

LEDERLØN: Det tjener dine chefer på uni (2009, gn.snit inkl. tillæg og pension)

Rektorer	1.500.000 kr.
Dekaner/institutionsdir.	1.115.000 kr.
Prodekaner	920.000 kr.
Institutedere o.lign.	865.000 kr.
Professorer	770.000 kr.
Lektorer	510.000 kr.

Det tjener din chef

Universitetets institutledere tjener i gennemsnit 865.000 kr. årligt.

Systemet er fikseret på 'ledelse', mener arbejdsmarkedsforsker

Er du lektor, så tjener din institutleder omkring 70 pct. mere dig. Det afslører FORSKERforums lederlønstatistik, som offentliggøres i dette nummer, hvor du kan læse, hvad dine ledere tjener.

Lederløn-statistikken er meget interessant og afslørende i forhold til lønrelationer i uni-systemet, mener arbejdsmarkedsforsker **Flemming Ibsen**: "Når en institutleder tjener 70 pct. mere end den menige lektor afslører det, at politikerne, Finansministeriet og Videnskabsministeriet er fuldstændig ledelsesfikserede - og fuldstændig glemmer at pleje de menige lektorer og professorer, som er 'værdi-skaberne' på universitetet, nemlig igennem indsatsen i undervisningen og i forskningen", siger han, der savner gennemskuelige kriterier, som begrunder lønrelationer mellem lederne og de ansatte..

Incitamentsstruktur – kun med belønning af lederne

Mens uni-ledelserne sparer på lønnen til de menige og nogle steder ligefrem fyrer personale, så har systemet sørget for at bevilge rigelige lønninger til systemets ledere, viser lønoversigten.

"Finansministeriet og politikerne laver liberale politikker, som skal give 'incitaments-strukturer' med løndifferentiering. Men incitamentet er der ikke, for der er ikke sammenhæng mellem institutlederens og lektorens løn. Der er simpelthen for stor afstand mellem disse toplønninger og de meniges. Derfor er lederlønninger heller ikke 'lønløkomotiver' for de meniges løn. Hvor der tidligere var en sammenhæng mellem lektorens, professorens og institutlederens lønninger, så kører man nu ad to forskellige systemer,

det faglige og den professionelle management, som er det led, som forkæles".

Løn-differentieringen er en klar markering af, at man er gået over til en anden styrelsesmodel med universitetsloven. Det er en strukturreform med centralisering af magten. Der er kommet en koncerndirektør – rektor – der står for den daglige drift under ansvar over for en bestyrelse. Og så er der kommet et managementlag, som styrer forretningen: "Og hvor lønniveauet tidligere blev fastlagt efter universitetets indre målestok, så ligger målestokken nu udenfor universitetet".

Problem med grund- og bund-lønnen

Ibsen siger, at der er et gab mellem ideal og praksis, for det er kun lederne som bliver belønnet, jf. lønstatistikken:

"De menige belønnes ikke med andet end lange arbejdstider og glæden ved forskningen. Finansministeriet henviser til, at det er universiteternes eget problem, for de kan jo bare give højere løn via 'Ny-Løn' –systemet: Men den pengekasse er lille, og kan højst give små tillæg til de menige. Man har indtryk af, at der kan smøres rigeligt på lederne – det afslører lønstatistikken - mens der spares på de menige", siger han. "Dekanlønningerne (evt. med et mylder af vellønnede prodekaner) samt institutlederlønningerne er ude af proportion med de meniges lønninger. De høje lederlønninger peger derfor også på et andet problem, nemlig at der er reelt behov for at hæve grund- og bund-lønnen for de menige ..."

jØ

DTU-Pallesen lønner ven

4

- uden at der findes kontrakt. Pallesen måtte fyre kontroversiel institutleder, som imidlertid fortsat hæver lønnen. Ulovligt siger ministeriet

RUC: Negativ ledervurdering

5-7

- må ikke bruges, efter at institutleder Gorm Rye Olsen har fået dårlige anmeldelser. Og samtidig var Ryes ledelsesstil med i bortvisningsag

Videnskabsministeren misinformerede

8

Lovede Rigsrevisionen at universiteterne ville overholde lønloft, men gør det ikke i praksis. Og på DTU er ledelsen i øvrigt ligeglade med ministeriets regler

TEMA: Lederløn

Lønrelationer

3

Hvad skaber lønforskelle mellem statens chefer – og hvad er relationen så til de menige

Læger og ingeniører i toppen 10-11

- men går du efter lønkroners købekraft, så flyt til Nordjylland eller Fyn, for her er boligerne billige

Danmarks bedst betalte

12

- institutleder er sukkerforskeren Arne Astrup med 1.128.000 + 150.000 kr. Han er nr. 1 på top20-listen

LØNSTATISTIK: Institutledere

13-19

Tjek hvad din institutleder får i løn i FORSKERforums cheflønstatistik.

KU: Udfasning af sprogfag

26

- blev afværget i sidste øjeblik, men økonomitænkningen lurur. INTERVIEW

“Hvor der tidligere var en sammenhæng mellem lektorens, professorens og institutlederens lønninger, så kører man nu ad to forskellige systemer, det faglige og den professionelle management, som er det led, som forkæles

Flemming Ibsen



Har vi råd til universiteter?

Til trods for regeringens erklæringer om, at staten aldrig har givet så mange penge til universiteterne som i disse år, må man som medarbejder konstatere, at der aldrig har været så få basismidler til rådighed for den enkelte forsker som nu.

Symptomerne på de manglende basismidler ses på de fyrringsrunder, vi har været igennem, og på de tiltag, der har været, til at nedskære ressourceforbruget på undervisningen (f.eks. sammenlægningerne af småfag på KU-Hum eller forsøget på at lukke italiensk på CBS for et par år siden). Alle tiltag, der fra universitetsledelserne har været begrundet med manglende økonomiske ressourcer.

Nedskæringerne går ud over bredden i både undervisning og forskning: der bliver færre fagmoduler i undervisningen og færre emner, der bliver forsket i. Billedet er så tydeligt, at store forskningstunge virksomheder er blevet bekymrede og at vitale grundforskningsfelter, de er interesseret i, skal sygne hen, at virksomhederne disse år har givet bevillinger i milliardklassen, til disse felter.

Regeringen er den eneste part, der ikke ser det eller nægter at se det. Regeringen bidrager tvært imod yderligere til denne udvikling ved at kræve nye politisk bestemte tiltag på universiteterne og vel at mærke i et nulsumsspil, hvor basismidlerne hele tiden må holde for. For eksempel blev midler, der tidligere var givet som basismidler, dirigeret over til ph.d. uddannelserne med resultat, at universiteterne blev nødt til at fyre nogle af de forskere, som skulle vejlede disse ekstra ph.d.-studerende.

En anden kilde til basismidlernes forsvinden er de politiske tiltag og den retorik, der fulgte i universitetslovens fodspor. Det er ord som effektivisering, professionalisering, fusioner, rationalisering, værditilvækst,

kommercialiserings-statistik, produktivitetsstigning m.m.

Allesammen begreber, som i deres praktiske udførelse ikke fører til reelle rationaliseringer, men tvært imod fører til mere administration, flere opfølgingsopgaver, monitoreringer og afrapporteringer; opgaver som selvfølgelig ikke kan klares uden oprettelse af chefstillinger med beføjelser til tiltag og kontrolfunktioner overfor de lavere niveauer og de menige i organisationen.

“En anden kilde til basismidlernes forsvinden er de politiske tiltag og den retorik, der fulgte i universitetslovens fodspor. Det er ord som effektivisering, professionalisering, fusioner, rationalisering, værditilvækst, kommercialiserings-statistik, produktivitetsstigning m.m.

Vi oplever derfor en voksende forvaltning med oprettelse af nye administrative funktioner med vicedirektører eller (HR-) afdelinger med

chefer, hvis lønninger mere end opvejer de eventuelle besparelser, man finder ved at fyre nogle menige medarbejdere. Og alle disse tiltag kan selvfølgelig ikke videregives til medarbejderne eller offentligheden – inklusive politikerne – med mindre, man har kommunikationsmedarbejdere og en kom-chef.

Ud over at denne stigende administration suger basismidler væk fra forskning og undervisning, øger den også fremmedgørelsen af administrationen. For de menige medarbejdere, for hvem forskning og undervisning er det de brænder for, giver de administrative tiltag slet ikke mening. Det fører til en afstandtagen til ledelsen og dens administration og til manglende respekt for ledelsen og dens beslutninger.

Også den kløft mellem universitetsledernes toplønninger og så de menige medarbejders løn bidrager til, at de menige har svært ved at identificere sig med, hvad der foregår (se FORSKERforums forsidehistorie, s.3 om lønrelationer samt lønstatistikken s.13-19).

Det er bydende nødvendigt at den enkelte forsker har midler til at udføre sin grundforskning og til at have tid til at forberede sin undervisning. Derfor bør den ansvarlige minister - som ansvarlig og 'tilsynsførende' for universiteterne - tage et grundigt eftersyn af pengestrømmene og forvaltningernes vokseværk på universiteterne. Ministeren må etablere en bedre balance mellem de primære formål (forskning og undervisning mm.) og de sekundære støttefunktioner. Ministeren må også sætte en stopper for nulsumsspillet og kun igangsætte nye tiltag, hvis der samtidig er fuld omkostningsdækning til disse.

Hvis Danmark ikke har råd til at betale for grundfunktionerne, så har vi ikke råd til at have universiteter.

LEDERLØN: Det tjener statslige chefer, universitetschefer samt professorer og lektorer (årligt, gn.snit okt. 2009, inkl. tillæg samt pension)

Departementschefer	1.700.000 kr.
Uni-rektorer	1.500.000 kr.
Statsl. styrelses-direktører	1.240.000 kr.
Uni-direktører	1.135.000 kr.
Uni-dekaner/dir.	1.115.000 kr.
Uni-prodekaner	920.000 kr.
Ministerielle kontorchefer	900.000 kr.
Uni-institutedere	865.000 kr.
Uni-professorer	770.000 kr.
Ministerielle chefkonsulenter	700.000 kr.
Uni-lektorer	510.000 kr.

Kilde: Ministerielle chefer: DJØFs lønstatistik. Lektorløn: DMs lønstatistik. Uni: Rektorer, direktører, dekaner/direktører, prodekaner, institutledere m.fl.: FORSKERforums lønstatistik (se FORSKERforum.dk)

Lønrelationer i staten

Der er et lønhierarki mellem statens chefer, bestemt af en uklar mix af kompetence, ansvar – og status og politik

Departementschefer tjener mere end universitetsrektorer, som tjener mere end statslige styrelsesdirektører som tjener mere end dekaner, som tjener lidt mere end ministerielle kontorchefer, som tjener mere end institutledere osv.

”Lønrelationer mellem ledere og menige og mellem statslige ledere indbyrdes er en sammensat, hierarkisk affære. Det handler om ansvar og kompetencer, uddannelsesniveau, rekrutteringsforhold osv. Men det handler også om status mellem de enkelte faggrupper, fx står departementschefer over rektorerne, forklarer arbejdsmarkedsforsker **Flemming Ibsen** på baggrund af FORSKERforums lønstatistik (se **institutlederlønninger s. 13-19**).

Lønnen afspejling af magt

Lønudviklingen for bestemte faggrupper kan også være bestemt af konkurrencen med den private sektor. Men som udgangspunkt er den statslige sektor et forbundet nedværk. Offentlige virksomheder styres ikke som private efter en veldefineret økonomisk bundlinje, men i højere grad efter overordnede politiske og økonomiske hensyn og prioriteringer. Rammerne for løndannelsen er således i højere grad bestemt af denne samlede politiske og økonomiske styring af sektoren.

”Der kan også være politiske årsager til løndifferentiering, hvor nogle centrale magtcentre

som ministerier generelt er lønførende over for de institutioner, som de skal styre. Og nogle ansættelsesgrupper kan derfor opleve lønhop over en årrække. Mest iøjnefaldende er de statslige kontorchefer, der nu får højere løn end universiteternes dekaner, selv om dekanerne har mange flere ansatte. Og det er ikke mere end et par tiår siden, at kontorcheferne fik lønninger på niveau med professorer ...”

Hierarki

Finansministeriet og Lønkommissionen (2010) har meget fokus på lønrelationer, som et redskab til ”at rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere og udvikle opgaveløsninger, trivsel og motivation på arbejdspladserne”. Og tankegangen er, at en der er behov for ”en mere fleksibel løndannelse i den offentlige sektor”. Der skal løbende skal være mulighed for ”at justere lønninger – og dermed lønrelationer – for at kunne tiltrække og fastholde den relevante arbejdskraft”.

Lønkommissionen argumenterede for fleksibilitet, fordi løndannelsen igennem centrale lønforhandlinger (mellem stat og fagforeninger) virker konserverende på lønrelationer i staten: Dermed risikerer løndannelsen for bestemte stillingstyper at komme ud af takt med en ”værdisætning af bestemte kompetencer” og skiftende ”opgavevaretagelse” (Lønkommissionen 2010).

Arbejdsmarkedsforskeren: ”Den officielle

ambition er at få et fleksibelt system, hvor ansvar og kompetencer belønnes i lønningsposen, dvs. at der er incitamenter i systemer til dels at gøre en særlig indsats og dels at blive leder. Og man kan jo af lønsammenligningen mellem de forskellige statslige cheftyper konstatere, at der er et hierarki, hvor nogle cheftyper i bestemte systemer åbenbart er mere værd end andre”, konstaterer Flemming Ibsen.

Lønrelationen leder-ansat suspenderet

”Men det mest bemærkelsesværdige i mine øjne er ikke bare, at universitetsledernes lønninger faktisk ligger på et relativt højt niveau i forhold til de øvrige chefgupper, men også at lønrelationen i universitetssektoren er suspenderet. Lederløningerne er høje og forholder sig relativt kun internt til hinanden: Rektorerne kan bruge høje dekanlønninger som lønlokomotiv for sig selv eller omvendt. Institutledere kan bruge andre institutledere til at forhandle sig selv en bedre løn hjem osv. Men de menige universitetslæreres løn – fx lektorerne - er fastfrosset på et lavt niveau”, siger han. ”Det fremgår meget tydeligt af lønstatistikken og det burde være noget som Finansministeriet fokuserede meget mere på, i stedet for at være så besatte af ’ledelse’ og ’styringsinstrumenter’ ...”

Pallesen forærer faldskærm til Kemi-Sørensen

Blev fyret, men får fortsat 80.000/mdl. – uden at der er kontrakt på det. Og det er ulovligt siger Videnkabsministeriet



DTU-rektor Pallesen måtte fyre Kemi-direktør men lader ham nu fortsætte på samme løn – uden kontrakt.

DTU-Kemis institutdirektør Ole W. Sørensen søgte ”nye udfordringer”, fortalte han og rektor Lars Pallesen på et hasteindkaldt institutmøde i november. Det var en slet skjult fyring af Sørensen, der havde gjort sin position som leder helt umulig. Så fra november til april fungerede han som skygge-institutdirektør, men pr. 1 maj fik han sin afløser, da professor Erling H. Stenby afløste den kontroversielle ”scientologyleder”.

FORSKERforum har forgæves forsøgt at få DTU til at oplyse, hvilke aftrædelsesvilkår, som Sørensen fik af rektor Pallesen, men det har DTU-ledelsen nægtet at oplyse. Og nu lyder det afglidende svar så, at ”Ole W. Sørensens løn er uændret, og at han p.t. løser opgaver for DTU’s ledelse”.

Rektor Pallesen gjorde dermed Sørensen en vennetjeneste ved at give ham en faldskærm på 80.000/mdl. i stedet for en fyreseddel på gråt papir. Og tilsyneladende endda et fri-træk på DTUs lønkonto på ubestemt tid.

DTU bryder enten offentlighedslov eller ansættelsesretten

Bag DTUs uvilje mod at opklare sagen kan ligge, at DTU ikke vil give aktindsigt i kontraktforholdene, eller at der ikke findes nogen kontraktlig aftale. Til dette siger Universitetsstyrelsens (UBST) kontorchef for personalejura, Mette Ring Rossing:

”En offentlig myndighed skal give aktindsigt efter Offentlighedsloven. Det betyder, at man f.eks. har pligt til at oplyse, hvad en ansat får i

fast løn og hvilke arbejdsopgaver han har. Hvis der ikke findes en kontrakt kan det være et brud på Lov om skriftligt ansættelsesbevis, som giver den ansatte krav på et ansættelsesbevis”, forklarer hun.

Men rektor Pallesen kan vel ikke bruge skatteborgernes penge til at lønne en person uden kontrakt?

”Hvis der ikke findes en kontrakt, så kan den ansatte kræve bod for dette. Men for den offentlige institution er det da også et problem, hvis kontraktforholdene for den ansatte ikke er afklarede”.

Lovbrud uden konsekvens for Pallesen

Men hvilke konsekvenser har det for DTU-rektor Lars Pallesen, at hans administration med åbne øjne bryder med gældende lovgivning og pålæg?

”Hvis der er tale om retsstridige forhold vil vi selvfølgelig bede universitetet rette op på det i den konkrete sag. Det gør vi altid,” svarer hun.

Så kan DTU-rektoren lave sine egne regler,



Ole Winneche Sørensen

som først bliver påtalt når det afsløres sort på hvidt, at DTU handler ulovligt?

”Som sagt: Ministeriet undersøger sager, som vi bliver opmærksomme på, og beder om at der rettes op på forvaltning, som er i strid med reglerne”.

Men hvis DTU gang på gang forvalter ulovligt og bare bliver pålagt at rette konkrete ulovligheder, uden at den ulovlige forvaltning resulterer i sanktioner for ledelsen, så gøres ministeriets tilsyn helt ligegyldigt?

”Spørgsmål om det principielle tilsyn må FORSKERforum tale med styrelsens direktør Jens Peter Jacobsen om ...”, slutter kontorchefen.

Fyret på gråt papir, men med faldskærm?

FORSKERforum har tidligere fået aktindsigt i Ole W. Sørensens kontrakt fra juni 2006. Den løb angiveligt i en femårs periode indtil 1. september 2010.

Men da Sørensen aftrådte i utide, var det åbne spørgsmål, hvordan hans kontraktforhold skulle fortolkes. FORSKERforum bad om at få oplyst, hvordan kontrakten skulle fortolkes.

Kontrakten kunne nemlig tolkes på to måder. Enten at Ole W. Sørensen var fyret og dermed at fratrædelsesbeløb bortfaldt, fordi han fratrådte før kontraktperiodens udløb. Eller at han var berettiget til et års aftrædelse, fordi han ”afskediges uansøgt” på grund af andre forhold, kan han få et fratrædelsesbeløb svarende til et års løn.

Men DTU nægter at oplyse, hvordan Sørensens fratrædelsesforhold skal fortolkes. Og nu påstår man altså, at der slet ikke foreligger nogen fortolkning, og at han i det hele taget slet ikke har nogen kontrakt ...

Skandale-ombrust ansættelse

Sørensen var rektor Pallesens opfindelse, for Pallesen ansatte ham uden åbent opslag og uden ansøgningsprocedure. Pallesen fik efterfølgende en ministeriel næse for uden videre at *head-hunte og ansætte* Sørensen uden åbent opslag, som reglerne kræver.

Senere fik Sørensens ledelsesstil – *”trusselsledelse”* – så problemer med de ansatte (se FORSKERforum 222-223).

En trivselsundersøgelse gav Sørensen dumpekarakter og med et truende besøg af arbejdstilsynet lige om hjørnet valgte Sørensen så at annoncere sin afsked i november 2009.

Det var en slet skjult fyring; skjult fordi hans afgang var en begmand til rektor Pallesen, som havde opfundet og ulovligt ansat ham. Og nu har Pallesen altså givet Sørensen en faldskærm på ubestemt tid.



RUC: Negativ ledervurdering gælder ikke

Må og kan "trivselsundersøgelser" bruges til at udpege dårlig ledelse? Nej siger RUCs universitetsdirektør efter at institutleder Gorm Rye Olsen har fået dårlige anmeldelser

"De svært læsbare resultater fra trivselsundersøgelsen opfatter jeg ikke som et udtryk for eller en måling af mine præstationer som leder. Det er iøvrigt også HSU's opfattelse".

Sådan svarede Gorm Rye Olsen skriftligt til FORSKERforum som kommentar til nogle af de resultater af trivselsundersøgelsen, der afslørede en temmelig ringe tilfredshed med ledelsen i forhold til aspekter som anerkendelse, opbakning, konfliktløsning, trivsels-fokusering mv.

Det var en trivselsundersøgelse, som blev gennemført før den seneste sag med 'bortvisning' af emeritus'en Herman Schmid (se næste sider) med den kontroversielle institutleder, der beskyldes for en unødigt hård og autoritær ledelsesstil.

Ledelsen: Trivselsundersøgelser ikke bedømmelse af ledelsen

Rye Olsens afvisende svar var ganske overraskende, hvis man ser på undersøgelsens data. Hvordan kan man for eksempel påstå at de 74 procent, der føler, at de får 'ringe' eller 'meget ringe' anerkendelse fra deres institutleder for deres undervisningsindsats, ikke samtidig har udtalt en form for kritik af lederen?

Det viser sig imidlertid, at Gorm Rye Olsen formelt har fuldstændig ret. Ledelses-spørgsmålene i trivselsundersøgelsen handler overhovedet ikke om at vurdere lederne, fortæller universitetsdirektør Peter Lauritzen:

"Det har været HSU's klare præmis for trivselsundersøgelsen, at det ikke er en ledervurdering. Vi diskuterede det meget eksplicit, at det var vigtigt for tilliden fra alle sider, at det ikke bliver brugt til en heksejagt. Det her skulle handle om trivsel, og hvordan folk oplever deres dagligdag", siger Peter Lauritzen.

Men hvis tre fjerdedele af personalet føler,

de ikke får anerkendelse for deres indsats, hvordan kan man så undlade at se det som et ledelsesproblem?

"Jeg vil ikke kommentere på enkelte resultater. Jeg vil bare sige, at vi odelægger alt fremtidigt trivselsarbejde, hvis vi bruger det til at hænge personer ud", siger Lauritzen.

Direktøren: Fokus på balancen til familielivet

Paradokset er set før. I en anden trivselsundersøgelse på DTU-kemi afviste DTU's HR-chef at undersøgelsen måtte eller kunne bruges til konkret kritik af ledelsen (se forskeren.dk sept.2009), her sagde arbejdstilsynet, at ledelsesretten er i vejen for undersøgelse af 'dårlig ledelse'.

RUC-direktøren nævner to helt overordnede problemstillinger, som trivselsundersøgelsen peger på. Det ene er balancen mellem arbejde og familieliv, som mange stadig har det svært med, det andet er ledelsen og den faglige sparring.

"Det, vi kan se, er, at det generelt kan være svært at få skabt et rum for coaching og prioritering. Det er et generelt problem ved at være leder for store institutter", siger direktør Lauritzen.

Stiller trivselsundersøgelsen i virkeligheden et spørgsmål ved RUCs nuværende struktur?

"Nej, den diskussion er der ikke kommet ud af det. Men opfølgningen er lagt ud til institutterne, så jeg tror, der kan komme forskellige løsninger ud af det", siger han og nævner blandt andet institutternes mulighed for at lægge et fagligt lederlag ind mellem forskere og institutledere.

Arbejdsmiljøforsker: Tag ledelseskritik alvorligt

Den politiske beslutning om at holde de personlige ansvar langt borte fra trivsels-diskussionen

bifaldes imidlertid ikke af arbejdsmiljøforsker Helge Hvid, professor og i øvrigt tidligere institutleder på RUC samt nuværende medarbejderalgt VIP'er i RUCs bestyrelse. Han mener, resultaterne bør bruges til selvansagelse på lederkontorerne.

"Det dumme, man kan gøre, er ikke at tage dem alvorligt. Man behøver ikke sige: 'Det er min skyld, jeg har fejlet'. Men man må acceptere, at der er et problem, som man må gøre noget ved", siger han.

For eksempel er det meget relevant og vigtigt at måle, hvor mange der føler sig anerkendt af ledelsen for deres arbejde.

"Det er fantastisk afgørende for forskere og undervisere at nogen lægger mærke til det, de gør. At man ikke fungerer i et tomrum. Det er et problem, som længe har gjort sig gældende på universiteterne, når man sidder med sin egen forskning. Så kan man spørge, om en institutleder for 120 VIP'ere kan nå at anerkende den enkelte. Men så må man skabe nogle andre fora, hvor det sker".

Strukturproblemer på RUC

Helge Hvid mener i høj grad også, at trivselsundersøgelsen afslører strukturproblemer på RUC. "Man har fået konstrueret nogle meget store institutter, hvor hele ledelsen ligger i nogle store sekretariater. Men forsknings- og undervisningsledelsen er meget lidt udviklet. Og sidder man helt alene uden mulighed for feedback, bliver arbejdet stressfuldt. Så man må arbejde med strukturen – det kan være på institutniveau eller måske på forskergruppe-niveau".



RUC-veteran bortvist af Rye Olsen

"Hvergang jeg har henvendt mig til NN har jeg følt, at jeg ikke er velkommen, og at jeg er en idiot, som ikke selv kan finde ud af noget som helst."

Der blev ikke lagt fingre imellem i den fællesmail, lektor emeritus Herman Schmid sendte ud til alle medarbejdere på RUCs Institut for Samfund og Globalisering, hvor han kritiserede service-niveauet hos en specifik IT-medarbejder.

Men der blev heller ikke lagt fingre imellem, da han få timer efter blev bedt om at stille hos institutleder Gorm Rye Olsen. Her blev han stillet over for to alternativer: en ny fællesmail, hvor han undskylder sine ord, eller en øjeblikkelig bortvisning.

Nej til ubetinget undskyldning

Efter nogen betænkningstid valgt Herman Schmid den første løsning, men i stedet for at lægge sig flad nedt i en uforbeholden undskyldning, valgte han at skrive en mail i en lettere sarkastisk tone, hvor han forklarede, at han nu var blevet stillet over for et ultimatum, og efterfølgende skrev han:

"Med inspiration fra Galileo og andre kloge hoveder skal jeg derfor hermed offentligt tilbagekalde min kritik og bede dig NN om undskyldning både for min kritiske holdning og for min upassende adfærd i øvrigt."

Refereren henviser til Galileo Galilei, der under Inkquisitionens dødstrussel afsvor sin teori om, at jorden cirkler rundt om solen og ikke omvendt.

Hermed beseglede Herman Schmid sin egen skæbne. Gorm Rye Olsen blev nemlig alt andet end glad, da han så den nye fællesmail fra Schmid. Han betragtede ikke mailen som en undskyldning, men tværtimod som en provokation.

Reaktionen kom øjeblikkeligt: Schmid fik resten af ugen til at pakke sine ting. Hans computer blev lukket dagen efter.

Påpegning af fælles problem

Herman Schmid: "Da jeg fik hans ultimatum, var min første tanke: jeg gider ikke længere. Men så tænkte jeg alligevel, at det jo netop var det, han ønskede. Og så valgte jeg at skrive en mail om, hvad der var sket – at jeg havde fået det ultimatum, og at jeg nu, som Galileo, ville trække mine udtalelser".

Han er ked af den måde, han nu skal forlade RUC på, men det får ham ikke til at fortryde, at han ikke gav den uforbeholdne undskyldning, der kunne have sikret hans fortsatte gang på instituttet.

"Det var jo en måde at påtale den ledelsesform, der har stillet mig uden alternativer. Jeg kan måske godt forstå, at Gorm Rye følte sig provokeret, men samtidig er det jo lidt komisk. Han kunne jo bare have ignoreret det. Det er selvfølgelig lidt synd for IT-medarbejderen, at han bliver en del af hele den her ballade. Men jeg vil ikke beklage, at jeg har rejst problemstillingen omkring IT-serviceniveauet, for det er et fælles problem".

Kolleger: Dum måde at kritisere på

Den personlige kritik af IT-medarbejderen var angiveligt kulminationen af et forløb, hvor Herman Schmid som emeritus har følt sig nedprioriteret og dårligt behandlet, en oplevelse, han efter sigende ikke står alene med.

Blandt de forskerkolleger, FORSKERforum har talt med om sagen, er der ingen tvivl: Det var både dumt og klodset af Schmid at lufte personlig kritik i en fællesmail.

"Det er ikke acceptabelt med sådan en mail. Hvis man har kritik må man henvende sig direkte eller gå til ledelsen", siger instituttets tillidsmand Kenneth Reinicke.

Det var egentlig også det, Herman Schmid i første omgang havde tænkt sig, da han sad med den færdigformulerede mail.

"Men så tænkte jeg: det får ingen betydning, hvis jeg sender den privat, så jeg besluttede at sende den ud til alle. I det akademiske miljø, jeg er vokset op i, kunne man kritisere hinanden frit uden at blive fyret og straffet", fortæller han.

... men overreaktion fra institutlederen

Lige så enige man er om, at Schmid's mail var en bommert, næsten lige så stor enighed er der om, at bortvisningen er en voldsom overreaktion fra Gorm Rye Olsens side.

"Fuldstændigt ude af proportioner", lyder en af flere enslydende reaktioner fra andre VIP-medarbejdere.

Efter den konkrete konflikt udfoldede sig i slutningen af august var der løbende aktivitet for at løse sagen i mindelighed, bl.a. et personalemøde, hvor TAP- og VIP-tillidsrepræsentanten efterfølgende i fællesskab opfordrede Gorm Rye til at trække bortvisningen tilbage. Men institutlederen har været ubøjelig i sagen – udover at Herman Schmid har fået forlænget sin pakke-frist.

"Schmid har kvajet sig. Men sagen kunne være løst uden den her konfliktoptræppe. En bortvisning er sgu lidt hårdt. Manden har trods alt været her i over 30 år", siger tillidsmand Reinicke.

Gorm Rye Olsen vil ikke kommentere sagen med henvisning til, at det er en personsag.

lah



RUC: Institutlederens hårde hånd

Bortvisning er udtryk for en unødigt hård og autoritær ledelsesstil fra institutleder Gorm Rye Olsens side, mener medarbejdere. Ledelses-kritikken bekræftes af RUCs seneste trivselsundersøgelse

Gorm Rye Olsen er kendt for sin stålsathed. Her ses han i 2008, hvor han som eneste institutleder stod fast på en række fyringer under stor kritik fra både lærere og studerende.

Officielt er der ingen diskussion om, hvorfor lektor emeritus Herman Schmid blev bortvist. Han har optrådt ukollegialt og øvet lydighedsnægtelse over for ledelsen og dermed savet den spinkle gren over, som en 'emeritus' i forvejen sidder på.

Men på VIP-kontorerne gisnes der om andre grunde til, at hammeren over Schmid faldt så hårdt.

Den udhængte IT-medarbejder tilhører TAP-siden, og her har der før været utilfredshed med en uforskammet tone fra visse VIPeres side. På et fælles personalemøde om sagen blev det ytret, at nu skulle der sættes en stopper for grovhederne, og flere kilder vurderer over for FORSKERforum, at Herman Schmid i sin egenskab af emeritus var et "billigt" offer for institutlederen, som ville statuere et eksempel og tilfredsstille TAP-siden.

Undertekst: Dårlig personkemi og faglige uenigheder

Et andet forhold, der kommer op, når man forhører sig om sagen, er det rent personlige aspekt. Herman Schmid er ikke en ligegyldig person. Han har været på RUC siden den absolutte begyndelse i 1973 og tilhører således den gamle garde. Han er desuden tidligere MEP for det svenske Vänsterpartiet og har ry for ikke at holde sin mund med kritik.

Gorm Rye Olsen tilhører derimod en ny linje og et opgør med rundkreds-ledelsen, og det er almindelig kendt, at de to personer har gået dårligt i spænd. Flere mistænker derfor, at mail-sagen har været en næsten kærkommen lejlighed for institutlederen til at skille sig af med en besværlig person, der agerer bagstræberisk i forhold til instituttets nye ledelsesstil.

2007-fyringer var fyre-hyre efter Gorm Ryes hovede

Det er ikke første gang, en fyringssag skaber uro på Institut for Samfund og Globalisering. Blandt flere sager kan nævnes dengang RUC for to et halvt år siden var ude i en spareøvelse. I sidste øjeblik blev besparelserne afværget, men Gorm Rye stod som den eneste institutleder fast på sine fyringer, hvilket skabte kritik og beskyldninger om, at fyringerne skulle fremme Rye Olsens personlige fag-strategiske præferencer.

Flere kilder ser en rød tråd mellem Schmid-sagen og en generel egenrådig og autoritær ledelsesstil – "det mest brutale regime, RUC har haft", som én udtrykker det – fra Gorm Rye Olsens side, der har skabt utryghed og angst for at ytre sig. Disse kilder ønsker således ikke selv at stå frem med navn.

Herman Schmid har dog ingen problemer med at udtale sig:

"Vi har et uacceptabelt styrelsesforhold på instituttet med en leder, der ikke samarbejder, der bruger trusler om afstraffelser, og hvor medarbejderne forholder sig taktisk og ikke åbent til ham. Det rejser problemstillingen om en centraliseret op-ned forvaltning af universitetet, hvilket det her er et ganske ekstremt udtryk for".

Institutlederen: Trivselsundersøgelse med bundkarakter

At trivslen og forholdet til ledelsen ikke er helt på toppen, viser tal fra den nye trivselsundersøgelse, RUC fik lavet i begyndelsen af året. Her ligger Institut for Samfund og Globalisering markant under RUC-snittet på de spørgsmål, der handler om ledelse. 2 ud af 3 medarbejdere svarer således negativt på spørgsmålet: er ledelsen god til at løse konflikter? Og på spørgsmål om opbakning og anerkendelse er tallene heller

ikke opmuntrende. For eksempel svarer 3 ud af 4 negativt på spørgsmålet: får du anerkendelse fra institutledelsen for din undervisning?

Gorm Rye Olsen har ikke ønsket at kommentere ytringerne om en hårdhændet ledelsesstil.

Han vil til gengæld gerne kommentere trivselsundersøgelsen, og her peger han på, at det i arbejdets natur vil være næsten umuligt at opnå en høj score på spørgsmål, der handler om medarbejderkontakt. Han henviser til de fastlagte MUS-samtaler, han fører med alle en gang om året.

"Derudover har jeg løbende samtaler med personer, der har særlige behov for opmærksomhed. Det kan være folk med produktionsproblemer. Endelig har jeg en ganske stor og løbende gruppe, jeg ikke taler snævert fagligt med", skriver Gorm Rye Olsen til FORSKERforum i en mail.

Ledelsens præmis: Ingen kritik af ledelsen

Rye Olsen mener ikke, at hans ledelsesstil er til debat på baggrund af trivselsundersøgelsen.

"De svært læsbare resultater fra trivselsundersøgelsen opfatter jeg ikke som et udtryk for eller en måling af mine præstationer som leder. Det er i øvrigt også hovedsamarbejdsudvalgets opfattelse".

Tillidsmand Reinicke bekræfter, at trivselsundersøgelsen formelt set ikke er en lederevaluering.

"Men det giver jo altid en indikator af tingenes tilstand", tilføjer han. Resultaterne vil dog blive taget op på et personaleseminar i november – samme måned som Herman Schmid efter sin forlængede frist skal være ude af sit kontor.

lah

Videnskabsministeren misinformerede Rigsrevisionen

- lovede at føre tilsyn med lønloft for institutleder-kontrakter, men FORSKERforum kan afsløre en frisk sag med overskridelse på 130.000 kr.

DTU er nemlig ligeglade med ministeriets regler

Videnskabsministeriet har tilsynspligt overfor institutionerne, dvs. at de skal sikre, at universiteter overholder love og regler. Men ministeriet overholder slet ikke sin tilsynspligt og Videnskabsministeren kan nu se frem til stor ballade med Rigsrevisionen, som ministeren har misinformeret. Hun lovede kontrol på området, men har intet gjort i praksis.

I en kritisk revision i november 2009 udtalte Rigsrevisionen kritik af, at ministeriet ikke sørgede for at universiteternes ledelser overholdt det lønloft, som ministeriet selv havde sat op for max-lønninger til institutledere. I sit svar til Rigsrevisionen i marts 2009 tog ministeren kritikken til efterretning og lovede at lønloftet ville blive kontrolleret i fremtiden.

Men allerede måneden efter ministerens forsikringer lavede DTU en ansættelseskontrakt, som overskred lønloftet med mere end 100.000 kr. ...



Universiteterne har ikke fuldt ud fulgt Videnskabsministeriets retningslinier

Rigsrevisionen nov. 2009

Ministeriets 'hyrdebrev': Lønloft

I 2006 beskrev FORSKERforum (195-198) hvordan lederlønningerne var eksploderet efter universitetsreformen 2003 med stærke ledelser og større selvstyre til disse ledelser. Rigsrevisionen undersøgte lønniveauet og kritiserede, at stigningerne var ude af kontrol. På den baggrund udsendte Videnskabsministeriet i december 2006 et "hyrdebrev" med maximumgrænser (inkl. pension) for institutlederes lønninger (2008-niveau):

1-25 medarbejdere	615.000 kr.
26-100 medarbejdere	690.000 kr.
100-	765.000 kr.

(Beløbsgrænserne var ekskl. åremålstillæg og engangsvederlag. Og åremålstillæggene var som tommelfinger-regel ca. 15 pct. for dem med tilbagegangsstilling (som professor eller lektor), og ca. 22 pct. for dem i 5-årige åremål uden tilbagegang med mindre helt særlige forhold spiller ind, oplyser ministeriet).

Hyrdebrevets lønloft 2009: 860.000 kr.

Det vigtige i hyrdebrevet var, at der blev indført en absolut max-grænse uanset instituttørrelse for institutledernes lønninger, som i praksis ville være ca. 860.000 kr. (770.000 kr. plus åremål 90.000 kr. (oktober 2009)).

Hyrdebrevet medførte bestyrelse i universitetsbestyrelser og rektorater. Fastlæggelse af lønninger var et stort tema for de nye 2004-bestyrelser, som gjorde råderum til selv at fastlægge lønniveauet (også til sig selv) til mærkesag på universitetets selvstyre – og det har indtil dato været den største mærkesag for bestyrelserne.

Dels blev det opfattet som modsigelsesfyldt, når den centrale indblanding stred mod reglerne for 'Ny-Løn', som angiveligt skulle give ledelserne flere styringsredskaber. Og dels var lønloftet en del under det kontraktniveau, som allerede var indgået (FORSKERforum 203).

Marts 2010: Videnskabsministeren lovede bedre tilsyn

I 2008 undersøgte Rigsrevisionen så, om max-grænserne var blevet overholdt, og konstaterede, at det var de ikke: "Universiteterne har ikke fuldt ud fulgt Videnskabsministeriets retningslinier", lød underdrivelsen, som dækkede over, at Rigsrevisionens stikprøver havde vist, at tre ud af fire kontrakter ikke overholdt max-reglerne. På DTU viste det sig, at alle 5 nyansatte institutledere overskred retningslinierne, og på KU var lønloftet overskudet i 4 ud af 5 tilfælde.

Rigsrevisionen mente, at Videnskabsministeriet burde have sørget for, at reglerne overholdes ved at få forelagt nye lønkontrakter, såfremt der var behov for at fravige lønloftet.

Videnskabsministeriet svarede, at man ville indskærpe reglerne for universiteterne, og at der fremover ikke må tildeles engangsvederlag eller løntillæg i øvrigt til dem, hvis kontrakter ikke overholdt lønloftet.

Og i marts 2010 lovede Videnskabsministeren så, at kritikken var indskærpet for universiteterne, og at ministeren tog Rigsrevisionens kritik af den manglende overholdelse til efterretning og ministeren vil sikre sig, at reglerne bliver fulgt.



(Foto: Pbfoto)

'Jamen herregud. Tilsynsmyndighed og tilsynsmyndighed. Rigsrevision min deres egne regler', kunne være eks-minister Helge Sanders råd til de

April 2010: Ny institutlederkontrakt 130.000 kr. over lønloftet

Men nu kan FORSKERforum så afsløre, at ministeriet på ingen måde har sikret sig, at lønloftet følges.

Allerede måneden efter ministerens løfte, indgik DTU en institutdirektør-kontrakt, som overskrider lønloftet med mere end 130.000 kr. Da 'scientology-lederen' Ole W. Sørensen blev fyret og erstattet af Erling Stenby på kemi fik denne en kontrakt på 939.000 kr.

Men da DTUs kemi-institut har 26-100 medarbejdere så var Stenby kun berettiget til at få en løn på 810.000 kr. (710.000 kr. plus ca. 100.000 i åremålstillæg (okt. 2009-niveau), da Stenby har tilbagegangs-stilling).

DTU forelagde ikke kontrakt

I ministeriet forklarer kontorchef Mette Ring Rossing, at ministeriet ikke kan tilbagekalde de kontrakter, som blev indgået før lønloftet i 2006. Hun siger, at ministeriet har bedt om at få kontrakter, der skal dispenseres fra lønloftet (fx fordi personer kommer fra en højt lønnet stilling) til godkendelsen, men ministeriet ved ikke om universiteterne faktisk forelægger dem. Ministeriet følger dog chefønsudviklingen via



... og Rigsrevision mig der. Lad dog DTUs ledelse og universiteterne køre efter den nye minister Charlotte Sahl-Madsen ved ministeroverdragelsen d. 23. februar

Tre ud af fire kontrakter ulovlige

Rigsrevisionen kritiserede i november at universiteterne ikke overholdt Videnskabsministeriets lønloft fra 2006.

FORSKERforums chefløns-oversigt (se alle institutlederes løn på s. 13-19 eller på forskerforum.dk) indikerer, at Rigsrevisionens kritik generelt er berettiget.

Rigsrevisionen konstaterede, at tre ud af fire stikprøver viste en overskridelse. Cheflønsoversigten fortæller, at gennemsnitslønnen for institutledere er ca. 865.000 kr. hvilket nogenlunde svarer til ministeriets max-grænser. Det indikerer, at Rigsrevisionens stikprøvekontrol svarer til virkeligheden, dvs. at tre ud af fire kontrakter ikke overholder cheflønsloftet – enten fordi lønnen simpelthen er sat for højt eller fordi mange institutledere ikke har institutter på mere end 10 medarbejder, som kunne udløse max-beløbet.

Og overskridelsen er i mange tilfælde grov; mange lønninger overskrider lønloftet med flere hundrede tusinder ...

Tillæg som wild-west

FORSKERforums cheflønsstatistik kan i øvrigt også afsløre, at reglerne for åremålstillæg nogle steder fortolkes meget elastisk som et wild-west -felt, der ikke overholder statens regler. Universiteterne bruger disse til at smøre tykt på nogle ledes løn.

Af de ca. 240 institutlederkontrakter, som FORSKERforum har fået aktindsigt i, viser det sig, at op mod 50 har fået tillæg som langt overskrider max-loftet.

De grelleste overskridelser er KU-dekanerne Nils O. Andersen, Kirsten Refsing, Mette Thunø, Ulla Wewer, Birthe Høgh, Børge Obel, DMU-direktør Henrik Sandbech (dekaners og direktørers lønninger offentliggøres i næste nummer af FORSKERforum). Men også KU-sundhedsvidenskabs institutledere er godt med på tillæg på knap 200.000 kr.

Men også blandt de, som ikke har tilbagegangsstilling, gives der rigelige åremålstillæg: På DTU gives der ikke 22 pct. men over 30 pct....

Personalestyrelsens forhandlingsdatabase.

Om den konkrete sag om Stenbys løn fortæller kontorchefen, at DTU ikke har forelagt kontrakten for ministeriet: "Den ser sådan ud, at ministeriet nu vil undersøge sagen nærmere".



Videnskabsministeren ... har taget Rigsrevisionens anbefalinger med hensyn til aflønning af institutledere til efterretning og vil sikre sig, at de bliver fulgt

**Videnskabsministeren,
marts 2010**

Hvorfor har ministeriet ikke indskærpet tydeligt at overskridelser / dispensationer skulle forelægges for ministeriet?

"Det har ministeriet skam også indskærpet", siger kontorchefen.

Men DTU-rector Palleesen er tilsyneladende fuldstændig ligeglad med ministeriets henstillinger: Hvad er ministeriets 'tilsyn' så værd?

"Spørgsmål om det principielle tilsyn må FORSKERforum tale med Universitetsstyrelsens direktør Jens Peter Jacobsen om ...", slutter kontorchefen.

Videnskabsministeriets uvilje mod at overholde tilsynspligt

Videnskabsministeriets manglende tilsyn med ministeriets eget lønloft er det seneste eksempel på ministeriets manglende vilje til at føre **aktivt** tilsyn. FORSKERforums forelæggelse af sager med regel- og lovbrud på fx DTU er systematisk blevet afvist som noget, som ministeriet ikke vil føre kontrol med. Man giver universitetsledelserne frit spil til at køre efter egne regler.

Og ministeriets manglende tilsyn betyder, at DTU får lov at skabe sine egne regler, og at DTU er ligeglad med ministerielle henstillinger, for der er ingen sanktioner, hvis man tages i ulovligheder. Det viser DTUs manglende forelæggelse af Stenbys kontrakt på trods af ministeriets henstilling herom.

Passivt ministerium accepterer ulovlig forvaltning

FORSKERforum kan opremse flere lignende sager, hvor ministeriet afviser at føre tilsyn, der har konsekvens:

- Seneste sag handler om, at **DTU nægtede aktindsigt i institutdirektørernes kontrakter** med skin-henvisning til, at der ikke er aktindsigt i begrundelser for tildeling af tillæg. I første omgang afviste ministeriet at henstille til DTU at overholde offentlighedsloven og udlevere kontrakterne, men nu har FORSKERforum klaget over ministeriets passivitet.

- I en tidligere sag med DTU viste det

sig, at universitetsledelser har frit spil til at overtræde love og regler uden at det fører til 'næser' fra ministeriet. Helt **i strid med ansættelsesreglerne** havde rektor Lars Palleesen ansat scientology-lederen Ole W. Sørensen. Stillingen var ikke blevet opslået og ansættelsesudvalget havde ikke fået en ansøgning forelagt. Det var en ulovlig ansættelse, men selv om FORSKERforum afslørede sagen, så passede ministeriet ikke sin tilsynspligt og undersøgte, om DTU overholdt love og regler. Og ministeriet afviste FORSKERforums opfordring om at indlede en tilsynssag (FORSKERforum 226).

- Ministeriets manglende tilsynsvilje fremstår ekstra absurd, idet ministeriet i eftersommeren 2008 udsendte **et tilsynskatalog**. Som en tester på ministeriets vilje til at overholde sit eget tilsynskatalog bad FORSKERforum ministeriet undersøge, om universitetsledelserne havde overholdt universitetsloven. Nogle rektorer havde nemlig slet ikke forelagt tilsynskataloget for universitetsbestyrelserne og dermed heller ikke for de ansatte, før de besvarede en høring om kataloget (FORSKERforum 222).

- Også i sagen om **Erasmus-Mundus** om ulovligt opkrævet studiebetaling nægtede ministeriet at føre tilsyn, selv om studenter klagede allerede i 2005.



Det tjener din chef på uni (kr. gn.snit institutledere o.lign.) fordelt på de enkelte hovedområder samt højeste-laveste lønninger):

	gn.snit	højeste-laveste
Sund	921.000 kr.	1.060.000-821.000 kr. (29 pct.)
Tek-nat	917.000 kr.	1.005.000-726.000 kr. (39 pct.)
Nat (inkl.biofag)	865.000 kr.	1.113.000-684.000 kr. (62 pct.)
Hum.	848.000 kr.	946.000-778.000 kr. (21 pct.)
Samf	835.000 kr.	968.000-724.000 kr. (33 pct.)
Jura	825.000 kr.	933.000-713.000 kr. (18 pct.)
Gn.snit	865.000 kr.	

Lægerne og ingeniørerne topscorere

Lægerne og ingeniørerne tjener mest – humanisterne og samfundsvidenskab mindst. Sådan er hitlisten, når man ser på institutledernes gennemsnitlige lønninger fordelt på faggrupper.

"Den fordeling er ikke den mest overraskende. Læger og ingeniører er traditionelt højt lønsgrupper, som kan profitere på konkurrencen med den private sektor, når de skal lave ansættelseskontrakt eller skal fastholdes i jobbet. Det er faggrupper, som kan true med at gå til den private sektor", forklarer arbejdsmarkedsforsker Flemming Ibsen.

Som udgangspunkt er den statslige sektor et forbundet nedværk, hvor lønningerne er relativt ens. Offentlige virksomheder styres ikke som private efter en veldefineret økonomisk bundlinje, men i højere grad efter overordnede politiske og økonomiske hensyn og prioriteringer. Rammerne for løndannelsen er således i højere grad bestemt af denne samlede politiske og økonomiske styring af sektoren.

Men lønudviklingen kan dog også være bestemt af konkurrencen med den private sektor, sådan at nogle offentlige akademikergrupper tjener mere end andre. Og det afspejler sig i, hvilke faggrupper, der tjener mest.

Differentierede lønninger

Lønoversigten afslører også store lønforskelle mellem institutledere på nogle områder. På naturvidenskab er lønforskellen hele 62 pct. mellem den højstlønnede og den lavestlønnede, hhv. Arne Astrup fra KUs biovidenskab og så nogle forskningschefer på DMU. Men også på tek-nat og på humaniora er der store lønforskelle på over 33 pct.

"Den statistik afspejler formentlig, at der er store forskelle mellem instituttørrelse, ansvar osv. Men den afspejler altså også, at der er en voldsom løndifferentiering. I mange år har regeringen og Finansministeriet klaget over, at lønningerne var for ens og for aftale- og overenskomst-bestemte. Men på chef-området er det tydeligvis lykkedes Finansministeriet / Personalestyrelsen at indføre differentierede lønninger", konstaterer Ibsen.

Humaniora og samfundsvidenskab lavest

Det overrasker også Ibsen, at lønforskellen mellem institutlederne på medicin/ingeniørvidenskab på den ene side og humaniora / samfundsvidenskab er på hele 100.000: "Institutlederne på humaniora og samfundsvidenskab er trods alt ofte ledere på meget

store institutter. Men lønforskellen fortæller da også om, at den statslige politik med løndifferentiering fungerer på lederniveauet ...", siger arbejdsmarkedsforskeren.

Længst nede på listen ligger juristernes gennemsnitsløn, men de er ikke fuldt sammenlignelige med de øvrige institutledere (dels fordi man på KU har en centerstruktur med flere sideordnede ledere (og mange professorstillinger og dermed relativ høj gennemsnitsløn), og dels fordi jura på AaU er et småfag med lave lønninger).

Men det er ikke så overraskende, at humaniora og samfundsvidenskab ligger nederst på ranglisten. "Men det overrasker mig faktisk også, at samfundsvidenskabets gennemsnitslønninger ligger lavere end humanioras, for samfundsvidenskabets lønrelation har mere sammenhæng med det private arbejdsmarked end humanioras", siger Ibsen.

jø

TEMA: LEDERLØN

Sådan lønner universiteterne institutlederne (kr. gn.snit institutledere o.lign. samt højest-laveste lønninger):

	gn.snit	højest-laveste
DTU	976.000 kr.	1.049.000-895.000 kr.
RUC	932.000 kr.	964.000-973.000 kr.
KU	905.000 kr.	1.128.000-701.000 kr.
SDU	856.000 kr.	904.000-821.000 kr.
Aarhus	842.000 kr.	1.060.000-798.000 kr.
CBS	811.000 kr.	902.000-792.000 kr.
AAU	805.000 kr.	845.000-628.000 kr.
Gn.snit	865.000 kr.	

DTUs institutledere i toppen

- men går du efter lønnens rå købekraft, så flyt til SDU på Fyn eller til AaU i Nordjylland, for her er købekraften størst

Det er måske ikke den store overraskelse, at DTUs institutledere ligger i toppen, for dels er ingeniører traditionelt højtlønnede og dels administrerer rektor Pallesen efter regeringens liberale dagsorden om at lade markedet bestemme (se s. 8 om rigsrevisionens påtale).

Det er noget mere overraskende, at RUCs institutledere ligger så relativt højt, men det kan forklares med, at RUC er dekan-løst område. Der er altså ingen ledere mellem rektor/prorektor og så de bare 4 institutledere, der også har store institutter under sig.

Mindre overraskende er det, at KU-institutledernes gennemsnitslønninger er relativt jævne, for KU er flerfakultært med alt fra biovidenskab til humaniora. Det afspejler sig i den store variation i KUs lederlønninger med landets højestlønnede (sukker-professor Arne Astrup) i toppen og en humanist i bunden. Lønspændet (forskellen) mellem deres lønninger er 61 pct.

Flyt til Fyn eller Nordjylland

Hvis en ambitiøs akademiker gerne vil være institutleder og tjene kassen, så er det måske et godt råd at søge til andre landsdele end København og Århus. I disse to centre sluger boligudgiften nemlig en relativt større del af lønnen. Boligkøb er meget billigere i Nordjylland og på Fyn og det giver en helt anden købekraft.

Rådighedsbeløbet (*en "standardfamilies" indkomst minus udgifter til skatter, boliglån, daginstitution, vandaflednings afgift samt indbo- og bilforsikring fra familiens indkomst*) er størst på Bornholm fulgt af Region Nordjylland, Midtjylland og Syddanmark og lavest i Region Hovedstaden. Og det er ikke småpenge, men en forskel i købekraft på over 20 pct. En krone i København er altså mindst 120 øre værd i Nordjylland ...

jø

300 dage siden Uni-Evalueringen – og intet er sket

Et andet af tidens forskningspolitiske spørgsmål er revisionen af Universitetsloven. For ti måneder siden – eller for 300 dage siden - kom evalueringen, der blandt andet pegede på behov for større autonomi hos universiteterne og større indflydelse for den enkelte medarbejder. Disse anbefalinger har hidtil fået lov at ligge ubrugt hen.

Videnskabsministeren har ikke haft travlt med at debattere lovrevision, som regeringen grundlæggende er imod. Der blev angiveligt forhandlet i maj, og nu skulle forhandlingerne så småt være i gang igen. Forligskredsen bag loven (VK og Socialdemokraterne) forhandler:

”Forhandlingerne er i gang, men jeg kan ikke referere fra fortrolige forhandlingsmøder”, oplyser Kirsten Brosbøl (S) til FORSKERforum. Brosbøls forhandlingsgrundlag er S’ forhandlingsudspil fra foråret, oplyser hun.

Hun har tidligere markeret, at S grundlæggende står bag lovens ”ledelsesreform” og ikke vil være med til en lovændring som fx genindfører valgte institutledere, men gerne vil have mindre justeringer som ændrede bestyrelses-udpegnings mekanikker (se FOfo 231).

Fra flere sider ses der med spænding på, hvor store krav netop Socialdemokraterne vil stille til en lov-revision. Blandt andet har SF efterlyst, at S bakker op om en markant ændring af loven.

”Den nuværende universitetslov er groet i Helge Sanders baghave, og vi vil ikke bevare den efter et regeringsskifte. Hvis Socialdemokraterne tror det, bliver de nødt til at tro om”, sagde SF’s forskningsordfører Jonas Dahl således i februar.

lah

Top20-listen: Markedspris + kendise

Institutedernes top20 er totalt domineret af medicinere og ingeniører

Det kan betale sig i lønningsposen at være en kendt sukkerforsker, at være institutdirektør under rektor Pallesen på DTU eller være mediciner på Københavns Universitet...

Det er nemlig disse institutledere, som er de absolutte topscorere på top20-listen over de bedst lønnede. I toppen sidder den kendt sukkerforsker, medicineren Arne Astrup, der er suveræn nr. et, så *kendis-effekten* har nok ikke været uvæsentlig eller også er sukkerforskere attraktive i industrien.

Astrup får faktisk løn på dekan-niveau. Og hvad der ikke fremgår af denne liste er, at Astrup såmænd også fik 75.000 kr. i engangstillæg samt

75.000 kr. i resultatløn i 2009. Astrups total-løn var altså hele 1,28 mio. kr. i 2009 og det er faktisk langt over dekan-gennemsnittet på 1,1.

Top20-listen er et udtræk af FORSKERforums chef-lønsoversigt over mere end 240 institutlederes lønninger på de danske universiteter, som afsløres i dette nummer.

Medicinere og ingeniører

Som nr. to sniger en anden mediciner sig ind, Aarhus-medicineren Jens Christian Djurhuus, som i øvrigt også er formand for Statens Frie Forskningsråd. Det fremgår dog ikke, om dette

eller om det indgår i den angivne løn.

Og som nr. tre følger så en lang række DTU-instituttdirektører, som DTU-rektor har givet en rigelig løn. Det skal dog bemærkes, at DTU er dekanfrit område, så direktørerne er ansat lige under rektor. Og direktørerne har altså opgaver, som på andre universiteter ligger mellem dekaner/institutledere.

Og så følger som nr. 11-20 en lang række medicinere fra KU.

Lønfastsættelse: Markedspris m.m.

Institutedernes top20

Institution	Fakultet	Institut/fag	Navn	Stilling	Brutto inkl. pension
KU	NAT	Biovid. -Human ernæring	Arne Vernon Astrup	Institutleder	1128783
AU	SUND	Klinik	Jens Christian Djurhuus	Institutleder	1061563
DTU	TEK-NAT	Transport	Niels Buus Kristensen	Institutdirektør	1048505
DTU	TEK-NAT	Elektroteknologi	Kristian Elmholdt Stubkjær	Institutdirektør	1048505
DTU	TEK-NAT	Mikro- og nanoteknologi	Mogens Rysholt Poulsen	Institutdirektør	1048505
DTU	TEK-NAT		Hans Lomholt Skriver	Institutdirektør	1020569
DTU	TEK-NAT	Fysik	Mogens Henze	Institutdirektør	1008423
DTU	TEK-NAT	Vand og miljøteknologi		Institutdirektør	1008423
DTU	TEK-NAT	Systembiologi	Ole Filtenborg	Institutdirektør	1008423
DTU	TEK-NAT	Mekanisk teknologi	Henrik Carlsen	Institutdirektør	1008423
DTU	TEK-NAT	Akvatiske ressourcer	Friedrich Wilhelm Köster	Konst. institutdirektør	1004976
KU	SUND	Kirurgi og intern medicin	Torben V. Schroeder	Institutleder	982273
KU	NAT	Biovid. -Veterinær patologi	Birgit Nørrung	Institutleder	977755
KU	SUND	Cellulær og molekylær medicin	Ole William Petersen	Institutleder	977299
KU	SUND	International sundhed, immunologi og mikrobiologi	Carsten Geisler	Institutleder	977299
KU	SUND	Odontologi	Lone Schou	Institutleder	977299
KU	SUND	Folkesundhedsvidenskab	Mette Madsen	Institutleder	977299
KU	SUND	Biomedicin	Niels-Henrik von Holstein Rathlou	Institutleder	977299
KU	SUND	Neurovidenskab og farmakologi	Albert Gjedde	Institutleder	977299

Lønfastsættelsen for disse er særligt aflønnet topledere sker især efter nogle markedspræsentation

kriterier. Medicinere og ingeniører i den offentlige sektor er traditionelt højtlønnede, fordi de kan true med at gå til den private sektor. Og så handler det i øvrigt om de almindelige kriterier: Ansvar og kompetencer, uddannelsesniveau, rekrutteringsforhold osv. Og når lønrelationen mellem medicinere og ingeniører på den ene side og humanister på den anden kan det også handle om status mellem de enkelte fagområder.

Toplønningerne er illustrationen af uni-lederlønninger som et totalt wild-west. Institutlederlønningerne på top20-listen er nemlig langt over det lønloft, som Videnskabsministeriet indskærpede i 2006. Lønninger på 1,05 mio. kroner er nemlig 200.000 kr. over lønloftet (se s.8: 'Videnskabsministeren misinformerede ...')

jå

FORSKERforums cheflønstatistik

FORSKERforum offentliggør over de næste sider 2009-lønningerne for over 240 institutledere, institutdirektører og forskningsledere på de danske universiteter.

Redaktionens hensigt med at udarbejde og offentliggøre statistikken er

- dels at sætte fokus på universiteternes høje lederlønninger i en tid, hvor de samme ledere sparer på løn (-tillæg) til de menige, og hvor Finansministeren opfordrer til løntilbageholdenhed i det offentlige.

- dels at offentligheden og de menige ansatte har et simpelt krav på at vide, hvad offentlige ledere tjener.

- dels at kunne analysere relationerne mellem de meniges løn og ledernes, hvis der altså er en sådan sammenhæng m.m.

Lederlønnen er ikke en privatsag

Der er i det offentlige rum en stor blufærdighed om løn, som tilmed kan være større end den snak, der foregår om sex. FORSKERforum offentliggør lederlønsstatistikken med angivelse af institutnavn og personnavn, vel vidende at nogle mener, at løn er en privatsag. Men en offentligt ansat løn er ikke en privatsag, og derfor kan offentligheden få aktindsigt i lønnen, hvorfor redaktionen ikke ser nogen grund til at anonymisere oplysninger.

Sådan finder du din institutleder

Statistikken er opdelt på universiteter i alfabetisk orden, dernæst efter fagområder, så du kan slå op, hvad din institutleder tjener. Lønsummen er opgjort som bruttolønnen inkl. pension. Og så kan man se, om lederen har gjort sig fortjent til engangsvederlag / resultatløn i 2009.

Hvis du er interesseret i at se, hvordan lønsummen er nærmere fordelt på grundløn, tillæg, åremålstillæg m.m. så kan du finde den på nettet forskerforum.dk (med forbehold for tastefejl). Her kan man også se, om institutlederen har tilbagegangsstilling (til professorat eller lektorat). Og man kan endelig også se, om han har fået et engangsbeløb eller resultatløn i 2009.

Lønstatistikken er udarbejdet af FORSKERforum på basis af aktindsigt i hver enkelt institutleders løn, som derefter er udregnet til 2009-niveau, så alle er sammenlignelige. Universiteterne har beredvilligt givet aktindsigt i alle institutledernes ansættelseskontrakter og tillægsaftaler (dog ikke DTU som opfatter de faktiske ansættelseskontrakter som udenfor offentlighedsloven og derfor hemmeligholder kontrakterne).

red.

Se hvordan din chefs løn er fordelt på grundløn, tillæg, åremål m.m. i regneark på
www.forskerforum.dk

FORSKERforum offentliggør i næste nummer lønstatistik for dekaner og prodekaner, direktører m.fl.

Aarhus

Institution	Fakultet	Institut/fag	Navn	Brutto inkl. pension	Engangs-2009
AU	SUND	Klinik	Jens Christian Djurhuus	1061563	
AU	SUND	Folkesundhed	Søren K. Kjærgaard	933726	
AU	SUND	Odontologi	Ellen Frandsen	933726	
AU	SUND	Medicinsk biokemi	Poul Henning Jensen	824108	
AU	SUND	Fysiologi og biofysik	Ole Sonne	824108	
AU	SUND	Medicinsk mikrobiologi og immunologi	Per Höllsberg	824108	
AU	SUND	Farmakologi	Ulf Simonsen	824108	
AU	SUND	Human genetik	Anders Børglum	824108	
AU	SUND	Retsmedicin	Annie Vesterby Charles	0	
AU	SAMF	Statskundskab	Thomas Pallesen	933726	
AU	SAMF	Økonomi	Per Baltzer Overgaard	933726	
AU	SAMF	Jura	Jørgen Albæk Jensen	933726	
AU	SAMF	Psykologi	Henrik Høgh-Olesen	933726	
AU	SAMF	Regnskab, finansiering og logistik	Michael Christensen	822876	
AU	SAMF	ASB-MIS	Hans Jørn Juhl	783707	
AU	SAMF	ASB-Ledelse	Jørn Flohr Nielsen	774916	
AU	SAMF	ASB-Nationaløkonomi	Peter Jensen	764123	
AU	SAMF	ASB-Jura	Karsten Engsig Sørensen	744544	
AU	NAT	DJF-Havebrugsproduktion	Ole Callesen	912494	18.000/40.600
AU	NAT	DJF-Plantebeskyttelse og skadedyr	Jørgen B. Jespersen	914348	30.000/46.100
AU	NAT	DJF-Genetik og bioteknologi	Mogens Sandø Lund	906397	
AU	NAT	Datalogi	Kurt Jensen	895769	
AU	NAT	Matematik	Johan Peder Hansen	895769	
AU	NAT	Biologi	Michael Møller Hansen	895769	
AU	NAT	Molekylærbiologi	Erik Østergaard Jensen	895769	
AU	NAT	Fysik og astronomi	Brian Bech Nielsen	895769	
AU	NAT	Geologi	John A. Korstgaard	895769	
AU	NAT	DJF-Husdyrbiologi og sundhed	Klaus Lønne Ingvarstsen	869807	
AU	NAT	DJF-Jordbrugsproduktion og miljø	Erik Steen Kristensen	869807	
AU	NAT	DJF-Biosystemteknologi	Morten Dam Rasmussen	837013	
AU	NAT	Idræt	Klavs Madsen	806192	
AU	NAT	Videnskabsstudier	Hanne Andersen	806192	
AU	NAT	DJF-Fødevarer kvalitet	Jacob Holm Nielsen	768231	/91.000
AU	NAT	Vildtbiologi og biodiversitet	Flemming Skov	753025	
AU	NAT	DMU-Ferskvandsøkologi	Nikolaji Friberg	737719	
AU	NAT	DMU-Miljøkemi og mikrobiologi	Niels A. Kroer	737719	
AU	NAT	DMU-Systemanalyse	Henning Høgh Jensen	737719	
AU	NAT	DMU-Terrestrisk Økologi	Christian Kjær	737719	
AU	NAT	Vildtbiologi og biodiversitet	Aksel Bo Madsen	711150	

Aarhus (fortsat)

Institution	Fakultet	Institut/fag	Navn	Brutto inkl. pension	Engangs-2009
AU	NAT	DMU-Marin Økologi	Bo Riemann	684277	
AU	NAT	DMU-Atmosfærisk miljø	Lars Moseholm	683973	
AU	NAT	DMU-Arktisk miljø	Jesper Madsen	633719	
AU	HUM	DPU-Didaktik	Birgitte Holm Sørensen	918833	
AU	HUM	DPU L;ring	Bente Elkjær	915658	
AU	HUM	DPU Pædagogik	Jens Erik Kristensen	915658	
AU	HUM	ASB-Sprog og erhvervskommunikation	Helle Vrønning Dam	855517	
AU	HUM	Informations- og medievidenskab	Steffen E. Brandorff	852044	
AU	HUM	Sprog, litteratur og kultur	Sven Erik Halse	852044	
AU	HUM	Æstetiske fag	Niels Overgaard Lehrmann	852044	
AU	HUM	Antropologi, arkæologi og lingvistik	Bjarke Paarup-Larsen	852044	
AU	HUM	Historie og områdestudier	Jan Aagaard Ifversen	852044	
AU	HUM	Nordisk	Per Stounbjerg	797918	
AU	HUM	Filosofi og idehistorie	Anne Marie Kragh Pahuus	797918	

CBS

Institution	Fakultet	Institut/fag	Navn	Brutto inkl. pension	Engangs-2009
CBS	SAMF	Produktion og erhvervsøkonomi	Jan Mouritsen	901965	85.600
CBS	SAMF	Informatik	Jacob Nørbjerg	853088	
CBS	SAMF	Finansiering	David Lando	845060	
CBS	SAMF	Organisation	Peter Kjær	810747	115.000
CBS	SAMF	Afsætningsøkonomi	Ricky Wilke	810595	80.000
CBS	SAMF	Regnskab og revision	Carsten Krogholt Hansen	806344	
CBS	SAMF	Internationale Kultur- og kommunikationsstudier	Anette Willemoes	785240	60.000
CBS	SAMF	Ledelse, politik og filosofi	Pierre Guillet de Monthoux	781900	
CBS	SAMF	Nationaløkonomi	Peter Møllgaard	770817	104.000
CBS	SAMF	Jura	Lynn Roseberry	724359	
CBS	HUM	Interkulturel kommunikation og ledelse	Dorthe Salskov-Iversen	851588	80.000
CBS	HUM	International økonomi og virksomhedsledelse	Niels Mygind	810747	84.000
CBS	HUM	Sprogstudier og videns teknologi	Axel Klinge	792224	80.000

DTU

Institution	Fakultet	Institut/fag	Navn	Brutto inkl. pension	Engangs-2009
DTU	TEK-NAT	Transport	Niels Buus Kristensen	1048505	
DTU	TEK-NAT	Elektroteknologi	Kristian Elmholdt Stubkjær	1048505	
DTU	TEK-NAT	Mikro- og nanoteknologi	Mogens Rysholt Poulsen	1048505	
DTU	TEK-NAT			1020569	
DTU	TEK-NAT	Fysik	Hans Lomholt Skriver	1008423	
DTU	TEK-NAT	Vand og miljøteknologi	Mogens Henze	1008423	
DTU	TEK-NAT	Systembiologi	Ole Filtenborg	1008423	
DTU	TEK-NAT	Mekanisk teknologi	Henrik Carlsen	1008423	
DTU	TEK-NAT	Akvatiske ressourcer	Friedrich Wilhelm Köster	1004976	
DTU	TEK-NAT	Matematik	Michael Pedersen	971833	
DTU	TEK-NAT	Fødevarer	Henrik Caspar Wegener	935292	
DTU	TEK-NAT	Veterinær	Kristian Møller	935292	
DTU	TEK-NAT	Kemiteknik	Kim Dam-Johansen	934636	
DTU	TEK-NAT	Planlægning, innovation og ledelse	Per Langaa Jensen	934636	
DTU	TEK-NAT	Informatik og matematisk modellering	Helle Rootzen	929474	
DTU	TEK-NAT	Kemi	Erling Stenby	929474	
DTU	TEK-NAT	Byggeri og anlæg	Henrik Stang	896854	
DTU	TEK-NAT	Rumforskning og -teknologi	Eigil Friis-Christensen	895105	

ITU

Institution	Fakultet	Institut/fag	Navn	Brutto inkl. pension	Engangs-2009
ITU	TEK-NAT	IT	Peter Carstensen	726314	

KU

Institution	Fakultet	Institut/fag	Navn	Brutto inkl. pension	Engangs-2009
KU	SUND	Kirurgi og intern medicin	Torben V. Schroeder	982273	(anslået)
KU	SUND	Cellulær og molekylær medicin	Ole William Petersen	977299	60.000
KU	SUND	International sundhed, immunologi og mikrobiologi	Carsten Geisler	977299	60.000
KU	SUND	Odontologi	Lone Schou	977299	60.000
KU	SUND	Folkesundhedsvidenskab	Mette Madsen	977299	60.000
KU	SUND	Biomedicin	Niels-Henrik von Holstein Rathlou	977299	60.000
KU	SUND	Neurovidenskab og farmakologi	Albert Gjedde	977299	60.000
KU	SUND	Gynækologi, obstetrik og pædiatri	Lisbeth Nilas	963332	(anslået)
KU	SUND	Neuro- og sansefag	Henrik Lund-Andersen	963332	(anslået)
KU	SUND	Ortopædi og intern medicin	Jes Bruun Lauritzen	963332	(anslået)
KU	SUND	Diagnostiske fag	Henrik S. Dam	963332	(anslået)
KU	SAMF	Psykologi	Henning Axel Larsen	868790	
KU	SAMF	Statskundskab	Lars Christian Bille	868334	
KU	SAMF	Antropologi	Helle Samuelsen	792680	
KU	SAMF	Sociologi	Carsten Strøby Jensen	792680	
KU	NAT	Biovid. -Human ernæring	Arne Vernon Astrup	1128783	75.000/75.000

KU (fortsat)

Institution	Fakultet	Institut/fag	Navn	Brutto inkl. pension	Engangs-2009
KU	NAT	Biovid. -Veterinær patologi	Birgit Nørrung	977755	
KU	NAT	Biobid. -Jordbrug og økologi	Svend Christensen	971682	
KU	NAT	Biologi	Karsten Kristiansen	968645	
KU	NAT	Biovid. -Grundvidenskab	Susanne Sørensen	922718	
KU	NAT	Farma-Medicinalkemi	Fredrik Bjørkling	920820	
KU	NAT	Kemi	Mikael Bols	915810	
KU	NAT	Niels Bohr	John Renner Hansen	915810	
KU	NAT	Statens naturhistoriske museum	Morten Meldgaard	915810	
KU	NAT	Biovid. -Plantebiologi	Anna Haldrup	907536	60.000
KU	NAT	Biovid. -Fødevarevidenskab	Lars Nørgaard	901842	
KU	NAT	Biobid. -Fødevarøkonomi	Henrik Zobbe	898350	
KU	NAT	Biovid. -Mindre husdyr sygdomme	Lars Moe	898350	/75.000
KU	NAT	Biovid. -Basal husdyr- og veterinærvidenskab	Asger Lundorff Jensen	890455	
KU	NAT	Geografi og geologi	Lars Stemmerik	880587	
KU	NAT	Datalogi	Martin Zachariassen	880587	
KU	NAT	Farma-Farmaci og analytisk kemi	Janne Rømsig	846806	
KU	NAT	Naturfagenes didaktik	Jens Dolin	845363	
KU	NAT	Matematik	Erik Kjær Pedersen	845363	200.000
KU	NAT	Idræt	Else Trangbæk	845363	
KU	NAT	Farma-Farmakologi og farmakoterapi	Arne Schousboe	843848	
KU	JURA	WELMA	Kirsten Ketscher	844905	100.000
KU	JURA	Virksomhedsansvar	Vibe Ulfbeck	844018	
KU	JURA	CCIR	Henrik Udsen	844018	
KU	JURA	Financial Market Law	Jesper Lau Hansen	834301	
KU	JURA	Retsfilosofi	Mikael Rask Madsen	813653	
KU	JURA	Retskulturelle studier	Henrik Palmer Olsen	813653	60.000
KU	JURA	European Constitutionalization	Jens Elo Rytter	807580	
KU	JURA	European Constitutionalization	Helle Krunke	789361	
KU	JURA	Informations- og innovationsret	Mads Bryde Andersen	844905	
KU	HUM	SAXO	Ulf Riber Hedetoft	946479	
KU	HUM	Tværkulturelle og regionale studier	Ingolf Thuesen	907004	
KU	HUM	Kunst- og kulturvidenskab	Marianne Ping Huang	871781	
KU	HUM	Engelsk, germansk og romansk	Jens Erik Mogensen	871781	
KU	HUM	Medier, erkendelse og formidling	Jan Riis Flor	871781	
KU	HUM	Nordiske studier og sprogvidenskab	Finn Hauberg Mortensen	868224	
KU	HUM	Center for sprogteknologi	Bente Maegaard	830788	
KU	HUM	Nordisk	Bente Legarth Holmberg	700977	

RUC

Institution	Fakultet	Institut/fag	Navn	Brutto inkl. pension	Engangs-2009
RUC	SAMF	Samfund og Globalisering	Gorm Rye Olsen	964385	
RUC	NAT	Miljø, Samfund og Rumlig forandring	Valery Forbes	964385	
RUC	HUM	Kommunikation, virksomhed og informationsteknologier	Lene Palso	929162	
RUC	HUM	Psykologi og Uddannelsesforskning	Anders Siig Andersen	873521	

SDU

Institution	Fakultet	Institut/fag	Navn	Brutto inkl. pension	Engangs-2009
SDU	TEK-NAT	Industri og byggeri	Karl Brian Nielsen	904120	
SDU	TEK-NAT	Mads Clausen	Just Justesen	882257	
SDU	TEK-NAT	Mærsk McKinney Møller	Lars Dyhr	821375	
SDU	TEK-NAT	Sensorer, signaler og elektronik	John Erland Østergaard	821375	
SDU	TEK-NAT	Kemi-, Bio- og miljøteknologi	Lars Porskjær Christensen	818338	
SDU	SUND	Medicinsk biologi	Uffe Holmskov	942380	50.000
SDU	SUND	Klinik	Kim Brixen	907308	
SDU	SUND	Sundheds-tjenesteforskning	Jesper Bo Nielsen	862823	
SDU	SUND	Regional sundhedsforskning	Kirsten Ohm Kyvik	821375	
SDU	SUND	Idræt og biomekanik	Jørgen Povlsen	821375	
SDU	SAMF	Marketing og management	Tage Koed Madsen	968913	
SDU	SAMF	Virksomhedsledelse og økonomi	Nikolaj Malchow-Møller	883775	
SDU	SAMF	Grænseregionsforskning	Elisabeth Vestergaard	882257	
SDU	SAMF	Ledelse og virksomhedsstrategi	Torben Andersen	829118	
SDU	SAMF	Jura	Nina Dietz Legind	818794	
SDU	SAMF	Entreprenørskab og Relationsledelse	Torben Damgaard	818794	
SDU	SAMF	Forskning og udvikling	Flemming Just	818794	
SDU	NAT	Biokemi og molekylær biologi	Peder Thusgaard Ruhoff	942380	
SDU	NAT	Fysik og kemi	Ib Johanse	898654	
SDU	NAT	Matematik og datalogi	Claus Michelsen	878917	
SDU	NAT	Biologi	Marianne Holmer	818794	
SDU	HUM	Historie, kultur og samfundsbeskrivelse	Jesper Carlsen	821375	
SDU	HUM	Litteratur, Kultur og medier	Johannes Nørregaard Frandsen	821375	
SDU	HUM	Filosofi, pædagogik og religionsstudier	Anne Jensen	821375	
SDU	HUM	Sprog og kommunikation	Steffen Nordahl Lund	821375	
SDU	HUM	Fagsprog, kommunikation og informationsvidenskab	Lotte Weilgaard	821375	

Aalborg

Institution	Fakultet	Institut/fag	Navn	Brutto inkl. pension	Engangs-2009
AAU	TEK-NAT	Mekanik og Produktion	Martin Heide Jørgensen	845363	/50.000
AAU	TEK-NAT	Samfund og planlægning	Eskild Holm Nielsen	827752	50.000
AAU	TEK-NAT	Datalogi	Kristian Grønborg Olesen	827752	50.000
AAU	TEK-NAT	Elektroniske systemer	Børge Lindberg	827752	50.000
AAU	TEK-NAT	Arkitektur og design	Michael Finbarr Mullins	827752	50.000
AAU	TEK-NAT	Matematiske fag	Ellen Susanne Christensen	811354	50.000
AAU	TEK-NAT	Fysik og nanoteknologi	Kjeld Pedersen	810140	50.000
AAU	TEK-NAT	Sundhedsvidenskab og -teknologi	Kim Dremstrup	810140	50.000
AAU	TEK-NAT	Byggeri og anlæg	Peter Bak Frigaard	810140	128.156
AAU	TEK-NAT	Energiteknik	John Kim Pedersen	810140	284.645
AAU	TEK-NAT		Kim Lambertsen Larsen	646302	
AAU	SAMF	Jura	Lars Bo Langsted	827752	
AAU	SAMF	Historie, internationale studier og samfundsforhold	Henrik Halkier	827752	
AAU	SAMF	Økonomi, politik og forvaltning	Morten Staun Lassen	827752	
AAU	SAMF	Sociologi, socialt arbejde og organisation	Søren Kristiansen	827752	
AAU	SAMF		Birgitte Gregersen	713713	
AAU	HUM	Kommunikation	Christian Jantzen	827752	
AAU	HUM	Uddannelse, læring og filosofi	Annette Lorentsen	827752	
AAU	HUM		Rita Cancino	778694	

Sådan er en chefløn bygget op:

Chefer er indplaceret i stillingstyper ud fra 3 grundlønsgupper (**Lønramme 37-39**) med hver sin grundløn. Indplacering sker efter vurdering af arbejdsopgaver, organisationsbeskrivelse, placering i strukturen, status for stillingen i forhold til Finansministeriets stillingsregister, funktionsbeskrivelse med de væsentligste arbejdsopgaver, personaleansvar m.m. (Se PAV kap.14 om chefer).

Chefløn gives på basis af at ministerier råder over en cheflønspulje, hvorfra der kan ydes varige eller midlertidige tillæg.

Institutlederes løn og tillæg gives af dekanen.

Oven i grundlønnen kan gives **et individuelt tillæg**. Der findes ingen regler om, hvordan de fordeles eller efter hvilke kriterier. Det er en individuel forhandling, hvor der tages hensyn til stillingens ansvar. Og praksis bruges dette tillæg i høj grad til at afbalancere total-lønnen i forhold til sammenlignelige institutledere.

(Grundløn til en institutleder er sats 370.000 i 97-beløb, fortæller statistikken).

Åremålstillæg gives i princippet som et usikkerhedstillæg til dem, der indgår 3-5 årige kontrakter uden at have en stilling at gå tilbage til. I praksis gives det dog også til institutledere med tilbagegangsstilling som professor eller lektor. Videnskabsministeriets tommelfingerregel er, at ansatte med tilbagegangsstilling kan få 17 pct. i åremålstillæg; ansatte uden tilbagegang 22 pct. af grundlønnen + det individuelle tillæg.

(Åremålstillæg skulle typisk udløse ca. 75.000 kr. i tillæg (17 pct.) til dem med tilbagegangsstilling, mens løn-statistikken fortæller om typiske tillæg på ca. 85.000 kr. Nogle institutledere uden tilbagegangsstilling har fået tillæg på 160-170.000 kr., dvs. over 30 pct i tillæg)

Ud over de faste tillæg kan der gives **engangs-tillæg** for en særlig indsats i året (her 2009). Det kan gives, fordi der har været meget merarbejde, fordi der har været store omstruktureringer i organisationen, fordi

en leder har udfyldt huller i chefrækken i en periode, fordi denne har udvist særlig loyalitet for ledelsen osv.

(Ifølge lønstatistikken er der en del institutledere, som har fået et engangstillæg på ca. 50.000 kr. Enkelte har dog fået gigant-tillæg på over 200.000 kr.).

Resultatløn gives på det konkrete år efter chefens (dekanens / direktørens) vurdering af målopfølgelsen på mål jf. en indgået resultatkontrakt. Personlige resultatkontrakter fandtes imidlertid ikke på de gamle universiteter, fordi det blev anset for vanskeligt at sætte mål og tal på det kvalitative på et universitet. Men på de sektorforskningsinstitutioner, som er fusioneret ind under universitetet – DJF og KVLs ernærings-, jordbrugs- og veterinær-områder – har de været reglen.

(Udløst resultatløn er ifølge lønstatistikken på 25.000-75.000 kr.)

Se din chefs løndele på
www.forskerforum.dk

Finanslov:

Globaliseringsmidler på stand-by

Det er ventetider i dansk forskningspolitik. Rundt om på universiteterne ventes der utålmodigt på en afklaring af globaliseringsmidlerne for 2012 og fremefter. Men det er en venten på ubestemt tid. Videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen har nemlig ikke gjort tiltag til at samle forligspartnerne til nye forhandlinger.

“Forhandlingerne er ikke startet, og vi ved ikke, hvornår vi bliver indkaldt”, siger Socialdemokraternes forskningsordfører **Kirsten Brosbøl**, der først vil fremlægge et detaljeret forhandlingsoplæg, når forhandlingerne nærmer sig.

Der er et stigende pres på ministeren for at få gang i forhandlingerne, både fra venstrefløjen og Radikale, og fra AC og Dansk Industri. Alle er enige om, at universiteterne ikke kan være tjent med at gå i uvished om deres fremtidige økonomiske muligheder.

Kirsten Brosbøl så også gerne, at 2013-puljen kom i spil ved forhandlingerne: “Vi kæmper for, at der bliver lavet flerårige aftaler for globaliseringsmidlerne, som bliver koblet sammen med nye udviklingskontrakter til universiteterne”.

Videnskabsministeren har over for pressen afvist at kommentere ønsket om snarlige forhandlinger.

lah

Køns-belønning på AU

Alle skal behandles lige, men kvinderne gøres billigere. Sådan lyder et ny initiativ på Aarhus Universitet, der skal medvirke til at holde på de kvindelige forskere. Der oprettes 10 lektorstillinger og 10 MSO-professorater, som alle kan søge. Forskellen er bare, at der gives særlig økonomisk støtte til stillingen, hvis der ansættes en kvinde.

Det kunne lyde som kønskvottering, men det er det ikke, fastslår HR-chef Louise Gade i en pressemeddelelse:

”På den ene side har vi en åbenlys udfordring med at fastholde den kvindelige talentmasse på universitetet. På den anden side ønsker vi også at opretholde den højeste faglige kvalitet og ikke lave kønskvotering. Det er en vanskelig balancegang, og den har vi forsøgt at ramme med det her forslag”.

Rank	Institution	Country	Teaching	Research
177	University of Copenhagen	Denmark	44.1	45.7
=178	Humboldt University of Berlin	Germany	50.9	44.5
=178	University of Bonn	Germany	46.8	33.8
=178	Monash University	Australia	39.4	38.8
181	National Chiao Tung University	Taiwan	53.2	54.4
182	RWTH Aachen University	Germany	50.0	42.5
183	Middle East Technical University	Turkey	39.5	39.5
184	University of Exeter	UK	40.4	42.5
185	University of Twente	Netherlands	49.9	48.3
186	University of Konstanz	Germany	42.7	40.1
=187	University of Innsbruck	Austria	37.9	34.8
=187	Karlsruhe Institute of Technology	Germany	45.0	35.4
189	Eberhard Karls University, Tübingen	Germany	45.9	36.3
=190	Drexel University	US	45.0	35.9

Ranking-katastrofe for KU og AU

Dumper fra nr. 51 til 77 på verdens førende ranking-liste. Men DTU spurter opad ...

Verdens mest indflydelsesrige ranking **Times Higher Education World Ranking** blev offentliggjort 16. september. Den er en stor bet for de to store danske universiteter, som dumper drastisk nedad listen. Værst for KU, der fra en position som nr. 51 (2009) dumper helt ned til 177. Aarhus dumper ned fra nr. 63 til 167. Derimod tager DTU et stort spring opad fra nr. 159 til 122, og er dermed det højst rankede danske universitet.

Den prestigefyldte og omstridte THE-verdensranking ventes hvert år med spænding på alverdens universiteter, for selv om alle adværer mod at overdrive rankingers afspejling af den faglige virkelighed, så bruges den i voksende grad til 'at benchmarke' og dermed til at tiltrække studenter og politikeres opmærksomhed.

I den forstand er THE-rankingen en katastrofe for især KU, men også for Aarhus, som kan se frem til at blive punktet af regeringen. for ikke at 'performe' bedre. Omvendt vil den ringe ranking kunne bruges af KU og AU til at hævde, at ressourcerne er åbenlyst utilstrækkelige, hvis man skal konkurrere internationalt.

Amerikanske uni'er dominerer

Listen er totalt domineret af amerikanske universiteter med 72 på top-200, og selv andrerangs US-universiteter rangerer således højt. Også engelske universiteter performer godt. Højest rangerede europæiske fastlandsuniversitet er ETH Zürich (15), Ecole Polytechnique (39).

KU er derimod ikke længere Skandinavien's førende universitet; det er Karolinska (43), Lunds (89) og Helsinki (102). Også Stockholm (129) og såmænd Bergens (135) overhaler KU. Oslo er derimod roget helt ud af top-200.

Monofakultære højdespringere

THE-Times' nye metodologi er baseret på 13 indikatorer, som angiveligt skal reflektere bredden i aktiviteterne (*fra undervisning over forskning til vidensformidling*). Den tidligere rankingmetode havde flere subjektive faktorer 'reputation' (som talte med 50 pct. af den totale score mod nu kun 34,5). Men den nye måde at måle på har entydig bias til fordel for de hårde videnskaber og de monofakultære universiteter, for pludselig er det nogle af ingeniør-universiteterne, som er kravlet helt op i toppen: Harvard er godt nok fortsat totalt nr. 1, men lige efter kommer så ingeniørerne fra CIT Californien (2), MIT Massachusetts (3) og Stanford (4) – foran Cambridge, Oxford, Berkeley Imperial, Yale, UCL London, som er flerfakultære.

Også i Europa (ekskl. England) er det bemærkelsesværdigt, hvordan de monofakultære ingeniørskoler performer bedst på listen: Ecole Polytechnique (39), Karolinska (43) og Lousanne Polytechnique (48). I den sammenhæng har regeringens 2007-fusion af de danske universiteter med mange videnskaber under samme tag således virket negativt, målt på rankinglisten.

jø

Rank	Institution	Country	Teaching	Research	Citations	Industry income	International mix	Overall score
177	University of Copenhagen	Denmark	44.1	45.7	58.3	26.1	45.8	48.8
=178	Humboldt University of Berlin	Germany	50.9	44.5	52.0	27.8	46.1	48.5
=178	University of Bonn	Germany	46.8	33.8	65.3	29.4	46.8	48.5
=178	Monash University	Australia	39.4	38.8	60.5	40.8	87.1	48.5
181	National Chiao Tung University	Taiwan	53.2	54.4	32.9	98.7	57.9	48.3
182	RWTH Aachen University	Germany	50.0	42.5	48.9	56.6	63.8	48.2
183	Middle East Technical University	Turkey	39.5	39.5	66.4	43.9	27.2	47.7
184	University of Exeter	UK	40.4	42.5	57.9	32.2	62.8	47.6
185	University of Twente	Netherlands	49.9	48.3	42.0	49.8	62.4	47.5
186	University of Konstanz	Germany	42.7	40.1	51.3	-	93.6	47.3
=187	University of Innsbruck	Austria	37.9	34.8	60.2	35.0	99.5	47.2
=187	Karlsruhe Institute of Technology	Germany	45.0	35.4	60.7	40.0	47.3	47.2
189	Eberhard Karls University Erlangen-Nürnberg	Germany	44.0	36.2	57.9	32.2	57.8	47.0
=190	Drexel University	USA	44.0	36.2	57.9	32.2	60.6	46.9

Ranking-konflikt: Times' eller QS'

Times' nye ranking gav nedtur til bl.a. KU, fordi opgørelsesmetoderne blev drastisk ændret.

Så nu dropper regeringen Times' som ranking-målestok

Regeringen har sat som målsætning, at et af de danske universiteter skal være på Europas top-10 i 2020. Men politikerne har ikke fortalt, hvilke kriterier, man vil måle på. Og der er stor forskel mellem rankingers opgørelsesmetoder – som er helt afgørende for placeringen.

Det viser en nærmere gennemgang af de rankinger, som er offentliggjort i de seneste dage. Dagens ranking fra THE-Times placerer fx KU på en lidet flatterende 177. plads, mens sidste uges QS-ranking placerede KU på en 45. plads. De helt forskellige placeringer skyldes meget forskellige opgørelsesmetoder mellem de konkurrerende ranking-firmaer.

Ændrede opgørelsesmetoder

På verdens mest højprofilerede ranking, Times-THE's, rutsjede KU ned fra nr. 51 i 2009 til 177 i 2010. Listen udgives af Times, som imidlertid i 2010 har skiftet samarbejdspartner fra QSS til Thompson, og det har betydet en væsentlig ændring mod hard-core kriterier.

Andelen af ekstern finansiering tæller hårdt, og det afspejler sig tydeligt i de amerikanske universiteters fyldige repræsentation på listen.

Og videnskabelige citationer tæller højt, og det favoriserer de våde (tekniske, naturvidenskabelige og medicinske fag) fag, som har særlige publiceringsformer med mindre, internationale artikler, der kommenterer hinanden.

Ved nærmere studier af score på de enkelte kriterier viser det sig, at de danske universiteter scorer lavt på de centrale faktorer undervisning, forskning (inkl. den eksterne finansiering) samt citationer i forhold til topscorerne fra Harvard og Cambridge.

Og på alle disse faktorer – også på undervisningen - scorer DTU over Aarhus og KU. ('Undervisning' tæller totalt 32 pct., og det er fordelt på 'reputation', antal ph.d.'ere, ekstern indkomst, student/lærer-ratio m.m.)

KU afdramatiserer

KU afdramatiserer universitetets ringe placering ved at kalde THE/Thompson-listen "en helt ny

opgørelsesmetode", der ikke kan sammenlignes med THE's tidligere (2004-2009). Listen har kriterier, som ikke belønner masseuniversitetet med mange studerende og meget forskning, som publiceres på dansk:

"Ranglisten er baseret på en ny opgørelsesmetode, som groft sagt belønner universitetets evne til at skaffe eksterne midler: offentlige forskningsbevillinger i konkurrence, private fondsdonationer, kommercialisering af forskning og uddannelsesfinansiering (10 pct.). Desuden vægtes videnskabelige citationer højt (vægtning 32,5 pct.) og det favoriserer monofakultære institutioner inden for de 'våde fag'. Endelig er der så også fokus på antallet af færdiguddannede ph.d. (10 pct.) som relativt tæller lidt på et masseuniversitet", forklarer **KU-vicedirektør Jasper Steen Winkel**.

"KU vil anbefale politikerne at være meget opmærksomme på, hvad rankinger måler og skal bruges til. De forskellige kriterier og udfald sætter politikerne over for et dilemma. For ved valg af ranking-mål tages også stilling til, hvilken type universiteter, de ønsker. Så hvis politikerne fremover tillægger THE-rankingen stor vægt, skal de også være klar over, at den favoriserer universiteter med teknik, naturvidenskab og sundhed".



“Danmark skal have mindst ét universitet i Europas top 10 i 2020, og samtidig skal alle danske universiteter fastholde eller forbedre deres internationale position

Regeringen

Times'/Thompsons kriterier

Times' THE/Thompson kalder sin ranking for "den mest præcise og relevante ranking endnu set". Den er vægget med 34,5 reputation (15 pct. undervisning og 19,5 pct. forskning), industriel indkomst 2,5 pct., undervisning 20 pct., ph.d.-afgang pr studerende 7,5 pct., citationer 15 pct. (peer-reviewed paper pr. forskningsårsværk) og eksterne forsknings-indtægter 17,5 pct m.m.

På disse kriterier overhaler DTU (nr.122 på listen) KU på marginalerne ved at score langt flere eksterne penge (især fra industri-kilder). Og de amerikanske universiteters dominans – de første fem på listen og hele 72 på top-200 – skyldes især, at ekstern, privat indtjening tæller hårdt.

QS's ranking – som Times' 2009-ranking var baseret på – vægter i højere grad reputation: Akademisk peer-review vægtes 40 pct., aftager-vurdering 10 pct., student/lærer-ratio 20 pct., citationer pr. fakultet 20 pct. og internationale faktorer 5 pct.

Regeringen ændrer målestok fra Times' til QS'

Den ringe placering for KU og AU betyder, at de kan se frem til at blive punktet af regeringen. Regeringen har nemlig for et halvt år siden sat en målsætning om, at "Danmark skal have mindst ét universitet i Europas top 10 i 2020, og samtidig skal alle danske universiteter fastholde eller forbedre deres internationale position" ('Arbejdsprogrammet: Danmark 2020'). Målsætningen blev fremsat af Statsministeren og videnskabsministeren holder ikke en tale uden at henvise til den.

Og Statsministeren nævnte eksplicit, at man ville måle efter Times' ranking. Men med placeringer som hhv. Europas nr. 62 og 70 er Aarhus og KU langt fra målsætningen.

Og det er helt uholdbart for Regeringen, at den målopfyldelse er så langt borte. Så nu ændrer videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen målestok, for hun sår tvivl om Times'/Thompsons ranking. Hun er betænkelig ved Times' kriterier, fordi de favoriserer de monofakultære. Publikationer kan indgå som en væsentlig faktor, men også undervisningskvalitet er vigtig, siger hun:

"I Regeringen har vi taget udgangspunkt i det, der i dag er QSS ..." (INFORMATION d.22. sept.).



Rankings: 'Handle with care'

Rankinger er en besættelse for politikere og uni-ledere, uni-lærere og studerende, men drag ingen hastige konklusioner, advarer ELL

Selv om det efterhånden snart er ti år, siden man først begyndte at gøre brug af internationale rankings, er man stadigvæk fuldstændig besat af dem. Hvis uddannelse vitterligt er økonomiens drivkraft, sådan som politikere og universitetsledere ynder at sige, så er dens produktivitet, kvalitet og status væsentlige indikatorer. Men i den globale økonomi er national forrang ikke længere tilstrækkelig til, at man kan sikre sig succes. Således har rankings fokuseret på, hvor attraktive de forskellige lande er, samt evnen til at indfange forskningstalenter og i det hele taget producere viden. Man har udfordret nationale og internationale forestillinger om 'verdensordenen' og givet anledning til panikagtige politiske beslutninger beroende på, at man sætter lighedstegn mellem ranglisteplacering, eliteuddannelse og global konkurrenceevne.

I de seneste år har regeringerne over hele verden iværksat gennemgående uddannelsesreformer. I Tyskland indførte man det såkaldte *Exzellenzinitiative* i 2005, I Malaysia præsenterede man sin *Higher Education Plan* i 2007, mens Frankrig indledte *Operation Campus* i 2008. I Taiwan, Sydkorea, Indien, Indonesien, Danmark og Japan – bare for at nævne nogle få – har man indført lignende reformpakker, hvor systemer og institutioner er blevet omstruktureret med henblik på at imødekomme ranglisternes indikatorer. Selv i forholdsvis ressourcefattige lande som f.eks. Nigeria, Sri Lanka og Vietnam bekymrer man sig om, hvordan ranglisterne fremstiller landets universiteter og påvirker den bredere opfattelse af landet ude i verden.

Ranglister påvirker politikken også på andre måder. En amerikansk undersøgelse finder, at der er en klar sammenhæng mellem ranglisteplacering og offentlige bevillinger pr. studerende. Makedoniens universitetslov godkender helt automatisk kvalifikationer fra de 500 bedste universiteter; i Mongoliet, Qatar, og Kasakhstan er *scholarships* forbeholdt studerende, der kommer ind på de 100 bedste universiteter; og ifølge hollandsk immigrationslovgivning prioriterer man i opholdssager udlændinge med kvalifikationer fra de 150 bedste universiteter. I Singapore godkendes samarbejdsprojekter mellem universiteter og lokale institutioner kun i det omfang, at universitetet



er blandt verdens 100 bedste.

Men heller ikke universiteterne selv er immune over for virkningen af internationale sammenligninger. Rundt omkring i verden har universiteter taget strategiuudviklingen til sig og opstillet målsætninger for at kunne klare sig i forhold til ranglisternes krav. En undersøgelse foretaget i 2006 viste, at 63 procent af ledere på universiteterne traf strategiske, organisatoriske, ledelsesmæssige eller akademiske beslutninger ud fra ranglisterne; 50 procent gjorde brug af dem i pr-øjemed og i forbindelse med officielle præsentationer; 50 procent benyttede rankings til at overvåge konkurrerende institutioners performance, mens 40 procent tog en institutions ranglisteplacering med i betragtning, inden man indledte diskussioner med den. Kun 8 procent oplyste, at deres beslutninger ikke på nogen måde påvirkedes af globale sammenligninger.

Ranglister kan tjene mange forskellige formål. Institutioner kan anvende dem:

- som eksplicit målsætning, f.eks. med henblik på at opnå eller fastholde en ranglisteplacering
- som implicit målsætning, f.eks. når man siger, at man vil være "blandt verdens bedste" eller "i toppen"
- som indikator til at måle resultater og opstille specifikke målsætninger
- som en målestok for succes, f.eks. til at validere specifikke strategier eller tiltag

Internationale undersøgelser viser, at ranglisterne påvirker universiteternes rekrutteringsstrategier såvel som de studerendes valg. Britiske og amerikanske undersøgelser har gentagne gange fremhævet, hvordan universiteterne med

deres omdømme for øje har tilpasset adgangskravene med henblik på at højne "kvaliteten" af de studerende. Elitestuderende er flittigst til at gøre brug af ranglisterne, ligesom studerende inden for ingeniørvidenskab, business og naturvidenskab gør mere brug af dem end andre grupper. Erhvervspartnerne, arbejdsgivere og filantroper anvender ligeledes ranglisterne som led i beslutningsprocessen.

Academics - universitetets videnskabelige stab - er ikke bare uskyldige ofre i ranking-spillet. De gør selv brug af rankings til at finde samarbejdspartnerne og i forbindelse med at udvælge ph.d.-studerende. Og eftersom karrieremuligheder hænger nøje sammen med institutionernes omdømme, er man i høj grad tilfreds med de forskellige indikatorers validitet.

Man har stillet sig tvivlende med hensyn til, om ranglisterne måler det, vi tror de måler. Det går på den kendsgerning, at de udelukkende fokuserer på forskning, mens undervisning stort set forbigås. Måske var det mere relevant at spørge, om rankings måler det, der tæller i virkeligheden. Der findes ingen objektive kriterier eller vægtninger. De er ikke nogen sandhedskilde. Snarere er det sådan, at valg af indikatorer afspejler bedømmerens syn på, hvad der er væsentligt.

Fraværet af internationalt sammenlignelige og verificerbare data skævvrider ranglisterne i retning af indikatorer, som i bedste fald udgør ufuldstændige målinger. Selv i forhold til forskningen kan det være skadeligt i og med, at de omfavner en traditionel opfattelse af, hvad viden er, og hvilke virkninger, den har. Der findes intet, der tyder på, at "de nye i klassen" – det

Pallesen: "vore humanistiske venner

"Og den akademiske debat og medindflydelse trives skam på mit universitet ...

af Europarådet finansierede U-Multirank projekt samt samarbejdet mellem *Times Higher Education* og informationskoncernen Thomson Reuters – kan være med til at løse disse eller andre problemer.

Ikke desto mindre har rankings allerede indvirket politisk såvel som på institutionernes beslutningsprocesser. Tre tendenser kan identificeres:

- accountability og gennemsigtighed, som har resulteret i indikatorernes reifikation
- internationalisering og "kampen om talent", som har fordret, at man i overdrevent omfang hylder visse typer af akademisk produktion
- excellence i verdensklasse – et mantra, der understøtter 'fetichiseringen' af "universiteter i verdensklasse". Det ledsages som regel af et krav om at koncentrere resurserne på færre universiteter – det, som David Currie fra Ottawas Universitet kalder "den omvendte Robin Hood-model" (man tager pengene fra de fattige for at finansiere dem, der er rige nok i forvejen). Behovet for, at regeringen går ind og løser problemerne, går tabt i den (egennyttige) tro, at elite-universiteterne indvirker mere positivt på samfundet og økonomien, eller i det hele taget kendetegnes af højere kvalitet.

Man kan spekulere på, om det egentlig er ranglisterne som sådan, at det er galt med, eller om det bare er den måde, de fortolkes på. De fleste er jo trods alt kommercielle foretagender. Ranglisternes historik viser, at det giver forvrængninger og fører til forkvaklede beslutninger, når man giver sig til at måle det forkerte. Budskabet til regeringer, institutioner og individer er altså: *caveat emptor* – køber skal passe på.

Ellen Hazelkorn er bl.a. direktør for Higher Education Policy research Unit ved Dublin Institute of Technology, Irland, og forfatter til en bog (i trykken) om rankings.

Kilde: Times Higher Education, 08/07-2010 i Martin Aitkens oversættelse



DEADLINE 27.september. Rektor Pallesen argumenterede for prioritering af tek-nat på bekostning af humaniora

Det var en noget kaotisk debat, da DR2s Deadline havde inviteret forskningsordfører Malou Aamund (K), KU-lector Sune Auken og DTU-rektor Lars Pallesen i studiet til en debat om forskningsfinansiering. Anledningen var en ny stor donation fra Novo Nordisk, der støtter centre på både KU og DTU.

Men værten Kurt Strand mistede styringen. Han ville have haft debat mellem tre indbudte paneldeltagere om privat forskningsfinansiering styrer universitetets prioriteringer og om de humanistiske videnskaber så bliver taberne.

Pallesen til politikerne: Støt tek-nat

Litteraten Sune Auken advokerede humanioras sag i diskussionen om humanioras position var **Lars Pallesen** klart i spytet. Han gider ikke høre mere vrøvl fra humanisterne:

"Jeg synes vores humanistiske venner skal være glade for, at der bliver tilført flere penge til teknisk-naturvidenskabelig forskning, og ikke have brødnid i den anledning. Jo flere penge, dansk erhvervsliv kan tjene – hvilket de jo blandt andet sker på baggrund af forskningsresultaterne – jo større bliver det danske nationalprodukt, og des flere penge bliver der til det hele", sagde han.

"Procendelen til humaniora ligger højere i Danmark end i andre vestlige lande. Og det skal vi være glade for, hvis vi har råd. Men vi skal også være klar over, at det er der kun råd til, hvis der kommer store donationer fra private fonde".

Pallesen fremførte altså groft sagt den liberale dagsorden, at regeringens skal støtte tek-nat, der skal understøtte erhvervslivet, der skal tjene penge til samfundet, som så (måske) kan bevilge penge til humaniora. Det er måske ikke et bemærkelsesværdigt synspunkt fra en rektor for et monofakultært ingeniør-universitet, men Pallesen er såmænd også formand for

finkulturen i Det Kongelige Teaters bestyrelse.

Han fik til dels støtte af den tredje gæst, Venstres forskningsordfører **Malou Aamund**, der også syntes, at Auken overdramatiserede humanioras problemer: "Der er fx ingen planer om at nedlægge de små sprogfag".

Det fik **Sune Auken** – der havde pålagt sig selv ikke at sige 'Send-flere-penge' – op af stolen: "Malou aner ikke, hvad hun taler om. Faktisk har de naturvidenskabelige fag på KU været i størst problemer – biologi og geografi har været igennem et blodbad, og vi har sågar fyret økonomer midt under finanskrisen", svarede Auken, der først og fremmest skød skylden på de skæve taxametre pr. studerende og at nye penge bliver slugt af administration internt på universitet.

Pallesen: Debatten trives på DTU

Men nu blev det for broget for Pallesen, der mente, at der blev ført to forskellige debatter i studiet. Og kritik af manglende medarbejderindflydelse og frie debat gad han i hvert fald slet ikke høre på. For den er der nok af på DTU:

"Det, Sune gerne vil debattere, er hvordan universiteterne skal styres. Det er en god gammel tradition i Danmark for at forskere blander sig i den slags. Sådan en debat har vi også på DTU. Den debat er meget vigtig, at vi fører hele tiden".

Selv om nogle seere nok fik aftenkaffen galt i halsen ved at tænke på, hvor topstyret DTU fungerer, og at der i praksis ingen kritisk debat er, så var der ingen i studiet – slet ikke studieværten – der tilsyneladende orkede at spørge til, hvordan det nu lige er, at de ansatte har indflydelse på netop DTU.

Tyskerne er arbejdsnarkomaner, nordmændene tager den med ro på arbejdet, og danskerne ligger midt i mellem. Sådan skalerer Holger Grohganz universitetsmiljøerne i de tre lande. Og med sin kandidatuddannelse i Tyskland, ph.d.-uddannelse og lærer-arbejde i Norge og sit nuværende arbejde som adjunkt ved Institut for Farmaci og Analytisk Kemi på KU, har han sammenligningsgrundlaget i orden.

UNG FORSKER

"I Tyskland skete det jævnlige, at jeg kom forbi instituttet ved 21-tiden for at hente mine venner, der læste til ph.d., for at få dem med ud og drikke en øl. Derfor var det lidt af en omvæltning at komme til Norge, hvor jeg kunne sidde på kontoret klokken 17 og tænke: hvor er alle sammen henne? Klokken halv fire er de fleste gået, og sådan er det dels også her i Danmark," siger Grohganz og tilføjer, at han nu er blevet så assimileret, at han også går hjem om eftermiddagen.

Skandinaver: Forskning er lønarbejde

Generelt er forskellen, at skandinaverne – og nordmændene især – ser på forskningsarbejdet som det, det er, nemlig et løn-arbejde, mens det for tyskerne er en livsstil.

Forskellen slår også igennem i den måde, ph.d.-studerende betragter deres job, fortæller Holger Grohganz. Blandt hans ph.d.-kolleger i Norge hørte han beklagelser over lønnen, som ellers er ganske pæn, set i dansk målestok. Men det var et hylekor, han ikke selv deltog i. I Tyskland er lønnen typisk under det halve.

"Da jeg forlod Tyskland, var det meget normalt, at man som ph.d.-studerende kun blev tilbudt en halvtidsstilling, eller sågar en tredje- eller fjerdedelsstilling. Det betyder så ikke, at man kun arbejder på halv eller kvart tid. En halvtidsstilling handlede om, at man så underviste på halv tid, og så kunne man ellers bruge den resterende fritid til at forske til sit projekt. Men i Tyskland ser man på ph.d.-forløbet som en uddannelse, så derfor accepterer man en lav løn. I Norge betragter man det som et job, og ser med misundelse på, hvor meget, man kunne have tjent, hvis man havde fået job på et apotek," fortæller Holger Grohganz, og placerer igen Danmark et sted imellem den tyske og norske opfattelse.

I Norge

Udsigterne til en rimelig løn var en af de ting, der lokkede ham til verdens nordligste universitet i Tromsø. Ph.d.-stillingerne i Tyskland hang ikke på træerne, i Nordnorge var lønnen god og det faglige niveau var i orden. Og så kan man godt leve med vintermørket og to tusinde kilometer til nærmeste storby.

"Det er jo et flot landskab, med et fjeld, der rejser sig næsten lodret 1200 meter op fra havoverfladen. Men det er naturligvis ikke nemt at flytte til et land, hvor man ikke kender nogen, og så skulle opbygge et socialt netværk. Men Tromsø har et stort, internationalt miljø, som er meget synligt. Og i en mindre by, lærer man også hurtigere folk at kende i modsætning til for eksempel København, hvor man er meget anonym," siger Grohganz.

Undervisning et godt supplement til forskningen

Da han tog sin kandidatuddannelse som farmaceut, blev han hurtigt klar over, at han ikke, som de fleste andre tyske farmaceuter ville arbejde som apoteker. I stedet havde han blikket rettet mod medicinalindustrien, og ph.d.-graden var egentlig mest tænkt som en måde at kvalificere sig i forhold til det. Selve projektet handlede om 'sustained release' – altså medicin med forsinket effekt, som blandt andet kan bruges i behandlingen af prostata-kræft. Men med ph.d.-stillingen hørte også en ganske stor undervisningspligt på samlet et årsværk – væsentligt mere end den danske norm på 4-600 timer – og her fandt han ud af, at undervisningsopgaven faktisk var et rigtig godt supplement til forskningen.

"Det er en meget fin blanding, og begge dele ville blive kedeligt uden den anden. Forskning kan være frustrerende, når tingene ikke lykkes. Har man forsket i 8-9 måneder, er det meget fint at lave noget andet i nogle måneder og få tankerne væk. Og det med at formidle sin viden giver en rigtig god følelse: det har jeg lært dem!"

Holger Grohganz valgte derfor at sige ja tak til en stilling som underviser på en farmaceutisk højskole i midt-Norge. Her var han i flere år, indtil han for alvor begyndte at savne sin forsker-gerning. Og så var det altså, at den norske vildmark blev byttet ud med forsker-siloerne på Østerbro.



Kaotisk ankomst

Det er tre år siden, han blev ansat på Farmaceutisk Fakultet i et fireårigt adjunktur, med forskning i lægemiddelteknik. Her kan han fra sit kontor på syvende sal se ud over Østerbro og Nordvest-kvarteret. Men bortset fra udsigten er det danske islet ikke særlig udpræget på hans arbejdsplads. Hans forskergruppe består udover ham selv af en estlænder, en finne, en kineser, en islænding og en dansker.

Men selv om KU er blevet en international arbejdsplads, er der ikke specielt meget hjælp at hente for nyansatte udlændinge, i forhold til at få etableret sig i byen. Holger Grohganz husker sin ankomst til København som lettere kaotisk. Først og fremmest at blive kastet ned i en storby på et tidspunkt, hvor boligmarkedet nærmest var rødgloedende:

"Det var lidt forvirrende med de nye ting – at skulle finde et sted at bo og administrative ting

ælede skandinaver

Det er præget af medicinalindustriens massive tilstedeværelse på godt og ondt ...



(Foto: Signe Alvarez)

Holger Grohganz mærker tydeligt medicinalindustriens betydning for farma-forskningen i Danmark – på godt og ondt.

omkring cpr-nummer og den slags. Og der var ikke meget støtte at hente fra universitetets side. Der findes hjælp at hente for postdoc's og gæste-ph.d.'ere, men til nye fastansatte var der ikke rigtigt noget. Det kunne være en god hjælp, hvis KU for eksempel kunne være behjælpelig med at finde et sted at bo, bare for de første tre måneder”.

Massiv medicinalindustri

En ting, der markant gør sig gældende for farma-forskningen i Danmark i forhold til oplevelserne i Norge, er medicinalindustriens massive tilstedeværelse omkring forskningsprojekterne. I forhold til Norge er den danske medicinalindustri kolossal, og har stor betydning for en forsker i farmaci. Et samarbejde med en medicinalproducent åbner helt nye muligheder omkring finansiering og proportionering af et projekt, og det var fra starten noget, der lokkede

Grohganz i forhold til den danske forskningsverden. Personligt har han dog oplevet, at noget så banalt som personligt netværk er en udslagsgivende faktor, når der skal etableres samarbejder. Og her kan en udenlandsk adjunkt, der er fløjet ind fra den nordnorske ødemark, godt føle sig sat en smule tilbage.

”Efterhånden viste det sig, at det ikke var så nemt. Hvis du ikke i forvejen har kontakter, så er det ikke så nemt at få nye. Jeg kan se på mine danske adjunkt-kolleger, at de har et personligt netværk, de kan bruge til at skabe samarbejds- muligheder, fordi mange af deres gamle studie- kolleger i dag arbejder i industrien. Og her har vi udlændinge en ulempe”, fortæller Grohganz, der selv har ”arvet” en del af sine kontakter fra en tidligere chef.

Medicinalindustrien definerer forskningsfelter

Den tætte relation mellem forskning og medicinalproduktionen har sine åbenlyse fordele. Grohganz peger også på nogle problemstillinger. I forhold til Norge er industriens indflydelse helt tydelig, og det smitter også af på, hvilke emner, der forskes i.

”Der bliver mere og mere fokus på industri- samarbejdet, og det gør, at forskningen bliver lidt mere anvendelsesorienteret – noget, der kan føre til en produktion. Det er et udtalt ønske, at industrien er inde omkring ph.d.-stipendierne. Men selvom industrien kun bidrager med en tredjedel af stillingen, får de i princippet meget større indflydelse på projektet. Jeg synes, det er en fordel, at vi kan samarbejde med industrien. Men jeg synes også, det er en fare for at gå for meget i en retning, og vælger de emner, der er penge i. Det sker nogle gange på bekostning af det, vi er her for, nemlig at lave grundforskning og fri forskning”, siger han.

Den norske karrierestruktur bedre

Grohganz er begyndt sit fjerde og sidste år som adjunkt. Var han blevet i Norge, havde han kunnet skrive lektor på visitkortet. Her findes adjunkt-mellemstationen nemlig ikke. Og en gang imellem kan han godt tænke tilbage med en smule misundelse på den norske stillings- struktur og de studiekammerater, der nu sidder i faste stillinger.

”Adjunkt-stillingen er jo forbundet med en del usikkerhed, for man aner ikke, hvad der sker efter de fire år. En anden fordel ved det norske system er, at man som lektor har mulighed for at søge en personlig forfremmelse til professor. Den mulighed vil der ikke være her. Så længe vi har en professor i gruppen, er der ingen andre, der bliver professorer, så avancementsvejen er lukket”, siger Grohganz, men bemærker dog også, at det i det norske system er sværere at komme af med dårlige eller uproduktive forskere.

For hans eget vedkommende er han dog optimistisk omkring udsigten til en fast stilling, når adjunkturet udløber. Og ellers er han klar til igen at rykke teltplæne op og søge ud på de europæiske forsknings-marker.

lah

KU: Udfasning af små sprogfag

Tysk, fransk og spansk blev truet af ny budgetmodel, men protester fik modellen udsat i et år. Engelsk-professor Peter Harder er foruroliget over økonomitænkningen bag modellen

På KU ville humaniora-dekanen og fakultetsdirektøren indføre en budgetmodel, som betyder, at institutterne skal leve af deres egne taxameterindtægter (minus fradrag til rektor og fakultetet). Det betyder at sprogfagene skal kunne finansiere sig selv på samme lave taxameter som dansk og historie og forudsætter at dette vil kunne ske ved en effektivisering af studierne. Studielederen og de ansatte konstaterede imidlertid, at kun engelsk lige ville kunne klare sig på modellen, og at der i praksis er tale om en de fakto-lukning af nogle eller alle mellemstore sprogfag (tysk, fransk, spansk, italiensk) inden for en kortere årrække.

Ledelsen hævdede, at det kan hentes ind på forenklinger af studieordninger m.m. Men de ansatte svarede igen: Man har knoklet i årevis med at effektivisere studierne og forbedre gennemførelses-procenterne, og der er kun små gevinster at hente. Tanken om at reformere sig ud af budgetproblemet har ingen gang på jorden i praksis.

Protester udskød implementering

Sådan stod fronterne indtil slutningen af september, hvor parterne enedes -ifølge FORSKERforums kilder - om at udsætte implementeringen af budgetmodellen i et år, og at der i det år skal findes kompensationer, så de mindre sprogfag – ENGEROM-instituttet (*engelsk, germansk og romansk*) – får en økonomi, som fagene kan eksistere på, fx i form af en særlig pulje til betaling af sprogfagenes særlige 'knokle'-dimension eller et forhøjet taxameter. Men sprogfagene må så til gengæld lave reformer, der effektiviserer.

Udfasning gøres til sprogfagene eget problem

Engelsk-professor Peter Harder er taknemmelig for udsættelsen, men er foruroliget over processen:

"Det er en uanstændig situation. Politikerne, rektor og fakultetsledelsen laver såkaldt 'incitamentsstruktur' med rå økonomistyring, hvor der reelt ikke er ressourcer til at uddanne på andre sprogfag end engelsk. Men de er ikke så ærlige, at de siger det ligeud. De giver os derimod helt umulige vilkår og gav Sorteper til os ansatte: At sprogfagene udfases blev vores problem, når sprogfagene om et par år – helt forudsigeligt – må lukke ned, fordi der ikke er økonomi i dem.

Og vi protesterede, for med de betingelser, som blev stillet i udsigt, kan vi ikke stå inde for den kvalitet, som sprogfagene kræver", forklarer **engelsk-professor Peter Harder**.

Dekanen og fakultetsdirektøren førte kniven ved indførelse af en tonløs, teknokratiske økonomimodel: "De præsenterede en budgetmodel, hvor de foregav vilkår som 'hårde, men realistiske'. Dekanen erklærede, at sprogfagene ikke skal lukkes, for det er 'dekanen alene, som beslutter den slags'. Men at fremstille budgetvilkårene som realistiske var de rene feberfantasier. Studienævnsformanden konstaterede simpelt hen, at økonomien – selv i 'best-case' scenarier – slet ikke hang sammen", siger Harder. Systemet tog bare for givet, at vi skulle levere, uden at give os tilstrækkelige ressourcer. Vi skulle altså forvalte os selv ned i graven".

“ At sprogfagene udfases blev vores problem, når sprogfagene om et par år – helt forudsigeligt – må lukke ned, fordi der ikke er økonomi i dem

Peter Harder

Ingen konsekvensberegninger

I pressen var fronterne trukket hårdt op. De ansatte stillede spørgsmålet: "Skal vi stadig have sprogfag på universitetet?" (BERLINGSKE 13.9). Dekanen og instituttlederen svarede, at det skal man skam. Der er blot indført en budgetmodel, hvor det er "ledelsens samlede ønske at øge gennemsigtigheden og styrke incitamentsstrukturen". Og så henviste ledelsen til, at ENGEROM-instituttet (*engelsk, germansk og romansk*) kun vil tabe 7 mio. eller 15 pct. i forhold til de eksisterende betingelser. Og det tab vil i 2011 blive kompenseret ved en omfordeling ... (BERLINGSKE 19.9).

De ansatte replicerer, at ledelsen ikke havde foretaget reelle konsekvensberegninger for ENGEROM på budgetmodellen. Og kompensationer gjaldt kun som midlertidig 'overgangsordning' på kort sigt.

De ansatte protesterede til Rektor/Bestyrelsen over budgetmodellen og over, at fakultetsdirektøren ikke forholdt sig til de reelle problemer. Når han ikke lavede reelle konsekvensvurderinger. Når han underdrev konsekvenserne ved at påstå, at der 'kun' skal spares 15 pct., mens virkeligheden var 20-25 pct i

forhold til det undervisningsbudget, ENGEROM har at gøre godt med. Og når fakultetsdirektøren ikke forholdt sig til, at studienævnsformanden frasagde sig ansvaret for kvaliteten, hvis disse nedskæringer blev virkelighed.

McKinsey: Underfinansiering på 10.000

Ledelsens underliggende optimistiske udlægning om at sprogfagene – jf. 'incitamentsstrukturen' – kan effektiviseres i et omfang, som dækker hullet er fuldstændig illusorisk: "Der er gjort alle mulige indsatser, og ledelsen er i øvrigt ikke selv kommet op med nye forslag ..."

De ansatte henviser også til den systematiske underfinansiering, som blev påvist af McKinsey-rapporten, siger Peter Harder: "McKinsey viste groft sagt, at der var en underfinansiering på humaniora på 10.000 kr., hvor politikerne så delvis kompenserede det halve. Men den beregning tog ikke hensyn til de meromkostninger, som er på sprogfagene, fordi der her skal tages hensyn til færdighedsdimensionen (med mere tid til det rent sproglige end de øvrige fag), hvor de studerende skal bringe deres evne til at praktisere sproget på niveau med de akademiske krav der jo også stilles."

Den fremlagte budgetmodel – som nu er udsat og skal følges af kompensationer – ville være et brud med den traditionelle solidaritetsmodel, hvor fag med svagere økonomi blev indirekte støttet af de stærke. Og fagene blev spillet ud mod hinanden, for dekan og fakultetsledelsen kunne legitimere budgetmodellen med, at de stærke fag (i første omgang) støttede modellen: "Det er da klart, for de er jo også økonomisk pressede men undgår forringelser ...", konstaterer Harder tørt.

Markedsprincipper og 'incitamentsstrukturer'

Harder mener, at systemer som budgetmodellen er forudsigelig i kølvandet på den politiske styring af universiteterne, som følger af universitetsloven fra 2003:

"Politikerne dikterer de økonomiske betingelser og siger, at inden for disse rammer har universiteterne skam selvstyre til at disponere. Politikerne kræver også, at der styres efter NPM – New Public Management med indførelse af markedsprincipper i den offentlige forvaltning. Rektorer pålægger fakulteterne at styre efter samme 'incitamentsstrukturer'. Og nu pålægger



(Foto: Anne Tops-Lind)

Nedrivningen af den del af det gamle røde KU-Amager, de humanistiske fags hjemsted, har været i gang siden marts. Det, der for årtier siden blev opført som en midlertidig løsning, falder nu for at blive genopbygget som KUA2. Måske og måske ikke med små sprogfag ...

dekanen så de enkelte fagområder en 'incitamentsstruktur' hvor vi skal finansiere os selv. De skal være små selvkørende forretninger".

Men sådan kan man altså ikke køre et universitet, mener Harder:

"Et universitet har forpligtelser over for almenheden, fx at opretholde en bredde i studierne. Derfor skal man også tage fagligt stilling til, hvad det er for et universitet, man ønsker. Og her sker der en ansvarsforflygtigelse ved at gøre sagen til et spørgsmål om økonomi".

Politikernes ansvarsflugt - de må prioritere fagligt

"Dette er ikke en protest mod, at politikere prioriterer, for det må jeg acceptere som god samfundsborger. Det gør de ikke på dette punkt, tværtimod undviger de og universitetets ledelse at tage det ansvar – nemlig tage konkret stilling til, om man faktisk vil have og betale for at tysk og fransk og italiensk skal findes på KU. Det kan ikke være rigtigt, at fagene langsomt skal afvikles via en budgetmodels 'incitamentsstruktur'", siger han og henviser igen til McKinsey rapportens afsnit om systematisk underfinansiering, som burde være et problem for politikere:

"Politikere taler om forskning i verdensklasse og om et dansk universitet i Europas top-10. Her er hele fokus på forskning og ranking og citationer. Men samfundsnymten heraf er pebernødder i forhold til den virkelige

samfundsgevinst ved universiteterne, og det er uddannelsernes kandidat-produktion".

Harder mener, at politikere må lade være med at stå mellem to stole: "Hvis samfundet anerkender behovet for at have sprogkandidater af høj kvalitet, men bare ikke vil give flere penge ud på det, kan de skære ned på optaget og til gengæld give højere taxameter for hver student. Vores forslag er ikke, at der partout skal gives masser af penge ud på sprogstuderende – pointen er at uddannelserne må tilbyde ordentlig uddannelse til så mange, som politikere nu synes, der er råd til".



Et universitet har forpligtelser over for almenheden, fx at opretholde en bredde i studierne. Derfor skal man også tage fagligt stilling til, hvad det er for et universitet, man ønsker. Og her sker der en ansvarsforflygtigelse ved at gøre sagen til et spørgsmål om økonomi

Peter Harder

Prøvesag med djøf-logik

Harder er taknemmelig over, at de fakto-lukning blev afværget, men ser konflikten som en systemfejl:

"Konflikten om budgetmodellen er en prøvesag på en styringslogik, som ligger i universitetslovens topstyring. Nu er denne sag

udsat, men der vil komme lignende sager, hvor økonomiske hensyn direkte eller indirekte vil diktere de faglige prioriteringer på det offentlige universitet. Nu, hvor økonomien går nedad, kommer konflikten mellem de politisk/faglige idealer og ressourcer for alvor i spil. Når vi ser hen mod den bevillingsmangel som tegner sig med finansloven og globaliseringsmidler, så er fristelsen til at sende Sorteper videre kolossal – og det kommer andre fagområder også til at mærke", spår han.

"Hele styringslogikken er en teknokratisk djøf-tænkning, hvor prioriteringer legitimeres som uafvendelige konsekvenser af økonomi. Universiteternes forvaltninger er vokset – på KU-humaniora viste en opgørelse at der i en treårsperiode frem til marts 2010 er ansat 140 i administrative stillinger imod kun 103 i videnskabelige stillinger. Det betyder, at flere og flere beslutninger og prioriteringer tages af folk, som ikke interesserer sig eller har øje for, hvad der er et universitets mål og mening. Man burde alvorligt overveje, om der sidder for mange djøf'ere i forvaltningen! Det har betydet et kulturskifte, hvor ændringer (hvad enten de er nødvendige eller ej) i første række dikteres af økonomi og planlægning og kontrolmekanikker osv. - og hvor det faglige kommer i anden række".

Ti procent af kommunikationen går tabt, når danske undervisere skifter til engelsk.

Så markant er udmeldingen i en forskningsrapport om internationaliseringen i dansk universitetsundervisning. Det er lektor ved ASB-AU i Århus **Hanne Tange**, der står bag undersøgelsen, som bygger på interview med en lang række universitetsundervisere i hele landet. Og hun får sat ord og kategorier på nogle af de formodninger og kritikpunkter, der længe har floreret i diskussionen om engelsk som undervisningsprog, og som lidt groft kan sammenfattes med et enkelt udsagn: Det er bare ikke lige så godt.

Fremmedsproget fører til manglende overskud

"Underviserne beretter om 'stemningen'. Flere siger, at det er sjovere at undervise på dansk, dialogen er sjovere. Et eksempel kom fra en underviser, der fandt ud af, at alle studerende på holdet var danske. Så indførte de den praksis, at undervisningen fortsat skulle være på engelsk, men at den efterfølgende diskussion godt måtte være på dansk. Og aldrig havde diskussionen været så livlig", fortæller Hanne Tange.

Problemstillingen er to-vejs. De studerende har mindst lige så svært ved at forstå det engelske sprog, som underviserne har ved at tale det. Og det kommer også til udtryk, når der skal stilles spørgsmål og føres diskussioner om emnet:

"Det er mange, som oplever, at det er sværere at få studerende på et internationalt hold til at

sige noget. Det kan være fordi, de studerende har så svært ved at fordøje det sproglige, at de ikke har overskud til at stille spørgsmål. Så kommer spørgsmålene typisk i pausen i stedet for, at de studerende spørger på dansk. Nogle steder oplever man, at det særligt er visse typer af studerende, der bliver mere tavse. Der er altid en barriere i at skulle tale og stille spørgsmål i en forsamling, og den bliver så endnu større, når sproget er engelsk i stedet for hverdagssproget".



Testen på, om man behersker et fremmedsprog, er, om man kan fortælle en vittighed på sproget. Det er faktisk de færreste, der kan det.

Hanne Tange

Test din sprogfærdighed

For underviserne er problemet ikke så meget mangler i det faglige ordforråd. Tværtimod er det hverdags sproget, der forsvinder ud af undervisningen. Ifølge Hanne Tange bliver kommunikationen typisk mere faglig, formel og envejs, og eksemplerne forsvinder.

"Testen på, om man behersker er et fremmedsprog, er, om man kan fortælle en vittighed på sproget. Det er faktisk de færreste, der kan det", siger hun.

Hanne Tange pointerer dog, at hun blandt de mange undervisere, hun har interviewet, ikke har mødt en eneste, der er modstander af engelsksproget undervisning. Og det er hun

heller ikke selv. Hun både forsker og underviser i interkulturel kommunikation, hvor der traditionelt sidder mange udlændinge i klassen, og her der et lige så naturligt som nødvendigt at undervise på engelsk.

Ikke fortaler for mindre engelsk

Hun vil således heller ikke gøre sig til fortaler for mindre engelsksproget undervisning. Men hun mener, internationaliseringen skal ske med omtanke og ikke bevidstløst på fagområder, hvor det ikke giver mening.

"Jeg har et hold, hvor kun fire af det studerende er danskere, resten kommer fra andre lande, så det giver mening. Det vil det selvfølgelig også gøre i antropologi og international business. Men er der steder, hvor det ikke giver mening? Det er noget, universiteter og fag må overveje", siger hun.

En vigtig faktor for de undervisere, Hanne Tange har interviewet, er forberedelsestiden. Mange oplever, at det kræver ekstra forberedelsestid at afholde undervisningen på engelsk. Og hvis den præmis bliver accepteret fra studieleddens side, giver det en mere positiv tilgang til den engelsksprogede undervisning.

"Har man den anerkendelse i systemet, får man glattere undervisere. Nogle får en times ekstra forberedelse til et kursus, men det er et fåtal. En anden ting, man kan gøre, er at sikre, at undervisningen kører mindst to gange, så man får bedre udnyttelse af forberedelsestiden", siger hun.

KU-Life dumpe

Undervisernes engelsk testes, m

Det sted i landet, hvor der formentlig har været størst fokus på engelsk som undervisningsprog, er Det Biovidenskabelige Fakultet (Life) på KU. Her har man erkendt, at gode engelsk-kundskaber ikke kan tages for givet blandt alle universitetsundervisere, og derfor er man nu i gang med et program, der systematisk skal teste og støtte alle hoved-underviseres engelsk.

"De bliver alle bedømt i en undervisnings-situation og får en karakter på en skala fra 1 til 5. 3 er bestået, og får man mindre end det, vil man ikke blive brugt til undervisning på engelsk. Så underviser man i stedet på bachelor-delen, hvor det stadig primært foregår på dansk, eller også

sættes der ind med massiv sprogundervisning," fortæller **Grete Bertelsen**, fakultetets prodekan for undervisning.

Hun pointerer, at dumpeprocenten er meget lav – under fem procent. Alle undervisere får, uanset om de er bestået eller ej, en vejledning til, hvordan de kan forbedre sig, og de bliver tilbudt kurser og mulighed for at få en coach tilknyttet.

Globale krav

Grete Bertelsen erkender, at der kan gå nuancer tabt i formidlingen, men at der skulle ske en faglig forringelse, der i sidste ende fører til dårligere kandidater, går hun ikke med til.

"Selvom der går nuancer tabt, så mener jeg, at vores studerende får så mange andre ting med – vi uddanner til et globalt marked, og vi har mulighed for at trække internationale forskere og undervisere til. Det skulle som helhed give en bedre undervisning. Og så vænner de sig til en interkulturel arbejdsplads, som også vil være den virkelighed, de møder, hvis de skal ud og have arbejde i virksomheder som for eksempel Novozymes", siger Grete Bertelsen.

Til påstanden om at undervisningen i sig selv skulle være mindre spændende, peger hun på, at den engelsksprogede undervisning har fuld opbakning hos de studerende.

Translation ...

ren, eksempler og diskussionslysten, konstaterer ny forskningsrapport



Det engelske sprog gør sit indtog på KU-LIFE - den tidligere Landbohøjskole (maipuleret foto)

r dårlig engelsk

men under hver tyvende dumper

Problem: Udenlandske studerende vant til envejskommunikation

Men samtidig bekræfter hun, at der udover det rent sproglige er flere udfordringer i det at have internationale hold: "Vi har erfaret, at man må hjælpe undervisere i forhold til at undervise studerende fra hele verden med vidt forskellig baggrund. Hvis du for eksempel har en italiensk studerende, så er de måske mere vant til envejskommunikation, hvor danskere er opvokset med dialog-orienteret undervisning, eller måske kender de ikke til bøgskove. Derfor har vi et tilbud til lærerne om undervisning i det interkulturelle klasserum".

CBS: Sprogpolitik men uden certificering af undervisere

Stort set de samme meldinger kommer fra **Jan Molin**, prorektor for undervisning på CBS, som også er et sted, hvor man sprogligt forsøger at skærpe den internationale profil. Han medgiver også, at ting bliver "lost in translation" både for undervisere og studerende. Men også han peger på et større samlet udbytte gennem den interkulturelle skoling.

"De studerende får en forståelse for de sproglige betingelser, virksomheder står med i en international kontekst. Og så er det en nødvendig forberedelse til et udlandsophold og

Hendes primære opråb til universiteterne er dog, at man tager udfordringen alvorligt, nemlig den der ligger i at have engelsk som undervisningssprog.

Hvordan skabes kompetence-udvikling?

"Der skal selvfølgelig skabes en kompetenceudvikling. Spørgsmålet er hvordan. Skal man for eksempel teste og så frasortere dem, der ikke er gode nok? Og skal tiden til engelskundervisning tages fra forskningstiden, som nogle har oplevet det?"

Tange henviser til en ordning, der allerede findes nogle steder, hvor forskere kan få sprogstøtte omkring engelske tekster i forskningen og ved ansøgninger. Det så hun gerne udbredt i højere grad og med undervisningen inkluderet:

"Og jeg mener også, det skal ske på studenter-siden. Hvorfor har man ingen støtteenheder at sende studenterne hen, når det engelske ikke er godt nok? Vi er nødt til at give dem mulighed for at udvikle deres sprog".

lah

et videre uddannelsesforløb".

CBS er ikke lige så langt fremme omkring den sproglige support, som KU-Life. Men det skal man være.

"Jeg vil være den første til at medgive, at vi skal være bedre til at klæde både studerende og lærere på. Vi har en sprogpolitik, der bare venter på at blive realiseret – herunder et sprogcenter om et par år, der kan gå ud og supervisere undervisere", fortæller Jan Molin. men han forestiller sig ikke indførelse af en egentlig test og certificering af undervisere.

lah

Kun hver 20. ekspert er kvinde

Hver ottende journalistiske kilde er en mandlig ekspert – kun hver tyvende er en kvinde. Dermed tegner medierne et billede af, at kvinder har mindst ekspertise, når det gælder faglig viden og analyse.

Sådan lyder en indigneret konklusion på en ny rapport om kvinders repræsentation i nyhedsbilledet i Danmark. Det er en analyse af, hvilke nyheder – og hvilke køn – der blev præsenteret på en bestemt dag (tirsdag d. 10. nov 2009) i Danmark og i andre dele af verden.

Det er mænd, som taler på vegne af det professionelle Danmark, typisk direktører, ledere og formænd, der træder frem som autoritet som beslutningstager og ekspertkilde. 70 pct. af disse personer er mænd: "Mænd er således overrepræsenteret på profilposter såvel i virksomheder og offentlige instanser som i nyhedsmedierne".

Rapporten konstaterer, at eksperter udgør mere end hver sjette kilde i nyhedsmedierne, og udgør en hyppig repræsentation af de højtuddannede danskere: "Ekspertkilder er særligt interessante, fordi de er udvalgt af journalisten til at repræsentere en bestemt faglig viden og autoritet i kraft af uddannelse, erhvervs erfaring eller titel. De bidrager dermed med kontekst og perspektiver, analyse og fortolkning af den aktuelle historie som en kilde med troværdigheds-pondus".

Mænd optræder som ekspert eller kommentator knap tre gange så meget som kvinder, konstaterer statistikken. Men det afspejler også kønsfordelingen i "akademiske positioner" på universiteterne. Kun 26 pct. af forskerne er kvinder, og 33 pct. af alle ekspertkilder er mænd beskæftiget som akademikere, undervisere eller pædagoger; 8 pct. er kvinder. Der er godt nok flere kvinder ansat i folkeskoler eller pædagoger, men herfra hentes der altså sjældnere ekspertcitater, fortæller rapporten.

En nærliggende konklusion på nyhedsbilledet er, at medierne "cementerer samfundets køns-skævheder frem for at udfordre og ændre dem".

I rapportens perspektivering stilles spørgsmålet – med underteksten at kvinder er halvdelen af befolkningen – om redaktionerne "proaktivt" bør være mere opsøgende over for kvindelige kilder for at fremme ligestillingen i nyhedsmedierne. Hvordan kvinde-interviews skal gå tæt på samfundsmagten og –politikken, når kvinder ikke sidder på magt-positioner, fremgår ikke af perspektiveringen.

Kvinder skal også medietrænes, og der skal laves kurser for medierne, så disse får "redskaber", som kan mindske kønsforskellen i mediepræsentationen. Og KVINFO har netop skruet et medietræningskursus sammen til formålet.

"Who makes the news"
(Global media Monitoring 2010, GMMP)

LÆSERBREV

Uklar enquete med misvisende konklusion

I sidste nummer af Forskerforum 237 blev resultaterne af Information og Forskerforums enquete august 2010 fremlagt og analyseret. Der er mindst to problemer i det her, som nok vil afholde mig fra at deltage næste gang:

1) Til følgende påstand "De studerendes færdigheder til at indtræde i et job efter endt studium er generelt blevet ringere i det seneste tiår." svarer 36 % *uenig* og 9 % svarer *enig* (side 23), dvs. 45 % afviser, at påstanden er 'sand'. Dette bliver på forsiden af Forskerforum til følgende headline:

"Uni-lærere: Kandidater mere jobklare" og i brødteksten hedder det: "Hver anden universitetslærer vurderer, at kandidaters færdigheder til at indtræde i et job efter studiet er blevet bedre i det seneste tiår." (side 1).

Denne konklusion forekommer mig at være aldeles misvisende al den stund, at de adspurgte kunne have ment, at de studerende var LIGE så gode i dag som de har været de seneste ti år. Det var i hvert fald min holdning: situationen er hverken blevet ringere eller bedre. I så fald

SVAR:

Enqueten var ikke den store videnskab og gør sig heller ikke ud for at være det. Den var et rask tjek blandt uni-lærere for at få en indikation på, hvordan situationen opleves. Og redaktionen er ikke i tvivl om, at de indmeldinger, som indkom, faktisk afspejler lærernes subjektive oplevelse og holdninger. I den forstand gav den nogle tankevækkende svar, som var værd at offentliggøre.

Enqueten var imidlertid ikke teknisk fejlfri. Jeg må give dig ret i – for fortolkningen var min – at den journalistiske bearbejdning af jobklar-spørgsmålet var en overfortolkning. Men det er altså forkert, at fortolkningen var skrevet på forhånd, for redaktionen blev faktisk overrasket over denne besvarelse – ligesom vi blev overraskede over andre.

Helt frivilligt skal redaktionen nævne et andet eksempel på en teknisk lapsus, som læsere har påtalt til spørgsmålet: "Som universitetslærer oplever du et vist pres for, at de studerende helst

må man nødvendigvis erklære sig uenig med påstanden. At situationen skulle være blevet bedre har jeg slet ikke forholdt mig til. Desværre får man fornemmelsen af, at der skal strikkes en historie sammen UANSET de faktiske svar.

2) Det næste har med selve spørgeskemaets design at gøre. Hvilken nytte har et spørgeskema, der opererer med fem vurderingskriterier, når de yderste to i samtlige analyser og konklusioner alligevel slås sammen til en?

Overalt slår man nemlig "meget (u)enig" og "(u)enig" sammen til en vurderingskategori. Hvorfor ikke bare lave et skema, der har tre valgmuligheder, når der de facto efterfølgende ikke skelnes mellem fem niveauer alligevel? Altså *enig*, *ved ikke* og *uenig* burde være nok. At opfordre folk til at vælge mellem fem når kun tre reelt bruges, er at spille den adspurgtes tid.

Mon man rådfører sig med en statistiker inden en enquete iværksættes og efterfølgende, når denne analyseres?

Lektor Uwe Kjær Nissen, *Sprog og Kommunikation, SDU*

skal bestå eksamen, og det betyder, at op mod 10 pct. består, selv om de ikke lever op til studiets kvalitetskrav". I den måde spørgsmålet er stillet på ligger der er flere spørgsmål i et og dermed flertydighed i fortolkningen. For hvad skal man svare, hvis man faktisk oplever et vist pres *uden* at give efter for det?

Hvad angår din anden indsigelse om svarkategorier er vi ikke enige. Journalistisk er der ikke plads til at fundere over sondringen "meget enig" eller "enig". Af fremstillingsmæssige grunde slås disse kategorier sammen. De særligt interesserede kan så nærlæse svarfordelingen, offentliggjort i bladet.

Tilbage står selvkritisk, at det nok gik lidt for hurtigt med at udforme og bearbejde enqueten. Og det har redaktionen da lært af.

Jørgen Øllgaard, *redaktionsleder*

OK-krav: Stop misbrug af ubetalt overarbejde

Af DM-formand **INGRID STAGE** og lektor **SUNE AUKEN**

Der er langt om længe ved at komme lidt fokus på de vanvittige merarbejds-pukler, de danske universitetsansatte skal leve med. "50 ansatte på ét enkelt institut på Københavns Universitet har oparbejdet 30.000 overarbejdstimer – og de har hverken ret til løn eller afspadsering" kunne man den 1. september læse på forsiden af *Information* – og historien ramte Ritzau, radioen og DRs og TV2s hjemmesider.

Men en nyhed er det dårligt nok, for skønt tallet er chokerende, er der intet overraskende i det. Universiteterne er notorisk utilbøjelige til at registrere deres ansattes reelle arbejde, fordi alle ved, at mængden af ubetalt overarbejde på de danske universiteter er monstrøs. Universiteterne er endnu mindre tilbøjelige til at tage konsekvensen af deres ansattes meget store overarbejde.

Og det er ikke så underligt:

Undersøgelser har vist, at de universitetsansatte i gennemsnit arbejder 47, ikke 37 timer om ugen, så det er ualmindelig behagelig for universiteternes ledelser, at denne indsats hverken registreres på en bindende måde eller kan kræves godtgjort fra de ansattes side.

Lægger man dertil, at ledelsens magt på de danske universiteter er uindskrænket, og at den derfor juridisk set ubesværet kan beordre de ansatte på overarbejde, også selvom disse ansatte i forvejen har overarbejdet, er det ikke svært at se, hvordan de store overarbejds-pukler bliver til, og hvem der har fordel af manglen på regulering. Det er heller ikke svært at se, hvor de mange stress-sammenbrud kommer fra.

Det er på høje tid, at dette misbrug hører op. De danske universiteter bliver ikke bedre af, at forskning og undervisning udføres af udslidte medarbejdere, alle fine personalepolitiske principper går op i røg, og enhver bestræbelse på at gøre de danske universiteter til attraktive arbejdspladser forsvinder i den blå luft.

Forskere er sikkert specielle mennesker, men er de så specielle, at de ikke skal have grundlæggende medarbejderrettigheder?

Finansministeriet har hidtil totalt og rutinemæssigt afvist ethvert krav om adgang til at indgå bindende lokalaftaler om de universitetsansattes arbejdstid. Argumentet har meningsløst lydt, at en universitetsansats arbejde ikke er kontrollerbart og desuden umuligt

FAGLIG KOMMENTAR



at måle. Men hvorfor dog? En universitetsansat har en fuldtidstilling normeret til 1640 timer om året, som fordeles på undervisning, forskning, formidling og administration. Der er ingen fast fordeling af opgaverne, men en typisk fordeling, aftalt mellem medarbejderrepræsentanter og ledelse, kunne være 50% til undervisning, dvs. 820 timer, og 10%, dvs. 164 timer til administration, og de resterende 40%, dvs. 656 timer til forskning. Og på baggrund af den overordnede fordeling og normsætning kan den enkelte universitetslærers arbejdsår aftales og tilrettelægges.

Skulle en ansat på *baggrund af interesse, eller fordi han føler et kald*, selv arbejde videre, forberede sin undervisning ekstra godt, være ekstra aktiv med formidling og fordybe sig i forskningen i flere timer end de aftalte, er det til gavn og glæde for universitetet og dets ledelse. Men det berettiger ikke ledelsen til vedblivende at skemalægge de ansattes fritid og ikke kompensere dem for det.



Det er svært at frigøre sig fra mistanken om, at det er så svært at få bindende aftaler med universiteternes ledelser, fordi den rådende uklarhed er til fordel for dem og for finansministeriet. Når der ingen regler er, bestemmer den stærkeste, og det vil altid være lederen

Pålægges en universitetsansat arbejde ud over det aftalte, er det *merarbejde*. Og det skal afspadses eller udbetales, ganske som det gør sig gældende på alle andre arbejdspladser. Men

lige præcis her går det galt. For ledelserne kan omkostningsfrit undlade at overholde aftalerne med det finansministerielle argument, at en universitetslærers arbejde ikke er måleligt. Et stadig mere absurd og modsætningsfuldt argument set i lyset af det utøjelige bureaukratiske monster, som de politiske krav om evalueringer, resultatkontrakter, publiceringsregler, minutiøse registreringer og kvalitetsmålinger har fostret på universiteterne.

Det er svært at frigøre sig fra mistanken om, at det er så svært at få bindende aftaler med universiteternes ledelser, fordi den rådende uklarhed er til fordel for dem og for finansministeriet. Når der ingen regler er, bestemmer den stærkeste, og det vil altid være lederen.

AC-overenskomsten fra 2008 indeholder en bestemmelse om, at der lokalt kan indgås frivillige aftaler om såkaldt *plustid*, dvs. op til 5 timers ekstra ugentlig arbejdstid, *lønnen naturligvis*. Sådanne aftaler findes ikke på et eneste universitet, fordi ledelserne ikke ønsker dem. Klart nok: De får jo allerede den dobbelte *plustid* gratis.

Ledelsernes glæde ved gratis arbejde demonstrerede sig, da formanden for universitetsrektorerne, Jens Oddershede fra SDU, forelagt merarbejdet sagde, at han opfattede det "som et tegn på, at man har et arbejde, man synes om og lægger nogle ekstra timer i". Det merarbejde, ledelsen selv har pålagt de ansatte, blev gjort til noget, de ansatte har påtaget sig af lyst. Det kan man da kalde at spekulere i sine undergivnes gode arbejdsmoral.

Hvis mistanken om spekulation i ubetalt merarbejde er rigtig, er der fra ledelsens side tale om tyveri ved højlys dag. Og det, som er blevet stjålet, er de ansattes liv. Hvis mistanken er forkert, kan ledelsen meget hurtigt bevise det ved at indgå aftaler om afspadsning af merarbejdet og ved sammen med os højlydt at kræve adgang til at indgå bindende lokalaftaler om opgørelse af arbejdstiden og betaling for pålagt eller aftalt merarbejde. Vi venter i spænding.

Forhandlingerne om fornyelse af AC-overenskomsten står for døren. Vores hovedkrav er ordnede arbejdstidsforhold? Hvem er bange for det?

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



Tillykke – og tak for tæsk

Var det som privat gestus eller på universitetets vegne, at KU-rector Ralf Hemmingsen holdt hyldesttale til eks-minister Sander?

(Foto: Jeppe Bøje Nielsen/Scampix)

Der findes ikke fotos af rector Hemmingsens optræden, så her er foto af fødselslaren med eks-fodboldspiller Harald Nielsen og eks-statsminister Anders Fogh Rasmussen

Den store engelske sværvægtsbokser Frank Bruno nåede at gå i ringen to gange mod den amerikanske hard-hitter Mike Tyson. Begge gange fik han læsterlige klø og kampene måtte stoppes før tid. Efter den anden kamp – det var vist i 1995 – kunne man på det efterfølgende pressemøde opleve en forslået Frank Bruno sidde og rose sin modstander, som altså netop havde slået ham halvt fordærvet, til skyerne som en fremragende bokser og dybt respektabel person.

Se, det er hvad briterne kalder *'true sportsmanship'*. Man tager sine tæsk, og bagefter siger man tak. Og det må netop have været i den groggy tilstand, at rector Ralf Hemmingsen må have været i, da han den 27. august deltog i fejringen af eks-minister Helge Sanders 60 års fødselsdag ved en reception på Christiansborg.

Med sportsfolk og politikere til reception

Selvom der længe stod noget med 'forskning' på Sanders visitkort, så er Sanders eftermæle nok størst i det sportslige. Nok regnes han triumferende i Regeringen som Universitetslovens store fader. Men ude i de små hjem husker man nok

mere hans bedrifter som fodboldprofessionalismens og 6-dagsløbenes idemand.

Det var da også sportsnavne som Harald Nielsen, Preben Elkjær, Sepp Piontek og Verner Blaudzun, der lyste op ved receptionen i Samtaleværrelset på Christiansborg.

Og så var der selvfølgelig en masse politikere med eks-statsminister Fogh og Pia Kjærsgaard i spidsen. Samt Venstres pengemand Fritz Schuur.

Blandt de menige ansatte på universiteterne huskes Sander imidlertid ikke for noget godt. Det var ham, der centraliserede ledelsen, liberaliserede økonomien og fratog den akademiske verden indflydelse. Ikke overraskende derfor, at hyldesoptoget fra universiteterne var begrænset. En repræsentant for de kloge hoveder var der altså til stede, nemlig KU's førstemand Ralf Hemmingsen.

Rektor holdt hyldest-tale

Rektor Hemmingsens tilstedeværelsen måtte høre til kategorien 'sportsmanship', for han har ved gentagne lejligheder klaget over den systematiske beskæring af basismidlerne. Senest

klagede han i eftersommeren over, at der nu igen truer med fyring af hundredevis af forskerstillinger på KU.

Ikke desto mindre troppede han op i jakke og slips for at fejre den mand, der har haft det primære ansvar for udviklingen – ja, han gik sågar på talerstolen og hyldede fødselaren:

"Du har en vis subtil elegance," lød det fra Hemmingsen, hvis tale dog antydningvis kom ind på, at han og Sander til tider kunne have forskellige fortolkninger af tal.

Men over for FORSKERforums sladder-reporter ønsker Ralf Hemmingsen ikke at uddybe, om han deltog og optrådte som privatperson eller i sin egenskab af rector? Og om hvorfor han ligefrem holdt en tale?

Det vil rector ikke svare på. I stedet udtaler hans spindoktor, **KU-kommunikationschef Jasper Steen Winkel**, på rectors vegne, at det private og rektortitlen dårligt kan skilles ad – og at ministeren deltog, fordi han var inviteret ...

Groggy eller ej.