forskergruppelederne. På flere institutter er de allerede blevet tildelt ledelsesopgaver som for eksempel MUS-samtaler. Men hvor ledelsesrollen hidtil har været uofficiel, skal den nu gøres mere formel.

Forskergruppeledere med særlige beføjelser?

FORSKERforum har spurgt, om forskergruppeledere får selvstændige beføjelser.

”Forskergruppelederen kommer til at få en vigtig funktion, de kommer til at være den faglige sparringspartner i det daglige, og så vil de indgå i instituttets lederteam sammen med

institutlederen,” fortæller **konst. LIFE-dekan Niels Elers Koch**.

Forskergruppeledere får et mere formelt ledelsesansvar?

”Ja. Og hjælp til det i form af ledelsestræning.”

Vil de også få lederløn?

”De vil ofte få et mindre tillæg, men det vil afhænge af deres stilling og løn, idet der jo i professor-stillingen ligger et krav om faglig ledelse”.

Skal de have selvstændige instruktionsbeføjelser?

”Ja, i det omfang det er delegeret fra institutlederen.”

Skal de have budgetbeføjelser?

”Ja, men det vil nok variere, men vi har ikke fået diskuteret det på fakultetet. Jeg mener, man bør give dem det. Så meget ansvar som muligt, og det vil da være en mærkelig institutleder, der ikke drøfter sådan noget med sit ledelsesteam.”

Hvordan skal de udpeges?

”Så langt er vi ikke nået endnu, så det ved jeg ikke. I dag bliver det gjort på forskellig vis. Nogle laver interne opslag, andre drøfter det i samarbejdsudvalget. For mig er det vigtigt, at personen er menneskelig og faglig kapabel, og at der er medejerskab i gruppen omkring beslutningen,” siger Niels Elers Koch.

lah

'Nej, 100 VIP'er er ikke et h

100 VIP'er pr. institut er idealet, lød forklaringen på KUs store fusionskabale.

Men hvor kom det tal fra, og er det fornuftigt, lyder spørgsmålet

– som det slet ikke er nemt at få svar på

Under fusionsdiskussionerne på KU har et enkelt tal cirkuleret flittigt: 100! 100 VIP'er er nemlig den instituttørrelse, man ifølge KULEDELSEN bør sigte efter, når man danner nye institutter. Og det har været et argument, der jævnlige er blevet trukket frem, når folk har talt imod instituttsammenlægninger.

FORSKERforums dybdybende reporter har forsøgt at efterspore, hvad der findes af undersøgelser og teori omkring den ideelle instituttørrelse. Blandt danske forskere, der beskæftiger sig med universitetspædagogik og -organisation, bliver tommelen imidlertid vendt nedad: de kender ikke til nogen undersøgelser eller forskning, der forholder sig til den ideelle instituttørrelse.

KU: Uklart hvor 100-VIP-idealet kommer fra

I ledelserne for KU's LIFE- og NAT-fakulteter kan man heller ikke henviser til, hvor "100 VIP-idealet" præcis kommer fra. Men konst. dekan Niels Elers Koch fortæller gerne om de overvejelser, man har haft i forhold til de instituttørrelser, man er endt med.



De 100 VIP'er er ikke et helligt tal, og det er en omsætning på 100-150 mio. kroner, som vi også har refereret til, for den sags skyld heller ikke. Men vi er nødt til at være større
Konst. dekan Niels Elers Koch

"De 100 VIP'er er ikke et helligt tal, og det er en omsætning på 100-150 mio. kroner, som vi også har refereret til, for den sags skyld heller ikke. Men vi er nødt til at være større, fordi vi er mere og mere eksternt finansierede. De eksterne bevillinger kræver, at du selv kan finansiere en vis del. Men som lille institut har du for få basismidler, og måske svært ved at have råd. Større institutter giver større kasser til medfinansiering," forklarer Elers Koch.

Den proces vil dekanerne så yderligere hjælpe på vej ved at man lægger den direktionspulje på 30 millioner kroner, der før blev fordelt fra centralt hold, ud i institutterne, hvilket skulle give bedre mulighed for selv at handle strategisk.

Niels Elers Koch fremhæver også muligheden for tværfaglige synergier, som han mener bliver større, når forskningsområderne knyttes sammen i fælles institutter: "Nu kommer forskergrupelederen for idræt til at sidde sammen med lederen for human ernæring, og det kan give nogle fagligt spændende meninger. Allerede nu diskuterer de en bachelor-uddannelse omkring ernæring og fysisk aktivitet."

Et andet argument, han kommer ind på, er muligheden for at optimere på TAP-siden: "På mindre institutter vil du være tilbøjelig til, når krisen kradser, at beholde VIP'eren, og spare sekretæren, laboranten eller betjenten. Det lille institut har måske kun råd til en halv administrativ medarbejder på en post, mens det store har råd til en hel. Vi har været igennem så hårde sparerunder, at vi i dag har forskere, der laver administrativt arbejde, for eksempel kopiering af undervisningsmaterialer, betjentfunktioner eller laboratoriefunktioner. Nu får hvert institut mulighed for at sikre ordentlig teknisk personale og opbakning."

LIFE-dekan: Hensyn til det sociale miljø

Men ud fra dekanens argumenter om instituttørrelse kunne man lige så godt lave dobbelt så store institutter?

"Det handler om det sociale miljø. Bliver det dobbelt så stort, kan man ikke nå at lære hinanden at kende. Og så handler det om, at vi fagligt bliver for spredt. Det er vi måske allerede på nogle af de institutter, vi laver nu. Og jeg skal ærligt sige, at de mange ph.d.-studerende, dem når du ikke at lære at kende. Men det gør du så i forskergrupperne," siger Niels Elers Koch, der lægger vægt på, at der på institutterne sker en konsekvent undergruppering i forskergrupper, hvor der i højere grad dannes et fagligt, men også socialt fællesskab.

"Det er måske en gruppe på 20-30 medarbejdere. Højest 40-50 med det løse. Sådant størrelse, så man kan være i et mødelokale, eller gå ud og bowle sammen. Forskergrupelederen har så ansvar for den gruppe medarbejdere – hvad de forsker og underviser i og hvordan de kompetenceudvikles."



Men med de størrelser, dekanen taler om, hvad er så forskellen på en forskergruppe i dag og et institut af gamle dages størrelse?

"Der er sådan set ingen forskel. Men skulle vi kun have små institutter, ville det blive tale om 50-60 institutter. Vi ville jo aldrig kunne samle lederne i et lederteam og inddrage dem i fakultetsledelsen," siger Niels Elers Koch.

Læringsprofessor: Fagligt veldefinerede enheder er produktive

En, der har svært ved at følge argumenter – i hvert fald de faglige – for de store enheder, er den tidligere DPU-rektor **Lars Qvortrup**, der i dag er professor ved Institut for Læring og Filosofi, AAU. Stanford opererer fx med langt mindre enheder. I stedet for fakulteter med op mod 1000 VIP'er, som man i dag har på AU, har Stanford såkaldte 'schools' med omkring 250 VIP'er. Og målt i nobelpriser og international anseelse ligger Stanford lysår foran AU.

Hans pointe gælder også for institutternes størrelse – stort er ikke altid godt: "Ofte tværtimod. Jeg mener stærk forskning opstår i fagligt veldefinerede enheder. Så det er kontraproduktivt, når man laver de her store institutter," siger Qvortrup.

I sin tid som rektor opstillede han selv tre kriterier for den ideelle størrelse af et institut: "For det første skal det have en kritisk masse. Hvis instituttet er for lille, kan du ikke lave langsigtet strategisk udvikling. For det andet skal du have et institut med et fagligt fokus, og for det tredje skal det have en størrelse, så lederen kan udøve faglig ledelse og personaleledelse. Det kan du ikke, når du har 400 medarbejdere," forklarer han.

Ud fra de kriterier kom Qvortrup frem til en idealstørrelse på mellem 50 og 100 VIP'er.



Store institutter er management-mode

”Med det antal kan du lave forskningsgrupper på tværs af instituttet, men samtidig er det ikke større end at du kan lave personaleledelse og faglig ledelse. Jeg mener, du som institutleder skal have så megen indsigt, at du er i stand til at give faglig sparring på det generelle niveau”, siger Lars Qvortrup.

Institutleder: Mere direkte indflydelse til institutlederen

Bjarke Paarup er leder af et AU-institut med omkring 140 VIP'er og et tilsvarende antal postdocer og ph.d'er. Ifølge ham var det store institut den bedste løsning i den givne situation:

”Det viste sig, at det var vanskeligt at skille nogle af vores institutter ud og skabe andre institutter af dem. Så jeg synes denne løsning var mere ideel, og det var faktisk også den løsning, der var mest medarbejderopbakning til.

Han peger på den umiddelbare fordel, at de større institutter giver institutlederen mere direkte indflydelse på fakultetsledelsen: ”Før havde vi institutter på 35-40 VIP'er, og det giver en masse institutledere. I dag har vi en meget tættere fakultetsledelse, hvor institutlederne er inddraget meget mere. Det kunne man ikke have forestillet sig med 11 institutledere – det ville være umuligt at have en tæt dialog,” siger han.

Han peger også på, at de tidligere institutter før kunne konkurrere om de samme forskningsmidler eller studerende. Og den problemstilling er man ude over nu.

”Nu er det interne problemer på instituttet frem for fakultetet, og det gør helt klart problemet mindre, fordi det er en samlet økonomi. Jeg siger ikke, det ikke kunne være håndteret på anden vis – om det kunne være lige så effektivt, ved jeg ikke.”

lah

Institut-vokseværk er udtryk for en trend i offentlig forvaltning.

Det handler om management-principper, forklarer organisationsforsker

Når fakulteter og institutter i disse år bliver slået sammen, sker det ifølge de respektive ledelser ud fra ønsker om tværfaglige energier og større strategisk spillerum. Men der er også en anden måde at anskue forandringerne på. **Professor ved CBS Carsten Greve** forsker i NPM (New Public Management), og han ser institut-vokseværket i lyset af tilsvarende sammenlægninger, man i en årrække har set i den offentlige sektor.

”Overalt i den offentlige sektor ser vi, at enhederne bliver større. Hospitaler fusionerer, kommuner bliver lagt sammen. Og i mine øjne er det, der sker på universiteterne, udtryk for den samme bevægelse. Det er simpelthen en generel tendens i den offentlige sektor,” siger Carsten Greve.

Formålet er at skabe større effektivitet gennem mere effektiv styring, og her er store, ensartede enheder langt at foretrække frem for et kludetæppe af mindre, særegne enheder.

Signalværdi: Forandring og dynamik

”Hypotesen er, at større enheder giver mere effektivitet. Det er blandt andet fordi, de er nemmere at benchmarke – sammenligne – hvilket gør dem nemmere at styre. For eksempel er det nemmere at sammenligne 5 regioner frem for 13 amter omkring deres produktivitet. Det samme gælder universiteterne. Hvis du får nogle ens størrelser, er det nemmere at få nogle nøgletal, man kan arbejde med”, forklarer Greve.

Han nævner en anden grund til de strukturændringer, det offentlige Danmark har

oplevet i de senere år. Nemlig slet og ret den signalværdi, en forandring giver.

”Det er en måde for politikerne og andre at synliggøre forandring. Man kan også gøre det mere diskret – lave om på nogle strukturer, uden nogen bemærker det. Men når man kan vise, at messingpladen på døren er udskiftet, så viser man, at man har været aktiv. Der ligger stort signalværdi i det at ændre ting. Det viser, at man er en drivkraft.”

Ser man på de strukturændringer, som AU og snart også KU skal igennem, er de blevet mødt med spredt skepsis, men de voldsomme protester blandt de ansatte har der ikke været meget af. Folk retter stille og roligt ind, og det tror Carsten Greve er ganske symptomatisk for den pragmatiske måde, danskere reagerer på forandringer på.

”Med en større organisation er der naturligvis en risiko for, at man lidt mister overblikket, og at folk ikke føler en identitet i forhold til deres organisation. Men vi må konstatere, at vi har lavet meget om, og det fungerer stadig rimeligt godt. Så der er en vis parathed i den offentlige sektor over for organisationsændringer. Man ved, at man ikke altid kan regne med at messing-skiltet bliver siddende på døren.”

Endnu er det kun på de to store KU og AU, at man har fået de virkelig store sammenlægninger. Men Greve vurderer, at det blot er et spørgsmål om tid, før de øvrige universiteter vil komme på lignende tanker.

lah

Fattigdomsdebat

- på fattig viden. Det blev politik og folkeopinion, der overtog debatten mellem Özlem Cekic og Joachim B. Olsen. Det ærgrer fattigdomsforskere

Er Carina fattig? Det blev et af efterårets mest diskuterede spørgsmål. Eller måske var diskussionen nærmere, om man kan tale om fattigdom i Danmark. For de fleste var enige om, at kontanthjælpsmodtageren "Fattig-Carina", som SF-politikeren Özlem Cekic havde fundet frem, var et rigtig dårligt eksempel. Hendes budget pegede nemlig ikke på, at hun var fattig.

I stedet fik Joachim B. Olsen (Liberal Alliance) medvind med påstanden om, at der ikke eksisterer reel fattigdom inden for dette lands grænser. Artikler, læserbreve, blogs og web-debatter var fulde af vrede indlæg mod den danske 'kræve-mentalitet' og eksempler på folk, der med fuldtidsarbejde havde mindre i rådighedsbeløb end Fattig-Carina. Og da Özlem Cekic næsten blev irettesat af sin egen SF-partileder, blev sagen for alvor spektakulær i medierne.

Imens sad forskellige forskere og rev sig i håret. For den debat, der kørte i medier og andre offentlige fora, var mindst talt ikke vidensbaseret eller fremmende for en forståelse af samfundets sociale problemer.

"Jeg synes, det kørte helt skævt. Det var ret skræmmende, hvordan viden spillede en helt marginal rolle i mediedebatten," siger RUC-professor **John Andersen**, der ofte har optrådt som "fattigdomsforsker" i medierne.

Fattigdomsforskere: Uinformeret og skævvredet debat

Professoren ærgrer sig for eksempel over, at det ikke blev gjort klart, at Carina-eksemplet var besluttet ikke-repræsentativt for kontanthjælpsmodtagere.

"Man hævdede, at hendes situation dokumenterer, at det ikke kan betale sig at tage det berømte 'job i Netto'. Men det gælder for maksimalt ti procent af kontanthjælpsmodtagerne. Og så var der helt andre tolkninger, der slet ikke kom frem. For eksempel burde man grundlæggende kun kunne få kontanthjælp

i kort tid – hun havde fået det i 20 år! Det burde slet ikke forekomme. Er man for syg til at arbejde, skal man have invalidepension eller revalidering," siger John Andersen.

Samme syn finder man hos professor **Jørgen Elm Larsen, KU-Sociologi**: "Jeg synes i høj grad, debatten blev skævvredet. Det blev mere synspunkter og løsrevne eksempler. Når man nu synes, at de her folk bare kan tage sig sammen og komme i arbejde, så er det jo rimeligt at se på de barrierer, der kan være for at komme i beskæftigelse. Og der er nogle gevaldige barrierer, der gør, at de mennesker ikke kan reagere på incitamenterne. Det ville nuancere debatten at få med," siger Elm Larsen.

En tredje ærgerlig forsker er **Finn Kenneth Hansen fra CASA**: "Eksemplets magt er blevet stor. I det sidste halvandet år har der kørt en stor fattigdomsdebat, og der har langt hen ad vejen været en accept af, at der fandtes fattigdom, men at vi har brug for nogle målemetoder. Og så kommer eksemplet her og banker debatten tilbage til, at der er en, der har en hund og ryger smøger og derfor ikke er fattig," siger han.

Journalister gider kun en vinkel

Forskerne ærgrer sig over en fladpandet og destruktiv debat. John Andersen blev ringet op af journalister. Desværre var der ikke mange af hans pointer, der rimede på den historie, de pågældende journalister ønskede at skrive.

"Nej. Det var som om, at når der var sat en diskurs, så var det svært at komme med en helt anden vinkel. Der er for få journalister, der ligesom gider. Og nogle gang forstår de det heller ikke. Du skal til at forklare sådan nogle helt simple ting, for eksempel hvordan boligsikringssystemet fungerer. Så er det svært at få de skarpe synspunkter frem. På sådan et felt mangler man nogle fagjournalister", fortæller han.



Fattig-Carina

Sagen om Fattig-Carina startede egentlig med opkastnings-fornemmelser. På sin Facebook-side kommenterede MF'eren Joachim B. Olsen (Ny Alliance) et forslag om at staten skal betale julehjælp til de fattige. "Jeg brækker mig", skrev den tidligere kuglestøder.

Det provokerede SF'eren Özlem Cekic så meget, at hun udfordrede Olsen til en debat, hvor hun tog udgangspunkt i et konkret eksempel. Cekic havde to 'cases', men da den ene – den fattigste – meldte fra, stod hun tilbage med Carina, enligt mor

Andersen mener dog at det først og fremmest er pressen, der er barrieren for en mere nuanceret og vidensbærende debat: "Hvis man havde kvalificerede journalister, der gider lave mere end fem minutters interview med os, så kunne man sagtens have bragt viden frem på området."

Ingen presseinteresse for konference

Der blev dog taget et konkret initiativ for at bringe viden og forskningsresultaterne ind i fattigdomsdebatten. **Rådet for Socialt Udsatte** arrangerede i hast en konference i Landstingssalen i Folketinget, hvor et panel af forskere skulle fremlægge deres viden på området, herunder Jørgen Elm Larsen og Finn Kenneth Hansen. Invitationen gik ud til organisationer, politikere og pressen.



(Foto: Keld Nørnøft/Scanpix)

Har forskere pligt

- til at melde sig ind i en aktuel samfundsdebat

Ja, forskere har selv et ansvar for aktivt at gå ind i debatten, hvis der er en central offentlig debat, som de har forskningsbaseret viden om, mener 'fattigdomsforsker' John Andersen. "Vi forskere kan i den aktuelle sag ikke sige os fri for ansvar. Jeg har haft lidt dårlig samvittighed. Vi forskere med forskningsbaseret viden på området skulle selvfølgelig have sat os ned og skrevet nogle ting. Finn Kenneth Hansen fra CASA gjorde det – han lavede selv et indlæg i pressen. Men jeg har sgu ikke selv haft tid," mener han, der dog blev ringet op af journalister, som han også gav sig tid til at tale med.

Professor Jørgen Elm Larsen synes selv, han gør en vis indsats for at få sine budskaber ud, blandt andet i pressen. Men det er hele tiden et spørgsmål om at afveje den indsats i forhold til ens mere officielle arbejdsopgaver.

"Der er begrænsede ressourcer. Vi kan ikke ringe rundt til pressen hvert andet minut. Selvom der principielt er stor opbakning fra systemet til at formidle forskning, så er der ikke afsat tid til det, man kunne kalde pressearbejde. Og karrieremæssigt er der et honoreringssystem, der handler om internationale tidsskrifter, og det er især de yngre forskere nødt til at forholde sig til," siger Elm Larsen.

Formidling mangler anerkendelse

Også John Andersen peger på, at man som forsker står en smule splittet i forhold til det at bruge sin tid på presse og offentlige debatter, også selvom man har noget på hjerte.

"Du har ikke tid, du får ikke løn og prestige ud af det, og for nogle det kan oven i købet opleves lidt kontroversielt, så man holder sig lidt tilbage. Det er synd. Man kunne godt savne, at universitetets ledelse var mere klar i spytet og sagde: det er vigtigt at vores forskere træder i karakter og går ud i debatter og siger, hvad der er op og ned," siger John Andersen og henviser til Uni-Loven.

"Det er jo den berømte fjerde pind, der handler om at universiteter skal være aktive og synlige i den offentlige debat. Der kan man sige, at nogle universitetsledelser godt kan bakke mere op om, at det er en prioritet, og anerkende, at der er nogle, der trækker et vigtigt formidlingslæs."

Uni-ledelsers bidrag i formidlingen

Ifølge Universitetsloven skal universiteterne "tilskynde medarbejderne til at deltage

i den offentlige debat". Som konsekvens af universitetslovens formidlingskrav er der på flere universiteter blevet oprustet i kommunikationsafdelingerne.

Og hvad siger kommunikationsafdelingerne så til spørgsmålet om, hvorvidt de har et ansvar for at bringe forskere i spil, for eksempel i en fattigdoms-debat?

"Både ja og nej," svarer KU's kommunikationschef Jasper Steen Winkel.

"Vi har over 100 omtaler om dagen, hvor forskere fra KU omtales i pressen. Så universitetet er enormt eksponeret. Vores primære målsætning er at formidle historier, der kan underbygge "forretningen KU". De historier, vi sender til pressen, er dem, institutter og fakulteter selv har prioriteret og fundet strategisk vigtige. Der er et hav af gode forskningshistorier, men det er begrænset, hvor mange vi i praksis kan hjælpe på vej," siges Jasper Steen Winkel.

Ifølge loven har I jo et ansvar for at blande jer i den offentlige debat?

"Universitetet har aldrig været så meget i medierne som nu. Der er sket en kulturforandring i en række forskningsmiljøer, hvor formidlingen er blevet opprioriteret, og forskerne får også bedre hjælp. Men det kan være svært at vurdere i en konkret aktuel sag, om vi har eksperter, der kan bidrage. Vi ved f.eks., at KU er stærke på EU-området. I forbindelse med det danske EU-formandskab har vi derfor lavet en ekspertliste til journalisterne, så de ved, hvem de kan henvende sig til."

Fattigdoms-debatten, ville det være noget, I kunne være proaktive omkring?

"Ja, hvis der på KU er nogle forskere, der har en særlig viden omkring fattigdom, og som er interesserede i det. Og hvis nogle forskere siger: Jeg har aktuel viden, så understøtter vi det hellere end gerne. Flere KU-forskere har i øvrigt selv deltaget i debatten om fattigdom."

Han nævner desuden, at erfaringen er, at mange "tørre" forskere efterhånden ofte kommenterer og bliver udspurgt om aktuelle sager. Men de er knap så gode til at få fortalt om deres egne forskningsresultater. For de våde forskere forholder det sig lige omvendt.

-debatten

på kontanthjælp. Det viste sig imidlertid, at Carina fik udbetalt 15.728 kroner om måneden og har 5000 kroner tilbage, når alle udgifter er betalt – herunder hundemad og cigaretter.

Det provokerede både Joachim B. Olsen samt en lang række andre mennesker, og Özlem Cekic måtte efterfølgende erkende, at hun havde fundet et ualmindeligt dårligt eksempel på fattigdom i Danmark. Og der strandede debatten ...

Interessen for at høre forskernes kloge ord var imidlertid begrænset blandt de to sidstnævnte grupper.

Fremmødet blandt politikere var sparsomt, og eneste pressedækning kom fra det venstreorienterede dagblad Arbejderen.

"Det er jo et vist paradoks, at debatten er hot i medierne, men at de ikke deltager i sådan et arrangement. Man kunne måske godt have forventet, at der var en vis interesse i at høre om forskernes viden på området," siger Jørgen Elm Larsen.

lah

lah

“

Forskningsfinansieringen med faldende basisbevillinger og flere 'konkurrenceudsatte' midler har haft meget negativ indflydelse på kvaliteten af uddannelserne. Især på nat og sundhed har man fået et system med en meget stor gruppe løstansatte postdocs og ph.d. studerende. Dygtige folk der er uddannet til et meget højt forskningsniveau, men hvis væsentligste bidrag til vidensdelingen er, at de skriver artikler til videnskabelige tidsskrifter. Det er sket på bekostning af de stillingskategorier der bidrager substantielt til undervisningen ...

KU-ektor Frederik Voetmann Christiansen

“

Jeg var tidligere bekymret for om de eksterne bestyrelsesmedlemmer ville komme udefra og gøre uni til en pølsefabrik. Det er jeg ikke længere, for de går til opgaven med naturlig ydmyghed og respekt, bevidste om deres begrænsede viden. Men hvad gør de så? Her er jeg mest bekymret for, om bestyrelserne i for høj grad er tvunget til at holde sig tæt op af det beslutningsgrundlag, som rektoratet kommer med. Det kan betyde en enøjet ledelse, hvor vi står med ekstremt magtfulde rektoratsledelser uden modspil”

Professor Niels Kærgård, VIP-medlem i KUs bestyrelse

“

Bestyrelsens vigtigste opgave er ubetinget at udvælge den rigtige person som rektor. Valget af rektor sender et signal om institutionens ånd og kultur. Der skal være balance i systemet. Det er fx også bestyrelsernes opgave at vurdere om der er demokratisk underskud på institutionen og værne om de ansatte. Det er en bestyrelse sikkert bedre til at høre end en rektor ...”

Michael Christiansen, KU-bestyrelsesformand

Ingen problemer

- udtalte udvalgte vidner ved AC-konference. Vidnerne blev dog modsagt af andre vidners sidebemærkninger og i protester fra salen

16. jan. Der er slet ikke problemer med de ansattes medbestemmelse, for uni-ledelserne er meget lydøre overfor de ansattes indspil. Der er ikke noget i det nuværende system, som hindrer inddragelse af medarbejderne. Omkvædet var, at der kan være debatter og uenigheder – *vi snakker sammen og finder ud af det* – i Akademisk Råd, men ledelserne justerer ind efter indspil fra de ansatte – *ledere skal facilitere de ansatte og gode ledere lytter selvfølgelig til de ansatte i en vidensorganisation*. Akademisk Råd fungerer som ledelsens sparringspartner og som mediator i relation til de ansatte.

Sådan lød rundt regnet den virkelighed, som udvalgte vidnepaneler bestående af bestyrelsesmedlemmer, rektorer, ledere, menige og studerende præsenterede ved ACs uni-konference **Tid til tillidsreform**. Der var fuldt hus til konferencen, hvis program var disponeret som en konsensus-dialog og ikke problemfokuseret.

Akademisk Råd: Tamt høringsorgan

Det var påfaldende, at ingen af de fem indkaldte special-vidner om Akademisk Råd ville kritisere rådene for at være ”et tamt høringsorgan” (ACs program), som ledelserne kan regere udenom. Tværtimod udtrykte vidnerne tilfredshed med systemet. Dermed afmonterede vidnerne kritikeres krav om mere reel medbestemmelse til det akademiske personale. I salen blev **KU-professor Peter Harder** provokeret af det tandløse panel:

”De fortæller fordrageligt om, at Akademisk Råd formelt giver mulighed for medindflydelse – der er bare ingen garanti for, at det virker i praksis i konfliktsituationer! Alle undersøgelser peger på, at der mangler strukturer for reel medarbejderindflydelse. De ansatte har formelle muligheder, men reelt er der ikke redskaber til at sige til en leder, at han er ved at tage en forkert beslutning ...”

Den eneste af de 20 udvalgte vidner, som for alvor kritiserede den manglende medbestemmelse i fx Akademisk Råd, var **AU-professor Cathrine Hasse**: ”De ansatte bør have større medbestemmelse i form af, at



AC havde ikke inviteret markante kritikere af uni-

Akademisk Råd tillægges større magt. Det er frustrerende, at de ansatte ikke har magt til at rette systemfejl”.

Ingen debat om, hvad reel medbestemmelse er

Bag debatten om Akademisk Råds rolle og struktur lå, at universiteterne inden 1. marts skal præsentere udkast til nye vedtægter, der skal give mere medbestemmelse til de ansatte. **SDU-rektor Jens Oddershede** kom med en bemærkelsesværdig indrømmelse: *”Der skal ikke bare være tillid mellem os og politikerne, men også mellem ledelse og ansatte. Og jeg erkender, at studerende og ansatte ikke synes, at vi ledere har gjort det godt nok. Der er altså behov for strukturelle ændringer med nye måder at lave medindflydelse på”*. Det fremgik dog ikke, om Oddershede er indstillet på at give det menige personale reel medbestemmelse - eller om den bare skal være formel, som i dag.

ACs konferencetema lagde ikke op til en

med medbestemmelsen



demokratiet til at sidde i panel. Derfor måtte Peter Harder (tv.) nøjes med at lytte, da rektorer og prorektorer udlagde deres visioner om demokrati m.m.

debat om hvorvidt Akademisk Råd skal have reelle beføjelser med hensyn til prioriteringer hvad angår strategier, budgetter m.m. I stedet strandede den debat i en diskussion om teknik/struktur, nemlig om dekanen skal være født medlem (og formand). Nogle mente, at organet skal være uden dekanen så de menige kan tale frit. Andre mente, at dekanen skal være medlem/formand, fordi det alligevel er hos dekanen, at magten/oplysninger/beslutningsgrundlaget er samlet. **KU-rector Ralf Hemmingsen:** "Uden dekanen risikerer Akademisk Råd at blive en struktur, så det bliver dem/os – ledelse/ansatte".

Rektorerne: Slæk på detailstyringen

Til at belyse behovet for større frihed til universitetsledelserne havde AC sammensat et vidnepanel bestående af rektorer. Gennemgående for deres vidneudsagn var, at den nye regering bør slække på den gamle regerings og embedsmændenes detailstyring.

"En ansat i ministerierne kan spørge

om mere end 8 universiteter kan svare på ...", konstaterede **rektortalsmand Jens Oddershede.**

I salen supplerede **AAU-direktor Peter Plenge:** "Der bør være mere fokus på kompetencesamfund end på konkurrencesamfund i forskningspolitikken. Vi oplever, at embedsmænd går ret langt ned i detaljen for at opnå konkurrencemål, når det handler om bygning, uddannelse og økonomi".

Tillidskrise?

ACs overskrift på konferencen var, at der er behov for en tillidsreform, dvs. at der eksisterer en "tillidskløft", men det kunne deltagerne ikke anerkende.

"Jeg tror på ministeren, når han siger, at der er fuld tillid til universiteterne. Det er et stort fremskridt", sagde **RUCs prorektor Hanne Leth Andersen** tørt.

En af paneldeltagerne, **KU-ilektor Frederik Voetmann Christiansen**, summerede op: "Da jeg kom til konferencen troede jeg,

at temaet 'tillidskrise' handlede om forholdet mellem politikerne og universiteterne. Men af de udvalgte vidner i panelerne om 'medbestemmelse' fremgik det så, at det gik rigtig godt med bestyrelsesarbejde, med Akademisk Råd og med ledelse. Det harmonerer meget dårligt med min og mine kollegers oplevelse. Tillidskrisen er mellem ledelsen og de ansatte. For mig er tillidsspørgsmålet altså: Hvordan sikres en tillidsreform, som rækker hele vejen ned til medarbejderne, så medarbejderne inddrages reelt..."

ja

“

Der må være gennemsigthed om bestyrelsens arbejde, men også internt må der være klarhed. Jeg oplever, at det nogle gange er udefineret, hvad der er bestyrelsens og hvad der er direktionens anliggende. Det betyder, at det er uklart, hvem der har udarbejdet beslutningsgrundlaget og hvem der træffer hvilke beslutninger. Den arbejdsfordeling bør være klar, så bestyrelsens arbejde har legitimitet.

Professor Ann-Dorte Christensen, VIP-medlem af AAUs bestyrelse

“

Hvornår er noget systemfejl og hvornår er noget ledelsesproblem: Hvorvidt er en institutleder for eksempel forpligtet til at parere ordrer ovenfra (jf. *lovens enstrengede ledelse*), eller er det institutleders opgave at værne de menige mod utidige bureaukratiske krav ovenfra?

Institutleder Jørgen Ole Bærenholdt, RUC

“

Forskerne har en forpligtelse til at formidle og deltage i den offentlige debat. Men de skulle udfolde sig med det, som er forskningsbaseret.

Peter Schütze, CBS-bestyrelsesformand

Hvordan 'medindflydelse' ?

Uni-ledelserne pusler lige nu med at finpudse formuleringer til nye vedtægter.

Interessen samler sig om samarbejdskanaler og udpegningsprocedurer

Der bliver ikke tale om reel medbestemmelse for de ansatte i Akademisk Råd eller institutfora, når universiteterne sender nye vedtægtsforslag ind til ministeriet d. 1. marts. Medarbejderne får ikke ret til at vælge / udpege dekaner eller institutledere (fx ved at pege på deres favoritter i bedømmelsesudvalg). De får heller ikke en slags vetoret i væsentlige sager om budget, forskningsstrategier, personaleledninger osv.

Den slags forslag har uni-ledelserne blokeret for med henvisning til, at sådanne

forslag vil blive afvist af ministeriet, fordi de ville være i strid med den enstrengede uni-ledelse, som Uni-Loven dikterer.

I stedet har universiteter – mere eller mindre i samarbejde med de ansatte – udarbejdet vedtægtsforslag, som skal give de ansatte mere formel indflydelse. Det er sket igennem formuleringer, som i højere grad præciserer "inddragelse", men som reelt set fortsat er afhængig af ledelsens gode vilje, for at blive realiseret i praksis. Rådene har fortsat kun ret til at "drøfte og rådgive", men har ingen faktisk besluttende magt. Det er fortsat lederens ret – og denne kan altså vælge at lytte til rådgivningen eller lade være.

Indflydelse i Akademisk Råd

Selv om ledere har magten til at overhøre de menige, så kan vedtægtens formuleringer alligevel have bestemte moralske og kulturelle signaler, der forplanter sig som 'forvaltnings-skik' på de enkelte niveauer i organisationen.

Forarbejdet om vedtægtsændringerne har især drejet sig om, hvordan de ansatte får mere indflydelse på fakultets- og institutniveau, dvs. i Akademisk Råd og i institutrådet. Her står der standardmæssigt blandt Akademisk Råds opgaver, at de skal drøfte og rådgive dekanen. Og da der står i Uni-Loven, at organet skal drøfte 'væsentlige spørgsmål' samler interessen sig især om, hvad det er rådet har ret til at få forelagt (dekanens oplæg / beslutningsgrundlag), hvornår noget skal forelægges, hvordan det skal drøftes og hvordan rådgivningen gives videre.

Her springer KUs upræcise formuleringer i øjnene, mens AU på sin side er meget interesserede i forvaltningsprocessen, når det siges, at sager skal forelægges så der sikres *løbende og rettidig medinddragelse*.

Skal lederen være formand for råd?

På universiteterne har et af de centrale forslag handlet om lederens rolle i organerne, dvs. især om hvem der skal være formand for Akademisk Råd og Institutrådet. Det er formanden, som skal indkalde, disponere og styre dagsordenen. Men debatten har afsløret forskellige tilgange.

På den ene side taler de, som har oplevet et demokratiunderskud, for at formanden skal vælges i rådet. Hermed bliver det ikke nødvendigvis lederen (dekanen/institutlederen), der bliver formand. Det kan

dermed være en menig, og hermed sikres, at lederen får kvalificeret modspil eller en sparringspartner.

På den anden side findes pragmatikere, der holder sig til at lederen skal være formand, for det er alligevel denne som sidder på informationer, beslutningsgrundlag og myndighed. Ansvaret skal være centralt forankret og det taler for at lederen skal være formand og pålægges det ansvar.

Mens flere vedtægtsudkast lægger op til, at formanden for Akademisk Råd vælges blandt medlemmerne, så erfarer FORSKERforum at flere rektorer har insisteret på, at institutlederen skal være formand for institutrådet. Det finder nogle kritisabelt, idet institutlederen hermed skal være med til at tage stilling til sine egne beslutningsforslag.

Udpegningsmekanik bag dekaner og institutledere

Da et Folketingsflertal i 2003 gjorde op med uni-demokratiet og skabte den topstyrede Uni-Loven, forsøgte dele af forskersamfundet at afværge de værste forandringer ved at få indføjret, at institutlederen fortsat blev valgt på instituttet blandt medarbejderne. Det var forgæves, og det interessante i vedtægtsforslagene er i forlængelse heraf, hvordan udpegningsmekanismerne ser ud.

Typisk tales der om, at et indstillingsudvalg – med deltagelse af bl.a. vip'ere – som vurderer og indstiller kvalificerede kandidater. Det fremgår dog ikke af vedtægtsudkast, at indstillingsudvalget kan eller skal prioritere blandt ansøgerne, dvs. at udvalget kan pege på den, som de finder bedst egnet.

KUs udkast præciserer ikke nærmere, hvad der er indstillingsudvalgets opgaver.

På AU nedsættes en "rådgivningsgruppe" med vip-medlemmer, og gruppen får forelagt "relevante indkomne ansøgninger og rådgiver om, hvilke kandidater, der skal indkaldes til samtaler. Men dekanen styrer selve ansættelsen, dvs. sammensætter ansættelsesudvalg og ansættelsessamtaler og kan i øvrigt "søge intern og ekstern bistand".

På SDU nedsætter dekanen et vurderingsudvalg (i øvrigt med dekanen selv som formand), der skal rådgive dekanen om, hvem der blandt ansøgerne opfylder kvalifikationskravene ('er anerkendt forsker').

KU: Uklare kompetencer

De menige får ikke flere redskaber til medindflydelse, for ændringerne i KU-bestyrelsens vedtægtsudkast er små og tekniske. Udkastet er upræcist og uvilligt til nærmere at bestemme, hvad fx Akademisk Råd og ikke mindst Institutrådet har af opgaver, dvs. hvad de har ret til at få forelagt, hvornår det skal forelægges, hvordan det skal drøftes og hvordan rådgivning gives videre. Der drages heller ikke en skillelinje mellem, hvad der er Akademisk Råds opgaver og så Samarbejdsudvalgets.

Typisk nok fremgår det af KU-udkastet, at det overlades til Institutlederen at "opbygge en organisation" og at nedsætte et Institutråd for at sikre medbestemmelse og medinddragelse af det videnskabelige personale ...

Det tidligere VIP-valgte medlem af KUs bestyrelse, **Henrik Prebensen**, er ikke imponeret over KU-bestyrelsens vedtægtsudkast: "KU-bestyrelsens vedtægtsudkast er luftigt og ukonkret. Der er broderet lidt på den eksisterende vedtægt, men der er ingen reelle fornyelser. For eksempel findes der ingen selvstændig overskrift 'Institutråd' med beskrivelse af kompetencer og sammensætning – som der findes i andre universiteters udkast. Der er altså ingen på KU, der har gjort sig forestillinger om opgaver, beføjelser og sammensætning – bortset fra, at institutlederen er formand. Det er utilfredsstillende, at der ikke står noget forpligtende (standardforretningsorden), for så risikerer man skabelse af uklare organer med utilfredse medarbejdere".



Frist 1. marts til ministeriet
Uni-ministeren har anmodet universiteterne om inden 1. marts at præsentere forslag til revision af vedtægterne for at sikre, at der i højere grad sikres ”medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende i væsentlige beslutninger” (i Uni-Lovens §10, stk.6).

Aarhus: 'Rettidig inddragelse

For et år siden var der murrende utilfredshed med AU-ledelsen, der ved flere lejligheder havde kørt de ansatte over. Derfor har både ansatte og ledelsen været meget interesserede i de nye vedtægter. Og en af kritikerne dengang – lektor **Tonny Brems Knudsen** – er tilfreds med resultatet:

”Uni-Loven med den enstrengede ledelse har jo et udtrykkeligt forbud mod at give selvstændig beslutningsmyndighed til organer med medarbejdere. Der er altså ikke mulighed for at få en egentlig ’vetoret’ ind. Så efter omstændighederne er vi i Aarhus kommet meget langt”.

Akademisk Råd

Tonny Brems er medlem af Akademisk Råd og har været med i det udvalg, som har bidraget til vedtægtsforslaget. 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 Akademiske 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, som har valgte formænd (der ikke behøver at være dekanen). Forsamlingen skal holde møder med rektoratet et par gange om året og i øvrigt efter behov:

”Jeg opfatter i høj grad forsamlingen 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 afdramatiseret. 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. De vil lytte efter det stærke signal nedefra og søge samklang, hvis det er en klog ledelse. Så det bliver et vigtigt og centralt organ”.

SDU: 'Universitetsråd

”Jeg erkender, at studerende og ansatte ikke synes at vi ledere har gjort det godt nok. Der er altså behov for strukturelle ændringer med nye måder at lave medindflydelse på”, lød den bemærkelsesværdige indrømmelse fra SDU-rector Jens Oddershede for nylig.

For at give medarbejderne have større medindflydelse oprettes der på SDU 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.

Plads til tap'erne

En af de tekniske tvister, når medarbejderne skal have mere indflydelse, er hvordan tap-personalet inddrages. 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 SDU har man løst problemet pragmatisk ved at tap-personalet får tre repræsentanter i det nye universitetsråd ('konsistorium') og tre i hvert fakultets Akademiske Råd. Tap'erne er dog kun delvis medlemmer, idet de ikke kan deltage i behandlingen af akademiske affærer (hvor de kun får status af observatører).

Usynlige t

De menige laver masser af usynligt arbejde, som ikke anerkendes af lederne, siger uni-eksperten Cathrine Hasse.

”Frustrationsmailen giver et indblik i udviklingen i vores arbejdsbetingelser i de seneste 5-6 år. Den illustrerer på guldplan nogle af de problemer forskere og undervisere har mange steder i dag. Der er en masse usynlige tidsrøvere, som især går ud over vores såkaldte ’fri forskningstid’, der er den eneste ubeskyttede tid, vi har som forskere og undervisere”.

Siger AU-professor Cathrine Hasse. Hun har studeret uni som arbejdsplads de sidste 15 år og oplever, at det især er slemt på samfundsvidenskab og humaniora på grund af pressede stå-bevillinger og få forskningspenge.

”Grundproblemet er, at arbejdet – undervisning og forskning – SKAL laves for at systemet ikke bryder sammen. Og hvis lederne ikke vil anerkende det usynlige tidsroveri, så bliver det i sidste ende forskerne selv, som må løse dem”.

Ubeskyttet arbejdstid

Hasse modtog frustrationsmailen fra en af sine kolleger: ”Paradoksalt nok var den en undskyldning for et afbud til en af instituttets ’forskercamps’ – beskyttet forskertid fem dage om året, hvor vi ansatte værner om vores frie forskningstid ved bl.a. at nægte at besvare e-mails fra studerende, universitetsadministratorer, ledelser, it-folk, journalister, kommunikationsmedarbejdere, embedsværk fra ministerier, forskningsråd og fonde”.

Også de store fusioner og ledelsesreformer er med til at skærpe frustrationerne. Mange menige oplever, at der laves nye strukturer og organisationer, som betyder, at de får pålagt små og store opgaver. Men opgaverne er usynlige, for de betragtes bare som selvfølgelig af lederne. Og når den byrde vokser, går det nødvendigvis fra noget andet.

”Lederne glemmer, at det er forskerne der er omdrejningspunkt for såvel undervisning og forskning og ikke mindst for hele det komplekse netværk af relationer. Og når noget risikerer at gå galt et sted i systemet, så lander det konkrete problem – og ansvaret – ofte på den enkelte forskers bord. Og det går ud over forskning og undervisning”.

Frustrationsmail

”Dette er en frustrationsmail og er sådan set ikke passende i denne uge, hvor vi ellers har forskercamp. Men da jeg har været tvunget til at tage mig af ekstraordinære administrative opgaver i forbindelse med eksamenerne på modul XX, skriver jeg lige til dig for at få lidt luft.

Jeg er i stigende grad frustreret over udviklingen af de administrative opgaver, vi som VIP’ere skal påtage os. Jeg erfarer en stigning i administrative opgaver, som både er resultat af en ”outsourcing”, og som resultat af fejl eller ændrede arbejdsgange, som ikke er synliggjort for alle led i organisationen, og som VIP’ere som konsekvens skal bruge oceaner af tid på at forfølge, klarlægge og løse.

Vi har netop fået besked om at vi som noget nyt selv fremover skal bestille rejser og lave individuelle rejseafregninger. Hvorfor skal 5 forskere individuelt sidde og bruge tid på at søge billigste fly på nettet, bestille hotel etc. til samme konference, når en kollektiv bestilling ville spare tid og penge? Og hvorfor skal vi efterfølgende hver især bruge tid på at scanne fakturaer etc. og lave (for mig tidskrævende) rejseafregninger og dokumentation af stort set de samme udlæg?

Med hensyn til de fejl, som opstår som konsekvens af ændrede arbejdsgange og outsourcing, skal VIP’ere selv følge op, hvis eksamenskontoret har lagt eksamensopgaver i forkerte kuverter (senest fik jeg YYs modul B’s opgaver i konvolutter med mit navn på), og pludselig lå der 40 modul X opgaver på mit bord som jeg fik 10 dage til at rette, hvad der slog min planlægning af min forskningstid i stykker.

Det hele bliver mere omfattende af, at ingen ved, hvem man skal rette henvendelse til. Den viden, som ligger i at kende de gamle forretningsgange, virker til at være blevet gjort overflødig, og det virker til, at den tid, der omrokeres, ikke bliver meriteret det nye sted, den skal anvendes (hos VIP’erne!). På undervisnings-siden er koordinering og administration på mastermodulerne fx. pludselig blevet reduceret fra 60 til 30 timer - jeg ved ikke hvorfor, og spørgsmålet er, om nogen som helst ved det?

Jeg vil hjertens gerne dokumentere de konkrete opgaver, som går i hårdknude og stjæler min (forsknings-) tid.”

Anonym AU-ansat

Tidsrøvere

... ofte ikke

... Christine Hasse

Ansvarslimbo

Hasse mener, at frustrationsmailen er udtryk for et ansvarslimbo:

”Den enstrengede ledelse, som gælder opad, betyder ofte, at de ansatte i dag oplever, at de ikke har officielle steder at få afløb for deres problemer, konkrete klager og frustrationer. Koks og mis-management andre steder i det komplekse netværk ender alt for ofte på de akademisk ansattes eget bord, og det er deres ansvar at løfte opgaverne - uden at de har magt til legitimt at hæve stemmen for at få tingene ændret”.

Forskerne er universiteternes garanti for kerneydelser som undervisning og forskning. ”Men der er mange steder en universitetskultur, der gør det til forskerens eget problem at påpege systemfejl, men det kan være risikofyldt solo at lægge navn til noget, der kan være kritik af lederen. Frustrationen opstår, fordi der ikke er klare og reglementerede steder at placere sin klage, fx et akademisk råd med reel magt til at prioritere, dvs. at de ansatte skal have reel magt til at gøre indsigtelse”, siger hun.

Ubalance sammenhæng mellem ressourcer og krav

”Det er også udtryk for ansvarslimbo, når nogle - et sted i organisationen - på usynlig kaffekask vis pludselig kan reducere en arbejdsopgave fra 60 til 30 timer. Og så er det bare op til den frustrerede underviser/forsker at indrette sig og finde de manglende timer for ikke at give frustrationen videre til de studerende”.

Der er ingen sammenhæng mellem ressourcer og opgavemængde:

”Manglen på basismidler presser hele systemet, men problemet individualiseres hos den enkelte. Nogle forskere reagerer ved at ’arbejde efter reglerne’ - hvad vi selvfølgelig alle burde gøre - men det giver både frustrerede studerende og kolleger - så mange bider i det sure æble og æder af deres forskningstid i stedet. Det gør vi, netop fordi vi er ansvarlige og ønsker at skabe det bedste for universitet, for vores studerende, for vores fag og for befolkningen”.

Forvalterlaget vokser

Det betyder, at det akademiske arbejde imperialiseres udefra, og det har alvorlige konsekvenser for fagligheden, siger amerikansk politolog i ny bog.



I de gode, gamle dage var universitetets administratorer rekrutteret intern fra forskersamfundet. Og fordi meget af administrationen lå i deres hænder var der forståelse for den akademiske læring og forskning. Tilmed var nogle af dem - ofte deltids - fremragende forvaltere, som blev støttet af professionelle forvaltere (direktører, jurister, økonomer m.fl.), som hele tiden blev holdt fast på, hvad der var universiteternes kerneformål.

”Desværre tenderer nutidens fuldtids-administratorer til at opfatte forvaltning som et mål i og for sig selv. De fleste har ingen akademisk erfaring, og selv de som har brugt tid i klasseværelser eller laboratorier håber at gøre forvaltning til deres fremtidige karrierevej, og har ingen planer om at komme tilbage til det akademiske. For mange af disse karrieremanagerer er fremme af undervisning og forskning mindre vigtigt end at ekspandere deres egne administrative domæner. Under deres ledelse er forvaltning blevet målet i sig selv”.

Sådan lyder en af mange harske iagttagelser fra den amerikanske politolog Benjamin Ginsberg i dennes analyse af forvaltningen på moderne universiteter: **Universitetsfaglighedens fald** (*'The Fall of the Faculty'*) - med undertitlen **'Rejsningen af forvalternes universitet, og hvorfor det har betydning'**. Analysen fortæller, at debatten om de voksende administrationer

ikke bare er et dansk fænomen, men ikke mindst, at det har drastisk betydning for det akademiske arbejde.

Indtil for nylig var US-universiteter styret af det autonome akademiske personale, der ser intellektuel produktion og pædagogik som universitets kernemission. I dag er dagsordenen imidlertid ved at blive overtaget af professionelle forvaltere. Nogle af disse er rekrutteret indefra og mange vælger en forvaltningskarriere, fordi de er kørt fast i deres akademiske liv, konstaterer Ginsberg bramfrit; andre er professionelle forvaltere ('djøf'ere') uden akademisk baggrund og erfaring.

Antallet af disse forvaltere vokser drastisk. De reglementerer og prioriterer i højere og højere grad det akademiske liv: *"Akademia er rangeret ud på et sidespor. Det akademiske personale erfarer om nye programmer og initiativer fra formelle bekendtgørelser eller fra universitetets kommunikationsavis. Magten på campus håndteres primært af ikke-akademiske administratorer, hvis navne sjældent er kendt ..."*

Det betyder, at lærerne mister magt over det, som har deres største interesse, nemlig udnævnelse af topledere, udviklingen af nye programmer og studie-curriculum samt prioriteringer af økonomi.

Se næste side: En dekan er ikke noget ...

En dekan er ikke noget

Om hvordan uni-forvaltninger vokser efter en malthusiansk logik.

Der rejste sig et ramaskrig blandt danske rektorer, da Susan Wright og Rebecca Boden offentliggjorde en analyse (nov.2010), som viste, at de danske uni-forvaltninger er vokset drastisk: "746 lektorer gik til administration". Analysen var fejlbehæftet, sagde rektorer. Men uanset om tallene var overdrevne, står menige universitetslærere tilbage med en faktisk oplevelse af, at antallet af forvaltere udenfor kerneaktiviteten forskning/undervisning bare vokser, mens kerneaktiviteterne stagnerer. Også det benægtes hårdnakket af lederne: Når antallet af forvaltere i toppen vokser, handler det om at man flytter / fjerner opgaver længere nede i systemet (hhv. på fakultetsniveau og institutniveau). At eftervise eller modbevise om uni-forvaltningen vokser eller ej er umuligt for lægfolk som journalister, for uni-ledelserne sidder på statistikken.

PROVOKERENDE ANALYSE

Men **Benjamin Ginsberg** modsiger i sin bog **The Fall of the Faculty** de danske rektorer med henvisning til statistikker: Antallet af traditionelle universitetsadministratorer voksede i perioden 1985-2005 med 85 pct. mens antallet af deres sub-ledere såmænd voksede med 240 pct. Oversat til danske forhold betyder det, at dekanerne har fået pro-dekaner (for forskning, undervisning og formidling). Og universitetsdirektøren har fået vice-direktører, som igen har fået et mylder af mellemledere at regere over. Og det, som tidligere hed personalekontoret, er i dag store HR-afdelinger med chefer og specialtitler.

Og denne vækst i forvaltere på 85-240 pct. i USA og England er vel at mærke sket i en periode, hvor studentermassen kun voksede med 56 pct. og antallet af universitetslærerne voksede med 50...

Er forklaringen på denne mekanik, at de moderne studerende har brug for ikke bare en dekan, men et mylder af bette-dekaner for at blive servicerede, spørger Ginsberg. Ginsbergs ondsksfulde brug af udtrykket bette-dekaner om mylderet af nye forvaltere er bevidst fornærmende over for en gruppe ('djøf'ere'), som ivrigt påtager sig opgaver, der skal operationalisere en svært styrbar mekanisme. Men de er altså omgærdet af mistro fra de menige universitetslærere, som oplever, at forvalterne overtager universitetet, herunder også styringen af det faglige. Og det akademiske selvstyre har

for universitetslærerne (USA: 'Faculty'; eng. 'Academia') altid været kronjuvelerne på det klassiske universitet, men dem sælges der nu ud af.

Den politiske forklaring på væksten i forvaltere lyder, at det skyldes statslige krav om information, indberetninger og kontrol. Den forklaring anerkender Ginsberg, men siger samtidig, at den langtfra kan være hele forklaringen. Hovedproblemet er i hans øjne, at uni-forvaltere har været ivrige for at opfinde eller overtage kontrollen med aktiviteter, som kan forøge deres indflydelse og give dem muligheder for at ansætte flere underordnede osv.

Der findes mange niveauer for disse uni-forvaltere: Der er HR-afdelinger med hardcore-jurister og managers. Der er omfattende kommunikationsafdelinger til intern informationsbombning og ekstern imagepolering. Han har mange eksempler på disse "administrative imperialister". Personligt oplevede han, at en dekan-assistent prøvede at overtage det administrative ansvar for et populært studieprogram, som Ginsberg havde skabt og som var blevet forvaltet uproblematisk i årevis uden den store administrative assistance. Ginsberg afviste overtagelsesforsøget, først venligt og senere uvenligt. Modsat sladder på John Hopkins benægter Ginsberg dog at have givet prorektoren et par på kassen. Dekanassistentens overtagelsesforsøg blev fordrevet, mens mange andre ikke været så heldige, men har fået deres arbejde imperialiseret af bureaukrater. Det betyder, at simple opgaver bliver gjort unødvendigt indviklede og ressourcekrævende, så nu har universitetet større grupper, hvor der før var en person ansat. Og disse grupper er travlt optaget af at udsende notitser om deres nyeste initiativer og fortjenester.

Han redegør for ideologien eller rationalet bag de voksende forvaltninger. Uni-administratorer retfærdiggør sig ved at flytte vægten fra de akademiske kerneopgaver ved at følge den populistiske retorik om, at universitetet skal interagere med samfundet. Det betyder, at universitetslærerne/forskerne skal lytte til samfundets krav og at læring ikke bare handler om det, der foregår i klasseværelset, men også det som foregår udenfor. De studerende skal tilegnes mere end akademiske færdigheder, siger uni-politikere og -forvaltere, hvorved de nedtoner det

akademiske. Samarbejde med industrien eller "udenfor klasseværelset" bliver omkvædet for at retfærdiggøre den formidlende rolle, som uni-administratorer indtager. Og når den klassiske fagakademiske videns betydning er mindre, behøver uni-lærerne heller ikke have den samme magt over læringen og forskningen; forvaltningen heraf kan overtages af nogle på mellemhånd.

Ginsberg har ubetinget som målestok, at magten bør ligge hos fagfolket (dvs. professorer-lektorer). Han fortæller derfor med stor indignation om de mekanikker, der flytter magten fra academia til forvalterne. Blandt de små daglige er at fravriste fagfolket indflydelse på (indholdet i) deres undervisning. Det gøres ved at indføre "accountability", dvs. akkreditering, godkendelsesprocedurer og tests på bekostning af det, som fagfolket selv opfatter som det centrale i faget.

Ikke overraskende er forvalternes vigtigste redskab overblikket over økonomien og produktionen. Da det ofte er stort og yderst kompliceret, er det vanskeligt for lægmand at udfordre forvalternes statusopgørelser og budgetter.

Et redskab er at tale om 'best practice', som er nysprog for en ubestemt kvalitet, som forvalterne ikke selv kan definere og som derfor også er ubegrænset standard, og som derfor kan bruges til at slå fagfolket i hovedet med til evig tid. Og overordnet tales der i forvaltninger om 'shared governance', hvilket egentlig skulle karakterisere akademisk selvforvaltning, men som i forvalternes udlægning bliver til en magtdeling, med dem.

En måde at retfærdiggøre magtflytningen på sker i managementvidenskaben, hvor armslængde eller "relativ autonomi" bruges som nysprog for at lade "en hær af forvaltere" marginalisere fagakademikerne. Og formelt foregår det samme i universiteters strukturreformer, når man tildeler organer med fagfolk formel og ikke reel magt (som det ses i den danske universitetslovs Akademiske Råd).

Som et typisk eksempel på, hvordan forvalterne forstår at ekspandere, har Ginsberg et helt kapital om hvordan den politiske korrekthed i USA har givet en stor vækstmulighed indenfor områderne race og køn. Det er ingen hemmelighed, at mange US-akademikere er venstredrejede og støtter disse lighedstanker, men de er desværre blevet kidnappet og perverteret af forvalterne

uden bette-dekaner ...

i en grad, så det er blevet en jammerindustri uden tilknytning til de grupper, som angiveligt skulle støttes...

Politologiprofessorens forklaring på den voksende forvalter-masse er simpel og malthusiansk. Vokseværk skaber nye muligheder. Og antallet af forvaltere vil vokse stærkere end universitetets kerneopgaver egentlig kræver, dvs. at antallet af forvaltere vokser (umærkeligt) uproportionalt, hvis der ikke holdes nøje kontrol. Mens akademisk prestige kommer fra publicering, god undervisning, forskningsbevillinger og kollegial anerkendelse, så er forvalternes prestige forbundet med antallet af rapporteringer, dvs. hvor mange underordnede, der refererer til dem! Derfor behøver dekaner bette-dekaner og en sværm af sekretariatsmedarbejdere, ikke så meget for at gøre noget brugbart for den akademiske verden, men mere for at styrke dekanernes prestige – og presse deres lønninger i vejret, for ens løn i sådan et system er proportional med antallet af underordnede mellemledere og menige.

Det er selvfølgelig slemt, hvis forvalterne så var uproduktive (ikke mindst i lyset af, at studerende i USA og England betaler studieafgifter og at forældre kræver rationel forvaltning). Men Ginsberg konstaterer, at det er endnu værre, for mange bestyrelsesformænd, rektorer, dekaner og deres underhunde kan være livsfarlige for den akademiske undervisning og forskning. Som eksempel på, hvordan systemet tillader forvaltere friløb, henviser han til ledere, der har ageret kriminelt eller højst uansvarligt, når de har gjort som nyliberale politikere kræver, nemlig ageret efter markedsmekanismerne og landet ud i regelstridig forvaltning, misrøgt af fonde eller risikabel belåning og ejendoms køb.

Værst er i Ginsbergs øjne, at forvalterne opfatter universitetet som enhver anden privat forretning med én (økonomisk) bundlinie. Når statussøgende universitetsforvaltere formerer sig nedad, perverterer de universitetets basissmission.

Mange forvaltere opfatter nemlig det ustyrlige academia med dybeste mistro. Ligesom en industriarbejder, der kan fyres for at kritisere sin chef, så bør en forsker, der kritiserer ledelsen, ansættelsespolitikken, forskningsstrategien eller studieplanen også kunne fyres, groft sagt. Med sådan en tankegang afløser eftersnakkere og fedterøve den akademiske

frihed, når bettedekaner og bettebette-dekaner sætter nye standarder for, hvad universitetet skal og hvad de ansatte må. Langsomt sniger der sig et styre ind, hvor det er forvaltere, der regulerer og styrer på basis af mere eller mindre vigtige kriterier, som de kan bruge til at slå al modsigelse ned med og skabe deres billede af, hvad der er konsensus på stedet. I denne proces diffunderer det klassiske universitet som akademisk selvstyrende organisme.



Hovedansvaret for at modstå byrokraternes indtog er fagakademikerne, ”som desværre ikke er godt forberedt på at forsvare sine interesser”. Det er fristende at boykotte det politiske lobbyarbejde i organerne for at meritere sig og skrive bøger, men det vil bare give de nye managers endnu friere spil til at regere. Akademiets talsmænd må underminere forvalternes magt og autoritet, støttet af de menige. Men virkeligheden er desværre, at langt de fleste blandt fagfolket – der har travlt med at forske og undervise – resignerer ud fra en erkendelse af, at mylderet af ikke-faglige forvaltere vel nok er irriterende, men jeg passer bare mit, og jeg har da heldigvis min ansættelsessikkerhed!

Så enkelt er det imidlertid ikke, siger Ginsberg med henvisning til bl.a. den amerikanske professorforening AAUPs statistikker. Der er nemlig flere og flere, der kontraktansættes på tidsbegrænsning. Dem med fastansættelser eller i karriereforbånd (tenure eller tenuretracks) bliver færre og færre. De udgør maksimalt udgør 30 pct. af universitetspersonalet. Og når ansættelsessikkerheden er ringe, så er der i praksis ingen sikring af akademias grundsten, forskningsfriheden, som også er retten til at have kontroversielle vurderinger.

Systemet mener da heller ikke, at forskningsfriheden er en individuel ret for VIP'eren. Det er derimod ledelsen – administratorerne: rektor, dekanerne, bettedekanerne m.fl. – som har den akademiske frihed,

lyder den overraskende konstatering hos den amerikanske professor. Og her kommenterer han faktisk den danske Uni-Lov, som netop giver den reelle forskningsfrihed til ”universitetet” og bureaukraterne - og ikke til den enkelte forsker. Og fastansættelser vil langsomt forsvinde, spår Ginsberg, for ”universitetet” har ikke brug for denne dyre gruppe ansatte, der tilmed kan være uregerlig og besværlig.

”There’s no such thing as Academic Freedom ...” konstaterer politologiprofessoren med en omskrivning af Margaret Thatchers anti-kritiske udsagn: ”Der findes ikke sådan noget som ’samfundet’, der findes kun mennesker...”

Ginsberg lægger ikke skjul på, at han opfatter mange af forvalterne som magtliderlige novicer og - i al deres mangel på dannelse - fjender af det klassiske universitetets kerneaktiviteter.

Nogle gange forledes læseren til at tro, at det er en satire over den akademiske verden, men han er dødalvorlig, når han fx konstaterer, at i akademiske bureaukratier forekommer det, at mange møder ikke har noget formål. Hans foragt skinner igennem, når han fx fortæller, at han er forbavset over, at velbetalte administratorer foretager sig så lidt fornuftigt hvad angår universiteternes kerneaktiviteter; formålet med strukturer, rapporteringer og planer, strategier, møder m.m. alene er at forøge forvalternes magt og interne status!

Sådanne udfald er tankevækkende og befriende i den pæne akademiske verden; han melder sig ud af det store konsensuscirkus, som foregiver, at universitetets aktører – topledere, forvaltere, universitetslærere m.fl. – er en masse med samme interesser.

Analysen er for velinformeret og eksempelvis til, at forvaltere kan affærdige den som satire. Har den svagheder er det, at den malthusianske tilgang betyder en individualisering/personificering af problemet som stammende fra forvalteres magtliderlighed. Det er underholdende, men hermed bliver det ikke klart, at politikerne o.a. ’stakeholders’ har en interesse i at uni-magten flyttes væk fra fagfolket.

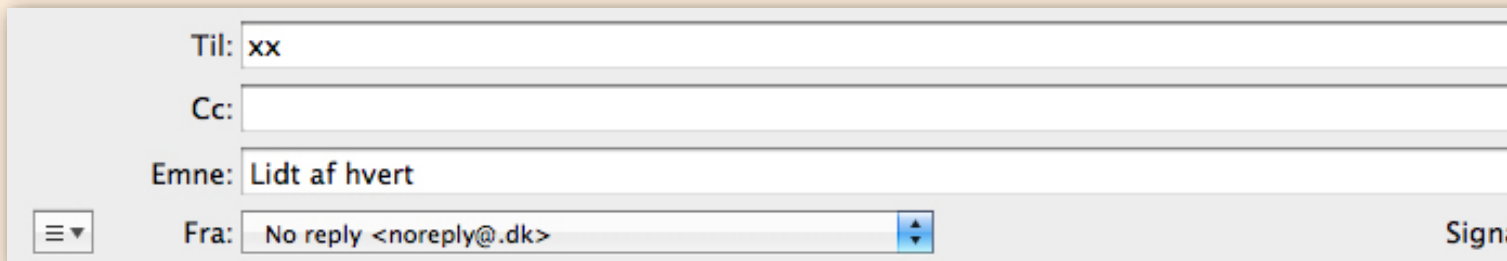
jø

Benjamin Ginsberg: The Fall of the Faculty. The Rise of the All-Administrative University and Why It Matters (Oxford University Press 2011).

Email-terror: Mailfri

Åndsfortærende e-mail skaber stress og gør dig langsom.

Dramatikeren Oliver Double foreslår principper til at bekæmpe dem



Jeg bruger op til fire timer i løbet af min arbejdsdag på at håndtere e-mails, og jeg kan ikke lade være med at spekulere på, om det egentlig er umagen værd.

E-mail er vel nok den allerstørste kilde til stress i mit liv. Det er det muddet, jeg må vade igennem, før jeg kan nå frem til vigtigere – og mere tilfredsstillende – aspekter ved mit arbejde. E-mail giver en fornemmelse af, at man laver noget – men i virkeligheden er man passiv. Det er altid forespørgsler og anmodninger fra andre, og fordi du ikke er i stand til at styre, hvornår de kommer, har du aldrig mulighed for at planlægge din egen tid. E-mail får dig til at reagere i stedet for bare at agere. E-mail ødelægger din arbejdsglæde og dit humør – og det er ægte sisyfosarbejde, for du bliver aldrig færdig. Du rydder din indbakke, men så er de der igen. Det er som en vandhane, der hele tiden drypper ...

Jeg brokker mig hele tiden over for venner og kolleger, fordi jeg hader e-mail, og de har det alle sammen på samme måde. Alle hader det – men der er jo ikke noget, man kan gøre ved det, eller?

Jo, der er så.

Hvis vi alle arbejder sammen omkring det her, kan vi i det mindste forsøge at mindske e-mailens ødelæggende effekt. For det første synes jeg, vi bør aftale, at følgende typer af besked, anmodninger og adfærd aldrig kommer i nærheden af Send-knappen:

- Der er indført en ny politik, som betyder, at du skal gøre, som jeg siger, og gøre det nu
- Jeg har brug for, at samtlige medarbejdere undersøger noget for mig med det samme – selv om der allerede findes et system, hvor det kan tjekkes

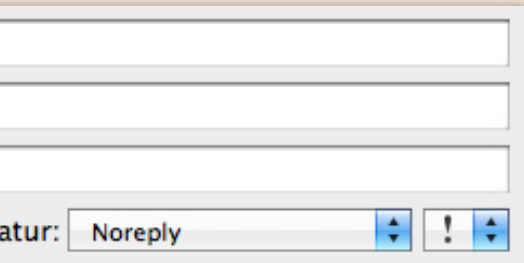
- Her får du et essay, der fylder som en murstensroman, om noget, der irriterer mig, og det hører ikke hjemme i en e-mail – alligevel vil jeg gerne have, at du bruger flere timer på at læse mit sure opstød og derefter svarer igen på det punkt for punkt
- Jeg kopierer dig hermed ind i en kæmpe e-mail, som har cirkuleret i ugevis, og nu er det altså din tur til at involvere dig – hvilket vil sige, at du skal scrolle helt ned i bunden og læse alt, hvad der derover er skrevet, indtil du når tilbage til dette punkt, hvis du altså gerne vil have selv den mindste chance for at vide, hvad det hele handler om. Og når du har gjort det, vil jeg gerne have, at du svarer igen på min pointe
- Jeg kopierer lige en syv-otte mennesker ind i den her mail, selv om der kun er én, der har brug for at vide det her
- Endnu bedre, kopierer jeg den lige ind i en liste med ca. hundrede modtagere, fordi jeg elsker at udbrede mig om ingenting
- Der er en, der har spurgt, om jeg har tid til at deltage i et møde, men i stedet for at svare den ene person, vil jeg nu trykke på Svar alle, således at alle nu får en kopi af min besked – uden at der er nogen som helst grund til det
- Jeg elsker at gøre mig til ved at sende provokerende e-mails ud, der til trods for deres joviale tone med garanti kommer til at fremprovokere et ramaskrig af svar, som alle dermed kommer til at få i kopi, således at deres indbakker kan blive ved med at være fyldt til randen.
- Alle, der skal lykønskes, skal lykønskes i fuld offentlighed. I stedet for at sende en individuel mail for at sige tillykke eller

– Gud forbyde det – gøre det personligt, vil jeg hermed kopiere alle ind i min besked, således at alle kan se, hvor rundhåndet jeg er med min ros

Hvis du nu har læst ovenstående og tænkt: ”Ups, det gør jeg faktisk selv,” så er du en del af problemet. Hvorfor bliver du ikke bare en del af løsningen i stedet og holder op med at sende den slags e-mail ud til folk?

Men individer er jo kun i stand til så og så meget. Her kommer nogle retningslinjer, som universiteterne bør overveje at implementere for at højne vores effektivitet og – vi kan lige så godt indrømme det – forbedre vores alle sammens livskvalitet:

- Mailfri fredage. E-mail er forbudt om fredagen. Det betyder, at vi alle samme får en dag uden, og at vores indbakker er knap så fyldte, når vi møder på jobbet om mandagen
- Mailfri aftener og weekender. Medarbejdere forbydes at sende eller modtage e-mails uden for normal arbejdstid. Det ville være befordrende for vores mentale sundhed og nedbringe antallet af e-mails, vi skal tage stilling til, når vi møder på jobbet hver morgen
- Øvre grænse på 30 mails. Ingen må sende flere end 30 mails pr. dag, og hver modtager tæller med som én e-mail. Med andre ord: Hvis du kopierer en besked til otte mennesker, så har du brugt otte af din daglige kvote. Kun 22 tilbage – pas på med dem!
- Øvre grænse på 30 mails (alternativ version). Medarbejdere forbydes at forholde sig til flere end 30 mails pr. dag. Hvilke af dem er de vigtigste? Hvilke af dem vil du sende direkte ned i din papirkurv?
- Øvre grænse på 150 ord. Ingen e-mail må



fyldte mere end 150 ord. Hvis man ikke er i stand til at sige, hvad man vil, inden for den grænse, er det fordi du bruger det forkerte kommunikationsmiddel. Prøv igen med et brev eller en telefonopringning – eller rejs dig op og gå hen til den pågældende for at tale ansigt til ansigt

- Skrot lortet. Indtil ca. 1997 fungerede universiteterne ved hjælp af telefoner, trykte memoer, breve og møder. Det virkede i årtier. Hvorfor skruer vi ikke tiden tilbage og simpelthen bandlyser e-mails? Jeg har en lille anelse om, at mange af de mere enerverende aspekter ved vores arbejde ville fordufte uden e-mail. Det er jo immervæk vanskeligere at mikro styre og håndhæve en rigid evalueringskultur, når man ikke er i stand til at sende alenlange anmodninger og ordrige rapporter ud til 1000 mennesker øjeblikkeligt og på en gang blot ved at trykke på en enkelt knap.

Disse regler skal kun gælde for vores interne e-mail og kommer ikke til at gå ud over de aktiviteter, der kræver, at man mailer sammen med folk uden for universitetet. Men en mere drakonisk version ville gøre dem gældende over det hele.

En sidste tanke: ved middagstid i dag lykkedes det mig endelig at komme igennem min indbakke, efter at jeg var mødt på jobbet kl. 08.45. Nu er klokken 13.15, og der ligger 34 e-mails og venter på, at jeg tager stilling til dem. Dryp, dryp, dryp ...

Oliver Double er institutleder ved University of Kent, institut for drama og comedy-ekspert.

Kilde: Times Higher Education 8. dec. 2011 i Martin Aitkens oversættelse.

TABEL. De frie forskningsråd: Fordeling pr. råd (grundbevilling pct.), fordelings-pct. på Sapere Aude-bevilling til sammenligning med antal årsstuderende på hovedområderne

Område	Sapere-ungforsker	Års-studerende
Naturvid.	26 pct.	14 pct.
Sundhed	26	10
Teknik	20	11
Samfund	11	36
Kultur/hum	15	26
Total	(45 stk.)	80.000

(Kilde: Det Frie Forskningsråd 2011.)

Skævheder mellem hovedområderne

Naturvidenskab, sundhed og teknik sidder på 75 pct. af De Frie Forskningsråds penge og unge-stipendier – mens de kun har 35 pct. af studenterne

Under det frie forskningsråds Sapere Aude-program har 45 unge forskere netop fået 2-3 mio. hver. ”Modtagerne er utroligt dygtige ansøgere”, siger professor **Peter Munk Christiansen**, der som formand for rådet for Samfund og Erhverv har siddet med ved udvælgelsen. ”Det er jo sådan, at kvaliteten vokser i takt med at succesraten/bevillingsprocenten falder – og folk bliver bedre til at skrive ansøgninger. Af ca. 1200 ansøgninger fik ca. 150 postdoc fra forskningsrådene – og herudfra udvælges igen 60, hvoraf så 45 fik bevilling fra Sapere Aude-programmet for unge forskere. Så det siger sig selv, at de er enormt dygtige, og at andre som også er særdeles kvalificerede ikke fik”.

Sapere Aude er forskningsbevillinger fra Det Frie Forskningsråd, som er rettet mod forskere, der vil planlægge karriere inden for forskning. De er udvalgt som lysende talenter, der ”kan bidrage til at udføre dansk forskning i verdensklasse”. (Ung forskerprogrammet er et af tre Sapere Aude-programmer. De andre er forskningsledere og topforskere).

Kannibalisering

DDF disponerer over ca. 900 mio. kr. årligt, og heraf får naturvidenskab, medicin eller tekniske ansøgere/projekter 75 pct.

Så er kvaliteten blandt de unge forskere på de medicinske og naturvidenskabelige områder meget bedre end blandt de øvrige områder (humaniora eller samfund)?

”Jeg køber ikke den fortolkning, for fordelingen er faktisk ikke helt skæv i forhold til forskerbestanden generelt. At tre fjerdedele af de danske uni-forskere faktisk kommer fra de tre ’våde områder’ er et resultat af mange

forskellige forhold, herunder bevillingssystemet, historiske forhold, markedsorientering og forskningspolitikken. Den fordeling kan man sagtens diskutere, men det er den fordeling, der ligger til grund for fordelingen af forskningsmidler – også i DFF”.

DDF-formanden:

Nat-ansøgere er forrygende gode

Men kunne Det Frie Forskningsråd ikke kompensere for den skæve fordeling mellem hovedområderne ved at give relativt flere stipendier til samfundsvidenskab og humaniora?

”DDF-bestyrelsen har besluttet, at fordelingen skal svare nogenlunde til fordelingen af forskervolumen mellem hovedområderne, og den beslutning vil jeg - med mine interesser - ikke polemisere imod. Jeg vil ikke ind i en offentlig kannibalisme-diskussion, hvor vi skal spise hinanden”, svarer Munk Christensen.

Formanden for Det Frie forskningsråd benægter, at der er lavet en egentlig fordelingsnøgle:

”Dette system kører alene på kvalitet. Det kører ikke på forskningspolitik. Hvis der kom mange flere højkvalitets-ansøgninger fra humaniora og samfundsvidenskab, så ville de også få en højere andel af bevillingerne. Det er jo ikke mindst i naturvidenskabernes, at de er helt forrygende gode. Det er ikke en kritik af forskerne på humaniora og samfundsvidenskab”, forklarer **Jens Chr. Djurhuus**. ”Jeg er rigtig glad for dette karriereprogram, for det sætter fokus på forskerkarriere, så det kan virke inspirerende på bl.a. universiteterne”.

Se næste side: Ung forsker ...

Det sværeste er selvtillid og penge

Frants Havmand Jensen var en af de dygtige og heldige forskere, der fik elitebevilling fra forskningsrådene

”En af de sværeste ting for os unge forskere er at have eller opnå selvtilliden, troen på egne evne. Vi er placeret i et utroligt konkurrencedrevet system, hvor vi skal lægge rigtig meget i en ansøgning og giver den et skud, og må vente at se, om man får bevilling. Og hvis det kun er hver tiende ansøgning, som får penge, så får mange afslag og det kan være svært at tro på sig selv. Jeg har fået utrolig stor støtte hos min vejleder og jeg har været heldig, men jeg har endnu ikke den store selvfølelse, der siger, at ’selvfølgelig er jeg den bedste og får den bevilling’...”

KARRIERE

Fortæller Frants Havmand Jensen, der netop har fået 2,8 mio. kr. fra Sapere Aude-programmet for unge eliteforskere. Han hører til de 45 unge forskere, der har fået tildelt 124 mio. mellem sig. Han er udvalgt blandt mange ansøgere, der har det til fælles, at de har fået bevilget et stipendium fra et af de fem frie forskningsråd.

”Det er selvfølgelig rigtig flatterende at blive udvalgt blandt så mange andre dygtige forskere. Men jeg opfatter også mig selv som heldig. Nu får jeg rigtig gode muligheder for at arbejde sammen med de dygtigste forskere i USA og Skotland inden for mit område. Jeg får penge til at besøge dem, tage til konferencer, sætte forskningsekspeditioner op som kan indhente ny viden osv.”

Forskerkarriere: Ikke for tryghedsnarkomaner

”Det sværeste ved at være en ung forsker med karriereambitioner er det altoverskyggende problem med at skaffe penge. Der bruges meget tid med at søge om penge, både i Danmark men også hos mine kolleger i USA...”

Mange yngre forskere skal gå meget ondt igennem. De kan hoppe fra postdoc til postdoc og fra projekt til projekt på åremål, men Havmands karriere har foreløbig kørt på skinner. Efter 4+4 modellen, hvor man kan tage kandidatgraden og ph.d.-grad i et hug fik han postdoc-stipendium fra Forskningsrådet for Natur og Univers. Og nu blev

han så tilmed ekstra forgyldt med Sapere Aude-bevillingen.

”Den unge forskerkarriere er ikke for tryghedsnarkomaner. Da jeg ansøgte om postdoc-stipendiet – hvor der er 8-10 pct.s succesrate – måtte jeg selvfølgelig lægge en plan B, hvis jeg ikke fik det. Og her var alternativet at blive tilknyttet et US-projekt. Men det ville have været andres projekt”, forklarer han. ”Nu fik jeg penge til i stedet at styre mit eget forskningsprojekt med indkredsning af fokuspunkt og projektkerne. Og det betyder meget for den personlige motivation og engagement”.

Det sociale miljøes betydning

Et godt fagligt miljø, en god vejleder og gode rammer har været en del af forudsætningerne:

”Jeg har selvfølgelig spekuleret på, hvorfor netop jeg blev udvalgt. Jeg har et rimeligt cv, min ph.d.-vejleder var fantastisk; han har opmuntret os til at publicere og til at gennemføre feltundersøgelser osv. Og så har det måske også betydet noget, at jeg har lidt tværfaglig kvalifikation; det som gør mig lidt særlig i biolog-miljøet er, at jeg er lidt af en nørd, når det kommer til programmering. Dem er der ikke mange af i hvalforskningen ...”

Hvad er hans erfaring med universitetssystemet?

”Jeg er imponeret over min ph.d.-tid med dygtige forskere og undervisere på AU. Vejlederen - Peter Teglbjerg Madsen - er en ildsjæl og min rollemodel”, siger han.

”Og det sociale miljø på vores afdeling har været rigtig godt og understøttende. Det forhindrer, at man sander til i sit kontor – og det er vigtigt for at være kreativ. Miljøet skabes i en kombination af personer og kutyme. Der skal være nogle fastansatte ankerholdere, der går foran med et godt eksempel, opmuntrer og er med til at skabe et socialt miljø, og det har vi været heldige med på afdelingen”, siger han.



Raske drenge interesserer sig på et eller andet tidspunkt for dinosaurer, hvaler og lastbiler. Frants Havmand Jensen interesserer sig slet ikke for biler; han har da snuset til dinosaurer. Men hvaler er hans store interesse, og han har netop fået en millionbevilling til at studere dem.

”Da jeg var dreng synes jeg selvfølgelig, at delfiner var spændende dyr, tænk bare på ’Flipper’. Men den akademiske interesse for hvaler startede faktisk først på et af biologistudiets intro-foredrag. Hvaler blev fascinerende. Og på en forskningstur til Nordnorge i 2005 – før jeg tog min ph.d. - gik det op for mig, hvor interessant deres sociale mønster er og hvor lidt vi ved om det”.

Da FORSKERforum interviewer ham pr. telefon sidder han i Cape Cod, syd for Boston.

”Nej, hvalforskning er ikke bare en badeferie med friluftsliv og dykning og solskin.

ing – alle raske drenges drøm

ed meget om hvaler. Men vi ved skræmmende lidt om deres sociale adfærd



Hensigten er igennem akustiske signaler og bevægelser at få viden om, hvordan hvaler strukturerer sig hierarkisk, fortæller hvalforskeren, der her observerer en flok delfiner.

Faktisk sidder jeg 95 pct. af forskningstiden ved min pc og programmerer, konstruerer datamodeller eller studerer computerpakker. Selve feltarbejdet og ekspeditionerne er en vigtig del af forskningen, men tidsmæssigt faktisk det mindste af min forskning”.

Når han er i Cape Cod eller i Skotland, skyldes det, at han her kan være sammen med de førende forskere i hvaler og i computechips på hvaler.

Sugekopper med computer-tags

”Hvaler er et populært felt – også i naturudsendelser på tv - fordi det er fascinerende og sociale dyr. Vi ved også meget om dem, men vi ved skræmmende lidt om deres sociale adfærd og kommunikation, når de forlader overfladen. Det kan computer-tags, små pakker der kan optage lyd og bevægelse og som sættes på dyrene med sugekopper, hjælpe os med at forstå”, forklarer han. ”Min styrke er

nok, at jeg er lidt af en nørd, når det kommer til programmering. Dem er der ikke mange af i hvalforskningen ...”, forklarer han.

Tandhvaler er sociale dyr der lever i meget komplekse og vidt forskellige opbyggede samfund - fra faste familiegupper der er stabile over meget lang tid til flydende samfund karakteriseret af mere flygtige bekendtskaber. I deres akvatiske verden rejser lyd hurtigt og langt, og akustiske signaler er derfor essentielle for kommunikationen.

Hvalers kommunikation og gruppedynamik

Havmands projekt gør ud på at undersøge kommunikation og gruppedynamik hos fritlevende grindehvaler, en dybtdykkende tandhval, der lever i langvarige familiegupper. Ved at sætte computerchips med lyd- og bevægelsessensorer på forskellige individer i en flok vil han måle interaktionerne. Hermed får man viden om, hvilke signaler der er

vigtige for gruppestruktur og koordinering, hvordan grupperne reagerer når de møder andre familiegupper, om der er førerdyr der er særligt vigtige for at koordinere gruppestruktur og adfærd m.m.

”Hvalers kommunikation er problematisk at studere. En hval laver ikke synlige bevægelser når den udsender et signal, så ofte er det umuligt at vide, hvem der kommunikerer. Men teknologien gør, at vi nu kan placere tags på hver hval i en familieguppe og dermed se, hvordan de på større dybder koordinerer, såvel via lyd som i 3D-bevægelse. Hensigten er igennem akustiske signaler og bevægelser at få viden om, hvordan hvaler strukturerer sig hierarkisk, hvordan de opretholder gruppesammenhæng over tid og rum, hvordan og hvem der kommunikerer indbyrdes. Vi kan se, hvem der er de mest aktive i at bestemme, hvor flokken søger hen. Er det fx sådan, at de ældre er styrende, fordi de kan huske, hvor der er farligt eller hvor der er føde?”

Usikkerheden:

Går ekspeditionen efter planen?

Inden for de næste år skal Havmand bruge tid på Cape Cod, i Skotland og på Gibraltar, hvor man vil sætte computerpakker på fritlevende grindehvaler: ”Der går mange ressourcer og tid med at planlægge selve feltexpeditionerne med båd, support osv. Og når man så er til søs, er der ikke så meget tid til at nyde, for man går i konstant usikkerhed, om set-up'et virker, som vi har brugt tid på at udvikle. Kan vi finde hvalerne, kan vi få placeret pakker på dyrene, kan vi ramme de familie-grupper som vi er interesserede i, virker computeren osv. Så det, der er højdepunktet for os, er også noget, der er omgærdet af en vis nervøsitet og usikkerhed. Men sådan er al eksperimentel forskning vel også?”

Come-on: Hvalforskning lyder altså som lidt af en badedyrstilværelse, så det må vel også være hans private hobby?

”Alle forskere har vel deres forskning som en slags hobby. Men altså, nej. Jeg rejser ikke efter hvaler i min ferie og fritid. Der vil jeg meget hellere væk fra arbejdet, og måske på vandretur i nogle bjerge, en tur til havs i kajak eller måske drage ned under vandet på en dykkertur...”

jø

Gruppeeks

Nu er VKO-regeringens forhadte forbud mod gruppeeksaminationen på vej væk. Men det er ikke uproblematisk, mener AAU-studieleder



Selvom projektet skrives i en gruppe – som her på AAU – har individuelle eksamener stadig sine fordele, siger Trond Belko Klausen. Foto: AAU

Grundlig forberedelse af nye eksamensregler

Det ligger fast, at gruppeeksaminationen igen bliver tilladt. Men det kommer ikke til at ske fra den ene dag til den anden. For de nye regler bliver fastlagt, vil Uddannelsesministeriet gennemføre en række dialogmøder, hvor man samler inputs fra studerende, uddannelsessteder og andre parter, for at tilrettelægge reglerne optimalt.

”Vi vil 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 også vigtigt, at aftagersiden høres, for de ved, hvilke kompetencer blandt de færdiguddannede der efterspørges,” siger uddannelsesminister Morten Østergaard i en pressemeddelelse.

På baggrund af dialogmøderne, vil Uddannelsesministeriet lave et forslag til nye regler, som så igen bliver sendt i høring. Målsætningen er, at de nye regler skal få virkning fra 1. september 2012.

Han sidder på gruppearbejdets højborg – Aalborg Universitet – og han har selv været i pressen med argumenter om, at regeringens argumenter for at afskaffe gruppeeksaminationen ikke holder i byretten. Alligevel er det med lidt blandede følelser, at Trond Belko Klausen, lektor og studieleder ved institut for Sociologi og Socialt Arbejde, ser frem til gruppeeksamens tilbagekomst på universitetet.

Han synes at den individuelle eksamination på baggrund af gruppe-projektarbejdet, som i dag praktiseres på AAU, faktisk fungerer ganske fint.

”Da først skuffelsen over ikke at kunne afholde gruppeeksamen havde lagt sig, så synes jeg, at den eksamensform, vi har haft siden, har fungeret fint. Man får ikke den dynamik, der ligger i en gruppediskussion af et projekt. Men hvad angår det at fastsætte individuelle karakterer, så synes jeg det har været væsentligt nemmere. Det må jeg være ærlig at sige.”

Studieleder: Individuel bedømmelse bedst

Og selvom det formentlig støder nogle af hans AAU-kolleger, så hælder Trond Belko Klausen personligt mest til den individuelle eksamen: ”Det er mit helt personlige synspunkt, og ikke noget, jeg mener på uddannelsens vegne. Det skal også ses i lyset af den traditionelle uddannelse, jeg selv har fået på Sociologi i Oslo.”

Problemet, som han fremhæver ved gruppeeksaminationen, er det helt klassiske, nemlig at der i virkeligheden er tale om en individuel eksamen, hvor den individuelle præstation

”Gruppeeksamen er et eksempel på noget, hvor der ikke er selvstyre. Det står jeg ved.”

(Tidligere videnskabsminister Helge San-der, der blev spurgt, om der ikke omvendt symbolik i, at han ville give universiteterne fri og samtidig bevare en detailstyring, nemlig forbud mod gruppeeksamen)

skal bedømmes med en individuel karakter.

”Når man sidder med så mange personer, der hver især har forskellige kompetencer, så kan det være svært at finde ud af, om de præsterer så forskelligt at de skal have forskellige

Sammen er tilbage

karakter. Ikke fordi, man ikke følger med, men man kommer til at have forskellige spørgsmål til forskellige personer. Nogle svarer på det ene, andre svarer på noget andet. Det kan være svært at sammenligne og sige, at den ene er bedre”, siger Belko Klausen.

Og her er det, den individuelle eksamensform gør det nemmere at fastsætte den individuelle karakter. Det er stadig det fælles projekt, der eksamineres i, men den enkelt studerendes eksamenspræstation bliver mere tydelig.

Problemet ved individuel eksamen

”Problemet ved den individuelle eksamen er at man går ind og siger: kan du svare på det og det? Det er en mere skematisk måde at holde eksamen på. Derfor kommer eksaminator jo til at stille de samme spørgsmål. Når den tredje kommer ind, har han nået at snakke med den første om, hvad vi spørger til. Så er man nødt til at reformulere spørgsmålene, undervejs i processen,” forklarer Belko Klausen.

En anden ulempe i sammenligning med gruppeeksaminationen er tidsrammen. Til en individuel eksamen er der en halv time, til en gruppeeksamen typisk fem gange længere. Det giver alt andet lige bedre tid til at komme rundt i hjørnerne af projektet.

”Man får ikke den dynamik, der ligger i en gruppediskussion om et projekt. Man kunne komme rigtig meget i dybden - aspekter som teoretisk overvejelse, metodisk tilgang og måske andre overvejelser om projekt-ide og lignende. Så man får en mere dybtgående snak om projektet. Det er klart en fordel,” siger han.

Det kan være svært at vurdere den individuelle præstation i en gruppeeksamen. Men der er metoder til at angribe problemet.

”En klassiker er jo, at man holder en pause undervejs i eksaminationen. Så snakker censor og eksaminator sammen, om der er nogen, der ikke har sagt så meget, og efter pausen peger man så på den studerende og siger: nu vil vi spørge dig om noget. Og så

må man være velforberedt og have en masse spørgsmål i forskellige sværhedsgrader, der dækker mange dimensioner af projektet. Hvis de studerende selv bestemmer, hvem der svarer på hvad, så svarer de hver især på det, de er bedst til.”

Gruppeeksamen: Når nogle trækker mere end andre

Essensen i gruppearbejdet er jo også, at man påtager sig forskellige opgaver og laver projektet i samspil. Giver det så overhovedet mening at give differentierede karakterer?

”Der er jo tale om en individuel eksamination på basis af en fælles arbejde. Karakteren er en komponent af produktet, og så svarene på de spørgsmål, der stilles ved eksaminationen. Sådan har det altid været, og jeg tror ikke, det vil have legitimitet hos de studerende, hvis man bare får samme karakter. Der vil altid være nogen, der trækker mere end andre”, svarer studielederen.

I det arbejdsliv, de studerende uddannes til, er produktet vigtigere end den individuelle indsats. Bør eksamenen ikke afspejle det?

”Det er rigtigt. Når de så er i arbejdssituationen, så er det lige meget, hvem der har lavet hvad, bare produktet fungerer. Men når arbejdsgiverne skal ansætte dem, skal de vide, hvem der er bedst. Og de vil have den mest kompetente. Så sådan er det nødt til at være.”

Undersøgelse: Der gives forskellige karakterer i gruppen

Studielederen har selv ført en slags bevis for, at det sagtens kan lade sig gøre at give distinkte individuelle karakterer, selvom man benytter gruppeeksamen frem for traditionel eksamen. I en undersøgelse har han sammenlignet karakterspredningen på de danske universiteter fra 1993 til 2006, og tallene viser, at der ikke ser synderlig forskel på de

”Forbuddet er et meningsløst tiltag, der så vidt jeg kan se, udelukkende baserer sig på en kulturkamp. Det handler om at styre landet ud fra en ideologi, som bestemt ikke højner vores uddannelsesniveau.”

(Henning Bender, censorformand for den samfundsvidenskabelige basisuddannelse på Aalborg Universitet og Roskilde Universitet, i en kommentar til planer om at afskaffe gruppeeksamen.)

universiteter – RUC og AAU – der i høj grad har benyttet gruppeeksamen, og de, der hælder til traditionelle eksamener. Godt nok ligger RUC lavest på skalaen, men til gengæld ligger AAU helt i top sammen med KU.

Med den undersøgelse tilbageviste han altså delvis den kritik, der fik den tidligere regering til at afskaffe gruppeeksaminationen – at man ikke kan karakterdifferentiere ordentligt, så de dårlige studerende får for høje karakter og de gode får for lave.

Alligevel erkender studielederen altså ud fra sin personlige erfaring, at det som eksaminator er sværere at bedømme den individuelle præstation, og at han i mange tilfælde selv vil foretrække at holde fast i den nuværende traditionelle form. Også selvom gruppearbejdet fortsat skal være i højsædet på AAU.

”Gruppearbejdet fungerer stadig i bedste velgående, selvom man eksaminerer individuelt. Det ville være et problem, hvis man kunne se at de studerende arbejder på en anden måde, for eksempel mere individuelt. Men det har jeg ikke kunnet konstatere.”

Kollegial uenighed

Men Trond Belko Klausen ved godt, at mange af hans kolleger på AAU ikke vil være enig i hans forbehold over for gruppeeksamen.

”Der er sikkert mange, der er uenige. Og der er nok også et generationsaspekt inde over. Den generation, der var med til at starte AAU i 70'erne, vil nok hellere have gruppeeksaminationen tilbage, mens der nok er større variation hos de yngre. Mange af de helt unge har jo heller ikke erfaring med gruppeeksamination – ja, vi begynder jo sågar at ansætte folk, der er for unge til at have prøvet det selv.”

Belko Klausen håber, at AAU vil genindføre gruppeeksaminationen med en høj grad af valgfrihed, så den enkelte uddannelse kan vurdere og bestemme, hvor det er hensigtsmæssigt at benytte gruppeeksamen, og hvor man bør bruge den traditionelle.

”Det er gennemgående fornuftigt, at universiteterne får lov at bestemme selv. Men i forhold til at genindføre gruppeeksamen er svaret klart nej.”

(Jesper Langballe, tidligere MF for Dansk Folkeparti.)

”De to ministres meldinger er sød musik i erhvervslivets ører.”

(Charlotte Rønhof, forskningspolitisk chef i DI i en kommentar til 2012-genindførelsen af gruppeeksamen)

Hævnens korridor ...

- fik sit navn efter litteraturprofessoren, der havde en hed affære med en studine.

(Uddrag af den norske universitetsroman DE BEDSTE AF OS)

Der gik det rygte, at de ansatte på instituttet her gik og snakkede med sig selv, men sjældent med hinanden. Der var altid helt stille i frokoststuen, selv til frokost, hvor den var fyldt af mørkkledte skikkelser, der klamrede sig til kopperne med tynd, besk kaffemaskinekaffe.

Aleksander åbnede glasdøren, der fra trappeafsatsen og elevatoren førte ind i gangen, som på fakultetet gik under navnet Hævnens korridor.

Lige inden for døren havde de, som underviste i bosnisk-kroatisk-serbisk deres kontorer. Tidligere var serbokroatisk kun et lille fag med en enkelt fastansat og en enkelt meget underbetalt instruktør, der havde taget sig af begynderundervisningen. Efter de sidste års udvikling på Balkan var antallet af de studerende blevet mangedoblet. Sprogsituationen var også en anden, og i og med at serbokroatisk ikke længere fandtes som sprog, måtte det følgelig nedlægges som fag. På det nyfødte fag, bosnisk-kroatisk-serbisk (i alfabetisk rækkefølge) var der nu en fastansat for hvert af de tre sprog og dertil flere instruktører. Imidlertid var kommunikationssituationen mellem fagets ansatte ikke meget bedre, end den havde været mellem indbyggerne på Balkan under krisen der. Den fastansatte med ansvaret for bosnisk snakkede ikke med professoren, som underviste i kroatisk sprog, kultur og litteratur, og professoren i kroatisk kunne ikke drømme om at tale med hende, der tog sig af det serbiske, som på sin side nægtede at snakke med dem begge. De nedlod sig kun til at nikke til hinanden, hvis de tilfældigvis traf hinanden, men kommunikation ud over dette foregik stort set ved hjælp af korte beskeder skrevet på gule post-it sedler, som blev klistret op på kontordørene.

(Men det er endnu værre på Institut for Kommunikation, for der snakker *ingen* af de ansatte med hinanden længere. Det er lige så sandt og lige så paradoksalt morsomt, som det er, at de ansatte på den praktisk-pædagogiske uddannelse på Det Uddannelsesvidenskabelige Fakultet uden tvivl er Blinderns dårligste forelæser.)

Skråt over for indgangen til læsesalen havde en professor i russisk sprog sit kontor.

Han var glad for hurtige biler og udviste en stærk forkærlighed for flagrende frakker. Men for at ingen skulle være i tvivl om hans slavofili, gik han med bjørneskindshue med klapper fæstnet oven på hovedet. På kontoret ved siden af hans sad professoren, som underviste i russisk litteratur. Han gik tit i laksko (sådan nogle, som man bruger til smoking), og han plejede at bruge dyre borsalino-hatte. Disse to professorer havde ikke engang *hilst* på hinanden en eneste gang de sidste tyve år. Det blev sagt, at de havde skændtes til en julefrokost, men det var uklart, hvad det drejede sig om. Nogle sagde, at det var om etymologien til et slavisk substantiv; andre, at de havde skændtes om en underskøn russerinde.

Gangen havde imidlertid fået navnet Hævnens korridor fra en anden historie, som også involverede litteraturprofessoren med de eksklusive italienske hovedbeklædninger. Aleksander havde, ligesom alle andre studerende ved Det Humanistiske Fakultet, hørt historien, som havde givet korridoren dens navn:

Rygterne sagde, at engang i det årti, hvor litteraturprofessoren var en ret nyansat amanuensis, havde han haft et forhold til en af sine studerende, en kvinde på omtrent samme alder som ham, der snart i mange år havde været i gang med at tage et hovedfag, men ikke så ud til at kunne afslutte sin opgave om Mikhail Bulgakovs roman *Mesteren og Margarita*. Da hun opdagede, at den nyansatte amanuensis havde skrevet et par artikler om netop denne roman, skiftede hun straks vejleder fra den ret gamle litteraturprofessor til den unge. Der gik ikke lang tid, før den studerende og vejlederen havde gang i en heftig affære. Amanuensisens var nygift, så deres kærlighedsliv blev udfoldet på amanuensisens kontor, hvor de drak russisk champagne og elskede, normalt efter arbejdstid, men hvis begæret og tørsten tog overhånd, også midt på dagen.

Den studerende følte sig sikker på, at hun, bogstaveligt talt, var i de bedste hænder. Hun følte sig eftertrykkeligt vejledt og var overbevist om, at hun ville få en meget høj karakter for sit speciale, ja, det kan ikke nægtes, at hun så en førstekaraktter for sig, som hun lå der under amanuensisens på hans støvede kontor.

Hendes øjne skinnede af fryd.

Da censuren var overstået, viste det sig imidlertid, at opgaven var blevet bedømt med et etcifret tal. Et speciale, der ikke fik udmærkelse, var et særsyn på det institut, og den studerende mente, der måtte være sket en fejl, i betragtning af at vejlederen faktisk også havde siddet i bedømmelseskommissionen. Hun bankede grædende på amanuensisens dør, og da ingen svarede, låste hun sig ind med den nøgle, han havde givet hende, og som hun i al hemmelighed havde kysset og set som et tegn på hans kærlighed til hende og dermed som en forsikring om en gylden akademisk fremtid (som i hendes efterhånden mere nøgterne fantasier ikke indebar andet end en cand.phil. grad med en god karakter for specialet).

Da amanuensisens kom tilbage fra institutrådsmøde, fandt han sin studerende og elskerinde liggende på gulvtæppet, opløst i gråd. Hun smilede alligevel til ham, stadig fuldkommen overbevist om, at han ville få ordnet denne pinlige misforståelse. Det viste sig imidlertid ret hurtigt, at der slet ikke var tale om en misforståelse. Amanuensisens forklarede, at hendes speciale ikke var bedre, at det slet og ret ikke fortjente at få en udmærkelse. Hun ville vide, om han havde taget hende i forsvar, om han havde prøvet på over for de andre at pege på opgavens stærke sider. Han rystede på hovedet. Specialet havde ikke været særlig godt, derfor havde han heller ikke sagt noget. Den studerende fik indtryk af, at han nok ligefrem havde forholdt sig kritisk. Han rakte sine hænder frem mod hende, ville omfavne hende, ja, han blev sandt at sige lettere seksuelt ophidset af at se hende sådan, og han mærkede, at han ville meget gerne trøste hende. Men hun trak sig væk fra ham, spyttede ham i ansigtet og gik.

Han så hende aldrig mere. Nu kan man selvfølgelig sige, at amanuensisens havde været naiv, for det var slet ikke faldet ham ind, at hans hede elskov med pigen havde noget at gøre med hendes speciale. Det var ikke gået op for ham, at hun, for hver gang han var trængt ind i hende, havde regnet med, at nu blev karakteren højnet yderligere en tak.



Den studerende gennemførte sin sidste eksamen uden at banke på hans dør igen. Amanuensissen savnede hende, men indså, at det hele havde ordnet sig til det bedste, i betragtning af hans ægteskabelige status.

Historien kunne være endt her. Ingen ville have fundet på at kalde tiende etage i Niels Treschows hus for Hævnens korridor, hvis der ikke, samtidig eller lige efter, var sket tre ting.

Rækken af tilfældigheder begyndte med, at den studerende en dag mærkede, at hun havde det noget bedre, så hun kunne tage den frakke på, hun havde været iført den skrækelige dag, men siden ikke havde kunnet holde ud at bruge. I lommen på denne jakke opdagede hun den glatte nøgle, som hun i lykkeligere tider havde fået a amanuensissen. Senere samme dag åbnede hun et gammelt *Cosmopolitan*. Hun bladede ligegyldigt igennem det, blikket gled hen over siderne med sidste års mode og artikler om hårfjerning i bikinilinjens, til det stoppede op ved en artikel, som hed noget i retning af "Hov to Get Even if Your Lover Dumps You". Og sidst, men ikke mindst, fortalte en af hendes kvindelige studiekammerater hende, at amanuensissen netop var rejst en uge til Gran Canaria med sin kone, vistnok på en slags forsinket bryllupsrejse og desuden som en kompensation, fordi ægtemanden havde

arbejdet så meget og tilbragt så mange aftener på studenterhjemmet Blindern.

Disse tre omstændigheder (nøglen, ugebladsartiklen og amanuensissens bortrejse) blandede sig sammen i den studerendes hjerne og resulterede i en plan, som igen fik hendes øjne til at skinne af fryd. Nogle timer senere var hun på vej ind gennem glasdørene på tiende etage. Hun stoppede op, lyttede og låste sig derefter ind på amanuensissens kontor. Fra sin lomme tog hun otte små papirposer, som hun lagde på hans skrivebord ved siden af hinanden. I den tredje skrivebordsskuffe lå der som ventet en flaske russisk champagne. Hun trak sølvpapiret af toppen, lirkede forsigtigt proppen af, så flasken kun gav et lille, opgivende suk. Hun løftede flasken op til munden og drak nogle slurke, før hun tog den med ud af kontoret og ud på dametoiletet, hvor hun hældte champagnen ud i vasken. Hun stod og så på den sprudlende strøm, der løb ned i afløbet, og følte sig lidt bedre tilpas. Så fyldte hun flasken med vand og returnerede til amanuensissens kontor. Da hun var kommet indenfor igen, gav hun sig til at vande gulvtæppet omhyggeligt. Hun måtte endda ud til vasken på dametoiletet to gange, før hun var tilfreds. Et par sekunder nølede hun med de otte små poser i hænderne. Så rev hun toppen af den første og strøede indholdet ud over det areal, som hun vurderede var en ottendedel af tæppet. Små

lysebrune prikker lå tæt på det gennemfugtede, blå gulvtæppe.

Hun passede sin ager omhyggeligt. Hun kom forbi hver dag for at vande. De brune karsefrø forvandlede sig til lyse sprøde spirer, som trivedes og strakte sig, og den dag amanuensissen kom tilbage fra sin tur i syden og låste sig ind på sit kontor for at gøre en artikel færdig om Leo Tolstoj, var hans gulvtæppe forvandlet til en frodig, grøn eng. På hans skrivebord stod den tomme champagneflaske med nøglen stukket ned i halsen.

Den frodige vegetation og baggrunden for den lod sig ikke skjule for kollegerne. En kollega med humoristisk sans fandt på det der med Hævnens korridor, og snart var navnet såvel som historien kendt over hele fakultetet.

Folk lo ad amanuensissen. Han gjorde artiklen om Tolstoj færdig, skrev en bog om kvindeskikkelser i hviderussisk lyrik, en anden om Solsjenitsyn. På sin næste tur til sydligere himmelstrøg på et seminar om postmodernismen, som blev holdt på Det Norske Institut i Rom, købte han sin første borsalino hat. Han blev professor. Og han var aldrig mere sin ægtefælle utro, andet end i tankerne fra tid til anden, og hvem er ikke det?

Helene Uri: De bedste af os (KLIM 2008).

Den Danske Forening ikke yderligtgående

Af FORSKERforums decemhernummer fremgår, at Den Danske Forening, der beskrives som "yderligtgående", via Helmuth Nyborg på en eller anden måde er involveret i en "byge" af klager over FORSKERforum, og at han har præsenteret "fremmedfjendsk propagandamateriale som forskning".

Oplysningen om Helmuth Nyborgs tilknytning til Den Danske Forening – hvis ikke-yderligtgående karakter fremgår af foreningens vedtægter og program på <http://dendanskeforening.dk/side4.html> og <http://dendanskeforening.dk/side5.html> – stammer fra en redøgørelse fra det venstreekstreme såkaldte Redox' hjemmeside. Denne rummede massivt manipuleret og forfalsket stof og er nu lukket af myndighederne. Den postulerede bl.a. at vise Nyborg trædende ud fra et møde i Den Danske Forening. Dette var et offentligt foredragsarrangement, hvor deltagelse ikke er udtryk for nogen tilhørighed.

Det omtalte "propagandamateriale", som Nyborg angives at have anvendt, er ét bud blandt flere på en prognose for udviklingen i udlændingeantallet, der er blevet trykt i foreningsbladet. Helmuth Nyborg bruger den givetvis, fordi den er udarbejdet af en økonom, der ud fra sine tilsvarende prognoser i slutningen af 1980-erne har vist sig at have en forbavsende evne til præcise forudsigelser på dette felt.

Professor, jur.dr. Ole Hasselbalch



ER DET HELT SORT?

EU-sproget og -systemet kan være svært at afkode. Men det kan læres.

Deltag i EuroCenters kurser og bliv klogere på EU's forskningsprogram (FP7) – det betaler sig. En FP7-bevilling er typisk på 2,6 mio. kroner.

Se årets kurser på www.fi.dk/fp7-kurser eller bestil EuroCenters kursuskatalog 2012 på eurocenter@fi.dk.



Styrelsen for Forskning og Innovation

Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser

Debat: Diskrimination af mænd?

I sidste nummer hævdede professor og mandeforsker Hans Bonde, at kvindelige ansøgere begunstiges med særlige belønningsstrukturer på KU. Det førte til en vred læserkommentar fra lektor Birgit Petersson (Medicinsk Kvinde- og Kønforskning, KU-Folkesundhed). Her går de to i duel med replikker og dublikker.



Petersson: Nedvurdering af kolleger

Det lyder som om Hans Bonde har fået noget galt i halsen i sidste nummer af FORSKERforum, hvor han påstår, at køn og ikke faglighed er blevet et ansættelseskriterium.

Han glemmer, at universiteterne nu er en slags forretning, hvor bestyrelserne har krævet forskellige mål, som ledelsen skal opfylde. KU's bestyrelse har krævet at kvindeandelen blandt de fastansatte VIP'er blev højere. Det er der også god grund til, for mig er det vigtigste, at de studerende med egne øjne kan se, at kvinder også findes blandt lektorer og professorer, og at lærerstaben ikke kun er mænd. På lægestudiet er der stadig mange fag, hvor de studerende, som fortrinsvis er kvinder, ikke møder en kvindelig underviser. Det sted, hvor skammen over sådanne forhold må være størst, er humaniora, hvor størsteparten af de studerende gennem nyere tid har været kvinder, og hvor kvindelige professorer har været stort set ikke eksisterende, og kvindelige lektorer ganske sjældne. Så for en gangs skyld er der et gode forbundet med universitetsloven. Og tilsyneladende har de incitamenter, som ledelsen har indført for at få flere kvinder ansat haft nogen virkning. Der er langt igen.

Hvornår rykker fagforeningerne DM, DJØF og IDA ud for at forsvare mandlige lektorer og professorer, spørger Hans Bonde. Jeg tror ikke at fagforeningerne, som Hans Bonde appellerer til, er så dumme, at de ser KU's initiativ som en diskrimination af mænd. Jeg tror at også de kan se, at vi samlet skal arbejde på at få et samfund, hvor alle samfundsgrupper er repræsenteret. Tænk bare på den glæde, der er over at andre etniske grupper end danske er repræsenteret rundt omkring, bl.a. hos politiet.

Vi har lavet en lang række undersøgelser blandt de lægestuderende, som fortsat kommer fra samfundets øverste top og som fortsat i stort omfang er kvinder, på trods af, at vi ved, at der er brug for mandlige læger og læger fra andre sociale lag end socialgruppe 1 og 2, hvis borgerne skal have socialt bevidste læger, som også kommer med de erfaringer, som kommer fra mænds verden. Derfor er det en katastrofe, at kvote 2 optagelsen på studierne er blevet reduceret, og derfor skal der indføres kønskvotering på dette felt til fordel for mænd. Jeg tror ikke Hans Bonde kan være uenig i dette. I stedet for at være nuanceret vælger han at nedvurdere nogle kollegaer på KU, som ligesom jeg er uenig med ham. Hvor lavt kan det blive?

Birgit Petersson går tydeligvis ind for biologiske kriterier ved ansættelser på KU. Mennesker med kvindelige genitalier skal ansættes som professorer via millionbelønninger, mens mændene fortsat kun skal have deres faglighed at byde ind med. Hun fremhæver, at: "Universiteterne nu er en slags forretning, hvor bestyrelserne har krævet forskellige mål". Rektoraterne kan altså helt frit sammensætte deres forskerstab som de vil. Så for Petersson er der ingen forskel på, om en ledelse fx udstikker forskningsstrategiske mål, eller om de begynder at sortere på køn. Den holdning viser efter min mening en rystende mangel på forståelse af elementære menneskerettigheder. Der er markant forskel på, at ledelsen prioriterer mellem faglige temaer og så, at den prioriterer mellem hvem der kan ansættes til opgaven, etniske, lavere socialgrupper, et bestemt køn etc. Det sidste strider i øvrigt også mod ånden i ligebehandlingsloven.

Petersson skriver, at det er vigtigt, at "de studerende med egne øjne kan se, at kvinder også findes blandt lektorer og professorer", og som eksempler nævner hun politiet og de studerende på lægeuddannelserne. Undskyld, men der da himmelvid forskel på studerende og politibetjente, og så på forskere, der skal udvælges på deres videnskabelige niveau. Underviseren i mikrobiologi skal ikke repræsentere sit køn, men sin faglighed. Du skubber både kvinder og mænd ind i en skabelon, hvor vi skal stå for nogle værdier, som universitet har bestemt, vi via vort køn skal repræsentere, og uanset om vi indeholder disse kvaliteter og livserfaringer eller ej.

Sluttelig skriver Petersson, at: "Jeg tror ikke, at fagforeningerne, som Hans Bonde appellerer til, er så dumme, at de ser KU's initiativ, som en diskrimination af mænd". Sig det til den mandlige lektor, der efter at en stilling var slået op indenfor det felt, hvor han var førende, måtte høre flg. fra sin ledelse: "Yderst trykkede fortalte de, at stillingen var øremærket til en kvinde, så instituttet kunne få udløst en "professorbonus" fra dekanatet". Eller fortæl det til den mand, der efter at have fået at vide, at et professorat indenfor hans felt alligevel ikke som lovet skulle slås op, fra ledelsen skulle høre: "Du har det forkerte køn". Eller fortæl det til den mand, der sammen med en kvinde begge er førende forskere inden for det samme forskningsfelt, men har måttet opleve, at kvinden, uden opslag, uden om bemandingsplan og uden om forskningsudvalg, blev kaldet til et permanent professorat faciliteret af KU's kvindelige belønningsmidler.

Du digter, Hans Bonde. Jeg peger på et problem, som også Københavns Universitets bestyrelse har haft øje for, nemlig, at der er en uacceptabel kønsfordeling i mænds favør i VIP-stillingerne, uanset at der er mange højt kvalificerede kvinder. Noget af det er historisk bestemt, men der er ikke fagligt belæg for, at denne skævhed skal fortsætte. Både jeg og mange af mine kvindelige kollegaer har gennem mange år direkte fået at vide, at vi havde det forkerte køn i faglige sammenhænge, og da det blev politisk ukorrekt at sige det lige ud, blev stillingsopslagene meget ofte endnu snævrere, end de var i forvejen, så kvinder undlod at søge, for der var ikke muligheder trods kvalifikationer.

Heldigvis har man med den nuværende forsøgsordning sagt tingene lige ud, og den gulerod der fulgte med, nemlig en professorbonus, kan jeg konstatere også har gavnet adskillige mænd. Det undrer mig i øvrigt, at du, Hans Bonde, vælger at ignorere, at vi ud fra denne holdning bevidst har arbejdet for kønskvotering til fordel for mænd på lægestudiet. Den af mange grunde uhensigtsmæssige kønsfordeling til fordel for kvinder, som nu findes, har vi i vores forskergruppe beskæftiget os med, og den er på mange måder samfundsmæssigt problematisk. Men den er i øvrigt også et eksempel på, at kvalifikationer ikke er et fast fænomen. I dette tilfælde, at en høj karakter til en studentereksamen vælges som den eneste afgørende kvalifikation, hvor man ud fra studier kan påvise, at netop den kvalifikation i en række tilfælde har en række negative implikationer og absolut ikke har betydning for om fx den studerende gennemfører studiet.

I øvrigt er det et generelt problem, at det ikke alene er faglige kriterier, der har styret stillingsopslagene på universiteterne. En af de iøjnefaldende konsekvenser er, at der på trods af en stærkt øget kvindeandel blandt de uddannede akademikere ikke er sket en stigning blandt de fastansatte. Derfor er det ikke mærkeligt, at der gribes ind politisk over for de implicite ikke faglige kriterier, der bruges, bl.a. ved en form for kønskvotering. Man skal være blind for ikke at se denne problemstilling. Det burde ikke mindst du, Hans Bonde, tænke over.

Forgæves spejder man i Birgit Peterssons indlæg efter dokumentation for, at der skulle foreligge diskrimination mod kvinder som årsag til det relativt lave antal kvindelige professorer.

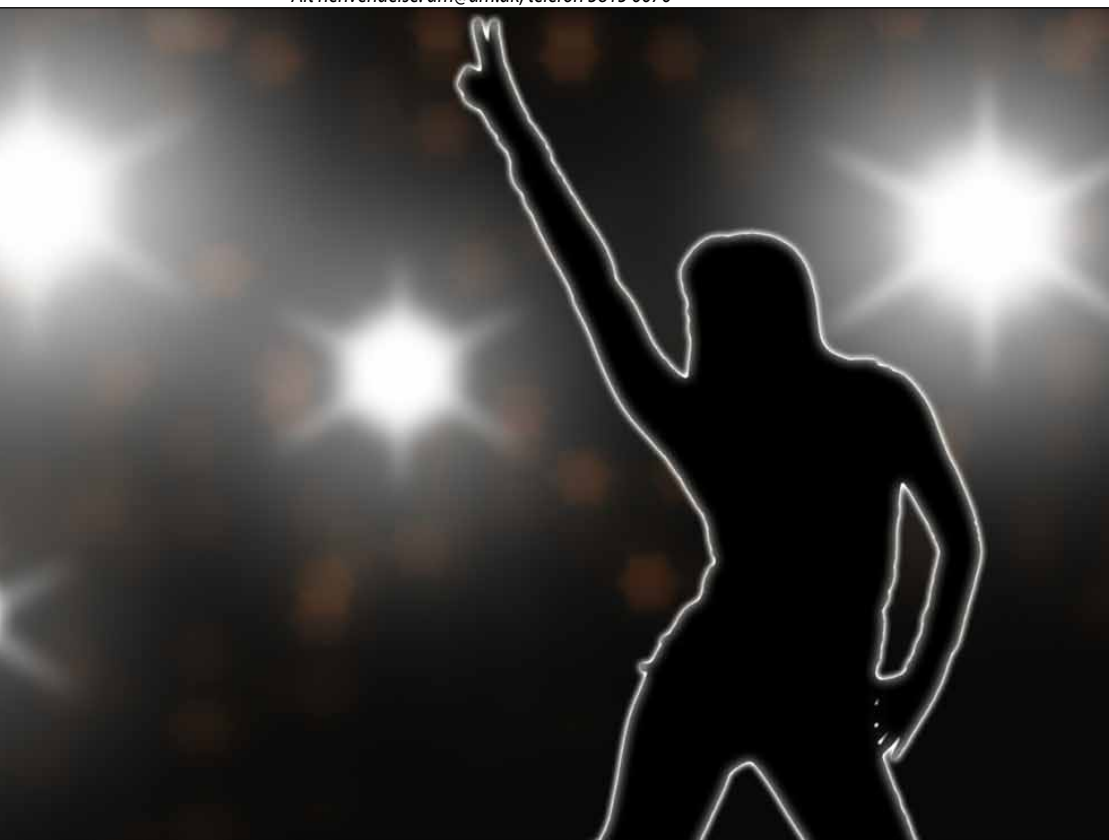
Hvordan man kan acceptere positiv særbehandling, når der ikke er påvist diskrimination indenfor et område? Den førende statistiker inden for området, Bertel Ståhle, kunne allerede i 1998 vise, at til trods for, at: "til både lektor- og adjunktstillingerne med kvalificerede ansøgere af begge køn, var der i gennemsnit dobbelt så mange mandlige som kvalificerede kvindelige ansøgere", viste det sig, helt i modsætning til de feministiske forskeres antagelser, at kvinderne i begge kategorier til trods for deres ringere antal opnåede lidt over halvdelen af stillingerne.

For mig er det en kæmpe gåde, at kvindesagskvinder holder fast i myterne om den evigt determinerede svage kvinde, der skal hjælpes frem via favoriseringer, når der faktisk findes lødig forskning på området. Den største hjemlige ekspert i kvindelig mobilitet, professor på Aarhus Universitet Nina Smith, har i flere store undersøgelser påvist, at danske kvinder i vidt omfang vælger et mere bredspektret liv, hvor der er tid til meget andet end arbejdslivet. Hun siger: "Vi har nu klare forskningsresultater på, at diskrimination og old boys-netværk kun kan forklare nogle få procent af forskellen på mænd og kvinders karrierer. Til gengæld kan børn, barselsorlovs- og omsorgsordninger forklare en meget stor del".

På universitetet gør vi alt for at fremme det kvindelige talent via mentorordninger, karriereprogrammer, forskerlederprogrammer etc. Men begynder vi at favorisere et bestemt køn i ansættelsessituationer, vil vi komme til at tilsidesætte fagligheden, diskriminere mænd samt reducere kvinder til svage ansatte, der skal hjælpes med at blive professorer via store kontante belønninger til den, som ansætter dem.



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



Højstatus: Unilærere ...

Skuespillere er seje. Fodboldspillere, musikere, designere, ja selv journalister er fede.

Men ingen har status som uni-lærere ...

Et godt råd: Er du ude og socialisere blandt fremmede mennesker, så lad det for Guds skyld sive så hurtigt som muligt, at du arbejder med forskning. Læg mærke til, hvordan stemningen skifter – du oplever en helt anden opmærksomhed, ja næsten andægtig interesse. Snart vil du være festens midtpunkt, og de øvrige gæster vil stå i kø for at gøre dig selskab, hente drikkevarer og i det hele taget varte dig op.

Hvorfor mon denne smigrende interesse, spørger du. Handler det om mig som charmer? Men nej, det har ikke noget med din person at gøre; det er alene dit job, som giver dig status og prestige.

Forskere og især universitetslektorer er nemlig blandt de personer, der nyder aller mest anseelse, fortæller dokumentationen i en status-enquete (analysefirmaet Yougov for Ugebrevet A4). Her er godt 2000 personer blevet spurgt, hvor meget status de tillægger forskellige stillinger, og her ligger universitetslektor-stillingen helt oppe i toppen på en 5. plads ud af 99.

Kun piloter, læger og advokater scorer marginalt højere på status-skalaen. Til gengæld kan universitetslektorerne vigte sig med at stå foran ingeniører, arkitekter og desuden også forskere i private virksomheder.

Scorer højt hos kvinder, unge og studerende

Undersøgelsen fortæller ikke nærmere, hvad der definerer højstatus: lønnen, arbejdsforholdene, kloghedsfaktor el.lign.

Men den fortæller, hvem der synes, at uni-lektorer er så pokkers lækre og kloge. Der falder tre tendenser for forskeres statusscore i øjnene: den er højere blandt kvinder end mænd, den er højere blandt unge end gamle, og den er højere blandt studerende end andre erhvervs-kategorier. Kort sagt: det er blandt de unge studiner, lektorerne har en særlig høj stjerne.

Forskerne scorer dog godt blandt stort set alle. Men én gruppe giver tilsyneladende ikke meget for universitetslektorer, og det

er de hjemmegående. De hjemmegående lader sig ikke dupere af fløjlsblazere og lange sætninger. Hvor andre grupper i snit giver lektorerne 8 og mere, så lander de hjemmegående dem på et behårdt 6-tal.

Ser man på forskeres – altså folk med ph.d. og højere uddannelse – syn på andre erhverv, er der en ting, der falder i øjnene: De har ingen respekt for folk uden arbejde. Dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere nyder generelt ikke megen anseelse i befolkningen. Men blandt forskeruddannede er de virkelig uglesete og scorer markant lavere end hos alle andre.

Så endnu et godt råd at slutte af med – denne gang til de arbejdsløse: *Er du sammen med forskeruddannede, så stik dem for Guds skyld en nødløgn om, at du har et arbejde. Ellers værdiger de dig ikke et blik.*