



Her modtager sundheds-dekan Ulla Wewer en fiktiv check på 885 mio. kr. fra Novo-fondens bestyrelsesformand Ulf Johansson

Novo: Firma-goodwill eller fødekæde?

Novo-fonden har ikke givet KU en donation på 885 mio. kr. betingelsesløst og med altruistiske begrundelser i at styrke forskningen i livsstilssygdomme hos befolkningen. Firmagoodwill er det skjulte motiv bag donationen:

”Det her er ingen gave. Det er en salgsfremmende aktivitet i pæn indpakning,” vurderer **journalist og cand.scient.pol. Nina Vinter Andersen**, der i en årrække har researchet og skrevet om medicinal-industrien.

Nej, svarer **Novo-fondens direktør Birgitte Nauntofte**. Det primære motiv er at sikre fødekæden af forskere inden for forskningen i metabolisme: ”Men alt hvad vi gør i Novo Nordisk Fonden skal naturligvis have et godt omdømme, det er klart. Tanken er at styrke forskningen, fordi vi i Danmark har brug for det. At det så har en positiv effekt på forskere syn på Novo virksomhederne, er jeg da glad for, men det er ikke motiveringen, der ligger bag bevillingen.”

Hemmelig 'kontrakt'

Både KU og Novo benægter, at Novo 'køber sig ind på KU'. Og det er ikke en forudsætning, at **Novo-forskeren og vice-direktøren Oluf Borbye Pedersen** skal ansættes som forskningsleder på centret. KUs ledelse henholder sig til, at betingelserne først skal forhandles.

Men foreløbig er 'kontrakten' mellem parterne hemmelig. KU har ikke inden redaktionens deadline

villet ud med aftale-grundlaget. FORSKERforum har forgæves (7. april) bedt om aktindsigt i den ansøgning, som KU sendte til Novo-fonden, og som fonden altså bevilgede penge til.

FORSKERforum har heller ikke fået aktindsigt i den samlede finansiering, dvs. om oplysninger om i hvilket omfang, at KU binder millioner i projektet i form af direkte eller indirekte medfinansiering af centret (bygninger, apparatur, drift el.lign.)?

Novo vil kontrollere centrets forbrug

Pengene - de 885 millioner kroner - kommer dog ikke til udbetaling på en gang. Der bliver tale om løbende udbetalinger af varierende størrelse, forklarer Novo-fondens direktør Birgitte Nauntofte:

”Fonden skal have et budget hvert år, så vi kan se, hvor meget, centeret skal have udbetalt. Dekanen, direktøren og jeg holder så desuden et møde for eksempel hver tredje måned, hvor vi diskuterer budgettet, og jeg hører, hvordan det går.”

Så Novo skal godkende, hvordan pengene bliver brugt?

”De forskningsmæssige prioriteringer bliver besluttet af de fem videnskabelige ledere. Men fonden vil jo følge med og se, om centeret forfølger den forskningslinje, der er beskrevet i ansøgningen. Det er da klart.”

Se side 4 ...

lah/jø

KUs prorektor 3
Skal der ansættes en prorektor til en mio. kr. når der fyres andre steder?

Tilsynsrapport om DTU 7
- afladede kritik ved at tage det konkrete ud og generalisere rapport. Hvad er ministeriets tilsyn så værd?

Pop-stars for forskere 8
Reportage fra dyst mellem unge forskertalenter

Fyret: Farvel og ... 10
Lektor Søren Nors Nielsen var en af dem som blev prikket fra KU. INTERVIEW

AU: Rektoratet styrer 12-13
Proces med reduktion af 9 fakulteter til 4-5 er en topstyret proces

Forskerens angst for deadline 14
Der er flere tricks til at styre deadline. Og måske kan forskere lære noget af journalister

Gråt guld eller nedslidning 16
Hvad handler al den debat om efterlønnen egentlig om. Ikke om akademikere, men om rettigheder for nedslidte arbejdsmænd og sosu'er

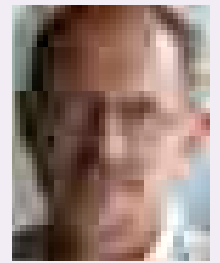
Høje arbejdstider 21
International oversigt: Mens samfundsnormalarbejdstider er 35-40 timer, så arbejder universitetslærere 47-51 timer

Norge: Ytringsfrihed eller chikane 24
Kendt historieprofessor fyret og det førte til debat om Akademias frihedsrammer

'Universities are not business' 26
Bureaukraternes magt over de universiteternes akademiske aktiviteter vokser. ESSAY

Uproduktivt opkog 30
- lod anmelders dom over bog. Nu skal tidsskrifts-redaktøren så i retten, anklaget for at anmeldelsen kan skade forfatterens karriere

“Det luner selvfølgelig, men er en ringe trøst i praksis, at internationale kolleger har mødt oplysningen om min fyring med måben og forundring
Lektor Søren Nors Nielsen



En attraktiv universitetskarriere?

Regeringens mål er at de danske universiteter skal være i verdensklasse. Vi skal inden for få år have mindst et universitet blandt de 10 bedste i verden, siger statsministeren.

Et universitet er ikke bygningerne eller administrationen; kernen i et universitet er forskerne og studenterne. Så for at nå regeringens mål skal vi have forskere og studenter i verdensklasse. Man skal kunne tiltrække de bedste forskere/undervisere. Man skal være attraktiv.

Men er det tiltrækkende at blive universitetslærer i Danmark?

Der er sket store forandringer for universiteterne i de seneste år, så lad os sætte nutiden lidt i perspektiv ved at tænke tilbage i tiden. Da jeg startede på min ansættelse på naturvidenskab for mere end 35 år siden var universitetsdemokratiet stadig relativt nyt. Et institutråd tog de vigtigste beslutninger om den daglige drift og lærerkollegiet lagde i fællesskab undervisningsplaner, den enkeltes forskningsfrihed var urørlig og forskningsprioriteringen bestod i det faglige indhold og rækkefølgen af nye stillinger, som blev afgjort i kollegiale udvalg. Der var nok basismidler til at man kunne udføre sin forskning uden at skulle konkurrere om pengene; kun hvis man havde brug for et større instrument søgte man eksterne bevillinger. Datidens undersøgelser viste at danske universiteter klarede sig godt internationalt både kvalitativt og kvantitativt: få lande fik så mange publikationer ud af deres universitetsbevillinger. På mange punkter var forholdene på de danske universiteter bedre end i udlandet og forskerne var relativt tilfredse, selv om man arbejdede 45-50 timer om ugen. Det var relativt let at rekruttere både hjemmefra og fra udlandet.

Hvordan er forholdene så i dag?

Vi arbejder stadig mellem 40 og 50 timer

om ugen, men mange forskere rammes af stress formentlig på grund af kombinationen af stigende arbejdspress og en følelse af manglende indflydelse på eget arbejde. Det kollegiale system er erstattet af et vertikalt ledelsessystem, hvor den enkelte forskers indflydelse på undervisnings- og forskningsstrategi er meget indirekte - hvis den overhovedet findes. Der er ingen eller næsten ingen basismidler til forskning; der skal søges forskningsmidler fra eksterne kilder i en konkurrence hvor succesraten er meget lav.

“At man skal finde penge til at betale sin egen stilling, gør i de mest ekstreme tilfælde universitetet til et ”forskerhotel”, hvor dem der får lov at bo der, er dem, der kan hente finansiering ude på markedet

Konkurrencen betyder at der hovedsagelig gives penge til mainstream forskning, hvilket betyder dels at det er meget vanskeligt at få penge til nye utraditionelle emner og dels at det er vanskeligt at opretholde et længerevarende projekt, da mainstream forskning jo hurtigt skifter emne. I mange tilfælde skal der argumenteres for at projektet på kort sigt vil have meget stor samfundsmæssig betydning. At generere ny viden er ikke længere nok i sig selv.

En særligt uheldig konsekvens af den øgede konkurrence er, at det er meget svært for unge forskere at etablere sig som selv-

stændige forskere: hvis der ikke er en professor og en større forskergruppe på ansøgningen har den meget små chancer for at få penge i konkurrencen. Der er afslag til fem ud af seks (forskningsråds-) ansøgninger.

De danske universiteter er under økonomisk pres, hvilket betyder at der i de fleste tilfælde ikke er luft i økonomien til at en nyansat forsker kan opbygge en forskningsgruppe, med mindre vedkommende kan skaffe en ekstra stor ekstern bevilling, og i så tilfælde vil det betyde midlertidige stillinger. At man skal finde penge til at betale sin egen stilling, gør i de mest ekstreme tilfælde universitetet til et ”forskerhotel”, hvor dem der får lov at bo der, er dem, der kan hente finansiering ude på markedet (se FORSKERforum 232).

Det lyder ikke attraktivt, og når dertil lægges på lønniveauet på danske universiteter er meget lavt, især i internationale sammenhænge, så er det slet ikke attraktivt at søge ind på et dansk universitet.

Metoden der skal til for at gøre universiteterne attraktive nationalt og internationalt er meget simpel:

1) Genopretning af den kollegiale indflydelse på de akademiske beslutninger.

2) Omprioritering af de bevillinger, der i dag gives til forskning og undervisning, således at der gives flere penge direkte til universiteterne, så de kan give attraktive lønninger, give forskningsmulighed for den enkelte forsker, gøre det muligt at lave nye forskergrupper uden at skulle fyre andre.

Ifølge regeringen er der aldrig givet flere penge til forskningen end i disse år. Det er muligt, men i så fald er de givet forkert ud, for de nuværende bevillingsmønstre understøtter ikke målet om universiteter i verdensklasse.

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

Redaktionens adresse: FORSKERforum, Nimbusparken 16, 2000 Frederiksberg, Telefon: 38 15 66 33, Fax: 38 15 66 32. Bladets oplag er 7.500 ekpl. og udkommer 9 gange om året, den første uge i hver måned. **Øvrige adresser:** DM, Nimbusparken 16, 2000 Frederiksberg, Tlf. 38 15 66 00. DJØF, Gothersgade 133, PB 2126, 1015 Kbh. K, Tlf. 33 95 97 00. PharmaDanmark, Rygaards Allé 1, 2900 Hellerup, Tlf. 39 46 36 00. JA – Jordbrugsakademikerne, Emdrupvej 28A, 2100 København Ø, Tlf. 38 71 08 88. Dyrælgeforeningen, Emdrupvej 28A, 2100 København Ø, Tlf. 38 71 08 88. **Fotos:** Signe Alvarez (hvor ikke andre er nævnt) **Grafisk Produktion:** www.preducation.dk **Tryk:** VTT-Grafiska AB. **Næste deadline:** 18. maj 2010.

Prorektor-annoncer kostede halv million

- mens personalet modarbejdede opslaget og bojkottede indstillingsudvalg

492.140,39 kr. svarende til et vip-årsværk...

Så meget kostede det i KU at indrykke 5 kvarters stillingsannoncer søndag den 14 marts for en ny prorektor i Berlingske, Politiken, Jyllands-Posten, Dagens Nyheter og Aftenposten. Sådanne annoncer koster 91.000 kr. i Jyllands-Posten og 116.000 kr. i svenske Dagens Nyheter. Det afslører aktindsigt, som FORSKERforum har fået.

KU søgte en afløser for Lykke Friis, som jo blev Klimaminister. Ifølge annoncen søger KU en dynamisk og inspirerende leder, der har lyst til at samvirke med universitetets fagområder og interessenter i en måltrettet udviklingsproces. Prorektor skal påtage sig et selvstændigt ansvar og en selvstændig profil for væsentlige områder af universitetets aktiviteter. Han/hun skal som også være rektors stedfortræder og kunne fungere som universitetets talsmand overfor offentligheden.

'Budgettilpasninger' giver udbredt mistillid

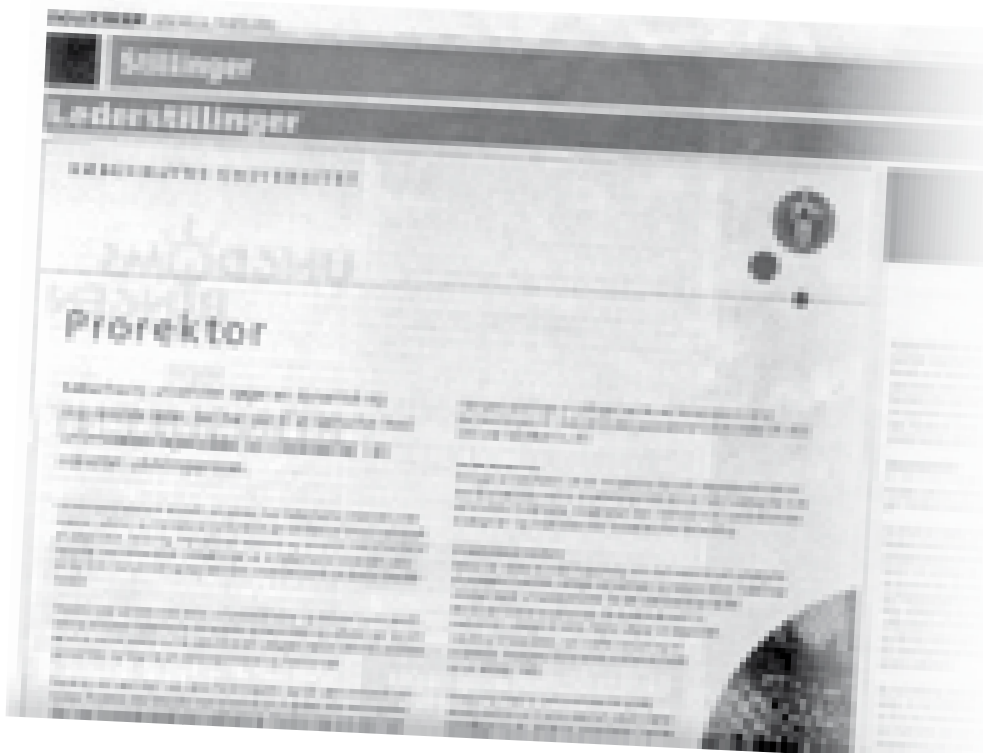
Opslaget af stillingen som pro-rektor har siden Lykke Friis afgang været omgærdet af konflikt, fordi de ansatte i Hovedsamarbejdsudvalget mente, at det bedste signal var at udskyde stillingsbesættelsen, mens naturvidenskab fyrrer medarbejdere. Men da KUs bestyrelse og rektoratet alligevel vil besætte stillingen, bojkotter de ansatte deres ret til at udpege 2 repræsentanter til det 'indstillingsudvalg', som skal rådgive rektor og bestyrelsen.

Spørgsmålet var kilde til stor uenighed mellem ledelse og ansatte i KUs hovedsamarbejdsudvalg d. 24. februar – i øvrigt lige efter en stor konfrontation om de såkaldte "budgettilpasninger" på naturvidenskab. Her klagede de ansatte over, at de oplever at rektor bagatelliserer konsekvenserne af fyringerne og over, at de savner "reel indflydelse og konkrete udregninger ved budgetfastlæggelsen".

Der var en hård tone i anklagerne, men den afspejlede "den udbredte mistillid" til ledelsen blandt personalet. Og mistilliden har tilmed ført til rygtedannelser om, at nedskæringer er del af en lokumsaftale om omflytning af fagområder til andre fakulteter (fx fra nat til sund, eller fra nat til Life), men det blev afvist af ledelsen.

Personalet: Ledelses-laget for stort

Opslaget af prorektorstillingen blev også en længere debat. De ansatte foretrak, at opslaget blev udskudt til der havde været afholdt



budgetseminar, hvor der bliver lejlighed til at drøfte "ledelseslaget".

Det er nødvendigt med en periode til at overveje, hvad man skal bruge en prorektor til. Og i øvrigt handler diskussionen også om administrationens størrelse: *Er det relevant at betale 1 mio. kr. i løn til en prorektor i en situation, hvor der er en holdning om, at ledelseslaget er blevet for stort?*

Rektor svarede, at Lykke Friis havde været helt afgørende på en række punkter, fx Green House, der har sat Ku på landkortet inden for klima, været drivkraft bag klimakonferencen i december 2009 og skabt en række erhvervs-kontakter.

Nogle dekaner bakkede op med, at det ville være et dårligt signal at sende at udskyde besættelse af posten som prorektor. Hvis medarbejderne signalerer, at de ikke vil være med til at besætte en kernestilling, vil resultatet blive, at KUs image bliver skadet.

Det blev dog afvist af medarbejderne, som

konstaterede, at "kvalificerede ansøgere under alle omstændigheder har krav på at vide, hvordan situationen er på KU".

Og nu er der stillingsstop

Men rektor valgte altså at overhøre indvendingerne. Stillingen blev opslået med ansøgningsfrist 6. april. Der indkom ti ansøgere.

Og ledelsen pakkede i øvrigt B-sidens protester i Samarbejdsudvalget ind ved at anmode de ansatte i akademisk råd om at udpege de to repræsentanter til indstillingsudvalget...

Men måske havde ledelsens hastværk med opslag af stillingen en skjult dagsorden; siden opslaget er der nemlig indført stillingsstop på KU. Så ledelsen nåede lige at få prorektoren igennem.

jø

Novos 885 mio til KU: En investering i 'g'

Journalisten Nina Vinter Andersen har fulgt medicinalindustrien i en årrække, og hun gør sig ingen illusioner om Novo

De gør det, fordi det kan betale sig

"Det her er ingen gave. Det er en salgsfremmende aktivitet i pæn indpakning".

Så kontant lyder det om Novo Nordisk Fondens donation på 885 millioner kroner til et nyt forskningscenter på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, KU. Vurderingen kommer fra **journalist og cand. scient.pol. Nina Vinter Andersen**, der i en årrække har researchet og skrevet om medicinal-industrien.

"Da jeg hørte om Metabolismecenteret og de 885 mio., tænkte jeg: tænk at det kan lanceres som en donation uden betingelser – bliver den virkelig købt? Og det gjorde den. Det er rigtig flot pr-arbejde", siger Nina Vinter Andersen.

En ægte, betingelsesløs donation havde i hendes øjne været en check til KU, som universitetet kunne bruge til grundforskning på et valgfrit område.

"Men pengene er bundet til forskning i livsstilssygdomme, og faktisk er de endnu mere bundet op, nemlig i diabetes- og metabolismeforskning. Dernæst ansætter man så Oluf Borbye Pedersen og sætter sandsynligvis også en række andre Novo-ansatte ind. Det er ikke at være uforpligtende".

Indfør en forskningsfond

Med en forskningsfond, som firmaerne betalte ind til, ville man kunne undgå en række af de negative konsekvenser uden at gå på kompromis med fordelene. Industrien har hidtil nægtet at deltage i en sådan fond. Den vil selv bestemme, hvad pengene skal gå til og den vil bestemme det måltret, så den kan se et afkast af investeringerne.

Argumentet er forståeligt ud fra firmaernes synspunkt, men uholdbart i længden. Samfundet bidrager i høj grad til firmaernes levevej på forskellig vis. Dels ved at betale for at forskere kan blive uddannet på højt niveau. Dels ved at betale for den grundforskning, som ofte er selve grundstenen for videnskabeligt fremskridt og som oftest er foregået i offentlige laboratorier på universiteter og hospitalslaboratorier. Ved at betale til en forskningsfond ville firmaerne kunne betale samfundet det tilbage, som de har draget nytte af i årevis".

Nina Vinther Andersen: "Vores piller – medicinalindustrien, forskningen, lægerne og patienterne" (Tiderne Skifter 2009)

Novo køber sig forskning og goodwill

Journalisten vurderer, at Novo-selskabernes egeninteresse i fondens store donationer er selvindlysende og også ligger i fondens formålsparagraffer: "Fonden har som formål at sikre et stabilt fundament for den erhvervs- og forskningsmæssige virksomhed, som drives af selskaber i Novo A/S koncernen. Det svarer til, at jeg havde en arv, som jeg satte i en fond, der havde til formål at fremme mit firma".

Investeringen er i dette tilfælde et køb forskning og af goodwill blandt forskere og læger, mener Nina Vinter Andersen. Og det er en goodwill, der kan være mange penge værd på længere sigt. Hun fortæller at det tidligere er blevet dokumenteret, hvor stor en betydning såkaldte 'key opinion leaders' og deres sympatier for enkelte virksomheder har inden for læge- og forskningsverdenen i forhold til salg af medicin. Bare det ekstra fokus, en stor forskningssatsning kan skabe omkring en sygdom som diabetes, kan have markeds-mæssig betydning.

"Jeg var engang ude og tale med en professor, der forsker i motion. Hun fortalte, at hun jævnligt blev inviteret ud af medicinalfirmaer for at snakke om motionens betydning for livsstilssygdomme. I starten forstod hun ikke, hvad glæde de fik af, at hun gav sygdomsforebyggende råd, men de forklarede, at hun på den måde var med til at skabe mere fokus på de livsstilssygdomme, de producerede medicin imod".

Novo-direktør: Goodwill er bi-gevinst

NOVO-fondens direktør Birgitte Nauntofte dog ikke umiddelbart bekræfte, at fondens skjulte motiv den *firmagoodwill* og *branding-værdi* i den medicinske verden, der ligger i renommeet som sundhedsforskningens store velgører:

"Alt hvad vi gør i Novo Nordisk Fonden skal naturligvis have et godt omdømme, det er klart. Tanken er at styrke forskningen, fordi vi i Danmark har brug for det. At det så har en positiv effekt på forskere syn på Novo virksomhederne, det er jeg da glad for, men det er ikke det, der ligger til grund for bevillingen".

Udviskning af grænser mellem offentlige og kommercielle sektor

Den meget omdiskuterede ansættelse af Novo-forskeren Oluf Borbye Pedersen samt involveringen af andre hidtidige Novo-medarbejdere betragter hun som en udviskning af grænserne mellem den almennyttige offentlige forskning og den kommercielt orienterede private forskning. Og selvom der officielt ikke er nogen



KU skal være et mekka for diabetes-forskning, og Novo betaler gerne.

forpligtelser på tværs af Novo Nordisk og Metabolismecenteret, vil der være en psykologisk binding hos de ansatte.

"Forskere er mennesker som alle andre. De kan påvirkes både rationelt og irrationelt. Det er en almen menneskelig reaktion når nogen giver en noget – en sandwich, et job, en donation – at man føler en forpligtelse for at give noget igen. Det skulle være underligt, hvis foreskere her var anderledes end andre mennesker".

Nina Vinter Andersen udgav sidste år bogen 'Vores piller', der sætter et kritisk lys på de økonomiske bånd mellem medicinalindustrien,

Novo: At sikre fødekæden

Bedre forskning skaber basis for dygtigere forskere i Novo-selskaberne, siger Novo Nordisk Fondens direktør, der samtidig afviser enhver indblanding i ansættelsen af Oluf Borbye Pedersen



Foto: Novo Nordisk

Novo Nordisk Fonden gør intet, der ikke gavner virksomheden Novo Nordisk i kommercielt øjemed - på kort eller længere sigt, hævder den kritiske medicin-journalist Nina Vinter Andersen.

Og i tilfældet Metabolismecenteret er det for så vidt rigtigt jævnfør Novo-fondens direktør **Birgitte Nauntofte**, der kalder 885-millioners-donationen til KU en *'strategisk satsning'*.

Hun slår fast, at KU ejer alle medicinske og forskningsmæssige resultater, der vil komme fra center, så det handler ikke om at opfinde eller teste nye produkter. Det handler om grundforskning. Men på længere sigt kan Metabolismecenteret alligevel være en rigtig vigtig investering for de to Novo-selskaber, som Novo Nordisk Fonden er medejer af med 25 procent af aktierne.

Danmark skal fokusere forskning

"Hvis Novo Nordisk og Novozymes fremadrettet stadig skal drive forskning i Danmark, så må vi have dygtige danske universiteter at rekruttere medarbejdere fra. Hvis forskningsniveauet løftes, så tror fonden at uddannelsesniveaueu også vil løftes, og der vil være flere dygtige unge mennesker, virksomhederne kan ansætte", siger Birgitte Nauntofte.

Hun fortæller, at fonden har valgt at satse på metabolisme-området, fordi det er et styrkeområde, hvor dansk forskning i forvejen står stærkt.

"Evalueringer peger på, at hvis Danmark skal gøre sig gældende i international forskning, så skal vi samle vores indsats på fokuserede områder. Det er et af de problemer vi i Danmark har stået med - manglende mod til at fokusere bevillinger. Der har været en forskningspolitisk tendens til at smøre tyndt ud", siger hun.

Nauntofte gør dog meget ud af, at centret skal være et internationalt forskningscenter, der især skal samarbejde med svenske forskere, men også forskningsgrupper i England, USA og Kina. Der vil også være en høj grad af udveksling af post. doc'ere, ph.d.- og specialestuderende.

Donation uden betingelser

Langt den største blæst omkring donationen til KU har dog været i forbindelse med de Novo-ansatte, der udenom de normale ansættelses-procedurer har fået plads på Metabolismecenteret. Først og fremmest Novo-forskeren og vice-direktøren **Oluf Borbye Pedersen**, der skal være professor og forskningschef. Dette - hævder en række kritikere - rimer meget dårligt

på de flotte ord om en betingelsesløs donation og fuldstændig vandtætte skodder mellem donor og universitetet.

Birgitte Nauntofte indleder sit svar med at slå fast, hvor ked hun er over, at diskussionen om Borbye har skygget så meget over nyheden om donationen. Hun afviser ganske enkelt mistanker om, at ansættelsen er en betingelse fra Novos side.

"Der tale om en donation uden restriktioner, andet end at det skal være grundforskning, og det skal være inden for metabolisme. Fonden har opfordret universitetet til at søge, og så modtog vi en flot centeransøgning, hvor der i ansøgningen var beskrevet fem meget anerkendte forskningsledere af høj international karat, hvor den ene var Oluf Borbye Pedersen", fortæller direktør Nauntofte.

Oluf Borbye Pedersen er ifølge Nauntofte allerede deltidsansat på KU i forbindelse med andre forskningsprojekter, og det er med ansættelsen på Metabolismecenteret planen at han skal trappe op fra 5-10 procents-ansættelse til 100 procent KU ansættelse ved indgangen af 2013.

Novo køber sig ind på universitetet?

"Nogle synes det var en spændende historie at en virksomhed som Novo Nordisk flytter ind på universitetet. Men jeg kan i den forbindelse fortælle, at der på universiteterne i dag allerede er en del professorer, der er i begge verdener - altså ansat både på universitetet og i en privat virksomhed."

Men hvordan kan der være vandtætte skodder mellem Novo Nordisk og Metabolismecenteret, når en ledende forsker arbejder begge steder på samme tid?

"Det bliver lavet helt faste kontrakter for, at al forskning, der foregår på universitetet, tilhører universitetet, om omvendt i forhold til forskningen på Novo Nordisk. Industrien er jo heller ikke interesseret i at dele deres patenter, så det er jeg overhovedet ikke nervøs for", svarer direktøren, der slår fast, at fonden ikke har været involveret i ansættelsen af Oluf Borbye Pedersen ved Metabolismecenteret:

"Det har aldrig været over bordet her. Det er alene universitetets afgørelse hvem der ansættes i centeret. Fonden har givet checken og sagt: værsgo, nu forventer vi, at I laver nogle super forskningsresultater".

lægerne og forskerne. Her beskriver hun blandt andet forskellige skandaler, hvor medicinalfirmaer har forsøgt at hemmeligholde negative forskningsresultater omkring deres produkter.

Novo Nordisk betragtes almindeligvis som den pæne dreng i klassen blandt medicinalvirksomhederne. Helt pletfrit er renommeet dog ikke. I 'Vores piller' kan man læse om, hvordan en Novo Nordisk-sponsoreret undersøgelse i Sydafrika omkring bløder-medicinen NovoSeven "vaskede" forsøgsresultaterne for uheldige tal.

lah

lah

DTU: Scientology-lederen har fået afløser

- men han lavede ravage til det sidste: Forsøgte at underminere Arbejdstilsynets påtale

Den kontroversielle institutdirektør Ole W. Sørensen, som fik meget dårlige trivsels-bedømmelser fra sine ansatte på DTU-kemi, får nu sin afløser fra 1. maj, erfarer FORSKERforum.

Det sker ved en intern rekruttering af et kendt DTU-ansigt, nemlig professor **Erling H. Stenby**, der siden september har været centerdirektør for et tværgående Center for Energiressourcer (CERE), som ligger under instituttet for Kemi-teknik.

At den nuværende institutdirektør Sørensen vidste, at han skulle afløses, satte ikke tempoet ned hos ham. Han udsendte et udkast til "Ny forskningsstrategi for DTU-kemi", som var så drastisk, at nogle kaldte det indførelse af et "forskerhotel" (FORSKERforum 232).

Og hans allersidste gerning var et forsøg på at underminere den meget kritiske rapport, som Arbejdstilsynet afleverede om arbejdsmiljøet på DTU-kemi i begyndelsen af året.



At Institutdirektøren alligevel udsendte skemaet tyder jo på, at han ikke har forståelse af, hvad håndtering af arbejdsmiljø handler om. Det er jo ikke retvisende at udsende spørgeskemaer om ømtålelige emner og så bede om ikke-anonyme besvarelser

Jette Hansen, Arbejdstilsynet

Ravage til det sidste

Ole W. Sørensen var utilfreds med den kritiske rapport om arbejdsmiljøet. Han ville ikke anerkende de ansattes kritik af for stor arbejdsmængde og tidspres: "Arbejdstilsynet vurderer, at der er uenighed mellem instituttets ledelse og vip-personale om, hvorvidt der er balance ..."

Og han var heller ikke enig i Arbejdstilsynets kritik af, at det var "utydeligt for de ansatte, hvilke mål og retningslinier, der arbejdes efter og hvilke faglige kompetencer, som forventes" (se FORSKERforum 232).

Så da instituttet skulle udarbejde en handlingsplan som opfølgning på Tilsynets kritik, forsøgte han at underløbe Tilsynet ved at udsende et spørgeskema til de ansatte. Skemaet var ikke anonymt. Alligevel krævede han, at de

ansatte skulle bedømme Sørensens lederevner, igennem spørgsmålet:

"Min leder tager tilstrækkeligt ansvar i prioriteringen af mine arbejdsopgaver" med svarmulighederne helt enig, delvist enig, hverken/eller, delvis uenig eller helt uenig.

Spørgeskemaet skabte stor uro blandt de ansatte, for hvis de med navns nævnelser kritiserede institutdirektøren kunne de se frem til at blive straffet. Og hvis de svarede afglidende ville de underminere Arbejdstilsynets rapport.

Arbejdstilsynet advarede mod procedure

I Arbejdstilsynet undrede man sig over Sørensens spørgeskema:

"Det er absolut ikke normal praksis at udsende den slags ikke-anonyme spørgeskemaer, når en arbejdsplads skal lave en handlingsplan efter en tilsynsrapport. Vi advarede mod en sådan procedure", fortæller **Jette Hansen fra Arbejdstilsynet** i Hillerød.

"At han alligevel udsendte skemaet tyder jo på, at han ikke har forståelse af, hvad håndtering af arbejdsmiljø handler om. Og hvis institutlederen var kommet med svar, som fortalte, at der *ikke* var problemer med hans ledelse, så ville vi ikke anerkende det. Spørgeskemaet var ligesom at skrue processen tilbage. Og det er jo ikke retvisende at udsende spørgeskemaer om ømtålelige emner og så bede om ikke-anonyme besvarelser".

Hun forklarer, at tilsynsrapporten på DTU-Kemi "ikke var nogen let opgave".

Og at spørgeskemaet i øvrigt er trukket tilbage, fordi instituttet har bedt om udsættelse for handlingsplanen, så det bliver den nye institutdirektør, som skal besvare den ...

Ny institutdirektør pr. 1. maj

Det bliver den nye institutdirektørs første vanskelige opgave at håndtere handlingsplanen om arbejdsmiljøet.

Den nye institutdirektør kommer med en grænsefaglighed til kemi, for han har især arbejdet med olie, geologi og scientific computing. Han har også været formand for statens teknisk-videnskabelige forskningsråd 2003-05.

Stenby afløser den omstridte

'scientology-leder' Ole W. Sørensen, der i november annoncerede, at han ville søge nye udfordringer. Den utidige afgang skete, efter at en trivselsundersøgelse havde givet Sørensen dumpekarakter og med et truende besøg af Arbejdstilsynet lige om hjørnet. Med jorden brændende under sig valgte Sørensen til de ansattes lettelse at annoncere sin afsked. Der var ansøgningsfrist i begyndelsen af februar, så det har taget to måneder at finde Sørensens afløser. Det er rektor Lars Pallesen som har foretaget udpegningen. Det er uoplyst, om rektor Lars Pallesen har foretaget denne egenhændigt, eller om der har været et ansættelsesudvalg involveret (hvor de ansatte på DTU-kemi har været inddraget).

FORSKERforum har bedt om aktindsigt i, hvor mange ansøgere der var til stillingen og om bedømmelse og udvalgsproceduren, men der forelå ikke svar ved redaktionens slutning.



Ole Winneche Sørensen – hvad skal han nu?

Aftrædelsesaftale til Ole W. Sørensen?

Ole W. Sørensens videre karriere er også uklar. Sørensen var rektor Pallesens opfindelse; og Pallesen fik efterfølgende en ministeriel næse for uden videre *at headhunte og ansætte* Sørensen uden åbent opslag, som reglerne kræver. FORSKERforum har ikke kunnet få oplyst, om rektor har lavet en aftrædelsesaftale eller en korridorftale, så Sørensen fortsætter i ansættelse på DTU, fx på DTU-kemi.

FORSKERforum har bedt om aktindsigt i, hvilke aftaler, rektor har indgået med Ole W. Sørensen.



Se sidste nyt på
www.forskerforum.dk

Tilsynsrapport om DTU

- hvor DTUs ledelse fik vasket konkret kritik ud af teksten

”Universitetsstyrelsen har været inddraget i flere sager af personalejuridisk karakter på DTU som følge af omtale i dagspressen, eller fordi fagorganisationen har indbragt sagen for Personalestyrelsen. Personalestyrelsen har i nogle af sagerne stillet kritiske spørgsmål til sagsbehandlingen på universitetet.

Universitetsstyrelsen har været inddraget i flere løntillægssager på samme institut ...”

Sådan lød Universitetsstyrelsens opsummering på en række ”dialogmøder” med ledelsen på DTU. Teksten blev offentliggjort i marts som led i en tilsynsrapport fra styrelsen.

Styrelsen: Teksten resultat af dialog

Anledningen til dialogen med DTU og til tilsynsrapportens bemærkninger var konkrete personalsager.

Men aktindsigt, som FORSKERforum har fået, fortæller at DTUs ledelse i processen fra november til marts formåede at få afladet kritikken ved at den blev generaliseret og ukonkret. Den fremstår således meget lakonisk i forhold til styrelsens første udspil. Af det første udspil fremgik fx at der var syv personalsager, men det er i den endelige tekst bare blevet til ”flere sager”.

”Teksten er blevet blødt op efter den dialog, Styrelsen havde med DTUs ledelse”, svarer kontorchef Mette Ring Rossing. ”Vi valgte at italesætte problemerne på en lidt anden måde end i det første udkast. Og når der ikke står det konkrete antal sager, så skyldes det, at vi ikke fandt det vigtigt. Det vigtigste var at få diskuteret forholdene og få snakket om, hvordan noget lignende kan undgås i fremtiden.”

DTU – universitetet med de fleste konflikter?

Men fremstillingen fremstår som en bagateliserings: ’Nogle sager’ kan jo være 2 sager, men der er faktisk 7?

”Det er ikke en bagatellisering. Tilsynsrapporten er en afvejet tekst, som passer til situationen. Om syv sager er mange eller få, handler vel om de handler om større eller

mindre problemer.. Og her var der tale om lidt af hvert”.

Men en generaliseret og ’afladet’ tekst får det udramatisk til at se ud, som om DTU ikke er det universitet med de fleste konflikter?

”Jeg ved ikke, om det er rigtigt. Det har vi ikke tal på”.

Når konkrete personalsager faktisk var anledningen til dialogen og tilsynsrapporten, hvorfor omtaler rapporten så ikke eksplicit de konkrete sager?

”Det var et valg, som blev truffet. Der kunne jo være personfølsomme elementer inddraget. Men det tjente heller ikke noget formål at omtale konkrete sager. Styrelsen gik i dialog med DTU om, hvordan de håndterer nogle udfordringer, som havde vakt bekymring. Der kom nogle pointer frem, som skal bruges i fremtidens forvaltning på DTU. Og det var vores hensigt”.

Nævnes ikke: Fyringstruet lektor eller rektors ulovlige ansættelse af Ole W. Sørensen

Tilsynsrapporten nævner ikke kontroversen om Kemi-direktør Ole Sørensens forsøg på at lukke munden på en kritisk ansat. Direktøren for DTU-Kemi indledte en **straffeaktion mod lektor Rolf Berg**, der havde kommenteret en trivselundersøgelse i pressen. (FORSKERforum 224/2009).

Der er slet ingen omtale i tilsynsrapporten af sagen om **rektor Lars Pallesens ulovlige ansættelse af Kemi-instituttets direktør Ole W. Sørensen** (se FORSKERforum 223-225-226). Her endte Styrelsen med at konstatere, at ansættelsen var sket helt i strid med ansættelsesreglerne. Men DTU-rektoren undskyldte sig overfor ministeriet med, at der var sket ”en beklagelig sagsbehandlerrfej”. Og det var tilstrækkelig for ministeriet. Rektor Pallesen fik ingen næse.

Til de to sager siger kontorchefen: ”Der er ingen sager, som har fået konkret omtale i tilsynsrapporten. Jeg ved ikke, om det ville tjene noget særligt formål at gøre det”.

Hvad er ministeriets tilsyn og tilsynsrapporter værd?

Når ministeriets vilje til ’tilsyn’ er særlig interessant, skyldes det, at ministeriet har tilsynsansvar for, at universiteterne forvalter reglementeret. I efteråret 2008 udsendte et ”tilsynskatalog” over, hvad ministeriet skal og vil føre tilsyn med.

Men ministeriets vilje til at skride ind, når universitetsledelser agerer ulovligt er meget lille. I sagen om Pallesens ulovlige ansættelse af Ole W. Sørensen endte FORSKERforums gentagne anmodning om at ministeriet til at indlede en tilsynssag ved *af egen drift* at undersøge en ulovlig forvaltningsakt ud i ingenting.

FORSKERforum har bedt om direktør **Jens Peter Jacobsens**, Universitetsstyrelsen, kommentar til, *hvorfor tilsyn og tilsynsrapporter ikke munder ud i konkret omtale og påtale?*

”Principielt offentliggør vi ikke oplysninger med personfølsomme data. Heller ikke når sagerne og personerne har været nævnt i pressen. Pressen er underlagt andre regler end offentlige myndigheder”.

Men når der i tilsynsrapporten om DTU ikke er konkret omtale af ulovlig forvaltning – fx fyrings-truslen eller rektors ulovlige ansættelse – så bliver henstillinger helt generelle. Og sådan et tilsyn bliver helt uforpligtende for DTU i praksis?

”Styrelsen har lavet en helt tilfredsstillende tilsynsrapport. Der er ikke noget uforpligtende over den for DTU”, svarer direktøren.

Men hvad er ministeriets tilsyn værd, hvis der ikke er konkret kritik og dermed konkrete ’succeskriterier’ for fremtiden?

”Som sagt: Styrelsen har lavet en helt tilfredsstillende tilsynsrapport. Der er ikke noget uforpligtende over den for DTU”

Han var ikke bare den største, han var også den bedste. Kasper Jahn og hans nano-kasse tog Ve



Ruth Sørensen fra ITU - smuk og selvsikker, men hvad er egentlig pointen med hendes forskning, tænker dommerne?



Lillian Skytte - ingen powerpoints, bare power.

Det var som så ofte før pøbelen, der fik det sidste ord, da grand prix finalen mellem den langlemmede nano-forsker Kasper Jahn fra Aarhus og furien fra Fyn, rutinerede Lillian Skytte fra SDU, skulle afgøres. Spændingen var på sit højste, da stemme-revisoren annoncerede fuldstændig pointlighed mellem de to efter dommernes karaktergivning. Hermed lå afgørelsen i salen – vox populi, med alle dens uransagelig veje og tvivlsomme kriterier.

Og her var det altså, at Kasper Jahn tog en knusende sejr. For godtnok lyder han som en bonderøv – jyd som han er – og godtnok manglede hans outfit af sorte bukser og hvid skjorte bare en butterfly for at gå Holger Bech Nielsen i bedene. Men han havde sgu fat i de hundrede gymnasieelever, der havde befolket Stauning-salen på spillestedet Vega.

Det var noget med en kasse, eller som Jahn selv kaldte den: en kas'. Den kasse kan man komme medicin i, hælde ind i kroppen, og når så kassen kommer frem til den syge celle, åbner

den låget, og medicinen går løs på sygdommen, uden at forstyrre de raske celler. Og så skal vi måske lige have med, at Kasper Jahns kas' ikke er særlig stor. Den er omtrent så stor i forhold til en fodbold, som en fodbold er i forhold til jordkloden.

Så enkelt kan det siges. Ikke fordi man fatter, hvordan det kan lade sig gøre, men alle i Vega kunne se perspektiverne, og det gav pote. Allerede i den indledende runde var der en dunst af sejr over det massive bifald, den garderhøje forsker kunne indkassere.

Skeletterne sladrede

Men han blev fulgt til dørs af sin modfinalist, ingen tvivl om det. Lillian Skytte havde som vinder af SDUs Forsker Grand Prix 2008 fordelen af rutine og nøje indstuderet performance-teknik. Hun vidste hvad det galdt og spildte ikke et sekund. Det var frem over stepperne med 120 i timen. Frem til scenekanten, tilbage igen, gestikulerende, appellerende – en energibombe

med et stærkt kropsligt udtryk. Det var noget med arkæometri og en masse sladrende skeletter, stuvet sammen i æblekasser. Men det var egentlig ikke så vigtigt. Lillian Skytte rykkede på sin passion for forskningen, som hun formåede at drive ud over scenekanten, og fordi hun har stand-up'ere's fornemmelse for one-liners og opkvikkende ord-sammenstillinger.

Når hun ikke trods en vis performance-mæssig overlegenhed formåede at knække Jahn, skyldes det formentlig to ting. Dels mangler hendes forskning det snit af revolutionerende genialitet, som Kasper Jahns nano-univers besidder, dels har hun en tendens til at løbe af med sig selv. Pulsen bliver for høj, stemmen går i overgear, appellen nærmer sig det skingre.

"Og stemmen ja, du er velkommen til at komme ind på teaterskolen og få en time hos mig", kom det tørt fra den ene af tre dommere – rektor på Statens Teaterskole Sverre Rødahl, der dog på alle andre punkter var fuld af lovord.

Han var i panelet flankeret af Videnskab.dk's

ga med storm og udraderede modstanderne ved det første landsdækkende Forsker Grand Prix.



Vinderen Kasper Jahn med sin nano-kasse til højre og en imponeret Johan Olsen til venstre.



Syg forskning - hende stemmer jeg på!

redaktør Vibeke Hjortlund og den præmierede forskningskommunikator Maja Horst fra CBS. De havde pænt fordelt kompetencerne med Hjortlund som ekspert på den journalistiske værdi, Horst som forsknings-eksperten og naturligvis teatermanden Rødahl som skarp, men humoristisk revser og besynger af performance-præstationen.

Især det sidste må have været en øjenåbner for mange af deltagerne. Konstant var Sverre Rødahl ude efter bearbejdet.

"Du er så heldig, at du har to ben. Men hvorfor bruger du dem ikke?" Lød det mod vinderen, og lignende kommentarer var der til de fleste deltagere, der havde sig svært ved at vriste sig fri af den fastnaglede position, som er så populær blandt universitetsforelæsere.

For lidt sex

Otte kombattanter fra otte universiteter, sådan så feltet ud. Bag de to finalister var niveauet jævnt. Der var Malene Charlotte Larsen fra

AAU, der kan dokumentere at børn og unges flittige digitale kommunikation basalt set ikke handler om noget. Der var DTU-ingeniøren Maria, der finder nyt antibiotika i små bitte havvandsbakterier. Og så videre.

DM's formand Ingrid Stage ville have glædet sig over hele 7 kvinder ud af 8 deltagere. At det så ikke var nok til at baske forskermanden Kasper Jahn ... ja, det var det altså bare ikke. Men når vi nu snakker køn, og når vi nu befinder os i et blandingsprodukt af forskning og showbizz, så er man som iagttaget nødt til at bemærke den blufærdighed, de kvindelige performere generelt udviste over for deres eget køns sex-faktor. Med andre ord: flade sko, hverdags-jeans og løse gevandter – det scorer altså ikke point på rock-scenen i Vega. Det behøver ikke være naked science, men vil man lave en fest, kan man jo starte med at ligne en.

Et sted manglede der dog ikke star quality. Hvervet som konferencier blev varetaget af dansk forsknings største og eneste rockstjerne

– proteinkrystallograf og sanger Johan Olsen fra bandet Magtens Korridorer. Med sine velkendte Kim Larsen-attituder luskede Olsen rundt og bandt showet sammen med en kombination af indsigtfulde spørgsmål og lune bemærkninger.

Men den tirsdag var der i bogstavelig forstand ingen over og ingen ved siden af Kasper Jahn - der som grand prix-vinder modtog en figur samt retten til at performe ved den officielle åbning af Forskningens Døgn for øjnene af såvel forskningsminister som H.K.H. Prinsesse Mary.

Forsker Grand Prix

Som optakt til Forskningens Døgn afholdt Videnskabsministeriet Forsker Grand Prix på spillestedet Vega i København. 8 ph.d.-studerende fra hvert af landets universiteter dystede i forskningsformidling, og finaledeletagere og vinder blev fundet på en kombination af publikums- og dommerstemmer. Inspirationen kommer fra SDU, der internt har afholdt Forsker Grand Prix siden 2007.

Den, der bedst kan und

Lektor Søren Nors Nielsen var en af dem, som blev prikket i massefyringen på KU i jan

“Afskedigelsen af dig skyldes ene og alene den opståede beklagelige budgetsituation. Der er tale om en relativ vurdering af dig i forhold til andre sammenlignelige medarbejdere, hvor fakultetet er nået frem til, at du er en af de medarbejdere, som fakultetet under de givne forhold bedst kan undvære. Det understreges endvidere, at du ikke ville være blevet afskediget, såfremt KU ikke skulle reducere budgettet ...

Tak for din indsats for FARMA. Du ønskes al mulig held og lykke fremover.”

FARVEL OG ...

Sådan stod der i ledelsens brev til Søren Nors Nielsen. Med andre ord: Fyret efter 16 års ansættelse, heraf de 9 som lektor, på trods af pletfri tjeneste.

“Jeg har jo passet mit arbejde og mere til. Derfor er det et chok at blive prikket. Men når chokket så har fortaget sig, kommer det næste, som gør rigtig ondt: Efter mange års tro tjeneste så er jeg den, som bedst kan undværes”, fortæller lektoren, der som den eneste af januars 87 fyrede og 35 ”frivillige fratrædelser” på KU – heraf halvdelen ac’ere - har indvilget i at stå frem for at fortælle, hvordan det er at blive prikket.

Magtesløshed

Fyringsvarslet kom 14. januar: “Jeg var i gang med at forberede mig; men blev så ”prikket”, med en mobilopringning i toget på vej til foredrag på et ph.d.-kursus i Kiel - som ikke blev helt så koncentreret som det var tænkt”, fortæller han.

“Første reaktion var lammelse; hvordan kan jeg blive fyret, for jeg har jo passet mit arbejde og mere til? Næste fase er chok, da det går op for én, hvad det i virkeligheden betyder. Og tredje fase er så et forsøg på at finde en rationel forklaring på, hvad der er sket og hvorfor. Men den søgning ender blindt, for man er jo uden skyld, og så går man over i en fase af magtesløshed”, fortæller han.

Forsøget på at få en rationel forklaring fører ingen vegne. Når der er tale om massefyring kan man ikke få de præcise kriterier for fyringen at vide, og dermed heller ikke, hvorfor det netop blev ham. Han kan heller ikke få opklaret, hvorfor re-allokering ikke kunne lade sig gøre.

“Man oplever de formelle faser med varsling, høring og møder som en procedure, hvor man skal gøre det så godt som muligt, for måske findes der en udvej? Ubevidst håber man jo på det.

Men det går langsomt op for en, at der ikke sker en dyt; at alle disse høringer og svar ikke nytter noget. Man bliver frustreret, for det er

umuligt at orientere sig mod andre i samme situation – der bliver et tomrum, for ingen går åbent ud og fortæller, at de er fyret. Det er en følelse af magtesløshed, hvor man med en kraftanstrengelse ved med sig selv, at man skal tage sig sammen, for ellers kommer man ikke videre:

Mange spørgsmål ryger igennem ens hoved: “Hvor går en fyret 55-årig forsker hen og får et nyt job? Her taler statistikken sit klare sprog. Kan en med 25 års erfaring med biologiske modeller bruges til noget som helst? Og hvad med familiens økonomi i fremtiden?”

Den psykiske reaktion

“Jeg syntes jo selv, at jeg var ret afklaret om situationen, og jeg var meget åben om den; fortalte kolleger hvad der skete. Og folk så også lidt forundrede på mig, og roste mig for så godt jeg tog fyringen”, siger han. “Men den psykiske reaktion kom altså. Mit humør svingede og svinger meget, Jeg er pirrelig, hvilket især min familie mærker til.

Og måske så jeg rolig ud på overfladen, men min krop gav nogle andre signaler: Jeg havde mavepine, var træt og distraet. Selve situationen tog altså meget mere på mig end jeg var klar over; jeg brugte megen skjult energi på at bearbejde min situation; ens selvværd kommer på en alvorlig prøve”, fortæller han. “Det er virkelig en stor stress-belastning, som man ikke kan klare uden et meget stærkt bagland, en stabil hjemmefront”.



Og måske så jeg rolig ud på overfladen, men min krop gav nogle andre signaler: Jeg havde mavepine, var træt og distraet. Selve situationen tog altså meget mere på mig end jeg var klar over

Søren Nors Nielsen

Pletfri forskning og undervisning

“Det er da et chok at blive prikket, når man har løbet hurtigt, passet sin forskning og undervisning – og mere til”, siger han.

Ingen betvivler hans faglige produktivitet eller dygtighed. Han er cand.scient. i biologi, ph.d. (pharm), har sidste år erhvervet den portugisiske doktorgrad indenfor biologisk modellering og arbejder på FARMA's sektion for kemisk toksikologi og miljøkemi. Det aktuelt mest iøjnefaldende i hans CV er, at han faktisk var KU's medlem af forskerpanel om klimaforskning og besvarer spørgsmål omkring økologiske modeller og økosystemer.

Søren Nors' spids-kompetence har været det tværfaglige ”teoretisk økologi”, uden at han



dog har gået langt ud over det brede fagområde ”matematisk modellering”. Matematisk modellering er et universelt værktøj, som ikke bare er en højteoretisk universitetsforskning, og det sætter Nors sin lid til, for det er også efterspurgt af private ingeniørfirmaer:

“Her mangler ofte kompetencer og folk med erfaring, der kan lave brede miljøanalyser. Jeg har også kvalifikationer til at blive ansat i en miljø-forvaltning, men her er jeg allerede for mange år siden blevet bedømt til være ’for specialiseret, overkvalificeret’ ...”

Hold Jer fra ’tværfaglighed’ ...

“Når jeg ser selvkritisk på, hvad jeg kunne have gjort anderledes, så har jeg måske begået den fejl at arbejde tværfagligt. Underligt nok, for tværfaglighed anses for at være fundamentalt for fremtidens forskning. Politikerne og bureaukraterne taler om det vigtige i ’tværfaglighed fordi det er her, at det nye sker”, forklarer han.

“Men i praksis er finansieringsformerne – i

uar. Her fortæller han om, hvad det udløser



konkurrenceudbydelse, programmer, stjerne-centre osv. – lagt an på faglig specialisering. Specialiseringen i forskningen er et paradoks, for samtidig oplever vi også, at den private forskningsverden efterspørger folk med brede kompetencer og dermed med overblik”, siger han. ”Så sat på spidsen, så er det en risiko at satse på tværfaglighed, lad være med det, vil min anbefaling være til andre ...”

Lektor eller professor – den evige hvile?

”Man hører det aldrig eksplicit udtalt, men når politikere taler om opstramning af universiteterne, så ligger der implicit heri, at de mener, at der er for mange nulforskere. Det er en mistænkeliggørelse, som altid vil kunne bruges imod universitetet – uanset hvor meget, ’der strammes op’. Og den mistænkeliggørelse har den nuværende regering styrket meget med sin evindelige mistro overfor ’smagsdommere og eksperter”, siger han. ”Men nulforskerne er en myte. Min personlige erfaring er, at der groft sagt ikke

findes nulforskere tilbage på universitetet. De har ikke eksisteret i de seneste årtier, for kvalifikationsvejen og institutternes produktionskrav er så hårde, at der ikke er plads”.

Det er derfor også ideologi og mistænkeliggørelse, når politikere som fx Malou Aamund foreslår ’professorer på stopprøve’ hvert 5 år og begrundet det med, at universitetsstillinger som lektorer og professorer for nogle er ’den evige hvile’.

”Det holder ikke. Selvfølgelig har man en forventning om, at man efter et uddannelses- og karriereforløb sidder bare nogenlunde sikkert som lektor eller professor, medmindre man direkte forsømmer sine forpligtelser. Derfor er det da et hårdt slag at blive fyret”, siger han. ”Ingen kan anklage mig for at søge den evige hvile, hvilket tydeligt fremgår af mit CV. Og måske derfor var det rart efter godt 16 år med kontraktansættelser at få stabiliteten i lektoratet”.

Politikernes ansvarsflugt

”Men det som virkelig undrer mig er, at KUs ledelse accepterede, at man bare smider gode medarbejdere på porten. Det er jo virkelig ikke kun mig dette drejer sig om. Det kræver rutine og tager meget lang tid at opbygge faglig indsigt og at lave ordentlig undervisning. Jeg forstår heller ikke, at politikere ikke skred ind med ekstrabevillinger, når de nu taler så meget om, at Danmark skal have forskning og uddannelser i verdensklasse, at nøglen til fremtiden ligger her osv.”, siger Søren Nors

Han kalder politikernes nuværende udlægning af Barcelona-målsætningen og økonomimål ansvarsflugt:

”De har sat nogle økonomiske standarder op og så giver de penge til programmer, mens driften af universitetssystemet og –uddannelser skal spare. Vi skal i systemet konkurrere indbyrdes for at hente penge hjem til vores egen løn. Politikere har lavet et ustabil og dermed et meget sårbart forskningssystem ud af det her”, siger han.

”Man kunne måske nok have ønsket sig at KUs bestyrelse havde haft lidt mere is i maven; enten accepteret et underskud i år eller protesteret på højeste plan for at konfrontere politikere med deres ansvarsflugt og paradokser. Den burde gøre politikere klart, at nedskæringer og den måde midlerne i dag fordeles på begge bidrager til at gøre universiteterne mindre effektive; god uddannelse og forskning kræver stabilitet ...”

Den kollegiale reaktion: Tavsgheden sænker sig

”Det luner selvfølgelig, men er en ringe trøst i praksis, at internationale kolleger har modt oplysningen om min fyring med måben og forundring”, fortæller Søren Nors Nielsen.

Og blandt hans kolleger var reaktionen mælløshed: ”Faktisk reagerede enkelte af mine nærmeste kollegaer med ’et minuts stilhed’ før de kunne snakke igen”.

Men ellers har det været en mærkelig oplevelse, at KU-fyringerne foregik under spage protester fra det videnskabelige personale; der var ingen aktioner eller arbejdsnedlæggelser:

”Efter at min fyring blev kendt har jeg fået private sympati tilkendegivelser fra såvel kollegaer som studerende. Men når man står i min situation ville man nok have foretrukket en mere kontant opbakning, noget mere praktisk ’solidaritet’, evt. organiseret igennem fagforeningen. Reaktionen har imidlertid været passivitet og konfliktskyhed. Tavsgheden sænker sig. Det er nok en personlig lettelse hos de andre: *pyha, så slap jeg da fri*. Og så er folk gået tilbage til pinden ...”, fortolker Nors.

Det er en meget ubehagelig situation at stå alene tilbage – fortæller han åbent om forløbet: ”Jeg har oplevet, hvor lynhurtigt man bliver usynlig. Jeg er jo ikke længere en del af instituttets fremtid; så tilbage er bare at rydde op og få videregivet sine opgaver og ansvar til andre. Og så er jeg arbejdsløs pr. 31. august”.

De fyrede går stille med dørene

87 fyrede og 35 ”frivillige fratrædelser” på KU – heraf halvdelen ac’ere. Men foreløbig er **Søren Nors** den eneste, som åbent har fortalt, at han er ’prikket’.

”Det er altså ikke for at klynke. Det ligger mig fiernt”, siger Søren Nors. ”Men det har været underligt at opleve at specielt ac’erne har været så tavse omkring deres situation. Men det er ikke min stil at gemme mig. Nogen må jo fortælle om, hvad det er for en situation, man som fyret befinder sig i, så fyringen ikke bliver et helt privat anliggende. Jeg opfatter ikke mig selv som ’spedalsk’. Og så er det da også en måde få afklaret min situation på”.

”Det er da ikke særlig sjovt at melde ud, at man er ’prikket’. Måske netop derfor går de fleste stille med dørene. Der kan imidlertid også ligge en bevidst strategi bag, nemlig forestillingen om, at det er nemmere at søge nyt arbejde, hvis man ikke har stemplet ’fyret’ eller ’arbejdsløs’ på sig...”

JØ

Medarbejderindflydelse - efter ledelsens behov ...

Forslag om reduktion fra 9 områder til 3-5 kom som lyn fra en klar himmel i Aarhus og har hidtil været et totalt topstyret projekt. Rektor har kun forpligtet sig til 'at lytte'

Ledelsen på AU spiller ikke tiden. Man har taget de første spadestik til en ny struktur med færre og større enheder – både fakulteter og institutter. Fra planen for de store forandringer blev fremlagt i midten af marts, og til den første afgørende beslutning skal tages den 17. juni, er der godt 3 måneder.

NY STRUKTUR PÅ AU

"Det er stadig så nyt, så folk går og prøver at finde ud af, hvad der egentlig ligger i dag og hvordan man kan bidrage til processen", fortæller **Steen Henrik Møller**, der er tillidsrepræsentant på Det Jordbrugsvidenskabeligt Fakultet.

Topstyret proces ...

Men måske behøver de heller ikke bryde hovederne så voldsomt i første omgang. Det er nemlig ikke blandt medarbejderne, de store beslutninger skal tages. Beslutningen i juni om de overordnede strukturer tages af universitetsbestyrelsen.

Endvidere er der så lavet ni arbejdsgrupper, der skal komme med oplæg omkring forskellige temaer. Grupperne består af medlemmer, der er *håndplukkede* af universitetsledelsen, og af tillidsrepræsentanter er der kun blevet plads til tre, som alle er blevet placeret i den lidt perifere gruppe, der skal beskæftige sig med personaleudvikling. Med andre ord er det meget begrænset med den repræsentative medarbejderindflydelse.

"De grupper, der er lavet, er meget topstyrede. Vi spurgte til sammensætningen og hvordan vi får alle gode ideer i spil, da Lauritz Holm-Nielsen var til fællesmøde på vores fakultet, og han svarede, at de vidste godt selv at sammensætningen var skæv, men de kunne ikke lige finde på andet. Jeg synes, det er ærgerligt", fortæller Steen Henrik Møller.

Hvor meget ledelsen 'lytter'

Også fællestillidsrepræsentant Finn Folkmann kalder processen for topstyret. Han havde også gerne set en højere grad af formel medarbejderrepræsentation i arbejdsudvalgene:

"Medarbejderindflydelsen kommer til at ske på centralmøder, hvor rektor er til stede. Så kan folk give deres mening til kende, og så er det op til ledelsen hvor meget de hører på det. Jeg kunne godt have tænkt mig det anderledes, men man ville gerne køre en hurtig proces", fortæller **Finn Folkmann**, der også hører



AUs mure vælter ikke, men den organisatoriske indmad bliver der pæret godt rundt i.

bekymringer om medarbejderindflydelsen fra sine TR-kolleger.

Han kan dog godt slå sig til tåls med, at der i første omgang tages en beslutning om den helt overordnede struktur med antallet af fakulteter/hovedområder, hvis medarbejder efterfølgende kommer mere ind i billedet.

"Det er ikke blevet sagt direkte, men jeg forestiller mig, at de enkelte medarbejdergrupper på institutterne får indflydelse på, hvor de skal høre hjemme".

At drukne i stor-institutter

Sammenlægninger og placeringer af institutter er naturligvis en af de ting, der optager folk mest.

"Vores institut er ret stort, så måske får det lov at overleve, men jeg tror det ikke. Helt overordnet set er det også ligegyldigt, hvis ikke strukturen forhindrer folk i at lave noget fornuftigt. Men der vil være et spørgsmål om synlighed – vil man kunne se de styrker vi har, hvis det hele slås sammen til store institutter, eller vil det drukne?" spørger Steen Henrik Møller.

Fra starten har oplægget gået på en voldsom reduktion af institutter fra de nuværende 70 til 25-30.

Allerede nu er der dog flere advarsler fra flere af de nedsatte arbejdsgrupper mod at skabe for

store enheder. Det er også en af Finn Folkmanns største bekymringer:

"Jeg mener 25-30 institutter er for få. Min erfaring er, at hvis institutter bliver for store, har man ikke den gode kontakt med institutlederen, og der gør institutterne ustabile".

Reduktion fra 9 til 3-5 hovedområder

Universitets bestyrelse mødes som sagt den 17. juni, og her vil det blive besluttet, hvordan den overordnede struktur med fakulteter/hovedområder vil se ud. Oplægget lyder på en reduktion fra 9 hovedområder til 3-5.

FORSKERforum ville gerne have rektor **Lauritz Holm-Nielsens** svar på, om de ansatte kan regne med en mere formel form for medindflydelse i processen, der ligger efter beslutningen den 17. juni? Men han har ikke været til at få fat på.

Fra rektoratet oplyses dog generelt, at alle input, både fra fællesmøderne, fra HSU og fra Akademisk Råd, vil komme med i grundlaget for beslutningen den 17. juni. Der er desuden lagt op til, at institutterne internt skal diskutere strukturreformen, og at holdningen på de enkelte institutter kan formidles til ledelsen gennem institutlederne.

lah

8000 C + 4000 Roskilde + 2400 NV + 8830 Tjele

AU: Internationale universitetskonsulenter anbefaler sammenlægninger af 9 fakulteter til 4 colleges

– helt i tråd med ledelsens udspil

I dag er Århus Universitet spredt på mange postnumre. For at få bedre samarbejde på tværs om uddannelse, for forskning på tværs af fagområder og for vidensdeling, så anbefaler vi – for at indfange diversiteten på universitetet – en omgruppering til fx 4 i stedet for de nuværende 9. Vi foreslår, at de skal have nye navne for at understrege forandringen. Der skal være Colleges

- for "Science and Technology" med AUs Nat + DMU + DJF.
- for AUs hum + DPU + AUs teologi.
- for AUs samf + ASB/Handelshøjskolen + Herning.
- for medicin.

Lederen af hvert College skal måske kaldes "direktør", hvis ikke titlen "dekan" bibeholdes.

Og under hvert område skal der være tre vice-dekaner for hhv. uddannelse, forskning og vidensudveksling.

Sådan lyder konklusionen på netop offentliggjort en strategirapport fra et par internationale universitetskonsulenter, bestilt af rektoratet.

Sammenlægninger: Synergi

Arbejdsgruppens begrundelser for det drastiske reformforslag er, at AU i dag er en divers og fysisk spredt størrelse efter fysionerne med 'sektorforskningsinstitutionerne' DJF og DMU samt med DPU, så der bør gøres noget strukturelt for at få områderne til at hænge bedre sammen og for at brande AU bedre. Argumenterne lyder:

Det er for svært at lave uddannelsesprogrammer på tværs af discipliner.

Der har været begrænset succes med forsknings-samarbejder på tværs af fagområder.

Der er uens adgang til basismidler til forskning og uddannelse hos universitetets nyttilkomne.

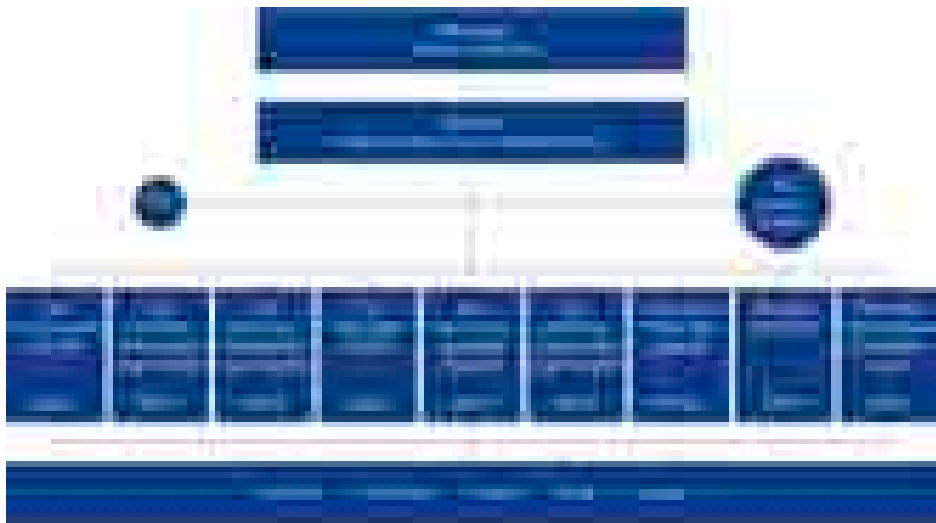
Der er faglige overlap mellem fagligheder, som kunne rationaliseres, og en potentiel synergi (fx i miljøforskning, pædagogik, sprog, økonomifag).

Der bør være en mulighed for større central intervention, så der er en større tilskyndelse til at arbejde sammen på et decentraliseret universitet og det vil normalt være bedre med færre enheder for at koordinere aktiviteterne.

Mange administrative funktioner arrangerer – fx regler som semesterstruktur, timer, tidsregistrering, forberedelsestid – bør ensliggøres og effektiviseres.

Bestillingsrapport fra ledelsen?

Skeptikere vil kalde det en bestillingsrapport, for anbefalingerne ligner til forveksling ledelsens udspil, som kan bruges til at legitimere



rektoratets planer og sammenlægnings-proces.

Rapporten gennemgår detaljeret, hvordan DMUs og DJFs strukturer kan re-organiseres. Hvad angår DPU er dens faglige anbefalinger mindre specifik, dog vil det skabe ramaskrig at der foreslås flytning af store forskningsområder fra Emdrupvej til Århus.

Og hvad angår fordele ved Handelshøjskolens fusion med samfundsvidenskab er den tøvende; måske fordi rapportens ophavsmænd har været mere lydige over for deres fagfæller og økonomer her.

Dilemmaet med den politiserede 'sektorforsknings' integration på det uafhængige universitet besvares med et både og.

Advarsel: Et nyt managementlag

Men rapporten kommer også med advarsler mod kæmpe-enhederne. Strukturforslagene vil kræve "kulturændring" i alle dele af universitetet, såvel fra det gamle 8000 C, som for de nyttilkomne med deres mere anvendelsesorienterede opgaver.

Og de store enheders størrelse kan også være et problem, så det måske kræves oprettelse af sub-strukturer, dvs. underopdeling i mindre departments.

Og så anføres som de største advarsler, at sammenlægninger ikke må ødelægge eksisterende højprofilerede brands, fx økonomifagene på Handelshøjskolen eller DMUs ry. Og så må reorganiseringen ikke tilføje et nyt managementlag, og dermed forøge afstanden mellem toppen og bunden. Rapporten nævner også, at der er konflikt om ansvarsområder mellem de nuværende fakulteter og central-forvaltningen.

Hermed berører den også et moderne problem i management-filosofier, der handler om, at topledere laver et bufferlag af mellemledere, som

lederen kan delegerer opgaver og ansvar til.

Rapporten nævner også, at delegations-niveauer bør klargøres, især når det angår personale og økonomi: Hvem skal beslutte hvad? Hertil vil skeptikere sige, at den skjulte hensigt med sammenlægninger er, at det bliver nemmere at styre en organisation med ordrer fra oven. Andre vil sige at det er en måde at bekæmpe 'dekanstyre' på.

Det har ikke været muligt at få rektor Lauritz Holm-Nielsens kommentar til disse advarsler.

Kritik af regeringens styring

Forfatterne til rapporten understreger i konklusionen, at forslagene til re-organisering kun er en del af en overordnet pakke; ny struktur gør ikke noget i sig selv.

Og om strategier hedder det i indledningen: "Politik-udvikling – selv når de er baseret på de mest ædle intentioner – er meningsløse uden at de resulterende politikker er overbragt, forstået og accepteret af de som arbejder på de praktiske felter, tæt på jorden. Det handler primært om god management og beslutningskonsistens."

Rapporten slutter med en harsk kritik af Regeringens styring af de danske universiteter. Det siges at struktur-forbedringer ikke bare er et internt spørgsmål; det kan også støde på eksterne forhindringer, "ikke mindst at nogle af Regeringens dispositioner ikke hører hjemme i et højere uddannelsessystem i det 21. århundrede. For at sige det kort: AU har ikke den grad af autonomi som andre verdensklasse-universiteter nyder godt af. Og det handler ikke bare om økonomi og personale, men også om videnskabelige sager. Især de nye programmer fra Akkrediterings-institutionen forhindrer AU i at nå international excellence ..."

Forskerens angst for deadline . . .

Overskridelse af deadlines er nærmest en naturdrift hos ambitiøse forskere, men de kan med fordel lære at trække en streg i sandet og tilpasse ambitionsniveauet. De kan lære af journalister

Forskere er ambitiøse og kvalitetsorienterede. Og deadlines er irriterende og stressende barrierer for at nå det ypperste.

Sådan lyder det fra flere forskellige sider, da FORSKERforum spørger til forholdet mellem forskere og deadlines. Men der er andre og mere konstruktive måder at betragte og bruge deadlines på: En ny undersøgelse af journalisters arbejdsmiljø, foretaget af CASA fortæller, at deadlines hos journalister ikke er en væsentlig stress-faktor på samme måde, som den er hos andre erhvervsgrupper, forskere inklusive.

"Det virker som om, journalister er mere upåvirkede af deadlines. Det er naturligvis et arbejdsvilkår; de ved, de går ind til. Deadline sætter en absolut grænse for arbejdet og giver fornøjelsen ved at være færdig. Man giver den en skalle op til deadline, og bagefter kan man gå hjem og snuppe en pilsner med en vis tilfredshed", fortæller **Jørgen Møller Christiansen fra CASA** (Center for Alternativ Samfundsanalyse), der har været leder af undersøgelsen.

Revisorer og forskere

Til sammenligning med journalisterne er der lavet en amerikansk undersøgelse af revisorers forhold til deadlines, og her skabte deadlines meget markante fysiske stress-reaktioner med øget risiko for hjerteslag og hjertekar-problemer.

Der er ikke lavet en tilsvarende undersøgelse blandt forskere, men Jørgen Møller Christiansens klare fornemmelse er, at forskeres reaktionsmønster ligner revisorerens: "Deadlines er jo en form for styring, og ingen forskere kan lide at være styrede. Samtidig har forskere tendens til at være overambitiøse og arbejde med en lidt for bred problemstilling".

Han mener, at mange forskere med fordel kan hente noget inspiration i den deadline-fokuserede tilgang til arbejdet: "Journalister har lært at sige: pyt, så bliver det ikke bedre. Men det er et svært begreb i forskerverdenen, for her bliver man kigger over skulderen af kollegerne, og er det ikke godt nok, så får man kniven".

Den uendelige skriveproces

Hvis arbejdsmarkedet var en fodboldbane, ville forskeren formentlig have sin faste plads som den centrale midtbanespiller, der smukt og elegant kan dribble rundt med bolden, men som ofte mangler kynisme og handlingskraft til at få banket på kassen.

Den tese bekræfter lektor **Jørgen Riber Christensen**, Institut for Kommunikation på AAU. Han er redaktør af forskningstidsskriftet

Akademisk Kvarter, og her oplever han ofte, hvordan forskere vægrer sig ved at sætte det sidste punktum.

"Jeg siger altid: stop når det er godt nok, i stedet for at stræbe efter det perfekte og excellente. Så kommer det ud til tiden, det bliver læst af andre, inden det er forældet, og så kommer du selv videre", fortæller Jørgen Riber Christensen.

Som forsker blandt andet i litteratur og æstetik peger han også på, hvordan det sproglige niveau sjældent tjener på en skriveproces, der trækkes ud i det uendelige.

"Somme tider skal man sige, at nu er det godt nok. Og så er det ofte også skide godt, for så er det skrevet med let hånd, i stedet for når man sidder og kæmper med det i modvinden", siger han.



Journalister har lært at sige: pyt, så bliver det ikke bedre. Men det er et svært begreb i forskerverdenen, for her bliver man kigger over skulderen af kollegerne, og er det ikke godt nok, så får man kniven

Jørgen Møller Christiansen

Snydedato: Aflevering før deadline ...

Riber har selv taget konsekvensen af forskerskribenternes svingende fornemmelser for deadlines, og nu meddeler han konsekvent en afleveringsdato, der ligger tre uger før den reelle deadline.

"Som redaktør skal man planlægge processen, så der er slack, men man skal ikke nødvendigvis fortælle om det. Så når forfatterne begynder at få travlt, bliver redaktøren ikke stresset og urolig, fordi der ligger tre gemte uger hos planne. Og så bliver forfatterne heller ikke selv stressede, fordi man ikke kommer efter dem med det samme", siger han.

Tidsskriftsredaktøren: En delikat proces

At holde sine deadlines er næsten naturstridigt, siger **CBS-professor Nicolai Foss**, forfatter til bogen 'Publicér i de internationale tidsskrifter' og selv erfaren tidsskriftsredaktør.

"Det er det, man på engelsk kalder *procrastination* - man udsætter alt, der kan vente. Sådan er det bare, vi kender det alle. Men jeg har selv kunnet konstatere, at forskere er blevet bedre til at holde deadlines. Og det har noget at gøre med incitament og socialt pres. Måske fordi der er kommet mere fokus på tidsskriftspublicering", fortæller han.

Men selvom det har hjulpet, er en

tidsskriftsredaktør stadig nødt til at have godt fat i seletøjet på bidragsyderne: "Det er en delikat proces. Man skal ikke vente til deadline er overskredet, og så komme farende. Det kloge er at rette en venlig henvendelse, når der er en måned til deadline, og så sige at man glæder sig til at se artiklen. Det er noget, de gode tidsskrifter gør helt systematisk. De styrer skribenterne behårdt i forhold til deadlines, men de gør det på en behagelig facon", fortæller Nicolai Foss.

Artikel syv år forsinket

Det er dog ikke kun artikelforfatterne selv, der kan have det svært med aflevering. Foss har selv oplevet at aflevere en artikel, som først blev publiceret syv år efter. Simplethen fordi den redaktionelle proces gik så langsomt.

"Men top-tidsskrifterne er begyndt at være meget opmærksomme på selv at overholde deadlines og bringe artiklerne hurtigt, fordi det er et konkurrenceparameter i forhold til at få de bedste artikler. De lover typisk at man får svar i løbet af to måneder, og det holder de".

Nicolai Foss nævner også, at det i forhold til kulturen omkring deadlines er vigtigt at de formelle og uformelle ledere går forrest og sætter en høj standard.



Faste deadlines for ph.d.'ere?

Der er forskellig praksis: På KU-humaniora holder man stipendiaterne fast på deadline, på Sundhed er man mere fleksible

Elastiske afleveringsfrister er en mulighed, mange forskere værner sig til fra de allerførste år. Ser man på, hvor lang tid ph.d.-studerende bruger på at skrive den afhandling, der er berammet til tre år, så er det som regel væsentligt længere. På fx Århus Universitet fortæller de seneste tal om en gennemførelsesprocent på knap fire år, og på det humanistiske fakultet er den helt oppe på fire et halvt.

Jørgen Vinten er leder af ph.d.-skolen på KU-Sundhed, der står for omkring en tredjedel af universitetets ph.d.-produktion. Han er den, der bevilger udsættelse af afleveringsfristen, og således også den, der kan vælge at stå fast på den oprindelige deadline. Men det gør han ikke:

"Vi har jo mange ph.d.-studerende og mange, der kan have lidt svært ved at nå det. Og når de ikke kan nå det, så bevilger jeg dem udsættelse. Det lykkedes jo faktisk disse unge mennesker at skabe og få offentliggjort ret smukke og markante forskningsresultater. Så kunne man selvfølgelig godt sidde som skrankepave og slå dem over fingrene, hvis de kommer en dag for snart, men hvorfor ødelægge det for dem?"

Kvalitet vejer tungere end overholdelse af deadline

Ph.d.-skolelederen stiller sig således på kvalitets-vægtskålen, når den vægtes op mod tidsfaktoren. Både for forskningens og for den ph.d.-studerendes skyld: "Finder man noget nyt og fint, så kan man sole sig i flere år, og man kan søge penge på det. Så hvis det vil gå ud over kvaliteten, at de skal gøre sig færdige nu, så kan jeg ikke lide at sætte foden ned, for jeg risikerer jo at ødelægge det for dem".

Gennemførelselstiden på Sundhedsvidenskabeligt Fakultet ligger omkring tre et halvt år, og det mener Jørgen Vinten er "forbløffende godt". Men han erkender også, at den kunne være lavere, hvis man valgte at presse de ph.d.-studerende på deres aflevering.

"Jeg er da ikke helt blind for, at hvis vi administrerede det med foden nede, så ville man vænne sig til at håndtere det. Så jo, selvfølgelig kunne vi stramme op. Men jeg er ikke sikker på, at verden bliver bedre af det", siger han.

Vinten tilføjer, at det at håndtere afleveringsfrister naturligvis er en del af ph.d.-uddannelsen, men at det også er en del af kulturen, at nogle deadlines er absolutte, mens andre er nogle, man kan snakke sig ud af. I første kategori hører blandt andet ansøgninger om penge, hvor chancen forpasses ved blot den mindste forsinkelse.

KU-forskningsdekan: Ingen slinger med ph.d.-udsættelser

På KU-humaniora mener forskningsdekan og ph.d.-skoleleder Mette Thunø dog ikke, at man er særlig eftergivende over for overskridelse af afleveringsfristen, eller at man står i en valgssituation mellem kvalitet og rettidighed.



Vi er mange, der har det sådan, at det aldrig kan blive godt nok. Der er altid en yderligere sten, der kan vendes

Mette Thunø

"Vi tilskynder, at de ph.d.-studerende får deres projekt gjort færdig inden for indskrivningsperioden, fordi vi ikke kan give dem løn længere end de 3 år. Vi risikerer – og har erfaringer med - at dem, der ikke bliver færdige til tiden, aldrig bliver færdige. Derfor er vi meget insisterende på at hovedvejleder hjælper med til at gøre projekterne realistiske og får dem skåret til. Vi giver ikke køb på kvaliteten, men vægter vejledning meget højt", siger Mette Thunø.

Tilskyndelsen består i en bonus i form af et halvt års ansættelse til brug for at forberede forsvaret og få udgivet afhandlingen, hvis man gennemfører inden for 3 år og 3 måneder.

At forskere ikke er vilde med deadlines, kan hun godt genkende. Men det betragter Mette Thunø som et helt alment fænomen blandt vidensarbejdere: "Vi er mange, der har det sådan, at det aldrig kan blive godt nok. Der er altid en yderligere sten, der kan vendes. Jeg ved ikke, om deadlines giver særligt fysisk stress, men det kan være frustrerende at være underlagt en deadline, fordi man gerne vil levere et kvalitetsprodukt. Det tror jeg er helt generelt".

lah

Sådan når du deadline

- Få overblik over tidsressourcerne. Skriv ind i kalenderen, hvornår du har tid til at arbejde. Det er en god måde at disciplinere arbejdsprocessen.
- Definer nogle midlertidige deadlines, for eksempel ved at melde dig til konferencer eller seminarer, hvor du skal holde oplæg om dit arbejde.
- Lav et design af din artikel eller tekst. Hvordan skal det fortællemæssige forløb være?

Revision af Uni-loven: Lukkede forhandlinger

16. april startede de lukkede forhandlinger om, hvilke konsekvenser Regeringen og Socialdemokraterne vil drage af den store Uni-Evaluering 2009 og høringen om den. Socialdemokraterne – som er forligspart om Uni-loven med regeringen – mødtes med videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen. S kræver mere forskningsfrihed, flerårige udviklingskontrakter, langsigtede økonomiske rammer og større åbenhed om valg af bestyrelsesmedlemmer.

I dagens anledning havde Socialdemokraterne offentliggjort deres universitetspolitiske udspil. Heraf fremgår, at forskningsfriheden skal forbedres ved at §17. stk.2 om forskningsfriheden skal lovpræciseres. Der skal være åbenhed om udvælgelsen af bestyrelsesmedlemmer: Alle skal kunne indstille kandidater og udvælgelsen skal ikke ligge hos bestyrelsen selv, men hos et bredt sammensat repræsentantskab.

Socialdemokraternes ordfører Kirsten Brosbøl har tidligere udtalt, at lovens ledelsesstruktur står ved magt, men har tidligere ikke åbnet op for en lovrevision, som kunne give reel medbestemmelse til de ansatte. Men i forbindelse med det nye S-udspil kom hun med en interessant udtalelse:

"Socialdemokraterne foreslår en styrkelse af de akademiske råd og et valgt organ på institutniveau, som jeg tror kan dæmme op for en del af den kritik, der har været af den nye ledelsesstruktur" (ALTINGET d.d.).

Både universitetsreform og globaliseringspuljen er evalueret, og derfor mener S, at det er tid til at forhandle flerårige udviklingskontrakter og en flerårig økonomisk aftale på plads: "Vi skal nok tage det her i etaper, men det er vigtigt, at vi får taget hul på den store diskussion nu. For der er meget stor usikkerhed i forskningsmiljøerne om, hvad der sker, når globaliseringspuljen udløber, så det er vigtigt at signalere, at vi er klar til at videreføre det og samtidig sikre mere stabile rammer for forskningen." udtaler forskningsordføreren (til BØRSEN). S vil også arbejde for, at der ikke sker yderligere konkurrenceudbydelse, dvs. at mindst 60 pct. af midlerne går til basismidler.

Danmarks Statistiks hurratal

FORSKERforum afslørede i sidste nummer, at der var store inkonsistenser i Danmarks Statistiks forskningsstatistik 2008, og at "Talfabrikken" havde trukket statistikken for 2008 tilbage. Men der foreligger endnu ikke en revideret udgave.

Få akademikere bruger efterlønnen

Efterlønnen er et politisk tabu. Politikerne vil ikke røre den, for de er bange for at lægge sig ud med vælgerne. Men økonomerne argumenterer for, at der skal ske justeringer af efterlønsordningen, fordi den tilskynder folk til at forlade arbejdsmarkedet og fordi den er for dyr.

Og for tilhængerne af ordningen er den et symbol på det gode ved den danske velfærdsmodel, mens den for kritikerne er blevet beviset på, at velfærdsordningerne er blevet for rigelige. Tilhængerne snakker om nedslidte arbejdsmænd og rengøringskoner, mens modstanderne peger på mangel på sygeplejersker og pensionerede akademikere, der spiller golf.

Ideologi: Den golfspillende akademiker

Det sidste – den golfspillende akademiker – er en ideologisk skræmmebillede, for hvis tandlæger går tidligt på pension, så skyldes det ikke en klatskilling fra efterlønnen, men at de har tjent styrtende i deres arbejdsliv og har en bugnende pension.

"Billedet af den golfspillende tandlæge som akademikeren på efterløn fortæller tydeligt, hvor ideologisk debatten om efterlønnen kører i offentligheden. Det er et skræmmebillede, som skal signalere, at efterlønsordningen misbruges af privilegerede grupper. Men det er helt misvisende. Tandlægen går ikke på pension, fordi han kan få efterløn, men fordi han har en rigelig pensionsordning", forklarer **arbejdsmarkedsprofessor Per H. Jensen** fra Aalborg Universitet. "Fakta er i stedet, at de grupper, som går på efterløn som 60-62 årige gør det, fordi de er nedslidte. De har altså reelt brug for ordningen, hvis de ikke vil på en ydmygende 'fortidspension'".

Få akademikere bruger ordningen

I det hele taget er det ikke akademikere, som bruger efterlønsordningen til at trække sig tidligt tilbage som 60-62 årige. Efterlønsordningen er således ikke noget, som motiverer dem til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Tal fra pensionskasserne tyder på, at akademikere (langvarigt uddannede) udgør under 1 pct. af efterlønnen, mens de faktisk udgør 3,5 pct. af de 60-årige i arbejdsstyrken. De langvarigt uddannede er altså stærkt underrepræsenterede blandt efterlønsmodtagerne.

Aktuelle tal fra Magistrenes Pensionskasse fortæller, at kun 5-10 pct. lader sig hurtigpensionere ved 60-års alderen, mens det foretrukne pensionsår er efter det fyldte 65. år. Statistikkerne fortæller, at kun 20-25 pct. magistre lader sig pensionere før.

Tallene fra andre pensionskasser, fx JØP er ikke kendte.

Akademikeren har sin private pension

Efterlønsordningen har kun relevans som 'opsparingsordning' for de fleste akademikere / universitetslærere i den forstand, at man får en bonus på 40.000 kr. (efter skat) hvis du venter til det 65. år med at gå på pension. Hvilken relevans har efterlønnen for akademikere?

"For akademikere – kontorchefen, universitetslæreren - er det de overenskomstmæssige pensioner, der spiller en rolle for, hvornår vi trækker os tilbage. Der er en del akademikere, som kom på arbejdsmarkedet 1970-80, der har opbygget store pensioner. Det samme gælder dem, som for 30 år siden kom på arbejdsmarkedet som 25-årige. Det er faktisk så absurd, men mange af dem får faktisk flere penge udbetalt som pensionister end de fik, da de arbejdede..."

Men skal de højtlojnedede akademikere i solidaritet med de nedslidte acceptere at give afkald på deres efterløn, for at den til gengæld kan rette sig mod de nedslidte i 60-62 års alderen?



De få akademikere, som går på efterløn, er de som ikke trives, eller dem som aldrig har bidt sig rigtig fast på et fagområde og så er der selvfølgelig også dem, som pt. bliver prikket pga. krisen ..."

**Arbejdsmarkedsforsker
Per H. Jensen**

"Det vil jeg ikke udtale mig om som forsker. Det er et politisk spørgsmål", svarer professoren.

Kun akademikere som mistrives bruger efterlønnen

Og MP vurderer i øvrigt, at tidlig pension ved 60-62 års alderen i høj grad skyldes, at man ikke trives på arbejdspladsen, mens det i mindre grad er økonomien, som afgør pensionsalderen.

"Det kan jeg kun bekræfte, for vidensarbejdere er særligt motiverede til at blive på arbejdsmarkedet", forklarer arbejdsmarkedsforskeren. "Det kaldes 'stay-faktorer'. De typiske akademikere er ikke (fysisk) nedslidte. De har kompetencer, som arbejdsgiveren nødtigt vil miste (og arbejdspladsen har derfor en seniorpolitik). Hvis du har et job, som du er glad for, hvor du kan håndtere de daglige udfordringer, hvor du har et godt forhold til dine kolleger – og hvis ledelsen opfordrer dig til at blive, fordi de har brug for din viden – så går du typisk ikke på pension før du bliver 65".

"De få akademikere, som går på efterløn, er de som ikke trives, eller dem som aldrig har bidt sig rigtig fast på et fagområde og så er der selvfølgelig også dem, som pt. bliver prikket pga. krisen ..."



Efterløns

Efterlønsordning

Nej, ordning

Arbejdsmarkedsforskere og økonomer har meget forskellige vurderinger af efterlønnen. Arbejdsmarkedsforskere mener, at det især er nedslidning, som motiverer til at gå på efterløn, men det benægtes af økonomerne. Det er en løbende strid om socialpolitik og økonomi mellem parterne.

Efterlønsordningen er dyr, overflødig og ikke god for et arbejdsmarked, som mangler hænder, påstod Velfærdskommissionen 2004 og Arbejdsmarkedskommissionen i 2009.

Helbredstilstanden har en begrænset betydning for overgangen til efterløn og ordningen bruges ikke i særlig grad af folk med dårligt helbred; derfor rammer den ikke sin målgruppe og bør afvikles, fordi den samfundsøkonomisk bliver en belastning, konkluderede kommissionerne groft sagt.

Kommissioner: Efterlønnere er friske

Velfærdskommissionen sagde i 2004:

"En række analyser ... tyder klart på, at efterlønsmodtagerne stort set er lige så friske, som de der fortsætter på arbejdsmarkedet i efterlønsalderen". "da modtagere af efterløn ... ikke har dårligere helbred end personer, der fortsætter med at arbejde i stedet for at trække sig tilbage, må man komme til den konklusion, at andre velfærdsordninger er langt vigtigere at bevare end efterlønsordningen"

Og Arbejdsmarkedskommissionen sagde i 2009, at efterlønsordningen har påvirket de 60-62 åriges tilbagetrækningsmønster:

"Efterlønsordningen er den vigtigste årsag til den markante, frivillige tilbagetrækning blandt fuldt arbejdsmarkeds-parate 60-64-årige ..."

En lang række analyser peger på, at efterløns-ordningen ikke i særlig grad bruges af personer med et ringe helbred" (s.259-260).

Og så konstaterede Kommissionen, at i 2008 udgjorde dem med videregående uddannelse hele 23 pct. af efterlønnen. Ordningen blev altså misbrugt af nogle veluddannede, der trækker sig tilbage, selv om der egentlig er flere arbejdsår i dem, lød påstanden.

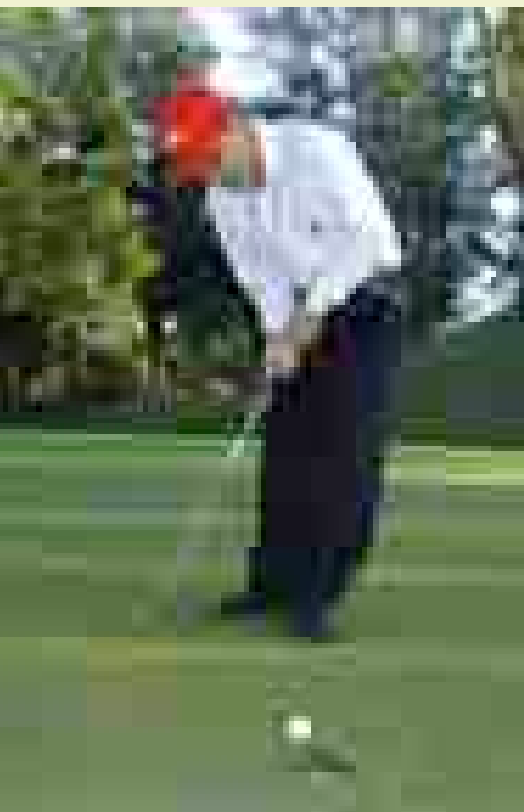
Arbejdsmarkedsforsker: Kommissioner lavede metodisk bommert

Men kommissionernes fremstilling giver et helt skævt billede af virkeligheden, siger arbejdsmarkedsforsker Per H. Jensen: Under 3 pct. af efterlønsmodtagerne har en lang videregående uddannelse. 37 pct. har kun

Ordningen: Gråt guld eller nedslidning?

Ordningen misbruges af folk, som egentlig har helbred til at arbejde videre, fastslog kommissioner.

Ordningen bruges af den nedslidte arbejdsmand eller rengøringskone, mener arbejdsmarkedsforsker



Handler den ophævede debat om efterlønnen om den golfspillende akademiker ...

en folkeskole-eksamen, mens 44 pct. har en erhvervsfaglig uddannelse.

Kommissionerne begik en metodisk bommert i sine beregninger:

"De har vel brugt, hvad de kunne få af tilgængelig statistik? De brugte sammenligning af sygdomsforløb hos efterlønnere og ikke-efterlønnere i samme aldersgrupper. Men det duer ikke, for nedslidte efterlønnere får det bedre, når de går på efterløn. Og derfor går efterløunnerne ikke ret meget mere til læge end ikke-efterløunnerne; hvorfor skulle de gå til læge,

“

Det passer altså ikke, at efterlønnere er 'gråt guld på pension' – altså lige så raske som dem, der bliver i beskæftigelse. Og derfor er det et falsk argument, hvis kommissioner og politikere bruger det til at kræve efterlønnen afviklet"

Arbejdsmarkedsforsker
Per H. Jensen

de kender jo deres egne skavanker ..."

Derimod dør de meget tidligere, og det er en meget bedre indikator på folks helbreds-tilstand siger han og støttes heri i analyse fra

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (ugebrevet A4 8.marts 2010). AEs undersøgelser fortæller, at den ufaglærte mand, der går på efterløn som 60-årig, har udsigt til at leve næsten fire år kortere end den jævnaldrende akademiker, som fortsætter på arbejdsmarkedet."

Ideologi: Modstanderne af efterløn ignorerer sundhedsfakta

"Det passer altså ikke, at efterlønnere er 'gråt guld på pension' – altså lige så raske som dem, der bliver i beskæftigelse. Og derfor er det et falsk argument, hvis kommissioner og politikere bruger det til at kræve efterlønnen afviklet", siger Per H. Jensen:

"Debatten om efterlønnen er ideologi, for fortællerne for afvikling ignorerer rationelle argumenter, fx effekterne af substitutionseffekten: Hvad er samfundsøkonomien, hvis man bare afskaffer efterlønnen for så skal den vel erstattes med andre pensioner, for dem som er nedslidte? Og økonomer vælger kun at se nationaløkonomisk på sagen, og påstår uden videre – og i strid med fakta – at det ikke i særlig grad er nedslidte, som bruger ordningen. Det er altså slagteriarbejdere, arbejdsmænd, lavtuddannede kvinder i industrien med hårdt fysisk arbejde, som primært udnytter ordningen til at trække sig værdigt ud af arbejdsmarkedet i stedet for at blive 'førtidspensionist'".

Efterløn er en ret, førtidspension en ydmygelse

Hvis det stod til økonomerne i kommissionerne, så burde efterlønnen erstattes med førtidspension for dem, som behøver den?

"Her overser økonomerne et vigtigt aspekt: Fordelen ved efterlønsordningen er, at det er en opsparet rettighed, mens førtidspensionen skal igennem en opslidende 'behovsprøvelse' – er han nu nedslidt? Skal ydelser være 'universelle' rettigheder eller selektive", spørger professoren.

"Økonomer forstår ikke, at ansøgning om førtidspension har stor betydning for folks følelse af skulle tigge det offentlige om noget og for folks selvværd. "Arbejdsmænd, nok så nedslidte, ville hellere kæmpe sig igennem de sidste arbejdsår med elendigt helbred end at blive ydmyget som 'førtidspensionist'. De har en selvpfattelse af, at de aldrig har ligget det offentlige til last og aldrig bedt om noget."

Modstanderne helmer først når efterlønnen er afskaffet ...

"Når debatten er så ideologisk skyldes det, at de borgerlige partier fra starten har været

modstander af den som velfærdsordning. Modstanden skyldes især, at fagbevægelsen har 'ejerskab' til den. Fagbevægelsen fik den igennem for at give de dårligst stillede et redskab til at komme værdigt ud af deres nedslidning. Og fagbevægelsen administrerer ordningen igennem a-kasserne".

Men de borgerlige partier har et ambivalent forhold til efterlønnen:

"De vil allerhelst have den afskaffet. Problemet er, at de er bange for vælgerne. Det skræmmer, at vælgerne i 2001 straffede statsminister Nyrup for ikke at holde sit løfte om ikke at røre ved efterlønnen. Den tør de borgerlige partier ikke gentage, så derfor står de i kø for at love, at ordningen ikke røres", forklarer professoren.

Da ordningen blev lavet om af Nyrup i 1999, så forsikrede politikerne om, at nu var problemet løst. Og det samme forsikrede den nuværende regering, da man ændrede ordningen i 2004: "Men 'problemet' bliver aldrig løst via løbende justeringer, for der vil være borgerlige politikere og arbejdsgivere som mener, at 'problemet' først er løst, når ordningen er afskaffet! Arbejdsgiverne tænker ikke socialpolitisk, men i at have en maksimal arbejdsstyrke til disposition".

jø

Dig og efterløn?

Du kan få efterløn, når du fylder 60. Men jo tidligere du går på efterløn, jo mindre indbetaler du til din personlige pensionsordning, og jo mindre udbetales så (årligt) når du så går på pension. Venter man med at lade sig pensionere til det 65. år, venter der 40.000 kr (efter skat) på dit efterlønsbevis.

Men efterløn er ikke et spørgsmål om enten eller. Der er rig mulighed for at kombinere efterløn med arbejde. Så længe man går mindst en dag ned i egentlig arbejdstid, kan man fx få suppleret lønnen op med efterløns svarende til en fuld arbejdsuges løn.

Din arbejdsplads kan også have særlige 'seniorordninger'.

Spørg din arbejdsplads og din pensionskasse om dine muligheder, hvis du ønsker en aftrapning før du fylder 65.

Tag en principbeslutning om, at der også er et liv uden for universitetets mure med gode og spændende muligheder, så er du langt bedre rustet til at kapere usikkerheden og frustrationerne, der knytter sig til forskerkarrierens første trin.

UNG FORSKER

Sådan lyder tricket fra **Susanne Ekman**, der selv står i vadestedet mellem en afleveret ph.d.-afhandling og et – forhåbentlig – videre jobforløb i forskningsverdenen.

”Forudsætningen for at kunne holde til det er, at jeg er villig til at give slip. Det er sådan en begærsstyring. Med stærkt begær kommer der en masse angst for ikke at få det, du begærer. Det skruer man så ned for”, siger hun.

Selvledelse

Ekman har et ekstra perspektiv på sin fortælling om tilværelsen som ung forsker. Hendes forskningsfelt er nemlig arbejdsliv, og den ph.d.-afhandling, hun netop har afleveret, handler om selvledelse blandt unge vidensarbejdere.

Selvledelsen er for mange en af de forjættende sider af en forskerstilling, hvilket dybest set bygger på en almenmenneskelig trang til frihed. Den har Susanne Ekman også selv, men det er en forestilling om frihed, siger hun, som har et skær af utopi over sig.

Fagligt set har forestillingen om frihed været en slags rød tråd lige siden hun skrev sit speciale på antropolog-studiet. Det handlede om Rumænien efter kommunismen, hvor en hel befolkning pludselig stod ansigt til ansigt med den længe eftertragtede frihed. Og her kunne Susanne Ekman konstatere, hvor ondt frihed gør.

Job-cruising

”Verden er meget sort-hvid, lige ind til diktatoren ikke er der mere. Når du så får friheden, gør det ondt, fordi den ikke er, som du har forestillet dig, og der er en hel masse afsavn ved at skulle være ansvarlig,” fortæller hun.

De erkendelser skulle hun senere komme til at gøre igen, både på egne vegne og generelt for mennesker i det moderne arbejdsliv. I første omgang var hun imidlertid bare opsat på en ide om at videreføre sit studie af menneskers møde med friheden til det danske arbejdsmarked. Derfor begyndte hun straks efter sin kandidat-dimission at søge om penge til det forskningsprojekt.

Det skulle vise sig at blive lidt af en kamp – men en indædt kamp. I fire år cruisede hun rundt i forskellige jobs, mens hun sendte ph.d.- og funding-ansøgninger og fik det ene afslag efter det andet. Til sidst var heldet med hende,

og hun fik et stipendiat på CBS, Institut for Ledelse, Politik og Filosofi.

”I begyndelsen forstod jeg som antropolog ikke en dyt af, hvad der foregik her på CBS. Jeg forstod ikke faget, hvad de underviste i, og hvad de gik og sagde til hinanden. Så der var noget at læse op på, og det var en noget overvældende begyndelsesfase”, fortæller hun.

Frihed og personlig udvikling i det moderne arbejdsliv

Projektet, som hun blev ansat til at lave, var hendes ”rumæniske” ide om at undersøge forestillingerne om frihed og personlig udvikling i det moderne arbejdsliv, med fokus på vidensarbejdere mellem 25 og 45 år. Studiet foregik som feltstudier på henholdsvis et forlag og en stor mediarbejdsplads, hvor hun i en længere periode var flue på væggen, interviewede medarbejdere og chefer og snusede rundt i deres dokumenter.

”Felt-arbejdet er en super-intens og super-fed fase. Du snakker med en milliard mennesker, og projektet åbner sig virkelig op. Det er en suveræn periode, hvor man er rimelig høj det meste af tiden.”

I sine felt-studier kunne hun et langt stykke hen ad vejen genfinde forestillingerne – utopierne – om frihed:

”Man forestiller sig arbejdet som en arena for denne her meget autentiske måde at være i verden og udvikle sig på. En tro på at man kan bryde de begrænsninger, man støder ind i, og



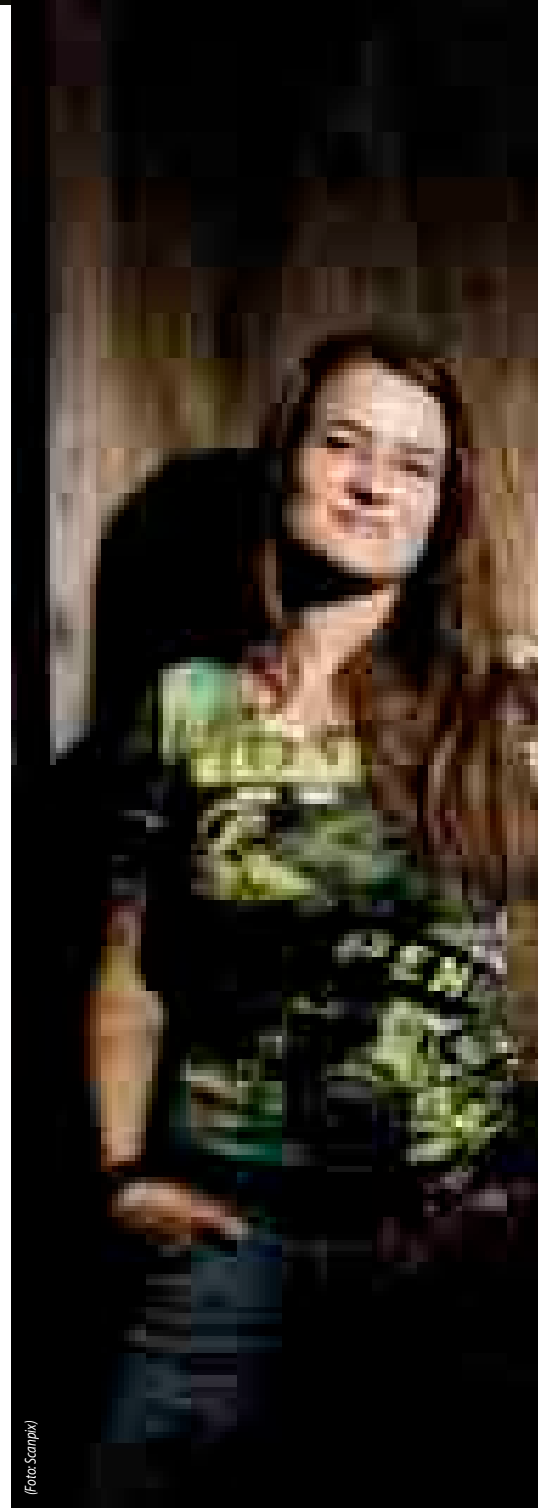
Forskerverdenen er utrolig sammensat. På den ene side kan du få de der utroligt intense og berigende oplevelser med fagligheden. Samtidig er det en af de mest magtgennemsvrede, mest brutale og mest usikre verdener, du kan befinde dig i rent arbejdslivsmæssigt

Susanne Ekman

undslippe det banale. Problemet er, at de her udspiller sig i sammenhæng med nogle ekstremt stramme mekanismer, som handler om profit og magtspil”.

Og samtidig med at hun gik og betragtede unge håbefulde og til tider desillusionerede medarbejdere i forlags- og mediebranchen, kunne hun tage et smugkig på sig selv som ung, håbeful forsker og konstatere, at hendes eget arbejdsliv var underlagt de samme problemstillinger.

Hun er gift og har et barn, som hun fik i begyndelsen af sit ph.d.-projekt. Efter



(foto: Scampix)

Kage for enhver pris

...e vidensarbejdere – det giver teoretisk perspektiv på hendes eget arbejdsliv



aflæringen er hun ansat som ekstern lektor. Hun har ansøgninger ude om yderligere forskningsmidler og håber på at få et adjunktur på sit institut, når det nuværende ansættelsesstop ophæves.

Sammensat forskerverden

I sin ph.d.-afhandling beskriver hun to modstillede opfattelser af arbejdslivet: den autentiske, der bygger på stort personligt engagement; og så den kontraktlige – lønmodtager-tilgangen med fokus på krav, grænser og faste rammer. Man er sjældent det ene eller det andet, men skifter rundt mellem de to opfattelser.

Det har Susanne Ekman også gjort. Men tendensen er gået mod mindre passion og mere lønmodtager-attitude.

”Jeg synes, jeg har gennemgået lidt af en dansesproces, hvor jeg startede autentisk, men for at overleve i systemet, er der blevet lagt mere og mere filter på den tilgang”, fortæller hun.

Trods sine akademiske dyder er hun ikke bange for at udtrykke sig i stærke vendinger. Og ordet ”overlevelse” er ikke en fortællelse.

”Forskerverdenen er utrolig sammensat. På den ene side kan du få de der utroligt intense og berigende oplevelser med fagligheden. Samtidig er det en af de mest magtgennemsyrede, mest brutale og mest usikre verdener, du kan befinde dig i rent arbejdslivsmæssigt”, siger hun.

Usikkerhed om karriere-fremtid

Det er især usikkerheden omkring de fremtidige jobmuligheder i systemet, der hele tiden lægger en skygge over den faglige begejstring. En usikkerhed hun kender fra sin tid inden stipendiatet, og som hun nu igen står i efter at have afleveret sin afhandling.

”Du kan sidde til et fantastisk vejledermøde med en masse gensidig forståelse, og det næste sekund er du – måske med samme person - i en magtsituation, hvor du ikke ved om du er ansat til sommer og ikke kan få afklaret, hvilke succeskriterier du skal arbejde ud fra for at komme i betragtning. Så det er en utrolig skrøbelig og uforudsigelig verden, der tilbyder meget lidt praktisk sikkerhed”, siger hun.

Ejerskab til din viden

Ekman sidder på en etage øverst oppe i en nybygning på Den Kongelige Porcelænfabriks gamle område. Ved siden af hende og på de omkringliggende kontorer sidder hendes ph.d.-kolleger. Der er hjemmebagt kage i fælleskøkkenet og en tilsyneladende hyggelig og rar stemning. Men under overfladen lurer også den gensidige konkurrencesituation.

”Selvfølgelig kan man mærke det. Det præger samværet fra a til z. Så det kollegiale samvær er lidt en øvelse, fordi du hele tiden er bevidst om, at det her er dine konkurrenter, men på den anden side solidariserer du dig med dem”.

Og det har ikke kun sociale konsekvenser, men også faglige, mener Susanne Ekman. En hård konkurrencesituation fremmer nemlig den individuelle præstation og viden-skabelse frem for samarbejdet.

”Det bliver jo afgørende at tage ejerskab på sin viden. Og det er en misforstået måde at bygge det op, synes jeg. Der opstår så alligevel sammenhænge, hvor folk skaber noget fælles, men det er på trods af rammerne”, siger hun.

På skadestuen med hjerteflimmer

I sine feltstudier var Susanne Ekman tæt på en pige i forlagsbranchen, der havde en attraktiv stilling til relativt høj løn, og med stor tillid og høje forhåbninger fra sin leders side. Samtidig blev hun pålagt en enorm mængde administrativt arbejde. I hendes tilfælde blev kombinationen af arbejdskravene og den autentiske selvledelse til et arbejdsbrændstof med høj-oktan. Forlagsarbejderen fik simpelthen to og to til at blive fem. Lige til den dag, hun røg på skadestuen med hjerteflimmer.

Men den case-historie kunne sagtens være taget ud af forskningsverdenen, mener Susanne Ekman.

”Dem har vi masser af, og nogle kommer også på skadestuen. Det der sker er, at du oplever, at hjerteflimmer gør forbandet nas, og så beslutter du, at du ikke vil være her for enhver pris. Du holder op med at prøve at få ligningen til at gå op, når to og to skal blive fem, hvilket du hidtil har gjort af frygt for, at de ellers ikke vil have dig. Du bliver simpelthen bare en mere hærdet aktør, der holder op med at tro, at man nogensinde kan leve op til alle de modsatrettede forventninger”.

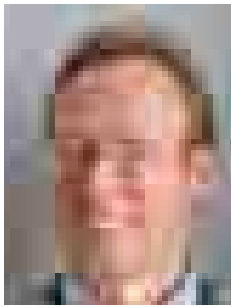
Løn for at spekulere ...

Hun studerer problemstillinger i det moderne arbejdsliv, og hun har ikke svært ved at få øje på dem i sit eget arbejdsliv. Men selvom hun hurtigt får talt sig varm, betyder det ikke, at hun ikke elsker sit forskningsarbejde, for det gør hun.

”Der er nogle fantastiske sider ved arbejdet. Man har kloge og interessante kolleger. Man får lov at fordybe sig. Mange af os her er lidt sæere og afhængige af at få lov til at sidde og spekulere. Det ville jeg gøre under alle omstændigheder, men nu får jeg penge for det. Det er nok grunden til, at det kører rundt.”

lah

I vulkanskyens centrum



Seniorforsker Jørgen Brandt fra DMU, AU, er atmosfærefysiker med speciale i modellering af luftforurening. Han kom i presserummen, da DMUs forskere var vakse og lavede prognoser for vulkanskyen fra Island, der bredte sig i atmosfæren og forhindrede flyvninger i dagevis. Pludselig var han i alle landets medier 'eksperten'.

FORSKERforum fangede ham derhjemme kl. 18.30 mandag aften – med børnestemmer i baggrunden.

VOXPOP

Hvordan er det at blive medie-stjerne?

"Jeg har været mere i medierne i de sidste 5 dage end i de sidste 17 år tilsammen. Jeg har vel deltaget i 50-60 interviews. Det har taget hele dagen i fem dage at tale med journalister.

Pludselig blev det jo et stort samfundsspørgsmål, fordi vulkanskyen er et trafikproblem.

Og det har da været interessant at iagttage, hvordan mediernes fokus skiftede: Først spurgte de til, hvor stor udbredelsen af skyen var, og hvor den bevægede sig hen ad. Men pludselig vendte historien til det mere sikkerhedsmæssige; til en undren over hvorfor man ikke kan flyve, for luften ser jo ren ud?? De ville gerne have mig til at udtale mig om det flyvetekniske og sikkerhedsmæssige; nogle har jo store økonomiske interesser i at få politikerne til at ophæve flyveforbuddet.

Men jeg udtaler mig så vidt muligt kun om mit faglige speciale og prøver at undgå at udtale mig om det politiske. Hvor heldigt jeg klarer den balance – uden den store medietræning udover tidligere interviews – får vi jo at se i aften i TV-avisen ..."

Hvor tænker du bedst?

"Uhhh. Nok herhjemme på sofaen når der er ro på. Eller allerbedst når jeg laver havearbejde eller reparerer hus. Så får tankerne lov at flyve uden at de er styret af noget. Men den slags tankevirksomhed får vi jo desværre ikke løn for ..."

Hvilken fagbog har betydet mest for dig?

"Det er ikke en decideret fagbog fra mit fagområde, men Tor Nørretranders' "Det udelelige". Jeg startede med at læse fysik i 1985 og bogen kom i 1986. Den gjorde stort indtryk og har inspireret mig meget, fordi den formåede at forklare noget meget abstrakt og teoretisk vanskeligt på en let tilgængelig måde"

Hvad skal der til for at blive god på dit fagfelt?

"Nysgerrighed! Kombineret med kvalitetsbevidsthed i form af en grundlæggende forståelse af naturvidenskabelig metode, hvor teori og eksperiment spiller rigtigt sammen.

Og så skal man i allerhøjeste grad være arbejdsom. Forskere er engagerede mennesker og arbejder mange ulønnede arbejdstimer! På min arbejdsplads forsøger vi dog at undgå at køre os selv ned ved at tilskynde til en arbejdskultur, hvor vi siger, at man godt kan være en god forsker uden at arbejde 60 timer om ugen ..."

Findes der tabuer på dit fagfelt?

"Som forsker i forurening er det svært ikke at komme tæt på politiske spørgsmål. DMU er jo skabt som en sektorforskningsinstitution, der skulle understøtte bl.a. Miljøministeriet med forskningsbaseret rådgivning. Nu ligger DMU så under universitetet.

Men der er da politik i mit fagfelt – fx klimadebatten – som kan være farlig at bevæge sig ind på, og som derfor kan være en slags tabu. Der er mange interesser og meninger i klimadebatten; og nogle vil hellere lytte til professionelle debattører med bestemte meninger end på fagfolk – for at give dig et eksempel på grænselandet mellem forskning og politik, når du nu insisterer på et svar ..."

Hvor slapper du bedst af?

"Her sammen med mine børn. De er rigtigt gode til at få tankerne væk fra arbejdet ..."

Har du private hobbyer?

"Vile egentlig gerne, men det har døgnnet ikke timer nok til. Hvis der er nogle, så handler det om praktiske opgaver: Haven eller huset."

Hvad ligger der på dit natbord?

"Ingenting - desværre. Hyggelæsning er der simpelthen ikke tid til lige nu. Når man i forvejen har travlt, så er det svært at tage fem dage ud til at tale med journalister, så der er ikke plads til andet. Der har været pres på i disse dage"

Universitetslærere på Vestens universiteter har relativt ens og relativt høje arbejdstider. Men der er en mindre, men klar variation i, hvad de bruger deres tid på og hvordan personalet vurderer deres situation.

Blandt universitetslærere er der generelt glæde over, at de har valgt en akademisk karriere. Men mange giver udtryk for, at arbejdsforholdene er forringede.

Det fortæller spørgeskema-undersøgelser blandt universitetsansatte i Norge, Finland, Tyskland, England, USA, Canada og Australien. Undersøgelsen er lavet af det norske NIFU-institut.

Internationalt gennemsnit 49 timer mod 47 timer i Danmark

I Tyskland fortæller universitetslærere om arbejdsuger på 51 timer, i Canada på 50 timer. Lavest ligger Finland med 46-47 timer.

Mens den gennemsnitlige arbejdsuge er på 49 timer i de undersøgte lande, så er den 48 timer i Norge og 47 timer i Danmark (ifølge FORSKERforums tidsundersøgelse april 2009).

Fordelingen på arbejdstider er imidlertid gennemsnitstal for alt videnskabeligt personale i kombinerede undervisnings- og forskningsstillinger. Der er således angivet gennemsnitstal for alle stillingskategorier, og det kan dække over store variationer mellem yngste assistent og ældste professor.

FORSKERforums undersøgelse fortalte om relativt store afvigelser mellem de enkelte stillingskategorier: Professorer har 52 ugentlige arbejdstidstimer, lektorer og adjunker 47, mens videnskabelige assistenter og post.doc' har 42-44 timer (Se TABELLEN).

Intet om relationen arbejdstid / løn

Mens undersøgelsen fortæller om relativt høje arbejdstider (sammenlignet med det danske arbejdsmarkeds normaluge på 37), så fortæller den desværre ikke noget om lønnen. For danske universitetslærere findes der ikke noget, som hedder "overarbejdsbetaling" for de sidste 10 timer – kun hvis der er indgået særlig aftale om "merarbejds-vederlag" med chefen.

Men af undersøgelsen fremgår desværre ikke, om de udenlandske kolleger får overtidsbetaling eller om de afspadserer ...

universitetslærere har høje arbejdstider

Mens samfundets normalarbejdstider er 35-40 timer, så arbejder universitetslærere 47-51 timer

TABEL: Forskeres arbejdstimer i en normal arbejdsuge fordelt på forskellige aktiviteter.*

	Undervisning	Forskning	Service/ formidling****	Administrasjon	Andre aktiviteter	TOTAL timer ugl.
Australia	16.1	16.3	3.0	9.7	3.4	48.6
Canada	15.6	20.3	3.6	7.6	2.9	50.0
Finland	18.0	16.9	2.6	6.2	2.8	46.5
Storbritannia	16.1	16.9	1.5	10.2	3.6	48.4
Tyskland	13.7	20.5	7.5	5.5	3.9	51.1
USA	15.7	18.1	5.2	7.4	3.0	49.5
Norge**	17.3	17.9	2.2	7.3	3.6	48.3
Gn.snit	15.9	18.2	3.9	7.8	3.3	49.0
DK-gn.snit***	18	13	3	8	6	47
DK-professorer***	16	13	4	11	8	52
DK-lektorer* **	16	15	3	9	4	47
DK-post.doc.***	26	7	3	4	4	44

* Kilde: **Forskningsvilkår ved norske universiteter i et internasjonalt perspektiv** (NIFU-rapport 8/2010). (I de udenlandske tal er gengivet arbejdstider samlet for alle videnskabelige stillingsgrupper ved universitetet. Vejet gennemsnit igennem en uge i semesteret / undervisningsperiode samt en uge udenfor semesteret / undervisningsperiode).

** Norge er i denne tabel inddraget sammen med de øvrige lande og indgår her i totalopgørelsen for oversigtens skyld, hvilket ikke er helt korrekt i forhold til rapportens tabel. Men forskellen er marginal.

***Kilde: **SYNOVATES undersøgelse af arbejdsvilkår blandt danske universitetsforskere** (for FORSKERforum april 2009) & FORSKERforum 225.

****Spørgsmålet om "service / publiceringsaktivitet" har en række metodiske svagheder, se NIFU-rapporten s.26)

Undervisning vægtes højt i USA

Universitetslærerne i de enkelte lande blev også bedt om at lave en vægtning af undervisning og forskning.

Jo mere interesseret i undervisning, jo flere timer opgives, at man bruger på det. Og jo mere interesseret i forskning, jo flere timer bruges på forskning!

Mange amerikanske universitetslærere har megen undervisning (mens få eliteforskere har lille undervisningstid og stor forskningstid). Og det bemærkelsesværdige er her, at undervisningen blev markant mere *vigtig-vurderet* i USA (15 pct.) end i Europa (8 pct.). Og den blev meget lavt vigtig-vurderet i Norge (1 pct.). Når man så sammenligner personalets vigtig-vurdering og deres faktiske tid brugt på undervisning, så var den stærkest i Tyskland (0,399 og USA (0,35); svagest i Norge (0,22).

Spørgeskema-undersøgelsen kunne desværre ikke konstatere, om der var sammenhæng mellem, at man havde megen tid til forskning og så en høj

publiceringsaktivitet. Men den sammenhæng var "svag" og kunne ikke konstateres på individniveau.

De norske afvigelser

Undersøgelsen fremdrager især de norske variationer i forhold til gennemsnittet i de andre lande og fremhæver her, at norske forskere

- har en times kortere arbejdsuge, nemlig 48 timer, hvor de sammenlignede lande har 49 timer.
- bruger 1,5 timer mere pr. uge på undervisning, men lige så meget tid på forskning og administration.
- udtaler mindre interesse for undervisning og større interesse for forskning
- bruger 1 time mere pr. uge samlet til undervisning og forskning og professorer endda 2,5 timer mere end de udenlandske kolleger, som til gengæld bruger 1 time mere på administration og 2 timer mere på service/formidling. Det er en signifikant norsk variation.

Usikkerhed i datamaterialet

I data-indhentningen kan der dog være en vis usikkerhed, som gør direkte sammenligninger mellem de enkelte lande farlige. Der er fx store forskelle i stillingsstrukturer og –ansættelsessikkerhed. Mens de fleste (respondenter) i Norge og England er fastansatte, så gælder dette kun for halvdelen af dem i Finland og Tyskland.

Hvis der fx er mange forskningsassistenter eller post.doc's, så tæller disse lavt på undervisningsforbrug.

Også professorgruppens andel varierer mellem de enkelte lande. I Australien er kun 11 pct. af respondenterne professorer, mens det er hele 50 pct. i Norge (Norge har en ordning med halvautomatisk professor-opryk efter ansøgning og bedømmelse).

jø

Når der går proforma i lærerev

Studenternes skriftlige evalueringer af undervisningen er for systemets skyld, for hverken lærere eller studerende

De evalueringer, der skal sikre kvaliteten af undervisningen, kunne godt selv trænge til en kvalitetssikring. En undersøgelse foretaget af CBS Learning Lab viser, at især de skriftlige studenterevalueringer ofte bliver taget så lidt alvorligt, både af de studerende, underviseren og ledelsen, at det nærmer sig det rene tidsspilde.

“Den overordnede myndighed stiller krav om evalueringen, og så bliver den lavet med henblik på myndighederne og ikke på studerende og lærere. Som kontrol er det udmærket, og studielederen kan sige: min underviser er i orden. Men de studerende mærker, at evalueringen ikke har nogen betydning”, fortæller **Hanne Leth Andersen**, der er direktør for CBS Learning Lab.

Standard-skema sender negativt signal

Undersøgelsen sammenligner evalueringstoderne på tre fakulteter gennem kvalitative interview med studerende, lærere og ledere. Og selvom de tre fakulteter arbejder med forskellige skemaer, så var der påfaldende enslydende udmeldinger, navnlig fra de studerende, nemlig skepsis og ligegyldighed.

“Jo mere indtryk, man har, af at det hele ender i bureaukatiets store papirskurv, jo mindre har man lyst til at deltage”, som det lyder fra en af de studerende i undersøgelsen.

At skepsisen er så gennemgående på alle tre fakulteter, kom bag på Hanne Leth Andersen: “Alle tre steder arbejdede med evalueringerne, og man bruger forskellige typer skemaer. Derfor gjorde resultatet indtryk på mig. Det er ligesom om, det bare ikke vil virke”.

En faktor, hvor alvorligt studerende tager evalueringerne, er tilsyneladende hvor standardiseret den virker. Fortrykte spørgeskemaer sender et signal om bureaukati og proforma-foranstaltninger. Derfor kan selv de bedste spørgeskemaer få en ligegyldig behandling.

“På et af fakulteterne har man tænkt meget over, at evalueringen skulle være læringsorienteret. Men fordi spørgeskemaet kommer ud på hele fakultetet, bliver det opfattet som en standard, og det irriterer, når man får det samme skema uddelt ved samtlige kursusevalueringer”, fortæller Hanne Leth Andersen.

Evalueringstræthed

I undersøgelsen spørges der, om man kan tale om evalueringstræthed, og det bliver tydeligt bekræftet af de studerende.

“Det er klart et fænomen, man kan tale om!”

Jeg oplever det alle steder. Det skyldes mest at evaluering altid er det samme - det bliver til noget, der er spild af tid. Mange studerende er i tvivl om hvor vidt de her skemaer overhovedet bliver læst”, lyder det fra en studerende på Humanistisk Fakultet, AU.

Det er især omkring den afsluttende skriftlige kursusevaluering, at de studerende har svært ved at se, hvad de kan bruge det til, og det smiter af på motivationen for at deltage:

“Når evalueringen først kommer efter, har man lagt kurset bag sig. Dette kombineret med, at man udelukkende gør det for andres skyld - det ville være bedre, hvis man selv fik noget ud af det undervejs”, siger en studerende på Naturvidenskabeligt Fakultet, KU.



Min oplevelse er at evalueringer har meget tæt på ingen konsekvens. Den evaluering, der har konsekvens, er hvis jeg laver min egen evaluering med holdet. Alle de ting, der er i system, virker virkningsløst

Anonym underviser

Kontrol - ikke redskab til forbedringer

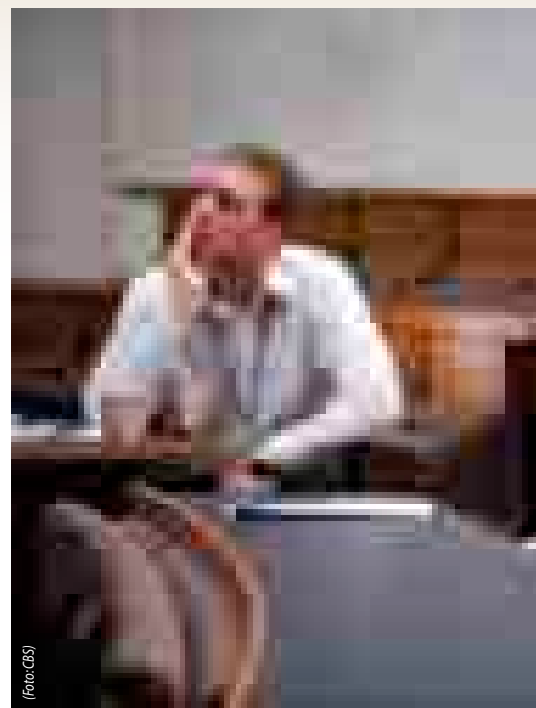
Og de studendes skepsis er da heller ikke helt ubegrundet. Undersøgelsen fra Learning Lab viser nemlig også, at de skriftlige evalueringer et langt stykke hen ad vejen ikke bruges til forbedre undervisningen, men som et kontrol-redskab, der skal tilfredsstille de formelle krav.

“Min oplevelse er at evalueringer har meget tæt på ingen konsekvens. Den evaluering, der har konsekvens, er, hvis jeg laver min egen evaluering med holdet. Alle de ting, der er i system, virker virkningsløst”, fortæller en underviser på KU-nat, og andre undervisere fortæller, at de ligeledes føler, evalueringerne ikke bliver brugt til andet end at sikre, at tingene ikke er kørt helt af sporet.

Er der kritik af de skriftlige evalueringer, er der til gengæld langt flere himmelvendte tommelfingre til de mundtlige evalueringer, som underviseren gennemfører med sit hold. Både studerende og undervisere fortæller, at det gør evalueringen langt mere konkret og tilfredsstillende for begge parter.

Kollegial supervision

Hanne Leth Andersen peger dog på, at der



(Foto: CBS)

stadig er et generelt problem med at få omsat evalueringer - både mundtlige og skriftlige - til pædagogisk udvikling og bedre undervisning. Til det formål efterlyser hun at studenterevalueringerne i højere grad suppleres med evalueringer fra kolleger og ledere.

“Kollegial supervision - hvor tre kolleger gensidig ser hinandens undervisning - er simpelthen en så god og anerkendende metode. Nogle arbejder også med, at man kan få ekspert-supervision. Det kan være, hvis man selv har et problem, eller hvis evalueringerne har været dårlige”.

Hun peger også på gymnasierne, hvor rektor har pligt til at komme rundt og se undervisningen. Det åbne undervisningsrum, mener hun, er noget, universitetet kan lære af gymnasieskolen.

Studieledere skal sikre, at evalueringer bruges

Et vigtigt skridt, mener Hanne Leth Andersen, er at droppe illusionen om, at kvantitative evalueringer skaber pædagogisk udvikling.

“På CBS har vi erkendt, at man ikke både kan kontrollere og kvalitetsudvikle. Derfor laver vi nu som pilotforsøg en ydre kontrol med et papiromdelt evalueringsskema på en side, og så overlader vi det til studielederen at sikre, at de arbejder med evalueringer midtvejs. Mundtligt

alueringen ...

e kan bruge dem til særligt meget – og det skaber evalueringstræthed



Det kan godt være, undervisningen kunne blive bedre, men hvem gider bruge tid på en evaluering, når den alligevel ikke får nogen betydning?

eller hvad de nu vil”, fortæller hun.

Derfor hverken kan eller skal de skriftlige evalueringer fjernes. Men det ville hjælpe på den udbredte evalueringstræthed, hvis der blev skruet ned på hyppigheden. Her peger Hanne

Leth Andersen på Humanistisk Fakultet, AU, hvor man har valgt ikke at evaluere på velkørende kurser hvert eneste år.

lah

Reflektér over din egen læringsproces

Evalueringer skal bygge på selvrefleksion

Gerd Christensen, lektor i pædagogik ved Institut for Medier, Erkendelse og Formidling ved KU, har ligesom Hanne Leth Andersen set på undervisningsevalueringen med kritisk-analytiske briller. I det seneste nummer af Dansk Universitetspædagogisk Tidsskrift diskuterer hun fordele og ulemper ved forskellige evalueringer.

Hendes konklusion er, at det er vigtigt at stille spørgsmål, der får de studerende til at reflektere over deres egen læringsproces, frem for at tage udgangspunkt i om de føler sig tilfredse, om underviseren har været underholdende og flittig og om teksterne har været for svære.

Hun giver en række eksempler på spørgsmål, man kan bruge:

- Har / på hvilken måde har undervisningen bidraget til, at du føler, at du har lært noget på dette modul?
- Har du oplevet, at du bliver bedre til det faglige – fx har lettere ved at læse teksterne eller markere dig i diskussioner på holdet?
- Hvad har du selv gjort for at lære mest muligt? Læst pensum, løst opgaver, deltaget i diskussioner, mødt op til undervisningen?
- Kan / på hvilken måde kan du sammen-tænke det, du har læret på dette kursus med tidligere eller samtidige moduler?
- Har / på hvilken måde har modulet givet dig lyst til at fortsætte dine studier?

Gerd Christensen bemærker endelig, at der bør være mulighed for både at give kvantitative og kvalitative svar, og at den studerende både skal have mulighed for at gå i dialog med underviseren og forblive anonym.

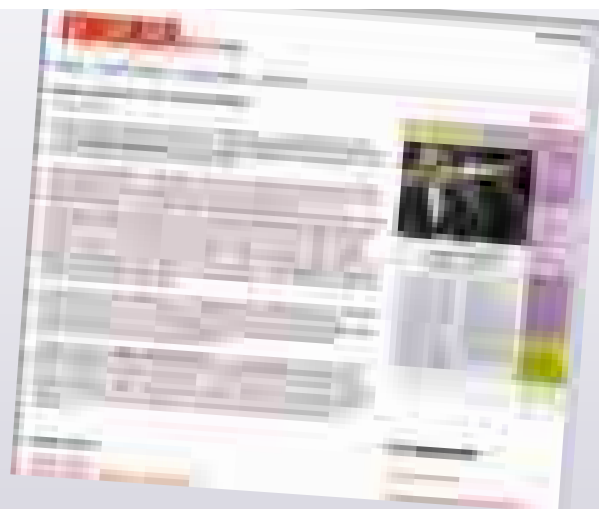
Annoncer i FORSKERforum

1/4 side: 3.000,-

1/2 side: 5.000,-

1/1 side: 7.000,-

Kontakt: joe@dm.dk



Se **BREAKING NEWS** om forskning, universiteter og forskningspolitik på www.forskerforum.dk

Norge: Ytringsfrihed, kollegacade

I Norge blev en kendt historieprofessor fyret for at være en belastning for arbejds-

I juni 2008 blev professor i middelalderhistorie, **Arnved Nedkvitne** fyret fra Oslo Universitet. Det er første gang i fredstid, at en norsk professor blev fyret i utide. Han blev fyret for nægtelse af at udføre en tjenesteordre samt for chikane af ledelse og kolleger. Fakultetet opfattede hans udtalelser om enkeltpersoner som groft krænkende, i en grad så det gik ud over miljøet. Krænkelserne skulle fremgå af e-mails (som institutlederen slettede da professoren blev fyret). Og han udeblev angiveligt 14 gange fra samtaler med lederen, selv om han i "klart og skærpet ordvalg" blev advaret om, at han hermed forbrød sig mod sine tjenesteplichter. Han havde gentagne gange krænket sine tjenesteplichter, og det kan efter den norske tjenestemandsløve udløse en fyring.

Stridbar professor

Eks-professoren anlagde civilt søgsmål mod Oslo Universitet (Staten) for uberettiget afskedigelse. Han krævede at blive genindsat i stillingen; alternativt for at få tabt arbejdsfortjeneste frem til pensioneringen. Men Tingsretten frikendte totalt universitetet efter seks dages domsforhandlinger i januar. Så nu er professoren arbejdsløs.



Hvis man ønsker at svække nogens omdømme, så kaldes det politik. Hvis man systematisk og over tid insisterer på det samme overfor kolleger på en arbejdsplads, kaldes det chikane.

Leder i MORGENBLADET

I retten lagde dommerne til grund, at sagen handlede **om arbejdsmiljø og ikke om ytringsfrihed.**

Universitetsledelsens advokat plæderede, at professoren igennem mange år – helt præcist 13 år under fire forskellige rektorer - har bygget op, så en fyring var uundgåelig. Professoren havde opført sig genstridigt og i sin omgangsform chikaneret ledere og kolleger, så arbejdsmiljøet omkring ham blev meget dårligt.

Omvendt hævdede professorens advokat, at hans klient var blevet modarbejdet, mobbet, marginaliseret, trakasseret og frataget arbejdsopgaver. Og når ledelsen accepterede, at professor Nedkvitne blev kaldt "sjovel", "nederdrægtig" eller "løgner", så kunne ledelsen vel ikke kræve pænere sprogbrug af ham? Og endelig hævdede advokaten, at det var en knægtelse af ytringsfriheden og den akademiske frihed, når Nedkvitne ikke fik lov til at sige, at han mente at kvaliteten på hans fag var truet på instituttet.

Og så hævdede advokaten, at en arbejdsmiljøundersøgelse fra 1993, hvor professoren ikke var ansat, også viste dårligt arbejdsmiljø, fordi den kollegiale tone var rå og til tider giftig. Problemet har været klikedannelse omkring institutlederen siden 2001.

Ytringsfrihed at kalde lederen for 'idiot'?

Nedkvitne-sagen fik under domsforhandlingerne stor presseomtale. Dels fordi pressen godt kan lide underdogs, som bliver kørt over af systemet. Og dels fordi Oslo Universitet netop stod overfor at offentliggøre sin strategi 2020, hvortil konsulentfirmaet McKinsey for to år siden havde lavet et optaktsnotat, hvor der stod: "Universitetet i Oslo er organiseret anarki."

Dermed blev Nedkvitne repræsentant for alt det, som konsulenterne anser som et problem – "en udfordring". Han var derfor en skikkelse, som er værd at forsvare, ikke for sin form og stil, men for hans hævde af faglige standarder ved udnævnelse af eksamenskommissioner og hans årelange kamp for indflydelse i de kollegiale organer.

Reaktionerne på professor Nedkvitne skyldtes ikke hans ytringers indhold, nærmere deres form, hævder kritikerne af hans fyring. I et sundt og velfungerende demokrati bør det være legitimt at kalde valgte ledere for idioter, hvis man mener det. Som ugeavisen MORGENBLADET bemærkede i en leder om sagen:

"Hvis man ønsker at svække nogens omdømme, så kaldes det politik. Hvis man systematisk og over tid insisterer på det samme overfor kolleger på en arbejdsplads, kaldes det chikane. En professor på et universitet har mindst to roller; en som ansat og en som faglig autoritet. Det er den enkeltes ansvar at balancere disse pligter ifølge ansættelseskontrakten med den frihed, som er en forudsætning for den faglige integritet" (5.marts).

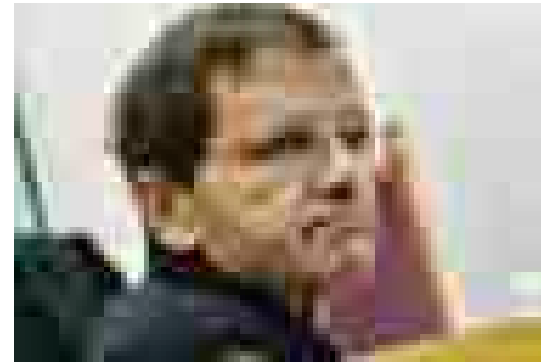
Universitetet:

En arbejdsplads som alle andre?

"Vi skal passe på, når spørgsmålet om, hvad der er acceptable ytrings- og kommunikations-former gøres til en tjenesteretlig afgørelse", spurgte en læserbrevsskribent: *"Det er også dybt problematisk, hvis ledelsen for en institution går ind i rollen som den instans, der skal skille retfærdig fra uretfærdig harme, kritik fra chikane, personligt fjendskab fra akademisk kamp om faglige positioner og ressourcer"*.

For den akademiske verden var frikendelsen af universitetsledelsen en svær afgørelse, for Tingsretten bedømte sagen på enhver anden type arbejdsplads' præmisser.

Men dele af den akademiske verden hævder, at der skal være ekstra højt til loftet og at der gælder helt særlige rammer for den akademiske debat. Nogle mener, at det ikke er retssystemet, som skal afgøre, hvor grænserne går for acceptable ytringer og adfærd. Civilretten skal ikke sætte standarden for den akademiske kritik, mener nogle.



Fyret professor – Arnved Nedkvitne.

Kritikerne af retssystemets indblanding siger, at domsafsigelsen baseres på helt isolerede ytringer, som vedrører arbejdsmiljø. Men den underliggende konflikt om ytringsfrihed og universitetets sjæl – altså en arena for kreativitet og faglighed – gøres til en arbejdsplads som en industriel produktionsvirksomhed.

Loyalitetsforpligtelse overfor ledelsen

Og sagen handler indirekte også om, hvor langt de universitetsansattes ytringsfrihed går i forhold til deres **loyalitet** overfor ledelsen. Og den problematik blev tilfældigvis aktuel i marts, da en lektor på Høgskolen i Oslo skrev en kritik af stedets bureaukratisering. Reaktionen fra en kontorchef i Høgskolens administration var ikke til at tage fejl af: *"At gå ud i pressen med kritik af sin arbejdsgiver på denne måde vil i de fleste virksomheder blive betragtet som ekstremt illoyalt og helt sikkert føre til afskedigelse flere steder. Jeg synes det er besynderligt, at nogle betragter det som helt legitimt i vor sektor. Jeg mener, at det må være bedre at arbejde med problemstillinger internt i stedet for at blamere sig selv og arbejdsgiver på den måde"* (MORGENBLADET 12 marts).

Men en juraprofessor påpeger, at universitetet er en helt anden type arbejdsplads end andre: *"De videnskabeligt ansatte kan ikke instrueres, så længe de opfylder deres forpligtelser hvad angår forskning og undervisning. De skal først og fremmest være loyale overfor deres fag. Det er dermed ikke illoyalt at være uenig med faglig*

hikane eller loyalitetsbrud . . .

Arbejds miljøet. Det førte til en stor debat om den akademiske verdens frihedsrammer

og administrativ ledelse og at give offentligt udtryk for dette”.

Dommen er historisk, fordi det er første gang, man på denne måde bruger tjenestemandsløven mod en professors ret til at kritisere, hvem han vil, når han vil og hvordan han gør det.

Skal sagen ankes til Højesteret?

Den norske universitetslærer-fagforening **Forskerforbundet** vil evt. betale for en anke: *”Bestyrelsen har principiel karakter, både i forhold til forskeres ytringsfrihed / akademiske frihed og i forhold til forholdsmæssigheden af den alvorlige reaktion som en afskedigelse er. Forskerforbundet opfatter det som uheldigt, hvis tingsrettens dom bliver normgivende for, hvordan sådanne sager bedømmes”.*

Men forsvarerne af den akademiske frihed står i et dilemma. Hvis nemlig Tingsrettens dom ankes til Højesteret med henvisning til de vigtige principper om ytringsfrihed og akademisk frihed. Så bliver skaden endnu større, hvis sagen igen tabes, for så bliver det stadfæstet, at der

ikke er større ytringsfrihed på et universitet.

Nedkvitne-sagen er nemlig mere broget, for den handler ikke bare om ytringsfrihed, men mere om ressource-prioritering og uenighed om faglige prioriteringer på et institut, lød en anden vurdering: *”Det er altså den akademiske frihed, det vil sige muligheden for at praktisere sit fag på bedst mulig måde, som står på spil, ikke ytringsfriheden som sådan. Måske handler sagen mest om en vis respekt for omgangformer i ikke-homogene sociale fællesskaber. I spørgsmålet om den akademiske kritik er vi enige med dem, som hævder, at ingen udenforstående instans kan lægge standarder ind for den. Kritik er en del af universiteternes samfundsopgave, på samme måde som for pressen”,* som det lød i MORGENBLADETs leder.

Universitetet har også arbejdsmiljø som alle andre

Men universitetet er også en arbejdsplads mener andre, og så særligt er universitetet altså heller ikke.

Der har været 20 udmeldelser af Forskerforbundet som følge af sagen. Det er mest ledere og mellemledere.

”Jeg står helt uforstående over for at forbundet vil strække rækkevidden i den ’akademiske frihed’, så den også omfatter langvarig trakassering af ledelse og kolleger og som ikke respekterer universitetets styringsstruktur og ledelse”, udtalte prorektor ved NTNU i Trondheim.

En anden begrunder udmeldelsen med, at forbundet ikke tager stilling til, hvad der er et godt arbejdsmiljø.

”Universitetet er altså en arbejdsplads som alle andre. Det betyder, at vi skal vekselvirke med hinanden. Hver ansat har rettigheder, men der bliver også stillet krav til ham eller hende, og det har Forskerforbundet aldrig sagt noget om. Jeg lurer på, hvad ’akademisk frihed’ betyder i forskellige menneskers vokabular. For mig er objektivitet centralt for al videnskabelig argumentation. Men hvordan ser forbundet på, hvordan man agerer og argumenterer”, spurgte lederen for Oslo Universitets kemi-institut.

Filosofi-professor foreslår etikkodeks

Som en udløber af Nedkvitne-sagen har debatten raset i den norske universitetsverden.

Filosofiprofessor Camilla Serch-Hanssen foreslog et etikkodeks for den akademiske verden. Reguleringen skal være selvjustits – ikke retsvæsenet – på linie med presseetiske regler. Hun ser flere ligheder mellem pressen og academia: Begge skal udøve kritik og forvalter en historisk praksis, og begge har interesse i at holde bureaukratisk indblanding og lovgivning ude.

Og ligesom journalisternes etiske retningslinier, så skal et sæt **”Vær Varsom”-regler** værne om den akademiske verdens frihed: *”Det er uheldigt, hvis det bliver op til universitetsbureaukratiet eller retsvæsenet at udforme professionsmoralen i academia. Vi må skabe en passende moralkodeks om ytringer for andre griber ind. Normalt vil etikken/moralen være strengere end juraen...”,* argumenterede filosofi-professoren.

Men disse regler kan også bruges til at bremse fagkritik?

”Udgangspunktet må være, at der skal være meget højt til loftet. Folk i magtpositioner må tåle mere end andre, og ledere bør være specielt forsigtige med at råbe op om at være stødt. Sådan er det jo også i presseetikken: Offentlige personer må tåle ekstremt meget”.

Debat: Moralpoliti? Eller bureaukratmagt?

Men andre mener, at sammenligningen med pressen ikke holder: *”Presse-etikken handler om ytringer i det offentlige rum – ikke om måden, som menige journalister omgås med redaktøren”,* siger **historieprofessor Rune Slagstad**: *”Hvad skal disse etiske retningslinier? Er det fordi der er mange uetiske professorer? Er der flere boller blandt universitetslærere end i andre professioner? Nej. Derfor er forslaget om etik-regler en moralisering som giver signaler om (selv-) censur, som er uforenelige med den ordinære ytringsfrihed og med den akademiske frihed. Moralpolitik løser ingen etiske udfordringer”.*

Derimod støttes forslaget af nogle, med henvisning til, at den akademiske frihed ikke må bremses af en uklar forpligtelse til ”loyalitet” overfor ledelsen: *”Jeg tror, at grunden til at der klages så meget over arbejdsmiljøet er, at bureaukraterne har fået for meget magt på bekostning af forskere og lærere. Det vil være meget uheldigt, hvis dette nye magtapparat tilmed får ’definitions’magt, når det gælder ytringsformer. Og det vil den foreslåede etikkodeks forhindre”,* siger **molekylærprofessor Kristian Gundersen**.

Debat: Nej, problemet er overforsigtighed

Andre er modstandere af en etikkodeks, fordi den vil være et akademisk moralpoliti. Efter **historikeren Frederik W. Thues** mening er problemet slet ikke den hårde tone, derimod at akademikere måske bliver overforsigtige, snarere end det modsatte: *”Som jeg ser det er der en langt større fare for servilitet end kæphøjhed. Det værste, vi kan få, er akademikere som servilt smiler opad og sparker nedad”.*

Fra en helt anden side udenfor uni-verdenen, så lyder advarslen, at en etikkodeks bare vil befæste den kvælende kollegialitet i academia: *”Fagene ligner mere og mere laug, som slås for sine bevillinger og positionerer sig overfor andre fag. Det må ikke forveksles med akademisk kritik – det er en magtkamp. Meriterende tidsskrifter med anonym fagfælle-bedømmelse har kneblet kritik og skabt andedamme for selvpral og ros. En etikkodeks bliver en forlængelse, en ny skanse for det bestående”,* mener forfatteren **Espen Søbye**. *”Der skal være ekstremt højt til loftet i ytringsfrihedens og forskningsfrihedens navn. Selv faglig inkompetence eller vrøvl bør tolereres, og sådan skal det være. Sådant mødes bedst med argumenter, ikke med jura”* (MORGENBLADET 12. marts).

'Universities are not businesses'

- uanset hvor meget visse administrato-
advarede engelske IAIN PEARS i essay,

Lønnen kan med fordel betragtes som et symbol, en indikator af hvor magten ligger. Men nu er vi nået dertil, at løn-niveauet udgør en trussel mod den akademiske frihed, det er til skade for landets omdømme og risikerer at blive en bremseklo for universiteternes undervisning og forskning. Når det er kommet så vidt som til denne skammelige situation, er det fordi en bureaukratisk omorganisering, presset igennem af skiftende regeringer igennem de sidste 20 år, har undermineret konsistoriernes muligheder for at skaffe sig overblik. Den tryghed, der lå i fastansættelses-systemet er væk, og den omhyggelige manipulation af udvalg og rapporteringskanaler har medført, at alle undtagen de mest fremtrædende akademiske medarbejdere er blevet afskåret fra meningsfuld beslutningstagning. Dårlig ledelse, vilkårlige beslutninger og gemen ødselhed har fået frit spil i de mørke afkroge, der er vokset frem i *corporate confidentiality's* hellige navn.

Under dække af de nedskæringer, universiteterne er blevet pålagt af regeringen, gør administrationerne det nu til deres egen sag at bestemme, hvad der udgør – og hvad der ikke udgør – nyttig forskning, ligesom de i virkeligheden har tildelt sig selv retten til at skyde på dem, der ikke opfylder deres krav. Managementfilosofiens udbredelse og ledernes stigende adskillelse fra de institutioner, de er herre over, kan spores i de administrative omkostningers himmelflugt, hvoraf rektorlønningerne blot er det mest synlige udslag.

Et par eksempler:

- På University of Bristol steg udgifterne til institutterne med 85 %, hvorimod de administrative omkostninger steg med 261 % og rektors løn (den samlede pakke omfattende løn plus bonusordninger og pensionsindbetalinger) steg med 113 %.
- På University College London, steg de administrative omkostninger med 120 %, mens rektors løn fik et ordentligt hak opad med en stigning på 168 %. Til sammenligning oplevede institutterne en stigning i deres tildelte midler på 79 %.
- På King's College London steg de administrative omkostninger til GBP 33,5 million i 2008-2009 – en stigning på 17,5 % og mere end det dobbelte af stigningen i institutternes omkostninger. For at sætte det i perspektiv kan det oplyses, at man på King's nu foreslår nedskæringer inden for humaniora på GBP 2,4 million. Derved kan man kradse halvdelen af stigningen i de administrative omkostninger hjem alene i 2009.

Endvidere skal det præciseres, at de nævnte tal dækker kun den centrale administration og tager således højde for hverken de administrative

omkostninger, der gemmer sig i institutternes regnskaber, eller den stigende administrative byrde, der er pålagt det videnskabelige personale.

I takt med, at det er sket, har mange rektorer nydt godt af *corporate managerialism's* mange goder, således at nedskæringer her i modsætning til i undervisning og forskning synes at være lavt prioriterede. Mens King's agter at nedbringe antallet af stillinger i humaniora med 22, har man samtidig slået en række administrative stillinger op med årsløn op til GBP 85.000. Disse kommer til at indgå i en struktur, som allerede kan bryste sig af at omfatte en informationschef, en PR-afdeling, et direktorat for eksterne relationer, en markedsføringsafdeling, en afdeling for kvalitetssikring, en *corporate services* afdeling m.fl. Ifølge King's egne oplysninger er 10 fuldtidsmedarbejdere beskæftiget i PR-afdelingen, og man har en webside, hvor der henvises til videnskabelige medarbejdere vedrørende specifikke henvendelser inden for de forskellige fagområder. Til sammenligning viser en stikprøve blandt private virksomheder af sammenlignelige størrelser inden for servicesektoren, at de fleste kun har tre medarbejdere til at tage sig af PR, mange nøjes med en enkelt, og enkelte har ingen overhovedet. Rektorernes løn indgår som en del af en efterligningsøvelse i forhold til det, som administratorerne betragter som moderne erhvervspraksis. Ofte retfærdiggøres den netop under henvisning til lønniveauet i den private sektor. Det får den til at se rimelig ud, selv om den nu efterhånden har sneget sig et stykke op over, hvad en gennemsnitlig topleder får i det private.

“Universities are not businesses, uanset hvor meget visse administratorer gør, hvad de kan for at gøre dem til det. I juridisk henseende er de almennyttige institutioner.”

Sammenligningen tåler ingen nærmere undersøgelse. Topledere fører trods alt en noget mere risikabel tilværelse og bliver fyret, hvis ikke de leverer varen. Men eftersom der ingen umiddelbar metode findes til evaluering af en rektors performance – de fleste universiteter har heller ikke specielt travlt med at udvikle en sådan – betyder det, at de færreste nogensinde forlader posten ufrivilligt. I praksis har de efterhånden mere tryghed i ansættelsen end det videnskabelige personale selv.

Erhvervsfolk kan heller ikke regne med en sikker indtægt fra staten og må derfor stå til ansvar for deres aktionærer, der har magt til at nedstemme lønningspakker og kræve forandring. Derudover skal deres virksomheder

sælge varer for at overleve, de må finde deres egne kunder og maksimere fortjenesten. Aktionærerne kan desuden give udtryk for deres utilfredshed ved at sælge deres aktier, og prisen på disse fungerer som en daglig *esteem indicator* (agtelsesindikator) – for nu at anvende et udtryk, der er kommet på mode på universiteterne – i forhold til ledelsens performance.

Ingen af disse faktorer er gældende inden for universitetsverdenen.

Universiteter skaber ikke fortjeneste, hvorfor deres performance heller ikke umiddelbart kan måles. Der findes ingen eksterne investorer til at holde øje med udviklingen. De har rivaler, men ingen konkurrenter i ordets egentlige forstand. Og der er kun meget lidt risiko for, at utilfredse interessenter kan gennemtrumfe ændringer i ledelsen i det tilfælde, at ledelsen viser sig utilstrækkelig.

Problemet med at indføre virksomhedens ledelsesstrukturer i universitetsverdenen – og i den offentlige sektor i øvrigt – er, at det har centraliseret magten i stil med det private erhvervsliv, men har ikke samtidig importeret hverken de kontrolinstanser, der holder øje med performance eller de sanktionsmuligheder, der styrer ledelsens magtudøvelse. I alle tilfælde kan sammenligninger udelukkende retfærdiggøres, hvor der samtidig er omsættelighed: man matcher lønnen, hvis der er risiko for, at personen, som man ønsker at beholde, smutter for at tage imod det tilbud, der er bedre.

Universities are not businesses, uanset hvor meget visse administratorer gør, hvad de kan for at gøre dem til det. I juridisk henseende er de almennyttige institutioner, som er forpligtet til "at fremme det velgørende formål, der er nedfældet i deres fundats" – dvs. at uddanne og bedrive forskning. Og er man først begyndt at sammenligne her, forekommer rektorlønningerne endnu mere urimelige. Hos Oxfam, som størrelsesmæssigt er at sammenligne med et mellemstort universitet, får den øverste leder i underkanten af GBP 110.000 for at administrere en omsætning på GBP 299 millioner. Det svarer til, at rektor ved King's College gik ned fra GBP 312.000 til i omegnen af GBP 170.000, mens rektor ved University of Nottingham kunne se frem til GBP 170.000 i stedet for de nuværende GBP 308.000.

Gennemsigtighed med hensyn til rektorlønninger er desværre et af de få områder af sin art, hvor universiteterne afslører brugbare oplysninger om deres interne forretninger; andetsteds har man indhyllet sig i omfattende – og som oftest helt unødvendigt – hemmelighedskræmmeri.

Som regel holder man sig i sine

årsberetninger til det, man er forpligtet til at offentliggøre, og så heller ikke mere. Mens parlamentsmedlemmer nu skal give offentligheden indsigt i deres udgifter, er det ikke tilfældet for universitetsledere, og de gør det heller ikke frivilligt. Derimod er det i mange velgørenhedsinstitutioner standardpraksis, idet man derved kan forsikre donorer om, at deres penge ikke går til spilde.

Vores universiteter er efterhånden velvoksne organisationer, som er blevet dygtige til at kontrollere i kraft af bureaukratiets fremtrædende rolle. Administratorer har grebet deres nye magt til at "omforme" institutterne i deres egen "strategiske vision" og er nu ved at omsætte den i en implicit bemyndigelse til at fyre hvem som helst, hvilket er et meget potent kontrolmiddel, også selv om det aldrig bliver taget i anvendelse.

Udvalg, som domineres af personer, der

ikke er specialister i de fagområder, de er sat til at analysere, bestemmer nu – f.eks. på King's College og University of Sussex – at visse studieområder er "subkritiske" og derfor bør afskaffes. Høringsprocessen er som oftest vægget til fordel for ledelsen: på King's befinder man sig midt i en høringsfase, men kun et enkelt sæt udarbejdede forslag er til diskussion. De kan ændres, men i praksis er det meget lidt sandsynligt, at man går over til en anden model.

Mens besparelser kunne opnås ved hjælp af nedskæringer i administrationen, og mange videnskabeligt ansatte i USA går med til lønnedgang for at minimere fyringer, er den slags løsning kun på banen ét sted i Storbritannien, nemlig University of Sheffield, hvor ledelsen har udarbejdet et katalog omfattende 13 besparelsesforslag, f.eks. orlovsmuligheder og en kortere arbejdsuge. Brugen af hårdhændede management-metoder er som at tromle hen over den akademiske frihed. Alene det at vide,

at man risikerer at blive udset af

en ledelse, som i det store og hele ikke behøver at forklare sig over for nogen, er tilstrækkeligt til at bremse langt de fleste i at tage bladet fra munden eller bevæge sig væk fra den udstukne forskningsvej.

En sådan tingenes tilstand kommer i det lange løb til at få en række konsekvenser, hvoraf ingen kan betragtes som ønskelige.

Universitetslærere er for det meste ikke drevet af materiel velstand; de fleste kunne have tjent meget mere, hvis de havde valgt en anden karrierevej. For dem er det væsentligere med lysten til at bedrive forskning og fornøjelsen af at undervise, friheden til at forfølge ideer, og følelsen af at tilhøre et fællesskab af ligesindede, som universitetet i hvert fald før i tiden var i stand til at tilbyde.

Mens universiteterne ofte fremhæver vigtigheden af at matche internationale normer ved rekruttering af administratorer, er det som om man samtidig ikke er opmærksom på vigtigheden af sådanne faktorer ved rekruttering af de bedste videnskabelige medarbejdere. Men

markedet er meget mere gennemsigtigt og flydende for sidstnævntes vedkommende end for førstnævntes. Det er også mere internationalt: de bedste forskere søger hen til de institutioner og lande, som kan tilbyde de bedst mulige arbejdsbetingelser, og der kommer flere og flere hvert år. Med det engelske sprogs efterhånden universelle udbredelse (undtagen blandt administratorer, som producerer strategidokumenter og hensigtserklæringer, som er skrevet på et bizart *corporate* blandingsprog) samt de kinesiske og østasiatiske universiteters stigende rolle, bliver konkurrencen fremover endnu skarpere.

Men de britiske universiteter vil i fremtiden ikke være i stand til at tilbyde konkurrencedygtige lønninger – det er så godt som givet af såvel regeringens politik som pundets faldende værdi. De vil ikke være i stand til at tilbyde attraktive arbejdsbetingelser i et stimulerende akademisk miljø, hvis deres ledelser fortsætter med at splitte og underkue det videnskabelige personale for at gøre dem mere føjelige. De vil ikke kunne love den afgørende forskningsfrihed, fordi den undermineres fuldstændigt af, at man bestemmer, hvilke områder er og ikke er acceptable for ledelsen. Endelig vil man ikke være i stand til at tilbyde tryghed i ansættelsen, eftersom det nu er tydeligt, at enhver forsikring om tryghed er meningsløs.

Den bedste erhvervspraksis er den, der har forstået, at ledelsen til syvende og sidst er nødt til at samarbejde frem for at modarbejde. Det er især tilfældet, når man har at gøre med en højt kvalificeret arbejdsstyrke, som er lige så højt uddannet som sin ledelse.

Det er grunden til, at de finansielle hedgefonde, mange specialiserede konsulentfirmaer og virksomheder i den højteknologiske sektor i stor stil er gået væk fra de hierarkiske metoder, der blev udviklet med henblik på, at produktionsindustrien kunne styre et stort antal ofte dårligt uddannede medarbejdere.

De britiske universiteters administratorer bliver imidlertid ved med at anvende metoder, som er både uhensigtsmæssige og umoderne. Det har på King's været skyld i et sandt PR-mareridt. Hvis andre universiteter vælger at gå samme vej, bliver der til sidst kun rester til overs til Storbritannien – med alt, hvad det vil medføre for landets omdømme og den "vidensøkonomi", det har til hensigt at opbygge.

Iain Pears er kunsthistoriker, forfatter og journalist.

Oversættelse fra THES: Martin Aitken



Vores forsvundne professionalism

I 1980'erne gennemførte Thatcher drastiske reformer i det engelske universitetssystem. MARTIN GASKELL støttede reformerne, men i dag mærkes de utilsigtede konsekvenser på de engelske universiteter

Universiteterne har efterhånden gennem to årtier stået over for massive krav om fornyelse og har i et klima under stadig forandring reageret både positivt og pragmatisk med hensyn til krav vedrørende såvel ledelsen som de ansatte. Allerede her skal det bemærkes, at det indtil nu er sket, stort set uden at man har følt sig nødsaget til at gribe til faglig aktion, på trods af radikalt forandrede arbejdsbetingelser for medarbejderne. Når alt kommer til alt, har det nok været nødvendigt med fornyelse, og fordelene synes klart at være større end ulemperne.

Selv om jeg har tænkt mig at se kritisk på nogle af de reformer, der er gennemført op gennem 80'erne og 90'erne, er det ikke fordi jeg i et neo-fagforeningsperspektiv har tænkt mig at være nostalgisk. Mine erfaringer taler for sig selv; jeg har fra et ledelsesperspektiv på tættest hold oplevet nogle af det gamle systems værste excesser. Det var et rod uden lige.

Jeg var derfor tilhænger af de vidtrækkende reformer, som Thatcher-regeringer trak ned over hovedet på de videregående uddannelsesinstitutioner. Dengang som nu troede jeg fuldt og fast på, at der skulle gennemgribende forandring til for at rette op på slapheden i organisation og ledelse. Systemerne var ikke effektive nok, og vi levede ikke op til offentlighedens forventninger.

Jeg var for reformerne. Men i dag kan jeg se, at de pågældende reformer fik uforudsete konsekvenser med hensyn til universiteternes professionalism. De ansvarlige ministre anede simpelt hen ikke, hvilken skade de gjorde.

Universitetsverdenen har professionalism traditionelt været lig med forskerens professionalism, en uskreven kodeks, der kittede universitets enkelte forskere sammen. Noget, som kun i ringe omfang var kodificeret i kontrakter eller jobbeskrivelser. Som forsker var man fastansat, og skønt lønnen var lav i forhold til andre professioner, var der en lang række fordele: lange ferier; frihed til inden for økonomisk rimelige grænser at bedrive egen forskning, enten individuelt eller kollektivt; samt frihed til inden for forholdsvis vide rammer og med eksamener for øje at være ansvarlig for egen undervisning og vejledning. Forskernes professionalism, både individuelt og kollektivt, var bestemmende for og sikrede den faglige kvalitet samt universitets standarder i det hele taget.

Samtidig betød den uskreven kodeks, at

forskerne som en del af deres professionelle ansvar accepterede de forpligtelser, der hører med til professionen – censurering, fagfællebedømmelse og deltagelse i diverse faglige udvalg. Den slags arbejde blev som oftest udført helt uden økonomisk godtgørelse, eller med meget lidt til gengæld sammenlignet med konsulentopgaver i den private sektor. De meget forskelligartede og helt grundlæggende elementer i universitetslærerens arbejde fungerede effektivt og uden gnidninger i kraft af en forholdsvis lille og sammenhængende professions professionalism og engagement samt – indrømmet – rimelig, om end kun vanskeligt bogført fryns.

Det er selvfølgelig et glansbillede af en verden, som aldrig var helt, som den forekommer at være, når man ser tilbage på den. Der var altid nogle, der udnyttede systemet til det yderste; et fåtal, der svigtede de studerende og deres institutioner, hvilket som regel gik upåtalte hen. Samtidig var praksis meget forskellig fra fag til fag, og inden for visse fagområder har den enkelte forsker haft mulighed for at tjene særdeles godt på sin ekspertise. Ikke desto mindre var der i det store og hele tale om en struktur og et system, som var formålstjenlige i forhold til en lille, sammenhængende universitetssektor, hvor den enkeltes professionalism var en selvfølge, som man stolede på og var afhængig af.

“Og eftersom alting efterhånden er blevet tildelt en kostpris, mener de – eller i hvert fald mange – at de ikke længere har en professionel forpligtelse til at påtage sig universitetslærerens traditionelt vidtfavnende forpligtelser.”

Martin Gaskell

Uanset en vis romantisering af det gamle, så forandrede alt dette sig fra 1989 med implementeringen af Thatcher-regeringens uddannelsesreformer. I bagklogskab var det selvfølgelig uundgåeligt, at der skulle ske afgørende forandringer i lyset af støt voksende offentlige bevillinger og øget statsstyring siden Anden verdenskrig. Men det var 1980'ernes politiske klima, der øgede forandrings-hastigheden.

Det var en tid, hvor man var meget opmærksom på, hvad man opfattede som professionernes lukkede verden, en tid med



stigende privatisering af den offentlige sektor, og uddannelsesreformerne udfordrede universitetssektorens uafhængighed. De ansatte blev stillet over for nye kontraktlige forpligtelser, øget kontrol fra centralt hold og nye styreform, der sikrede, at universiteterne blev **drevet som forretninger**. Resultatet var en mere centraliseret styring samt kravet om at sikre et øget 'output' fra medarbejderne i en tid med svindende resurser og stigende studenteroptag. Universitetslærerne skulle påtage sig et stigende antal konfrontationstimer og håndtere flere og flere studerende, og de blev underkastet øget styring og evaluering. De var ikke længere de selvstændige eller delvis selvstændige akademikere fra før i tiden.

Derudover skete der to ting, der fik store konsekvenser for universitetslæreren, efterhånden som vi kom ind i det nye årtusinde. For det første **blev forskningen i stigende grad kontrolleret** ved hjælp af de tilbagevendende evalueringsskemaer, hvilket betød, at institutionerne begyndte at ville styre forskningen med henblik på at maksimere deres andel af de offentlige forskningsbevillinger. Og for det andet fik den

CBS: Strategiproces med bredt oplæg

FORSKERforum fortalte i sidste nummer, at der er CBS' rektor Johan Roos har ryddet op iblandt den tidligere rektors personale, og at der herskede ledelsessaos efter at også universitetsdirektør Peter Pietras havde sagt op. Kort tid efter (26. marts) offentliggjorde rektor så køreplanen for en større strategiproces ved et stormøde.

Rektors udspil var ventet med spænding, fordi han selv hidtil har afholdt sig fra at give pejleretning: Skal CBS fortsætte i samme spor eller skal der drastisk sporskifte til?

I sin indledningen lagde Rektor dog ikke skjul på, at hensigten er at prioritere: "Strategilægning betyder, at man skal lave valg – og fravalg". Og hertil indbød han så alle til aktivt indspil fra april til juni.

Mistro til processen hos de konspiratorisk sindede fik ikke næring. Mistro om, at Rektor har en masterplan blev nærmere afkræftet - fx mistanker om at han har planer om at gøre CBS til mere traditionel *hard-core 'business-school'* på bekostning af det nuværende brede hum/samf-universitet. For Rektors har ved sammensætning af 6+1 arbejds-temagrupper sat mange gruppeformænd ind, som er kendte for deres brede tilfaglige tilgang og deres selvstændige meninger: **Maja Horst, Lars Bo Kaspersen, Peter Lotz, Peter Maskell m.fl.**

Strategiplanen søsættes på et tidspunkt, hvor CBS er i ledelsessaos efter at rektor har ryddet ud i den gamle topforvaltning og efter at universitetsdirektør Peter Pietras sagde op i forrige uge. I selve strategi-processen har rektor nu sat sine egne folk ind, så han får direkte styr på forløbet. Hans egen personlige assistent Birthe Thomsen bliver 'projekt manager'.

Og så har Rektor såmænd engageret konsulentfirmaet McKinsey til at 'supportere processen' – på trods af, at McKinsey faktisk lavede en universitetsrapport (for Finansministeriet), som sidste efterår blev voldsomt kritiseret af universiteterne for at mangle fornemmelse for, hvad et universitet egentlig laver (se FORSKERforum 226)

Indsættelse af et konsulentbureau på en handelshøjskole, hvor man underviser og forsker i sådanne strategiproceser, kan forekomme paradoksalt. Men også andre universiteter har brugt konsulenter i lignende processer. Og McKinsey kommer på (en ulønnet og) sensitiv opgave, for hvis konsulenterne begynder at 'politisere' - fx legitimere noget, som ledelsen vil have ind ad bagdøren - så står der CBS's organisations-specialister klar til at slå alarm ...

For rektor bliver strategiprocesen den store test på, om han kan komme igennem strategiprocesen med noget, der ligner konsensus og opbakning bag en opstrammet strategi. Noget bemærkelsesværdigt har bestyrelsen krævet at indgå i styringen af strategiprocesen. Bestyrelsen sat deadline for et færdigt beslutningsgrundlag til sensommeren - d. 30. august.



selv om deres løn ikke tilnærmelsesvis stod mål med, hvad de ellers med rimelighed kunne forvente som virksomhedsansat, og til og med er faldet støt sammenlignet med andre professioner.

Den samlede konsekvens er, at engelske universitetslærere bestemt ikke længere opfatter sig selv som en del af et sammenhængende samfund af professionelle akademikere. Og eftersom alting efterhånden er blevet tildelt en kostpris, mener de – eller i hvert fald mange – at de ikke længere har en professionel forpligtelse til at påtage sig universitetslærerens traditionelt vidtfavnende forpligtelser. De er i professionelt henseende amputerede. Og økonomisk betragtet undervurderede.

Derfor sætter standen nu spørgsmålstegn ved de norm-forventninger, at de skal opfylde deres bredere, traditionelle professionelle forpligtelser såsom censurering, fagfællebedømmelse og deltagelse i diverse faglige udvalg. Bundlinien dominerer prioriteringerne på universiteterne. Det er penge, der er herskeren i universitetsverdenen nu. Ikke overraskende har akademikerne reageret tilsvarende.

Men bortset fra det, så er universitetet mere kontrollerede. Universitetslærerne skal undervise efter dikterede læseplaner og styres af både intern og ekstern kontrol. Den enkeltes professionalisme er tilsyneladende erstattet af det nye princip: *corporate accountability*.

enorme udvidelse, som sektoren oplevede, den konsekvens, at enhver fornemmelse af at tilhøre et sammenhængende akademisk samfund med fælles værdier på godt og ondt led ubodelig skade.

Et resultat af disse grundlæggende forandringer af universiteternes væsen, deres organisation og deres måde at agere på var, at engelske universitetslærere oplevede, at **vores professionalisme blev undermineret**. Som ansatte i en virksomhed skulle de styres. Deres selvstændige, professionelle dømmekraft var ikke længere tilstrækkelig. Pensum blev styret centralt, og ansvaret for kvalitet og standarder blev et eksternt anliggende. Man stolede ikke længere på den enkelte forsker. Forskerens dømmekraft måtte sikres ved hjælp af såvel institutionens som eksterne aktørers mekanismer. Professionalisme var ikke længere i sig selv tilstrækkelig.

Det havde i sig selv været rigeligt til at skabe usikkerhed og være årsag til demoralisering blandt universitetslærere. Men derudover var der efterhånden også en forventning om, at forskerne skulle agere som ansatte i en virksomhed,

Martin Gaskell er astrofysiker på Astronomi på Texas Universitet, tidl. Oxford University
 Kilde: Oxford Magazine 256
 Oversættelse: Martin Aitken

Må anmelder kalde et værk for 'up'

Redaktør af internationalt jura-tidsskrift sagsøgt, fordi han nægtede at trække

En dom vil lamme den akademiske kritik



Redaktøren for et anerkendt internationalt jura-tidsskrift skal nu møde i en fransk ret i en straffesag til juni efter at han nægtede at trække en boganmeldelse tilbage. Den kritiske – negative – boganmeldelse var bragt på tidsskriftets hjemmeside, men den anmeldte forfatter sagsøgte ham derfor med henvisning til, at anmeldelsen vil skade hendes karriere.

I februarlederen af **European Journal of International Law** (EJIL) redegjorde den ansvarshavende redaktør **Joseph Weiler** for sagens baggrund og appellerede om opbakning fra den akademiske verden, idet han advarede om de seriøse konsekvenser, hvis kritiske anmeldelser skal til at handles af i retssale. Bare truslen om sagsanlæg har ”*alvorlige, nedslående følger på den redaktionelle frihed, ytringsfriheden og boganmeldelser som en meget vigtig del af den akademiske verden*” (se lederen på <http://bit.ly/aKqLWA>).

Redaktør Weiler er en kendt jura-professor ved New Yorks Universitet:

”*At tilskynde til en straffesag imod mig for at nægte at fjerne boganmeldelsen er misforstået og inkonsistent i relation til de mest fundamentale praksiser i den akademiske diskurs*,” konstaterede han. Hvis han bliver dømt vil det underminere hele systemet med peers og kritik, for det vil afholde anmeldere og redaktører fra at komme med ”*bidende kritik*”, lød professor Weilers advarsel.

Bog-anmeldelse:

Værket er en uproduktiv øvelse ...

Anmeldelsen var meget kort og kontant, lavet til nettet i 2007 af dekanen ved Kølns jura-fakultet, **Thomas Weigend**. Han kritiserede bogen for at være en uproduktiv ”*øvelse i at opkøbe eksisterende juridiske strukturer*”, som forfatteren utvivlsomt har investeret meget tid og kræfter i, men ”*som ikke – på grund af sjusket redigeret – kan tjene til en første introduktion til processuelle spørgsmål ... Der mangler stadig et værk, som kunne hjælpe til at besvare disse spørgsmål*”.

Sagen er anlagt af **dr. Karin Calvo-Goller**, lektor ved et jura-center i Israel – som i øvrigt var en mangeårig faglig bekendt af redaktøren. Hun havde i første omgang krævet, at anmeldelsen skulle trækkes tilbage. Hun vedlagde en positiv anmeldelse fra en anden tysker og identificerede elementer i Køln-professorens anmeldelse, som var enten ”*falske*” eller ikke levede op til krav om ”*fairness*” og ”*kritik*”. Anmeldelsen fremstod også som en indirekte fornærmelse mod dem, som havde givet sig tid til at kommentere hendes manus.

Samlet set kunne anmeldelsen skade hendes ”*akademiske ry og professionelle karriere*”.

Hun krævede omgående tilbagetrækning af anmeldelsen på websitet og andre relaterede sites.



Hvis vi havde trukket net-anmeldelsen tilbage ville det have været et alvorligt anslag mod ytringsfriheden og den akademiske udveksling af bedømmelser og mod boganmeldelser i det hele taget.

Joseph Weiler

Redaktøren: Nej til tilbagetrækning

Redaktøren svarede, at det selvfølgelig var ubehageligt at se sine bøger anmeldt negativt, men han havde såmænd selv fået bedømmelser, som var langt værre end den, hun var ude for.

Han gjorde opmærksom på, at det ville være meget uheldigt for akademiske bedømmelser af denne art, hvis en anmeldt skulle godkende en anmeldelse; det ville være dødsdommen over uafhængige anmeldelser: Det er en ekstrem anmodning at kræve en anmeldelse trukket tilbage. Han kunne kun forestille sig noget sådant, hvis der blev opdaget fejl lavet i ond tro, interessekonflikter e.lign. men det var ikke tilfældet her.

Redaktøren nægtede at trække anmeldelsen tilbage, fordi den var gået igennem og her var vurderingen, at den slet ikke faldt inden for kategorien ”topmålt ufornuftig”, som ikke burde trykkes:

”*Den tunge beslutning at tilbageholde en boganmeldelse som denne, kan derfor ikke imødekommes*.” Men han ville nu alligevel sende hendes indsigelse til anmelderen, som så fik en mulighed for at korrigerer detaljer.

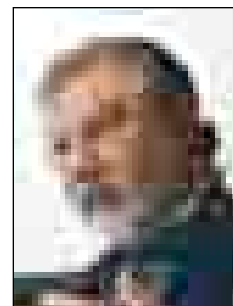
Tilbud: Indsigelse kunne vedhæftes

Efter en længere korrespondance krævede Calvo-Goller så, at anmeldelsen blev taget af *midlertidigt*. Men det nægtede redaktøren igen, og her henholdt han sig til, at anmelderen (Køln-professoren) faktisk stod ved sin anmeldelse og ikke fandt anledning til at korrigerer denne. Også redaktøren selv stod – selv om han ikke var ekspert på feltet – bag anmelderen, og han stolede på anmelderens uafhængighed og dømmekraft som anmelder.

Og redaktøren gav hendes så mulighed for at komme med sine indsigelser, der kunne vedhæftes i forlængelse af net-anmeldelsen, så alle interesserede med det samme kunne informere sig om sagens aspekter: ”*Hvis vi havde trukket net-anmeldelsen tilbage ville det have været et alvorligt anslag mod ytringsfriheden og den akademiske udveksling af bedømmelser og mod boganmeldelser i det hele taget*”.

Fransk forundersøgelse 25. juni

Men Calvo-Goller svarede aldrig på tilbuddet om indsigelse. I stedet kom svaret så i september 2008 i form af den forundersøgelse, som en fransk ret havde antaget. Calvo-Goller hævder, at anmeldelsen er ”*zereskrænkende*” og at den vil skade hendes karriere. Hun anfører, at ytringsfriheden er vidtgående i USA (First Amendment), mindre vidtgående i Europa. Men friheden stopper der, hvor et udsagn kan skade en persons omdømme.

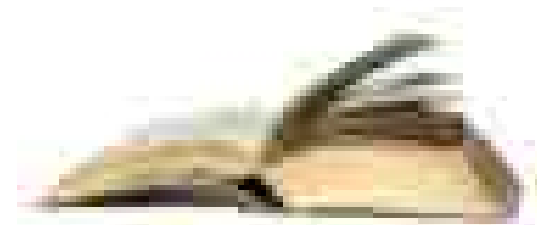


Joseph Weiler

Redaktøren skal nu møde i den franske ret for at deltage i for-høring d. 25 juni i, hvad der kan ende ud i en egentlig straffesag. Hun undrer sig meget over, hvad der er dr. Calvo-Gollers motiver til dette anslag mod den akademiske disput, hvor bare truslen om sagsanlæg er en chikane,

Produktivt opkog'?

ke en negativ anmeldelse tilbage.



som kan have disciplinerende konsekvenser. Og han undrer sig over det franske retssystem, som har antaget sagen, men han understreger, at sagen ikke er antaget, fordi en fransk myndighed har konstateret substans i sagen – for sagen skal først bedømmes under retssagen.

Redaktøren regner med at blive frikendt ved retten. Men han frygter, at tidsskriftet kommer

til at hænge på de franske sagsomkostninger og anmoder om moralsk og materiel assistance. Han appellerer om støtte fra forskerverdenen, fx i form af eksempler på kritiske boganmeldelser for at vise, at den omhandlede anmeldelse slet ikke er "exceptionel".

Dr. Calvo-Goller har ikke udtalt sig til offentligheden.

Er 'hønsetyvs-tosse' injurierende?

Der findes amerikanske fortilfælde, hvor akademikere er landet i struben på hinanden. I en klassisk sag fra 1996 havde matematikprofessor Underwood Dudley kaldt ingeniør William Dilworth for "en særling" i en omtale af dennes bog. Ingeniøren anlagde sag for æreskrænkelser.

LÆSERBREV

LÆSERBREVE

FORSKERforum optager læserbreve, der er relevante, korte og præcise. Omfanget bør helst være på under 3600 anslag (inkl. mellemrum), dog i særlige tilfælde max. 4.800 anslag (med mellemrum).

red.

Men det afviste retten med henvisning til, at et negativt udsagn ikke nødvendigvis kan kaldes et falsk udsagn, for vurderinger af den art behøver ikke at være hverken sande eller falske (Dilworth vs. Dudley).

Der er således en bred ramme for ytringsfriheden i den akademiske verden. Men endnu er der dog ingen som har prøvet, om en anmelder kan slippe fra at kalde en anden forsker for "doven, dum, hønsetyvs-tosse", som en amerikansk friheds-hjemmeside anfører (TUOL).

ja

FORSKERforums BLUFF-guide til forfatterlister

Sådan krediteres forfattere af forskellige grunde på et paper ...

Den første forfatter:

Post.doc.'eren på projektet.
Lavede alle opstillinger

Den tredje forfatter:

Den nylige kandidat, som faktisk udførte al empirien, lavede analysen og skrev udkastet til papiret

Næstsidste forfatter:

Den ambitiøse professor-aspirant som var projektets motor

Frederiksen, Jensen, Pedersen, Andersen, Bertelsen, Christensen, Eriksen, Hansen, Sørensen

Den anden forfatter:

Adjunkten, som ikke har noget at gøre med projektet, men som alligevel er med, fordi han var tvunget til at overvære planlægningen

Mellemløst forfatterne:

Navne som ingen alligevel læser. Dem på instituttet, som mangler forskningsmeritter, og skrives på mod senere modydelse; You owe me one ...

Den sidstnævnte forfatter:

Høvdingen. Har ikke læst papiret, men han skaffede bevillingen, og hans store navn får paperet antaget

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



Hendes Majestæt på vej ind til gallaforestilling på Det Kongelige, prins Henrik iført kors og bånd.
Og der er skam et sagligt motiv til at bringe fotoet: Lars Pallesen ses til højre iført DTUs rektorkæde

At pynte sig

Det var ikke efter reglementet, da rektor Pallesen smykkede sig med sin rektorkæde ved Dronningens gallaforestilling

Dronning Margrethe holdt sin 70 års fødselsdag uden at universiteterne var synligt repræsenteret.

DTUs rektor Lars Pallesen tog imod Dronningen, da hun ankom til Det Kongelige Teaters store gallaforestilling d. 15. april. Og han havde universitetets rektorkæde på.

Begivenheden havde påklædningskode, hvor mændene som minimum skulle bære kjole og hvidt eller gallauniformer, ordener m.m. som repræsenterede deres myndighedsstilling. Deltagerne kunne møde med uniformer eller insignier, dvs. fysiske genstande, symboler eller emblemer, som vedrører et embede eller et

tilhørsforhold til en organisation.

Og her havde rektor Pallesen altså taget sin rektor-kæde på, så han kunne smykke sig med et værdighedstegn i et mylder af andre myndighedspersoner med kors og bånd og stjerner på.

Pallesen brugte kæden privat

Men at tage rektorkæden på var ikke efter reglementet. Reglerne for brug af rektorkæder er, at de bæres af rektor, når denne repræsenterer universitetet ved højtidelige lejligheder og universiteternes ceremonier. Og af DTUs egne regler fremgår, at "kæden bæres af rektor ved officielle begivenheder og er i rektoratets varetægt".

Men Pallesen optrådte ikke som repræsentant for universitetet, derimod som formand for Det Kongelige Teaters bestyrelse. Han optrådte ikke som rektor eller i universitetets tjeneste, men brugte den "privat".

Rektor Pallesen blev udpeget til bestyrelsesformand for Det Kongelige i 2008 af kulturminister Brian Mikkelsen efter indstilling af den tidligere formand, eks-NOVO-direktør Mads Øvlisen.

Det har ikke været muligt at få en kommentar fra Hofmarskallatet.