

FINANSMINISTERIET



(Foto: P. Foto)

FL2012: Nedskæringer = fyringer

Rektorer: 'Og fra 2013 bliver det endnu værre'

Fyringer truer, hvis den finanslov, som finansminister Claus Hjort Frederiksen får lov at realisere den finanslov, som han lagde frem d. 24. august. KU og Aarhus skal hver spare 140-175 mio. kr. på forskning, undervisning og administrative effektiviseringer i 2012. De andre universiteter skal spare relativt det samme, fortæller de første konsekvensberegninger.

Hvad angår forskningen søger **videnskabsministeren Sahl-Madsen** at sælge det glade budskab om FL2012, at Regeringen lever op til målsætningen om 1 pct. af BNP. I praksis ser regnestykket helt anderledes ud for uni-rektorerne, for faldende BNP tillader regeringen af sænke bevillingerne.

2012 bliver dermed et år med beskæring af forsknings-midlerne med 800 mio. og det rammer bl.a. universiteter og forskningsråd, siger **rektorformand Jens Oddershede**: "I finanslovsforslaget lægges op til et betydeligt fald i universiteternes basismidler og i bevillingerne til forskningsråds-systemet. Vi er bekendt med, at der også er andre huller i forskningsfinansieringen, men vi håber, at særligt disse to formål vil blive prioriteret, når den tilbageværende globaliseringspulje skal fordeles".

Undervisningspenge: Taksametre udhules fra 2013

Hvad angår undervisningen lød ministerens glade salgstale, at regeringen afsætter 150 mio. kr. årligt til at finansiere meroptag de kommende år. Men også her er glæden afdæmpet hos uni-rektorerne,

der anerkender, at der i 2012 måske vil være en vis balance i uddannelsestilskud, som man kan leve med fordi et taksameterløft (for hum/samf) har bidraget til en bedre uddannelsesøkonomi i de seneste år. Men det gælder kun til 2012, så fra 2013 lurer en bombe under finansieringen, konstaterer rektorformand Jens Oddershede: "Det er naturligvis glædeligt, at regeringen har afsat en pulje på 150 mio. kr. Spørgsmålet er, om det er nok til på sigt at finansiere en fastholdelse af rekordoptaget i 2011 uden at reducere uddannelses-taksterne", siger han. "Finanslovsforslaget fortsætter beskæringen af taxametrene, selvom det allerede i dag er veldokumenteret, at uddannelserne er underfinansierede".

S-SF: Vinder vi valget, så aflyses besparelser

Regeringens finanslovsforslag bliver dog ikke til noget, hvis oppositionen S-SF vinder det kommende valg, lover Socialdemokraternes uni-ordfører: "Regeringen besparelser er kortsigtede og hovedløse. S-SF vil rulle den foreslåede besparelse tilbage. Der skal ikke spares på forskning og der skal bruges flere penge på undervisning, lyder står der i S-SFs valgoplæg", siger **Rasmus Prehn**.

Og det er ikke uforpligtende valgfæsk, lover han: "Bemærk, at der ikke loves guld og grønne skove. Der loves forskningsbevillinger på dette års niveau samt flere penge til uddannelse. Og det har vi tænkt os at holde".

Ministerne: Ikke kløgtigt 3
- at universiteterne har så stor egenkapital eller opsparing. Uni-rektorer protesterer

Semesteropstart 4
Er det svær opstart efter ferien? Er du ineffektiv og har svært ved at fokusere?
GODE RÅD

Medarbejderindflydelse 10
Universiteter er ved at forberede hvordan. Skal Akademisk Råd og institutbestyrelser have kompetencer og ret til at godkende?

KU-psykologi: For mange gamle 13
- og uproduktive. Og instituttet er præget af smal fagbredde og faglig isolation i international sammenhæng, siger Evalueringspanel

Ekspert klapper i 14
Næsten hver fjerde til ikke udtale sig offentligt om kontroversielle sager, viste undersøgelse

TEMA: Teflon om AU-reformen?

Eks-rektor: 'Maføs onkelstyring' 16
Henning Lehmann: 'Der burde være lovbestemt reel medindflydelse til vip-personalet ...'

Menig vip: 'Så forklar Jer dog ...' 18
'Alvoren gik sent op for mig. Men reformen har været pakket ind i teflon ...'

Tillidsfolk: 'Vi blev orienteret' 20
- hen ad vejen, men det var ledelsen, som bestemte

Specialevejleder med hjerne 22
- ikke med hjertet. Hold distancen i vejledningen, lyder råd fra ekspert

Når magtmennesker ødelægger 26
Hvordan får man troldene ud af skabet og forhindrer deres hærg?
ETIKEREN

Kasseret på uni 28
Litteraten Nils Gunder Hansen troede, at han stod til at få et lektorat i 1980'erne. Men han blev overhalet af institutpolitik og personintriger.
ERINDRINGER

jæ

Jeg har ikke noget imod at blive kaldt gammeldags. Jeg er bekymret for, om nogle af de klassiske dyder er ved at erodere
Eks-rektor Henning Lehmann



Større optag på uni-uddannelser?

Hvert år på denne tid – i slutningen af agurketiden og når optagelsestallene til universitetsuddannelserne er offentliggjort i august – udspiller der sig et forudsigeligt teater: Arbejdsgiverorganisationer som DI og Dansk Erhverv klager over, at der er optaget for få, og de, der er optaget, er optaget på de forkerte fag, nemlig humaniora i stedet for naturvidenskab / teknik.

Samtidig klager oppositionspolitikere over at der er for mange afviste og kræver at der oprettes flere studiepladser på universiteterne. Det får uni-rektorerne til at kræve flere penge, hvis flere skal optages og hvis niveauet skal opretholdes. Og endelig siger regeringen så, at universiteterne allerede har fået bevillinger, der dækker meroptag...

Spørgsmålet er imidlertid, hvor mange universitetsuddannede, der er brug for og om man bare ukritisk skal lade alle unge, der ønsker det, komme ind på et universitetsstudium.

Arbejdsgiverne tordner samtidig mod humanister, og taler for ingeniører, til trods for, at der er faldende arbejdsløshed blandt humanister og stigende arbejdsløshed blandt ingeniører! Måske ønsker arbejdsgiverforeningerne bare et større udbud af akademikere, så der bliver flere at vælge imellem og pres på lønnen?

Politikerne vil klappe i hænderne, hvis der åbnes op for større optag, for uni-uddannelser er meget billigere end erhvervsuddannelser, og politikerne kommer tættere på målet om, at 50 pct. af en ungdomsårgang skal have en videregående uddannelse. Og uni-ledelserne på sin side har ikke noget imod flere studerende, hvis der følger penge med.

Indtil nu har det nationale argument i globaliseringen været, at Danmark skulle klare sig på et højt vidensniveau inden for teknik og naturvidenskab, fordi produktion og lavtlønsjob blev outsourcet til lavtlønslande. Men nu viser det sig til manges store forundring, at efterhånden som lande som Indien og Kina også satser på uni-uddannelser, bliver akademikerejobs outsourcet til lavtlønslande.

Spørgsmålet er derfor, om det overhovedet kan forudsiges, hvilke typer jobs der er brug for om 5-6-10 år, når de unge er færdige med deres universitetsuddannelser?

Presset for meroptag fremføres uden at tage stilling til, hvad det indebærer for de studerende eller for underviserne, hvis optaget øges (kraftigt).

Lad os antage at taxameterbetalingen er den samme som nu, og frafalds- og færdiggørelseskravene er de samme som nu. Optages der mange flere betyder det, at der kommer mindre studieparate / studieegnede ind. En del af dem ville klare uddannelsen bedre, hvis de kunne vente med at starte eller ligefrem tage en

“Uni ikke parkeringsplads i ungdomspolitikken...”

mere praktisk (ikke-boglig) orienteret uddannelse. Med det pres, der ligger i dag om hurtig studiestart og endnu hurtigere færdiggørelse, vil et større optag betyde, at et betydeligt antal af de unge vil lide nederlag. I værste fald vil de falde fra, men også dårlige eksamensbeviser kan i praksis betyde, at deres kandidatgrad i realiteten ikke kan bruges til noget.

På sin side vil universiteterne søge at maksimere deres indtjening på de studerende ved at minimere frafaldet og sørge for, at de studerende bliver færdige til tiden. Det kan de kun gøre ved sænke niveauet. Taxameteret dækker nemlig ikke de fulde undervisningsomkostninger, så der kan ikke ansætte flere undervisere. Alt andet lige vil det uvægerligt betyde et kvalitetsfald.

Forvejen har omlægningen af finansiering til flere konkurrenceudsatte midler betydet, at medens man har ansat mange post.doc.s til at varetage de konkurrenceudsatte forskningsopgaver, så har ledelserne samtidig afskediget lektorer i stort antal i de seneste år. Samtidig er adjunktstillingen næstet taget ud af brug. Kon-

sekvensen vil være, at der om få år vil være stor mangel på erfarne undervisere. Igen med konsekvenser for undervisningskvaliteten.

Samtidig vil et kraftigt øget studenteroptag betyde øget arbejdspress på de erfarne lærere, hvilket vil øge stressniveauet og give endnu mindre tid til forskning. Der bliver lektorjobbet endnu mindre attraktivt end det er i dag.

Sænket undervisningskvalitet er dog ikke noget nyt. Det er løbende foregået – for nogle fag mere end andre – siden politikerne i 80'erne forøgede optaget på universiteterne kraftigt. En ny sænkning vil således uddybe et i forvejen lavere niveau. Mange uni-lærere vil, når man går dem på klingen, derfor stille spørgsmålet, om hvor meget kvaliteten og kravene til kandidatgraden kan sænkes samtidig med, at det stadig kan kaldes en universitetsgrad?

Det helt åbne spørgsmål til politikere og planlæggere er på den måde, om det danske samfund har gavn af, at det faglige niveau bliver sænket, og om man i det hele taget har brug for, at mange flere tager en universitetsgrad.

Politikerne bør samtidig genoverveje, hvor stor en del af en ungdomsårgang, der egentlig bør have en ”klassisk” universitetsuddannelse? Hverken universitetet eller de unge selv har godt af, at der optages unge, som ikke er kvalificerede eller engagerede. Som universitetslærere må vi advare mod, at politikerne bruger universitetet som parkeringsplads i ungdomspolitikken og samtidig må vi efterlyse en genopretning af det faglige niveau.

Måske skulle politikerne tænke mere i at oprette nye, mere erhvervsorienterede uddannelser på højt niveau, der eventuelt ved en arbejdsdeling kunne henlægges til de enkelte universiteter? Og i stedet for at presse den uddannelsesmodel ”tidlig start--hurtig færdig” ned over hovedet på alle unge, skulle man måske satse på at gøre de unge mere egnede til at træffe det uddannelsesvalg, der er bedst for dem og på det tidspunkt, der er bedst for dem. Dermed modnes de til et erhvervsaktivt liv i det tempo, der passer dem.

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. september 2011.

Sahl: Bare brug løs af egenkapitalen.

Vi kan ikke betale undervisning med mursten, svarer universitetsrektorerne, men ministeren fastholder

I forsøget på at profilere sig op til valgkampen har **videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen** (K) i løbet af sommeren strøet om sig med forslag til, hvordan universiteterne kunne forbedre deres service. Det seneste forslag går ud på, at universiteterne skal udarbejde særlige talentforløb for de bedste studerende af de 25.000, som starter på bachelorstudier til september: Ministeren ønsker, at hvert universitet udarbejder en sammenhængende strategi for talentarbejdet. Herigennem skal det enkelte talent dyrkes, og der skal skabes 'større sammenhængskraft' mellem de i forvejen eksisterende tiltag. Tiltagene kan f.eks. være at udarbejde individuelle "talent-planer" for den enkelte studerende, særlige mentorordninger, udveksling til internationale eliteuniversiteter, talent-konkurrencer eller særlige muligheder for at følge forskningsprojekter. Strategien skal være synlig, så talentarbejde kan blive et konkurrenceparameter mellem universiteterne.

Universiteterne har undret sig over ministerens byge af forslag. De har nemlig været ufinansierede og skal dermed betales af universiteterne selv. Til talentprojektet vil hun dog afsætte 25 mio. kroner ubrugte midler fra globaliseringspuljen, og hun opfordrer derudover universiteterne til selv at investere i talentarbejdet:

"Universiteterne har en egenkapital på ca. 5 mia. kroner ud af en samlet årsomsætning på ca. 20 mia. kroner, og det er overdrevent forsigtigt. Jeg forestiller mig, at universiteterne kan bruge nogle af pengene fra deres egenkapital. Det er langt fornuftigere, at vi investerer i talentarbejdet, end at universiteterne opbygger en stor egenkapital. Bevillinger til uddannelse skal også bruges til uddannelse", siger videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen.

Universiteterne: Kan ikke undervise studerende med mursten ...

På universiteterne undrer man sig over ministerens udmelding: "Ministeren har tilsyneladende ikke penge at gøre godt med til sine initiativer, så derfor foreslår hun, at universiteterne skal bruge af egenkapitalen. Men den 'pengetank' findes reelt ikke", forklarer rektorkollegiets formand.

"Man kan jo ikke undervise de studerende med mursten! Knap halvdelen af egenkapitalen på 5 mia. er nemlig bundet i mursten, faciliteter og udstyr. Desuden er der en 'statsforskrivning' på 800 mio. som er en nødvendig forsikring til dækning af feriepenge. Og så skal universiteterne altså have en økonomisk buffer til at håndtere den løbende økonomiske usikkerhed;



vi kender fx først vores budget i nov./december for 2012, og i de seneste finanslove har vi fået overraskelser i form af 1 pct.'s nedskæringer i sidste øjeblik", siger Jens Oddershede.

“Og det er ikke kløgtigt at universiteterne har stor egenkapital så længe, der er studerende, der mangler undervisningstimer”
Videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen

Sahl på kollisionskurs med revisionsfirma

SDU har en egenkapital på 300 mio. Hvis ledelsen fulgte ministerens forslag om at bruge af den ville den være formøblet på seks år, hvis man brugte 50 mio. om året de næste år. Og så ville universitetet være insolvent.

"Man kan ikke finansiere driften med egenkapital", konstaterer Oddershede. "Reelt har universiteterne en egenkapital på 1-1,5 mia. ud af en omsætning på 25 mia. Egenkapitalen er altså på ca. 5 pct. hvor revisorerne i Price-Waterhouse anbefaler, at den skal være på 15 pct. ud fra en soliditetsbetragtning, dvs. af hensyn til den løbende økonomiske usikkerhed om finansiering via årlige finanslov. Alt i alt vil det således være direkte uansvarligt at æde af egenkapitalen, som ministeren foreslår".

Formelt har universiteterne selveje til bygningerne, men belåning er heller ikke en mulighed for at finansiere driften af universiteterne: "Bygningerne er svære eller umulige at belåne, for kreditforeninger siger, at bygningerne ikke

kan bruges til meget andet end undervisning og forskning. Markedet og dermed værdien er dermed begrænset. Der kan jo ikke indrettes boliger, så værdisættelsen er lav og evt. lånevilkår vil være dårlige", forklarer Oddershede.

Ministeren: Ikke kløgtigt

Videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen afviser uni-rektorernes regnestykke: "Jeg vil fastholde, at det er udtryk for overdreven forsigtighed, når universiteterne har egenkapital på 20-25 mia. At midlerne er bundet i hensættelser til fx feriepenge er en almindelig driftsmæssig hensættelse, der ikke har noget med egenkapitalen at gøre. Universiteterne blander tingene sammen, de må adskille drift og egenkapital", siger hun.

"Og henvisningen til Price-Waterhouses 15 pct.s mål holder ikke, for den gælder for virksomheder med stor usikkerhed om driftsregnskabet. Universiteter har derimod stor sikkerhed for indtægter via finansloven. Hvor stor pct.del egenkapitalen konkret bør udgøre, afhænger af hvilket universitet, der er tale om".

Men hvad siger ministeren så til antydninger af, at hun vil æde af universiteternes egenkapital, fordi hun ikke får penge i 2012-finansloven til området?

"Jeg vil som konservativ minister gerne bruge offentlige midler fornuftigt. Og det er ikke kløgtigt at universiteterne har stor egenkapital så længe, der er studerende, der mangler undervisningstimer ...", svarer hun.

Semesteropstart: Fra nul til hundre

Er det en svær opstart efter ferien? Er du ineffektiv og har svært ved at fokusere? Helt normalt, sig

Når du læser dette, er det formentlig for sent. Ferien er afsluttet, og du er startet op med hiv og sving: mødt ind mandag morgen og ståsat kastet dig over de bunker af opgaver, der har hobet sig op over sommeren. Og muligvis er du så også en af de mange, der allerede efter få dage føler dig fuldstændig udkørt og samtidig meget lidt produktiv. Med andre ord: en ganske dårlig start på den nye arbejdsæson.

Forklaringen er i og for sig ganske enkel. Du har simpelthen kickstartet din hjerneaktivitet – eller rettere: din arbejdsrelaterede hjerneaktivitet – på en måde, hvor den fuldstændig mister pusten. Lidt ligesom, hvis du skal løbe et maratonløb, men begynder med at spurte afsted de første 400 meter.

To tips til en bedre semesteropstart

Overgangen fra ferie til arbejdsliv vil altid virke brat og brutal. Men er der måder at gøre landingen i hverdagen mere overkommelig? Einar Baldursson har to ganske simple råd til alle, der starter op efter ferie.

Start aldrig en mandag

"Man skal for alt i verden lade være at starte første arbejdsuge efter ferien på en mandag. Man kan ikke overskue 5 dage – din hjerne er slet ikke klar til det. Så mød på en onsdag. Du kan alligevel ikke nå noget den uge, og når man ikke kan nå noget, så bruger man tiden på at danne sig et overblik. Og når du så møder igen den efterfølgende mandag, så har du overblikket og er klart til at gå i gang".

Sig ordentligt goddag til dine kolleger

"Det er utrolig vigtigt at bruge tid på at hilse på de andre. Det er noget mange forsømmer, fordi man føler et pres lige når man starter – man skal nå noget. Men i dag laver vi næsten ikke noget, hvor vi er alene. I vores samarbejde bytter vi hele tiden tjenester, værdsættelser, opbakning. Det fungerer kun godt, hvis man bevarer en form for gensidig opmærksomhed og indsigt. Så det at snakke lidt løst sammen efter ferien er en investering, der giver afkast de næste 6 måneder. Den form for opstart bør være en del af vores kultur".



Kroppen reagerer på kickstart

Einar Baldursson, forsker i arbejdspsykologi ved AAU, sammenligner overgangen fra ferie til arbejdsliv med det at køre i bil gennem byen og så frem til motorvejen, hvor man skal accelerere voldsomt op i fart.

"Først kører man langsomt og kan observere alle detaljer, og så sker der en eksplosion. Man skal op i fulde omdrejninger, alle boldene skal fra bordet og op i luften. Men arbejdstilværelsen kræver en slags kondi, som man fint kan sammenligne med fysisk kondition. Og akademikere, der kommer tilbage fra ferie har slet ikke kondi til det overfladiske hurtigløb. Så psyken reagerer, for den er jo heller ikke dum, og påfører os en naturlig reaktion på noget, der ikke er naturligt", forklarer han.

Opstartsproblemer efter ferien er et fænomen, der er fuldstændig almindeligt og udbredt på tværs af brancher og typer af arbejde. Men altså også i høj grad på universiteterne, siger han.

Baldursson modtager henvendelser fra forskerkolleger, der ikke kan forstå, at de skal have det så dårligt med at gå på arbejde.

"Folk fortæller, at de føler en intens ulyst og modvilje mod arbejdet. Der er akademikere, hvor ulysten til arbejdet nærmest kommer til udtryk som en vag fornemmelse af kvalme i maven. Når de starter op opdager de, at opgaverne samler sig på skrivebordet helt uafhængigt

af om de er der eller ej. Min mail er fyldt med nødråb, for eksempel fra folk, der står for semesterplanlægningen".



Folk fortæller, at de føler en intens ulyst og modvilje mod arbejdet. Der er akademikere, hvor ulysten til arbejdet nærmest kommer til udtryk som en vag fornemmelse af kvalme i maven

Informationsstrømme belaster

Når overgangen fra ferie til arbejde bliver så voldsom, skal det ifølge Einar Baldursson ses i sammenhæng dels med den teknologiske udvikling, dels med den arbejdskulturelle udvikling i forskningssektoren. Med digitaliseringen er informationsstrømmene accelereret i uhørt grad. Nogle taler om en mange hundrede-dobling over tyve år. Det stiller krav og ændrer hele vores måde at optage informationer på.

"Vi kan se i overgangen fra den trykte bog til den digitale bog, at det ene medium ændrer det andet. Det ændrer også den måde, vi tilegner os viden i form af tekst. De digitale giver meget bedre muligheder for at skimme. Hurtiglæsning var engang en evne, få besad. I dag er alle i et eller andet omfang blevet hurtiglæsere", siger Baldursson.

Men det er ikke bare måden, hjernen optager informationer, der ændrer sig. Bearbejdelsen og

de på en formiddag

er arbejdspsykolog, der har sin helt personlige løsning



lagringen ændrer sig også i takt med den kvantitative vækst: "Hvad sker der så med hjernen og de psykiske reaktioner i en tilstand, hvor du intenst tager meget information til dig, som du kun i en begrænset mængde fordøjer, fordi det er vigtigere at komme videre? Når du er i den situation ændrer hjernens måde at forholde sig til de ydre indtryk. Forskningen i multitasking viser, at vi begynder at tynde ude i graden af detaljer. Vi lægger flere antagelser ind i det stof, vi arbejder med – flere tommelfingerregler. Så vores omgang med informationer bliver smækfyldt med tommelfingerregler og fantasier. Det giver en følelse af intensitet og fokus. Paradoxset er, at når du bruger din hukommelse målrettet, så føler du det går langsomt".

Universitetets produktionskrav og arbejdsformer

Presset på hjernen for at bearbejde informationerne hurtigt skærpes yderligere af de produktionskrav og arbejdsformer, der i dag findes på universitetet. De opskruede krav har ifølge Baldursson fjernet de perioder, hvor hjernen havde mulighed for at fordøje informationsstrømmen.

Han lavede en undersøgelse for to år siden på et naturvidenskabeligt institut. Det viste sig, at medarbejderne brugte samme tid på forskning uanset om de havde meget eller lidt eksamination. Men i en uge med megen eksamination, så

udvidede de arbejdsdagens længde.

"Før i tiden gjorde det ikke noget, for regnskabet gik op i den sidste ende. Sådan er det ikke længere, de stille perioder findes ikke mere".

Hjernen vænner sig altså til at være overfladisk og skyde genveje. Men der er slet ikke dens naturlige måde at arbejde på. Hvis den selv kan vælge, går den langt grundigere værks med de informationer, den samler op. Og det er netop det, der sker i ferien.

"Man siger, man går ned i gear. Men det er egentlig synd, for på en måde går man op i gear. Mængden af information, vi optager, stiger faktisk. Bare på en anden måde. Når vi går en tur i naturen er mængden af syns-, lyd- og lugt-information utrolig stor, og dem får vi pludselig med. Det er den dvælende, fokuserede, intense måde at leve på, som vi har i ferien. Vi drømmer også mere i ferien, hvilket er en naturlig hukommelsesbearbejdning", siger Baldursson.

Er jeg blevet dement?

Så når den nye arbejdsår skal kickstartes, bliver hjernen fra det ene øjeblik til det andet revet fra en arbejdstilstand til en anden. Og hertil kommer, at mange forskere sætter sig selv under pres, netop efter sommerferien. For mange er august – inden undervisningen begynder – måneden hvor man for alvor kan koncentrere sig om og rykke på sin forskning. Og så er det frustrerende, når arbejdet ikke sker i det tempo, man selv forventer.

"Oplevelsen er helt klassisk: Du er ude af kondi, du har ikke den evne til at være på, arbejde hurtigt, få opgaverne fra hånden, som du havde inden ferie. Folk oplever træghed, langsomhed og vanskelighed ved at opnå koncentration og fokus. Flere spørger: er jeg blevet dement? Men det er bare en omstillingsreaktion", fortæller Einar Baldursson.

Løsning: Deltidsferie

Han forsøger selv at omgå omstillingsreaktionen ved i stedet for tre ugers sommerferie at gå på halv tid i seks uger. På den måde undgår han helt at miste sin "kondi" i forhold til hverdagens arbejdstempo.

Således findes der ting, man kan gøre for at mindske clashet mellem ferie og arbejds hverdag. Men en eller anden form for reaktion – lidt hosten fra en stakåndet hjerne – er både naturlig og sandsynlig. Den gode nyhed er, at omstillingsreaktionen ikke varer ved. Et par uger – så er man tilbage i sit gamle forcerede arbejdstempo.

lah

Ny CBS-rektor med stakåndede kompetencer

Der var indkommet 21 ansøgninger, da ansøgningsfristen til stillingen som ny rektor for CBS udløb midt i august. Man søger lidt af en blæksprutte og vil ikke begå samme fejl som med Johan Roos. Først og fremmest søger man en, som er "motiverende og tillidsvækkende".

Forud var der en CBS-professor, som havde opsendt en prøveballon i Børsen, der anbefalede nuværende miljøminister Lykke Friis, tidl. prorektor på KU, som ideelle rektor. Men den har ikke mødt synlig sympati fra den menige forskerbefolkning på CBS.

Opslaget har lært af historien om den fejlagtige ansættelse af Johan Roos. Man søger dels en person, som kan begå sig i det beskidte spil med politikere og embedsmænd ("ministerielt og politisk samspil") og som samtidig kan samarbejde internt.

Den optimale kandidat skal være opdateret inden for moderne ledelse, visionær, strategisk stærk, dynamisk og handlekraftig men skal også kunne uddelegere, en effektiv kommunikator med politisk tæft og en god netværker, en holdspiller med forstand på tal og økonomi.

Sådanne krav kan gøre stakåndet. Interessen samler sig derfor om, hvad bestyrelsen vil slække på.

Det er bemærkelsesværdigt, at bestyrelsesformand Schütze har efterlyst interne kandidater. Og udpeges sådan en, vil det afspejle seneste direktørudpegning i DR samt rektorudpegninger på RUC og DTU.

Rygtebørsen på CBS syder om interne kandidater, men man vil ikke nævne navne, for det kan ødelægge potentielle kandidaters chancer.

Ansættelsesudvalget består af bestyrelsesmedlemmer: Formanden og næstformanden samt en tredje ekstern, samt repræsentanter for vip, tap og studerende. Der sigtes på at offentliggøre et navn i slutningen af oktober.

Alarmklokker på forældet

Arbejdsgiverorganisationer kræver større optag og kandidatproduktion på uni med henvisning til mangel

Der burde være grund til smil hos erhvervslivet, da sommerens optagstal blev offentliggjort. Rekordstort optag og markant stigning hos de naturvidenskabelige og tekniske uddannelser. Lige præcis, hvad de store erhvervsorganisationer har efterlyst gennem de senere år. Men selv ikke en optagsstigning på 11 procent kunne løse erhvervslivets nedadvendte mundvige.

"Erhvervslivet frygter mangel på kloge hoveder" lød rubrikken på den pressemeddelelse, Dansk Erhverv sendte ud som reaktion på optaget. Her udtrykte man glæde over stigningen, men påpegede også, at tingene slet ikke ser godt ud, for allerede i 2015 vil der mangle 6.000 kandidater.

Pressemeddelelsen kom midt avisernes agurketid og blev flittigt citeret i diverse medier.

Men kan det virkelig passe, at vi allerede i 2015 – om 3½ år – vil mangle så mange kandidater på trods af et stort optag i 2010 og dårlige konjunkturer på arbejdsmarkedet?

To år gamle tal blev genbrugt

FORSKERforum kontaktede Dansk Erhverv, der oplyst at tallene stammede fra rapport dateret juli 2009, udarbejdet af analysefirmaet TrendEduc. De seneste optagstal, analysen havde med, var for 2008, hvor optaget netop havde taget et ordentligt dyk. Og de seneste beskæftigelsestal var fra 2007 – året inden finanskrisen.

Selvom det i sig selv ikke var grund nok til at lade analysen ligge i skuffen, så var der en anden

ganske indlysende grund. TrendEduc havde nemlig lavet nøjagtig den samme beregning i slutningen af 2010, altså for et halvt år siden. Det var for kollegerne i Dansk Industri i rapporten 'Fremtiden kalder', og her så tallene ganske anderledes ud. Således blev kandidatmanglen i 2015 vurderet til blot 3.800.

Dansk Erhverv: Fremskrivninger ikke en eksakt videnskab

I Dansk Erhverv ser man ikke nogen problemer i at bruge en to år gammel beregning til at beskrive arbejdsmarkedssituationen om få år.

"Som det er mit indtryk, er der taget højde for stort og småt i de fremskrivninger, vi har foretaget, og altså også de udsving, du nævner her", lyder det fra erhvervspolitisk konsulent **Emilie Wedell-Wedellsborg**.

Konsulenten kender godt DI's rapport 'Fremtiden kalder', men de nyere tal var hun ikke opmærksom på:

"Jeg har ikke set DI's rapport i detaljer. Men fremskrivninger er ikke en eksakt videnskab. Nogle siger, det bliver højere; andre siger, det bliver lavere. Så må vi jo se, hvad vi ender på i 2015".

I virkeligheden er mangeltallet formentlig endnu lavere end de 3800. **Kurt Johannesen**, manden bag firmaet TrendEduc, bekræfter at de svigtende konjunkturer skaber basis for at nedjustere tallene, og med den nyeste udvikling skyder han i dag kandidatmanglen i 2015 til at ligge 3-400 lavere – altså omkring 3.500.



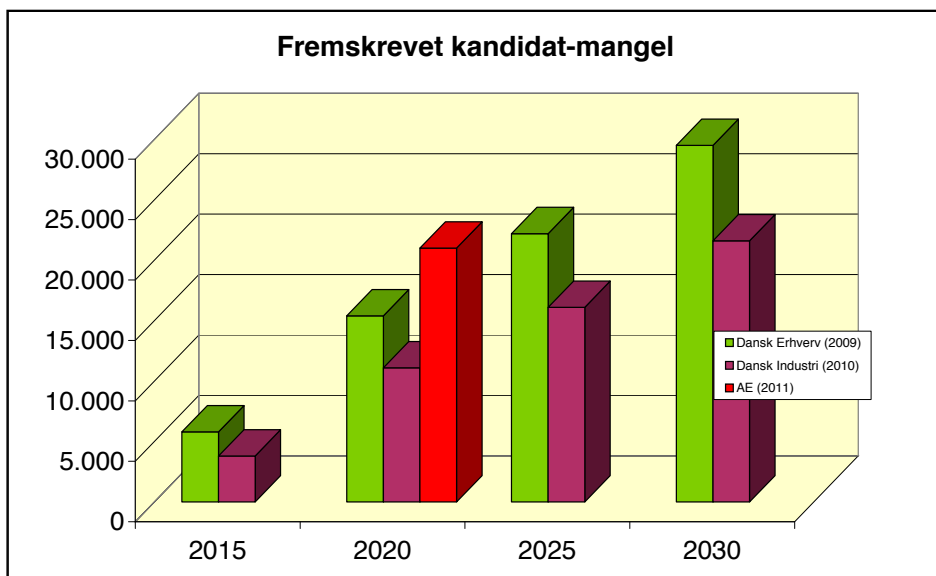
IDAs skrækszenario: 7.600 i 2015

Dansk Erhverv og DI er dog langt fra de eneste, der bruger statistiske fremskrivninger til at slå på tromme for større uddannelsesoptag. Fagforeninger som Djøf og IDA har begge været ude med fremskrivninger og store alarmklokker. Således kunne IDA i april 2010 melde, at ingeniørmanglen i 2015 vil være på 7.600 – selv med et forsigtigt skøn, som det hedder, og i 2025 vil manglen med en vis sandsynlighed nå op på 20.000. IDA skønner selv andelen af ingeniører med kandidatgrad til at være omkring 2/5, og de når således frem til en mangel på disse, der er langt over tallet i DI's rapport (næsten dobbelt så højt), skønt begge rapporter er fra 2010.

På samme måde anslår DJØF, at der vil mangle omkring 20.000 samfunds-faglige kandidater i 2030. Et tal, der er næsten tre gange så højt som DI's og TrendEduc's. Fælles for buddene fra DJØF og IDA er altså et meget optimistisk syn på behovet af uddannede i netop deres medlemsgruppe.

Uddannelsesforsker: Alarmtal med politisk dagsorden

Men det er ikke uden grund, når erhvervsorganisationer som Dansk Erhverv og DI samt fagforeninger som IDA og DJØF kommer frem med alarmerende fremskrivninger om stor mangel på akademisk arbejdskraft. Det siger **Martin D.**



Kilder: 'En vision for 2025' (Dansk Erhverv), 'Fremtiden kalder' (DI), og 'Uddannelse kan redde fremtidens arbejdsstyrke' (Arbejdernes Erhvervsråd)



Er Dansk Erhvervs fremskrivninger af beskæftigelsesbehov bedre end spåkoners og tarotkort?

Munk, professor ved AAU og leder af Center for Mobilitetsforskning.

”Det er klart, at der ligger en politisk dagsorden bagved. Fagforeningerne vil gerne forsvare deres position, og erhvervsorganisationerne har en interesse i at få så mange uddannede som muligt, simpelthen for at erhvervslivet har mulighed for at vælge de bedste kandidater og fravælge de dårligste. De siger det ikke åbent, men de kalkulerer jo givetvis med, at der skal være i hvert fald en lille overproduktion af kandidater”, siger Martin D. Munk.

Uanset baggrunden stiller han sig skeptisk over for de fremskrivninger, Dansk Erhverv og DI er kommet med.

”Der er nogle tekniske modelforbehold. Som de selv skriver i rapporten, bygger tallene på en antagelse om en uændret uddannelsesadfærd blandt de unge. Og da vi kan se, at det ikke er tilfældet, holder tallene ikke. Så enkelt kan det sådan set siges. Problemet er, at der kan være en masse uopdagede faktorer. Som vi ser nu, får krisen folk til at reagere, for eksempel ved at søge mod uddannelsessystemet, samtidig med at vi oplever en stor akademiker-arbejdsløshed”, fortæller han.

Eksperten: Svært at fremskrive

Munks anden problematisering er mod forsøget på at lave detaljerede forudsigelser for specifikke

uddannelsesområder: ”Der er naturligvis en pointe i at sige, at der bliver færre ufaglærte jobs fremover. Ingen tvivl om, at folk skal være dygtige til noget. Men at det nødvendigvis er de rene akademiske færdigheder, der bliver brug for, det kan vi ikke sige. Hvis vi skal konkurrere gennem små og mellemstore, innovative virksomheder, kan det meget vel være en kombination af kompetencer, der er brug for”, siger Munk.

Kurt Johannesen, der står bag TrendEducs fremskrivninger, medgiver, at faktorerne har ændret sig betydeligt i den seneste tid. Men han mener, fremskrivningerne stadig holder, fordi de er forholdsvis konservative. Selvom tendenserne i dag peger mod mindre mangel, tror han ikke forskellen vil blive så stor.

”De stigende optagelsestal giver lavere mangel i hvert fald på langt sigt. Ikke i 2020, men fra 2020 til 2030. Den økonomiske afmatning og lavere global vækst skaber også mindre efterspørgsel. Men omvendt tyder udviklingen på, at de langvarigt uddannede faktisk øger deres markedsandele endnu mere end forventet, samt at den store udskiftning i arbejdsstyrken, hvor videregående uddannede erstatter ufaglærte og faglærte, går også endnu stærkere end ventet”.

Arbejdsmarkedsforskeren: Svært at forudsige markedet

Men heller ikke **arbejdsmarkedsforsker på AAU Flemming Larsen** vil hænge sig for meget i de tal, fremskrivningerne når frem til.

”Alle erfaringer viser, at det er vanskeligt at forudse. Man har tendens til at tænke det meget rationelt - man har et arbejdsmarked, der har et vist behov, og det prøver man så at fremskrive. Dermed antager man også, at det er helt samme type erhvervsliv, der efterspørger det samme. Jeg mener, det er meget mere komplekst, end hvad man gør det til”, siger Flemming Larsen.

Han henviser til udviklingen for humanister, der pludselig begyndte at blive sluset ind på det private arbejdsmarked i stor stil. Det havde ingen fremskrivninger set komme.

”Man ser jo, at de kompetencer, der er til stede, skaber deres egen udvikling. Udbuddet skaber efterspørgsel. Så jeg har det lidt svært med den der tænkning, at man ved, hvad der er brug for”.

De samme forbehold kommer fra **Niels Westergård-Nielsen**, professor i økonomi ved AU. Han har før forsøgt sig med fremskrivninger i en bog om det danske arbejdsmarked. Men der

gik man ikke længere end til at tale om folk med uddannelse over lærlingeniveau.

”Jeg tror, at det er der, man skal koncentrere sin analyse og fremskrivning. De meget detaljerede fremskrivninger af enkeltuddannelser giver ikke ret meget mening i en foranderlig tid”, siger Westergård-Nielsen, hvis fremskrivninger i øvrigt blev delvist spoleret af finanskrisen.

lah

INTERVIEW: Dansk Erhverv havde ikke læst DI's rapport - i detaljer

Arbejdsgiverorganisationen Dansk Erhverv udsendte en pressemeddelelse med alarmende fremskrivning af kandidatmangel på 6.000 i 2015. Den er baseret på genbrug af en analyse fra 2009, men det overses, at Dansk Industri året efter nedjusterede tallet til 3800.

Alligevel fastholder Dansk Erhverv sine alarmerende tal?

”Ja. Vi har haft en løbende opfølgning for at sikre at tallene er valide, og senere fremskrivninger fra andre organisationer har peget i samme retning”, svarer **Emilie Wedell-Wedellsborg**, erhvervspolitisk konsulent i Dansk Erhverv.

2009 var et dårligt optagelses-år at tage udgangspunkt i. Til gengæld har der været meget store optag de to seneste år, samtidig med at konjunkturerne for akademikere har været nedadgående. Burde det ikke påvirke analysen?

”Som det er mit indtryk, er der taget højde for stort og småt i de fremskrivninger, vi har foretaget, og altså også de udsving, du nævner her. Fremskrivningerne er lavet på samme måde, som i Undervisningsministeriet og Finansministeriet”.

DI's rapport fra 2010 laver TrendEducs den samme fremskrivning, men korrigerer her manglen i 2015 til kun at være 3.800. Det virker besynderligt, at Dansk Erhverv holder fast i, at der vil mangle 6.000?

”Jeg har ikke set DI's rapport i detaljer. Men fremskrivninger er ikke en eksakt videnskab. Nogle siger, det bliver højere, andre siger, det bliver lavere. Så må vi jo se, hvad vi ender på i 2015. Men den grundlæggende præmis er stadig, at der bliver mangel på arbejdskraft på sigt”.

Udsolgte uddannelser

VOXPOP: FORSKERforum spørger, om der er problemer i store optag

Vi klarer den, men der er ikke plads til flere! Sådan lyder budskabet fra fire af de mange uddannelser, der i år har oplevet en stor vækst i optaget. Årets studenteroptag er det største nogen sinde, og flere uddannelser er blevet taget på sengen og står pludselige med langt flere studerende, end de egentlig havde tænkt sig.

VOXPOP

FORSKERforum har talt med fire af de steder, hvor stigningen har været mest markant, og føles er, at man ikke helt ved, om man skal le eller græde. For på den ene side er mange studerende med til at styrke faget. Problemet er bare, at der ikke kommer flere penge i kassen for de beståede eksamener begynder at tikke ind. Så der skal uddannes mere for de samme midler, og der skal bruges ekstra kapacitet i form af plads og lærerkræfter, der ikke nødvendigvis er til stede.

Det næste problem er, om de studerende så består deres eksamener. For hvad sker der med det faglige niveau, når man tager ekstra mange ind? Erfaringen er, at det falder, siger Ian Bear-den, studieleder på Fysiske fag, KU. "Studenterkvaliteten" er et af de store spørgsmålstejn, som årets rekordoptag foranlediger.

Sahl-Madsen vil have flere igennem

Fra de fire studievejledere lyder det, at man mere eller mindre kan klare det store optag med de ressourcer, man har. Men glasset er fuldt. Skal der flere studerende ind, skal der flere ressourcer på bordet. Og her ligger de sig tæt op af udtalelserne fra rektorformand **Jens Oddershede**, der påpeger, at større optag kræver flere universitetslærere, men også flere forskningsmidler, hvis man da stadig ønsker forskningsbaseret forskning.

"Hvis regeringen vil have øget optaget, så skal der andre boller på suppen økonomisk", udtaler Oddershede således til Information.

Og det vil regeringen tilsyneladende gerne. I hvert fald valgte videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen i august at skrue regeringens hidtidige målsætning på 20 procent en tak i vejret, så den nu lyder på, at en fjerdedel af de unge skal have en lang videregående uddannelse. Og i en pressemeddelelse om finansloven siger ministeren, at der er "afsat 150 mio. kr. om året til at finansiere merudgifterne, som de videregående uddannelser har i forbindelse med det øgede optag. I år har universiteterne bl.a. øget optaget med 2500 studerende, hvilket svarer til 11 procent".

lah

Erhvervsøkonomi, SDU: Per Servais, studieleder

Erhvervsøkonomi på SDU har haft en kraftig optagstigning i forhold til sidste år. Således er optaget på HA steget fra 182 til 245 og HA –jura er gået fra 86 til 144. Alle ansøgere er blevet optaget.

Hvordan vurderer studielederen overordnet betydningen af det større optag for dit fag?

"Det udfordrer vores ressourcer på tre områder: de rent fysiske, lærerkræfterne og pudsigt nok også omkring tutorerne. De lokalemæssige problemer ligger i, at vi ikke har rum, der er store nok. Det løser vi så ved at splitte de studerende i to hold. Det er fint nok, men lærerne bruger mere undervisningstid. Manglen på lærerkræfter er et problem, for det er ikke en ekstra ressource, der lige findes. Det skal jo være forskningsbaseret undervisning. Og omkring tutorer begynder det også at være et problem at finde kvalificerede folk".

Får I dækket ressource-forbruget?

"Ja, nu og her gør vi. Men det er klart, at vi overvejer, hvad vi vil gøre fremover. Skal vi forsøge at skaffe flere kvalificerede ressourcer eller indføre adgangsbegrænsning? Jeg tror ikke, vi kommer uden om, at vi skal have udbygget ressourcerne – uddannet afløserne for dem, der går på pension, og fyldt det hul, der er i forhold til forskningsbaserede undervisere. Især hvis vi skal leve op til ministerens målsætning om en fjerdedel med lang videregående uddannelse".

Ikke dårligere studenterkvalitet

Hvad betyder det større optag for kvaliteten i undervisning og uddannelse samt studenterkvalitet?

"De sidste studerende vi optog i år har pudsigt nok ikke været dårligere. Det har været meget atypisk. Men det er klart, at det for enkelte med meget lavt gennemsnit er tungt, og de bruger vejledningsmæssigt mange ressourcer. For undervisningskvaliteten har det umiddelbart ikke konsekvenser nu og her".

Hvad betyder det større optag for den enkelte studerende?

"Det større antal har gjort, at vi brækker nogle fag over, så de vil faktisk opleve mindre undervisningshold. På den måde er det forsvarligt nok i forhold til de studerende.

Hvor ligger grænsen for optaget hos jer?

"Vi er ved at være tæt på. Vores institutleder har været i stand til at rokere rundt, så det ikke er gået ud over forskningen på den korte bane. Men fortsætter det med at stige, så vil det gå ud over forskningen".



Medialogy, AAU (Ballerup): Sektionsleder

I forhold til sine hidtidige optag står Medialogy for den mest voldsomme vækst blandt alle uddannelser – fra 63 optagne i 2010 til 153 i 2011. Da man ikke havde defineret et loft, blev alle optaget.

Hvordan vurderer sektionslederen overordnet set det større optag for dit fag?

"Det betyder at vi vokser, og det må vi jo lægge en strategi for, hvordan vi håndterer. Vi havde overhovedet ikke set det komme. Vi havde satset på, at vi var inde i en steady periode. Så det er meget overrumplende, samtidig med at det jo er rart, at de unge anerkender uddannelsen".

Hvad betyder det større optag for ressourcerne?

"Det betyder, at vi er nødt til at skaffe flere lærere, og vi er nødt til at finde nye lokaler. Problemet er jo at finde folk, der har den fornødne specialisering og viden, så vi søger faktisk i hele verden efter lærere og forskere. Det er i en slags situationer, at arbejdsmiljøet må stå sin prøve. Indtil videre kan det ikke mærkes på forskningen, for folk har stadig pionerånden, og det er jo også dejligt at være en succes. Men det holder jo også op".



onsleder Lise B. Kofoed

Vi går ikke på kompromis

Hvad betyder det større optag for kvaliteten i undervisning, uddannelse og studenterkvalitet?

"Jeg tør godt sige, at vi ikke går på kompromis med kvaliteten i uddannelsen. Omkring studenterkvaliteten ved vi det ikke endnu, men det bliver spændende at se. Fordi det er en forholdsvis ny uddannelse, ved vi at der er nogle, der finder ud af, at det ikke lige er dem. Nogle studerende regner for eksempel ikke med, at det er en teknisk uddannelse. Frafaldet plejer at ligge omkring 15 procent, så det skal blive interessant at se om det holder eller bliver mere".

Hvad betyder det større optag for den enkelte studerende?

"Der er jo mange flere studiekolleger, men de arbejder i grupper, og gruppestørrelsen er den samme. Så jeg vil nærmere sige, at det giver mulighed for nogle flere tilbud, fordi vi med det store hold vil kunne tilbyde flere fag".

Hvor ligger grænsen for optaget hos jer?

"Jeg har hele tiden sagt, at den ligger omkring 80, og når den nås, skal vi lave adgangsbegrænsning, simpelthen fordi vi ikke har lærerkræfterne. Men nu prøver vi at klare situationen så godt som muligt, og så kan det da godt være, jeg ændrer holdning til størrelsen".

Teologi, KU: Studieleder Jesper Tang Nielsen

Efter at have nået bundet med 60 optagne i 2008, har teologi-studiet haft fremgang de senere år med 105 optagne i 2010 og 144 i år. For første gang længe fik faget brug for en adgangskvotient, der kom til at lyde på 3,5.

Hvordan vurderer du overordnet set det større optag for dit fag?

"Jeg er glad for den forhøjede søgning. Vi har haft nogle år med nedgangstider, og det har givet reaktioner fra det politiske miljø, som ønskede teologi-studiet ændret. Den storm red vi af, og jeg er glad for, at vi ikke handlede i panik".

Hvad betyder det større optag for ressourcerne?

"Vi har nået grænsen for vores kapacitet, men den er ikke overskredet. Vi har nået det loft, vi har set, men vi kan godt klare det optag, vi har nu. Vi har ansat en enkelt ekstern lektor, og så må vi jo se, om der kommer flere STÅ-indtægter. Det kan jeg godt tvivle på, men mon ikke det hviler nogenlunde".

Måske mindre stabile studerende

Hvad betyder det større optag for kvaliteten i undervisning, uddannelse og studenterkvalitet?

"Jeg lægger megen vægt på, at der er mange, der søgte ind som førsteprioritet. Det, håber jeg, er positivt for studenterkvaliteten. Vi ved ikke præcist, hvordan det går optagne på sekundær prioritet, men vi har en fornemmelse af, at de nok er mindre stabile. Vi har generelt et stort frafald det første år, det kommer vi ikke uden om, og vores adgangskvotient på 3,5 er jo ikke noget at prale af. Men det er bedre end ingen kvotient. Og vi fastholder, at de studerende skal lære fag som latin, græsk og hebraisk, så vi lefler ikke for de bogligt svage studerende".

Hvad betyder det større optag for den enkelte studerende?

"Mit håb er – apropos frafaldet – at vi nu har så stor en volumen, at frafaldet ikke føles så markant. Det er jo ikke særligt motiverende, når halvdelen af ens rus-hold er væk efter et halvt år".

Hvor ligger grænsen for optaget hos jer?

"Den ligger hvor vi er nu. 144 bliver tildelt plads – og det er grænsen. Folkekirken melder jo om potentiel mangel på præster i fremtiden, så vi kunne formentlig godt afsætte flere kandidater. Men du kan jo se kvotienten ... Jeg tror et større optag vil betyde et større frafald, så jeg tror ikke, vi skal optage flere".

Fysiske fag, KU: Studieleder Ian Bearden

KU's fysiske fag havde som en række andre naturvidenskabelige fag en længe eftertragtet fremgang. Der blev optaget 175 studerende mod 142 sidste år. Alle ansøgere blev dog optaget.

Hvordan vurderer du overordnet set betydningen af det større optag for dit fag?

"Det er selvfølgelig fantastisk at så mange nye studerende vælger fysik og nat-fag. Det mener jeg er et godt tegn for fremtiden. Men der er også udfordringer. I år har vi fuldt optag, og det er første gange nogen sinde. Det giver udfordringer omkring plads og lærere, og hvordan vi håndterer de studerende".

Hvad betyder det større optag for ressourcerne?

"Vi får jo først indtægterne, når de studerende begynder at bestå eksamener. Men her og nu skal bruge flere hoveder til laboratorium- og regneøvelser. Det kan vi godt klare med de fastansatte og ph.d.-studerende. Vi har kapacitet til det, men det er klart, at nogle skal gøre en ekstra indsats. Det er klart, at nogle af os vil have lidt mindre tid til forskning i starten. Men jeg tror ikke, det får den store betydning".

Mange ekstra-optagne faldt fra

Hvad betyder det større optag for kvaliteten i undervisning, uddannelse og studenterkvalitet?

"Jeg tror ikke det har en direkte betydning for kvaliteten af undervisningen. Omkring de studerende ved vi det jo ikke. Man kan selvfølgelig godt være bekymret for et lavere niveau. Sidste år, hvor optaget også steg, tydede noget på, at der var mange af de ekstra-optagne, der faldt fra. Men jeg synes også, vi er bedre rustet til at møde de studerende, vi får. Og vi er meget opmærksomme på, at vi har med et rekord-optag at gøre – uden at vi slækker på kravene".

Hvad betyder det større optag for den enkelte studerende?

"Jeg tror den eneste betydning vil være, at de bliver flere til forelæsninger. De vil opleve at de har flere medstuderende".

Hvor ligger grænsen for optaget hos jer?

"Vores absolutte max er 175 studerende. Vi får 172, så vi har nået det maksimale. Den grænse er givet ved den fysiske plads ved laboratorierne, så får vi flere studerende, skal vi også have nye ressourcer".

AU-reaktor Lauritz lover

- mere medbestemmelse. Nu venter de ansatte på, om den bliver formel eller reel

I 19. majs revision af Uni-Loven afskaffes en række begrænsninger for, hvordan universiteterne organiserer sig ledelsesmæssigt og strukturelt. Der bliver således friere rammer for oprettelse af institutråd lokalt, hvor ledelsen finder det hensigtsmæssigt. Der ligger også et krav om, at ledelsen lokalt finder frem til vedtægtsregler for, hvordan de ansatte og studerende sikres mere medindflydelse.

Hensigten er at der henlægges flere kompetencer til kollegiale organer, fx Akademisk Råd eller institutråd. Men Uni-Loven forbyder dog, at der overføres egentlige beslutningskompetancer eller vetoret til disse organer. Den enstrengede ledelsesstruktur må ikke anfægtes.

I Aarhus har medarbejderindflydelsen luret bag den store strukturreform. Medarbejderne har klaget over begrænset medindflydelse på reformen. Men i forsommeren – da de fire fakulteter og de nye institutter var fastlagt gik rektor Lauritz Holm-Nielsen ud ved et Sandbjergseminar for at forsikre de ansatte om, at større medindflydelse i ledelsens øjne var en del af reformen. Den udtalelse beroligede tillidsrepræsentanter og medlemmer af Akademisk råd.

Men om det bliver formel indflydelse på papiret eller reel medindflydelse på prioriteringer, økonomi, strategier osv. er helt uafklaret.

Vip-bestyrelsesmedlemmet: Vedtægtsændring bliver lakmusprøven

Om det bliver formel eller reel medbestemmelse siger **Erik Strange Petersen**, der er medarbejdervalgt vip-medlem af AUs bestyrelse: "Ledelsen er nødt til at åbne op for større medindflydelse med valgte – og ikke udpegede – medarbejdere i såvel Akademiske Råd som på institutniveau. Men der bliver ikke tale om medarbejderdemokrati i den klassiske forstand, for det blokerer Uni-Loven for. Det bliver 'rådgivende stænderforsamlinger'. Men det kommende vedtægtsarbejde bliver den store

lakmusprøve på, hvor meget medarbejderindflydelse, ledelsen reelt vil give os. I dag har Samarbejdsudvalget et overenskomstmæssigt krav på at blive hørt og rådgive før ledelsen tager beslutninger, hvad angår arbejdsvilkår, budgetter og -struktur. Samarbejdsudvalget har krav på at få forelagt de personalemæssige konsekvenser, men ikke om de faglige. Det er denne faglige ret som skal indføres i Akademisk Råd og på institutniveau. Den skal realiseres i praksis på budgetter, prioriteringer, strategier, stillingsallokeringer på forskningen og undervisningen. Ledelsen er nødt til at finde en måde, som i praksis modificerer top-down-strukturen. Det er den reelle test på, hvor meget medbestemmelse, ledelsen i realiteten vil give medarbejderne", siger han.

Men hvad taler for, at en ledelse frivilligt og reelt skal afgive magt i en ny vedtægt?

"Jeg tror ikke, Rektoratet er ude på at snyde. Bestyrelsen skal vedtage den. Og jeg håber, at der er en erkendelse af, at uden medbestemmelse på en videnarbejdsplads er det svært at få folk til at lave noget af sig selv".

Tillidsrepræsentant: Formel medbestemmelse desillusionerer

Fællestillidsmand **Finn Folkmann** udtrykker det kort: "Ledelsen har stillet reel medindflydelse i udsigt, så det tror jeg selvfølgelig på. Men det afhænger jo helt af, hvordan den kommende vedtægt kommer til at se ud", siger fællestillidsmand Finn Folkmann.

Lektor **Charlotte Palludan** er tillidsrepræsentant og medlem af HSAU på DPU er mere skeptisk: "Jeg håber det bliver reelt, for bliver den kun formel, så bliver folk desillusionerede. Men jeg har brug for eksempler på, at medarbejderne bliver inddraget i beslutningsprocesser og ikke mindst at der også lyttes til vores indspil, for det var ikke oplevelsen i processen bag strukturreformen ..."



Medarbejder på vej i

Udkast til vedtægtsændring
vurderer medarbejdere

I 19. majs revision af Uni-Loven afskaffes en række begrænsninger for, hvordan universiteterne organiserer sig ledelsesmæssigt og strukturelt. Der bliver således friere rammer for oprettelse af institutråd lokalt, hvor ledelsen finder det hensigtsmæssigt. Der ligger også et krav om, at ledelsen lokalt finder frem til vedtægtsregler for, hvordan de ansatte og studerende sikres mere medindflydelse.

Hensigten er at der henlægges flere kompetencer kollegiale organer, fx Akademisk Råd eller institutråd. Den enstrengede ledelsesstruktur må dog ikke anfægtes. Men Uni-Loven forbyder dog, at der overføres egentlige beslutningskompetancer eller vetoret til disse organer.

Reel kompetence og godkendelse

Aalborg er formentlig det universitet, hvor man er længst med vedtægtsændringen. Her er der et høringsudkast ude til debat, efter at det har været diskuteret i bestyrelsen. Det medarbejdervalgte medlem af bestyrelsen fortæller:

"Rektoratet og Bestyrelsen har været åbne overfor, at der skal være mere medarbejderindflydelse inden for Uni-Lovens rammer. Det er klart, at det er Bestyrelsen, som har det overordnede ansvar. Men der lægges op til decentralisering i det høringsudkast, som er sendt ud, og at såvel Akademisk Råd som institutråd tillægges reelle kompetencer og ret til at godkende strategier, prioritere stillinger og indstille budgetter m.m. inden for de givne rammer. Akademisk Råd skal ikke længere bare være et tamt høringsorgan, hvor ledelsens dispositioner er inde og vende", forklarer professor Ann-Dorte Christensen. "Der er forståelse for, at en organisation fungerer bedst med dialog og med reel medindflydelse til de menige. Hvis man ikke oplever, at man har indflydelse, så falder engagementet. Som bestyrelsesmedlem oplever jeg det på den måde, at det er svært at få dialog med de menige, som har valgt mig, for de oplever Bestyrelsen som fjern og at det alligevel er svært at få indflydelse. Derfor er det vigtigt i en vidensorganisation, at der opbygges reelle medindflydelses-veje".

Institutråd med kompetencer

For det medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem har det allervigtigste været, at der igen indføres reel medindflydelse på forskningsstrategier, økonomi og budget i såvel Akademisk Råd som i de nye institutråd:

Indflydelse Aalborg

Åbner for reel medindflydelse,
valgt bestyrelsesmedlem

"For mig er det uhyre vigtigt, at loven nu åbner mulighed for at oprette institutråd med kompetencer og reel ret til at godkende. Her skal medarbejderne igen opleve, at vi har indflydelse på forskningsstrategier m.m. dvs. en større grad af indflydelse i forhold til stillingsprioriteringer og ansættelsesudvalg, selvfølgelig med de givne lovbegrænsninger, hvor det er institutlederen/dekanen, som foretager den egentlige ansættelse", fortæller hun. Hun er meget skeptisk overfor Uni-Lovens enstrengede struktur og centralisering, fordi den er i modstrid med, at en vidensorganisation lever af de ansattes medbestemmelse og engagement. Allerhelst ville hun have, at institutledere skulle vælges blandt de ansatte, men det forbyder Uni-Lovens udtrykkeligt.

Der foregår lige nu en diskussion af, hvor vidt institutrådets kompetencer skal række, fx i forhold til samarbejdsudvalget, hvor det er forståeligt at tap-gruppen kan være skeptiske over for at flytte kompetencer, fordi de har erfaring for, at institutrådene bliver præget af vip-problemstillinger.

Skinindflydelse?

Men hvordan sikrer vedtægten, at det ikke bliver formel medbestemmelse – skinindflydelse?

"Jeg tror, at hvis man beskriver nogle beslutningsveje i vedtægten, så vil de fleste institutledere have det til at fungere, fordi de også oplever dialogen som produktiv".

Selve høringsudkastet er udarbejdet af Rektoratet og derefter vedtaget af Bestyrelsen. *Er det ikke top-down, at sådan en proces ikke starter fra bunden?*

"I princippet synes jeg, at den slags skal starte nedefra. Men i det konkrete tilfælde er det faktisk et udmærket arbejdsgrundlag, fordi det udstikker rammer, som er forholdsvis åbne og lægger op til bred dialog. Man har brugt muligheden for at vi får medarbejderindflydelse, som der står i loven", siger Ann-Dorte Christensen.

Efter høring blandt medarbejderne finpudser Rektoret og der fremlægges en vedtægt til bestyrelsesbeslutning. Og så skal vedtægten ellers godkendes i ministeriet.

jø



KU: Ledelsesmobning af Uni-avisens redaktør

Rektors mand i Bladudvalget retter voldsom kritik mod universitetsavisens redaktør, men undsiges af det øvrige udvalg

Bør Ralf Hemmingsen gå af som konsekvens af Penkowa-sagen? Det var spørgsmålet bag en spørge-undersøgelse, som Universitetsavisen.dk satte i gang som opfølgning på en lignende Berlingske-voxpop. Men Universitetsavisen fik aldrig en artikel ud af det, for der indkom simpelthen for få svar.

Sagen kom i stedet til at dreje sig om Universitetsavisen redaktør Richard Bisgaards redigering. Og dermed om avisens redaktionelle frihed. Undersøgelsen fik nemlig det ledelsesudpegede bladudvalgsmedlem, juraprofessor Jørn Vestergård til i en mail til bladudvalgets formand at rette en voldsom kritik mod Richard Bisgaard: "*Jeg finder Richard Bisgaards ledelsesstil ansvarslos og skandaløs. Min tillid til, at han formår at leve op til sit ansvar som redaktør for Universitetsavisen, er nu endegyldigt væk*". Og så kritiserede han redaktøren for at oprette "*sin private folkedomstol under overskriften 'Bør Rektor gå?'*".

Redaktør Bisgaard er ikke i tvivl om, at klagen havde som direkte formål at få ham fyret: "Formålet må være at fremme selvinspektion i redaktionen og mere generelt at skræmme ansatte fra at ytre sig kritisk mod ledelsen", sagde Bisgaard til fagbladet JOURNALISTEN.

Bladkritiker i mindretal

Bladudvalget står på redaktørens side i forhold til professor Vestergårds klage, selv om man påtaler den problematiske metodik i voxpop'en. Ved et møde mandag den 22. august kaldes Vestergårds påstande udokumenterede og ubegrundede, og der udtrykkes fuld tillid til Richard Bisgaard som redaktør.

"Vi har forholdt os til at kommissoriet for Universitetsavisen, og det tillader dem at lave ledelseskritisk journalistik", forklarer **bladudvalgsformand Bjørn Quistorff** til FORSKERforum.

Hvad mener Bladudvalget om Vestergårds kritik?

"De personfikserede ting i den henvendelse Vestergård har stillet til os, kan vi ikke tage os af. Vi forholder os til klagen. Og så forholder vi os til, at der på det foreliggende grundlag ikke er belæg for at kalde Richards ledelsesstil for skandaløs".

Som formand for Bladudvalget mener han, at Vestergård gik over stregen i sin måde at fremføre klagen.

"Det er det, vi siger: påstanden om skandaløs ledelsesstil er ubegrundet. Men vi skal ikke være dansklærere for, hvordan man opfører sig", siger Bjørn Quistorff.

Krav om påtale til Vestergård

Redaktør Bisgaard selv er glad for opbakningen fra Bladudvalgets side. Men han mener ikke, sagen er landet der. Jørn Vestergårds opførsel bør få et efterspil.

"Vestergård har opført sig kritisabelt som ledelsesrepræsentant ved at rundsende smådeskriptionen. Det er i åbenlys modstrid med skrevne og uskrevne regler om god personalepolitik", siger han.

Medlem af Bladudvalget, **Bjarne Andresen**, deler Bisgaards forargelse over kritikken fra Vestergård: "Det er urimelig personalepolitik at true nogen med afskedigelse, direkte eller indirekte", siger han og bekræfter, at det ikke er første episode med Vestergård i Bladudvalget: "Ledelsespersoner er blevet mere ømskindede og har ikke alle forstået, at med de nærmest uindskrænkede ledelsesbeføjelser i dag følger et ekstra ansvar". Han er enig i, at Vestergård bør få en påtale for uberettiget personaleforfølgelse.

Juraprofessoren mener imidlertid ikke selv, at hans kritik på nogen måde kan opfattes som en trussel mod den redaktionelle frihed.

"Jeg er uforbeholden tilhænger af den redaktionelle uafhængighed, der kommer til udtryk i Universitetsavisens kommissorium, som jeg i øvrigt selv har været pennefører på, og som er fastlagt af Rektor efter enstemmig indstilling fra Bladudvalget. Samme holdning har jeg til vigtigheden af kritisk journalistik. Imidlertid bør der kunne forventes en vis professionel standard med hensyn til saglighed, og naturligvis kan redaktionen ikke selv være hævet over kritik", svarer Vestergård i en mail til FORSKERforum.

Vestergård afviser at være Rektors repræsentant. Og Rektor har afvist, at sagen har noget med ham at gøre.

lah/jø

KU-Psykologi: For mang

- og faglig isolation fra den internationale mainstream, siger forskningsevaluering

"Institut for Psykologi på Københavns Universitet er Danmarks største psykologiske forsknings- og uddannelsesinstitution", står der på instituttets hjemmeside. Desværre er der alvorlige mangler i forskningskvaliteten, konstaterer en evalueringsrapport, som Samf-fakultetet har fået udarbejdet og som FORSKERforum har fået aktindsigt i.

Forskningskvaliteten er alt for uens mellem medarbejderne, siger evalueringspanelet med tre internationale medlemmer. Noget af forskningen er i international klasse og svarende til kravene på Danmarks største psyk-institut. Men mange ansattes forskning er under mål; mange vil såmænd have problemer med at få deres publikationer antaget til bedømmelse, hvis man gik ud fra de engelske RAE-regler.

Evalueringen peger på flere problemer: Dels er aldersprofilen skæv, og der er for mange ældre ansatte som ikke er forskningsproduktive på internationalt niveau. Og dels ligger forskningskompetencerne udenfor den internationale mainstream, så fagbredden er simpelthen for svag og snæver. Dels publiceres der for lidt på engelsk; i stedet publiceret på dansk i tidsskrifter og lign. som ikke lever op til international reviewstandard. Endelig er der en fætter-kusine rekrutteringspolitik, hvor man rekrutterer intern og dermed reproducerer den svage fagbredde.

For mange ældre og uproduktive forskere

Den faste videnskabelige stab er på ca. 40 adjunker, lektorer og professorer. Gennemsnitsalderen for lektorer og professorer er ca. 60 år. Og 15 ud af staben på 65 personer har allerede passeret den almindelige pensionsalder. Det ville såmænd ikke være noget problem, hvis ikke der var sammenhæng mellem alder og produktivitet. Enkelte er fortsat højproduktive og internationalt anerkendte. Mange af dem er ikke og deres arbejde synes at have lille indflydelse på faget (set ud fra objektive indikatorer som citationsindeks o.lign.). Nogle har markeret, at de går på pension, men andre har ikke og der er ikke regler, som forhindrer dem at fortsætte endnu et tiår.

Panelet har dog ikke særlige forslag til at skaffe sig af med den gruppe af "for mange ældre, som hverken er forskningsaktive eller indtager en lederrolle". Fordi panelet ikke må anfægte de danske pensionsregler (at det er frivilligt, hvornår en professor/lektor vil gå på pension) går panelet en omvej: "På mange institutter i USA forhandler institutlederen eller

dekanen med mindre produktive forskere om tidligere pension end planlagt for at åbne op for rekruttering af unge produktive forskere".

Hertil siger **dekan Troels Østergaard Sørensen**: "Der er objektiv kendsgerning, at aldersprofilen er skæv på Psykologi. Men vi har ingen planer om drastiske indgreb på dette område. Rapporten får således ingen personalemæssige konsekvenser for den enkelte ansatte".

Fagbredden for smal og udenfor mainstream

Fagbredden er for smal, mener panelet. Den er udenfor den internationale mainstream, hvor den medicinske cognitiv-neuro psykologi pt. har høje impactfactors, mens arbejdspsykologi og personlighedspsykologi på den anden side har lave. Udviklingspsykologi og socialpsykologi står midt imellem.

Nogle af de ansatte har angiveligt placeret sig i en "bekvemhedszone", hvor de ikke behøver at deltage i det internationale og revidere deres hidtidige arbejdsfelt. Uheldigvis ser det fx ikke ud til, at der er en drift hos de ansatte til at indsende empiriske eller teoretiske papers, som kunne blande sig i den internationale forskning og debat: "Konsekvensen er isolation fra mainstream i det internationale psykologisamfund, hvortil de internationale kontakter er begrænsede til andre forskere ..."



I mine øjne overskrider panelet, hvad der er sund pluralistisk videnskabelig indstilling. Der må være respekt for forskellige paradigmer, som skal benchmarkes ud fra de samme kriterier. Men de udtaler sig meget skræmsikkert

instituttleder Aksel Larsen

Der publiceret på dansk

Der publiceres for snævert på dansk og i ikke-reviewede tidsskrifter. Der er for få af KU-forskerne, som publiceres i peer-reviewede internationale tidsskrifter, og det er for tiden den vigtigste indikator på forskningskvalitet, mener panelet. Rapporter, monografer og enkeltartikler er ikke en acceptabel erstatning, fordi deres reviewprocedurer ikke er klart definerede og nogle gange ikke-eksisterende. Succesfulde forskere som publicerer internationalt, har bl.a. herigennem et netværk og er internationalt synlige. "Så hvis KU-psykologi ønsker at blive internationalt anerkendt og få indflydelse, må de ansatte vide at konkurrere om synlighed og opmærksomhed".

Ansættelsespolitik: Fætter-kusine reproduktion

Man rekrutterer internt, hvilket reproducerer svaghederne i fagbredden. Den danske publiceringstradition virker også som en begrænsning på ansættelsespolitikken. Potentielle ansøgere fra udlandet vil begrænses af krav om dansk kundskaber (som synes at være et institutkrav og ikke et fra KU, konstaterer panelet). Der synes også at være for lille tilskyndelse til at potentielle danske ansøgere har søgt en international baggrund via længerevarende forskningsophold i udlandet.

Hertil siger **instituttleder Aksel Larsen**: "Psykologi har altså slået stillinger op internationalt i bred søgning, så der er ikke noget fætter-kusine over det. Men panelet har en pointe med udlandsophold; det er jo ingen hemmelighed, at der generelt har været en lukket ansættelsespolitik i Danmark, hvor mobiliteten var begrænset. Det har vi i lang tid været opmærksom på og det gør vi noget ved".

Manglende internationale ambitioner kan dog overvindes, antyder evalueringspanelet ved at henvise til et engelsk institut, som i løbet af få år fik en international profil: "Det skete primært gennem en grundlæggende udskiftning i staben. Det kunne være en mulighed for KU-psykologi, men dette eksempel understreger, at kvaliteten af de nyrekrutterede er absolut afgørende. Den største mulighed for at styrke forskningen ligger i valget af nye fastansatte".

Anbefaling: Opkvalificering af personalet

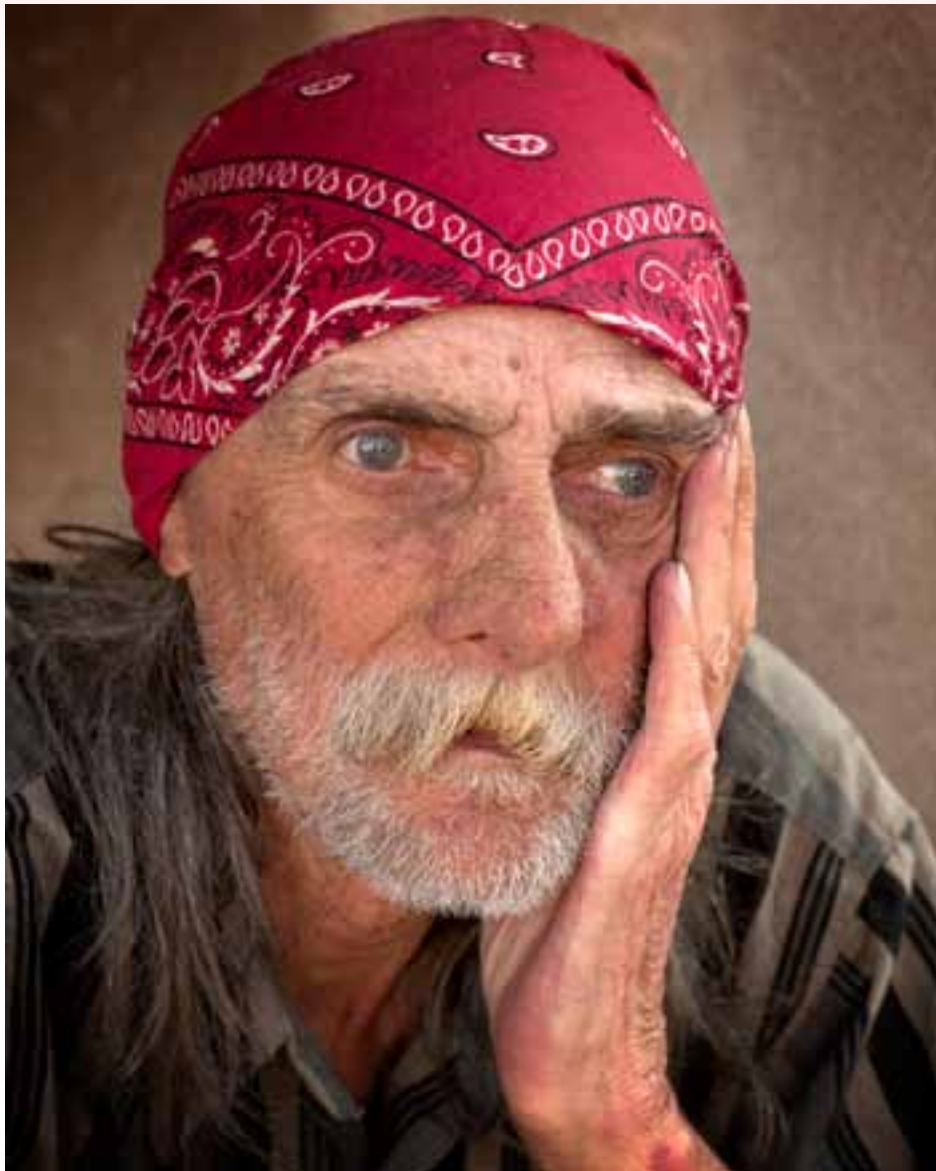
Evalueringsrapporten foreslår initiativer over en 5 års-periode, der skal fremme mere international publicering. Der foreslås særlige forskningsprogrammer og udlandsophold for yngre forskere, så ph.d.-stipendiater tilbringer 1-2 år på internationale laboratorier, og der skal udbydes konkurrencestipendier til 2-3 års forskningsophold i udlandet for post-doc'ere. Man har dog ikke særlige forslag til at skaffe sig af med den gruppe af "for mange ældre, som hverken er forskningsaktive eller indtager en lederrolle".

Evalueringen er foretaget på KU-samfundsvidenskabelige fakultets eget initiativ og omfatter alle institutter, hvoraf de øvrige kommer ud med meget pæne omtaler. Den er lavet som et internt baggrundsarbejde for fakultetets nye strategiplan.

Dekan Østergaard: "Jeg vil ikke kommentere nærmere på rapporten og giver ikke karakterer

De gamle og uproduktive

ng. Institutlederen svarer, at udvalgets ikke respekterer almen faglig pluralisme



til de enkelte institutter. Vi er allerede i gang med at drøfte i de relevante organer og med alle institutter”.

Instituttet: Panelet udtaler sig som Paven selv

Evalueringen gør da indtryk på Psyk-institutleder Aksel Larsen. Han noterer, at panelet omtaler, at der er forskergrupper i verdensklasse (Center for visuel kognition).

Hvad angår den kritiske omtale af generationsskifte mener han dog, at panelets bekymring er stærkt overdrevet: ”Der er altså en sjettedel af vores ældre (+60årige), som forlader os i år. Folk har en faglig stolthed, som bevirker at de pensioneres, når tiden er til det og ikke trækker

det unødigt ud”, siger han. ”Hvad angår de øvrige ældre, så er instituttets krav til dem, at de skal levere en arbejdsindsats i samme omfang som de unge adjunkter /lektorer, så der er ikke lagt op til særlig beskyttelse af ældre medarbejdere på +65 eller +67.

De tre panelmedlemmer har haft særlig bias: ”De har været orienteret mod empiriske og eksperimentel laboratorie-psykologi i amerikansk-engelsk tradition, mens de ikke sætter kvalitative og filosofiske arbejder så højt. I indledningen siger de, at der i Danmark er en særlig interesse for fænomenologisk og eksistentiel orienteret psykologi i kontinental tradition. Men i mine øjne overskrider de, hvad der er sund pluralistisk videnskabelig indstilling. Der

må være respekt for forskellige paradigmer, som skal benchmarkes ud fra de samme kriterier. Men de udtaler sig meget skræmsikkert, når de siger at vores traditioner ikke har fremtiden for sig. På det punkt udtaler de sig som Paven selv, det er der jo ikke empirisk belæg for”, siger han, der heller ikke synes, at panelet har været fair på en anden måde:

”Danmark er et lille land og Psykologi skal uddanne til et bredt arbejdsmarked. Samfundets krav om en bred generalistuddannelse har dog konsekvenser for forskningsprioriteringen. Det betyder, at der er mindre specialisering og fokusering i forhold til de store universiteter i udlandet”.

Også barsk evaluering i 1997

Det er ikke første gang i nyere tid, at KU-psykologi får en negativ anmeldelse. Også i 1997 fik man en barsk evaluering, hvor det fx om en afdeling (Psykologisk Lab.) hed, at der var for stor andel af ”mindre lodige arbejder” og at forskerne ”tillader sig en bearbejdningsform, som nærmest er impressionistisk”. Der fandtes værdifuld forskning ved instituttet, men der er for stort antal forskningsarbejder, som ”ikke holder målet” (FORSKERforum 101/1997).

Kritikken lød, at der blev tolereret for stor andel svag forskning, og at der manglede fokus og frontforskning. Der var en ”laissez faire-holdning” til ressourcefordeling og planlægning. Der var heller ingen beslutningsmekanismer, som kunne prioritere. Det var en del af kritikken, som handlede om både undervisning og forskning, at der var forskellige rivaliserende paradigmer, og disse havde indgået en slags fredsftale, hvilket betød, at den interne forskningsdebat eller –koordinering var fraværende eller sparsom, sagde evalueringen.

Resultatet af evalueringen blev barsk. Fakultetet skar ned på psykologifagenes optag i en årrække og studiet blev i praksis sat under administration.

Men det sker ikke i dag, forsikrer dekan Østergaard: ”Overhovedet ikke. Psykologi er allerede i dag inde i en god udvikling. Til eksempel har Psykologis unge forskere sat sig på 2 af de 33 SapereAude-stipendier, som netop er uddelt af Det frie Forskningsråd. Rapporten efterspørger mere internationalisering på Psykologi. Det vil fakultetet gerne understøtte, og jeg er sikker på, at det vil komme i løbet af få år”.

jø

FL2012: Succesrate hos forskningsrådene falder

Mens Regeringen har talt for satsning på videnspolitik og forskning, så er men ikke meget for fri forskning. Det frie Forskningsråd – der uddeler midler til fri forskning – har nemlig oplevet en løbende udhuling af bevillingerne. De er groft sagt faldet med 100 mio. årligt i de seneste 5 år, og det fortsætter:

Mens der var 1,3 mia. til uddeling i 2009-2010 faldt dette beløb til 1,2 mia. i år, for at falde til 1,1 mia. i 2012. Og i årene efter falder niveauet yderligere til 1,0 mia.

I praksis betyder det, at hvor forskernes succesrate i 2009 var 16 pct. så falder den til 12 pct. Det bliver altså endnu sværere at få penge til fri forskning.

Formanden: Politikerne svigter forskningen

Det frie Forskningsråd har ellers prøvet at råbe politikerne op med en sjældent skarp overskrift: **"Politikerne svigter forskningen"**. Her advarede man mod stagnation og nedskæringer:

"Med den brede opbakning til og forståelse for nødvendigheden af at investere i Danmarks fremtid, er det ubegribeligt, at man ikke fra politisk side prioriterer at skabe en ny aftale, der kan sikre en langsigtet og stabil finansiel ramme for den offentlige forskning og udvikling fremover", lød udmeldingen fra en række forskere med rådsformand Jens Chr. Djurhuus i spidsen (Berlingske 29.6). Forskning og udvikling er en nødvendig investering i Danmarks fremtid. Det er der bemærkelsesværdig bred politisk enighed om i Danmark. Alligevel går investeringerne i forskning og udvikling netop nu i den forkerte retning med udsigt til reelle fald i investeringerne i de kommende år. Det er af flere grunde en alarmerende fejlslåen tilgang ..."

250 mio. til yngre forskere

Lige før den negative finanslov nåede Det Frie Forskningsråd at uddele 250 mio. kr. til 33 talentfulde yngre forskere. Hver forsker får mulighed for at lede deres egen forskergruppe med en bevilling på op til 8,6 mio. kr. Bevillingerne gives som del af Det Frie Forskningsråds forskerkarriereprogram Sapere Aude.

Halv-WIND! Vissen-PIND! Skældsordene fæg mellem integrationsminister Søren Pind (V), Dansk Folkepartis Pia Kjærsgaard og professor på Københavns Universitet, EU-eksperten Marlene Wind, og blev pludselig så belastende, at forskeren trak sig fra medierne på ubestemt tid. Hun mente, at den var drejet til at blive personlig i stedet for at handle om indhold. Over for FORSKERforum bekræfter hun, at karens-tiden fortsætter i den nærmeste tid.

Men i kølvandet på Wind-sagen viste det sig, at store dele af Danmarks akademiske elite følger i Winds fodspor og fremover vil trække sig fra at kommentere sager, som har politisk bevågenhed. Det viste ugebrevet A4s rundspørge blandt 71 topforskere. Vox-pop-deltagerne blev lovet anonymitet, men har siddet i råd, udvalg og nævn og regnes for størstedelens vedkommende blandt landets førende eksperter indenfor økonomi, jura, politik og arbejdsmarked. Knap hver fjerde – 17 ud af 71 personer – erklærede at de i fremtiden vil afslå at kommentere sager, der har "politisk bevågenhed".

Og i midten af august - hvor politikene skærpede valgkamp-retorikken - erklærede en række af landets uni-økonomer, at de vil gå i selvvalgt flyverskjul i valgkampen, fordi deres udsagn uanset deres forbehold ville blive tolket som støtte til enten rød blok eller til blå blok.

Wind-sagen

Marlene Wind blev mobbet af udviklingsminister Søren Pind (V), Pia Kjærsgaard og Morten Messerschmidt (DF), da hun brugte klare og medieegne ord til at kritisere den grænseaftale, som regeringen og DF har indgået. Hun sagde til TV2: "Grænseaftalen er som jeg vurderer det ren og skær valgflæsk. Det her handler om at man kæmper om nogle vælgere og man appellerer til den laveste fællesnævner og den indre svinehund".

Den udtalelse fik politikerne til at fare i flæsket på hende, og med udtalelser som "halvWind" blev hun mobbet for at være mere politiker end forsker og for at udtale sig om noget, som hun ikke har forstand på (grænseaftalens jura). Politikerne forsøgte et karaktermord på Wind. Samtidig kørte der en mere ædruelig debat om, hvor grænserne for eksperters ytringsfrihed går.

Og ugebrevet A4 fandt altså ud af, at mobningen af Wind havde indflydelse på forskeres lyst til at udtale sig.

Goul: Vil undgå at få ørerne i den politiske retorik

AU-forskeren, **professor Jørgen Goul Andersen** lagde dog navn til sin udtalelse om, at hvis man risikerer at få ørerne i maskinen ved at udtale sig, så er der en stærk tilskyndelse til at tie. I hans optik handler det i høj grad om, at politikere som Søren Pind med grov retorik og personbeskyldninger mobber kritiske forskere:

"At deltage i en debat som forsker er én ting, men at gå ud på den måde, er noget, der får forskere til at sige, at de ikke skal have noget klinket. Det er jo ikke sådan, at man som regering ikke har mulighed for at forsvare sig. Regeringen har jo alle midler til rådighed for at kunne komme til orde. Og hvis man har de bedste argumenter, kommer de jo i hvert fald frem. At gå ud på den måde synes jeg er en meget uheldig tendens".

Forskere fortrød udtalelser til A4

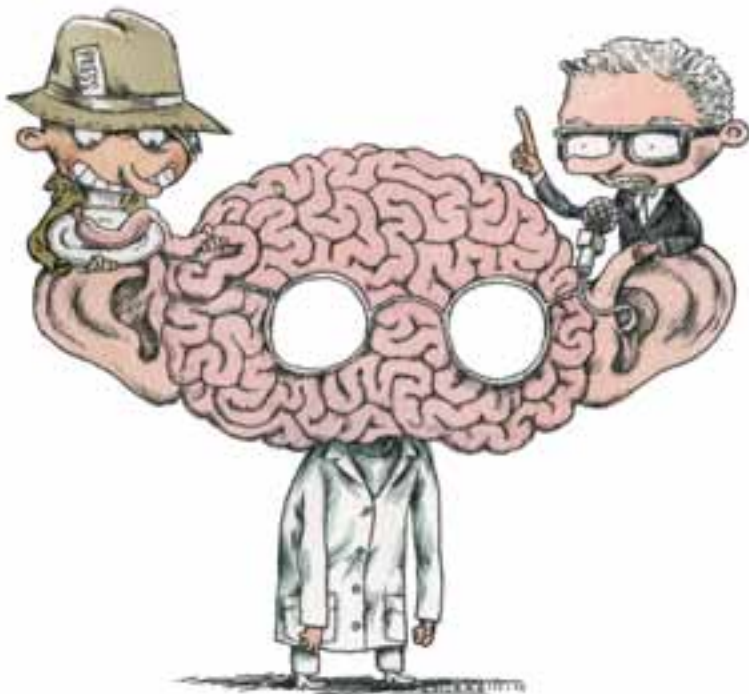
A4 oplevede, at der var få forskere, som ville stå frem med navn. En forsker havde således ikke tænkt at dæmpe sine udtalelser i den offentlige debat, da han udtalte sig om Wind-sagen, og han bedømte politikernes fremfærd som problematisk. Men dagen efter fik han kolde fødder, og bad af frygt for konsekvenserne om at blive holdt uden for artiklen. Hans udtalelse blev derfor anonymiseret: "Niveauet er lavt, når en minister går ud og kalder en kritisk forsker for Halv-Wind. Men det virkelig grove er, at man prøver at intimidere forskere til at holde kæft. Pia Kjærsgaards udtalelse om, at Marlene Wind er færdig er et godt udtryk for, hvad man er gået efter: At begå et karaktermord på en af kritikerne. Man prøver at kortslutte den demokratiske proces, så forskere ikke tør kritisere magthaverne af frygt for at blive hængt ud. Den



er-Danmark klapper i

forskere vil ikke udtale sig offentligt i kontroversielle sager, viste undersøgelse fra ugebrevet A4.

De ville ikke kommentere den kontroversielle sag



vigtigste del af den demokratiske proces er jo ellers at kunne kritisere magthaver”.

Men også andre fortrød udtalelser om Wind-sagen og eksperters ytringsret. At debatklimatektilsyneladende opfattes som ubehageligt bekræftes af en professor på Aarhus Universitet, der først godkendte at lægge navn til følgende citat: ”Hvis man angriber en forsker for at være uvederhæftig og partisk, er det et alvorligt angreb mod en person. Hele forskerkarrieren bygger netop på neutralitet og videnskabelighed. Man har hele sit cv, og alt det man står for, på spil. Det er ikke bare den ene sag, det drejer sig om, men hele ens uafhængighed og neutralitet”. Men syv timer senere – to timer før Marlene Wind trak sig fra offentligheden – fik professoren dog kolde fødder. Det fremgik af en kort mail til Ugebrevet A4: ”Vær venlig at se bort fra mine udtalelser. Jeg vil ikke blandes ind i denne diskussion”.

Politikermobning

Mere end hver tredje (25 personer ud af 71) oplever at de er blevet angrebet af politikere efter at de har udtalt sig som ekspert på et felt. En professor, som har været formand for og medlem af flere af regeringens egne kommissioner og råd, ønsker heller ikke at stå frem. Professoren gør i rundspørget dog opmærksom på, at vedkommende bliver udsat for en langt værre mobning end Wind: ”Wind-sagen (...) er peanuts i forhold

til den form for forfølgelse, jeg selv udsættes for af politikere. Der er i perioder tale om en sand hetz, hvor visse politikere har fri adgang til dele af pressen og fra kulisserne styrer personhøden, når jeg har fremsat udtalelser, der ikke passer ind i deres politiske univers. Pind er slet ikke så farlig - for han står trods alt frem! Meget værre er det, når eksperter forfølges af politikere - via stråmænd - med adgang til smudspressen”.

Trods dette vil vedkommende stadig deltage i den offentlige debat. Det vil en anden fremtrædende professor, som ønsker at være anonym, dog ikke: ”Visse politikertyper som Søren Pind og Pia Kjærsgaard er fundamentalt set lige så udemokratisk indstillede, som de er populistiske, lige så kyniske, som de er ukyndige i forhold til, hvordan eksperter kan fungere positivt med hensyn til at skabe et mere informeret diskussionsgrundlag. Det er forstemmende”.

Journalister skaber konflikter

I kølvandet på Pind-Wind-balladen har flere eksperter fortalt, hvordan de oplever, det er journalister, som er skyld i, at eksperter og politikere ryger i flæsket på hinanden. Ifølge rundspørgeren er mere end hver anden – 49 personer – af den opfattelse, at ”medierne sætter eksperter i en forkert ramme ved at spørge til forskernes holdninger frem for deres faglige viden”.

I en kommentar i rundspørget skriver en fremtrædende professor, at medierne går efter

hurtige, let citerbare punchlines frem for fakta: ”De fleste i branchen har længe vidst, at Marlene Wind typisk går langt over holdningsstregen i sine udtalelser og desuden ofte udtaler sig om ting, hun ikke har beskæftiget sig med forskningsmæssigt (som for eksempel vælgeradfærd ved EP-valg og folkeafstemninger). Det, der har undret mig mest, er, at medierne er fortsat med at bruge hende. På den anden side ved jeg jo godt, hvad der gør hende attraktiv for journalister”.

A4-journalisten: Forsigtighed af hensyn til karrierer

A4-journalist Michael Bræmer fortæller, at A4 meget sjældent bruger anonyme kilder. Men i den aktuelle sag kom anonymiteten faktisk til at illustrere og bekræfte selve historien.

Han oplever det normalt ikke som et problem at få forskere til at udtale sig om kontroversielle spørgsmål på arbejdsmarked, velfærds politik, værdier og politik. Men tilføjer han: ”Vi kender også forskermarkedet på det område. Og det er klart, at meget forsigtige forskere ikke er så gode kilder, når fx nogle tal skal vurderes forskningsmæssigt”, siger han. ”Jeg synes ikke – bortset fra valgkampe, hvor der går politik i alt – at forskere er overdrevent forsigtige. Nogle gange slår det mig endda, at det var da modigt sagt af en objektiv universitetsforsker”.



”Så får jeg en forkølet henvisning til, at de ikke har tid eller de henviser til andre forskere. Jeg kan jo ikke motivforske i det, men det er tydeligt, at de ikke vil fedtes ind i noget

A4-journalist Michael Bræmer

Journalisten oplever dog, at forskere ikke vil udtale sig, selv om de er eksperter på et område: ”Så får jeg en forkølet henvisning til, at de ikke har tid eller de henviser til andre forskere. Jeg kan jo ikke motivforske i det, men det er tydeligt, at de ikke vil fedtes ind i noget”.

Hans forklaring på, at forskere først udtalte sig og siden fortrød lyder: ”At udtale sig om kontroversielle temaer kan have personlige konsekvenser. Forskere er jo mennesker med nogle karrierer. Og de vil nødigt sættes i bås og stækkes i forhold til deres fremtidige virke”.





DTU: Rektor Pallesens afløser fundet

DTU's bestyrelse har ansat den nuværende prorektor, professor, dr. techn. **Anders Overgaard Bjarklev** som rektor, når Lars Pallesens kontrakt udløber pr. 1. november 2011, meddeler bestyrelsesformand Sten Scheibye. Bestyrelsen søgte en rektor for en femårsperiode (med mulighed for forlængelse i op til tre år). Den nye rektor skulle have ledererfaring inden for forskning, kunne samarbejde og kommunikere på alle niveauer, have indsigt i økonomi og projektstyring samt være en anerkendt forsker inden for et af DTU's forskningsområder.

Bjarklev har siden 2004 været institutdirektør på DTU Fotonik. Han er uddannet civilingeniør (1985) og senere ph.d. (1988) fra DTU, hvor han også blev dr. techn. (1995). Han har flere end 150 videnskabelige artikler i internationale publikationer bag sig. Og han har stor undervisningserfaring, ligesom hans forskning har resulteret i 20 patenter/patentansøgninger og givet anledning til etableringen af to selskaber. Han har ry for at være god til at omsætte forskning til innovation, hvilket er noget erhvervslivet gerne vil have mere af på universiteterne – og bestyrelsesformanden nævner da også denne dialog med "stakeholdere" i pressemeddelelsen.

Risø taget efter salamimetoden

Pressemeddelelsen nævner dog ikke, at rektor Pallesen havde sat Bjarklev ind som troubleshooter på RISØ efter at direktøren her gik eller blev gået. Her har Bjarklevs rolle i trekvart år været at demontere; Risø-medarbejderne har oplevet ham som en slagter med salamimetode.

DTUs ledelse igangsatte i juli en flytning til Frb. / Lyngby af DTU-Veterinærinstituttets afdeling i Aarhus, som udfører forskning, diagnostik og rådgivning om fisk og fjerkræ-sygdomme. Foreløbig skal der ske flytning i 2012 til lokaler på Frederiksberg, men den midlertidige

flytning er en rigtig dårlig idé, mener Aarhus-medarbejderne, som lavede et regnestykke, der viser, at det midlertidige ophold på Frederiksberg vil være dyrere end at lade afdelingen blive i Aarhus. Flytning vil generere en underskud på 45-60 mio. kr. Det er en difference på 50-mio. fra ledelsens regnestykke og den skyldens ifølge medarbejderne, at ledelsen ignorerer mistede forskningsindtægter, når medarbejdere fyres eller stopper ved flytning til København. Ifølge medarbejderne er ledelsens besparelses-tal "urealistiske" – mere eller mindre fiktive.

Mens dette foregår, har DTU-ledelsen fyret 6 ud af Aarhus-staben på 60, og 15 har ikke fået fornyet deres kontrakt for 2012. Medarbejderne mistænker DTU-ledelsen for i næste fase at have den kyniske bagtanke med flytningen, at nogle medarbejdere vil sige nej tak, og hermed spares personale. 10 udvalgte (laboranter) har allerede fået "tilbudt" overflytning til København. For medarbejderne ligner det en skjult fyring/besparelse, for det er netop den personalegruppe, som er mindst interesserede i at flytte.

Stilskift fra Pallesens regime

Det er uvist, om Bjarklevs udnævnelse ikke bare vil være et regimeskift men et stilskifte fra den mangeårige rektor Lars Pallesen. Han har været den uni-rektor, der *mest* har udnyttet 2003-Uni-Loven som redskab til autoritær topstyring uden indsigt og medarbejderindflydelse.

I FORSKERforum blev han måske mest kendt for den berømte bilsag: På trods af et udtrykkeligt ministerieforbud fik Pallesen i al hemmelighed et DTU-selskab til at købe hans privatbil og gøre den til hans tjenestebil (2004). Det eventyr kostede DTU 368.000 kr. – men fra ministeriet fik han ikke en fyreseddel, blot en henstilling om at rette ulovligheden ...

"Jeg siger ikke, at institutledere og dekaner er blevet dummere eller grimmere end i gamle dage. Der er gode ledere, som finder veje til at forhøre sig hos de ansatte og som tager gode beslutninger. Derfor går det godt med 80-90 pct. af beslutningerne. Men nogle bliver så glade af at få magt, at de bruger den til at tage beslutninger uden faglig begrundelse. Det er såmænd ikke et demokratisk problem, men et fagligt. Jeg oplever desværre, at der er indført systemer, hvor det faglige eroderer til fordel for det administrativt-politiske. Det overses, at hjertet i det akademiske er en ansættelsespolitik med det faglige i højsædet og en høj grad af medbestemmelse til de videnskabeligt ansatte. Det er altafgørende for den faglige kvalitet, den frie forskning og udvikling, hvem man ansætter".

Aarhus Universitets tidligere rektor **Henning Lehmann** melder sig nu blandt dem, der er bekymrede for de store reformer og strukturændringer, som universiteterne har oplevet efter Uni-Loven. Han var AU-rektor i 19 år i perioden 1983-2002. Lehmann er 78 år og pensioneret, men fortsat forskningsaktiv på sit teologiske fagområde. Som sådan er han tilknyttet som prof. emeritus ved AU.

Centralisering et problem for fagligheden

Lehmanns kontante anledning til at melde ind i debatten er den store strukturreform i Aarhus med reduktion til fire fakulteter og med mammut-institutter:

"Det er ikke en kritik af navngivne ledere på AU. Det er en påpegnelse af, at det er problematisk med så store enheder, fordi beslutningstagerne kommer meget langt bort fra det faglige miljø. I det konkrete tilfælde er mit fag, teologi, lagt ind under det nye arts. Dekanen, som står med ansættelsesmyndigheden, får rigtig mange fagområder under sig, og der er ingen garanti for, at han ved noget om teologi og kan vurdere de teologiske ansøgere", siger han. "Det er vel logik for perlehøns, at den faglige bunds mulighed for indflydelse på 'toppens' afgørelser er stærkt svækket i den proces, der er forløbet fra 1990'ernes Stærkodder-filosofi over 2003-lovens maføse forbilleder til en stærkt centralistisk, top-down-tænkt universitetsstruktur med meget store enheder, hvor en hvilken som helst dekan kun kan være fagkyndig på en brøkdel af sit ledelsesområde".

Problem 1: Hemmelige ansættelsesprocedurer

For Lehmann er teologi eksemplarisk for, hvordan fagligheden eroderer i den nye struktur. Og

AU-reform: Mafiøs 'onkelstyring'

Lehmann: Toppens ufaglige styring truer kvaliteten efter store uni-reformer samt AUs drastiske centraliseringer

det griber tilbage til nogle systemproblemer, der tidligere blev skabt.

Først i problemrækken nævner han revisioner af ansættelsesbekendtgørelsen over de sidste årtier: "Efter 2003-loven kan dekanen stort set enevældigt ansætte en af de "kvalificerede" ansøgere", siger han. Hvor bedømmelsesudvalg før skulle rangordne ansøgere, skal de nu kun vurdere om en ansøger er kvalificeret, hvorefter dekanen får frit valg til at vælge blandt de kvalificerede. Der er ikke længere samme offentlighed om bedømmelsesgrundlaget som tidligere, og dekanen behøver ikke begrunde sit valg.

"På et universitet, hvor faglighed skal stå i højsædet, er det en udhuling af fagligheden, når ansættelsesgrundlaget ikke fremgår åbent og offentligt. Hvor mange fejlgreb, der er sket og vil ske under dette system, lader sig næppe opgøre, fordi de vil være skjult i uigennemskuelige og utilgængelige beslutningsprocesser", forklarer han. "Jeg siger ikke, at ansøgerne skal rangordnes 1-2-3, men bedømmelsesudvalget bør afgive markeringer. Og det er utilstedeligt, at dekanen ikke skal afgive en fyldestgørende begrundelse – accepteret af fagfolk – for, hvorfor han/hun har ansat en bestemt person. Det er jo samtidig også en nødvendig faglig markering overfor dem, som ikke fik stillingen og for instituttets medarbejdere".



Når ledere udpeges ovenfra, og der ikke er lovkrav om at det faglige input nedefra har indflydelse, så er der fare for, at det faglige eroderer

Henning Lehmann

Problem 2: Uni-Lovens topstyring

Ansættelsesprocedurens svagheder blev endnu mere udtalte med Uni-Loven fra 2003.

"Politikerne gik en gal vej med 2003-loven. Man kan da udmærket have en bestyrelse med udefra-kommende medlemmer, men det er problematisk, når de reelt får magten til at lægge de faglige strategier og besætte ledelseposterne uden at det faglige er i højsædet. Når ledere udpeges ovenfra, og der ikke er lovkrav om at det faglige input nedefra har indflydelse, så er der fare for, at det faglige eroderer", siger Lehmann.

"Jeg taler ikke om at genindføre styrelsesloven. Men der burde være en lovbestemt reel medindflydelse til det videnskabelige personale på faglige, strategiske og økonomiske dispositioner. Om det sker igennem et senat, fakultetsråd og institutråd er ikke afgørende", siger han og



tilføjer: "Jeg taler om klassisk faglig og kollegial medindflydelse for det videnskabelige personale. Det har man på Harvard, Cambridge og Oxford, som jo fremhæves som de ypperste. Jeg er helt indforstået med, at studenter og tap'ere har indflydelse på institutionens ledelse, men ikke, når det drejer sig om det videnskabelige".

Onkelstyring

Lehmann siger om Helge Sanders 2003-reform, at de danske universiteter i vestlig sammenligning svingede fra at være autonome universiteter med kollegialt selvstyre over mod at blive de mest centralistiske, top- og statsstyrede.

Han beskriver strukturen med et strenget ledelsessystem, hvor lederne udpeger hinanden i en selvbekræftende proces som et "onkel-system". Lehmann karakteriserer 2003-loven som en mafiøs struktur med en padrone (*godfather*) i toppen (*rektor*), der udpeger sine håndgangne mænd (m/k) (*på mafiasprog: tirapiedi, på universiteterne: dekaner*). Tanken var yderligere – svarende til mafiaens klan- og familieprægede sprog – at il padrone skulle udpeges af en onkelbestyrelse.

Han kalder det lidt kuriøst, at nogle af de udpegede onkler faktisk gjorde Helge Sander opmærksom på, at de ikke var vant til at blive kommanderet med, som ministeren troede, han kunne: "Det var et af de få fornujelige indslag i forløbet umiddelbart efter 2003-lovens gennemførelse".

Aarhus' strukturreform

Han understreger, at han taler generelt, og ikke vil kritisere Aarhus' strukturreform især. men

han indrømmer, at dens centralisering er enestående og problematisk. "Jeg har ingen grund til at betvivle beslutningstagerens ædle motiver bag beslutningen. Og gode mænd i givne rammer har forklaret, at det nok skal gå alt sammen og at vi ikke skal være så bekymrede. Men jeg er det nu alligevel".

Han har svært ved at se begrundelsen for en så drastisk strukturreform. Selve den hierarkiske magt-struktur betyder en fare for, at magten og styringen overgår til "såkaldt professionelle administratorer".

Han bliver ikke sur, når han kaldes klassisk og gammeldags akademiker: "Når man som jeg hører det gamle universitet til, skal man givetvis mobilisere passende kvanta af overbærenhed, når man i dag kan læse, at alt nyt er bedre end alt gammelt – og når det tilsvarende i de nye universiteters retorik indgår, at alt stort er bedre end alt småt, skal man måske også slappe af", siger han.

"Jeg har ikke noget imod at blive kaldt gammeldags. Jeg er bekymret for, om nogle af de klassiske dyder er ved at erodere. Men jeg taler ikke ud fra nostalgi eller bindinger til fortiden. Jeg mener ikke, at alt gammelt er bedre end alt nyt. Jeg er optaget af fremtiden og muligheden for at opretholde kvaliteten fremover. Når det i begrundelsen for den store strukturreform bl.a. hedder, at den skal give plads for 'interdisciplinaritet', kan jeg kun støtte et sådant tværfagligt samarbejde, for jeg har selv oplevet det produktivt at arbejde over flere discipliner. Men man får ikke tværfaglighed på niveau, hvis ikke man har en grundfaglighed på højt niveau ..."

Debatten om AUs store strukturreform var ikke præget af højtråbende protester. Men bagefter føler mange menige sig underløbet af ledelsen, der solgte reformen ved at pakke den ind i informationsstrøm, teflon og nysprog. Hvordan var beslutningsmiljøet?

"Himmelråbende talentløst nonsens", når AU-ledelsen prøver at sælge den store strukturreform med alle muligelogans og en masse "interdisciplinaritet", når et reklamebureau maler som en propagandamaskine og får "vrøvlet fysik og teologi sammen" i store reklamesøjler.

Sådan lød matematik-professor Bent Ørsteds lidet flatterende beskrivelse af AU-ledelsens forsøg på at retfærdiggøre den store strukturreform. (POLITIKENS kronik 6. august).

"Jeg oplever, at det ikke er det faglige, som styrer denne reform", forklarer han. "Ud fra de konsekvenser, som reformen har for mit fagområde og mig selv, så kan jeg kun opleve, at reformen dækker over, at rektor og direktør m.fl. i topledelsen skal have mere magt. Man flytter magt og ressourcer op i nye administrative afdelinger, herunder meget mere HR, og gør økonomistyring til det centrale. Og herefter skal der så ske en projektstyring, hvor aktiviteter afhænger af, om der er penge at hente. Den frie (grund-) faglighed får en uklar rolle. Og vil man have midler til at sætte noget i gang, skal det ske igennem en rektorpulje, der er taget fra de faglige institutter. Universitetet risikerer at blive et 'projekthotel'".

Til de ansvarlige: Hvad er meningen og hvem har fundet på det? Så meld Jer dog og forklar Jer ordentligt, for jeg forstår ikke formålet.

Bent Ørsted

Til ledelsen: Så forklar Jer dog

Han ved, at mange kolleger deler hans skepsis og mistro over for reformen:

"Det er måske lidt et slag i luften at skrive en kronik, men jeg oplever, at det er den eneste måde at få Rektor og offentligheden i tale i en dybt alvorlig sag. Mit motiv til at benytte denne vej er, at jeg savner en ærlig og redelig forklaring på, hvorfor denne radikale og drastiske strukturreform er nødvendig. Hvad er det for problemer, som strukturreformen skal løse?"

Til de ansvarlige: Hvad er meningen og hvem har fundet på det? Så meld Jer dog og forklar Jer ordentligt, for jeg forstår ikke formålet. En arkitekt er stolt af sit bygningsværk, men det er AU-ledelsen tilsyneladende ikke", siger han.

"Ledelsen bruger nysprog om nødvendigheder i en 'globaliseret verden'. Og det er nemt at gøre sig lystig over managementsproget, men bagved lurer Alvoren. Arkitekten bedes forklare sig".

“

"Alvoren gik sent op for mig. Men til mit forsvar taler, at reformen har været pakket ind i teflon, så det har været svært at sætte sig ind i substansen.

Bent Ørsted

Trylleord og managementsprog

Han er mystificeret: "Jeg kan ikke frigøre mig fra, at trylleordene bruges som et slags organisationsprincip, der skal opløse det faglige styre og skabe limbo, så der kan ansættes flere professionelle administratorer, HR-medarbejdere og økonomikyndige til at styre ovenfra efter andre kriterier end det faglige. HR-afdelinger f. eks. er personaleforvaltning uden faglighed. Det bliver 'amatørernes universitet', når bureaukrater – ofte uden baggrund i universitetets kerneaktiviteter – overtager styring og organisation".

Er han ikke lidt for gammeldags?

"På mit fag, matematik, er der stor grad af sammenhæng. Matematik kan bruges til mange ting, og vi er ikke bange for anvendelser. Tænk bare på nanoforskning som et godt eksempel – her og i rigtig mange andre moderne opdagelser er matematiske begreber centrale. Men grundfagligheder skal være i orden og have ordentlige vilkår, så der er plads til faglig fordybelse på et universitet. Du kan ikke have tværfaglighed uden faglighed. Det forstår den nye struktur ikke", siger han.

Pludselig en morgen

Han fik selv et mindre chok, da konsekvenserne gik op for ham:

"Måske er det stærkt at sige, at jeg føler mig kuppet, men det gør jeg altså ikke desto mindre. Og den fornemmelse er jeg helt sikker på, at mange af mine kolleger også har ..."

"Indrømmet, Alvoren gik først sent op for mig, måske for sent, nemlig da de store beslutninger var taget. Nede på gulvet oplevede vi at der blev informeret overordnet og uden

AU højdespringer på rankingliste

Aarhus Universitet rykker 12 pladser frem på Shanghai-ranglisten over verdens bedste universiteter. Dermed er universitetet nu nr. 86 og blandt årets højdespringere på listen.

Det skyldes, at forskerne ved universitetet har fået flere artikler publiceret i de anerkendte tidsskrifter Science og Nature i de senere år, og at universitetet totalt set har fået publiceret flere artikler i de mange anerkendte videnskabelige tidsskrifter. Endelig giver det også point på ranglisten, at Dale T. Mortensen, Institut for Økonomi, sidste år modtog Nobelprisen i økonomi i 2010.

Ikke overraskende glæder fremgangen rektor Lauritz Holm-Nielsen: "Det er flot, at vi er rykket frem som nr. 86 i verden og nr. 28 i Europa. Det er et godt signal til omverdenen, fordi en god placering har stor betydning, når studerende og forskere vælger universitet. Og Aarhus Universitet har nu i nogle år været blandt verdens top-100 universiteter på en række forskellige ranglister. Men jeg vil gerne understrege, at der ikke findes én entydig måde at måle universiteternes kvalitet på" (Pressemeddelelse).

Shanghai-ranglisten, der formelt hedder Academic Ranking of World Universities, er blevet udarbejdet siden 2003 og er dermed den ældste af de anerkendte ranglister over verdens bedste universiteter. Listen har dog en kraftig medicinsk/naturvidenskabelig bias, for humaniora er slet ikke med. Det amerikanske universitet Harvard har toppet ranglisten i alle årene, og amerikanske universiteter besætter i år 16 ud af de første 18 pladser

Alvoren gik først sent op for mig

Om AU's strukturreform: 'Jeg fatter ikke formålet - og ledelsen kan eller vil ikke forklare mig det. Der må ligge noget under



konkrete konsekvensscenarier, så det var alt sammen lidt fjernt. Men så en morgen vågnede jeg, og der lå et udspil, hvor dekanerne fik meget travlt med at servicere centralmagten, så faglighederne kom langt fra ledelsen. Det gik op for mig, at økonomiforvaltningen blev fjernet fra fakultetet. Der blev lukket magt ud af det faglige. Den nye dekan er utvivlsomt dygtig, men han har ikke meget tid til at interessere sig for f. eks. matematik ...", fortæller han.

Reform pakket ind i teflon

Ledelsen vil sige, at beslutningerne skete efter at ledelsen havde 'informeret' og 'involveret' og 'hørt'. I den forstand bliver det Ørsteds problem,

at alvoren først gik op for ham, da beslutningerne var taget.

"Alvoren gik sent op for mig. Men til mit forsvar taler, at reformen har været pakket ind i teflon, så det har været svært at sætte sig ind i substansen. Der har ligesom været en hinde om, hvad der er formålet. Den er pakket ind i trylleord og managementsprog. De har rigtignok lagt meget ud på hjemmesiden og de har streamet møder, men de har ikke konkretiseret, hvad der var den nærmere dagsorden og hvad der kunne blive konsekvenserne, så vi kunne få en reel diskussion af reformen".

Ørsted kender ikke rektor personligt: "Men han fremstår som dygtig, charmerende og

tillidsskabende. Og han er gået forrest i at pakke reformen ind, så den kunne glide igennem. I mine øjne er der ingen tvivl om, at der har ligget en masterplan i skuffen, for man får ikke sådan en plan på plads overnigt. Ledelsen har lænet sig op af eksterne konsulenter fra Mercuri Urval m. fl. samt rektors gamle Verdensbank-kolleger, som har retfærdiggjort reformen; de har i praksis haft ti gange så meget indflydelse som AUs egne organisationseksperter".

Trouble-shooter tager hovedgreb på uni

Det faldt Bent Ørsted for brystet, da bestyrelsesformand Michael Christiansen – som er kendt som troubleshooter i offentlige organisationer – sagde om reformprocessen: "Nu har vi taget hovedgreb på universitetet".

"I mine øjne siger han lige ud på brydersprog, at han kommer udefra og nok skal få ryddet op i den forretning. Det er jo bemærkelsesværdigt frimodigt, og da rektor kommenterede bemærkningen demterede han den ikke. I stedet afdramatiserede han den ved at hævde, at vendingen stammer fra arkitekturen – hvilket nok er rigtigt, men misfortolkningen ligger lige for ..."

Når Ørsted nu ikke kan få en acceptabel forklaring på reformen, så fristes han til at kræve en smule ærlighed: "Det er nemt at gøre grin med ledelsens managementsprog. Men jeg er oprigtig urolig over, om det faktisk er et universitet i den klassiske forstand, de vil have. Så vær dog ærlige og sig det ligeud i stedet for at lade som om, at AU under den nye struktur med et andet fagligt fokus fortsat er et universitet ..."

Loyaliteten er truet

En af årsagerne til, at der har været relativt små protester i forløbet er, at medarbejderne er utroligt loyale: "Vi tiltror ledelsen de bedste intentioner og har i øvrigt travlt med at passe vores fag. Vi skænker det ikke en tanke, før det er for sent, at der kan være noget fundamentalt galt med reformen. Men jeg oplever, at usikkerheden har bredt sig. Og det er simpelthen ikke i orden, et stort problem og elendig ledelse, at man ikke har formået at forklare reformen og hvad konsekvenserne bliver. Hvis den forståelse ikke er der, men ledelsesbeslutninger fremstår ubegrundede, så kan man let erodere den loyalitet, som er der. Så vil vi opføre os som lønarbejdere 9-16 og ikke som frie forskere og vidensarbejdere. Vi beder om redelighed".

AU-tillidsfolk: 'Vi blev

Menige er lamslået over struktur-reformens rækkevidde, og spørger, om man blev ku

Debatten om AUs store strukturreform var ikke præget af højtråbende protester. Men bagefter føler mange menige sig underløbet af ledelsen, der solgte reformen ved at pakke den ind i informationsstrøm, teflon og nysprog. Hvordan var beslutningsmiljøet?

"Reformen har været pakket ind i teflon, så det har været svært at sætte sig ind i substansen", siger en menig AU-ansat, matematikprofessor Bent Ørsted.

Den lokale tillidsmand: Stort krav om 'positivitet' i processen

Ørstedes beskrivelser kan genkendes hos lektor **Charlotte Palludan**, der er tillidsrepræsentant og medlem af HSAU på DPU.

"Jeg oplever, at der har været et meget stort krav om positivitet overfor ledelsens udspil og planer. Vi har skullet anerkende at ledelsen hele tiden var et skridt foran, og at der i øvrigt var tale om en nødvendig proces. Kritik af ledelsens drastiske udspil med reduktion til fire fakulteter og centralisering af magten og ikke mindst dannelsen af kæmpeinstitutter har ikke været velkommen. Det har ligget i luften, at hvis du fremsatte kritik så risikerede du at blive dæmoniseret".

Hun er meget kritisk overfor AU-ledelsens store strukturreform. Hun oplever, at det har været svært at komme kritisk til orde.

"Det har været meget svært at komme kritisk til orde, dels fordi processen har været meget styret og det er gået hurtigt fra et trin til et andet. Når der ikke har været flere protester skyldes det nok, at konsekvenser først gik op for de menige, da det var for sent".

Ledelsen har styret processen og taget beslutningerne

"Selv om processen har været styret er det alligevel i mine øjne ikke rigtigt at tale om teflonbelægning, for ledelsen har såmænd ikke lagt skjul på, at de bestemte. De har fremlagt planer, som de har informeret om og som angiveligt er sendt til diskussion og høring. Krav om klare dagsordener for de enkelte processer er pure blevet afvist. Og så er det mødt med enkelte kritiske reaktioner, som ledelsen har siddet overhøring – og i øvrigt henvist til, at der ikke er noget at udsætte på processen, for uni-befolkningen er informeret og hørt. Ledelsen har altså overholdt reglerne for de formelle beslutningsgange, men der har aldrig været tale om en åben debat, hvor ledelsen fremlagde konsekvens-scenarier, som

medarbejderne kunne forholde sig (kritisk) til".

Hun oplever, at det har været en stærkt centraliseret proces, hvor meget få – rektor, prorektor, dekaner og sikkert også uni-direktøren – har styret: "Der kan have været en masterplan bag, selv om lidt uklare målsætninger og indholdsbestemmelser af processerne kunne tyde på noget andet", siger hun.

Det virker også som om, der har været et konsulentfirma inde bag, der har været med til at lægge en køreplan: "Udspil med høringsrunder og information og såkaldte cafemøder. Og der har været nedsat arbejdsgrupper med personligt udpegede deltagere og stramme rammer og tidsgrænser. Vi fik lovning på mere indflydelse, men i praksis fik vi det ikke. Når det har været så stramt styret undrer det mig, at det er lykkedes at holde beslutningsprocesserne så lukkede på det gamle AU, og at det ikke har medført, at der opstod en mere kritisk offentlighed på et tidligere tidspunkt".



Jeg oplever, at der har været et meget stort krav om positivitet overfor ledelsens udspil og planer. Vi har skullet anerkende at ledelsen hele tiden var et skridt foran ...

Charlotte Palludan

Ikke tradition for modsætninger mellem ledelse og ansatte

Måske handler det om den måde som ledelsen har lagt beslutningsprocessen bag reformen til rette på. Måske har det handlet om manglende debatkultur uden tradition for modsigelse.

"De få protester mod ledelsens planer kan skyldes, at det har været svært at komme kritisk til orde, hvilket er forstærket af, at debatten er oplevet som del af en rituel proces, hvor kritik ikke blev / bliver indoptaget. Og det er helt anderledes end på det gamle universitet, og den debatkultur, som vi har haft på DPU"

Palludan oplever, at fremmedgørelsen fra processen måske især har ramt de indfusede institutioner, fx DPU. Der er her en oplevelse af, at nu skal de indfusede indordnes under det gamle AU:

"På DPU har der været en anden debatkultur end den konsensusagtige positivitet. Her har der været en klar anerkendelse hos os som ansatte, at ledelsen bestemmer og at der nødvendigvis ikke er enighed mellem ledelse og ansatte. Vi har i 10 år været vant til konfrontationer og debatter. Det betyder, at der har været diskuteret meget mere kontant. Og nok har ledelsen

ikke altid lyttet til os, men det har dog oftest været sådan, at der har været debat om reelle problemer eller om konsekvensen af strategier og strukturændringer".

Mange former for degraderinger i strukturændringen

"Fra AU-ledelsen opfattes strukturen sådan, at man normaliserer og harmoniserer", forklarer hun. Men sådan som det opleves hos DPU så kommer DPU meget langt fra magtens centrum: "Hvem er det nu, vi skal henvende os til? Vi oplever på den måde, at vi fratages selvstændighed. Lokale kompetencer tages bort. Økonomien centraliseres. På den måde sker der mange former for degraderinger", forklarer hun.

"Det giver sig absurd udslag i at afstanden mellem de menige, det administrative lag og topledelsen bliver alt for stor. Administrationen skal forenkles og centraliseres, men i praksis så oplever vi at flere af de administrative opgaver der tidligere blev løst i Emdrup, nu skal igennem flere administrative lag – i Aarhus - for at få lavet arbejde og det kan vel næppe være en fornuftig rationalisering".



Fællestillidsmanden: Vi er som tillidsfolk blevet orienteret

Finn Folkmann er fælles-tr for det akademiske personale på AU. Kan han genkende teflonbeskrivelsen, herunder at ledelsen bruger trylleord som 'interdisciplinaritet' og 'globalisering' – og at der har været teflon over processen?

"Nej. Men jeg kan godt forstå, at for medarbejderne har processen og formålet ikke været

v orienteret, men ...

ppet af ledelsen. Medarbejder-repræsentanter følte sig bundet i beslutningsmiljøet

gennemskueligt. Ledelsen har villet gennemføre en drastisk strukturændring ud fra bestemte hensigter. Vi er som tillidsfolk blevet informeret, men det er klart, at det er ledelsen, som har besluttet. Der er få ting, som er korrigeret efter kritik af oplæg, så min indflydelse har ikke været stor”, siger han. ”Ledelsen har været velforberedt, og hele tiden lidt foran i processen. Om der fra starten har ligget en ’masterplan’ eller ej, ved jeg ikke”

Har tr’ere og medarbejderrepræsentanter været pakket ind eller taget som gidsler af ledelsen igennem et bombardement af information?

”Jeg synes ikke, at vi er pakket ind. Vi har prøvet at korrigere, hvor der var åbenlyse problemer. Men vi har ikke sat hælene i, for det giver beslutningsstrukturen ikke mulighed for. Ledelsen har informeret os og forklaret om deres hensigter. Det har ikke været demokratisk på den måde, at vi har fået indflydelse”.



Men vi har ikke sat hælene i, for det giver beslutningsstrukturen ikke mulighed for. Ledelsen har informeret os og forklaret om deres hensigter

Finn Folkmann

Deler ikke bekymringen for grundfagligheden

Finn Folkmann har bakket processen op, fx da han i forsommeren afviste en anden tillidsrepræsentants kritik fra DPU's Jette Benn:

”Alligevel ser det ud til at lykkes. Der er naturligvis mange meninger om, hvorvidt forandringen er rigtig eller forkert - og vi har nok alle hver vores oplevelse af, om vi er blevet hørt og informeret godt nok.

Det skal dog slås fast, at fællestillidsrepræsentanterne for VIP og TAP har været involveret fra dag ét, og den faglige udviklingsproces har været diskuteret på stort set hvert eneste HSU-møde de sidste to år. Vi har deltaget i talrige udvalg, møder, seminarer m. m. Hvis der var tvivl, om vi var blevet orienteret, blev vi kaldt ekstraordinært ind. Hvis vi havde behov for mere information og rettede henvendelse til ledelsen, blev vi straks kaldt ind”. (Univers 11.4 2011).

Kritikken fra menige medarbejdere har lydt, at det er svært at forstå, hvorfor en så drastisk reform skulle være nødvendig. Hertil siger Folkmann: ”Jeg er positiv overfor, at der kan komme noget ud af den faglige reorganisering. Jeg deler ikke bekymringen for at grundfagligheden bliver

borte i den nye fakultets- og institutstruktur. Der er dog mange ting, som ledelsen ser bureaukratisk på, men nu må vi få det til at fungere”.

Han er dog ikke 100 pct. enig i strukturændringen. Folkmanns hovedindvending går på, at nogle institutter er blevet for store. Institutter med op til 200 medarbejdere er lige på grænsen af, hvad en institutleder kan overskue. Institutter med 400-500 medarbejdere er alt for store.

Bestyrelsesmedlemmet: Ingen mening i store protester

”Jeg var enig med ledelsen i, at der skulle en reform til for at ruste sig i konkurrencen. AU er en offentligt finansieret virksomhed, som må ruste sig til fremtiden. Men jeg er overrasket over, at reformen behøvede at være så drastisk og med unødigt mange faglige usikkerhedsmomenter, som først skal afklares her bagefter”, forklarer han.

Lektor Erik Strange Petersen er medarbejdervalgt medlem af AUs bestyrelse. Han har ikke protesteret med store bogstaver over beslutningsprocessen eller rektoratets strukturforslag. Han har heller ikke krævet afstemninger eller mindretalsudtalelser ført til protokols efter bestyrelsesmøder.

”I processen har jeg udtalt min skepsis undervejs over strukturens centralisering og over meget store enheder, hvor det kan være svært at se det faglige. Men jeg har taget bestyrelsesflertallets enighed og opbakning til planerne til efterretning. Jeg har ikke set muligheder for at ændre processen. Jeg har måttet erkende, at løbet er kort for det gamle medarbejderdemokrati. Og som medarbejderrepræsentant har jeg særligt noteret mig, at reformen er forsynet med ansættelsessikkerhed for de ansatte. Det er ikke en spareøvelse, men en fremtidssikring”.

Imponeret over rektoratets baggrundsarbejde

”Jeg er enig med ledelsen om, at den almindelige udvikling med større konkurrence og globalisering taler for en centralisering med hurtigere beslutningsveje og profilering. Jeg må også sige, at jeg har været noget imponeret over Rektoratets baggrundsarbejde og tilrettelæggelsen af beslutningsprocessen. Jeg kan se nogle rationaler i den nye struktur. Hvis man skærer nogle af flosklerne af, herunder det HR-agtige og branding, så vurderer jeg, at AU har placeret sig taktisk meget godt ud fra de givne vilkår om globalisering og den voksende konkurrence om forskningsmidler (konkurrenceudsættelsen). Der er fundet en form, som kan bruges”, forklarer

han. ”Hovedproblemet bliver selvfølgelig at implementere det i praksis, uden at det faglige går op i administration. Hvordan får man information og beslutningsgange i store faglige enheder med 200-400 medarbejdere. Der skal være ledere, som er lydige over for medarbejderne, og mellemledere som er fagligt tæt på medarbejderne. Topstyring af det faglige virker ikke i en videnorganisation, for så bliver det en passiviserer man medarbejderne”.

En plan bag processen og en beslutsom ledelse

Kan Strange genkende, at ledelsen bruger trylleord som ’interdisciplinaritet’ og ’globalisering’ – og at der har været teflon over processen?

”Jeg kan da godt genkende, at det har været svært at sige ledelsens plan imod, trods det angiveligt store informationsniveau. Måske derfor har der været så relativt få protester. Rektoratet er jo ikke onde mennesker, og der har helt sikkert ligget en plan bag beslutningsprocessen. Beslutningsprocessen har i sagens natur været en salamiproces, for der var mange brikker som skulle falde på plads, når ledelsen ville reducere antallet af enheder. Hvor omfattende masterplanen bag har været ved jeg ikke. Men ledelsen har været meget beslutsom, og det har måske også været nødvendigt, for at sådan en reform ikke skal trække i langdrag”, siger han.

Det er hans oplevelse, at modtagelsen af planen har været afhængig af fagområder: ”På de våde naturvidenskab er man mere vant til at forholde sig til ekstern økonomi og konkurrenceudsættelse end på de tørre områder. Dermed er accepten af reformen måske også større på de våde områder”.

Tr’ere taget som gidsler af ledelsen?

Har tr’ere og medarbejderrepræsentanter været pakket ind eller taget som gidsler af ledelsen igennem et bombardement af information?

”Det er klart, at når man som jeg sidder som medarbejdervalgt, er man sovset ind i beslutningsforløbet. Jeg har måttet erkende, at det gamle medarbejderdemokrati er slut. Det er bestyrelsen og Rektoratet, som træffer beslutningerne. Jeg måtte så få det bedste ud af at spille min rolle. Og jeg har vurderet, at det ville være nyttesløst at protestere højlydt. Jeg har arbejdet efter, at vi ansatte får medbestemmelse samt en struktur med ledere, der giver plads og frihed. Og jeg ser i øvrigt frem til det kommende vedtægtsarbejde. Rektor har jo lovet mere medarbejderindflydelse”, slutter han.

Ministeren: Taksametre efter beskæftigelsesgrad . . .

Taksameterløftet som politikerne – Regeringen, S og Radikale – gav i 2008 er aflyst. Det betyder, at løftet til humaniora og samfundsvidenskab bortfalder, og det får især drastiske konsekvenser på CBS og RUC.

Finansloven lover nemlig ikke, at forhøjelsen forlænges 2013, og det varsler et væsentligt fald. Og neddroslingen starter allerede nu på et andet område, for taksforhøjelser på deltidsuddannelserne 2008-11 på 20 pct. er ikke forlænget i 2012. Det er et dårligt varsel, som antyder, at politikerne ikke vil forlænge den generelle forhøjelse.

Der er også andre indikationer på, at taksameterløftet bortfalder. Videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen har nemlig nedsat en embedsmandsgruppe, som skal kortlægge, om der findes alternativer til det nuværende taxametersystem. Der skal ses på, om taxametersystemet kan indrettes, så det i højere grad medvirker til at understøtte regeringens vækst dagsorden og samtidig bevarer et ubureaukratisk system, udtaler ministeren. Taksameter-størrelsen skal være afhængig af beskæftigelsesmulighederne på faget:

"Jeg ønsker, at universiteterne skal have større fokus på at uddanne unge, der matcher samfundets behov. Eksempelvis ved mere entreprenørskab, større fleksibilitet, flere udlandsophold og tættere samarbejde med virksomheder i løbet af studietiden. Det nuværende taxametersystem tager ikke højde for studerendes beskæftigelsesmuligheder", siger ministeren. "Jeg vil derfor se, om vi kan finde alternativer til det nuværende taxametersystem, der samtidig kan øge incitamentet til at uddanne unge, der bidrager med at skabe vækst i samfundet".

I dag får universiteterne penge, når de studerende består eksamener. Beløbene for hver studerende er inddelt i tre forskellige takstgrupper afhængigt af fagområder – f.eks. er naturvidenskabelige uddannelser i den dyreste takstgruppe, mens humanistiske og samfundsfaglige uddannelser har en lavere takst.

Ministeren har nedsat en embedsmandsgruppe, som skal holde en møderække med både universiteterne, faglige organisationer, studerende og erhvervslivet.

For de mange studerende er specialet den største udfordring i deres uddannelsesliv – ja, for nogen den største de overhovedet kommer ud for. Og tilsvarende er det at være specialevejleder også en ganske stor udfordring, der stiller krav til vejlederens kompetencer over en bred kam – også udover de strengt faglige.

VEJLEDNING

Noget af det, der gør vejledningen til en udfordring er, at der ikke findes noget skabelon. I modsætning til den metodisk baserede forskning og den grundigt forberedte undervisning, så er vejledningen en lidt åben størrelse, hvor formen og den studerendes behov kan variere meget fra projekt til projekt og fra science til science.

Og fordi vejledningen er så individuel, så er det også meget begrænset, hvor meget erfaringsopsamling og vidensdeling der sker, vejlederne imellem. Specialevejledning foregår i mere end en forstand bag lukkede døre.

Specialevejledning koster ressourcer

En, der imidlertid har forsøgt at lempe lidt på de lukkede døre, er **Hanne Nexø Jensen, lektor på Statskundskab, KU**. Ved siden af sin samfundsvidenskabelige forskning har hun dyrket en stor interesse for det universitetspædagogiske med særligt fokus på specialevejledning. I 2007-2009 var hun med på sidelinjen ved ti specialevejledningsmøder for at analysere og sammenligne vejledningsprocesserne. Senest har hun stået for et forløb, hvor ph.d.-studerende for første gang har optrådt som specialevejledere og sideløbende har deltaget i et opkvalificeringsforløb, der tog udgangspunkt i den vejledning, deltagerne selv var i gang med.

"Der er mange gode grunde til at kigge nærmere på specialevejledningen. En af dem er, at det som undervisningsaktivitet er noget,

Den (lidt for) engagerede vejleder

Engagement er godt, men nogle gange kan det udvikle sig til enetale fra vejlederens side, som i nedenstående båndudskrift fra Hanne Nexø Jensens studier:

VEJLEDER: "... Og hvis du er ægte konstruktivist eller konsekvent konstruktivist, som hun siger, så kan man slet ikke bygge den bro".

STUDERENDE: "Det er det, jeg..."

VEJLEDER: "Du skal have en, der sidder på brobygningsdimensionen, for du kan ikke gå længere ud for så skvatter dit sammenlignende projekt sammen. Jeg tror bare, at det er det, du skal hænge det op på".

STUDERENDE: "Men det er også det..."

VEJLEDER: "Du kan bare skrive empirisk testbarhed i stedet for strukturer osv., der bliver meget mere uklart. Så er du hjemme der også."

der koster relativt mange ressourcer. I det lys er det jo interessant, hvordan vi kan udnytte ressourcerne bedst muligt", forklarer Hanne Nexø Jensen.

Forventningsafstemning

Hvad foregår der egentlig bag de lukkede vejledningsdøre?

"Jeg oplever, at vejlederne er meget engagerede. Men jeg oplever også, at vejlederne taler rigtig, rigtig meget. Alt efter ens læringstilgang kan man mene, at det er fint, eller man kan synes, at de studerende skal komme mere til orde. Det er i hvert fald værd at reflektere over".



Jeg oplever, at vejlederne er meget engagerede. Men jeg oplever også, at vejlederne taler rigtig, rigtig meget.

Vejledningen består ifølge Hanne Nexø Jensen af en række elementer, der alle er værd at arbejde med. Dels de faglige elementer, de metodiske, de procesuelle og så det personlige element – altså kemi mellem vejleder og den studerende.

"Det er vigtigt at forventningsafstemme. Herunder at man som vejleder erkender: hvad kan jeg, og hvad kan jeg ikke. Og så at man overvejer, hvad de studerende har brug for".

Hvad har de brug for?

"Det varierer fra studerende til studerende, og det varierer over processen. Men man kan godt klæde de studerende på i forhold til at bruge deres vejleder. Det er også en kompetence, man skal opbygge".

Ofte er vejledningen forbundet med en vis usikkerhed fra begge sider. Den studerende ved ikke helt, hvad de kan få ud af vejledningen, og vejlederen ved ikke, hvad den studerende ønsker. Som en måde at komme ud af dødvandet foreslår Hanne Nexø Jensen at vejleder lader den studerende formulere en dagsorden for mødet, som man kan tage udgangspunkt i.

Forsøg: Ph.d.-studerende som specialevejledere

På Institut for Statskundskab har man for første gang forsøgt sig med at lade ph.d.-studerende vejlede specialer. Men det er sket under forudsætning af, at de sideløbende har haft et opkvalificeringsforløb, som Hanne Nexø Jensen har haft ansvar for. Forsøget har således også været en ny måde at uddanne specialevejledere på: "Fordelen er, at man kan lave aktuelle koblinger til det,

Vejleder med hjerne – ikke med hjertet

deret specialevejledningens kringlede veje, og hun advarer imod uprøvede vejlederes store personlige engagement



vejlederne står midt i. Frem for de skal lære det hele ved et seminar i begyndelsen. Og så får man samtidig en gruppe kolleger, man kan tale med om sine udfordringer”, fortæller hun.

At bruge ph.d.-studerende som specialevejledere er nyt på Statskundskab, og selvom det bruges nogle steder, er det endnu ikke udbredt. Men Hanne Nexø Jensens indtryk er, at ph.d.-studerende er udmærket kvalificerede til den type vejledning.

”Vi har ikke målt på det, men jeg kan se, er de karakterer, der er givet til specialer vejledt af ph.d.-studerende er lige så varierede, som alle andre. Så mit bedste bud er at sige, at der ikke er nogen forskel. I bedste fald har ph.d.-studerende været mere engagerede”.

Engagerede på godt og ondt.

Grænser for vejlederens personlige engagement

En af de udfordringer, der går igen, er at sætte den præcise grænse for det personlige engagement. En vejleder ønsker som regel, at projektet skal blive så godt som muligt. Men det ønske må ikke være for brændende.

”Der var en, der nærmest var parat til at hjælpe den studerende med at få spørgeskema-responderter i hus. Det skal en specialevejleder ikke. Der ligger en udfordring i at fralægge sig ansvaret”, siger Hanne Nexø Jensen.

Hun fortæller, at der er forskellige tilgange til vejleders rolle og deltagelse i projektet, og de hænger igen sammen med det pædagogiske

syn, man har på specialet. Helt overordnet kan man opdele det i mesterlære-tilgangen, der ser specialet som en eksamen. Her vil vejleder typisk være meget indeover i begyndelsen af forløbet, for derefter på et tidspunkt og give slip, ud fra et princip om at den studerende nu skal klare sig selv og vise, hvad vedkommende kan. I den anden grøft finder man læreproces-tilgangen, hvor vejleder ser specialeprocessen som et forløb, der først og fremmest skal give den studerende læring.

”Begge tilgange er sådan set legitime. Problemet opstår først, når der er forskellige opfattelser af rollerne hos den studerende og vejleder. Det kan godt give problemer”, siger hun.

Kend dine begrænsninger

Balancen mellem den professionelle og den personlige tilgang kan ofte blive udfordret på flere måder. Mange specialeskrivende går igennem en proces med op- og nedture. For nogens vedkommende store nedture. Men igen opfordrer Nexø Jensen til, at man holder fast i sin faglighed og professionalisme, og ikke involverer sig for personligt.

”Det er et område, hvor man skal kende sine egne begrænsninger. Som vejleder kan man godt gå ind i nogle af proces-tingene og diskutere: hvordan kommer du videre, hvordan får du skrevet noget? Så kan man diskutere, hvem der skal gå ind og forholde sig til, hvis den studerende ikke får skrevet noget. Du vil kunne finde eksempler på vejledere, der henviser til for

eksempel pædagogisk skrivecenter, men også dem, der ikke gør det”.

Når den studerende ikke får skrevet

Er det legitimt som specialevejleder at ignorere, at den studerende ikke får skrevet sit speciale?

”Ja, det er det sådan set. Men generelt vil jeg sige, at de studerende næsten altid er glade for at blive kontaktet af en vejleder – de er glade for at blive set”, fortæller hun, og giver som eksempel hvordan en vejleder kan hinte ved at sende links eller litteraturforslag, og samtidig spørge til, hvordan det går.

Reglerne om specialekontrakter har på den ene side aflastet vejledernes rolle som bussemænd. Men samtidig mener Hanne Nexø Jensen, at det skaber nogle nye spørgsmål om specialevejledningens indhold. For i og med tidsrammerne strammes, bliver projektstyringen en stadig vigtigere del af selve specialeskrivningen: ”Hvor meget skal man arbejde med arbejds- og tidsplans-styring? Er det en vejlederopgave, og er vejlederne overhovedet kvalificerede til dette? Sådan nogle ting kunne man sagtens tage op og diskutere.”

I forløbet for de nye specialevejledere har det især været udpræget, hvor stor forskel der er på de forskellige specialestuderende. Og det er ifølge Hanne Nexø Jensen kun med til at understrege, at de ikke skal engagere sig for personligt. Det er som om, det bliver tydeligt for vejlederne, at deres egen vejledningsopgave ikke er unik.

lah

Når vejledning bliver instruktion

Vejledningen er ofte en balance mellem at coache den studerende og give anvisninger på den løsning, vejleder selv tror på. Når snakken handler om processen (strukturering og hurdler i skriveprocessen), er tendensen ofte, at vejleder giver gode råd, og den studerende lytter, som i denne båndudskrift fra Hanne Nexø Jensens studier:

VEJLEDER: ”Det er noget med, at du simpelthen bare skal have præsenteret kernen i den der teori. Det skal du altså kun gøre én gang. Det er som om de kommer igen [...] i flere omgange med den måde at strukturere det på. Jeg ved ikke om du simpelthen skal gøre det, at du har et afsnit, hvor du præsenterer den der teori og du slutter med at operationalisere den, så det kun kommer én gang, et sted og så færdig.”

Højtråber blandt stille ph.d.-studere

Caroline Adolphsen er medstifter af forening for ph.d.-studerende på AU. Ph.d'erne skal gøre mere politisk v

Det var ikke bare teatertorden, da Caroline Adolphsen i fuld offentlighed truede med at sige sin ph.d.-ansættelse op og forlade universitetet.

"Denne mandag er jeg ikke længere sikker på, at jeg ønsker en akademisk fremtid her på AU. Tingene har udviklet sig dertil, hvor jeg har overvejet at sige op", skrev hun i et indlæg på dekan Svend Hyllebergs blog i slutningen af 2010.

UNG FORSKER

Protesten var rettet mod de daværende intentioner om at flytte Juridisk Institut til nogle lokaler på Handelshøjskolen, som hun – ligesom mange andre – mente var decideret uegnede. Ikke for ansatte og ph.d.-studerende, men for de studerende:

"Om jeg har et kontor det ene eller det andet sted kan være helt lige meget. Det handlede om, at der ikke var egnede lokaler til undervisning. Og jeg kan ikke arbejde, uden samtidig at ville de bedste forhold for de studerende", fortæller Caroline Adolphsen.

Det var altså en god, gammeldags solidaritetsopsigelse, hun truede med.

Solidaritets-opsigelse

Og i dag, hvor beslutningen om flytningen for længst er blevet ændret, fastholder hun, at hun mente hvert et ord: hun var tæt på at sige op i solidaritet med de studerende: *"Ja, jeg ville have sagt op og søgt noget andet. Men det var virkelig ikke for at være forkælet. Det er fordi, jeg mener, at det fuldstændig vil smadre jura-uddannelsen"*.

Inspirationen til denne form for protest var nu også meget nærliggende for Caroline Adolphsen. Hendes mor – Bente Adolphsen – blev for små fire år siden landskendt, da hun opsigde sin stilling som juridisk konsulent i Århus Kommune i protest mod den ulovlige sagsbehandling, som politikere og kommunalchefer pressede igennem i sager om tvangsjernelse af børn.

"Det forpligter at have sådan en mor", siger Caroline.

Lav profil af hensyn til karrieren

Den mulige flytning af Juridisk Institut og omstruktureringen af AU generelt har været flittigt diskuteret af såvel lærere som studerende. Men det er ikke ofte, man hører en ph.d.-studerende komme med markante udmeldinger i debatten. Og i det hele taget er de ph.d.-studerendes stemme ikke specielt kraftig, taget i betragtning, at det udgør en væsentlig del af medarbejderstanden. På AU var der således



Caroline Adolphsen, AU.

i 2009 næsten lige så mange ph.d.-studerende, som der var lektorer og seniorforskere.

Caroline Adolphsen var selv en del af det meget aktive studenterpolitiske miljø. Men hun kunne konstatere, at når man tager skridtet fra kandidat- til ph.d.-studerende, så er det som om, aktivist-bommen falder ned. Der er ingen organisering, ingen fælles røst, og de politiske debatudmeldinger begrænser sig til spredt fægtning fra forskellige individer.



Selvfølgelig spiller det en rolle at holde sig på god fod med ledelsen, når man gerne vil brande sig i forhold til faste stillinger

Caroline Adolphsen

"Der har ikke været tradition for særlig meget politisk aktivitet fra de ph.d.-studerendes side. Det er ligesom, folk bliver mere private, når de begynder deres ph.d.-studie. Mange sidder inde bag lukkede dør og har ikke så meget med hinanden at gøre. Det synes jeg, er et problem", fortæller hun.

Kan den lave politiske aktivitet skyldes en frygt for fremtidige karrieremuligheder?

"Selvfølgelig spiller det en rolle at holde sig på god fod med ledelsen, når man gerne vil brande sig i forhold til faste stillinger. Men jeg kan kun gætte på, om det er det, der gør sig gældende. Selv mener jeg jo, at man har pligt til at blande sig".

Særligt fælles løntillæg på jura

Nu skal tingene blive anderledes for de ph.d.-studerende i Århus. I oktober holdes der stiftende generalforsamling for AUPA (**Aarhus University Ph.d. Association**), som skal virke som netværk og paraply-organisation for ph.d.-grupper på hele universitet. Caroline Adolphsen er blandt initiativtagerne og regner med at stille op til bestyrelsen. Inspirationen kommer blandt andet fra hendes egen arbejdsplads. På juridisk institut har de ph.d.-studerende nemlig skabt en formel medarbejdergruppe, der blandt andet har forhandlet sig frem til at særligt fælles løntillæg.

"Og det skete med stor velvillighed fra ledelsen. Vi har også fået plads i samarbejdsudvalget. Så vi oplever det faktisk som om, ledelsen blot har ventet på, at vi skulle komme i samlet trop", fortæller hun.

Det er blandt andet de gode erfaringer fra juridisk institut, som AUPA skal være med til at sprede ud over hele universitetet. De konkrete kampe om lokale løn og arbejdsforhold skal nemlig først og fremmest ske gennem lokale grupper, men med inspiration og opbakning fra det fælles netværk.

"Lønforhandlinger skal stadig ske decentralt. Med vi vil gerne gøre opmærksom på, at vi har haft succes med det hos os og hjælpe andre til at opnå de samme resultater. Og så regner vi også med at stå stærkere i forhold til at kunne komme med nogle udtalelser, der betyder noget i forhold

til rektoratet”, fortæller Adolphsen, der allerede har hjulpet flere nye lokale ph.d.-foreninger i gang med vedtægter o.l.

Problem: 4+4 ordning uden SU

Blandt de mere konkrete ting, som den nye forening skal have på dagsordenen, er situationen for ph.d.-studerende på den såkaldte 4+4 ordning, der står til at blive ramt på indkomsten, hvis SU'en bliver indskrænket fra 6 til 5 år. Et andet punkt er reglerne for ph.d.-studerendes bijobberi, der i øjeblikket forvaltes forskelligt fra sted til sted.

Dybest set er hun godt tilfreds med de arbejdsforhold, hun selv oplever på Juridisk Institut. Først og fremmest fordi hun føler, de ph.d.-studerende bliver respekteret og behandlet som forskerkolleger på linje med de fastansatte.

”Det, man hører nogle steder, er, at man ikke er særligt meget i kontakt med ph.d'erne. Hos os sidder jeg på en fælles gang med de fastansatte forskere, som jeg har et fagligt fællesskab med, og det betyder også, at man bliver inddraget mere. Det handler om, hvordan man ser på sine ph.d'ere”, fortæller hun. ”Andre steder fungerer de ph.d.-studerende måske mere som en gruppe for sig og der er måske ikke den samme interaktion med de øvrige ansatte”

Anerkendelse af ph.d.-gruppen som vip'ere

Hun behøver ikke kigge længere end til søsterinstituttet for erhvervsjura. Her er de ph.d.-studerende for sig selv. Og nu frygter Caroline Adolphsen, at den model kan blive overført til Juridisk Institut, der administrativt set allerede er blevet fusioneret og skal flytte sammen.

”Jeg er da bange for, at det kan blive resultatet. Godt nok skal den endelige flytning først ske til sommer, hvor jeg alligevel afslutter mit ph.d.-projekt. Så for mig får det ingen betydning, men det handler om noget principielt”.

Og netop det principielle omkring anerkendelsen af de ph.d.-studerende som en fuldbåren medarbejdergruppe er en af de helt grundlæggende opgaver for AUPA-netværket.

”Vi skal betragtes på samme måde som fastansatte, have de samme muligheder og tages seriøst som medarbejdergruppe. Det er en af de store opgaver”, siger hun.

lah



Jura: Også at lave verden om

Den idealisme, Caroline Adolphsen lægger for dagen som fagpolitisk aktiv, er til dels også det, der driver værket i hendes forskning. Hendes projekt handler om myndighed og selvbestemmelse i forbindelse med lægelig behandling af børn.

”Jeg havde et vildt godt kursusfag, der åbnede mine øjne for problemstillinger på det område jeg sidder med – hvem der bestemmer og hvem der skal inddrages, når børn skal behandles. Kan man for eksempel tvinge et 14-årigt barn til at få kemo-terapi, der måske er udsigtsløs? Jeg har kontakt med børnelæger, der selv har problemer med at forstå reglerne, fordi de er så uklare. Og det er jo helt katastrofalt”.

Og deri ligger også meget af grunden til, at hun foreløbig er slået ind på forskningsvejen, frem for at vælge den for jurister ofte meget lukrative vej ud i private stillinger.

Forskning eller politik: Velfærds-regulering

”Mit område er jo velfærdsretlig regulering, hvilket jo ofte fører ud i en stilling i den offentlige administration. Men min tanke er, at jeg hellere vil forsøge at påvirke reglerne frem for bare at skulle sidde og administrere dem. Gøre opmærksom på de huller, der er. Især når der er tale om fysiske indgreb på børn, der ikke selv kan bestemme”.

Kan en forsker påvirke reglerne?

”Jeg er jo ung og idealistisk, så det mener jeg man kan. Jeg tror jo ikke, politikerne som udgangspunkt gerne vil lave uigennemskuelige lov”.

Er der et skisma mellem ideologi og videnskabelig objektivitet?

”Ja. Men jeg har ikke en egentlig holdning til mit forskningsemne, og det mener jeg er meget vigtigt, især som jurist. For mig handler det mere om at vise, at der er huller i lovgivningen. Jeg har da politiske interesser, men dem holder jeg væk fra forskningen”, siger Caroline Adolphsen.

Lidt virkelighedsfjernt

Til sommer afslutter hun sit ph.d.-projekt, og i øjeblikket overvejer hun, hvad der skal ske derefter. Hun mener selv, hun har realistiske muligheder for at kunne fortsætte som forsker, men hun overvejer også at tage et afbræk med nogle års arbejde i ”virkeligheden”.

”Det, man kan frygte, er at man bliver lidt virkelighedsfjern af at sidde heroppe. Så tager man et par år ude, kan man håbe at få en mere praktisk tilgang til det hele”.

Mange klager over øget styring på universiteterne i disse år. Kan en idealist som dig overhovedet fungere i sådan et system?

”Jeg har da kolleger der er både idealistiske og principfaste, og de kan godt fungere. Og det er jo heller ikke fordi, jeg vil gå til pressen hver gang, jeg skal skifte kontor. Men jeg tror på, at det er vigtigt at blande sig i debatten, og det tror jeg også ledelsen synes er fint...”

lah

Etik: Når magtmennesker ødelægger og knuser . . .

SPØRGSMÅL: Jeg arbejder et sted, hvor et magtmenneske sidder ved roret. Vi har ikke haft en arbejdsmiljøundersøgelse i ti år. Den forrige viste, at der var tre gange mere mobning end sædvanligt. Undersøgelsen blev lækket til pressen, men de menige blev så bange, at de ikke turde andet end at være loyale overfor arbejdsgiveren. De blev mere optaget af at undersøgelsen blev lækket end af at mobbeprocenten var høj.

Hvor jeg arbejder ser jeg at magtmennesker knytter nogle til sig og giver dem en god løn. De lydige indordner sig, mens åbne, ærlige mennesker går til grunde på grund af udelukkelse og manipulationer. Nogle opdager det først, når det er for sent. Indsats og kræfter siver.

Hvordan overlever man magtmennesker? De ødelægger og knuser kolleger, hvis de vil. Hvordan får man 'troldene' ud af skabet? Hvordan gøres det umuligt for magtmennesker at hænge frit?

Konsulent, 32 år



ETIKEREN

Den etiske brevkasse i den norske ugeavis MORGENBLADET (norsk INFORMATION) har en spalte, hvor en livserfaren person med bred indsigt i moral-filosofiske spørgsmål svarer på spørgsmål om dilemmaer i hverdagen, indsendt af læserne.

SVAR: Ja. Magtmennesker er ikke lette at have med at gøre. Der vil altid findes nogle, som hellere udnytter omgivelserne til egen fordel end at opbygge fællesskaber. Fordelene kan være økonomiske og politiske, men de kan også være private eller indbildte magtgevinster som efterstræbes for deres egen skyld. Nu har der været meget snak om mobning senest, både i skolen og på arbejdspladser.

Men det er lettere sagt end gjort at fjerne eller neutralisere dem som opfatter det som sin livsopgave at plage andre for at fremhæve sig selv. Det virker som om nogen personlighedstyper er som skabt til at manipulere kolleger og underordnede for på den måde at gøre det utriveligt omkring sig. De andres smerte og forvirring er belønning nok. Selvsagt vil ingen organisation i længden tjene på at huse psykopater, som øger sygefravær og lammer aktiviteter. For en dygtig psykopat kan binde energien og kreativiteten i en hel organisation. Mistænksomhed og utryghed er nemlig smitsomt, og forplanter sig i alle retninger.

Ingjald Nissen skrev for længe siden en vigtig bog om sagen, **Psykopaternes diktatur** (1945), hvor han blandt andet beskrev forskellige "hersketeknikker" – et begreb som senere blev meget brugt i kønskampen. Nissen kobledede hverdagsmobningen til de totalitære stater

måde at behandle undersåtterne på, og mente at manipuleringsviljen var noget psykopaterne og undertrykkende politiske systemer havde til fælles. Nogle organisationsstrukturer favoriserer åbenbart sådanne personlighedstyper – eller det kan være at sådanne personligheder netop opsøger organisationsstrukturer og positioner, som giver dem frie hænder. Både demokratiet på arbejdspladsen, medbestemmelsesretten og alle tænkelige moralprincipper har som en central opgave at forhindre eller neutralisere sådanne misdannelser.

Men "magtmennesker" har ikke bare én maske. En brutal og hensynsløs bulldrebase, der udnytter sin rolle som overordnet, er måske ikke den farligste variant, når alt kommer til alt. Betydeligt værre er de personlighedsløse luskefise, som hellere vil misundes end beundres. Dem kan man aldrig stole på. De kender ikke nogen loyalitet til medmennesker, kolleger eller organisationer, men blander sig i alt – uden at tage ansvar for noget. Vi lever i et kultursystem, hvor image og iscenesættelse betyder mere end tydelig identitet og substantiel troværdighed. Narcissisterne vil hverken lede eller tage ansvar. De taler ikke sandhed med mindre de bliver tvunget til det, men bruger omgivelserne som et spejl, hvor de først og fremmest søger permanent selvbekræftelse. De bruger firmaer og organisationer som trampoliner og skifter snart græsmark så snart, der er mere misundelse at hente et andet sted – sådan er magtmennesker i den flydende modernitet.

Af og til kan man rent ud sagt savne de gode, gammeldags gutter, som bare ønskede sig penge og indflydelse. De som ville beundres for deres kraftoverskud. Dem vidste man altid, hvor man havde. Mens de moderne magtmennesker gerne allierer sig med bløde ideologier, omgiver sig med et hof af nyttige idioter, går på smilekursus, har fast pressetalsmand og undviger de virkelige problemer så ofte de kan. Deres største behov er ikke penge og kontrol, men abstrakte psykologiske gevinster, som kan erstatte personlighedens mangel på indhold.

Den etiske udfordring i sådanne sammenhænge er at undgå at lade sig smitte, at tale sandt og grundigt at forberede tyrannemordet, når der ikke er nogen vej udenom. Politisk set bør man arbejde for et kultursystem, som ikke belønner magtmennesket. Og det vigtigste af alt: Lav ikke tilløb til sådanne adfærdsmønstre hos dig selv. Men det kan være svært nok.

Kilde: MORGENBLADET 5.august. 2011

Fupakkretering ophører 2016

- og det danske Akkrediteringsinstitut vil tage sagen om danske piratuddannelser på teologi-området op

De teologiske bacheloruddannelser på Dansk Bibel-Institut og Menighedsfakultetet har aldrig været akkrediteret og godkendt i Danmark. Men det har man kunnet omgå siden 2005 via en blåstempling fra Wales Universitet. Det har betydet, at de to uddannelser vupti har kunnet få sine studerende optaget på den teologiske kandidatuddannelse på KU og i Aarhus. Men det er slut fra 2016, for de engelske myndigheder har bremset Wales Universitets fupakkreditering af internationale uddannelser.

I Danmark er fupakkrediteringen en varm kartoffel, som ingen politikere eller myndigheder har villet problematisere. Men nu vil det danske Akkrediteringsråd tage problemet op: "Jeg vil tage problematikken op i rådet på et af de kommende møder - det er en vigtig problematik", fortæller formand **Søren Barlebo Rasmussen**.

Godkendelse efter reel kvalitetsvurdering

Det danske Akkrediteringsråd stiller meget detaljerede krav og kriterier - universiteterne klager over, at det er unødigt ressourcekrævende. Og Barlebo kan godt se problemet, hvis nogle kan omgå en standard og opnå et akkrediteringsstempel, der ikke nødvendigvis bygger på den standard, som er sat i det offentlige danske akkrediteringssystem.

"Det er sjældent, at rådet selv tager initiativer til at påpege problemer som dette, men Akkrediteringsrådet vil da følge debatten og problemstillingen løbende, da den jo i bred forstand også handler om tilliden til og legitimiteten af akkreditering som metode til ekstern kvalitets sikring. Man skal kunne regne med, at uddannelsers godkendelsesstempel er reelt, og baseret på en reel vurdering. Akkrediteringsrådets opgave er dog først og fremmest at sikre en høj standard i den akkreditering, som alle de danske videregående uddannelser skal igennem. Men det forhindrer os ikke at tage problemet op".

Akkrediteringers legitimitet

Ingen danske institutioner har anfægtet Menighedsfakultetet, for der er politik i sagen. Regeringen har hidtil henvist fup-akkrediteringen til, at det var en international problematik om private uddannelser kontra offentlige, som man ikke kan ændre på. Fra den officielle danske akkrediteringsinstitution har man hidtil ikke blandet sig i problematikken omkring Menighedsfakultetets akkreditering ved Wales Universitet.

Søren Barlebo forklarer: "Det er da en udfordring, når legitimiteten af det at opnå en akkreditering udhules af, at nogle kan indhente akkrediteringer i udlandet, som ikke lever op til de danske standarder. I Danmark har vi hidtil

ikke opfattet det som et stort problem, fordi de offentlige, danske videregående uddannelser skal akkrediteres efter solide, danske standarder. Samtidig har vi ikke oplevet det som en del af Akkrediteringsinstitutionens mandat at anfægte dette. Vi er mere et fagligt råd end et politisk. Vores hovedopgave er at akkreditere offentlige danske uddannelser eller evt. danske uddannelser i udlandet", formand for Akkrediteringsrådet.

Akkrediteringsrådets opgave er vedtaget pr. lov til at kvalitetsvurdere og -godkende uni-uddannelser. Man definerer akkreditering som en minimumsstandard og sikrer samtidig, at den eksterne akkreditering sker på et ensartet og sammenligneligt grundlag. Akkrediteringerne foretages på baggrund af tre overordnede kriteriesøjler og fem kriterier bl.a. behov for uddannelsen, graden af forskningsbaseret uddannelse, den faglige profil og læringsudbyttet samt en løbende kvalitetssikring.

Teologisk tvist med fundamentalister fra Indre Mission

Wales Universitet fik taget sin autorisation til at blåstempe uddannelser i udlandet efter at BBC i nogle kritiske udsendelser havde dokumenteret, at der ikke skete en reel kvalitetsvurdering. I den forstand var WU en "diploma-mill". Og WU har absurd nok slet ingen studenter, men er til gengæld et af de universiteter i Storbritannien, der fup-autoriserer flest akademiske uddannelser og dermed blåstemper grader i udlandet: Hele 20.000 studerende fra 30 lande får derved deres eksamener fra det walisiske universitet. Ifølge BBC har det været en lukrativ forretning, idet man tjener 60 mio. kr. årligt på den forretning.

At Menighedsfakultetet er en varm kartoffel hos danske politikere skyldes ikke bare internationale aftaler. Bag ligger også en teologisk tvist. Det er Indre Mission, som finansierer fakultetet siden 1950. Der undervises således konfessionel og fundamentalistisk vis ud fra, at bibelen er skrevet af Gud med ført hånd for evangelisten Johannes. Man har ikke villet anerkende kritiske bibelstudier, som de teologiske fakulteter bedriver på et videnskabeligt grundlag. Med fupbachelor-akkrediteringen fra Wales har Indre Mission således kunne undgå, at deres unge præstespirer blev udsat for den kritiske læsning. Samtidig er det en konkret tvist, at Indre Mission forbyder deres mandlige præster at prædike i samme kirke som kvindelige præster.

Som private uddannelser har Missionsfakultetets ba-uddannelse ikke kunnet gennemgå en officiel akkreditering, fordi Akkrediteringsrådet kun godkender offentlige uni-uddannelser.



Rønn Hornbeck: Meld åbent ud

Tidligere kirkeminister **Birthe Rønn Hornbeck** har forsøgt at lokke dem ud af busken. På den ene side erklærer hun, at det er godt med pluralisme og debat om forskellige tolkninger i folkekirken. "For teologien gælder det, at uni-uddannelsen først og fremmest er en videnskabelig uddannelse og ikke en præsteuddannelse. Og det er heldigvis fortsat sådan, at man som udgangspunkt skal være kandidat ved et dansk universitet for at kunne søge en præstestilling i den danske folkekirke. Og det krav bliver forhåbentlig aldrig ændret. Der er en verden til forskel på niveauet for en bachelor og en kandidatuddannelse, og vi har ikke brug for A- og B-præster".

Hun opfordrer Menighedsfakultetet og Bibel-instituttet til at spille åbent ud, om de faktisk ønsker at åbne op for den teologiske faglighed:

"Jeg vil gerne være med til at kæmpe for de to institutioners fremtid som videnskabeligt anerkendte i undervisningssystemet og plads i folkekirken.

Men vil de give plads til os andre? Jeg bliver lidt uhyggelig til mode, når jeg hører nogle af de førende præster og teologer på de to institutter i ramme alvor diskutere, hvem de kan have gudstjenestefællesskab med".

Kasseret på uni

- efter 8 år i venteposition. Det nye lektorat lå lige til Nils Gunder Hansen, men så blev han overhalet af institutpolitik og nepotisme. Skuffet og rasende forlod han KU, med dags varsel. ERINDRINGER

Som det er velkendt og velbeskrevet, var 1980'erne præget af kulturelt opbrud på mange fronter: punkmusik, yuppier, vilde malere, sortklædte digtere, postmodernisme. I en skriftlig bedømmelse af min opgave om "Don Quixote" karakteriserede litteraturprofessor Peter Madsen i 1981 min position som en form for "teoretisk punk". Jeg gik meget op i postmodernismen og Baudrillard, ikke mindst fordi det virkede som det med længsel ventede opgør med freudo-marxismen på universitetet, i teoriens verden. Og det var det, der primært interesserede mig. Den akademiske karriere. Jeg ville holde næsen i sporet. Jeg havde ikke læst digte, siden jeg var helt ung, og jeg gad ikke begynde nu, bare fordi der kom en ny generation af digtere. Selv om jeg selvfølgelig måtte anerkende, at Søren Ulrik Thomsen var i særklasse...

Jeg blev ikke for alvor en del af opbruddet i 1980'erne. Jeg var et stykke drivtømmer fra 1970'erne, der havde nok i at komme fri af stormen fra dengang.



Jeg var kronprinsen, der blev sprunget over. Prins Charles. Nu trængte man til at se på noget nyt. Prins William.

Måske var det arven fra Litteraturvidenskab – vi var de bedste og i selvtilfredshed kun fokuseret på vores eget – der bevirkede dette tunnelsyn. Frederik Stjernfelt (nu professor på DPU) og Poul Erik Tøjner (siden 2000 direktør på Louisiana) var anderledes udadgående og offensive. De gik op i tidens rørelser. De opsøgte og knyttede forbindelser til digterne og malerne. De blev som de første i min generation dagbladskritikere. Poul Erik blev kunstanmelder på Kristeligt Dagblad. Frederik blev alt muligt-anmelder på Information.

Jeg så det som unødvendig distraktion fra det egentlige: forskningen. Jeg var til middag hos Poul Erik og hans søde kone Jette, da han netop var begyndt på avisen, og han lod i aftenens løb skinne igennem, at her havde han da vist taget et gevaldigt karrierespring forbi sin ældre ven. Jeg hørte venligt på ham, men kunne slet ikke gribe pointen. Kunstanmelder på Kristeligt Dagblad? Ja, og ...? Han kunne for min skyld lige så godt have pralet med, at han var begyndt at gå til bodybuilding, og hvad sagde jeg lige til det?

Imidlertid var det mig, der havde et naivt syn

på min egen situation. Jeg var ved at male mig op i et hjørne. Der var nemlig ikke så megen pointe i at være stipendiat i seks et halvt år, hvis der ikke kom en fast stilling. Den onde sandhed, også i dag, er, at man ikke oparbejder kvalifikationer til andre former for arbejde ved at anbringe sig i en venteposition på universitetet. Snarere tværtimod. Man bliver låst inde og prisgivet. Og ikke engang i forhold til forskningen var det sundt med den evige forlængelse af studielivet gennem stipendierne.

Jeg havde fri mulighed for at forfølge mine egne ideer, men hvor gode var de overhovedet? Jeg havde haft langt bedre af som gemen undervisningsassistent at blive tærsket igennem alle grundfagene og lære faget at kende fra lærerside. Nu flakkede jeg rundt. Spærret inde i min egen hedeste drøm. Som en rotte i en labyrint.

Der begyndte så småt at komme stillinger. Jeg søgte ved både universiteterne i Århus og Odense uden at få. Det var ikke så problematisk. Århusianerne var i den periode kendt for med vold og magt at ville ansætte deres egne. Man kunne ikke komme anstigende som københavner. Så vi søgte også lidt for at drille dem og se, hvad de nu kunne finde på af dårlige undskyldninger og mærkelige intriger. I Odense var det min jævnaldrende kollega Lis Møller, der fik stillingen, men det var kun godt, for så var hun af banen i forhold til København.

Den almindelige mening var, at jeg var sikker på at blive ansat i København, når der kom en stilling. For jeg var Madsens mand. Og det var institutbestyrer Peter Madsen, der bestemte på Litteraturvidenskab. Både i forhold til de andre lærere og et hvilket som helst udvalg, der måtte blive nedsat. Jeg hørte sågar, at det blev brugt imod mit kandidatur, når jeg søgte stillinger andre steder. Jeg var sikker på at blive ansat i København. Så derfor behøvede man ikke de andre steder lægge sig i selen for, at jeg ikke skulle gå tabt for universitetet.

Efter at mine stipendier langt om længe var udløbet, gjorde professor og institutleder Madsen mig til lektorvikar og begyndte så småt at køre mig ind i mindre administrative rutiner. Så det så ud, som om antagelsen gav god mening. Jeg var prins af littvid. Kronprins.

Da der endelig blev opslået en stilling på instituttet i 1991, var det en lektorstilling. Og meget bredt defineret. Der kom

et væld af ansøgninger, ikke bare alle de forventelige fra min egen og omliggende generationer, men også fra en dr.phil., der havde forladt Ålborg, og en lektor, der var ansat på RUC. Rent formelt var jeg dermed højst den tredjemest kvalificerede i feltet. Men mon dog ikke man ville satse på en vis aldersmæssig fornyelse?

Bedømmelsen trak længe ud. Jeg tror, den varede op imod 15 måneder. I samme periode havde jeg vanvittigt travlt som vikar i en ansættelse, der blev administrativt forlænget i små ryk. Som et symbol på min udsatte position fik jeg hele tiden mit lånerkort til Det Kgl. Bibliotek annulleret, fordi min ansættelse jo var udløbet.

Da afgørelsen endelig faldt, var det den værste tænkelige udgang for mig. Det var ikke (længere) mig, der var kronprinsen. Udvalget indstillede enstemmigt det store talent fra generationen under mig, Frederik Tygstrup, der var blevet magister et par år før og nu var halvvejs inde i sit kandidatstipendium.



Flere af mine ældre kolleger fra ansøgerfeltet trælledede i vikariater i årevis efter denne stillingsbesættelse, indtil et regelsæt udvirkede, at de nu ikke kunne ansættes (midlertidigt) én gang til. Så nu var det ud af vagten. Det kunne også være blevet min skæbne.

Jeg var kronprinsen, der blev sprunget over. Prins Charles. Nu trængte man til at se på noget nyt. Prins William. Men det var på en måde også den bedst tænkelige udgang, fordi den var så ekstrem, at den reelt var at regne for *en fyring*.

Hvis man havde indstillet en af de ældre, havde jeg måttet æde den. Hvis man havde indstillet én, der var kvalificeret på linje med mig, havde jeg også måttet æde den som udtryk for bedømmernes legitime skøn. Nu havde man taget den formelt lavest kvalificerede ansøger i hele feltet, og meningen kunne ikke være nogen anden end at sende et meget klart signal til hele ansøgerfeltet:

"Nu springer vi simpelthen en generation over. Nu vasker vi tavlen ren for gamle og halvgamle".

Jeg sagde mit vikariat op og forlod universitetet. Madsen brød sig ikke om det. Det var han ikke vant til. Men han kunne ikke love mig andet, end at der måske kom et adjunktur om



nogle år, og så ville han virkelig vride armen om på udvalget. Reelt stillede han mig efter mere end otte års midlertidig ansættelse fem-seks års midlertidig ansættelse mere i udsigt, stadig uden sikkerhed for noget i enden.

Det var dejligt at sige op. Og, som det vil fremgå af næste fase i min karriere havde jeg mulighed for at gøre det, fordi jeg ved et stort lykketræf havde fået et job uden for universitetet på hånden – som kronik- og debat-redaktør på Kristeligt Dagblad.

Min følelse af ydmygelse var så stor, at jeg ikke ville være der en dag længere end nødvendigt. Og min fornuft kunne også kun tilsige mig at komme ud af vagten i en vis fart. Flere af mine ældre kolleger fra ansøgerfeltet trælledede i vikariater i årevis efter denne stillingsbesættelse, indtil et regelsæt udvirkede, at de nu ikke kunne ansættes (midlertidigt) én gang til. Så nu var det ud af vagten. Det kunne også være blevet min skæbne.

Efterspillet blev ganske blodigt. Vi var tre vragede ansøgere, der klagede til fakultetsrådet over indstillingen. Selv om jeg ikke ville blive på universitetet, syntes jeg, at det, der var sket, var så groft, at det måtte påtales. Uanset hvor dygtig den unge stipendiat måtte være, var det helt uhørt at katapultere en ph.d.-studerende direkte ind i et lektorat. Netop i en periode, hvor man så småt begyndte at formalisere forskeruddannelsen og kvalifikationsvejene, burde man ikke acceptere denne totale kortslutning af hele systemet.

Der var også mange i fakultetsrådet, der syntes, at afgørelsen så meget ejendommelig ud. Den enstemmige indstilling blev forkastet. Fakultetsrådet følte sig ikke tilstrækkeligt oplyst og besluttede, at sagen skulle gå om, og at udvalget skulle udvides med to nye medlemmer. En af de andre klagere valgte også at procedere sagen i pressen, og der kom mange og hidsige avis-skriverier i tiden, der fulgte. Selv om heller ikke

jeg kunne tilbageholde en vis skadefryd ved at se udvalget hængt til tørre, var pressebevågenheden ikke noget, der gavtede klagesagen og den nye runde i bedømmelsen, fordi universitetsfolk instinktivt rykker sammen og danner falanks, hvis de bliver angrebet udefra.

Jeg valgte at trække min ansøgning for at koncentrere mig om mit nye job og var således ikke med i anden runde, hvor den unge kandidat blev genindstillet. Den var altså god nok. Han var lamaens nye reinkarnation.

Efter at have været på instituttet som studerende og underviser uafbrudt tilbage fra efteråret 1977, forlod jeg det 1. december 1992. I årene, der fulgte, hørte jeg med mellemrum om en spørgende graffiti, der stod at læse på et af toiletterne på institutgangen. "Hvad blev der egentlig af Nils Gunder?" Der var forskellige versioner af svaret. Den mest gennemgående var: "Han foretrak Gud frem for Peter Madsen".

Uddraget er fra Nils Gunder Hansens erindringer: "Lille dreng med rejseskrivemaskine (Kristeligt Dagblads Forlag maj 2011).

Nils Gunder Hansen blev kronik- og debatredaktør på Kristeligt Dagblad 1992-96. 1996-2008 på Berlingske Tidende. Siden 2008 professor mso ved Institut for Litteratur, Kultur og Medier ved Syddansk Universitet.

UNIVERSITETSLÆREREN februar 1993 skrev om ansættelsessagen. **Peter Madsen** måtte trække sig som institutleder efter avis-skriverier om ansættelsesforløbet, om ham som "institutejer" og om ham som "den sidste munkemarxist".

Danmarks Statistik: En politisk neutral myndighed uden 'fuptal'

I FORSKERForum er der offentliggjort to artikler, "Barcelona-tal som "hokuspokus" (FOfo 245 fra 31.5) og "Regeringens Barcelona-tal kan være ren fiktion" (forskerforum.dk 1.6). I artiklerne rettes en kritik af Danmarks Statistiks behandling af statistikkerne om forskning og udvikling (FoU) på en række punkter, som Danmarks Statistik hermed skal kommentere.

Indledningsvist skal det understreges, at Danmarks Statistik er en politisk neutral myndighed jf. Lov om Danmarks Statistik (se www.dst.dk/lovgrundlag for mere information). Danmarks Statistik offentliggør ikke "fuptal" eller tal baseret på statistisk "hokus-pokus", som det påstås i de to artikler. Det kan derimod forekomme, at der kan være fejl i datagrundlaget eller databearbejdningen. Hvis dette sker, har Danmarks Statistik helt klare og faste regler om, at statistikken bliver trukket tilbage, at abonnenter orienteres om fejlagtige data, samt at nye reviderede tal bliver offentliggjort hurtigst muligt. Dette er også sket i tilfældet, der henvises til, hvor FoU-statistikken for 2007 og 2008 blev trukket tilbage og efterfølgende revideret.

I artiklen af 31. maj refereres til forsknings- og udviklingsindsatsen i 2007-2010 med henvisning til Danmarks Statistiks offentliggørelse. FoU-statistikken for 2010 er endnu ikke offentliggjort, hvorfor vi formoder, at der skulle have været

Svar:

FORSKERforum ser ingen grund til at trække talfremstillinger eller antydninger om Danmarks Statistiks frivillige eller ufrivillige politisering tilbage.

DSt's indvendinger taler udenom. Man forholder sig ikke til FORSKERforums hovedhistorie, nemlig om hvordan paradoksale og eksorbitante stigninger på visse poster kan offentliggøres

henvist til perioden 2007 – 2009, som er det seneste offentliggjorte år.

Der refereres til, at der er sket en stigning fra 2008 til 2010 i erhvervslivets FoU-udgifter på 0,14 pct. opgjort som andel af BNP. Vi antager, at der henvises til stigningen fra 2008 til 2009. Som det fremgår af artiklen skyldes en del af denne stigning et fald i BNP. Det samlede BNP er faldet med 4,9 pct. fra 2008 til 2009. Det betyder, at selv ved et uændret FoU-udgiftsniveau ville der ske en relativ stigning i de samlede FoU-udgifters andel af BNP.

I faktiske tal er der tale om en stigning fra 2008-2009 i erhvervslivets FoU-udgifter fra mio. kr. 34.220 til mio. kr. 34.743 (i 2009-priser). Stigningen er altså på 523 mio. kr., svarende til 1,53 pct., hvilket ikke kan karakteriseres som en voldsom stigning.

Den offentlige sektors FoU er steget med 1,6 mia. kr. svarende til 10,7 pct., hvilket underbygges af tallene for de offentlige forskningsbudgetter. Stigningen i den offentlige sektors investeringer i forskning og udvikling 2008-2009 udtrykt som pct. af BNP er betragtelig (fra 0,84 til 0,99 pct. af BNP). Denne stigning ligger tæt op af udviklingen i de samlede offentlige forskningsbudgetter, der i løbende priser steg fra 15.772 mio. kr. til 17.397 mio. kr. svarende til en stigning fra 0,91 pct. til 1,05 pct. af BNP.

uformidlet. I stedet dænges svaret til med BNP-tal o.lign

Det gør ikke offentligheden klogere på, hvad der er tal og hvad der er virkelighed. For "en politisk neutral myndighed" er tal tilsyneladende upolitiske og deres fortolkning kan der ikke stilles spørgsmål ved.

Den pinlige historie om den manglende

I artiklen står, at "... Danmarks Statistik giver ingen indikationer på, hvor stigningen har været størst (fx i den forskningstunge medicinalindustri?)..." I Statistikbanken er det for hvert af tællingsårene muligt at udtrække detaljerede tabeller om FoU og innovationsindsatsen, på brancheniveau, efter teknologiniveau, virksomhedsstørrelse etc., hvilket åbner mulighed for at analysere udviklingen på f.eks. brancheniveau.

I artiklen af 1. juni 2011 om Danmarks Statistiks behandling af forsknings- og udviklingsstatistikken hedder det: "Sagen om de fejlbehæftede tal afslørede, at Danmarks Statistik ikke fejlsøgte eller analyserede deres statistikker." Dette er langt fra korrekt, og i notatet "FUI revisionsnotat 2007-2008", som dels er offentligt tilgængeligt på Danmarks Statistiks temaside om FoU og innovation (www.dst.dk/fui), og som dels er udleveret til forfatteren af artiklen, Jørgen Øllgaard, i forbindelse med hans tidligere anmodning om aktindsigt, er det beskrevet hvilke former for fejlsøgning, der blev foretaget forud for revisionen, samt hvilke fejlsøgningsprocedurer og -opretninger, der efterfølgende er besluttet implementeret for yderligere at kvalitetssikre statistikken.

*Kontorchef Peter Bøegh Nielsen,
Danmarks Statistik*

kvalitetssikring - som betød, at DST måtte trække statistikker tilbage - henvises blot til en embedsmandsforsikring om fejlsøgning, som lakonisk er offentliggjort på DSt's hjemmeside. Men besværgelser gør ikke tallene mere gennemsigtige. Det kan jeg sige som lægmand.

Journalist Jørgen Øllgaard

Hvordan forskellige grupper på uni opfatter hinanden og sig selv

undergraduate

PhD student

postdoc

PI / Professor

technician

seen by undergraduate



seen by PhD student



seen by postdoc



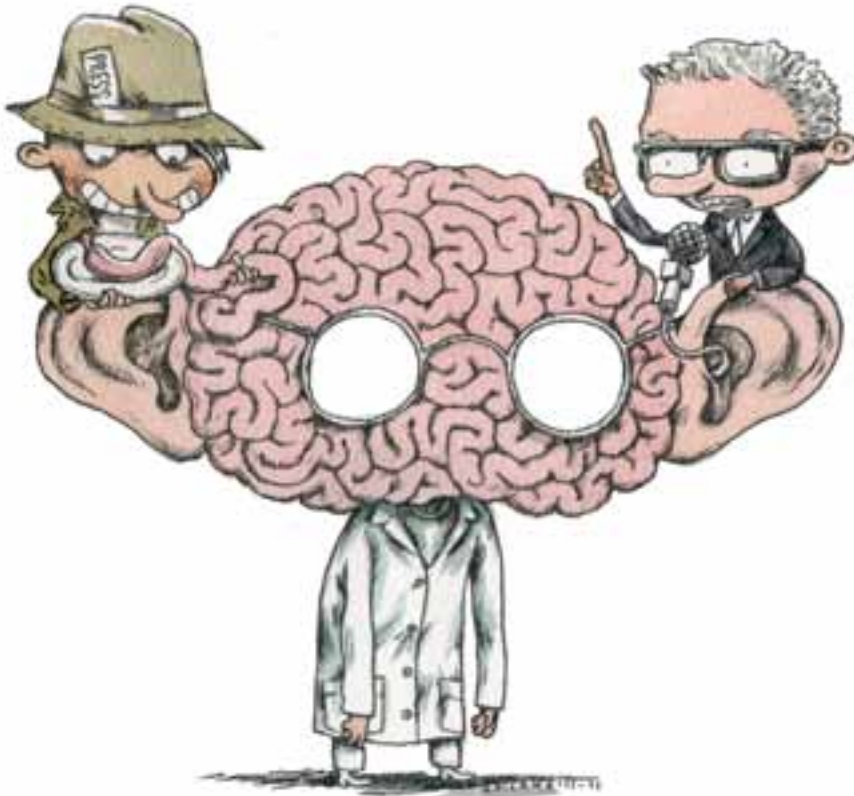
seen by PI / Professor



seen by technician



created by
@biomatushiq
<http://sotak.info/sci.jpg>



Fire slags eksperter

Den bekymrede intellektuelle, den nørdede specialist, den nyttige idiot og den tavse kyniker, konstaterer CBS-professor ANKER BRINK LUND

Marlene Wind-Pind-historien er en tabersag for demokratiet, for akademiet og for medierne. Men heldigvis er intet så slemt, at det ikke er godt for noget. Det giver nemlig anledning til at lufte en bekymring, som har det med at drukne i den evigt malende mediemølle: eksperternes roller i den offentlige meningsdannelse. Jeg har på dette punkt ingen selvgjort, aktuel og fagfælle-vurderet forskningsrapport at vifte med. Det havde Wind heller ikke i grænsesagen.

KLUMME

Hun udtalte sig, som jeg gør det her, i rollen som **den bekymrede intellektuelle**. Det vil sige på grundlag af almen, forskningsbaseret viden. Det bliver man langtfra altid populær på. Hvis udtalelser opfattes som ubekvemme, kaldes du politiserende, smagsdommer eller det, der er værre. Men de færreste forskere plejer et partisk projekt, selvom magthavere gerne opfatter det sådan. Især i situationer, hvor det ville være

direkte uansvarligt ikke at tilbyde et intellektuelt modspil, f. eks. om utilsigtede bivirkninger ved politiske hovsalsninger. Det er og bliver de intellektuelles forbandede pligt at tale fornuft til magten.

Men det er naturligvis ikke den slags eksperter, magthaverne ønsker sig. De efterlyser **den nørdede specialist**. Folk, der ikke selv reflekterer over konsekvenserne, men kun lægger nøgne fakta frem, når de en sjælden gang lokkes ud af elfenbenstårnet. Det er en smuk tanke. Men de fleste specialister ved mere og mere om mindre og mindre.

Det er ikke den slags ekspertise, journalister finder relevant. Medierne efterspørger faktisk ikke fakta i snæver forstand, men kilder, der kan sætte en sag på spidsen eller placere en kompliceret problematik i en forståelig og meningsfuld sammenhæng.

Det fører os frem til rolle nummer tre, **de nyttige idioter**. Det er forskere, der hverken

optræder som intellektuelle eller som specialister, men ligesom andre sportsfolk giver medierne det, de helst vil have: korte, slagfærdige citater, der passer pænt ind i den ramme, som journalisten har fundet frem til hjemmefra. De nyttige idioter fylder alt for meget i mediebilleddet. Ikke fordi de er de fleste, men fordi de er let tilgængelige og lader sig udnytte. Journalisterne foragter dem, men ringer dem alligevel op, når der ikke lige er en kendt specialist på området, eller når de intellektuelle forgæves har forsøgt at overbevise journalisten om, at redaktionens hjemmestrikkede vinkel på historien ikke holder en meter.

Idiotiet er ikke kun mediernes skyld. Vi er i akademiet slet ikke gode nok til at tale fornuft til Tordenskjolds soldater. Men de fleste af os orker det altså ikke.

Dermed er vi fremme ved den fjerde og sidste ekspertrolle: **de tavse kynikere**. Det er forskere, der ved en masse og måske også bekymrer sig, men ikke vil opfattes som nyttige idioter af deres intellektuelle kolleger. Derfor holder de sig helt ude af den offentlige debat. Sager som Wind-Pind bekræfter deres kynisme, så det levner endnu mere spalteplass til de nyttige idioter.

(Artiklen er tidligere bragt i Berlingske d. 22.juni.)