



Manchester United betaler Wayne Rooney 1,3 millioner kroner – om ugen.
Her kan selv danske Uni-ledere ikke være med.

'Fodboldlønnings' til uni-ledere

Pengestrømsanalyse fortæller, at nogle i administrationen har fået en klækkelig lønforhøjelse

De høje lønninger til institutledere, nye vicedirektører, nye kommunikationsmedarbejdere osv. – som FORSKERforum har afsløret i de seneste numre – er ikke bare en dråbe i havet. Det kan aflæses i uni-regnskaberne.

Nu fortæller en pengestrøms-analyse, at universitets-ledelserne har fået mange hundrede millioner nye kroner fra regeringen i perioden 2005-09, og at størstedelen af disse penge er gået til at opbygge administrationslotte og give høje lønninger til nye ledelseslag.

Rapporten "Follow the Money" er lavet af statistikerne **Rebecca Boden** og uddannelsesantropologen **Susan Wright**. Den endelige rapport blev frigivet i slutningen af oktober – efter at de mundtligt havde fremlagt nogle hovedkonklusioner på en DM-konference tidligere på måneden, hvilket medførte store protester fra rektortalsmand Jens Oddershede.

Væk fra kerneaktiviteter over mod management

De voksende lederlønninger kan aflæses direkte på universiteternes administrative udgifter: Antallet af tap'ere er 2005-09 nemlig kun vokset med 8 pct. mens lønningerne til den samme gruppe faktisk er steget med 17 pct.

Den difference indikerer, at der nogle (ny-) ansatte, som har fået en voldsom lønstigning, for de 'gamle

hk'ere' har ikke mærket en så drastisk lønstigning (nemlig kun på 10 pct. svarende til inflationen).

"Oppustningen af forvaltningerne dækker over en umærkelig glidning væk fra kerneaktiviteter over mod management for ledelsen. Nye lag af administrativ ansatte laver 'management', som skal supportere ledelsen, dvs. branding, kontrol, evaluering, systemopbygning – altså aktiviteter, som ikke har direkte betydning for kerneaktiviteterne forskning/undervisning", konstaterer Boden/Wright.

Firmatisering og fodbold-lønninger

Det er del af en global tendens, hvor der i de seneste år er sket en betydelig vækst i en ny type personale, som skal lave 'management' i uni-sektoren. I en dansk sammenhæng har det betydet en bevægelse hen mod firmatisering ('corporatisation') og en ny kadre er dukket op. Og de får betydeligt højere lønninger end det tidligere er set i uni-verdenen:

"Der er kommet et lederlag af HR-medarbejdere, kommunikationsmedarbejdere, vicedirektører til 'fodboldlønnings', dvs. lønninger som er uforklarligt (relativt) høje for en sektor – som når en mellemlider på et universitet næsten får en ministerløn", sagde Rebecca Boden på DM-konferencen.

Se side 3-5

746 lektorater gik til 3-5
- i administration, fastslår pengestrømsanalyse - som uni- rektorerne er lodret uenige i

DTU-Pallelen fredet af ministeriet 6
Har spillerum til at blæse på love og regler, for ministeriet giver ham ikke påtaler eller advarsler

TEMA: Lederløn 8-14

Lønstatistik: Dekaner m.fl. 8
Fem dekaner tjener har lobbet sig til løn, som er højere end undervisningsministerens

Høj løn for system-loyalitet 10
'Bestikkelse' så systemet sikrer, at lederne er loyale opad, siger ledelsesforsker

Hvad tjener en lektor 12
510.000? 557.000? 585.000?

Kommunikationsafdelinger 14
For forskerne eller for ledelsen, spørger kritisk lektor til svulmende afdelinger og lønninger

At måle undervisning 16
Der indgår mange faktorer, konstaterer svensk forskningsprojekt

Af en institutleders kalender 18
FORSKER forum har bedt en institutleder fortælle, hvad han laver for gennemsnitshyren på 885.000 kr.

Internationalt 20-25
Ranking. Israel-boycot. Engelske høflighedsformer

Er kvindelige forskere 'koned' 26
Engelsk forskningsleder blev chauvinistisk omtalt og behandlet, fortæller ESSAY

Test: Skal du være institutleder? 31
Gå gennem FORSKERforums beslutningsdiagram: Svar ja eller nej på nærgående spørgsmål

“Oppustningen af forvaltningerne dækker over en umærkelig glidning væk fra kerneaktiviteter over mod management for ledelsen, dvs. branding, kontrol, evaluering, systemopbygning – altså aktiviteter, som ikke har direkte betydning for kerneaktiviteterne
Rebecca Boden / Susan Wright



OK-2011: 'Universiteternes interesser'

Forberedelserne til de offentlige overenskomstforhandlinger i 2011 (OK-11) er godt i gang i Universitets- og Bygningsstyrelsen. Den 1. oktober 2010 har Universitets- og Bygningsstyrelsen afleveret et forhandlingsoplæg til Personalestyrelsen til brug for de kommende overenskomstforhandlinger på det offentlige område".

Således hed det i en pressemeddelelse fra Videnskabsministeriet 7. oktober. Samme besked er sendt ud i organisationerne DM, DJØF m.fl., som oversendte krav til (paraplyforhandleren) AC for sommerferien. Her vil i den kommende tid ske en endelig forberedelse af forhandlingerne inden kravene oversendes til arbejdsgiverne.

"Forhandlingsoplægget fra Universitets- og Bygningsstyrelsen er lavet sammen med universiteterne for at kunne varetage universiteternes interesser bedst muligt i de kommende forhandlinger", hed det videre. Og her bliver det jo ganske interessant at se, hvorledes "universiteternes interesser" skal forstås?

Videnskabsministeriets oplæg tog afsæt i, "at universiteterne også fremover skal være attraktive arbejdspladser. Det er en af de helt afgørende forudsætninger for, at danske universiteter kan opnå og bevare en status blandt de bedste i verden".

Ministeriets forhandlingsoplæg satte fokus på tre hovedtemaer: Tidssvarende ansættelsesvilkår, administrative lettelse og internationalisering.

Det er ret usædvanligt, at ministeriet løfter lidt af sløret for sine hovedtemaer til overenskomstforhandlingerne. Vi bemærker naturligvis straks, at ingen af temaerne handler om løn. Hvis man har læst FORSKERforum eller andre debatter om universitetsforhold vil man vide, at der f.eks. stadig findes et uafsluttet

Ph.D.-projekt. Man vil også vide, at adjunkterne ikke har fået reguleret deres tillæg siden sidste årtusinde. Og endelig er der jo ret kraftige forventninger til, at de **tårnhøje lederlønninger** skal give noget træk i skorstenen og smitte af på lektorer og professorer.

"Det ville være befriende, hvis universiteternes ledelser efterhånden vælger at indse, at de trækker voldsomt på medarbejderne i form af den store mængde ekstra gratis arbejde, der leveres ..."

Det først nævnte tema, at "universiteterne også fremover skal være attraktive arbejdspladser" er ret provokativ i sin karakter.

Men det er mest ordene "også fremover", der er irriterende. Meget kritiske arbejdspladsvurderinger, fyringssager, ekstreme korttidsansættelser af forskningsassistenter og post. docs., få fastansættelser efter langt forløb med løse ansættelser, lange arbejdsuger mm hører med på listen over forhold, der for tiden gør universitetsansættelse mindre attraktiv.

Til gengæld vil der helt sikkert være mulighed for at mødes omkring et tema, der handler om, at universiteterne fremover skal have

attraktive arbejdspladser. Hvis dagsordenen her handler om at få mere **styr på arbejdstiden** og muligheder for **at gøre stillingsstrukturen mere attraktiv**, er der gode chancer for at opnå et resultat.

Det ville være befriende, hvis universiteternes ledelser efterhånden vælger at indse, at de trækker voldsomt på medarbejderne i form af den store mængde ekstra gratis arbejde, der leveres. Hvis universiteternes ledelser nu er klar til at angre den totale modvilje mod at indføre sidste overenskomstresultats **Plustid** på universiteterne, bliver mulighederne for at arbejde med en fælles forståelse yderligere styrket.

Hvad kravet om **administrative lettelse** dækker over må vise sig – temaet vil bredt forstået være relevant. Selv om det bureaukratiske lag er blevet ganske meget tykkere rundt omkring på universiteterne er det den generelle opfattelse blandt de ansatte, at deres administrative arbejde ikke er blevet mindre. Er der tale om en tillidskabende foranstaltning, hvor bureaukratiet på universiteterne samlet set kan nedbringes, giver det selvfølgelig bedre mulighed for at styrke de to basisaktiviteter, forskning og undervisning.

Hvad **internationalisering** har med OKforhandlinger at gøre, kan man ligeledes kun gisne om. For det kan vel ikke handle om "forsker-særskatten", der betyder 25 pct.s skat for udenlandske forskere eller danskere, som kommer hjem efter udlandsophold?

Men for os at se er forskerskatten en indikation på, at danske forskerlønninger efter skat ikke er konkurrencedygtige internationalt. Det burde også være ministeriets indlysende konklusion, men om det er sådan, får vi først konstateret, når vi ser ministeriets velvilje over for vores krav...

746 lektorater gik til i administration

Uni-ledelserne brugte ekstra penge på at opbygge store administrationer, siger pengestrømsanalyse

Uni-sektoren fik i årene 2005-09 tilført knap 5 mia. ekstra kroner, samtidig med at universiteter og sektorforskning fusionerede. Men nu viser en pengestrøms-analyse, at universitets-ledelserne har brugt disse penge til at bygge administrationsslotte, alt imens især undervisningen ikke nød godt af de nye penge.

Det fortæller en delrapport om pengestrømmene i dansk forskning, som statistikerne Rebecca Boden og uddannelsesantropologen Susan Wright frigav i slutningen af oktober – efter at have fremlagt nogle hovedkonklusioner tidligere på måneden.

Væk fra kerneaktiviteter over mod 'management'

Totalt set fik universiteterne tilført knap 5.000 mio. mere i 2009 end i 2005 (faste priser). Af de penge gik en relativt stor andel til administration. Rapporten påviser efter analyse af "tilgængelige data" om danske universiteters økonomi, at de totale administrations-udgifter steg med 1,87 pct. (i forhold til totaløkonomien 2009). Det svarer til 415 mio. ekstra – eller 746 lektorstillinger.

"Oppustningen af forvaltningerne dækker over en umærkelig glidning væk fra kerneaktiviteter over mod management for ledelsen. Flere administrativt ansatte skulle ret beset støtte de menige forskere med kerneaktiviteterne forskning og undervisning, men i stedet laver de management, som skal supportere ledelsen, dvs. branding, kontrol, evaluering, systemopbygning – altså aktiviteter, som ikke har direkte betydning for kerneaktiviteterne. Et konkret udtryk for den tendens er, at der kommet store HR- og kommunikations-afdelinger", forklarer de to forskere.

Undervisningstilskud stagnerede

Og tallene afslører tilmed, at den udvidede administration kunne relatere sig til udvidet



undervisnings-administration. Og det er ganske interessant, alt imens der samtidig skete en drastisk stagnation i de faktiske udgifter til undervisning: Undervisnings-udgifterne faldt med 4,39 pct., hvilket betød, at undervisningen ikke fik de 982 mio. som de egentlig skulle have haft i 2009, hvis de havde fået den samme andel som de fik i 2005.

"Påvisningen af den voksende administration indikerer trends og mønstre. Tallene kan fx bekræfte menige medarbejderes oplevelse af det paradoks, der ligger i, at regeringen hævder, at der er kommet mange flere penge i systemet, samtidig med at de ikke har mærket noget til de ekstra midler nede på gulvet, fx især i undervisningen. De menige har bare oplevet at de skulle løbe hurtigere", forklarer Susan Wright.

Forskningen voksede

At undervisningen stagnerede forklarer Boden/Wright for det første med, at 2007-fusionen med sektorforskningen har forskudt prioriteringen over mod forskning. For det andet, at universiteterne prioriterer forskningen højt, fordi det hos politikerne udløser belønninger. For det tredje, så er studentertallet ikke steget drastisk i perioden, nemlig fra 68.000 til 74.000 fuldtids-studerende. (Og det skete i en periode,

hvor taxametrene godt nok blev forhøjet med, men fortsat er underfinansierede med ca. 5000 pr. student på de studenter tunge fag humaniora og samfundsvidenskab).

Tallene fortæller således også, at forskningen fik sin del af de voksende regeringstilskud, nemlig 3,75 pct. ekstra – eller ca. 840 mio. kr. (De stammer især fra Globaliseringspuljen, som ikke var rettet mod undervisning).

Nyt politikerkrav: Mindre uni-administration?

Den danske regering står overfor et ondt dilemma, mener de to forskere:

"Regeringen har sendt ekstra skatteyder-penge ud for at få mere forskning og undervisning. Nu viser det sig, at de ekstra penge altovervejende er gået til forvaltning, til store administrative systemer og til høje lederløbninger osv.", siger de, der samtidig konstaterer, at politikerne er medskyldige i miseren, fordi de har presset på med krav om "mere professionalisering og 'corporatisering', dvs. mere ledelse, management, evaluering og kontrol".

Hvordan regeringen får tvunget universitets-ledelserne til at skrue tiden tilbage til før det administrative og lønmæssige vokseværk galop-perede, bliver politikernes næste opgave:

"I England, som er nogle år forud for den danske udvikling, stiller regeringen aktuelt det nærgående spørgsmål til universiteterne om, hvordan det kunne gå til, at ledelserne har brugt penge på opbygning af store forvaltninger og på voldsomme lederløbninger?"

Og det dilemma kommer nu også til de danske politikere: "Næste spørgsmål på den politiske agenda bliver, hvordan man får vendt systemet, så penge fremover rettes mod kerneaktiviteterne".

jø

Se s. 4-5

Se **BREAKING NEWS** om forskning, universiteter og forskningspolitik på

www.forskerforum.dk

Vild uenighed om pengestrømme

"Regeringens ekstra penge brugt på uni-forvaltning" hed FORSKERforum.dk's rubrik, da Susan Wright og Rebecca Boden *mundtligt* udlagde konklusioner på deres rapport om "Follow the money" i begyndelsen af oktober. De henviste til meget dramatiske tal, der fx fortalte, at central-administrationerne på Aarhus Universitet var vokset med hele 261 pct. Og at DTUs var vokset med 236 pct. i perioden 2005-09.

De tal blev mødt med hoveddrysten og vantrø fra uni-rektorenes talsmand Jens Oddershede, som beskyldte forskerne for at "begå den grundlæggende fejl at medregne forskningsnære tap'ere som administrativt personale". Og kun på den måde kunne man komme op på den dramatiske tilvækst i forvaltningen.

Mundtlige analyse blev revideret

Nu er der så kommet en skriftlig delrapport. Dens talmateriale er modereret i forhold til det 1. mundtlige udkast fremlagt i interviews og på DM-konference d. 8. okt.

Rektor-kritikken fik Boden/Wright til gå deres tal nærmere efter igen og revidere analysen. I den netop udkomne *skriftlige* delrapport er sektorforskningen søgt frasorteret, fordi den var kilde til definitions-besvær (når man skulle sammenligne 2005-09 med fusionsåret 2007 ind imellem). Og især gøres der forbehold om DTU-tallene (som særligt uigennemsigtige).

Nogle af tallene er også justeret nedad i den skriftlige rapport, så fx påstand om, at administrations-udgifter er vokset med 500 mio. er nedjusteret til 415 mio. Og deres påstand, om at administrationen i Aarhus var vokset med 261 pct. er nedjusteret til, at den er vokset med 187 pct. – altså næsten en fordobling.

Men tendenserne er de samme, så Bodens/Wright fastholder deres konklusioner.

Rapporten laver stærke forbehold

Boden/Wright kalder deres skriftlige rapport for en delrapport ('interim report'), og de lover at den følges op af videre, mere detaljerede analyse i de kommende måneder

I den nye rapport er der også indføjet forbehold for definitioner. Det bemærkes, at "det nogle steder ikke fremgår helt klart i statistikken, hvordan kategorier er defineret og tilpasset mellem institutionerne". Det bemærkes også, at kategorien 'administration' spænder over en bred kam af aktiviteter (underforstået at det både kan dække over forvaltning / management og over forskningsrelateret administration).

Forskerne: Indikationer på stærk tap-stigning

Rektortalsmandens indvending om at der sker sammenblanding af egentlige administratorer og så forskningsnære tap'ere, kommenteres også med, at definitions-spørgsmål gør fortolkning usikker:

"I rapporten sondres der ikke mellem egentlige forskningsstøttende tap'ere som laboratorieteknikere, bibliotekarer på den ene side og så 'managers' på den anden".

Men samtidig tillægges tallene alligevel en stor udsagnsværdi: "Det er vores antagelse, at fusionerne ikke kunne stå for tilvæksten i de administrative omkostninger, idet den indfusede 'sektorforskning' ville have tilsvarende udgiftsposter som i 2005", siger rapporten og tilføjer:

"Det er påfaldende, når tallene fortæller, at antallet af tap'ere stiger i forhold til vip'erne og i forhold til den samlede stab. Men rektorenes henvisning til særlige fusions-udgifter giver langtfra en tilfredsstillende forklaring på, at nogle universiteter faktisk har en stor tap-tilvækst, selv om de ikke fusionerede med nogle institutioner".

Rektortalsmand: Utroværdig rapport

Rektor-talsmand Jens Oddershede afviser rapportens dramatiske tal:

"De to forskere begår den tekniske fejl, at tage forbehold over for tallene ('de statistiske kategorier'). De siger også, at kategorien 'administration' dækker over en bred vifte af aktiviteter. Selv om rapporten tager forbehold, så bruger de alligevel tallene til at drage absolutte og drastiske konklusioner om voksende administrationer", siger han.

Han gentager en tidligere indvending mod forskernes 1. udkast til analyse, nemlig at analysen blandt 'administrativt personale' medregner personalegrupper, som er forskningsrelaterede, fx bioteknikere og laboranter m.fl. Og netop den fejl ville blive afsløret, hvis forskerne ikke bare analyserede årene 2005 og 2009, men især ændringerne i årene omkring fusionsåret 2007.

Rektoren konstaterer, at rapportens tal er kvantitative men mangler troværdighed, fordi tallene ikke er koblet til en analyse af universiteternes strukturændringer, fx som følge af 2007-fusionerne.

Service er forskningsupport

Rektortalsmanden siger, at analysens stignings-takt på administration – svarende til 415 mio. eller 746 lektorstillinger – fortsat er helt gal og dramatiserende. Universiteternes gennemsnitlige administrationsandel er pt. på 6,3 pct. – og kun steget med 0,2 pct. i perioden siden fusionerne i 2007 - svarende til ca. 44 mio. kr. ekstra.

Og så laver rapporten en grov definitionsfejl: "Rapporten medregner tilsyneladende flere kategorier til administration, fx generel ledelse, administration og service, hvor *servicefunktioner* altså rettelig hører til forsknings-support. Det kan forklare differencen mellem rektorkollegiets ca. 6,3 pct. i administrationsomkostninger, hvor de får et tal, der hedder 8,42 pct."



Der var lagt op til hård blæst og enkelte kastevinde med stormstyrke. Men det skulle vise sig at blive næsten ren medvind, da forskerne Susan Wright og Rebecca Boden *mundtligt* fremlagde konklusionerne om deres undersøgelse af pengestrømmen til og fra de danske universiteter ved DM's konference 'Follow the money'.

KONFERENCE-REPORTAGE

Konklusionerne var nemlig en hård anklage mod universiteternes ledelse og centralforvaltninger: I vokser jer større og dyrere, og det sker på forskningens bekostning.

Den anklage var allerede mere eller mindre kendt, da konferencen gik i gang. Dagen før havde FORSKERforum.dk offentliggjort en hjemmesidenyhed (forskerforum.dk), hvor Boden afslørede nogle af de stigninger i administrationsomkostninger, som hun havde regnet sig frem til.

Passiv debat

Og reaktionerne udeblev ikke. Næste morgen lå svaret der således i form af en pressemeddelelse fra Aarhus Universitet, der udtrykte dyb forundring over tallene. På konferencen kunne man derfor have forudset en skarp og livlig debat, hvor universiteterne ville forsvar sig mod de udregninger, der kastede et så dårligt lys over deres prioritering mellem forskning/undervisning og administration.

Men var man kommet for at overvære et rask lille slagsmål om tal, blev man skuffet. Konferencens tilhørere nikkede stort set alle som en bekræftende, når Boden og Wright talte om "britiske tilstande" og "udsugning af forsknings- og uddannelsesressourcer".

Videnskabsministeren greb i egen barm

Selv Videnskabsministeren, der tilstod arrangementet en symbolsk gestus ved at holde et oplæg og så ellers forlod salen inden resultaterne blev fremlagt, erklærede sig enig i præmissen om, at

Mere og mere administration

Susan Wrights analyse "FOLLOW THE MONEY" pegede på forøgelse af universiteternes forvaltningsudgifter.

Men universitetsledelserne var tavse på DM-konference d. 8.oktober

uni-administrationerne skal til at tage sig selv i nakken.

"Omkring basis-administrationen, så er vi overbeviste om – og 'vi' er her mig selv og universitetsledelserne i fællesskab – at det kan vi godt gøre klogere", sagde Charlotte Sahl-Madsen, da FORSKERforum bad hende forholde sig til administrationens voksende andel af budgettet.

Ja, hun greb sågar også – med egne ord – i "den videnskabsministerielle barn" omkring problemstillingen.

"Vi har fra Videnskabsministeriets side, men også fra politisk side, nok syntes, at vi lige ville hjælpe universiteterne vældigt meget med hvordan de skal administrere og lede. Det er en poetisk måde at sige, at vi nok er kommet til at sætte lidt for mange administrative systemer op", sagde hun.

Og så hastede Charlotte Sahl-Madsen ellers ud af bygningen

Så tog Susan Wright og Rebecca Boden fat på deres powerpoints. Her var det Boden, der som gammel revisor fik lov at fremlægge de fældende tal. De viste blandt andet, at universiteterne, ganske som regeringen hævder, får flere penge. Problemet er bare, at de *ikke* bruger dem?

Hvor indkomstfaktoren fra 2005 til 2009 er steget med 1,45, er udgiftsfaktoren tilsvarende kun steget med 1,32. Forklaringen: universiteterne opbygger deres egenkapital i stedet for at knalde midlerne af på løn og andre forgængelige goder.

"Og så begyndte jeg at interessere mig for administrationsdelen", fortsatte Rebecca Boden med ildevarslande stemme.

Og så faldt hammeren: Hvor administrationsdel af de samlede udgifter i 2005 udgjorde 16,1 procent, var andelen i 2009 vokset til 18,5. Det svarer til 533 millioner kroner, eller det samme som årslønningerne for 1000 lektorer.

Men tallene blev fremført, uden at den konkrete analyse blev lagt på bordet i form af en rapport.

Tendens som i England: Mere og mere går til administration

Men Bodens/ Wrights mistanker om de danske tilstande var bekræftet.

"Jeg havde en fornemmelse af, hvor pengene bliver af. Det er en tendens, man ser overalt. I Storbritannien har vi de samme problemer. I England findes der 15.500 professorer og 14.400 senior ledere. Hvis udviklingen fortsætter, vil



Susan Wright under fremlæggelsen på DM-konferencen.

de snart udgøre et flertal. I Wales er 52 procent af universiteternes ansatte TAP'ere", fortalte Rebecca Boden.

Hun nævnte også bekymringen for et stigende lønniveau blandt de centrale administratorer på britiske universiteter. Således har rektorerne typisk en løn omkring 1,8 millioner kroner, hvilket er mere end den premierministers tjener.

Med disse foruroligende konstateringer og forudsigelser omkring de voksende universitets-administrationer, var der lagt op til en debat.

Debat: Antiklimaks

Og så var det, at antiklimakset indtrådte. For der kom relativt få spørgsmål.

Selv AU's pressechef Anders Correl, der dagen før havde stået bag en højst kritisk kommentar til tallene, holdt sin bøjle – om end han griflede flittigt i notesbogen.

Kun en enkelt kritisk røst rejste sig fra salen. Den tilhørte Mette Dalsgaard, der som specialkonsulent på DTU's afdeling for policy og kommunikation befandt sig lige i bulls eye af skydeskiven: "På DTU lavede vi efter

McKinsey-rapporten vores egen analyse og regnede ud, at kun 8 procent af vores personale har med centraladministrationen at gøre, hvilket er ekstremt lavt. Så jeg vil kraftigt anbefale at I går mere detaljeret til værks og også besøger institutionerne. Tal og statistikker virker meget stærkt, og folk kan få forkert indtryk, hvis I går frem med disse tal. Alle universiteter prøver at gøre det så godt som muligt, og der er brug for alle. Det er også vigtigt, at forskere ikke positionerer sig i forhold til kollegerne – så man faktisk værdsætter det teknisk-administrative personales arbejde", sagde hun.

Både Boden og Wright skyndte sig naturligvis at anerkende TAP'ernes arbejde – ja, Wright erklærede sågar bibliotekarerne som sine helte. Og de havde også masser af forståelse for DTU-laboratoriernes særlige behov for teknisk personale:

"Men vi må også huske, hvad universiteternes kerneområder er, nemlig læring og forskning. Og de her tal giver os et billede af, hvilke områder, der er problemer ved, som man kan kigge nærmere på", sluttede Rebecca Boden.

(Foto: Rie Neuchs)

DTUs synderegister

DTU er førende, når det gælder om at overtræde regler og love på universitetsområdet – og er dermed storleverandør til FORSKERforum. Men DTUs ledelse er hidtil sluppet for påtaler og 'næser'. Videnskabsministeriet har fredet rektor Pallesen

- **Oktober 2010.** DTU laver opslag til en vice-instituttidirektør. Opslaget stiller ikke som krav, at den pågældende skal være videnskabeligt kvalificeret, som Uni-loven kræver. Ministeriet mener ikke, at DTUs opslag er ulovligt.

- **September 2010.** Siden april har DTU udbetalt ca. 80.000 kr. / mdl. til fhv. kemi-instituttidirektør Ole W. Sørensen, selv om der ikke foreligger en kontrakt på karakteren af ansættelsesforholdet og selv om han i praksis blev fyret efter at en trivselsundersøgelse havde givet dumpekarakter og Arbejdstilsynet stod for at skulle besøge kemi-instituttet. Videnskabsministeriet beder DTU om at rette det konkrete forhold, men der uddeles ingen næser.

- **August 2010.** DTU nægter – i modsætning til alle de andre universiteter, som giver fuld aktindsigt – at give aktindsigt i DTUs instituttidirektør-kontrakter med *skin-henvisning* til, at der ikke er aktindsigt i begrundelser for tildeling af tillæg (som ikke fremgår af kontrakter). FORSKERforum har klaget til Videnskabsministeriet, som pt. behandler klagen.

- **April 2010.** DTU undlader at forelægge kontrakt til en ny instituttidirektør for Videnskabsministeriet, selv om den overskrider ministeriets lønloft med 130.000 kr. og dermed kræver ministeriets dispensation. Ministeriet beder blot DTU om at forelægge i fremtiden, men der falder ingen påtaler eller næser.

- **April 2009.** Kemis instituttidirektør truer med straffeaktion mod lektor Rolf Berg, fordi denne udtalte sig til pressen om en trivselsrapport, der var meget kritisk overfor instituttidirektøren. Instituttidirektøren og rektor Pallesen havde forsøgt at lukke minden på de ansatte med et tavshedspålæg, men fyringstruslen stred mod ansattes ytringsfrihed, og DTU-ledelsen trak i land, da Ombudsmanden blev indblandet. Videnskabsministeriet gled af med henvisning til DTUs selvstyre (se FORSKERforum 224).

DTU udhuler uni-lovens krav

Har lavet opslag til vice-instituttidirektør, som åbner for ansættelse af HR-medarbejder uden om lovens krav om videnskabelige kvalifikationer.

Ikke ulovligt, siger ministeriet

Af universitetsloven fremgår som et absolut krav, at en instituttidirektør skal være anerkendt forsker og have undervisningserfaring. Men det skal ikke tages så bogstaveligt viser en aktuel sag, hvor DTU på ny udfordrer regler og love – og får lov til det af Videnskabsministeriet.

Sagen handler om et opslag som vice-instituttidirektør (som på DTU hedder vice-instituttidirektør). Der søges en substitut for den nyudpegede kemi-instituttidirektør, som tilsyneladende fortsat skal lede sit center og derfor behøver aflastning på kemi-instituttet. Det fremgår af opslaget, at vice-instituttidirektøren skal være *"stedfortræder og bistår ... i fastlæggelse af instituttets strategi og fortsatte udvikling"*. Og så fremgår det i øvrigt, at den pågældende især skal bistå med administrative processer og opgaver.

HR-medarbejder kan blive vice-instituttidirektør

Men det absolutte krav om at være en anerkendt forsker og have undervisningserfaring er udeladt af opslaget. Det fremgår derimod blot, at den pågældende skal have "en relevant teknisk-naturvidenskabelig baggrund" og "har ledererfaring".

Med opslagens ordlyd har rektor Pallesen i praksis åbnet en ladeport for at kunne udpege en administrativ medarbejder fra DTUs HR-afdeling, som i dag har følgende funktioner: "Fungerer som rådgiver og sparringspartner for instituttidirektøren i alle væsentlige HR spørgsmål, f.eks. ledelsesmæssige forhold, organisationsudvikling, ledercoaching og andet der støtter ledelsen – individuelt og samlet, i at leve op til HR strategiens vision".

Ministeriet: Ikke ulovligt

Men opslaget er ikke en overtrædelse af universitetsloven, lyder den overraskende melding fra Videnskabsministeriets jurister:

"Hvis et universitet vælger at udpege en viceinstituttidirektør, er det afgørende at definere

hvilke opgaver, som viceinstituttidirektøren forventes at løse. Det afhænger således af disse opgaver, hvilke kvalifikationer som ønskes hos en viceinstituttidirektør. Det fremgår blandt andet af opslaget, at vicedirektøren får ansvaret for at udvikle de overordnede administrative processer. Styrelsen har på den baggrund ikke grundlag for at fastslå, at stillingsopslaget er ulovligt", lyder embedsmandssvaret fra Universitetsstyrelsen.

Men når det fremgår at viceinstituttidirektøren - viceinstituttidirektør på DTU - skal være stedfortræder, så skal der vel kunne stilles samme faglige krav som til en instituttidirektør?

"Det er klart, at hvis man skal kunne stedfortræde fuldt ud, så skal der stilles samme kvalifikationskrav. Hvis der kun skal stedfortrædes i dele af stillingen, så behøver vice-instituttidirektøren ikke have de samme videnskabelige kvalifikationer som instituttidirektøren, der skal fylde hele stillingen ud", forklarer UBST-kontorchef Mette Ring Rossing

Udhuling af lovens bogstav?

Det må jo så betyde, at en viceinstituttidirektør uden videnskabelig baggrund ikke må deltage i forskningsmæssige og videnskabelige prioriteringer?

"De egentlige forskningsmæssige prioriteringer er instituttidirektørens, som har den videnskabelige kvalifikation. Det kan ikke foretages af en viceinstituttidirektør uden".

Når titlen vice-instituttidirektør kan forveksles med en instituttidirektør lyder det som en udhuling af uni-loven, for folk vil vel forvente, at de opfylder samme lovkrav til kvalifikationer?

"DTU kan oprette en stillingskategori som 'vice-instituttidirektør' og lægge det indhold i det, som de vil, for en sådan titel er ikke defineret i uni-loven".

Det vil sige, at rektor Pallesen i praksis kan udpege en person uden videnskabelige kvalifikationer fra sin HR-administration?

"Det er korrekt ...", slutter kontorchefen.

The screenshot shows the DTU website with a navigation bar at the top containing links for 'Administrativt', 'Forskning', 'Erhvervsrelationer', 'Hjælp og vejledning', 'Med DTU', 'Nyheder', 'Om DTU', and 'Institutter'. The main content area features a news article titled 'Vicedirektør' with a sub-headline: 'Et nyoprettet stilling søger en erfaren og engageret vicedirektør, som kan ledet i instituttet af DTU Kemi'. The article text is partially visible, mentioning 'Søgt: Du bliver stedfortræder for instituttidirektøren og bistår denne i fastlæggelse af instituttets strategi og fortsatte udvikling. Du får ansvaret for at...'. In the bottom right corner, there is a logo for 'FORSKERforum' and the text 'Nr. 239 / november 2010'. A small 'jæ' logo is also present in the top right corner of the page.

Rektor Pallesen fredet

(Foto: Lars Juhl-Hauschild)

Rektor Lars Pallesen behøvede ikke at frygte påtaler eller advarsler, da videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen og dennes højre hånd, Universitetsstyrelsens direktør Jens Peter Jacobsen, var på besøgsvisit på DTU d. 29. okt.

DTUs rektor Lars Pallesen har frikort til at administrere i strid med love og regler. Hvis overtrædelser bliver opdaget, så beder Videnskabsministeriet nemlig blot om at rette på det uregelmæssige forhold, men ministeriet uddeler ikke påtaler eller tjenstlige advarsler.

I sidste nummer afslørede FORSKERforum de to seneste ulovligheder: Dels at den kontroversielle Kemi-instituddirektør Ole W. Sørensen fortsat får løn betalt af skatteborgerne på trods af at han ikke har nogen kontrakt med DTU efter sin 'fyring' i april. Og dels den med at DTU har set stort på Videnskabsministeriets henstilling om at overholde et lønloft for institutledere.

Løn uden kontrakt

Det er ulovligt, når DTU siden april har udbetalt 80.000 kr. månedligt til fhv. institutleder Ole W. Sørensen, selv om der ikke foreligger en kontrakt med ham. Men selv om DTUs ledelse bevidst har overtrådt loven om 'skriftligt ansættelsesbevis', så får det ingen konsekvenser for rektor Lars Pallesen. Ministeriet har nemlig blot bedt DTU om at få en kontrakt på plads – og dermed er den sag ude af verden.

"DTU har over for UBST – Universitetsstyrelsen – oplyst, at der ikke foreligger en kontrakt, men at man vil bringe det forhold i orden. Og dermed er den sag afklaret fra ministeriets side", oplyser **UBST-kontorchef Mette Ring Rossing**.

Men får det slet ingen konsekvenser for DTUs ledelse, at DTU bevidst har forvaltet i strid med loven, for enhver med kendskab til personalejura ved, at en offentlig ansættelse kræver en kontrakt?

"Når de nu bringer det i orden, så er den sag ude af verden set med ministeriets øjne".

Men når ministeriet ikke påtaler - fx om at i gentagne tilfælde vil rektor Pallesen få en advarsel – er det så ikke bare et frikort til DTU om, at man kan bryde love og regler uden at det har nogen som helst konsekvenser?

"DTU har oplyst, at det agter de at rette op på. Og nej, ministeriet agter ikke at give påtale..."

FORSKERforum har bedt om aktindsigt i korrespondancen mellem Videnskabsministeriet og DTU.

Bevidst overskridelse af 'lønloft'

I sidste nummer afslørede FORSKERforum, at DTU i april lavede en institutleder-kontrakt, som overskred ministeriets lønloft på 130.000 kr. Det skete på trods af, at Videnskabsministeriet udtrykkeligt havde indskærpet, at overskridelser skulle forelægges som dispensationssager. Og det skete på trods af, at videnskabsminister Sahl-Madsen måneden forinden havde lovet Rigsrevisionen, at ministeriet ville sikre, at lønloftet blev overholdt.

Om den sag siger kontorchef Mette Ring Rossing: "Ministeriet blev først opmærksom på den konkrete sag, efter at FORSKERforum skrev om den. Og det ser jo mærkeligt ud. Ministeriet har bedt DTU om en redegørelse. Mere kan jeg ikke sige om den sag".

Ministeriets manglende tilsyn

FORSKERforum har i margin anført en lang række sager, hvor rektor Pallesen er sluppet for påtaler.

Videnskabsministeriet er egentlig "tilsynsførende" med DTU, men ønsker ikke at føre et aktivt tilsyn. Der kan være forskellige grunde til, at ministeriet har fredet Pallesen. Det kan være, fordi ministeriet mener, at DTUs ledelse skal have administrativt selvstyre og altså selv kan fortolke regelsæt. Der kan også være politiske begrundelser, fx at fredningen er betaling til rektor Lars Pallesen for at være en loyal medspiller i Regeringens politik, og så må Pallesens handlefrihed ikke svækkes af pletter på renomeet i form af tjenstlige advarsler?

Ni dekaner tjener mere end

- afslører FORSKERforums

Der er artige lønninger til nogle af landets dekaner. De ni højstlønnede får faktisk en løn (ca. 1,3 mio.) som er højere end undervisningsministerens (ca. 1,2 mio.). Og fem tjener mere end SDU-rector Jens Oddershede (1,28 mio.). Nogle prodekaner er også meget højt lønede; således tjener KUs sundheds-prodekan faktisk det samme som rektor Oddershede.

Det fortæller FORSKERforums lønoversigt over dekanlønninger m.fl. i dette nummer.

Det nærliggende spørgsmål til sammenligningen mellem de fem dekaner og Oddershedes løn er, om det er dekanerne som er uforskammet højt lønede, eller om SDU-rectoren burde få sin kontrakt genforhandlet...

Gennemsnit: 1.115.000 kr.

Dekanlønningerne ligger gennemsnitligt på 1.115.000 kr. og prodekanerne på 920.000 kr. Men der er store variationer: Den lavestlønnede

dekan tjener kun 2/3 af den højstlønnede. Den lavestlønnede prodekan tjener kun 55 pct. af den højstlønnede.

Dekanlønningerne ligger dog gennemsnitligt pænt over institutleder-gennemsnittet (se FORSKERforums institutleder-statistik i 238).

Ikke overraskende er det naturvidenskab og sundhed, som er lønførende. Det er derimod en stor overraskelse, at KUs humaniora-dekan Kirsten Refsing har fået en kanonkontrakt og faktisk ligger nr. 3 på ranglisten, for humaniora er traditionelt et lavtlønsområde. Refsing kan have haft det argument ved kontraktforhandlingerne, at hun kom fra en stilling i udlandet, så der er rekrutterings-belønning indlagt.

Inkl. tidligere rektorer

Lønoversigten omfatter dekaner på universiteternes fagområder (eks. DTU og RUC, som er dekan-frie organisationer).

Nogle dekaner scorer relativt højt på listen, selv om deres fagområder ikke er de mest lønkonkurrerende. Det skyldes, at de er fhv. rektorer på universiteter, som blev indfusioneret under universiteterne. De har taget deres tidligere rektorløn med over i dekanstillingen: KUs dekan for LIFE (Per Holten-Andersen), ASB-dekanen (Børge Obel), DPU-dekanen (Lars Qvortrup), KUs farmaceut-dekan (Sven Frøkjær).

Ledelsesforsker og professor Verner C. Petersen siger: "Det bliver interessant i de kommende år, om disse lønniveauer fastholdes, når stillingerne skal nybesættes. Eller om de højeste lønninger vil fungere som lønlokomotiv, når andre skal nyforhandle deres kontrakter: En dekan på SDU kan da henvise til, at lønningerne i Aarhus er noget højere, selv om ansvaret formelt set er det samme..."

Lønstatistik: DEKANER og sektordirektører (årsløn okt. 2009)

Institution	Fakultet	Institut/fag	Navn	Stilling	Brutto inkl. pension
AU	NAT	Naturvidenskab	Erik Meineche Schmidt	Dekan	1361583
KU	NAT	Biovid.	Per Holten-Andersen	Dekan	1311494
KU	HUM	HUM	Kirsten Refsing	Dekan	1306305
KU	NAT	Naturvidenskab	Nils O. Andersen	Dekan	1306305
KU	SUND	Sundhedsvidenskab	Ulla Wever	Dekan	1303268
AU	SUND	Sundhedsvidenskab	Søren Chr. Mogensen	Dekan	1278902
AU	SAMF		Børge Obel	Dekan	1273102
AU	DPU	DPU	Lars Qvortrup	Dekan	1215513
AU	NAT	DMU	Henrik Sandbech	Direktør	1212533
KU	NAT	Pharma	Sven Frøkjær	Dekan	1158562
AU	SAMF	Samfundsvidenskab	Svend Hylleberg	Dekan	1158275
AAU	TEK-NAT	Teknisk naturvidenskab	Frede Blaabjerg	Dekan	1153569
AU	TEOLOGI	Teologi	Carsten Riis	Dekan	1152961
CBS	SAMF	Forskning	Alan Irwin	Dekan	1139420
AU	DJF		Just Jensen	Dekan	1128504
SDU	SUND	Sundhedsvidenskab	Ole Skøtt	Dekan	1093800
KU	JURA	Jura	Henrik Dam	Dekan	1089347
AU	HUM	HUM	Bodil Due	Dekan	1081755
SDU	SAMF	Samfundsvidenskabelig	Jesper Strandkov	Dekan	1075227
SDU	SUND	Folkesundhed	Morten Grønbæk	Direktør	1066725
SDU	HUM	HUM	Flemming G. Andersen	Dekan	1041673
SDU	TEK-NAT	Tek-nat	Per Michael Johansen	Dekan	1041673
CBS	SAMF	Uddannelse	Jan Molin	Dekan	1030742
AAU	TEK-NAT	SBI	Thorkild Ærø	Direktør	1020873
KU	SAMF	Samfundsvidenskab	Troels Østergaard Sørensen	Dekan	980943
SDU	NAT	Naturvidenskab	Henrik Pedersen	Dekan	979273
AAU	HUM	HUM	Lone Dirckinck-Holmfeld	Dekan	976237
AU	SAMF	Handels- og ingeniørhøjskolen	Erik Ernø-Kjølhede	Direktør	933849
KU	TEOLOGI	Teologi	Steffen Kjeldgaard-Pedersen	Dekan	852129

undervisningsministeren

dekanløn-statistik.

(Lønoversigten indbefatter også "sektordirektører", dvs. direktører for de fhv. sektorforskningsinstitutioner, som nu er indfusioneret under universiteterne: DMU (Henrik Sandbech), DJF (Just Jensen), SBI (Thoril Ærø) og HIH-Herning (Erik Ernø-Kjølhedede)).

Høje lønninger til pro-dekaner

Prodekaner er noget relativt nyt, og i dag er det ikke atypisk med prodekaner for såvel forskning, undervisning og tilmed formidling, konstaterer ledelsesforskeren. Prodekanernes lønninger ligger i kølvandet på dekanerne, og noget over institutlederne.

"Det er svært at hævde, at indførelse af prodekaner er unødvendigt. Det afslører vel bare, at mængden af administrative opgaver er vokset. Forholdet mellem dekanen og prodekaner svarer vel til det mellem direktører og underdirektører; der er for meget at lave for dekanen og så må han delegerer til nogle, som specialiserer sig", konstaterer ledelsesforskeren.

"Når man nu har opbygget et administrativt system med indbyggede styringsopgaver, så er det svært at stille spørgsmål ved det voksende antal ledere, hvis opgaverne også vokser. Derimod er det vigtige spørgsmål, som ofte glemmes i imperiebygningen, om de nye opgaver faktisk er nødvendige: Er det virkelig nødvendigt på universitetet med den nye management, styring og kontrol, som er indført?"

Og Aarhus' nye superdekaner?

Aarhus har netop indført en centralisering under 4 superområder og har netop udpeget de 4 nye dekaner i stedet for 9. FORSKERforum har søgt aktindsigt i de nye superdekaners kontrakter og lønninger, men disse er endnu ikke færdigforhandlede.

Især bliver det interessant at se, hvordan gengangerne Svend Hylleberg (samf) og Bodil Due (hum.) formår at udnytte deres genforhandlinger.

Aarhus-rector Lauritz Holm-Nielsen kalder reformen med 4 i stedet for 9 dekaner for en forenkling af ledelsesstrukturen, fordi der falder et helt lederlag bort. (Nogle AU-dekanstillinger bortfalder, men personerne har typisk tilbagegangsstillinger (se forskerforum.dk under Lederløn-statistik)).

Men Verner C. Pedersen tvivler dog på, at det bliver den store rationalisering og lønbesparelse:

"Det bliver virkelig interessant, om den samlede chefløns-sum bliver mindre med reformen. Jeg tvivler, når man nu har opbygget en stor opgave-portefølje: Bliver der færre ledere, men med endnu højere lønninger? Men ikke mindst: Bliver afstanden fra disse superdekaner ikke så stor, at de skal have et korps af underledere til at forvalte under sig? Og skal institutlederne i øvrigt ikke have fuldmægtige / specialkonsulenter til at forvalte initiativerne oppe- og nedefra?"

jæ

PRODEKANER

Institution	Fakultet	Institut/fag	Navn	Brutto inkl. pension
KU	SUND	Klinik	Karsten Bech	1279383
KU	NAT	Biovid. -Forskning	Erik Bisgaard Madsen	1122264
AAU	TEK-NAT	Forskning	Lene Lange	1060213
KU	NAT	Biovid. -Uddannelse	Grete Bertelsen	1058028
AU	NAT	DJF Forskning	Henriette Giese	1051571
KU	SUND	Forskning	Borthe Høgh	1040100
AAU	SUND	Sundhed	Egon Toft	1034612
AU	SAMF	Uddannelse	Peder Østergaard	1009111
KU	NAT	Formidling	Katherine Richardson Christensen	996514
KU	SUND	Uddannelse	Hans henrik Sazild	972525
AU	HUM	DPU Formidling	Claus Holm	937073
AU	HUM	DPU Strategisk udvikling	Hans Siggaard	928231
KU	NAT	Pharma	Ulf Madsen	924486
AAU	TEK-NAT	Ingeniør-, natur- og sundhedsvidenskab	Lars Døvling Andersen	920032
KU	SAMF	Samfundsvidenskab	Birgitte Sloth	874532
AU	HUM	DPU-Uddannelse	Søren Kruse	813917
CBS	SAMF	Innovation og organisationsøkonomi	Peter Lotz	809836
KU	HUM	Forskning	Mette Thunø	789777
CBS	SAMF	Uddannelse	Sven Bislev	776413
AU	SAMF		Jakob Arnoldi	778241
AAU	SAMF	Samfundsvidenskabelig	Marianne Rostgaard Rasmussen	747570
CBS	SAMF	Formidling	Flemming Poulfelt	735138
AAU	HUM	HUM	Jørgen Stigel	710676
CBS	SAMF	Ledelse, politik og filosofi	Mette Mønsted	669985

Høj lederløn belønning for systemloy

Uni-ledernes lønniveau fastsættes ikke af markedet, konstaterer lønforskere. Men hvad er det så for et system, der skaber høje cheflønninger?

2003-universitetsreformen fra 2003 betød ikke bare mere ledermagt og mindre indflydelse for de menige. Reformen betød også en eksplosion i lønningerne. Rektor-lønningerne steg på de få år 2003-06 med 50 pct., dekanlønninger med 40 pct. og institutleder-lønningerne steg med 33 pct. viste FORSKERforums lederløn-statistik (2006).

Arbejdsmarkedsforsker Flemming Ibsen var overrasket over de markante løft: "Den lønstigning suspenderer kendte lønrelationer i systemet. Men stigningerne er en markering af, at universiteterne har fået en ny verden: Universitetsloven er en strukturreform med en centralisering af magten. En koncerndirektør – rektor – står for den daglige drift og refererer til bestyrelsen. Det er en ny beslutningsmodel med mere kompetence og magt i toppen. Vi har fået et management-lag, de som styrer forretningen. Og så de menige, som forsker".

I dag supplerer **ledelsesforsker og professor Verner C. Petersen:**

"Lønnen blev dengang ikke fastsat som en relation til det system, de skulle lede. Der var andre mekanismer i spil. Systemet ville understrege ledelse og ledelsens betydning ved at give lønnen et statushop. Og så var lønhoppet formentlig også en 'belønning' eller 'bestikkelse' til de nye ledere, som sikrer disses loyalitet overfor systemet opad", siger han.

Fagforeningerne forhandler høj løn

FORSKERforums lønstatistik fortalte, at gennemsnitslønnen for institutledere er på 865.000 kr. Tre ud af fire kontrakter sprænger ministeriets lønloft på 765.000 kr. Og nogle sprænger tilmed lønloftet med en kvart million (se FORSKERforum 238).

I dag konstaterer Flemming Ibsen om de relativt høje institutleder-lønninger: "Man kan undre sig over, hvilke mekanismer der har etableret det høje lønniveau for universiteternes chefer, for 'konkurrencen med den private sektor' eller løn-relationerne mellem statslige chefer gør det ikke alene. Lønfastsættelsen har sin egen logik, for de ligger i hvert fald over, hvad markeds konkurrencen tilsiger" siger han. "Det er logisk, at fagforeningerne søger at hente de maksimale lønninger til cheffedlemmer, så DJØF, DM og IDA kan ikke bebrejdes noget. Men man kan da godt stille spørgsmålet, om lønrelationerne er i orden. Om ikke afstanden

mellem cheflønnen og de meniges er blevet for stor, og hvilket signal det sender nedad til de menige?"

Uni-budgetter behøver ikke spare på lederlønnen

Men når cheflønningerne er så relativt voldsomme, må det vel være udtryk for, at cheferne mener, at der er penge nok i uni-systemet? – lyder spørgsmålet:

"Nej, sådan vil de slet ikke stille det op", forklarer Verner C. Petersen. "Ledelsen vil sige, at lederløns-delen er en ubetydelig del af det samlede budget – et argument, som i praksis ekskluderer en overgrænse for cheflønnen!"

Ledelsesforskeren mener ikke, at rekrutteringsproblemer kunne begrunde lønhoppet fra 2003-2005, for store dele af universitetssystemet er ikke i lønkonkurrence med den private sektor:

Der henvises til, at nu er ledelsen jo 'professionaliseret' med stort budget- og personaleansvar samt arbejdsbyrde: 'Jeg er nødt til at få en høj løn, ellers vil jeg ikke påtage mig jobbet!' Og så retfærdiggøres lønnen ellers med, at man er nødt til at få de bedste, men det er et nonsensargument, hvis man ser på, hvem der faktisk sidder der: Det er de samme - eller i hvert fald nogenlunde de samme typer - som sad der tidligere til en noget lavere løn. Hvilket beviser, at konkurrence-argumentet ikke holder".

Heller ikke usikkerhed i ansættelsen begrunder de åremålstillæg, som gives, mener Verner

LEDERLØN: Det tjener dine chefer på uni

(2009, gn.snit inkl. tillæg og pension)

Rektorer	1.500.000 kr.
Dekaner/institutionsdir.	1.115.000 kr.
Vicedirektører	1.100.000 kr.
Prodekaner	920.000 kr.
Institutledere o.lign.	865.000 kr.
Professorer	770.000 kr.
Lektorer	585.000 kr.

C. Pedersen: "FORSKERforums lønstatistik fortæller jo, at mange af lederne har tilbagegangstilling til et professorat eller lektorat, men får alligevel et tillæg for usikkerhed i ansættelsen – åremålstillægget – som der jo reelt ikke er basis for. Det tillæg er bare noget, som er skudt ind for at have et argument for at hæve lønniveauet".

Lønfastsættelsen knyttes til systemer udenfor universitetet

"Derfor var der andre ting på spil, og den vigtigste er måske systemets sikring af ledernes loyalitet. Før måtte de være loyale over for deres ansatte – som havde valgt dem – nu har de fået nye herrer".

Og de høje lederløninger sender et klart signal om, at der satses på mere topstyring og såkaldt professionalisering til. Nu hænger uni-lederne mere sammen med det øvrige statslige eller halv-offentlige system. Selv om der er krav om, at rektorer og dekaner skal have videnskabelig baggrund, så knyttes de nu til bureaukratiske administrative systemer:

"Systemet får – og det er måske den skjulte hensigt med reformen og med toplønningerne - loyale topfigurer, der er mere knyttet til verden udenfor end til universitetets indre liv. Lederløningerne bidrager dermed til at cementere ledernes afhængighed af systemet og af universiteternes uselvstændighed ..."

Ledernes loyalitet

Universitetsloven skabte en kommandostruktur ovenfra, som lagde op til en styringskæde fra

alitet

mekanismer,

... og ledelsessystemet får sit helt eget liv

Videnskabsministeriet til bestyrelser til rektorer til dekaner til institutledere. Og den høje løn bliver en belønning til lederne for at lave management og styring, som er dikteret ovenfra.

"Det betyder, at trods politikernes retorik om 'selvejende institutioner', så er universiteterne ikke givet fri. Videnskabsministeriet kan via henstillinger og pålæg styre universiteterne i detaljer. Og når universitetets rektor får et vink, så gives det videre til dekanen og institutlederne, som så parerer ordre. En kynisk udlægning af de høje lønninger er således, at de får deres løn for at være system-loyale", slutter Verner C. Petersen.

Højere løn til institutledere: Lønmotor for dem ovenover

De menige ansatte oplever, at antallet af ledere er vokset og at bureaukratierne er vokset siden universitetsloven 2003 og især i de seneste år. Der er kommet nye typer og funktioner ind i ledelserne: HR-chefer og –ansatte, kommunikationschefer og –medarbejdere samt 'vicedirektører'.

"Det er en indikation på, at styringsviljen er blevet større. De skal ikke bare understøtte aktiviteterne på gulvet, men være ledelsens redskab i styringen", siger ledelsesforskeren.

Og i sådanne systemer skabes der usynlige lønrelationer: "Lederen sikrer mellemlederens loyalitet ved at give denne en høj løn. Og højere løn fra en dekan til en institutleder kan jo meget bekvemt så også bruges som redskab til at forhøje dekanens lønniveau ved næste tillægsforhandling ..."

"Med højere lønninger i forhold til de menige – og med voksende bureaukratier – signalerer systemet, at ledelsen og forvaltningen er vigtigere end det, der foregår på gulvet. Og det er meget uheldigt, for det betyder, at forvalterne ikke behøver at vide noget om, hvad der er organisationens kerneaktiviteter, nemlig de meniges forskning og undervisning. Ledelse og styring bliver en disciplin i sig selv", siger **ledelsesforsker og professor Verner C. Petersen**.

Og når administrative systemer begynder at leve deres eget liv, bliver det selvforstærkende, for de skal retfærdiggøre deres egen eksistens. De skaber flere arbejdsopgaver og kontrolfunktioner og vokser sig større, på trods af det reelle behov i organisationen.

"Hvis forvaltninger frigør sig fra den egentlige 'produktion', så tenderer den til at tilfredsstille sine egne behov. Udviklingen i den offentlige sektor er længe gået mod målbare mål. Så skal der laves strategier, handleplaner og politikker, samt rapporter osv. Dermed bliver der behov for endnu flere til at forvalte systemet – som vokser relativt i forhold til de menige".

Ledelsesgevækst: Management-lag

"Systemet er bygget op, så man får universitetsledere, der er orienteret mod ministeriet og mod forvaltning af bureaukratiske aktiviteter som resultatkontrakter, kontrol, benchmarking og andre målbare kriterier. Og så får man et

'management-lag', som ikke var der tidligere".

De voksende styringskrav får også andre konsekvenser: "Tidligere var en forsker-underviser i høj grad selvkørende og –administrerende. Og hvor en administrativt uni-ansat tidligere skulle understøtte og servicere forskningen og undervisningen, så skal de nu i højere grad styre, regulere og kontrollere. De er ikke længere en del af en kollegial / faglig ledelse, men er professionelle forvaltere", konstaterer ledelsesforskeren.

Han genkender mistanker om, at de centrale dele af universitets-administrationerne er vokset voldsomt 2003-2010, men det er svært at eftervise empirisk.

"Man kan konstatere, at der i de sidste fem år er sket en voldsom vækst i helt nye typer i lederlaget. Det er uomtvisteligt, at der er kommet HR-chefer og –ansatte, kommunikationschefer og –medarbejdere samt 'vicedirektører'. Det er en indikation på, at styringsviljen er blevet større. De skal ikke bare understøtte aktiviteterne på gulvet, men være ledelsens redskab i styringen", forklarer ledelsesforskeren.

"Og jo flere af disse mellemledere man får, til en højere løn, jo mere systemloyale er de! I den forstand har man fået – understøttet af lønnen – et helt selvkørende forvalter-lag, som – det siger systemlogikken – skal legitimere sig med endnu mere styring".

Hvad tjener en lektor egentlig?

510.000 eller 557.000 eller 585.000 kr. i gennemsnit?

FORSKERforum har i de seneste numre anført 510.000 kr. som gennemsnitsløn til lektorgruppen. Men hov, det kan da ikke passe, at en lektor kun tjener 510.000 kr. lød kommentaren fra ældre lektorer. Og fra de unge lød kommentaren modsat, at så høj er lønnen heller ikke.

Men hvad er så det rigtige tal?

LEKTORLØN: 585.000

Der hersker nogen forvirring om, hvad en gennemsnitslektor tjener, alt efter hvordan man udregner tallet.

FORSKERforums 510.000 kr. var udregnet som grundlønnen plus lektortillæg (for en lektor med 8 års anciennitet) samt pension. Heri var altså ikke indregnet evt. andre tillæg, og dem får en del af lektorgruppen altså nogle af, viser Personalestyrelsens lønstatistik.

Og når de unge undervurderer deres egen løn skyldes det formentlig, at de glemmer at medregne 17,1 pct.s pension.

Finansministeriet: 585.000 kr.

Går man ud fra Finansministeriets forhandlingsdatabase, så vil gennemsnitslønnen lyde på 585.000 kr. inkl. faste tillæg, variable tillæg samt pension (oktober 2009).

Det er den årsløn, som universiteterne har indrapporteret for 2929 af deres lektorer.

Tallet svarer nogenlunde overens med DMs lønstatistik, der tilmed kan angive variationer mellem forskellige aldersgrupper (se tabel over DM-lektorer på ny løn).

Boden/Wright: Grundbeløb på 557.000 kr.

I rapporten "Follow the money" angives en gennemsnitsløn på 557.000 kr. (inkl. tillæg og pension 2009), som angiveligt bruges som udgangspunkt, når fagforeningerne og Finansministeriet skal forhandle løn. Men dette tal er et grundbeløb, hvortil der skal lægges lektorens yderligere tillæg (variable ydelser), som altså i følge Finansministeriet er ca. 30.000 kr. årligt.

I rapporten bruges gennemsnitslønnen til at udregne, hvor mange vip'ere der kunne være ansat for den sum, der er brugt (relativt) ekstra i perioden 2005-09. De når frem til, at administrationsomkostningerne er steget med 415 mio. kroner, hvilket svar til 746 lektorstillinger.

Lektorløn efter alder: Antal og gennemsnitsløn (årsløn kr. inkl. pension, okt. 2009)

Aldersinterval	Årsværk	Gennemsnit
30 - 34 år	114,5	551546
35 - 39 år	597,3	573206
40 - 44 år	599,7	589133
45 - 49 år	536,9	604256
50 - 54 år	449,5	613949
55 - 59 år	381,6	614798
60 - 64 år	389,1	623978
Over 64 år	219,9	658749

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase.

Annoncer i FORSKERforum

1/4 side: 3.000,-

1/2 side: 5.000,-

1/1 side: 7.000,-

Kontakt: joe@dm.dk

Rettelse

I tabellen 'Institutedernes top20' (s.12 i sidste nummer) var der desværre indsneget en grov layout-fejl, idet det fejlagtigt fremgik, at en AU-DJF-instituteder var nr. 2 på Top20-listen. Vedkommende tjener ikke 1.08 mio. kr./årligt, men retteligt 912.000. Fejlen er rettet i webudgaven (totaloversigten i 'FORSKERforums lønstatistik' på forskerforum.dk).

tisk løn på dekan-niveau. Og omgår af denne liste er, at Astrup 75.000 kr. i engangstillæg samt

som i øvrigt også er formand for Statens Frie Forskningsråd. Det fremgår dog ikke, om dette

Institutedernes top20

Institution	Fakultet	Institut/fag	Navn	Stilling	Brutto inkl. pension
KU	NAT	Biovid.-Human ernæring	Arne Vernon Astrup	Instituteder	1128783
AU	NAT	DJF-levetilsætningsproduktion	Ole Gjedde	Instituteder	1083067
AU	SUND	Klinik	Jens Christian Djurhuus	Instituteder	1061563
DTU	TEK-NAT	Transport	Niels Buus Kristensen	Instituteder	1048505
DTU	TEK-NAT	Elektroteknologi	Kristian Elmholt Stubbkjær	Instituteder	1048505
DTU	TEK-NAT	Mikro- og nanoteknologi	Mogens Rysholt Poulsen	Instituteder	1048505
DTU	TEK-NAT	Fysik	Hans Lomholt Skriver	Instituteder	1020569
DTU	TEK-NAT	Materialer	Mogens Henze	Instituteder	1008423
DTU	TEK-NAT	Materialer	Mogens Henze	Instituteder	1008423

Er lederløn en privatsag?

– om FORSKERforums dilemmaer

Af Lektor MOGENS OVE MADSEN, fmd. for DJØFs UFO

FORSKERforum offentliggjorde i det sidste nummer en institutleder-lønstatistik over 240 institutledere, institutdirektører og forskningsledere. Den er blevet nærlæst, ved vi, for løn interesserer folk. Også selv om det hører til god dannelse ikke at spørge til andres løn, og at det ikke er noget, man taler åbent om i pæne selskaber. Men det skal ingen hemmelighed være, at det har pikeret nogle, at lønnen ikke bare var angivet for hvert institut, men at der var sat navne på hver løn.

Det havde FORSKERforum ikke behøvet, for ens løn er en privatsag, vil nogle hævde. Hertil kan der blot svares, at på universitetet er man offentligt ansat og ens løn er dermed offentligt tilgængelig via aktindsigt.

FAGLIG KOMMENTAR

Men derfor havde FORSKERforum vel ikke behøvet at sætte navn på; der kunne vel bare være anført institutnavn, vil andre indvende. Hertil kan svares, at det er lettere hyklerisk at gå tys-tys med navne, når alle omkring instituttet ved, hvem der er institutleder. (Og for at forstå en konkret løn kan det i øvrigt være nyttigt at vide, hvem personen er, for denne kan have fået en god kontrakt, fordi personen kom fra en vellønnet stilling som professor. Og skulle han lokkes til at blive institutleder kunne det ske gennem en klækkelig lønforhøjelse).

Men trykning af navn har karakter af udhængning vil nogle tredje indvende, måske ikke mindst de navngivne institutledere. Til det kan redaktionen bare gentage tys-tys hykleriet og at Ekstra-Blads –sammenligningen er billig mistænkeliggørelse, for hermed antydes, at FORSKERforums oplysninger ikke er helt sandfærdige og dramatiserede. Men det er altså rigtige tal – så måske er virkeligheden i al sin enkelthed det, der er dramatisk!

Og endelig skal det bemærkes, at FORSKERforum er fagbladet for menige universitetslærere, og at offentliggørelse af lønstatistikken da også er en del af fagforeningernes redskab i de kommende overenskomstforhandlinger. Det er da her en forventning, at de høje lederløninger vil smitte af på, hvad de menige skal have! (Læs redaktionens begrundelse for at offentliggøre leder-lønstatistikken i nr. 238 s.13).



Når det så er sagt, så er der da dilemmaer i at lave et fagblad for universitetslærere, og de diskuteres løbende ved det månedlige redaktionsmøde. Redaktionen er dog fast besluttet på, at vi ikke skal lægge den samme linje, som universitetsaviserne rundt omkring – de er jo i mange tilfælde blevet de rene dameblade!

Et dilemma er i hvor høj grad beskrivelser skal være personnære. Nogle mener, at FORSKERforum bør skrive historier uden at navngive de personer, som agerer

Et dilemma er i hvor høj grad beskrivelser skal være personnære. Nogle mener, at FORSKERforum bør skrive historier uden at navngive de personer, som agerer. Men en generalisering og udeladelse af, hvem der har gjort hvad, vil aflade den konkrete konflikt, som artiklen beskriver. Og systemer er altså båret af personer og ikke af en upersonlig struktur. For at tage et nærliggende eksempel, så er DTU ikke en maskine, men noget som er ekstremt præget af rektor Lars Pallesen.

Ambitionen er at lave et blad, som er fagpolitisk relevant og ikke tandløst, og som en stor del af læserne derfor gider læse. Redaktionens succeskriterium er, at der i hvert blad er 1-3 artikler, som hver læser synes er "meget interessant". Men det betyder også en vinkling, så køen af folk, bladet kan komme til at træde over tærne kan være lang. Når man laver kritisk journalistik om kontroversielle temaer kan man som bekendt ikke "være venner med alle".

En vigtig modspiller er, at der er ledelser, som ønsker, at kontroversielle historier slet ikke slipper ud i offentligheden! De vil helst have ret til

at forvalte problemer og konflikter bag lukkede døre. Men hvis det bliver ledelsernes laveste fællesnævner, som bliver overliggeren, så bliver FORSKERforum et tamt og ligegyldigt blad uden kant.

Bladets ambition er også at skrive historier, som afdækker nogle af konflikterne bag ledelsernes forvaltning af det store spillerum, som disse har fået med uni-loven fra 2003. Og selv om nogle hævder, at der skam hersker en åben akademisk debatkultur på universiteterne, så svarer det ikke til de erfaringer, som FORSKERforums journalister gør sig. Reglen er blevet, at ingen vil sige noget til citat, men gerne udenfor.

Derfor står journalisterne ofte i det dilemma, at historier kun kan skrives, hvis den baseres på anonyme kilder. Ellers må historien bare "lægges ned", som det hedder i journalistsproget, når man ikke kan trykke en god historie.

I enkelte tilfælde – når historien vurderes at være så god, at den skal frem – bruger FORSKERforum så anonyme kilder. Det skete for fire år siden i artikler om RUCs kontroversielle rektor Poul Holm, som endte med at blive gået. Det skete for nylig i en "miljøbeskrivelse" af fyringen af en dekan i Aalborg. Og i sidste nummer blev konflikter omkring RUC-institutleder Gorm Rye Olsen så behandlet i en tilsvarende beskrivelse.

Læseren skal være opmærksom på, at i disse tilfælde tager journalisten store chancer for at underminere sin egen troværdighed, hvis der er fejl i artiklen. Der er også meget arbejde i den slags historier. I "research" baseret på anonyme kilder kræver redaktionen, at journalisten skal være meget nøjeregnende med at tjekke rigtigheden i historien, dvs. at der ikke bare er en kilde, men flere af hinanden uafhængige kilder, som bekræfter historien. Og så er succeskriteriet for den trykte historie i øvrigt, at de som har oplevet historien, kan genkende beskrivelsen.

Det er altså et løbende dilemma for redaktionen at vurdere, om historier er så væsentlige, at de SKAL skrives, fordi de fortæller noget om konflikter eller miljøer, som andre kan lære noget af. Og det er også et lignende dilemma, når det handler om vurderingen af kilde-dækningen: Er den god nok eller skal historien lægges ned?

Slutresultatet kan ses i det trykte blad. Men altså uden de historier, som ikke bliver skrevet.

Kommunikation: For forskerne eller for ledelsen?

Universiteternes kommunikationsafdelinger er svulmet op og deres chefer får toplønninger. Men hvorfor skal de være så store - og hvem tjener de egentlig, spørger lektor Sune Auken

”Behøver disse afdelinger være så store? I betragtning af, at vi ikke har råd til sprogfag og biologer, og at vi på kernefag propper 48 studerende ind på et begynderhold, hvorfor skal samfundet så betale for disse stillinger? Gør de større nytte end 80 forskere?”

Sådan spørger Sune Auken, lektor ved KU-Nordisk. Han har i lyset af den senere tids nedskæringer på VIP-siden rettet sit kritiske blik mod universitetets administration, herunder kommunikationsafdelingerne. Blandt andet fordi, han har svært ved at se, hvordan den enkelte forsker er hjulpet af de professionelle kommunikatører. Tværtimod mener han, at kommunikationen er gjort besværlig, blandt andet af en central kommunikationsstrategi, der lægger fælles standarder for design og indretning af hjemmesider.

Toplønninger

De danske universiteter er villige til at betale, når det handler om at sikre god kommunikation og pressehåndtering. FORSKERforums undersøgelse af universiteternes lederlønninger viser, at de centrale kommunikationschefer med en gennemsnitsløn på 750.000 kroner om året ligger 100.000 kroner over landsgennemsnittet for den stillingstype (jf. Dansk Journalistforbund).

De rundhændede lønninger skal ses i sammenhæng med det øgede fokus på kommunikation, der er kommet på universiteterne de seneste år. Fra politisk side har der været et stadig stærkere ønske om opprioritering af formidlingen, ligesom en tendens mod flere konkurrenceudsatte forskningsmidler samt behov for ekstern finansiering har skærpet kravet til synlighed både for den enkelte forsker, for institutterne og for de enkelte universiteter.

Lektor: Redskab for ledelsen

På eksempelvis KU er medarbejdere svarende til omkring 80 årsværk beskæftiget med universitetets kommunikation. Der sidder informationsmedarbejdere på institutterne, på fakulteterne og i den centrale kommunikationsenhed.

For nogle – herunder Sune Auken – stikker det dog i øjnene at opleve, hvordan kommunikationsarbejdet får en stadig højere prioritet, mens de samtidig oplever dårligere kår for kerneydelserne forskning og undervisning.

Den største irritationsfaktor er dog, at kommunikationskræfterne i lektorens øjne har det som primært formål at skabe et billede af universitetet som en god, velfungerende organisation uden problemer – hvilket står i direkte

modsætning til den frie, kritiske debat.

”Informationsafdelingerne fungerer som redskab for topledelsen. De skal tegne universitetet og ledelsen som en succes – male planerne lyserøde og dække over problemerne. Vi får en regn af nyhedsbreve, og de gør ikke meget ud af den åben debat”, siger Sune Auken.

Ledelsesopfordringer til ikke at udtale sig kritisk

Auken nævner også flere opfordringer fra ledelsen til ikke at udtale sig kritisk om universitetet – opfordringer, som han formoder, kommunikationsafdelingen har sit fingeraftryk på.

”Hvorfor er det en samfundsopgave at betale for, at det kan virke som om, ledelsen på KU har styr på tingene? Hvis noget fungerer af helvede til, er det da kommunikationsafdelingernes job at fortælle det. Nu bruges de til at formidle ledelsessynspunkter”.

KU er ikke alene om sit skærpede fokus på kommunikationen. På AU står man midt i strategi-projektet ’Det kommunikerende universitet 2008-12’. Blandt de mange elementer i kommunikationsindsatsen omtales ’understøttelse af synlig og motiverende, ledelse’, ’sammenhængende profilering af universitetet’ og ’krisehåndtering’. Pressechef Anders Correl anslår, at omkring 75 personer beskæftiger sig med kommunikationen på AU, og at der har været en oprustning, både som konsekvens af strategiprojektet som på grund af den nye universitetslov.

Kommunikation skal kompensere for større hierarki

Jesper Tække, adjunkt ved Informations- og Medievidenskab, AU, kan godt mærke den styrkede kommunikationsindsats – både eksternt og internt: ”Efter fusionen er organisationen blevet endnu mere uigennemskuelig. Så det er som om, man prøver at kompensere for den hierarkiske

opbygning og bløde det op”.

Han refererer blandt andet til de mange interne publikationer på tværs af universitetet: ”Formentlig mener man, det er godt, at jeg kan læse, hvad de arbejder med på biologi. Men jeg synes, det er overload af information. Personligt vil jeg hellere kommunikere til folk, der forsker i det samme. For universitetet er det et prestigeprojekt, at vi vidensdeler. Men overordnet set er det en omgang newspeak, og der bliver spildt en masse gode kræfter på at lave intern journalistik”.

”Det handler om at legitimere os over for samfundet, så borgerne føler, de har noget ud af at have sådan et universitet, og vil belønne politikerne for at bruge penge på det”, siger Tække.

Profilering

Nete Nørgaard Kristensen, lektor og studieleder ved KU’s Institut for medier, erkendelse og formidling, genkender, at kommunikationsindsatsen ikke handler om forskerne:

”Der kan stadig være en form for afstand mellem den enkeltes hverdag og det overordnede niveau. Merværdien som kommunikationsafdelingen kan bidrage med, ændrer i dagligdagen nok ikke noget for den enkelte. Det handler i højere grad om at profilere universitetet og fakultetet, men det er også væsentligt for at kunne tiltrække studerende, forskere og forskningsmidler”, siger hun.

Branding

Det samme siger lektor Mie Femø Nielsen, forsker i kommunikation ved Nordiske Studier og Sprogvidenskab på KU. Hun forstår godt, hvorfor der kastes mange midler efter kommunikationsarbejdet.

”Universiteterne er virksomheder, der konkurrerer om ressourcer og studerende. De skal kommunikere sig lækre, brugervenlige, spændende og alt det her. Det er de nødt til”, siger hun og nævner avisannoncer, bannere og plakat-kampagner som eksempel på den markedsføring, der sker.

Men der er kun tale om markedsføring, og ikke den strategiske kommunikation, som man oplever i andre organisationer. Det ville simpelt hen stride for meget imod universitetets natur, mener Mie Femø Nielsen.

”Der er fri forskning, og hver gang en forsker træffer et valg, er det med til at danne en strategisk profil. Så i det øjeblik, man har ansat folk, er det strategiske ude af ens hænder”, siger hun.





David Axelrod (i forgrunden) rådgiver verdens mægtigste mand og tjener det samme som KU's kommunikationschef.

KU's kommunikationschef tjener som Obamas spindoktor

Menige lektorer med en årsløn på 585.000 kr. vil synes, at universiteternes kommunikationschefer tjener ganske godt med lønninger på ca. 740.000 kr. inkl. kontrakter som fastansatte.

Topscoren blandt de danske kommunikationschefer, KUs vicedirektør for kommunikation Jasper Steen Winkel, har en samlet årsløn på 935.938 kroner. Og det er tilmed uden, at han har usikkerhed i ansættelsen (åremålsansættelse), for han er såmænd fastansat. Og det er faktisk en ret god løn og ansættelsessikkerhed, hvis man sammenligner med udlandet.

Med det lønniveau er der ikke den store forskel på at være spindoktor for USA's præsident Barack Obama og KU's rektor Ralf Hemmingsen, når deres nærmeste "spindoktorer" tjener nogenlunde det samme. Obamas chefrådgiver David Axelrod har en årsløn på 950.000 kr. (172.200 \$) – men han ryger ud, hvis Obama ikke bliver genvalgt.

Sammenlignes KU-chefens løn med britiske lønninger, ser det endnu bedre ud. I gennemsnit får de engelske ministres særlige rådgivere – der populært kaldes spindoktorer – en årsløn på 625.000 kroner. De fleste af dem ville således med fordel kunne søge job som kommunikationschef på de danske universiteter, hvor lønnen alle steder ligger på et højere niveau.

Sammenlignet med danske forhold er universiteternes aflønning af deres kommunikationschefer da bestemt også nydelig. Ifølge Dansk Journalistforbunds lønstatistik lå gennemsnittet for informations- og pressechefer i 2009 på godt 650.000 om året inklusiv pension. Tilsvarende har de kommunikationsansvarlige chefer på KU, AU, DTU, RUC, CBS og ITU i gennemsnit en løn, der ligger 100.000 kroner højere. De to resterende universiteter – SDU og AAU – oplyser, at de ikke har nogen kommunikationschefer ansat.

KU's kommunikationschef forstår ikke skepsis

Vicedirektør for KU's kommunikation og forskningsformidling Jasper Steen Winkel forstår ikke helt den skepsis, Sune Auken og andre lægger for dagen over for universiteternes kommunikations-afdelinger:

"Prøv at se på udgiften for ca. 80 medarbejdere i forhold til KU's samlede omsætning på 7 milliarder. Vi taler om en promille. Og jeg vil vove den påstand, at forskerne får rigtig meget 'value for money' for den indsats. Hvis universitetet vil rekruttere gymnasieelever til fag med svigtende søgning, så skal der være en kommunikationsindsats. Hvis vi skal have et minimum af sammenhæng i organisationen gennem intranet og nyhedsbreve, så skal de laves. Hvis forskerne forventer at forskningen bliver registret og gjort synlig f.eks. i medier, så skal der være nogle ansat til det", siger han.

Ikke strategisk kommunikationsstyring

Winkel bekræfter Sune Aukens klagepunkt omkring fælles standarder for KU's hjemmesider:

"For fem år siden var der en masse hjemmesider hvor man dårligt kunne gennemskue om de tilhørte KU. Det har vi brugt en del tid på at rydde op i. Nu har vi en fælles navigation og struktur, og det er nødvendigt, for at brugerne kan finde rundt. Men der er ingen regler for, hvad der konkret kan skrives på siderne", siger han og tilføjer, at styregruppen for arbejdet havde deltagelse af tillidsfolk fra HSU.

At kommunikationsarbejdet både understøtter forskning og ledelse, er han enig i. Lederne på institutter, fakulteter og centralt niveau får hjælp af deres respektive kommunikationsfolk. Han afviser til gengæld enhver antydning af en strategisk kommunikationsstyring, der skulle lægge låg på den frie debat.

"Det sker ikke nogen strategisk udvælgelse af budskaberne på forskningssiden. Der er forskningsfrihed og metodefrihed, og forskere kan og bør udtale sig, som de vil. Det prøver ingen at regulere og styre".

FORSKERforums lønstatistik

Lønstatistik: KOMMUNIKATIONSCHEFER MM. (årsløn, okt. 2009)

Institution	Stillingsbetegnelse	Brutto inkl. pension	Tilbagegang
KU	komm.chef	935.938	fastansat
AU	komm.chef	739.229	ja
SDU	inf.medar		
DTU	komm.chef	747.220	
RUC	komm.chef	727.363	fastansat
AAU	inf.medar	600.670	fastansat
CBS	komm.chef	692.106	fastansat
ITU	komm.chef	652.849	fastansat

At måle 'pedagogisk skicklighet'

Hvad vil det egentlig sige at være pædagogisk kompetent? Det spørgsmål satte en række svenske læreanstalter sig for

I den svenske universitetslov står det skrevet, at en lærer, der vil ansættes på et universitet eller en højskole, skal vise "pedagogisk skicklighet". Problemet er bare, at der ikke samtidig står, hvad det vil sige at være pædagogisk dygtig. Det har således været helt åben for fortolkning, hvordan den enkelte læreanstalt har villet definere pædagogisk dygtighed og således også, hvor meget vægt, man har villet lægge på det.

Men nu er man imidlertid kommet et skridt nærmere på svaret til spørgsmålet: *hvad er pædagogisk dygtighed?* En projektgruppe med repræsentanter fra ti læreanstalter har gennemført projektet 'Att belägga, bedöma och belöna pedagogisk skicklighet'. Formålet er først og fremmest at kvalificere og skærpe synen på de pædagogiske kompetencer.

Ranking-fix truer pædagogisk fokus

Selvom Åsa Ryegård er optimistisk omkring et større fokus på universitetspædagogikken, så er der også noget, der trækker i den anden retning. Det er de internationale ranking-systemer. Som i Danmark har svenske politikere en forkærlighed for ranking og benchmarking. Men ranking-systemerne bygger på kvantificerbare data, som antallet af publikationer, og tager groft sagt ikke hensyn til det pædagogiske niveau på universitetet – og det bidrager til en lav prioritering af undervisning.

Pædagogisk kompetence: Mere end i undervisningssituationen

Men hvordan måler man faktisk pædagogisk kompetence, for der indgår så mange forskellige faktorer:

"I Sverige har man forholdt sig meget forskelligt til lovkravet – nogle mere seriøst end andre. Nogle har forsøgt at formulere en definition, nogle forsøger at fremme og belønne pædagogisk dygtighed, og så er der også dem, der bare konstaterer, at når man har undervist 400 timer, så er man pædagogisk kompetent", forklarer Åsa Ryegård, der har været projektleder.

Hvad er 'pædagogisk kompetence'?

"For det første er det mere end det, man oplever i klasseværelset. Det, der sker her, er hvad studenterne oplever, og hvad de betragter som pædagogisk kompetence. Men det handler lige så meget om det, der sker, inden man går ind, og om det, der sker, efter man har forladt undervisningen", siger Åsa Ryegård.

Hvad er det, der sker, inden man går ind?

"Det kan være, at man har forberedt sig med de didaktiske spørgsmål: hvad, for hvem og hvorfor? Den tilgang vil få dig til at undervise forskelligt, alt efter, hvem du har foran dig. Pædagogisk dygtighed kræver således også et vist teoretisk grundlag".

Og hvad sker der, når man forlader undervisningen?

"Det handler for eksempel om at man også har viden og kundskaber omkring eksaminationen, om evaluering af kurserne, eller om at man formår at udvikle sin undervisning, enten på egen hånd eller gennem kurser", siger Ryegård.

At dele undervisnings erfaringer med kolleger

Hun nævner også et andet aspekt af pædagogisk kompetence, nemlig at man er aktiv omkring udvikling af undervisningsformerne ved at dele erfaringer med sine lærerkolleger:

"Undervisningen er som udgangspunkt meget individuelt lagt an. Men hvis man vil skabe udvikling på området må lærerne dele deres erfaringer blandt kollegerne. Det ser vi også som udtryk for pædagogisk dygtighed – at man på videnskabelig vis er i stand til at granske og håndtere sin egen kunnen".

Hun peger på lærer-konferencer eller interne seminarer. Og så mener hun, at undervisere har meget at lære hinanden på tværs af fakulteterne.

"I forskellige fag anvender man typisk forskellige undervisningsformer og har forskellige traditioner. Nogle gange er man også ganske ureflekteret om sin undervisning og gør, som man altid har gjort. Erfaringsudveksling kan derfor skabe nye udfordringer og måde at arbejde på", siger hun.

Ikke kun karriere som forsker

Projektet bygger i høj grad på opsamling af det arbejde og de erfaringer, der er blevet gjort på de ti medvirkende læreanstalter. Herfra fremdrager Åsa Ryegård tre eksempler.

Det ene er Mälardalens Högskola, hvor hun selv har været tilknyttet for at arbejde med pædagogisk udvikling. Her har man – med hende selv som udførende kraft – skabt en alternativ karrierestige med tre trin, bygget på undervisnings-kundskaber og meritter. Tanken er at supplere de traditionelle akademiske karrieretrin, der bygger på forskning.

"Vi bestemte, at man ikke kun skulle kunne gøre karriere ved at være videnskabsmand, men også ved at være dygtig lærer. Det skulle ikke



På Lunds Tekniska Högskola belønnes lærerne med løntillæg, hvis de bliver bed

være enten-eller, men både-og. Nogle gange arbejder man hårdt med det ene, nogle gange med det andet. Og før var det sådan, at når man begyndte arbejdet med undervisning, så stod karrieren stille", fortæller hun.

Den karrierestige er i dag færdigudviklet og taget i brug. Dog er planen om tilhørende løntillæg ikke gennemført. En personalechef satte sig imod, som Ryegård bemærker.

Pædagogiske porteføljer

Det andet eksempel er Upsala Universitet, hvor man har været blandt de første til at arbejde med en definition af pædagogisk kompetence. De begyndte også tidligt – i begyndelsen af 90'erne – at arbejde med pædagogiske porteføljer, som er en slags detaljeret beskrivelse og dokumentation omkring ens pædagogiske anskuelser, arbejde og udvikling. Dette fremhæves af projektgruppen som den måske mest kvalificerede måde at vurdere pædagogiske kompetencer på.

Økonomisk præmie

Endelig nævner Åsa Ryegård Lunds Tekniska Högskola, hvor man har realiseret en økonomisk belønning for pædagogisk kompetence.

I Lund har man skabt et såkaldt pædagogisk akademi. Her kan man ansøge om at blive medlem, og det bliver man, hvis man bedømmes til at være pædagogisk dygtig. Som medlem af



omt som særligt kvalificerede undervisere. (Foto: Mikael Risedal)

akademiet får man titlen Excellent Teaching Practitioner og – ikke mindst – et løntillæg på 2.000 svenske kroner om måneden. Tillige får ens institut til ekstrabevilling på 50.000 kroner årligt – begge dele svarer til de tilskud, der gives docenter og deres institutter. Pengene bliver taget fra universitetets basisbevilling.

I 2009 var der gennemført syv optagsrunder og i alt 76 var blevet optaget som medlemmer.

Stigende interesse om merit for undervisning

Disse tre institutioner er blandt de fremmeste, når det gælder arbejdet med at fremme pædagogisk udvikling og vurdering af pædagogisk dygtighed. Men Åsa Ryegård er generelt optimistisk omkring udviklingen og har konstateret en voldsomt stigende interesse, siden projektet gik i gang.

”Der diskuteres på livet løs, hvordan vi skal vurdere de her ting, hvordan vi skal rekruttere, hvordan vi kan skabe karriereveje og præmiere de dygtige lærere. Vi har jo allerede et system for dygtige forskere, men vi kan sagtens have både- og. I Sverige taler man ofte om undervisningen som en byrde. Men vi håber, det her kan hjælpe til at den får mere merit”.

lah

Karrierestige gennem undervisning

På Mälardalens Högskola har man udviklet en pædagogisk karrierestige som supplement til den forskningsbaserede karrierevej med adjunktur, lektorat og professorat. Princippet er, at man gennem uddannelse og udvikling forbedrer sine kundskaber og bliver belønnet med en titel og et løntillæg.

Karrierestigen har tre niveauer: **behørig lærer**, **meriteret lærer** og **excellent lærer**.

Første niveau er det grundlæggende pædagogiske niveau, man må have for at kunne blive ansat som lærer. De to næste niveauer søger man og bedømmes for at kunne opnå.

Kravet til en **behørig lærer** er 10 ugers universitetspædagogisk (høgskolapedagogisk) uddannelse samt evnen til at ”støtte studenters læring gennem at planlægge, gennemføre og evaluere undervisning”.

For at blive **meriteret lærer** skal man være behørig lærer, have bred undervisningserfaring og kundskaber på det universitetspædagogiske område, arbejde aktivt med at udvikle sin undervisning og samarbejde internt om dette.

Graden som **excellent lærer** kræver at man er meriteret lærer og dertil, at man har indgående kendskab til det universitetspædagogiske område, at man systematisk undersøger og udvikler sin pædagogiske praksis gennem øvelser, teori eller projektarbejde, samt at man samarbejder om dette både eksternt og internt.

Med titler

Ansøgere til alle tre grader vurderes af universitetspædagogisk fagkyndige.

Ved ansøgningen skal man tillige aflevere en pædagogisk meritportefølje, hvor man typisk forklarer om sit pædagogiske grundsyn, beskriver sit pædagogiske arbejde samt arbejdet med egen pædagogiske udvikling.

Lærer-graderne kombineres med den akademiske titel, man har, til for eksempel 'lektor og excellent lærer' eller 'professor og meriteret lærer'.

Udarbejdelsen af karrierestigen blev færdig i sommeren 2007 og er i princippet implementeret. Dog har man ikke gennemført de løn-tillæg, som ellers var en del af den oprindelige rektor-beslutning. Godkendte ansøgere må nøjes med titel og et diplom.



Fortællinger fra en institutleders kalender

FORSKERforums lønstatistik fortalte i sidste nummer, at gennemsnitslønnen for en institutleder er 865.000 kr. – og det er netop hvad Lars Bille tjener. Han har været institutleder på KUs Statskundskab i mange år, først som kollegialt valgt og de sidste fem år som udpeget.

FORSKERforum har fået lov til at kigge med i hans kalender, der typisk har 2-3 daglige møder indskrevet. Med nedslag i store og små mødeaftaler fortæller Bille her om, hvad en institutleder har af opgaver og gør sig af overvejelser om sit job.

3. sept. To møder kl. 10-16. Typiske møder med personale om hvad de har gang i og om hvordan vi kan løse et konkret problem.

Der kan en sjælden gang være **personalesager**; personlige gnidninger, hvor nogle er kørt galt af hinanden. Det prøver jeg at løse via 'management-by-walking', hvor jeg først snakker med dem enkeltvis og dernæst sammen. Jeg går ikke ind for kommunikation via email, men mere for det uformelle. Først når ting går i rigtig hårdknude kommer juraen ind, og der bliver taget referat.

Det, der nok trækker flest tænder ud, er stillingsbesættelser. Det er formelt dekanen som besætter lektorater. Men det er altså institutlederen, som laver alt forarbejdet: Hvilke fagområder trænger mest? Der skal formuleres et opslag, som er dækkende. Der skal findes uafhængige til bedømmelsesudvalget, og det er svært at få travle mennesker ind. Når bedømmelserne foreligger med de kvalificerede skal der prioriteres mellem dem; i samarbejde med dekanen, studielederen og formanden for bedømmelsesudvalget.

Og det er jo ikke bare de forskningsmæssige kvalifikationer, som tæller ved udvælgelsen. De skal undervise. Og så skal deres 'sociale intelligens / kompetence' også passe ind. De skal være samarbejdsvillige. Et råddent æble i en lille kasse kan ødelægge meget ...

Med flere kvalificerede til stillingerne, er der nogle, som bliver meget skuffede. Noget af det tungeste i jobbet er, at melde ud 'at det blev altså ikke dig' og så give forklaring så langt det er muligt af hensyn til tavshedsklausuler.

Den akademiske karriere er benhård og årelang. Kvaliteten skal være i orden, men du skal også fungere socialt. Men jeg tror ikke at de unge fedter for mig, nej nej, for at få fast ansættelse. Jeg håber da, at vi har et åbent miljø, hvor vi er åbne overfor hinanden. Og jeg tror da også, at mine dispositioner anerkendes som legitime; at vi faktisk vælger den bedst kvalificerede til netop det, vi har brug for på et bestemt tidspunkt.

Men i min position er det jo ikke alt, man hører.

14. sept. 8.30-10. Koordinationsmøde med vores samarbejdspartner CBS om vores fælles 'master mpg' i offentlig lederadministration; en efteruddannelse, som har været en stor succes.



Og jeg tror da også, at mine dispositioner anerkendes som legitime.

Men i min position er det jo ikke alt, man hører.

Lars Bille

16. sept. Ledermøde hver anden torsdag kl. 9-10.30 med viceinstitutlederen, studielederen, administratoren m.fl. Det er ankerpunktet på instituttet, der har *ca. 100 fastansatte (45 vip'ere, 30 ph.d'ere og 18 tap'ere). 1450 studerende. Budget på 66 mio. kr.*

Hovedpunktet handler typisk om økonomi. Vi er presset på ressourcer, især efter KUs indførelse af kvalificeret stillingsstop. Vi har en sund økonomi, men kan alligevel ikke bare genbesætte stillinger. Der skal søges tilladelse fra centralt hold.

Der kan også opstå akut lærermangel, fx er der pt. to som er gået ned med stress, og deres kurser skal erstattes.

Instituttet har fra gammel tid et norm-system. Der findes altså et timeregnskab for hver medarbejder, og på halvårsplan gøres der op, om der er overskud / underskud, som der så laves en plan / aftale om at udligne; typisk skal de, der har undervist meget, kompenseres, så de får mere tid til forskningen.

28. sept. Møde med **Akkrediteringsudvalget** 9-16. De skal mødes med hhv. ledelsen, vip'ere og studenterne. Det møde er forberedt gennem længere tid, hvor vi har lavet en selv-evaluering med godt 600 siders dokumentation. Det interne arbejde har formelt kostet ca. et ac-tap --årsværk, men dertil kommer den tid som andre har brugt, så ressourceforbruget har været noget større.

Det er fint med akkreditering af nye uddannelser, så faglighed og fremtidsmuligheder afsøges. Men den tvungne akkreditering er tåbelig, for hvorfor skal velrenommerede uddannelser, som har eksisteret længe, bruge kræfter på sådan en øvelse? Det er opslidende at indsamle, sammenskrive, organisere, dokumentere. Den proces kunne vi sagtens have undværet.

4. oktober. Formøde om Forsvarsministeriet. Der skal forhandles praktiske detaljer omkring vores nye **Center for Militære Studier**, som er etableret efter aftale med ministeriet. For et par uger siden holdt vi velkomst for Mikkel Vedby Rasmussen, som havde første dag på centret. Han skal føle sig godt tilpas fra første dag.

Centret er oprettet med en rammeaftale med Forsvarsministeriet. Forhandlinger gik og går godt, men der var mange forhandlinger og processer, hvor institutlederen skulle deltage.

5. oktober. 15-16. Møde med student, som koordinerer studentercafeen Jacques D. Vi har et uproblematisk samarbejde med **studenterne**, som er velfungerende og selvorganiserede. Men sådan er det vel, når adgangskravet er 10,7 og de kommer i rammer, hvor tingene fungerer.

6. oktober. FORSKERforum udkommer med omfattende statistikker over **institutternes lønninger**, herunder min egen. Med navns nævnelse; nogle vil sikkert mene at deres løn 'tilhører privatlivets fred'. Ikke mig, der er jo offentlighed i forvaltningen, så min løn er ingen hemmelighed. Jeg vil godt være min bekendt.

Jeg skimmede listen for at finde nogle jeg kender. Nogle af dem får mere end mig, flot og tillykke til dem. Jeg lider ikke af misundelse; for jeg ved da, at nogle af dem har et betydeligt vanskeligere job end mig, der kan nøjes med et fag, et studienævn og et institut. Og medicinerne på Sund har generelt et lidt højere niveau. Når nogle får højere løn skyldes det formentlig, at ledelsen vurderer at det var nødvendigt for at rekruttere.

Gennemsnitslønnen er 865.000; omtalen i FORSKERforum lægger op til en diskussion af, om det er for meget i sammenligning med de menige. For sjov kunne jeg jo citere en FCK-fodboldspiller, der henviste til markedet: "Hvis nogle vil give mig en milliard for at spille på deres hold, så må det jo være, hvad jeg er værd!"

Seriøst set så er lønrelationer noget svært noget, hvad der er en 'retfærdig løn' kan altid diskuteres og det bør det vel egentlig også blive en gang imellem.

7-8. oktober. Sygedage: halsbetændelse.

13. oktober. Blank kalender. Sådan en dag går med **stort og småt**. Meget foregår uformelt og udenfor egentlige møder. *Når man møder nogle på gangen eller til frokost, så bliver man lige opdateret: hvordan går det med det og det?* Den slags opfølgning står nu ikke i min kalender.

Historisk husker jeg alt den jammer og klage, som der var før uni-loven fra 2003, når nogle skulle påtage sig de sure lederposter. Man skulle brække arme på folk, for at få dem til at lave det administrative og tage ansvar!

Dengang var jeg valgt institutleder og fortsatte som udpeget af dekanen i 2005. Og der er altså mange ting, som de menige slipper for. Det er mig, der skal håndtere budgetter og svære prioriteringer. Jeg har ansvaret for svære dilemmaer, dels ved afskedigelser, dels når der skal vælges mellem næsten lige kvalificerede til stillingerne. Så skal jeg gå den tunge gang og sige "desværre" til dem, som ikke fik stillingen. Det er måske det værste ved jobbet, for de unge har jo lagt hele karrieren ind på det.

Og ideelt set, så er det jo mig, der skal forsøge at skaffe gode arbejdsbetingelser for de menige; jeg skal agere 'missilskjold' så de kan få fred til at forske og undervise. Det er en løbende opgave, som kræver tilstedeværelse. Hvor mange af de menige ville opgive den frihed og selvbestemmelse, som der trods alt er for en universitetslærer – selv om den frihed godt nok er under pres, det ved jeg da.

14. oktober. Torsdagens ledermøde.

Som institutleder har jeg kontraktligt ret, men ikke pligt til at forske i 20 pct. af tiden. Jeg valgte ret hurtigt at blive fuldtids-administrator, og det var et godt valg, for jeg har ikke haft dårlig samvittighed over ikke at have tid til at forske.

Jeg har typisk en arbejdsdag 8.30-17.30. Det meste af tiden går med at læse og svare på henvendelser, forberedelse samt møder. Den absolutte fordel ved at være administrator/leder er, at der i de fleste tilfælde kan sættes en grænse på arbejdsdagen. Jeg tager kun arbejde med hjem under særlige omstændigheder. Jeg har ikke den konstante dårlige samvittighed, som forskerne har.

Forskningsarbejdet er grænseløst, og det presses ud på ydertidspunkterne, for der er altid pligter som forskning og administration, som skal afvikles først. De har altid noget med i tasken hjem. At være forsker er på mange måder en fri tilværelse, men din ubestemte forskningsforpligtelse og dit 'kald' betyder også, at der altid lurer en dårlig samvittighed over noget, som du ikke når eller noget, som ikke er helt færdigt eller godt nok.

15. oktober. Tiltrædelsesforelæsning 13-15. Der hører '**repræsentative pligter**' til jobbet; når der er akademiske begivenheder byder institutlederen velkommen, fx ved ph.d.-afhandlinger eller professorers tiltrædelsesforelæsninger, så står jeg der iført min institutleder-kappe.

I sidste måned var der flere udlandsrepræsentative pligter. Jeg er formand for NIAS bestyrelse (Nordisk Institut for Asien Studier), og der kom en professor fra Sydkorea med efterfølgende middag på ambassaden. Der var også en højtstående delegation fra det japanske parlament i sidste måned. I nogle kulturer er det meget vigtigt, at de møder personer på høje poster, så '*head of department*' har en vis autoritet, selv om der er andre som ved mere end mig på det pågældende område.

“ Historisk husker jeg alt den jammer og klage, som der var før uni-loven fra 2003, når nogle skulle påtage sig de sure lederposter. Man skulle brække arme på folk ...
Lars Bille

20-22. oktober. Heldagsmøder om **den interne forskningsevaluering**. Den er igangsat af fakultetet og os selv for at få status over, hvor vi står. Institutet er jo i god gænge. Men vi skal alligevel have vurderet, om vi har nået målene i den gamle strategiplan og have indspark til, om der er faglige områder, vi kan gøre mere ud af.

Vi har blandt andet lavet en swot-analyse blandt medarbejderne, der giver deres personlige bud på, hvad der er svagheder, styrker, trusler, muligheder osv. Det giver en meget bred vifte. Nogle mener, vi skal ansætte professorer på deres område. Andre at bestemte forskningsfelter bør opdyrkes. Nogle tredje, at vi bør gøre mere ud af det danske osv.

Det er klart, at sådan noget er en prioritering og kan ende med interne stridigheder, som skal forhandles, men i sidste ende lander det hos mig. Og jeg kender altså instituttet, har været ansat siden 1969.

23. sept. Det er en af de tunge dage. Først FSU-møde 10-12 og dernæst intern budgetplanlægning 13-14.

Heldigvis har jeg en meget effektiv administration, der stort set er selvkørende med KUs bedste administrator i spidsen. Han er god til tal og tilrettelæggelsen af arbejdet. Også studieleder og ph.d.-skolelederen er kompetente, seriøse og pligtopfyldende. De er alle gode til at overholde frister, noget som ellers ikke altid er akademikerstærke side.

24. sept. En sjælden **feriedag**; konkret i anledning af vores bryllupsdag, Safirbryllup, hvis nogle ellers ved, hvad det er?

I mine ferier trækker jeg stikket ud. Jeg søger ikke hen på internet-cafeen hver dag for at afhandle løbende sager. Der er jo kompetente administratorer tilbage på instituttet. Og i nødstilfælde kan jeg kontaktes pr. mobil. Jeg er ved at finde ud af, hvordan sådan en fungerer!

Ferier er da også tiden til at tænke sig om - bl.a. om min nærmeste fremtid. Jeg fratræder som institutleder pr. 1. februar og går tilbage i min stilling som lektor. Mit åremål udløber og jeg er 67. Den første tid går vel med '*lederabstinenser*'! Efter at have været leder i 9 år og blandet mig, og med en fuld kalender, så er det på tide at holde op, og det er der formentlig også andre end mig, som synes! Jeg har da allerede strategisk overvejet, hvilke forskningstemaer, jeg skal give mig i kast med. Som gammel valg- og parti-forsker er jeg kommet gevaldigt bagud med oversigterne om den partipolitiske udvikling, så det er vel første hul, som skal fyldes ud. Og så skal jeg bruge tid på at læse op på fagområdet...

Hvad angår pensioneringstidspunkt vil jeg overveje situationen fra semester til semester. Men rolig nu; jeg går senest når jeg er 70 og forhåbentlig med æren i behold. Jeg er ikke en af dem, som ikke kan indse, at min tid har været der.

Men det kan da være, at jeg fortsætter som emeritus; instituttet har et lokale for dem, så de fortsat kan opretholde tilknytning til stedet ...

28. oktober. Heldags **fakultetsledelsesmøde** mellem dekanen, vicedekan, fakultetsdirektør og alle institutlederne. Jeg repræsenterer mit institut og vi står stærkt med en god økonomi. Her tages de store overordnede budgetbeslutninger. Generelt er der et godt samarbejde, hvor vi har forståelse for hinandens situation, men det kan da være hårde møder, hvis der skal foretages omfordelinger.

Vi skal drøfte budget 2011, men om budgettet hænger sammen, afhænger helt af, om samfundsvidenskab får del i de såkaldte "Globaliseringsmidler". Det var udmærket, at taxameter-taksterne blev opreguleret for nogle år siden, men de dækker fortsat ikke de totale omkostninger ved uddannelsen.

Lige nu ser det mudret ud. Regeringens udspil højprioriterer strategiske puljer med teknisk-naturvidenskabelige overskrifter som nano og medicin og teknik; inspireret af den private sektors behov (Novo, Grundfos osv.). De vil også have målbar nytte-værdi, men hvordan måler man, hvordan det står til med demokratiet?

**Forskningsbarometer: Danmark
3.bedst målt på citater pr. indbygger**

Danmark er et af de lande i verden, der producerer mest og bedst forskning pr. indbygger. Det viser et "Forskningsbarometer 2010", der giver danskere forskere en tredjeplads blandt 34 OECD-lande, hvad angår videnskabelige publikationer pr. indbygger, og tilsvarende på en tredjeplads, når det gælder antal citationer. Forskningsbarometeret tager udgangspunkt i antallet af forskningsartikler, der bliver optaget i internationale tidsskrifter, og på, hvor ofte danske forskeres resultater citeres af andre forskere rundt om i verden.

Barometeret måler på antallet af videnskabelige publikationer pr. indbygger og på, hvor ofte forskerne bliver citeret, og her ligger Danmark blandt de tre bedste lande i OECD. Videnskabsministeriet konstaterer i en pressemeddelelse:

- De danske forskningsmiljøer erobrer en ren førsteplads, når det gælder succesraten med hensyn til ansøgninger til EU's forskningsprogrammer.

- Med hensyn til samspil med erhvervslivet ligger danske forskning i midterfeltet internationalt, men der er fremgang i forhold til placeringen i sidste års kortlægning i Forskningsbarometer 2009.

Forskningsbarometeret hævder, at danske universiteter er både KU og Aarhus er blandt verdens 100 bedste universiteter på de førende rankinger, men det er usandt, for i september-rankingen røg fx KU ned på en 177.plads i THEs ranking.

Målt på publiceringen i fire udvalgte, særligt prestigefyldte tidsskrifter på de naturvidenskabelige og medicinske felter, ligger danske forskere også højt.

"Der findes ikke tilsvarende særligt prestigefyldte tidsskrifter, som bredt dækker hele det humanistiske eller hele det samfundsvidenskabelige område." Men inden for to udvalgte fag – hhv. økonomi og psykologi – viser en opgørelse af en håndfuld udvalgte særligt prestigefyldte tidsskrifter, at især danske økonomer er godt med (nr.8), i forhold til forskning pr. indbygger. Og psykologi ligger nr. 17 ud af 34 OECD-lande:

"Samlet placerer de bibliometriske indikatorer dermed Danmark højt, hvad angår kvaliteten af forskningsresultater", siger rapportens konklusion baseret på citationer (s.20).

For interesserede i bibliometri og i hvordan ministeriet i fremtiden kunne tænkes at måle forskningskvalitet er der et særligt afsnit om, hvad der kan være "indikatorer for de humanistiske og samfundsvidenskabelige områder".

(Kilde: "Dansk forskning i internationalt perspektiv" (Forskning: Analyse og evaluering 7/2010))

Rank	Institut	Country	Teach	Researc
177	University of Copenhagen	Denmark	44.1	45.7
=178	Humboldt University of Berlin	Germany	50.9	44.5
=178	University of Bonn	Germany	46.8	33.8
=178	Monash University	Australia	39.4	38.8
181	National Chiao Tung University	Taiwan	53.2	54.4
182	RWTH Aachen University	Germany	50.0	42.5
183	Middle East Technical University	Turkey	39.5	39.5
184	University of Exeter	UK	40.4	42.5
185	University of Twente	Netherlands	49.9	48.3
186	University of Konstanz	Germany	42.7	40.1
=187	University of Innsbruck	Austria	37.9	34.8
=187	Karlsruhe Institute of Technology	Germany	45.0	35.4
189	Eberhard Karls University, Tübingen	Germany	45.9	36.3
=190	Drexel University	US	45.0	35.9
=190	University of Cincinnati	US	43.6	40.4
=190	Yonsei University	South Korea	43.0	48.7
=193	Dalhousie University	Canada	41.6	50.2
=193	Royal Institute of Technology	Sweden	49.1	56.2
195	University of Vienna	Austria	47.6	45.7
196	Kent State University	US	33.5	33.3
=197	Zhejiang University	China	54.6	41.3

Regeringens rankingmål

Regeringens top10-målsætning er urealistisk og uhensigtsmæssig, siger

Rektortalsmand Jens Oddershede er enig

"Selv om jeg selv arbejder med tilknytning til den 'industri', der handler om ranking, så er det uforståeligt, hvordan den danske regering kan opstille et succesmål, der handler om, at 'et dansk universitet skal i Europas top10 i 2020'. Det er urealistisk, fordi de danske er oppe mod store konkurrenter med verdensuniversiteter som Oxford, Cambridge, UCL, Imperial m.fl. Så hvis regeringen skulle have en chance for at få opfyldt sin målsætning, skulle regeringen måske moderere sine ambitioner på universiteternes vegne og fx måle sig på en kontinental skala, dvs. på det europæiske fastland ..."

Sådan lyder det med britisk understatement fra den engelske **evalueringsekspert Martin Ince**. Han har været konsulent for QS' (Quacquarelli Symonds) rankinger siden 2004.

Oddershede: Rankingmålsætning uigennemtænkt

QS' data var i indtil i år basis for THE's ranking, men i november 2010 offentliggjorde THE en revideret ranking, hvor man havde skiftet QS ud med Thompson og ændret opgørelsesmetoder, hvilket medførte store rutsjeture nedad på listen for KU og Aarhus.

Rektortalsmand Jens Oddershede fra SDU skærper Inces undren. Den store fokus på ranking-placeringer risikerer at gøre universiteterne ringere, fordi aktiviteterne ensrettes – og Regeringens top10 -succeskriterium forstærker dette:

"Et succesmål målt på top10-placering er uigennemtænkt. Målestokken risikerer at blive

ensidig og med hovedvægt på forskning og publicering. Succeskriteriet burde i stedet være høj kvalitet i forskning og uddannelse, og den er svær at måle. Danske universiteter skal tilbyde bredde i det faglige udbud og må derfor gerne være forskellige – ikke ensartede ud fra nogle kriterier, som vi ikke selv definerer".

Valg mellem forskellige metoder og mål

"Regeringens målsætning er ikke bare urealistisk, men også uhensigtsmæssigt", siger rankingekspert Ince. "Jeg kan forstå, at den danske regering aktuelt overvejer, hvilken ranking – fx THEs eller QS' – der skal udvælges som målestok. Og det er da et godt udtryk for, at rankinger skal bruges med varsomhed, fordi man skal være meget bevidst om, hvad de måler og hvad de ikke måler. Der er fx den nærliggende risiko, at hvis en rankingmetode vægter 'forskning' højt, så kan universiteterne tvinges eller fristes til at score højt på netop den faktor, for at komme op på listen. Man skal altså være opmærksom på, at rankinger kan fordreje fokus ...", siger Ince.

"Som en der arbejder med rankinger mener jeg selvfølgelig, at den kan bruges som en slags kvalitetsindikatorer. Men rankinger hævder ikke at være så eksakte og absolutte, at regeringer bør bruge den til at måle sine universiteter på".

Rektorernes talsmand Jens Oddershede supplerer: "Rankinger er farlige, for de foregiver at måle 'kvalitet', men den kan ikke måles absolut. Derfor er det farligt at gøre rankinger til målestokke. Grundlæggende fordi udvælgelse

Citations	Industry Income	International mix	Overall score
58.3	26.1	45.8	48.8
52.0	27.8	46.1	48.5
65.3	29.4	46.8	48.5
60.5	40.8	87.1	48.5
32.9	98.7	57.9	48.3
48.9	56.6	63.8	48.2
66.4	43.9	27.2	47.7
57.9	32.2	62.8	47.6
42.0	49.8	62.4	47.5
51.3	-	93.6	47.3
60.2	35.0	99.5	47.2
60.7	40.0	47.3	47.2
57.3	32.3	57.8	47.0
58.2	27.4	60.6	46.9
61.5	32.5	18.9	46.9
52.2	40.4	28.0	46.9
48.8	-	44.9	46.8
29.2	100.0	64.2	46.8
45.6	27.0	63.2	46.7
76.8	26.3	15.9	46.5
44.3	70.3	29.6	46.4

urealistisk

er engelsk rankingekspert.

af bestemte rankinger som succesmål kan føre til en farlig ensretning og kan være skadelig for bredden i universitetets aktiviteter”.

Monofakultære begunstiges

Rankingeksperten medgiver, at visse elementer kan begunstige monofakultære institutioner:

”En anden strategi, hvis regeringen vil score højt på rankinger, kunne være at kanalisere statens ressourcer over monofakultære institutioner, som kan koncentrere indsatsen og ikke skal have brede forpligtelser. Og allerbedst at kanalisere penge over mod de anvendte videnskaber, ingeniører, medicinere samt delvis også naturvidenskab. Humaniora og samfundsvidenskab har svært ved at tælle højt i rankinger, fordi de tenderer til tælle højt på forskningssiden”, siger Ince.

”Der er mange faldgruber. I THEs ranking ser det ud til at det er en fordel at være en monofakultær institution, fx inden for det tekniske område. Og det er en selvforstærkende faktor, for det vil tælle højere og højere på institutionens ry (reputation), hvis den scorer højt på snævre områder og hvis det tæller højt, hvor ’kendt’, man er på et snævert fagområde. Det gør det jo også nemmere at koncentrere indsatsen ...”, siger Oddershede. ”Hvis forskning tæller højt, kan det også være farligt at bruge ressourcer på uddannelse af almindelige studerende. Og især skal man lade være med at bruge ressourcer på humaniora og samfundsvidenskab, for de er mere usynlige, og svære at få til at tælle ...”

EU-ranking næste år

Markedet for rankinger er broget. Der er en række private aktører på markedet, som konkurrerer stærkt indbyrdes. I år skiftede Times-publikation THE dataleverandør fra QS til Thomson Reuters med drastiske ændringer af opgørelsesmetoder, der fik KU til at rasle ned ad listen fra nr. 51 til nr. 177. Men konkurrencen betød også, at THE blev tvunget til at fremrykke publiceringstidspunkt fra starten af oktober til midt i september, fordi konkurrenten QS offentliggjorde sin i starten af september.

Konkurrencen og de forvirrende forskeligheder betyder, at EU næste år vil udarbejde sin rankingliste, og der kan ses frem til et interessant slagsmål om, hvilke data den skal baseres på. Hvis den skal følge EU’s logik på forskningsområdet, så vil markedsorientering - erhvervsrelevans, anvendelsesorientering og ekstern indtjening – komme til at vægte, og de teknisk-naturvidenskabelige og medicinske fag stå stærkt.

Fortsat forvirrende marked

Forskellen mellem de konkurrerende dataleverandører er, at Thompson disponerer over lidt flere hard-core tek-nat facts, mens QS til gengæld er bedre på ”reputation”. At THE i år skiftede fra QS til Thompson betyder ikke, at QS udkonkurreres, for de er fortsat leverandør til andre, fx den amerikanske USA-Today.

Martin Ince, der har fulgt ranking-markedet fra starten i 2003 (hvor SHANGHAI-rankingen blev offentliggjort første gang, mener dog ikke, at konkurrencen vil få nogle firmaer til at lukke deres, så et firma bliver dominerende: ”Det kan være, at en bestemt ranking får mest anerkendelse – fx QS’s eller THE’s – men de vil ikke udkonkurrere andre. De andre vil stadig blive udkomme, for de er relativt billige at aggregere. Hvis THE for eksempel ikke bliver den største, så vil den alligevel blive lavet, for den bruges til ’at brande’ ugemagasinet THE. Så markedet for rankinger vil ikke blive simplere de kommende år”.

DIE ZEIT-ranking: Dansk tek-nat i top

130 højere lærestudier har udviklet fremragende forskningsstærke fagområder med international orientering, på kandidat- og ph.d.-niveau inden for fagene biologi, kemi, fysik og matematik. Og tre danske universiteter er med: KU, Aarhus og DTU.

Dermed tilhører de den tyske avis DIE ZEITS særlige „Excellence-gruppe 2010” for 2010.

Otte kriterier har spillet en rolle for udvælgelsen: Antallet publikationer, antallet af citationer, studenter- og lærermobilitet, samt tilstedeværelse af Erasmus-Mundus- eller Marie-Curie-projekter. Desuden har det været af betydning om forskere på fagområdet har opnået et ERC-Grant eller en Nobelpris.

Ud over disse kvantitative elementer omfatter ExcellenceRanking relevante informationer om master og ph.d.-studieføløb, og derudover fakta om forskningsgrupperne og særlige specialeleveringer inden for fagområdet samt oplysninger om fakulteternes størrelser og optagelsesbetingelser. De nuværende studerende har evalueret deres tilfredshed med studiebetingelser m.m.

Resultaterne af årets vurderingsrunde for de naturvidenskabelige fag, (biologi, kemi, fysik og matematik) findes online. Det samme gælder for resultaterne af sidste års 2009-vurderinger af fagene, økonomi, statskundskab og psykologi. (se che-excellenceranking.eu)

Ranking: ASB-Aarhus nr. 51 på ranking-liste

Financial Times har for første gang placeret en uddannelse fra Handelshøjskolen, Aarhus Universitet på listen blandt verdens bedste, internationale kandidatuddannelser.

Listen ”Financial Times Masters in Management 2010 Ranking” har placeret en international kandidatuddannelse fra Handelshøjskolen, Aarhus Universitet, nemlig ”MSc in Finance & International Business (FIB)”, der er placeret som nummer 51 i verden.

Det er første gang ASB optræder på listen, som er anerkendt inden for ranking af uddannelser på business schools i hele verden. Der er 74 business schools på 2010-listen, og Handelshøjskolen, Aarhus Universitet er altså placeret som nr. 51.

Uddannelserne rangeres efter, hvor godt de klarer sig inden for en lang række kategorier fordelt på de tre hovedområder: alumnernes karrierefremskridt, skolens mangfoldighed og internationale erfaringer og forskning.

Uddannelsen: MSc in Finance & International Business (FIB) er en cand.merc-uddannelse, hvis formål er at kombinere specialiseret viden med evnen til at tage velinformeret strategiske beslutninger. Kombinationen af finansielle, ledelsesmæssige og strategiske kompetencer, samt det internationale fokus gør uddannelsen unik, fortæller ASB i en pressemeddelelse 27.okt.

Forslag om I

Forslag om akademisk boykot af israelske

USA: Obamas planer flyver højt

Yes, we can – USA's universiteter og colleges skal producere 8 millioner flere kandidater i 2020.

Sådan lyder præsident Obamas retorik, som imidlertid får svært ved at realiseres på grund af den økonomiske krise i det amerikanske samfund. Netop nu er antallet af graduates nærmest faldende.

Men Obamas ambitioner får støtte fra en uventet kant, nemlig republikanske kredse, som støtter det frie marked og private "profit-universiteter" på markedsbetingelser og uden statsstøtte. Og økonomikrisen har faltoslt pgs medført, at mange universiteter har forhøjet deres brugerbetaling (tuition-fees) drastisk (THE 19.aug.)

Australien: Akademisk ed for at afværge konflikter

En ekspert i universitetsmanagement, Geoff Sharrock fra Melbourne, foreslog i sommer en akademisk ed, for at afværge tilbagevendende konflikter mellem managers og de professionelle, universitetslærerne.

De fælles eder skulle indskærpe "fælles værdier" og gensidig respekt, samt bidrage til at håndtere forhandlingerne i konfliktsituationer. Koden kunne gøre klart, at "mange konflikter opstår på grund af legitimt set forskellige værdier og hensigter", konstatere han og eden skulle være en symbolsk anerkendelse af "at forhandlinger skal afvikle med god vilje og systematisk analyse, høj standard i læring og kreativ og ansvarlig anvendelse af viden".

Edens ti bud for lærerne skulle bl.a. handle om at undervise godt, at være fællesorienteret, at være kollegial, at vise hensynsfuldhed overfor de som i god tro misforstår eller er uenige, at være upartisk m.m. På den anden side skulle managers love "at opbygge virksomhedens kapacitet til at understøtte akademiske projekter ved at styrke ressourcer, relationer og rygte".

Akademikere afviste eden som formelt, hyklerisk og unødvendigt.

I Danmark opfattes man som rabiat, hvis man foreslår boykot af Israel. Men i andre lande er boykot-forslag og -debatter ikke usædvanlige. For nylig er det sket i Sydafrika, Norge og England.

Det akademiske senat på det sydafrikanske Johannesburg Universitet landede i september ud i en voldsom debat om universitetet skulle boykotte samarbejde med det israelske Ben-Gurion universitet. Det skete efter at ærkebiskop Desmond Tutu havde opfordret til det: "Israelske universiteter er en nært tilknyttet part af det israelske regime, og det er selvvalgt. Palæstinensere har ikke adgang til universiteter og skoler, alt imens de israelske universiteter producerer forskning, teknologi, argumenter og ledere, der opretholder besættelsen af de besatte områder".

En vedtagelse af en akademisk boykot - som fortsat debatteres lidenskabeligt - ville have voldsom symbolsk værdi, fordi netop boykothandlinger ramte det daværende sydafrikanske apartheid-regime. Og tilhængerne af boykot argumenterer netop med parallellen, nemlig at det israelske samfunds eksklusion af en stor palæstinensisk befolkning er apartheid, og at Israels obstruktion af fredsforhandlinger er endeløs.

Omvendt argumenterer modstandere med, at det er i strid med idealer om fri akademisk debat. Og så henviser de til, at netop Ben-Gurions forskningsstyrker i vand-indvinding er et fagområde, hvor det sydafrikanske samfund har problemer.

Norge: Fodboldlandstræner støtter fuld boykot

I Norge opfordrede en række forskere, kunstnere m.fl. i helsides annoncer i dagblade til akademisk og kunstnerisk boykot af Israel. Boykotten skulle gå ud på at "alle kulturarbejdere og kunstnere, ansatte og studenter samt ansatte ved forskningsinstitutioner og kulturelle institutioner" afstår fra

- samarbejde med staten Israels universiteter, forskningsinstitutioner samt repræsentanter for disse institutioner,
- udveksling af gæsteforskere og studerende, samt tildeling af stipendier til disse
- deltagelse i videnskabelige konferencer og kulturelle arrangementer i Israel med repræsentanter for de boykottede institutioner (se MORGENBLADET 15.okt.).

Den mest kontroversielle underskriver var ikke en universitetsprofessor, for dem var der en del af, men Norges pt. succesrige landstræner Egil "Drillo" Olsen. Det understreges, at hans holdninger er udtrykt som privatperson og ikke



som landstræner, for fodboldorganisationen Fifa står hårdt ned med karantæner over for "politiske manifestationer". Og det fremgår da heller ikke, om landstræneren vil blive borte, hvis Norge skulle møde Israel i en landskamp.

England: Igen boykotforslag i universitetslærernes fagforening

Igen i år var der forslag om boykot af israelske universiteter / akademikere på den engelske universitetslærerforening UCUs årskongres. Forslaget var en genfremsættelse, efter at et lignende forslag blev afvist for tre år siden. Forslaget gik ud på at afvise samarbejdsaftaler og udveksling med universiteter og akademikere. Det seneste boykot-forslag var fremprovokeret efter israelsk blokering af nødhjælp til Gaza og efter israelsk lukning af det palæstinensiske universitet på den besatte Vestbred.

Boykot-forslaget havde i 2007 en del opbakning hos medlemmerne, men også mange modstandere, så forslaget medførte voldsom splittelse i medlemskredsen. Afvisningen skete, fordi en faglig vurdering havde kaldt forslaget "juridisk uholdbart".

Politiske debatter i fagforeningen

Den engelske universitetslærerforening UCU har tradition for og statutter, der giver mulighed for at rejse politiske spørgsmål, fx om national politik og internationalt solidaritetsarbejde. Det er politiske forslag og debatter, som ikke ville komme langt i en dansk offentlighed eller i danske akademikerorganisationer som DM eller DJØF.

Og til den seneste UCU-kongres i maj var der fraktioner, som stillede forslag om at støtte palæstinensiske fagforeninger og som fordømmer den israelske fremfærd i de besatte områder. Disse resolutioner var sat til drøftelse bagefter de traditionelle politiske forslag om at modstå nedskæringer i uddannelse og forskning samt om at forsvare pensioner, men bagefter på linie med andre mere kuriøse forslag som fx "fortsat

Israel-boycot

akademia i Sydafrika, Norge og England

støtte til den anti-fascistiske kamp”.

Forslaget blev fremsat af fredsaktivister i UCU, men det skabte begrænset debat i maj i forhold til tumultåret 2007, fordi udsigterne til at det ville blive vedtaget var små.

Men også i USA har der været boykot-forslag, som har været diskuteret i en større offentlighed. I USA blev forslag mødt af beskyldninger for at være "anti-semitisk" fra den magtfulde amerikanske Israel-lobby. Den amerikanske professorforening afviste egentlig boykot, men opfordrede til debat om de akademiske værdier i Israel og Palæstina.

I Norge har der været en stor debat om boykot af israelske varer, men akademikere har også stillet forslag om akademisk boykot.

England: Boykot-forslag afvist i 2005 og 2007

Forhistorien i UCU (dengang AUT) var, at repræsentantskabet i 2005 stemte for boykot af bl.a. Bar-Ilan Universitetet i Israel, fordi der her var forskere som angiveligt var "direkte involveret i besættelsen af palæstinensiske territorier i strid med FN-resolutioner". Fortalerne brugte

Ingen boykot-opfordring i Danmark

I Danmark er der ikke en bred opfordring til akademisk boykot af Israel. Israel-kritik er en slags tabu i den danske presse:

"Det har altid været meget svært at kritisere staten Israel i Danmark, selv om det er blevet nemmere. Det er et meget følsomt emne. Men risikoen for at blive beskyldt for anti-semitisme ligger altid under overfladen, og det skræmmer utvivlsomt folk fra at træde åbent frem. Jeg har jo selv oplevet beskyldningen efter at have produceret nogle kritiske dokumentarfilm. Og selv om det har været uretfærdigt, så er det meget ubehageligt, når man mødes af usaglige mistænkeliggørelser", siger TV-producenten **Jørgen Flindt Pedersen**, som har lavet flere Israel-kritiske film.

"Men hvad angår en akademisk/kulturel boykot, så er jeg meget i tvivl om den faktiske virkning - og her taler jeg altså ikke om det moralske aspekt. En boykot af varer fra bosættelserne ville være en acceptabel manifestation. Men en akademisk boykot er jo en form for diskrimination, og det er jo netop, hvad Israel selv beskyldes for. Og lytter man til fremtrædende personer i den israelske fredsbevægelse, så er de også imod, fordi de opfatter udvekslingen med omverdenen som vigtig"

Sydafrika som eksempel på, at internationale boykot-aktioner har haft effekt, men denne parallel kaldes en falsk analogi af modstanderne, som siger, at Israel - i modsætning til Sydafrika - er et demokrati uden apartheid.

UCU-repræsentantskabets beslutning blev straks fordømt af jødiske grupper og af mange medlemmer. Debatten var tilspidset med beskyldninger om "antisemitisme" og om "venstreorienteret ekstremisme". Det endte med at boykot-aktionen blev afblæst.

Boykot-forslaget blev genfremsat i maj 2007 og stemt igennem UCUs kongres (med 158 stemmer mod 99). Det opfordrede universitetslærere til at "overveje de moralske implikationer af eksisterende og kommende samarbejde med israelske akademiske institutioner". UCUs kongres afviste så boykot-forslaget efter juridisk rådgivning, som konstaterede, at boykot af israelske universiteter og akademikere ville være i strid med UCUs egen anti-diskriminationspolitik og med engelsk lovgivning. Forslaget havde støtte helt oppe i fagforenings-toppen, men her var man også blevet skræmt af voldsomme medlemsprotester, og det blev også en begrundelse for afvisningen, at den reelle medlemsopbakning ikke kunne testes. Det skete efter at fagforeningen havde fået meget negativ presse på boykot-forslaget. Generalsekretær Sally Hunt aflyste derfor aktionen i september 2007.

Modstanderne: Ikke en fagforeningsopgave

Boykot-forslaget blev i 2007 skudt ned i England. Dels igennem den juridiske prøvelse, men også efter voldsom medlemsmodstand. Forslaget blev fx imødegået af bitre modstandere under temaet STOP the BOYCOTT.

Modstanderen **Jeremy Newmark** udtalte: "UCU har igen demonstreret hvor meget, man er ude af trit med hovedparten af sine medlemmer og med det bredere akademiske samfund. Dette tiltag gør ikke noget for at hjælpe palæstinenserne. Fagforeningers eksistens-berettigelse er at forsvare deres medlemmer på arbejdspladsen. Juridiske vurderinger - fremtvunget på medlemmernes forlangende - fortæller at forslaget fremmer diskrimination. Det er imod alt hvad en fagforening burde støtte, nemlig diskrimination af nogle medlemmer i stedet for at forsvare dem alle".

Og en anden modstander, **Lorna Fitzsimons**, udtalte: "Boykot-forslagets konsekvenser er at give tilladelse til at mobbe og diskriminere indenfor den academia - netop det som fagforeningen angiveligt skulle beskytte medlemmerne mod".

Mundkurv fra BP

I august lykkedes det angiveligt BP at forsegle den løbske oliebrønd, der havde lækket 4,9 millioner tønder olie ud i Den Mexicanske Golf, og forårsaget den største miljøkatastrofe i USA's historie. I kølvandet blev der afsløret nogle artige historier, der involverede miljøforskere.

En rapport om fra et undersøgelsesudvalg kritiserede, at Det Hvide Hus, som skal give tilladelse til frigivelse af dokumenter om nationen, havde blokeret uafhængige forskere fra det nationale oceanforsknings-institut (NOAA) fra at offentliggøre deres worst-case scenarier om katastrofen. I stedet lavede Obamas rådgivere - angiveligt i forsøget på at undgå offentlig panik - en systematisk underdrivelse af katastrofens omfang og underspilning af dens miljømæssige konsekvenser.

Oliefirmaet BP oplyste, at der 'kun' var et udslip på 1000 tønder pr. dag, og det henholdt rådgiverne sig til, selv om oceanforskerne mente, at det nærmest var 5000 tønder. Katastrofens omfang var imidlertid meget større, idet helt op til 12000 tønder kan være sluppet ud pr. dag, og lagt store havområder øde.

Obamas rådgivere opførte sig parallelt med oliefirmaets pressespin. BP prøvede at imødegå den offentlige kritik for i 'grådighed' at se stort på miljøsikkerhed, så katastrofen ikke påvirkede BPs image og aktiekurser for meget. Det skete i en enorm pressekampagne.

Det er også blevet afsløret, at oliefirmaet tilbød fremtrædende marineforskere kontrakter for at agere som firmaets 'eksperter' og 'vidner'. Som et led i BPs damage-control gik ud på at tilbyde fremtrædende marineforskere fra offentlige universiteter i Golf-området lukrative kontrakter for at agere 'eksperter' på området. På et universitet i staten Alabama blev forhandlingerne imidlertid torpederet, fordi BPs forsøg på at give forskerne mundkurv på blev offentligt kendt. Universitetets jurister afviste, at de ansatte indgik kontrakter, fordi der indgik fortroligheds-klausuler, der indebar, at BP kunne styre, hvad marineforskerne måtte sige udadtil. Kontrakten forbød forskerne at publicere deres forskning, dele den med andre forskere eller at udtale sig om deres data i mindst tre år. BP kan påbyde at data tilbageholdes.

Det blev en historie, som kom ud på AP, CNN og BBC. BP nægtede at udtale sig.

Men kilder fortalte, at kontrakter typisk ville give en indtægt på 250\$ pr. time, svarende til 104.000\$ årligt. Og nogle universitetskilder fortalte, at universiteter ikke kunne forbyde forskere at indgå på kontrakter (nogle universiteter har dog regler om, at deres ansatte maksimalt må arbejde 8 timer ugentligt på privat konsulent-basis).

Den amerikanske professorforening opfordrede til boykot af kontrakterne. (Kilde: Inside Higher Ed 22.juli. Guardian 15.okt.).

Høflighedsformer

Dansk ph.d.-stipendiat på dan

England: Forhøjet brugerbetaling 2012

Den konservative engelske regering varslede i slutningen af oktober voldsomme nedskæringer af de offentlige udgifter. Der skal spares 83 milliarder pund (703 milliarder kroner) frem til 2015. Næsten en halv million job i den offentlige sektor vil blive sparet væk i de kommende fem år. Det svarer til omkring hver 12. af landets cirka seks millioner offentligt ansatte.

Samtidig viser analyser, at nedskæringer vil ramme økonomisk skævt, så lavindkomstfamilier oplever det største velstandsfald.

Universiteterne kan se frem til nedskæringer på hele 75 pct. på undervisningsbudgetterne. Det er det største tilbagefald siden premierminister Margaret Thatschers i 1981.

Universitetsledelser har klaget over, at man allerede nu er nedsparede og har i efterlysningen af alternative finanseringskilder foreslået en forhøjelse af brugerbetalingen (tuition-fees).

I dag er max-betalingen 3.290 £ årligt (knap 30.000 kr.). Men den konservative universitetsminister har luftet et forhøjet loft til 7.000 (65.000 kr.) eller sågar 10.000£ (ca. 90.000 kr.).

Reformen skulle i givet fald allerede ramme studerende i 2012.

Den største blokering for det forhøjede loft - som trods kompensationer vil ramme 'unge talenter' fra lavindkomst-familier hårdt - er en intern politisk kabale. Mens de konservative helhjertet støtter liberaliseringen, så der koalitionspartneren fra Liberaldemokraterne i klemme: Lederen Nick Clegg førte nemlig personligt en valgkampagne, hvor han lovede at modsætte sig enhver stigning i brugerbetalingen. Hvis loftet forhøjes, vil han blive mødt med beskyldninger om løftebrud og hykleri.

Liberaldemokraterne arbejder netop nu hektisk på et 'progressivt' kompromis-udspil, som kunne betyde, at der indføres brugerbetaling pr. efterkrav, dvs. at færdiguddannede som kommer ud i vellønnede stillinger skal betale tilbage på deres træk på uddannelses-systemet (Guardian 10.okt.)



"Derhjemme er man ph.d.-stipendiat med løn og en kontorplads. Det giver respekt, for man bliver en del af medarbejdermiljøet. Her i England er der et helt anderledes hierarki. Man bliver ikke betragtet som 'ligeværdig'. Her er ph.d.-studerende ulønnede og har et absolut underordningsforhold til vejlederen. De ph.d.-studerende er ofte også meget yngre - og ofte tilsvarende mere umodne - end derhjemme. Ph.d.'ere i England er altså i en helt anden position".

PH.D.-STIPENDIAT I LONDON

Maja Kluger Rasmussen er stipendiat på et af verdens mest prestigøse universiteter - LSE, London School of Economics and Political Science - med title som "PhD researcher" i Department of Government.

Og hendes position er noget anderledes end derhjemme. "Som dansk ph.d.'er betragtes man som færdiguddannet og aflønning er logisk efter at man har kvalificeret sig som bachelor og derefter som kandidat. På nogle engelske universiteter derimod er det faktisk muligt at hoppe lige fra bachelorgraden og fortsætte som ph.d.-studerende! Det giver jo yngre studerende - 24. årige frem for de 28. årige derhjemme - men det gør altså også graden mindre imponerende. En engelsk ph.d.-grad er ret beset ikke det samme som en dansk ph.d.-grad - selv om jeg nu ikke skal klage over den faglige standard her på LSE".

Tydeligt akademisk hierarki

Et andet udtryk for, at man ikke bliver anset som 'ligeværdig' er, at man ikke skal undervise på sine egne kursusopslag, men derimod fungerer som 'hjælpelærer' på andres.

Hierarkiet er også formaliseret, idet lektorer og professorer fx har deres egen kantine.

"Man tiltaler sjældent professorerne ved fornavn, derimod ved efternavn og evt. akademisk titel", fortæller Maja Kluger Rasmussen. "På danske universiteter fungerer det jo ret afslappet; du snakker jo næsten personligt med din vejleder:



'Hvor var du henne i sommerferien?' Det ville først ske her efter flere års vejledning. Her er det derimod strengt fagligt sammen med hierarkiet. Min vejleder svarer fx aldrig på emails, nærmest pr. princip. Nu er han også ret distraet. Men hvis jeg skal have fat på ham, så banker jeg på døren og frembringer ydmygt mit ærinde, fx om han har tid til at læse noget, jeg har skrevet".

Frustration: At få præcist defineret sit tema

Maja er politolog og var så dygtig / heldig, at hun fik et af det samfundsvidenskabelige forskningsråds (Forskningsstyrelsens) ph.d.-stipendier. Det er treårigt og hun er nu halvvejs.

Hendes oprindelige projekt gik ud på at se på, om der var forskel på, hvordan danske og engelske interesseorganisationer (fagforeninger) agerer. Men hendes LSE-vejleder skød temaet ned som "*mindre relevant*", fordi andre havde beskæftiget sig med det. Så nu handler projektet om lobbyisme omkring miljø og beskæftigelsespolitik i Europaparlamentet. Det er fx når Coca-Cola søger indflydelse på fødevareremærkning, forklarer hun.

Men netop processen omkring ændring af tema var den største frustration, som Maja har oplevet:

"Det er vist ikke så ualmindeligt for ph.d.'ere at temaet ændrer vinkling. Men det halve år var meget frustrerende, for jeg svømmede rundt uden at være tilfreds med den oprindelige titel og uden at vide, hvad der var den nye".

Engelsk akademia: Høflighedsformer kontra meget barsk kritikform

Hun oplever formerne i det engelske akademiske miljø som selvmodsigende:

"På den ene side har man alle høflighedsformerne med titler og tiltaler og omgangsformer, hvor man opretholder en distance. Man er meget indirekte: Hvis man vil bede sin vejleder om at læse et udkast, så skal man spørge '*hvis*

og barsk kritikform

undersøgelser i engelsk akademia



du engang får tid, så ... Man skal ikke bryde den omgangskode. Som kontant dansker skal man altså ikke buse på, for så bliver man betragtet som uhøflig og kan altså komme helt skævt ind på vejledere og professorer.

Det har hun nu ikke prøvet, tilføjer hun tørt. Men den indirekte og formelle form har en helt anden side, for selve den akademiske faglighed kan være barsk. Hvis man er tyndhudet, så er det en barsk skoling:

"Det er sjældent, at man får at vide, når noget er rigtig godt. Hvor vejledere derhjemme er solidariske og forstående over for én, så spiller de djævelens advokat her. Når noget ikke er godt, så får det kniven i en grad, så du nærmest går grædende derfra. Da jeg fx havde skrevet 30 sider på tre måneder, bedømte min vejleder, at der var tre brugbare linier! I den forstand er det en barsk mekanisme, at det er frygten for at få kniven, som driver din kvalifikationsproces".

Ikke konfliktsky

Men når man har vænnet sig til tonen, virker den kritiske kontanthed produktivt:

"I det akademiske indhold er det engelske miljø utrolig kontant i formen. Man er ikke så konfliktsky. Man pakker ikke tingene ind, men kritiserer lige ud af posen – også i større forsamlinger. Når man har vænnet sig til den, så er formen vel nærmest 'kritisk konstruktiv', forklarer hun.

"Men negativt set, så får man kritik uden at der anvises andre veje. Vejlederen kan skyde din udredning i sænk, uden at fortælle dig, hvad du bør gøre. Det må du selv finde ud af. Til gengæld



Maja Kluger Rasmussen.



siger vejlederen, når du er blevet fortrolig med ham, at du må komme så tit du vil for at få feed-back".

Stor forskel på kvaliteten i England

Maja Kluger Rasmussen oplever, at der er stor forskel på universitetsstandarden i England. Hun har en mastergrad fra Sussex Universitet i Brighton og er nu på LSE, der tydeligvis tilhører eliten. Og det akademiske liv er meget inspirerende:

"Det akademiske liv omkring LSE er utroligt spændende. Kursusudbuddet er stort og bredt. Selve forelæsningsvarer typisk en time og er præcise og ofte meget velformulerede. Dernæst er der en hel time til at udfolde spørgsmål og debat".

På LSE og i London er der et frodigt akademisk mødeliv og diskussionsmiljø. Stort set hver dag eller aften kan man gå til en spændende forelæsning ved akademikere, politikere o.a. "Ikke for at nedgøre København, men i London er der en helt anden puls."

Det værste: Boligsituationen

Og det værste ved studiemiljøet i London?

"Det er afsindig dyrt, hvis man vil bo tæt på universitetet. I starten gav jeg 7000 kr. for en studieejlighed med bad på gangen. Og lige nu – hvor jeg pendler lidt mellem London og Bruxelles – bor jeg på bed-and-breakfast for 500 kr. pr. døgn, når jeg er i London. Priserne begynder først at falde for alvor, hvis man kommer udenfor en to-timers rejsezone", fortæller hun.

"Og så er det svært at komme indenfor hos en englænder. Vi mødes i det offentlige rum. Det kan afspejle, at de lever mere i det offentlige rum – deraf publiket. De indretter ikke deres hjem hjemligt og hyggeligt, som danskere gør. De første gange, hvor jeg i Brighton inviterede englændere hjem til et glas rødvin, var de utilpasse; de synes, det var lige intimt nok ..."

UK:

Svarer kun på peer-review'ed kritik

Professorerne Richard Wilkinson og Kate Pickett blev så trætte af at besvare mere eller mindre velbegrunnet kritik, at de fra nu af kun svarer på indlæg i peer-review'ede tidsskrifter eller lignende seriøse steder. Det gør de for "at skelne mellem velfunderet kritik og ubegrundede beklagelser med politiske undertoner".

Professorerne havde udgivet bogen "The Spirit Level", som var blevet ret populær på sin eftervisning af, at ulighed forværrer en række sociale problemer. Og den var blevet udsat for voldsomme politiske angreb fra liberale kræfter, herunder især en højreorienteret tænketank Policy Exchange. I starten havde professorerne brugt tid på at argumentere deres sag, men det gider de altså ikke mere.

USA: Nu er 70 pct. på løskontrakter

USA universitetssystem er på et afgørende skæringspunkt, fordi en stadig større del af de ansatte ikke er fastansatte, men derimod åremålsansatte eller part-timers.

"Jobsikkerheden i den akademiske verden er 'næsten kollapsed', når næsten 70 pct. af den videnskabelige stab ikke er fastansatte ('tenure track'). Og denne trend gælder især på lære-siden, konstaterer en rapport fra den amerikanske professor-forening (AAUP).

Rapporten konstaterer, at der er vokset en skov af ikke-fastansatte op med midlertidigt ansatte, undervisningsassistenter, instruktører, postdoktor-undervisere, som ofte arbejder på halvlegitime betingelser uden passende belønninger og med betydeligt lavere lønninger end de fastansatte lærere.

Konsekvenserne af lærersammensætningen vil være et fald i professionalisme og engagement: I 1970'erne blev studerende modtaget af fastansatte lærere med forskningstungde. Nu er det mere sandsynligt at førsteårs-studerende vil droppe ud før de møder en fastansat lærer".

Professorforeningen kræver, at universiteterne sætter antallet af fastansatte op til 75 pct. for at sikre den forskningsbaserede undervisning, for "fastansættelse er en ret, ikke et privilegium".

(Kilde: "Tenure and Teaching-Intensive Appointments" (AAUP, sept. 2010)).

Er kvindelige forskere 'konedede' ...

Hvorfor bemærker omverdenen kvindelige forskeres udseende, mens mændene bare behandles som professionelle, spørger engelsk

Forskning betragtes ligesom sport som et *meritokrati* – man kommer frem udelukkende takket være sine evner. Andre faktorer såsom mentorer, sociale færdigheder og ydre fremtoning spiller givetvis en rolle, men hvis den grundlæggende evne ikke er til stede, er det svært at forestille sig, at disse øvrige faktorer i sig selv kan føre en person særligt langt.

CHAUVINISME

Men der er tydeligvis også problemer med hensyn til kvinders repræsentation i forskningsmiljøet – der er tegn på, at både mænd og kvinder undervurderer kvinders evner og resultater (ikke kun i forskningens verden). Det bliver ikke bedre af, at de skrevne medier tilsyneladende støtter en grundlæggende fejlagtig antagelse om, at mænd og kvinder er forskellige med hensyn til, hvad de synes er interessant at undersøge, og hvordan de så bærer sig ad, når de gør det.

Det kan måske bedst illustreres ved hjælp af et interview med baronesse Susan Greenfield – som blev gået efter 12 år som direktør for det videnskabelige institut, *Royal Institution* – der blev bragt i *The Times* i kølvandet på hendes tvist med instituttet. Hun blev fyret i foråret, bl.a. med henvisning til overskridelse af byggebudgetter.

Det kom ikke bag på mig, at journalisten blev ved med at omtale Greenfields tøj. Selv om det er irriterende, er det ikke ligefrem noget nyt. Generelt er der ikke den artikel, der er skrevet om kvindelige forskere, der ikke omtaler deres udseende eller fremtoning i øvrigt. Derfor går man til et portræt af Greenfield med en træt forventning om, at man formentlig kommer til at skulle læse om hendes tøjstil og væremåde i øvrigt – en forventning af den slags, som absolut ikke er til stede, når man tilsvarende sætter sig ned for at læse om f.eks. evolutionsteoretikeren Richard Dawkins.

Greenfield selv gjorde måske ikke så meget for at nedtone denne interesse: I interviewet i *The Times* citeres hun for at sige, at "forskere forventes at være ret konede". Hvis det er sandt, er det måske heller ikke så sært, hvis medierne interesserer sig for en kvindelig forsker, der giver den gas i en lårkort.

Men afspejler dette billede virkeligheden? En farverig paradisfugl, som pludselig skiller sig ud fra mængden af koneagtige kvindelige forskere, der går rundt i plisserede nederdele, mens de

roder rundt i håbløst umoderne frisurer efter glemte reagensglas – eller hvad det nu er, man tænker på, når man hører ordet *konet* (som jeg i øvrigt pludselig kommer til at holde af)? Måske kan kvindelige forskere være lige så konede eller lige så lårkorte, som de har lyst til (eller måske endda finde en stil, der ligger midt imellem)? Desuden kan det tænkes, at deres måde at klæde sig på ingen nævneværdig indflydelse har på kvaliteten af deres forskning?

Uanset hvor deprimerende ovenstående kan forekomme, er det ikke det, der egentlig var det nedtrykkende ved interviewet. Så længe man overholder gældende standarder for, hvordan man kan tillade sig at se ud i offentlig sammenhæng, synes jeg ikke, at det tilkommer mig at kritisere eller fremture med antagelser om, hvordan mine kolleger klæder sig.



Susan Greenfield is angry. She strides into the canteen at the department of pharmacology at the University of Oxford in lace-up boots and a miniskirt, flicking her blonde ponytail and glaring through her magnificent false eyelashes. She looks more like a cartoon heroine battling baddies than the 59-year-old former director of the Royal Institution (RI), the world's oldest scientific research establishment.

(Indledningen i reportage i *TIMES* 15. april)

Men i interviewet antydede man endvidere, at Greenfields forskning var "feminin". Greenfield er farmakolog – hvad er der egentlig feminint ved det? Journalisten forsøgte at forklare nærmere: "Det er Facebook og *Grand Theft Auto*, frem for fysik og partikelacceleratorer", lød det med henvisning til Greenfields mange debatindlæg om sociale værktøjer og computerspil.

Jeg synes, det er misvisende at beskrive f.eks. forskning i sociale værktøjer som "feminin" i modsætning til "maskulin" forskning i fysik. Hvis antydningen er, at kun kvinder beskæftiger sig med førstnævnte, og kun mænd med sidstnævnte, er det simpelt hen forkert.

Selv kender jeg en mandlig forsker, der arbejder med, hvordan folk koordinerer samtaler i chatrooms, ligesom University College Londons institut for fysik er hjemsted for flere aktivt forskende kvinder.



Susan Greenfield

Men hvis antydningen sigter bredere og går på, at forskning i fysik *in sit væsen* er maskulin og passer bedre til en maskulin tankegang, så synes jeg, at man helt tilsidesætter det faktum, at videnskab defineres ud fra, hvordan vi tilgår vores forskningsfelt, snarere end hvordan forskningsfeltet er kendetegnet.

Eksempelvis sagde Greenfield, at det er svært at få piger til at vælge en forskningskarriere, fordi piger "gerne vil vide om mennesket og dets forhold". Uanset om det er sandt eller ej, så er psykologi blot et eksempel på en videnskab, endda en meget populær af slagsen, hvori menneskets forhold og adfærd kan gøres til genstand for forskning.

Som var det for at forfølge temaet, er det et hyppigt forekommende indslag i interviews med Greenfield – muligvis foranlediget af journalistens spørgsmål – at mænd og kvinder på en eller anden måde tilgår forskning forskelligt; at kvinder ganske enkelt forsker anderledes end mænd.

Det er det, der bekymrer mig mest – for hvordan kan man tage kvindelige forskere alvorligt, hvis der sættes spørgsmålstejn i det hele taget ved deres måde at bedrive videnskab på? Greenfield selv udtaler sig ikke altid lige klart på dette punkt. Blandt andet er hun citeret for at sige:

"Jeg kom fra *humaniora*, men jeg elsker

Finanslov: Uni'er og forskningsråd i konkurrence

Spilles ud mod hinanden i regeringens FL2011-udspil med fordeling af Globaliseringsmidler

naturvidenskabens skånselsløse tilgang, der siger 'Hvor er beviset? Bevis det!' Senere i samme interview siger hun: "I naturvidenskaben er data alfa og omega. Man definerer sig selv og sine værdier ikke ud fra, hvor meget man får i løn, eller hvor meget prestige og glamour, der er ved jobbet, men ud fra det, at man er ekspert på sit område og derfor i stand til at trumfe enhver anden. Det er en meget maskulin måde at tænke på – meget konkurrencepræget".

Altså er videnskaben fantastisk, når den er bevis-baseret og skånselsløs, men absolut ikke fantastisk, når den er data-baseret, konkurrencepræget, og (åbenbart) temmelig maskulin.



De skrevne medier støtter tilsyneladende en grundlæggende fejlagtig antagelse om, at mænd og kvinder er forskellige med hensyn til, hvad de synes er interessant at undersøge, og hvordan de så bærer sig ad, når de gør det.

Jeg må tilstå, at jeg muligvis har en interesse her. Jeg er kvinde, forsker, og professor, og jeg fik engang min fysiklærer (en kvinde) til at grine højt, da jeg erklærede, at jeg gerne ville være astrofysiker. Som forsker har man verdens bedste job – jeg kan stadig ikke helt fatte, at jeg får penge for det og har gjort det til min levevej. Jeg bliver enormt glad, hver gang jeg ser forskere diskutere deres arbejde i medierne og dermed gøre videnskab synlig for andre. Jeg bliver endnu gladere, når vi får en god diskussion om god videnskab. Min erfaring siger mig, at forskning er noget, de fleste mennesker er fascineret af, og en medieprofilering af det videnskabelige kan helt sikkert få flere til at interessere sig for forskningsvejen, hvilket er godt for os alle sammen.

Men mest smerter det mig, at en af landets mest fremtrædende kvindelige forskere ikke er mest kendt for sit forskningsarbejde.

Sophie Scott er professor ved Institute of Cognitive Neuroscience, University College London.

Kilde: Times Higher Education 02/06/2010 i Martin Aitkens oversættelse

Det var ikke til at høre, hvem det gjorde mest ondt på, da regeringen fremlagde sit oplæg til de forhandlinger om globaliseringsmidler, der nu står på. Universiteterne havde sat næsen op efter et ordentligt skvæt i kassen med basismidler. 6-700 millioner, lod Rektorforeningens opfordring, og således var det mere end almindeligt skuffende, at der kun stod 100 ud for 'ordinære basismidler' i regeringens papirer.

De frie forskningsråd havde også håbet på flere penge, og her blev skuffelsen mindst lige så stor. De stod til at miste 253 millioner af budgettet i forhold til 2010, men det blev ændret til "kun" 150 millioner, hvilket betyder et indhug på 11 procent i budgettet. Formanden for De Frie Forskningsråd, **Jens Christian Djurhuus**, havde dog også svært ved at glæde sig, selvom beskæringen blev mindre.

"Vi er ikke glade. Rådet for teknologi og produktion havde møde for fjorten dage siden, og jeg kan fortælle dig, at stemningen ikke er høj, når det kun er 6-7 procent af dem, der søger, man kan give penge. Vi belaster jo forskernes tid med noget, der efterhånden har ringe udsigt til at give økonomisk udbytte", siger Djurhuus.

Oppositionen: Færre penge til strategiske puljer

Hvor der er forhandling, er der håb. Både universiteter og forskningsråd sætter deres lid til, at forhandlingen i forligskredsen – Regeringen, Socialdemokraterne, DF og Radikale – kan give et plaster på såret. Men her ser det ud til, at universiteterne har mest at have optimismen i. Oppositionen (S, R og SF) har nemlig offentliggjort et forhandlingsoplæg, hvor universiteterne er tiltænkt med en langt større sum til basismidler – i alt 493 millioner for 2011.

I forhold til regeringens udspil er der blandt andet færre strategiske forskningsmidler og færre midler til Grundforskningsfonden. De Frie Forskningsråd står med samme beløb som Regeringens, og det ser således ikke ud som om, der er meget hjælp at hente hos oppositionen.

Universitetsrektor: Skal professionshøjskoler 'forske'

Universiteterne har selsagt kvitteret for oppositionens velvilje. På et område er der dog

knurren, nemlig omkring et forslag om at der afsættes midler til professions-ph.d'ere – penge, der altså skal gives til professionshøjskolerne.

"Danske Universiteter vil meget gerne samarbejde med professionshøjskolerne om forskning på deres felt, men det vil være uheldigt at opbygge forskeruddannelsesenheder uden for universiteterne", siger Rektorkollegiets formand Jens Odderhede til ideen.

Matchpulje: 100 mio. til forhandling

Fra flere sider vurderes det, at regeringens forhandlingsoplæg indeholder en luns, som regeringen kan 'sælge ud af' i forhandlingen. Det drejer sig om den såkaldte matchpulje på 100 millioner, der har til formål at belønne de universiteter, der er i stand til at tiltrække eksterne, private midler. Ideen er på forhånd afvist af alle partier uden for regeringen, inklusiv DF, så det virker som et oplagt sted at hente penge, hvis modpartens krav skal imødekommes.

Og her er det så, universiteter og forskningsfonde er gjort til konkurrenter om de midler, regeringen er villig til at give fra sig.

Scenario: Frie forskningsråd køres over af basismidler

Regeringens udspil sender Sorteper og interessekonflikter ud i systemet. Universitetsledelserne vil gerne have basismidler, mens deres menige forskere også vil have forskningsrådsmidler, for det er "fedt" som der kan forskes frit for, og det frigør universitetsledelserne ikke via basismidler. Og interessekonflikten ærgrer Jens Christian Djurhuus:

"Vi vil helst ikke betragte os som konkurrenter. Universiteternes basismidler er også vigtige. Og vi bidrager jo også til universiteternes drift gennem vores forskningsbevillinger, hvor der er et drifts-overhead til institutionen på 44 procent", siger han.

Han erkender, at Socialdemokraterne og til dels DF har meldt sig på basismidler-holdet, men han mener også, at de frie forskningsmidler har deres støtter i forligskredsen - og henviser her i øvrigt til sympati-udtalelser fra Venstres videnskabsordfører Malou Aamund, som det dog ikke har været muligt at få fat på.

Gennem næsten tyve års erfaringer med forskningsbygninger har arkitekt **Michael Christensen** opsamlet en hel del erfaring inden for genren. Og den vigtigste er, at man ikke kan tvinge forskere til at ændre adfærd.

”Forskere er kompetente brugere og intellektuelt overlegne i forhold til en selv. De har den adfærd, de har, og det må man respektere. Så man skal som arkitekt ikke gå rundt med en drøm om at kunne skabe en adfærdsændring gennem sit byggeri”.

NYBYGGERI

Men knap nok har han opsummeret denne essens af mange års erfaring, før han erkender, at han alligevel har en lille ambition om at skabe en adfærdsændring – en social adfærdsændring.

Til 25-27 personer i U'er

Michael Christensen er en af de centrale personer i byggeriet af det store Niels Bohr Science Park (NBSP), der skal rumme størstedelen af KU's naturvidenskabelige fakultet, når det står færdigt i 2015. Hans tegnestue COO står sammen med VLA Arkitekter for halvdelen af tegnarbejdet, især omkring den indre indretning og organisation. Og det er ikke mindst på de linjer, han mener, at arkitekturen kan have en afgørende indflydelse på åbenheden, på samarbejdet og på den sociale trivsel.

”Trenden, som man diskuterer her og i alle nye forskningsbyggerier, er, hvordan vi på den ene side har gode, effektive lokaler, og på den anden side har fysiske rammer, der reelt stimulerer tværfaglighed. Det er det, alle leder efter”, fortæller han.

Og svaret kommer han også med. Det er U'er: ”Forskere, studerende og mennesker generelt kan relatere sig til et vist antal mennesker

Globaliseringsmidler betaler gildet

Det bliver nyt, flot og bestemt ikke billigt. Men som udgangspunkt bliver Niels Bohr Science Park ikke en økonomisk belastning for KU's budgetter.

Bygningerne betales og ejes af Universitets- og Bygningsstyrelsen. KU betaler så husleje for lokalerne jævnfør SEA-ordning. Normalt vil nybyggede og bedre lokaler resultere i højere husleje, men fordi en del af byggeriet er finansieret af den pulje i globaliseringsmidler, der blev sat af til modernisering af universiteternes laboratorier (ca. 6 milliarder, hvoraf KU fik ca. 2½), ser det ud til, at huslejen holdes omtrent på samme niveau, anslår Lars Æbelø Knudsen, sektionsleder for Økonomistyringssektionen på KU.

Dog kommer der en mindre ekstraudgift i form af en højere forsikringspræmie.



'Hvad fa'en har de

Niels Bohr Science Park skal skabe åbenhed. Åbenhed mod andre fag, åbenhed

– 25-27 stykker, har undersøgelser vist. Så vi tager grupper af den størrelse og organiserer dem i U'er”, siger Michael Christensen.

Studerende i kanten af forskningen

Han viser en plantegning over en af etagerne i det kommende byggeri. Etagen har seks halvrunde – U-formede – afdelinger, hvor kontorer, laboratorier og mødelokaler er organiseret omkring et lille torv. Altså seks baser for faglige fællesskaber. Men samtidig er etagen indrettet, så man uundgåeligt vil komme forbi andre fagbaser og andre fag, så snart man bevæger sig ud af sit område. Området er med andre ord skabt til, at man kommer til at møde så mange personer og fagområder så muligt, samtidig med at man kan trække sig tilbage og finde ro i sit eget område.

”Tanken er, at der skal være en pendulering mellem den arbejdsmæssige koncentration og så en mere social stillen-sig-til-rådighed”, forklarer Michael Christensen.

På samme måde er undervisningsområdet

lagt centralt i de egentlige forskningsområder, så der vil komme en naturlig tæt kontakt, uden at det bliver forstyrrende.

”Vi kommer til at have de studerende på kanten af forskningsmiljøet, uden at det forstyrrer. Lidt i modsætning til KUA, hvor vi har nogle forskningssiloer, som er lukket område for studerende og alle uden kode og adgangskort. Her vil ingen professor kunne forlade sit kongerige uden at møde studerende på vejen”, siger Michael Christensen og tilføjer, at det vil være op til de enkelte fagbaser at beslutte, hvor åbent eller lukket deres område skal være. For eksempel om der af sikkerhedsmæssige grunde skal være glasdøre, der kan aflåse området.

Nogle forskere ønsker private rammer på 12 kvm

Ideen er større åbenhed, større fællesskab, færre vægge og døre. Men spørgsmålet er, hvordan de moderne idealer for organisation og indretning har det i mødet med gamle kulturer, hvor folk har været vant til rolige og private rammer.



Studerende og forskere skal involveres i hinandens hverdag i det kommende Niels Bohr Science Park.

e gang i derinde?

Mod de studerende og åbenhed mod manden på gaden, forklarer arkitekten

"Den problemstilling findes – helt sikkert. Alle forskere vil gerne have et kontor på 12 kvadratmeter med bogreoler, og ingen glasvægge, så de bliver forstyrret. Det kan de sådan set også få – det er først og fremmest en intern diskussion. Og det er præcis den samme diskussion, man har haft på Kungliga Högskola i Stockholm, som vi også har arbejdet med", siger Michael Christensen.

Større integration mellem fagene og mellem studerende og forskere. Det var et af ønskerne, som Michael Christensen og de øvrige parter har forsøgt at løse på denne måde. Men det er ikke den eneste form for åbenhed, som bygningerne skal katalysere, når de engang står færdig.

Bygninger skal bearbejde lukket image

Niels Bohr Science Park skal nemlig også være naturforskningens nye, åbne ansigt udadtil.

"Vi gik en tur i området omkring Nørre Campus og spurgte folk, om de egentlig vidste, hvad der foregik inde i bygningerne. Det var der stort set ingen, der gjorde. For eksempel talte

vi med en gammel mand, der har boet der i 30 år. Han anede intet om det", fortæller Michael Christensen.

Han taler om de eksisterende bygninger – Niels Bohr - og August Krogh Instituttet, som ikke ligefrem parrer nysgerrigheden hos de forbigående.

"Bygningerne skal være med til at bearbejde det lukkede image, man i dag har over for offentligheden. De skal åbne sig op og signalere, at det altså ikke er hemmeligt, hvad der foregår derinde", siger han med en lille henvisning til Panum-instituttet og dets uoverstigelige murstensmure.

"Det er fuldstændigt brutalt. Og som udenforstående tænker man: Hvad fa'en har de gang i derinde?"

Tanken fra bygherrens – Universitets- og Bygningsstyrelsen – side er, at NBSP skal indgå og medvirke til det almindelige byliv i området. Og det ser Michael Christensen gode muligheder for.

"Universitetet kan sagtens være en generator

for byliv. Åbningstiderne bliver længere, fordi man forsøger at udnytte lokalerne bedre, og man har en drøm om at kunne indgå i en 'aktivitetsdialog' med byen omkring. Det kan for eksempel være udstillinger eller åbne forelæsninger".

Gøre KU mere 'konkurrencedygtigt'

Byggeriet skal ligge i Universitetsparken på hver side af Jagtvej. De i alt 45.000 kvadratmeter skal huse KU's matematiske, datalogiske, kemiske og fysiske fag – herunder Niels Bohr Institutet. Det skal bygges i to etaper, som forventes færdig i henholdsvis 2014 og 2015. (Byggeriet opføres af et konsortium bestående af Rambøll, arkitektfirmaet Vilhelm Lauritzen, Christensen & Co Arkitekter, GHB Landskabsarkitekter, og Collin Gordon and Associates, USA. Bygherre er Universitets- og Byggestyrelsen).

Et helt centralt knudepunkt, både internt mellem de to hovedbygninger og mellem universitet og offentlighed, bliver en stor tunnel under Jagtvej, der kommer til at skabe forbindelse mellem bygningerne på hver side. Den vil ligge i forlængelse og i niveau med et stort torv foran den ene hovedbygning.

I præsentationen bliver byggeriet nævnt som noget, der skal gøre KU mere konkurrencedygtigt. Og den præmis tror Michael Christensen fuldt og fast på:

"IT-Universitetet lavede en undersøgelse blandt deres udenlandske forskere, og der nævnte 60-70 procent bygningen som et af de parametre, der gør at de gerne vil arbejde på det sted. Vi ved det også fra universiteter i England og USA at det fysiske miljø understøtter konkurrenceevnen".

lah

Arkitekt-kritik: Nye KUA er for dødt

Det nye KUA – humaniora på Njalsgade - der blev taget i brug i 2002, er fra flere steder blevet kritiseret for at lægge meget lidt op til et aktivt og socialt studiemiljø. Arkitekten Anja Rolvung beklagede efterfølgende, at hun havde fået for lidt indflydelse på indretningen.

At skabe liv og stemning er en af de store målsætninger omkring indretningen af NBSP. Og det handler om at skabe rum, der inviterer til at man bruger dem, mere end at skabe æstetisk skønhed. Det sidste kan faktisk være en hæmsko, mener Michael Christensen med henvisning til 'Det nye KUA':

"På KUA er tingene næsten blevet så fine, at man ikke tør røre dem. Vi har lavet brugerundersøgelser, og de viser helt klart, at folk ikke synes, det er særlig fedt, med den der terminal-stemning. For vores skyld må man gerne sætte plakater op eller slæbe en gammel sofa ind. Bare stedet lever".

Mediestrategi: Lav blikfang

Ni kvindelige SDU-forskere har udgivet bog med provokerende titel for at skabe opmærksomhed om deres forskning

Det er ikke et betonfeministisk manifest. Det skynder Charlotte Wien, lektor ved Statskundskab på SDU, sig at slå fast, da FORSKERforum ringer for at høre om bogen **'Hverken strigle, superkvinde eller professorens pige'**. Bogen handler om de ni bidragsyderes respektive forskningsområder, og det primære formål har været at skabe et samarbejdsprojekt mellem fakultetets kvindelige forskere.

INTERVIEW: DJÆVELSENS ADVOKAT

"Vi er ret få kvinder på fakultetet, som sidder ret spredt. Det kan godt være lidt ensomt, og ideen har derfor været, at vi skulle bruge bogen til at samle os om en konkret arbejdsopgave, hvor samarbejdet kan være med til at øge arbejdsglæden," fortæller Charlotte Wien, som er redaktør på antologien.

Hun indrømmer, at titlen er en provokation for at skabe interesse, men hun har ingen kvaler ved at bruge utraditionelle virkemidler for at skabe opmærksomhed.

Fra kvindeligt forskernetværk

Den opsøgende reporter undrer sig over projektet: *Det lyder næsten som et arbejdssterapi-projekt?*

"Ja, det kan man måske godt kalde det. Men det er også en måde at finde sammen og få noget på publikationslisten. Vi har været opmuntret af de politiske vinde, der gerne vil fremme kvindelige forskere. Og i den henseende er det jo godt, hvis vi, der er her, kan støtte hinanden", svarer redaktøren.

Temaet for bogen er forholdet mellem medier og forskning, og tanken var at hver bidragsyder skulle komme med en vurdering af, hvordan hendes forskningsfelt fremstilles i medierne. Det tema er dog ikke blevet helt så rendyrket, som Charlotte Wien oprindeligt havde tænkt sig.

"Nogle ligger tæt på, andre ligger længere fra. Så temaet står ikke helt så stærkt, som jeg havde håbet, jeg ville komme til. Men det var svarere at samle bidragsydere, end jeg troede. Ud af hele det kvindelige forskernetværk på Samfundsvidenskabeligt Fakultet fik jeg kun 9 bidragsydere."

Misvisende titel fastholder stereotyper

Men titlen 'Hverken strigle, superkvinde eller professorens pige' handler jo om noget helt andet end bogens tema?

"Vi kunne godt have kaldte bogen 'Mediebilledet af min forskning', men så havde ingen lagt mærke til den. Vi syntes, det lød sjovt. Og så har det været vores ledestjerne i arbejdet – at vi ikke ville leve op til stereotyperne".

Hvor kommer de stereotyper fra?

"Det er nogle, jeg selv har destilleret ud af, hvad jeg har set og gjort på SDU. De er ikke videnskabelig dokumenteret, men alle, jeg har talt med, synes, de kan genkende dem. Men det er også vigtigt at bemærke, at det ikke specielt er mændene, der skaber dem. Kvinderne er faktisk selv de værste".



Striglen, superkvinden og professorens pige

De tre stereotyper omkring kvindelige forskere, som Charlotte Wien har iagttaget og samtidig gerne vil gøre op med:

Striglen: en kritisk og træls person. Gør ofte opmærksom på manglende kvindelige repræsentation i udvalg og på lederposter. Virker tit stresset og har en irriterende vane med at gøre opmærksom på, at møder skal være korte og beslutningsorienterede.

Superkvinden: hende er der få af. Professor, lykkeligt gift med en anden forsker og mor til en masse børn, der ikke synes at afspore hendes fokus i dagligdagen. Internationalt ry som forsker og beklæder mindst et par ledelsesposter på universitetet.

Professorens pige: bliver næppe en stor forsker, men en kvik pige, med ben i næsen. Hun er der altid som et lille søm, når arbejdsopgaverne skal fordeles, og når professorens tanker – næsten selvstændigt – skal fremføres for kollegerne.

Kønspolitisk titel – uden kønspolitik?

Er der noget problem i at operere med de stereotyper?

"Både og ... Stereotyper er nødvendige at have for at skabe genkendelse. Problemet er bare, at ingen ønsker at være i sådan en kasse, for målene passer ikke. Så det er et nødvendigt onde".

Gør I så op med stereotyperne i jeres bog?

"Det er jo det, vi gerne vil. Man nedbryder en stereotyp ved at bombardere med information, der giver et andet billede. I det her tilfælde ved, at vi skriver om vores forskning som fagfolk, og ikke som 'striglen' eller en af de andre stereotyper".

Det ser forvirrende ud, at I giver bogen en titel med et kønspolitisk budskab, når den primært handler om jeres forskning?

"Jeg kan godt se din pointe, men altså ... Hvis det, at kvinder skriver en bog, opfattes kønspolitisk, jamen for pokker, vi vil jo gerne bare lave et tværfagligt projekt. Måske skulle vi ikke have lagt vægt på, at vi er kvinder. Men så havde du jo heller ikke ringet til mig".

Vinkle forskningen mod journalister

Men nu sidder jeg jo så og spørger om alt muligt andet end til din forskning?

"Ja, men det er fint nok. I første omgang bliver mit navn synligt, og så skal jeg nok få fortalt om min forskning efterfølgende".

Skal forskere være mere kyniske omkring det at påkalde sig opmærksomhed?

"Det er ikke fordi, det er noget, jeg personligt har behov for. Men det begynder jo at fylde en hel del i min jobbeskrivelse. Så jeg skal også kunne det, som journalisterne gør, med at vinkle min forskning så den bliver spiselig i en journalistisk kontekst. Det kan man så vælge at kritisere os for at gøre. Man kan også rose os for det," siger Charlotte Wien.

Hun fastslår, at arbejdsglæden og arbejdsprocessen har været helt i top under bogens tilblivelse, og hun opfordrer derfor andre til at bruge deres netværk til lignende samarbejdsprojekter.

lah

Skal du søge stillingen som institutleder?

BESLUTNINGSDIAGRAM: Du overvejer at søge stillingen, men du har en række dilemmaer, som gør det til en svær beslutning.



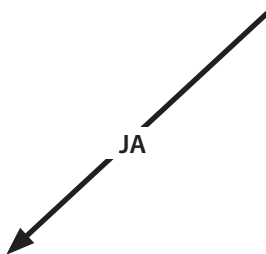
Har du virkelig lyst til at være chef for nogle, som alle mener, de er klogere end dig?



Du er klar til at tage slagsmålet med lektor XX, som er udbændt: Han publicerer ikke og hans undervisning er rutinepræget og fører hvert år til studenteklager?



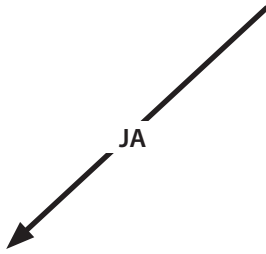
Indrømmet, så er det da fristende med en løn på 865.000 kr. årligt i stedet for 585.000?



Du er i stand til at skære igennem med økonomiske begrundelser, fx fyre instituttets dygtigste forsker, fordi han ikke tjener eksterne midler / ikke kan tjene sin egen løn hjem?



Jaså – men hånden på hjertet: Institutet har været noget rod, og du vil jo gerne være den, som strammer op?



Du er helt bevidst om, at du bliver en lus mellem to negle: Dekanen som ikke er fagmand på fagområdet og så dine tidligere kolleger/fagfæller?



Tænk dig lige om: Kan du forestille dig fortsat at være underlagt en inkompetent undermåler de næste fem år?



Søg stillingen!

**Du er ikke en ledertype.
Bliv hvor du er!**

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

Extremistiske ingeniører

Mens ingeniører kun er 1,5 pct. af befolkningen, så har hele 44 pct. af alle kendte terrorister været i berøring med ingeniørfaget



Her er en gåde: Hvad er ligheden Umar Farouk Abdulmallab. Joseph Andrew Stack. John Patrick Bedell. Faisal Shahzed? Og otte af de medsammensvorne omkring 9/11?

Ligheden er, at de alle har været delagtige i terroristangreb eller er blevet taget i forsøg på terrorisme.

Og at de var/er fundamentalister samt at de er-var enten ingeniører eller har været ingeniørstuderende.

Det var konklusionen på **sociologen Diego Gambetta og politologen Steffen Herzogs** studie af terroristers baggrund. De fandt den overraskende *link* til ingeniørfaget.

De undersøgte 404 personer fra 30 lande – såvel døde, fængslede og ikke-fængslede – som havde været engageret i politisk vold i perioden 2005-2007. Ud af disse havde 178 en videregående uddannelse, og 44 pct. var elektro-, civili- og computer-ingeniører. Det signifikante var således, at 20 pct. af terroristerne havde en færdig uddannelse som ingeniører, mens det normalt kun er 1,5 pct. af befolkningen.

Knap halvdelen af alle terrorister, som har videregående uddannelse, har studeret ingeniørvidenskab. (Den næsthøjeste kategori var ikke overraskende "islamiske studier", som ca.

hver fjerde havde puslet med på et eller andet tidspunkt).

En popforklaring på overrepræsentationen kunne være, at ingeniører er fascinerede af krudt og kugler. Men Gambetta & Herzog konstaterer, at forklaringen ligger i forskellige faktorer: *Er ingeniører psykologisk disponerede, så de er tiltalt af radikalisering? Er der økonomiske og sociale omstændigheder bag?*

En sandsynlig forklaring på overrepræsentationen ligger i deres "job-beskrivelse", spekulerede Gambetta & Herzog: De skal kunne sætte ledninger sammen, lave kemiske blandinger og have gode logistiske færdigheder, når der planlægges.

Det besynderlige er tilmed, at ingeniørerne tilhører højrefundamentalistiske grupper (islamiske, kristne og jødiske fundamentaliser). I den venstreorienterede tyske Baader-Meinhof-gruppe - som foranstaltede bankrøverier, kidnapninger, likvidering og bombeanslagi 1970'erne - var der ingen ingeniører; de havde studeret humaniora og jura.

Gambetta & Herzog foreslog også som en forklaring, at det kunne skyldes en blanding af indbygget konservatisme og personlig habitus

("intellektual habits") hos de pågældende individer, at de søgte ingeniørstudiet, fordi de foretrak klare svar på komplicerede spørgsmål. Og den giver sig så udslag i "en kombination af skarp tankevirksomhed og en loyal accept af autoriteter".

Økonomiske frustrationer kunne også være med til at gøre dem militante, fordi deres "kognitive færdigheder" gjorde dem mere disponerede for at reagere frustreret på karriere-frustration. Når det går op for en ung ingeniør i Egypten, Syrien eller Palestina, at deres uddannelse kun fører til arbejdsløshed, fordi de ikke har familiemæssige/nepotistiske forbindelser, så virker det radikaliserende.

Og så opstår spørgsmålet om hønen eller ægget: *Er ingeniører terrorister fra fødslen? Eller er ingeniørvidenskaben med til at fremelske terroristers egenskaber?*

Måske ligger svaret i begge dele, konstaterede Gambetta & Herzog salomonisk.

KILDE: Diego Gambetta, Nuffield College & Steffen Hertog, University of Durham: "Engineers of Jihad" (European Journal of Sociology).