

## Gennemsnitlig arbejdsuge: 47 timer

- for universitetslærere. For sektorforskere er den 42 timer

Universitetslærere har ingen øvre arbejdstid. Det er ingen ydre instans, som dikterer, hvornår arbejdstiden slutter. Og universitetslærere arbejder da også langt mere end samfundets arbejdstidsnorm på 37 timer – nemlig 47 timer i gennemsnit.

Det fortæller FORSKERforums forskerundersøgelse, som blev gennemført af analysefirmaet Synovate (tidl. Vilstrup) i marts måned 2009.

Knap 40 pct. af de universitetsansattes tid bliver brugt til forskning, knap 30 pct. på undervisning / forberedelse, mens 15 pct. bruges på administration. Den nye opgave ifølge Universitetsloven – formidling – fylder 7 pct.

### 10 timers forskning fortrænges ud i fritiden

Universitetslærere har nogle faste arbejdsopgaver, som skal udføres, fx undervisning med tilhørende forberedelse. Der skal også laves noget administration, for at hverdagen fungerer. Og endelig skal der også forskes, så man holder sin karriere i sporet.

Men meget tyder altså på, at det er forskningen, som fortrænges ud i tiden ud over de 37 normal-arbejdstimer. Universitetslærerne fortæller, at de gennemsnitligt bruger 17-18 timer om ugen på forskning – og populært sagt kan det siges, at de 10 af disse udføres ud over normalarbejdstiden eller i det, der for andre er "fritiden". Eller sagt på en anden måde: Hvis universitetslærerne gik hjem efter 37 timer, så ville de kun have lavet 7 timers forskning i stedet for de 17-18 timer ...

På den positive side tæller dog, at fire ud af fem universitetslærere fortæller, at de har en fast aftale omkring overarbejde / afspadsering / overskudsbetaling. Men det fremgår ikke af undersøgelsen, om de samme universitetslærere faktisk udnytter dette, så de ikke udfører 'gratisarbejde' i de mange overtimer.

Tværtimod anfører kun hver fjerde universitetslærer, at der er en form for arbejdstidsregistrering på deres arbejdsplads, som kan danne grundlag for afvikling af overarbejde.

Også 'sektorforskere' har også en længere arbejdsdag end normal-arbejdsmarkedet, nemlig på 42 timer ugentligt. Hos disse grupper er de store tidsforbrugere ikke uventet forskning og rådgivning eller myndighedsbetjening.

### Stress og helbredspåvirkning

Den lange arbejdsuge betyder, at mange føler, at de har svært ved at nå deres arbejdsopgaver (66 pct.) og dermed føler stress i hverdagen (54 pct.). Langt færre erklærer, at de kan nå deres arbejdsopgaver (15 pct.), og at de ikke føler stress i hverdagen (23 pct.).

En stress-faktor kan også være det administrative arbejde, som optager 7-8 timer ugentligt, og som måske opfattes som en sur pligt. I hvert fald erklærer over halvdelen, at de har behov for administrativ aflastning (mens 23 pct. erklærer, at det gør de ikke, men det er typisk de yngre, som ikke er i faste stillinger, og som dermed ikke påtager sig denne type 'driftsopgaver').

Hele 28 pct. af universitetslærerne erklærer sig enige i, at de er så stressede, at det går ud over deres helbred (mens 48 pct. erklærer, at det gør de ikke). Og der er et aldersaspekt:

"Universitetsræslet kan man holde til, mens man er ung, og drømmen om og det store gennembrud stadig er i live. I de år har man et ekstra gear. Men med alderen virker belastningen hårdere – i takt med opfyldte eller ikke opfyldte ambitioner – og så sætter stressen ind", konstaterer trivselsrådgiver.

Se tema: Lange arbejdstider og stress s. 4-11

### Tillykke til FCK 3

- som burde sende takken videre til forskerordningen

### TEMA: Arbejdstider og stress

#### Ældre og i fast stilling 4

- giver flere bundne opgaver og længere arbejdsdage

#### Forskning er et kald 8

- der breder arbejdstiden ud, og giver stress. Det undrer ikke stress-ekspert

#### Langtidsfrisk på retur 10

Forskerkarrieren er behård konkurrence. Måske kan du holde til det som yngre, men ikke med alderen

#### Finansministeriet hemmeligtstempler 12

FORSKERforum må ikke få at vide, hvad konsulentfirmaet McKinsey skal have for at lave universitets-analyse. Ulovligt siger offentligheds-ekspert

#### Lig i lasten 14

- uden retssikring: Horribelt når DTU vil forflytte en lektor, fordi han har brugt sin ytringsfrihed. FAGLIG KOMMENTAR

#### Den onde forskning 16

Økonomiprofessor Martin Paldam har oplevet modstand mod sin forskning, der konkluderer, at ulandshjælpens nytte er tvivlsom

#### Data om gruppeeksamen 18

Regeringen afskaffede gruppeeksamen, fordi denne ikke kunne bedømme studenterne individuelt. Men det passer ikke, for karakterspredningen er meget lille, fortæller undersøgelse. Men Sander er ligeglad

#### Sol, sand og fiskesuppe 28

Sæsonen for konferencer nærmer sig og spørgsmålet "Og hvad arbejder du så med nu?" stilles igen. ESSAY

De kritikere af universitetsloven, som sætter dagsordenen, er jo et antal forskere. Men der er mange andre, som er jublende lykkelige – især de forskere, som bliver prioriteret i disse år, hvor forskningen tilføres masser af millioner og milliarder. Så er der selvfølgelig nogle, som ikke bliver prioriteret. Og de finder på en masse bortforklaringer, og det er kritikken et bevis på ...

Helge Sander

Medlemsblad for DM's universitets-ansatte (ULA), DM's forskningsinstitutions ansatte, DJØF's undervisnings- og forsknings-ansatte (under Overenskomstforeningen), samt JAs, DFs og DDDs undervisnings- og forskningsansatte.

Bladets leder udtrykker fælles holdninger. Øvrige artikler i bladet er ikke nødvendigvis i overensstemmelse med afdelingernes synspunkter. Eftertryk er tilladt med tydelig kildeangivelse.

#### Redaktion:

Lektor Leif Søndergaard, DM I  
Lektor Mogens Ove Madsen, DJØF  
(ansvarshav. for dette nummer)

Seniorforsker Niels Erik Poulsen,  
DM1-sektorforskning  
Lektor Lars Kamp Nielsen,  
Pharma Danmark  
Seniorrådgiver Kirsten Pilegaard,  
Dyrlægeforeningen  
xxx, JA

Journalist Mette Engell Friis (mef@dm.dk)  
Journalist Lasse Højsgaard (lah@dm.dk)  
Red. leder Jørgen Øllgaard (Joe@dm.dk)

#### Redaktionens adresse:

**FORSKERforum**  
Nimbusparken 16  
2000 Frederiksberg

Telefon: 38 15 66 33  
Fax: 38 15 66 32

#### FORSKERforum

udkommer 9 gange om året.  
Bladet udkommer den første uge  
i hver måned.

#### Næste deadline:

18. august 2009

Se de seneste nyheder på  
[www.forskerforum.dk](http://www.forskerforum.dk)

#### Øvrige adresser:

DM  
Nimbusparken 16  
2000 Frederiksberg  
Tlf. 38 15 66 00

DJØF  
Gothersgade 133  
PB 2126  
1015 Kbh. K  
Tlf. 33 95 97 00

PharmaDanmark  
Rygaards Allé 1  
2900 Hellerup  
Tlf. 39 46 36 00

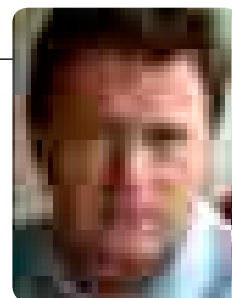
JA – Jordbrugsakademikerne  
Emdrupvej 28A  
2100 København Ø  
Tlf. 38 71 08 88

Dyrlægeforeningen  
Emdrupvej 28A  
2100 København Ø  
Tlf. 38 71 08 88

Oplag: 7.500

**Grafisk Produktion:**  
PRdesign & education  
[www.preducation.dk](http://www.preducation.dk)

**Tryk:**  
Datagraf



## Revision af universitetsloven – tak

**F**orskingsfriheden, arbejdsmiljøet og universiteternes troværdighed lider under den nuværende universitetslov. Der er dagsordenspunkter i massevis til Evalueringskomiteens rapportering i slutningen af juni – og til efterårets revision af universitetsloven.

Der er masser af alarmerende data, både om forskeres frihedsgrader og om vores arbejdsvilkår. Ifølge FORSKERforums netop gennemførte forskerundersøgelse føler 40 % af de universitetsansatte, at deres forskningsfrihed er blevet indskrænket siden 2003. Relativt mange medarbejdere er utilfredse med deres arbejdsituation – ikke mindre end 37 % føler, at de har stress i hverdagen, og 27 % er så stressede, at det går ud over deres helbred. Alt sammen er det bidrag til et universitet i forvandling mod masseproduktion af studerende og favorisering af erhvervsrelateret forskning.

Videnskaberne Selskab fortjener ros for i januar at have fremlagt en hvidbog om, hvor og hvordan universitetsloven skal ændres.

Kritikken går især på, hvorledes forskningsfriheden indskrænkes ved hjælp af institutlederens instruktionsbeføjelse og udviklingskontrakterne.

Universitetsloven har i øvrigt med sin stærkt hierarkiske struktur tydeligvis ført til en langt mere omfattende bureaukratisering, til lighed om budgetprioritering og til interessekonflikter mellem kerneopgaver og myndighedsbetjening.

Fra arbejdspladsernes APV'er ved vi, hvor galt det er fat med det psykiske arbejdsmiljø. Kollegerne har ikke meget tillid til meldinger fra lederne og har efterhånden svært ved at anbefale universitetsansættelse til venner og bekendte.

Denne kritik flugter med FORSKERforums undersøgelse, hvor det godtgøres, at 70 % af de ansatte mener, at de ikke inddrages tilstrækkeligt i de beslutninger, der tages. Og nok så interessant og rigtigt er det, at Samarbejdsudvalgene ikke på nogen måde opfattes som nogen form for brugelig erstatning for de tidligere kollegiale organer.

Mange mener derfor i forlængelse heraf, at der skal oprettes institutråd med beslutningsmyndighed, og at de ansatte selv skal have mulighed for at vælge institutlederen.

**P**å denne baggrund kan der oplistes nogle svagheder ved den nuværende lovgivning, som det er spændende, om Evalueringskomiteen får reflekteret i sin rapportering, der forventes afgivet i slutningen af juni. Og vi kan håbe, at de forstår at læse signaler og anbefaler en lovrevision, der som minimum inddrager de tre mest prekære problemer:

I **formålssætningen** skal der sikres universiteterne absolut uafhængighed. Den nuværende universitetslov sikrer ikke en tilstrækkelig uafhængighed, hvilket der er mange eksempler på. Frihedsgraderne skal være reelle, ikke formelle. Forskningsfriheden er ikke sikret i den nuværende lov, jf. Videnskaberne Selskabs kritik. En revision af universitetsloven bør stadfæste den enkelte ansattes

*“Og vi kan håbe, at Evalueringskomiteen forstår at læse signaler og anbefaler en lovrevision, der som minimum inddrager de tre mest prekære problemer”*

forskingsfrihed. Samtidig skal formuleringerne om institutlederens instruktionsbeføjelse og den forskningsstrategiske ramme fjernes.

**Medindflydelsen** skal styrkes. De videnskabelige ansatte skal have en bedre repræsentation i universiteternes bestyrelser. Ligeledes skal de videnskabelige ansatte selv kunne vælge institutledelse og institutleder.

En revision af universitetsloven kan i øvrigt ikke ses uafhængigt af **de økonomiske betingelser** på hvilke, universiteterne skal eksistere. På denne baggrund kan det supplerende anbefales, at der sikres tilstrækkelige basisforskningsmidler, og at konkurrence-, pulje- og programmidler nedtones. Endvidere skal uddannelsesexametrene revideres således, at alle uddannelser får ressourcer til at gennemføre undervisning af høj kvalitet.

# FCK vandt DM i fodbold

- ved hjælp af forskerordningen: Der er i alt 152 sportsfolk på skattebegunstigelsen. Og ud af 2867 er to tredjedele ikke forskere



FC Københavns ejer Flemming Østergaard - 'Don Ø' i pressen - med mesterskabspokalen 2009. Men uden forskerordningen til FCKs udenlandske spillere var det måske ikke gået sådan ...

Efter endnu et mesterskab til fodboldklubben FCK, kan bossen Don Ø passende sende en venlig tanke til den tidligere skatteminister Ole Stavad. Det var nemlig under hans embedsperiode, at **'Bruttoskatteordningen for forskere og nøglemedarbejdere'** blev til. En regel, der gør, at medarbejdere hentet ind fra udlandet med en månedsløn på mindst 63.800 kroner, kan nøjes med en trækprocent på 25. Og med en trup, der primært består af udlændinge og tidligere udlandsprofessionelle danskere, er forskerordningen ganske populær blandt de vellønnede FCK-spillere.

I det hele taget er ordningen populær. Nye opgørelser fra SKAT viser, at det samlede antal personer på ordningen steg fra 2519 sidste år til 2867 i år. De deciderede forskere, der kendetegnes ved, at de ikke skal opfylde et lønkrav for at få skattebegunstigelsen, udgør kun cirka en tredjedel af det samlede antal, og ser man kun på forskere på uddannelsesinstitutionerne, er tallet kun knap 700.

Der er dog også blevet flere af de rigtige forskere. Men begynder man at regne på procenterne, ser man, at stigningen af forskere på godt ni procent er lavere end den samlede stigning på knap 14 procent.

Men andre ord: andelen af ikke-forskere på forskerordningen er stigende.

## DTU: Vigtig men ikke afgørende for rekruttering

De største stigninger ses i brancherne 'admi-

nistrative tjenesteydelser og hjælpjetjenester' (36,7 procent) og 'kultur, forlystelser og sport' (33,3 procent) – herunder de omtalte fodboldspillere. De sidstnævnte sportsfolk udgør dog kun 152 personer. Stort set alle disse er beskæftiget med fodbold, håndbold eller ishockey.

Ifølge Skatteministeriets opgørelser er der 948 egentlige forskere på ordningen (defineret ved, at de ikke behøver at opfylde lønkravet om 63.600 pr. md.), heraf 696 på universiteter o.lign.

Forskerordningen blev indført, for at vidensinstitutioner og andre skulle kunne rekruttere udlændinge med særlige kvalifikationer, hvor den danske beskatning ikke skulle være en blokering. Ifølge **forskningsdekan DTU's Martin Bendsøe** spiller forskerordningen en væsentlig rolle, når DTU skal trække udenlandske kræfter til institutionen. Men afgørende er den ikke.

"Vi bruger ikke skatteordningen proaktivt til at gøre reklame for os selv. Når vi rekrutterer folk, er det på gode arbejdsforhold og på vores prestige. Vi stiler også mod at have folk ansat i mere end tre år, så skattefordelen skal ikke være afgørende. Men det opvejer de store udgifter, som den nyansatte fra udlandet har med flytning og etablering – udgifter, som vi desværre ikke må dække", siger Martin Bendsøe.

Han fortæller, at DTUs rekruttering af udlændinge er jævnt fordelt på alle stillings-

niveauer. Og ordningen bruges også i forhold til en del danske ansatte, der vender hjem fra udlandet.

"Ja, det er ikke usædvanligt. Og igen gælder det, at skatteministeriet kompenserer de udgifter, der er ved at flytte hertil.

## S vil ikke kræve ordningen afskaffet

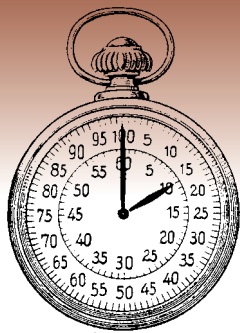
Forskerordningen blev sidste år revideret, så det er muligt som alternativ at vælge en 33 procent beskatning over fem år. Fra erhvervslivets side har man efterlyst en yderligere forlængelse af perioden, men det har økonomi- og erhvervsminister Lene Espersen afvist.

Loven blev vedtaget i 1998 under en socialdemokratisk regering, og selvom S' skatteordfører **Nick Hækkerup** godt kan se, at der kan være sneget personer ind ad bagdøren uden at være "nøglemedarbejdere", vil S ikke kræve ordningen afskaffet.

Når så mange – to tredjedele – på ordningen lever op til hensigt med særligt vigtige nøglemedarbejdere:

"Det er næsten umuligt at lave et system, der er så fintmasket, at der ikke er nogle, der smutter igennem. Og når problemet ikke er større og fylder mere, så er det ikke noget, vi vil gå videre med. Men når stenen i skoene ikke er større, så er det ikke noget, vi vil lave postyr ud af".

las



### Capacent-spørgsmål misvisende

”Hvordan fordeler din arbejdstid sig på følgende aktiviteter? Angiv procenttal for hver aktivitet (NB: Skal summe til 100):

1. Forskning
2. Undervisning
3. Administration
4. Eksterne tjenesteydelser
5. Andet”

Sådan lød spørgsmål 15 i Uni-Evalueringens spørgeskema, der blev sendt ud til alle landets universitetslærere i begyndelsen af april (for *Evalueringskomiteen af analysefirmaet Capacent*).

Men det tilsyneladende uskyldige spørgsmål var slet ikke så uskyldigt, mener nogle:

”Da jeg skulle besvare det spørgsmål, stod jeg af”, fortæller Karsten Boye Rasmussen, der ud over at være tillidsmand også er lektor i marketing og management ved SDU.

”Når et af de ansattes store problemer er en tilsyneladende ubegrænset arbejdstid – at folk i vores sektor arbejder for meget – så er det ikke seriøst af Evalueringskomiteen at spørge til *den relative fordeling* af vores arbejdstid. Jeg kan da være nervøs for, om man så vil relativere disse procenttal i forhold til normtallet på en ’normalarbejdsuge’ på 37 timer? De burde som minimum også have spurgt til vores *faktiske, absolutte* ugentlige arbejdstider i timer”.

*Hvorfor har Evalueringskomiteen ikke spurgt til de faktiske arbejdstider?*

”Er det fordi, man bare tager det som en selvfølgelighed, at vi knokler? Eller er det fordi, nogle ikke ønsker vores høje arbejdstider eksponeret”, spørger han. ”Fakta er, at universitetslærere arbejder betydeligt over normtallet på 37 timer. Og det er absolut en debat værd, hvorfor vi gør det. Man kan diskutere, om de høje arbejdstider er et problem, når folk beskæftiger sig med noget, som interesserer dem vildt meget. Men der kunne jo også være nogle krav eller mekanismer i sektoren, som gjorde, at vi delvis blev tvunget ind i de høje arbejdstider”.

# Universitetslæreres g

FORSKERforums forskerundersøgelse fortæller, hvad du gennemsnitligt br

47 ugentlige arbejdstimer. Det tal fortæller et klart sprog om, at de universitetsansatte har en grænseløs arbejdstid, hvor arbejdspladsen eller personlige ambitioner eller kærlighed til jobbet styrer den del af livet. Men det tal kan også fortælle, at sektoren ikke har en arbejdstidsaftale med en fast, øvre arbejdstid, så de ansatte er tvunget til at lægge så mange timer, hvis man vil være universitetsansat...

Hvad der er motivforklaringen på de høje arbejdstider, fortæller FORSKERforums forskerundersøgelse (gennemført af analysefirmaet Synovate (tidl. Vilstrup) i marts måned) ikke.

Generelt bruges 40 pct. af de universitetsansattes tid til forskning, knap 30 pct. på undervisning / forberedelse, mens 15 pct. bruges på administration. Den nye opgave ifølge Universitetsloven – formidling – fylder 7 pct.

### Jo ældre, jo flere bundne arbejdstimer

Det ugentlige arbejdstimetal varierer mellem de forskellige stillingskategorier. Tallene fortæller, at det er dem i faste stillinger, som har de længste arbejdstider. Professorerne har 51-52 ugentlige arbejdstimer og lektorerne 47. Og det, som især falder i øjnene er, at professorer og lektorer bruger 9-11 timer ugentligt på administration, fordi disse fastansatte står for institutternes driftsopgaver.

Og hvad angår undervisningen er det især lektorerne, som tager slæbet med 16 ugentlige timer afsat til dette. Også adjunkterne oplever, at de bruger meget tid på undervisning, men man må gå ud fra, at det særligt belastende er undervisningsforberedelsen, idet adjunkterne her er i en lærefase.

Ikke overraskende er grupperne med det højeste tidsforbrug på forskning de unge i karriere-stillinger, dvs. post.doc'erne (26 timer) og ph.d.-stipendiaterne (30 timer).

### Historisk: UFA-normen

Hvis man ser historisk på fordelingen af arbejdsopgaver, har disse ændret sig de sidste tyve år. Indtil midten af 1980'erne, hvor regeringen suspendede **UFA-normen** (50-40-10 pct. på undervisning / forskning / administration), gik man ideelt set ud fra, at de fastansattes arbejdstider skulle fordeles efter normen.

Overført på nutidens 37 timers arbejdsuge skulle halvdelen således gå til undervisning / forberedelse, hvilket svarer til 2009-lektorens tidsbrug. Ideelt set skulle der således også være 15 timer til forskning, hvilket også svarer til lektorens tidsforbrug.

Ud fra UFA-normens logik er det imidlertid ekstraopgaverne, som tager lektorens tid. Hvor han kun burde administrere i 3,7 timer ifølge UFA-normen, så bruger han faktisk 9 timer på dette.

Og dertil kommer så de nye opgaver: formidling (3 timer) samt ansøgeri (2 timer). Det er opgaver, som hører de nye tider til, og som ikke var indregnet i UFA-normen.

### På niveau med tidligere undersøgelser

De opgivne arbejdstider svarer til niveauet i tidligere undersøgelser, fx GALLUPs 1999, Bo Jacobsens fra 2009 samt analysefirmaet VILSTRUP gennemførte i marts 2006. I 2006-undersøgelsen var de ugentlige arbejdstimer for de enkelte ansættelsesgrupper:

	2006	2009
Professorer:	51	52
Lektorer:	47	47
Adjunkter:	47	47
Ph.d.-stip:	41	51

Der er en påfaldende konsistens i data-materialet i den anførte tiårs-periode, dvs. at niveauet er forbavsende ensartet. Der kan altså ikke konstateres stigende arbejdstidskrav til de ansatte i perioden, men den naturlige forklaring på dette kan være, at det er

TABEL: Universitetslærer-gruppers tidsforbrug pr. uge fordelt på arbejdsopgaver (timer i gennemsnit):

	Forskning	Undervisning /forberedelse	Formidling	Administration	Ansøgning	Andet	TOTAL 2009
Professor	16	13	4	11	4	4	52
Professor mso.	18	12	4	10	4	3	51
Lektor	15	16	3	9	2	2	47
Adjunkt	16	15	4	7	3	2	47
Videnskab. ass.	17	9	4	4	2	6	42
Post.doc.	26	7	3	4	3	1	44
Ph.d.-stipendiat	30	7	4	4	3	4	52
Andre	12	11	4	8	3	4	42
Total	18	13	3	8	3	3	47

## Gennemsnitlige arbejdsuge: 47 timer

Øger din arbejdstid på: Jo ældre og jo højere på karrierestigen, des flere bundne opgaver og længere arbejdsdage ...

svært at udvide arbejdstiden ud over de 47 timer, som i den forstand kan opfattes som en maksimum-grænse for, hvad universitetslærere (gennemsnitligt) kan præstere. (Men den store konsistens i resultaterne over tid bestyr-

ker også undersøgelsesernes validitet).

Det er absolut påfaldende, at ph.d.-stipendiaterne i 2009 fortæller om arbejdsuger på hele 52 timer. Baggrunden for dette fortæller undersøgelsen ikke noget om. Blandt

forklaringerne på den voldsomme afgivelse kan være, at ambitionsniveauet og kravene er steget voldsomt i de senere år, og konkurrencen om karrierestillinger er da også skærpet. Men forklaringen kan også være statistisk tilfældighed, fx at det er de mest tidsforbrugende ph.d'ere, som har besvaret spørgeskemaet.

### Forskningstiden et residual: 10 timers gratisarbejde

Universitetslærere har nogle faste arbejdsopgaver, som skal udføres, fx undervisning med tilhørende forberedelse. Der skal også laves noget administration for at hverdagen fungerer. Og endelig skal der også forskes, så man holder sin karriere i sporet.

Men meget tyder altså på, at det er forskningen, som fortrænges ud i tiden ud over de 37 normal-arbejdstimer. Universitetslærerne fortæller, at de gennemsnitligt bruger 17-18 timer om ugen på forskning – og populært sagt kan det siges, at de 10 af disse udføres ud over normalarbejdstiden eller i det, der for andre er "fritiden". På den positive side tæller dog, at fire ud af fem universitetslærere fortæller, at de har en fast aftale omkring overarbejde / afspadsring / overskudsbetaling. Men det fremgår ikke af undersøgelsen, om de samme universitetslærere faktisk udnytter dette, så de ikke udfører 'gratisarbejde' i de mange overtimer. Tværtimod anfører kun hver fjerde universitetslærer, at der er en form for arbejdstidsregistrering på deres arbejdsplads, som kan danne grundlag for afvikling af overarbejde.

Også 'sektorforskere' har også en længere arbejdsdag end normal-arbejdsmarkedet, nemlig på 42 timer ugentligt. Hos disse grupper er de store tidsforbrugere ikke uventet forskning og rådgivning eller myndighedsbetjening.



jø



## Sektorforskerne: Tid på forskning, rådgivning og myndighedsbetjening

Sektorforskere arbejder i gennemsnit 42 timer ugentligt. Tidsforbruget er forskelligt mellem de enkelte grupper, og svarer til gruppernes særlige opgaver: Seniorforskerne bruger mest tid på forskning (16 timer) og rådgivning /myndighedsbetjening (10 timer). Seniorrådgiverne bruger mest tid på rådgivning /myndighedsbetjening (21 timer). Projektforskere bruger lige meget tid på de to opgavetyper.

I VILSTRUPS 2006-undersøgelse var seniorrådgiveres gennemsnitlige arbejdstider 41 timer med 20 timer til forskning og 9 timer til rådgivning. Alle faktorer og der-

med kravene synes at være skærpet en anelse i perioden 2006-09, hvorved den ugentlige arbejdstid er steget med en time.

På trods af, at 60 pct. af sektorforskerne angiver, at de har arbejdstidsaftaler, så angiver 20 pct., at de ikke har. FORSKERforums undersøgelse fortæller ikke, om sektorforskerne faktisk benytter arbejdstidsaftalen til at afspadsere, når de har tid – eller at de arbejder gratis ligesom universitetslærerne.

Sektorforskerne oplever sig pressede i arbejdsdagen, men noget mindre end universitetslærerne, hvilket måske kan forklares ved, at sektorforskernes arbejdsopgaver er

langt klarere afgrænsede, hvorved arbejdspligterne bliver mere kontante. Knap 60 pct. af sektorforskerne oplever dog, at de har svært ved at når deres arbejdsopgaver. Hver tredje føler sig stresset i hverdagen. Og hver fjerde fortæller, at han er 'så stresset, at det går ud over mit helbred'.

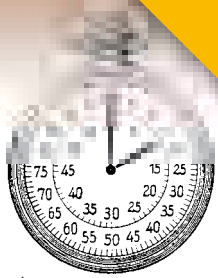
Det er i øvrigt påfaldende, at ph.d'erne i sektorforskningen oplever et enormt stort tidspres med hele 50 ugentlige arbejdstimer. Men det overraskende høje timetal – voldsomt voksende siden 2006 – svarer faktisk til, hvad universitets-ph.d'erne fortæller.

Tabel: Sektorforskeres tidsforbrug pr. uge fordelt på arbejdsopgaver (timer i gennemsnit):

	Forskning	Undervisning	Rådgivning/ Myndighedsbetjening	Administration	Ansøgning	Andet	TOTAL pr. uge 2009
Seniorforsker	16	1	10	6	5	4	42
Seniorrådgiver	9	1	21	5	2	2	40
Projektforsker / forsker	16	1	16	5	4	3	45
Forskningsassistent (sektorforskning)	16	0	9	1	4	9	39
Ph.d.-stipendiat	36	2	3	5	2	2	50
Andre	14	0	17	7	2	6	46

# Når arbejdet bliver sundhedsfarligt

FORSKERforums undersøgelse af universitetsansattes arbejdsvilkår viser skræmmende data. En fjerdedel er så stressede, at det går ud over deres helbred



Set fra universitetsforskernes skriveborde og laboratorier er arbejdslivet blevet barskere det seneste år.

FORSKERforum gennemførte i marts sammen med analyseinstituttet Synovate en undersøgelse blandt universitetsansatte forskere. 1132 besvarede spørgsmålene, og heraf svarer 54 procent, at de er enige eller meget enige i, at de er stressede i hverdagen. 28 procent endog i en grad, så de mener, der faktisk går ud over deres helbred.

Samtidig er arbejdstiden på vej til at flyde langt ind over grænsen til privatlivet.

I gennemsnit arbejder forskerne på universiteterne 47,5 timer om ugen, heraf fylder forskningen 38,2 procent af arbejdstiden, mens sammenlagt 21,1 procent af tiden går med administration og ansøgninger. Hvorfor over halvdelen da også anfører, at de har behov for administrativ aflastning.

I 2001 viste en undersøgelse fra Analyse-

instituttet for Forskning, at to ud af tre forskere havde en arbejdstid på 45 timer. En Vilstrupundersøgelse fra 2006 fortalte om arbejdstider på 46-47 timer, så tilsyneladende arbejder forskerne i dag endnu længere end for otte år siden.

## 35 procent er utilfredse

Synovate konkluderer ud fra den nuværende undersøgelse, at *"den lange arbejdsuge kan hænge sammen med, at mange føler, de har svært ved at nå deres arbejdsopgaver og dermed føler stress i hverdagen. På den positive side tæller dog, at mange universitetsansatte har en aftale omkring overarbejde og afspadsering"*.

Hele 79 procent erklærer sig nemlig enige eller meget enige i, at de har en fast aftale omkring de overskydende timer – enten som afspadsering eller betaling.

Når hverdagen både er lang og stresset,

er det værd at bemærke, at langt de fleste adspurgte er positive, når det gælder fællesskabet på arbejdspladsen og støtten fra kollegerne.

Men når det så er sagt, viser det sig samtidig, at kun 10 procent erklærer sig meget tilfredse med deres arbejdssituation. 35 procent er utilfredse eller endda meget utilfredse, hvilket ifølge analyseinstituttet en ret høj procent, selv om offentligt ansatte generelt har en tendens til at være en smule mere utilfredse med arbejdslivet end privatansatte.

*"Den høje utilfredshed hænger sandsynligvis sammen med arbejdsmængden, men skyldes formentlig også, at man føler sig mere styret af sin forskning, og at der er for meget kontrol af ens arbejde"* (se FORSKERforum nr 224, hvor der fortælles om, hvordan de ansatte oplever sig til forskningsfriheden).

mef

## FORSKERforums forskerundersøgelse

– download den på [www.forskerforum.dk](http://www.forskerforum.dk)

*"Oplever du generelt, at din forskningsfrihed er blevet større eller mindre i femårs-perioden 2004-09?"*

Sådan lød et af de nærgående spørgsmål i FORSKERforums forskerundersøgelse. Nu kan du downloade dele af undersøgelsen på [www.forskerforum.dk](http://www.forskerforum.dk).

Forskerundersøgelsen blev gennemført af konsulentfirmaet SYNOVATE (tidl. VILSTRUP) ved udsendelse af spørgeskemaer til et tilfældigt udsnit af forsker-fagforeningernes medlemmer i marts måned 2009. (Ca. 4800 blev inviteret til at deltage i undersøgelsen og svarprocenten var 26).

Forskerundersøgelsen omfattede både universitetslærere og 'sektorforskere', og data for disse grupper blev indberettet i selvstændige spor hver for sig.

Formålet med undersøgelsen var dels at få belyst det menige forskersamfunds oplevelse

af Universitetsloven fra 2003 og af fusionerne i 2007 og dels at indhente data om oplevelsen af arbejdsvilkårene.

- **Om Universitetsloven, indflydelse og frihedsgrader:** Undersøgelsen spurgte til oplevelsen af universitetsloven og dennes frihedsgrader. Disse data blev omtalt i sidste nummer af FORSKERforum.

- **Om arbejdstider og arbejdsvilkår:** Hoveddata omtales i dette nummer.

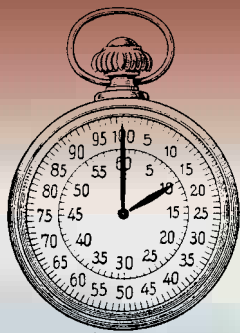
### Data der omtales i næste nummer:

- **Om konkurrence og forskningsmidler:** Derudover spurgte undersøgelsen også til betingelserne for at få eller søge forskningsmidler, fx *"hvor mange ansøgninger har om eksterne bevillinger har du været med til at udforme og hvor mange af disse fik bevillinger?"* eller *"Er du enig i udsagnet, at konkurrencen om forskningsmidler er vokset*

*i perioden 2005-09"*. Disse data omtales i næste nummer.

- Der blev også stillet egentlige **holdnings-spørgsmål** på kontroversielle felter, fx om studenternes kvalitet: *"Er du enig eller uenig i udsagnet: Studenterne har i stigende grad en instrumentel tilgang til deres studier"*. Eller om taxameter-systemet: *"Er du enig eller uenig i udsagnet: Taxametersystemet betyder en sænkning af kvalitetsstandarder, for at flere studenter skal slippe igennem"*.

Og der var såmænd også nærgående spørgsmål til miljøets eller kollegernes udvikling: *"Hvor enig eller uenig er du i udsagnet: For ti år siden var der for mange nulforskere på universitetet"* med et opfølgende spørgsmål: *"Der er fortsat for mange nulforskere på universitetet"*.



# Forskning er et ka

41 procent af universitetsforskere arbejder flere timer pr. uge i dag end for et år siden.

En konference som alle andre.

I panelet forrest i salen sidder flere forskere. I løbet af sit oplæg får en nævnt, at hans arbejdsuge andrager 60 timer. få minutter efter har en anden forsker ordet. Han afslutter sit indlæg med at påpege, at hans arbejdsuge aldrig er under 70 timer.

**Thomas Milsted** ryster på hovedet:

"Det viser præcis, hvad det er for et miljø, forskerne arbejder i. Der er prestige i de lange arbejdsdage. Samtidig med, at nogle forskere uden al tvivl også føler, det er nødvendigt at arbejde mange timer, fordi de er pressede, efter forskningen er blevet et decideret forretningsområde", siger stressesksperten og direktøren for Center for Stress.

Han og hans personale har flere gange været inviteret ud på landets universiteter for at undervise i stressforebyggelse, men hans erfaring er, at det er svært.

"Hvis vi taler om, hvor vigtigt det er at have en balance mellem arbejds-, privat- og fritidsliv, bliver vi ofte mødt med holdningen om, at den balance lyder godt – men det er urealistisk at inddele livet sådan, når man forsker. Fordi det ikke bare er et arbejde. For nogle bliver det direkte opfattet som et kald, og et kald kan man ikke bare forlade efter syv-otte timer", siger Thomas Milsted. "De her mennesker er med andre ord parate til at arbejde 60 eller 80 timer om ugen. Fordi der er prestige i jobbet. Men de gør det med livet som indsats".

## Stress kan give psykiske problemer

I 2006 måtte 30.000 medarbejdere indlægges på grund af de psykiske problemer, de pådrog sig på deres arbejde. Altså stress. 500.000 måtte gå til deres egen læge, 2800 måtte førtidspensioneres, og 1400 medarbejdere døde. Flere eksperter mener, at dette tal vil stige til 5000 i de kommende år.

(Kilde: Center for Stress og Thomas Milsted)

## Hver tredje: Stress mit helbred

Stressesksperten har ofte oplevet, at selv om forskere går ned og må sygemeldes, så er reaktionen fra både den syge selv, kollegerne og ledelsen, at "det jo bare er stress". Men

FORSKERforums forskerundersøgelse fortæller, at rigtig mange universitetsforskere oplever deres arbejdsforhold som **belastende stresset**:

- Over halvdelen føler sig stresset i hverdagen (mens hver fjerde ikke gør det).

- Næsten hver tredje fortæller, at de føler sig så stressede, at det går ud over deres helbred (mens halvdelen fortæller, at de ikke føler denne belastning på helbredet).

FORSKERforums forskerundersøgelse fortæller også om deres **arbejdstider**, at universitetsforskere i gennemsnit arbejder 45-47 timer pr. uge. Det er en femtedel mere end samfundets almindelig norm på 37 timer.

Nogle vil måske hævde, at tallene er overdrevne, fordi universitetsforskere har retten til at disponere deres tid. Milsted siger, at det er muligt, at arbejdstiderne er overdrevne, men det behøver ikke være bevidst.

"En undersøgelse har vist, at mennesker, der siger, de arbejder rigtig mange timer om ugen, virkelig føler, de gør det. De føler, at arbejdet har overtaget deres liv, og at de aldrig har fri. Det er muligt, at den reelle arbejdstid ikke overstiger 50 timer, men hvis de mener, de arbejder 60 timer, så er det vitterligt det, de tror, for sådan føles det for dem".

## Balance mellem arbejde og privat tipper

"Det undrer mig, at man ikke tager det mere alvorligt, men det kan hænge sammen med,



at forskningsverdenen er præget af individuelle indsats. Andres stress og sygdom er med andre ord ikke mit problem, og dermed bliver det lettere at affærdige", siger Milsted.

og tilføjer så, at tendensen til at lade arbejdet flyde ud over hele kalenderen ikke kun er et problem for forskere:

"Rigtig mange danskere føler faktisk, at det at gå på arbejde er et projekt, hvor man skal realisere sig selv. Det er arbejdet, der giver livet indhold, og jobbet, der giver os værdi som mennesker. Det betyder, at hvis vi ikke føler, at vi gør jobbet 100 procent godt nok hver dag, så får vi det skidt", siger han.

Men vil man yde 100 procent hver dag, så har arbejdet det med at snuppe forsvarlige lunser af vores privatliv.

Haps, en time til lige at komme lidt lænere ned i bunken på skrivebordet. Haps, haps, to timer til at komme på forkant med de opgaver, der venter i næste uge. Resultatet er mindre tid til det liv, der ligger uden for



# ld – der fylder ud

Det undrer ikke stresseskper Thomas Milsted, for forskere identificerer sig med arbejdet

## Lykkelige mennesker

Lykkelige mennesker med et liv i balance har en række fællestræk, som dels viser, at vi har alle sammen har muligheden for at blive lykkelige og dels, at det at blive lykkelig er noget, der kan læres.

Det, som lykkelige mennesker kan, er:

- De gør gode gerninger.
- De har forstået at lykke og sorg følges ad.
- De ved at lykke handler om fokus.
- De ved, hvad de vil i deres liv.
- De ved, at lykke og ulykke opstår, når man retter sin opmærksomhed udad. Hvis man tillader, at ydre faktorer er afgørende for ens lykke. Sand lykke kommer, når den er betinget af dig og det, du gør.
- De har kontrol. Kontrol over livet er en væsentlig forudsætning for lykke. Mennesker som oplever kontrol, er lykkelige mennesker. Kontrol over følelserne. Kontrol over sanserne. Kontrol i form af disciplin, der betyder, at man gør det, der er rigtigt for en.
- De følger deres hjerte. At følge sit hjerte handler ikke om at få, hvad man vil have, men at få hvad man har brug for.
- De bruger og er i fællesskaber.
- De har stor livsmening. Selv ulykke får en meningsfuld plads i deres liv.
- De har forstået at lykke er et valg, en tilstand man kan vælge eller fravælge, hvis de rette betingelser er til stede.

(Kilde: Center for Stress og Thomas Milsted)

arbejdets mure. Hvilket igen resulterer i, at balancen mellem arbejdet og privaten tipper.

”Der ligger en stor opgave for hver enkelt af os i at overveje, om arbejdet virkelig er det, der giver os mest mening i livet”, siger Thomas Milsted.

## Perfektionisme, ambitioner - og dårligt selvværd

Han er helt klar over, at den refleksion over det personlige valg imidlertid kan være svær at lave indenfor universitetsverdenen, hvor ens leder sagtens kan have den holdning, at karrieren starter for alvor efter klokken 16.

”Den forsker, der hele sit liv har været vant til arbejde 12 timer om dagen for at opnå sine resultater lidt før kollegerne, ender ofte som leder, og hans eller hendes ambitionsniveau og indstilling til arbejdstid vil dermed forplante sig til medarbejderne. Det er et problem. Og mere end det; det er en opførelse, som ingen leder burde kunne tillade sig i 2009”, fastslår Milsted.

At de lange arbejdsdage så tilmed kan bunde i andet end ambitioner, gør ifølge stresseskperen kun dilemmaet større. En undersøgelse fra Karolinska Institutet i Stockholm viser, at mange af de mennesker, der insisterer på lange arbejdsdage – og som før eller siden ender med at gå ned med stress – døjer med lavt selvværd og en høj grad af perfektionisme.

”Men meget få akademikere og endnu færre akademiske ledere vil indrømme, at de har et lavt selvværd. Dermed er de også svære at hjælpe, fordi de ikke er villige til at erkende, at de har et problem og dermed tage et ansvar for deres situation”.

Når det er sagt, iler Thomas Milsted med at slå fast, at stress aldrig er et individuelt problem. Det er meget muligt, at den enkelte har behov for at indse, at han eller hun har brug for hjælp, men hvis de arbejder i en organisation, hvor trivsel og ordentlige arbejdsforhold ikke prioriteres, så er det arbejdspladsen, der har problemet.

Og i sidste ende hele samfundet.

## Autoritetstro akademikere

”Hvis den enkelte forsker ønsker at leve et liv, der har en ordentlig balance mellem arbejde, fritid og privatlivet, og det dermed betyder, at de bliver hængt af, så har vi et samfundsmæssigt problem, som politikerne bør se alvorligt på”, siger Milsted, og henviser til, at nogle forskere må bruge op imod halvdelen af deres arbejdstid på at søge midler til deres forskning.

Det er helt ude af proportioner, mener han, men efterlyser også her, at forskerne selv tager et ansvar for at gøre opmærksom på problemet.

”Problemet er, at akademikere er meget autoritetstro. De føler, de gør et arbejde, som er til gavn for samfundet og menneskeheden – hvilket naturligvis ofte er sandt – og at de dermed er nødt til at bøje sig for de beslutninger, der bliver truffet, uden at tage til genmæle. De gør, hvad ’far’ forventer. Men de er nødt til at tage ansvar for sig selv og sige fra, så det kan høres ...”

Men hvad nu med de to forskere i konferencepanelet, som bevidst eller ubevidst forsøgte at overgå kollegerne i lange arbejdstimer, overdrev de mon arbejdets omfang en anelse, eller kan de mange timer stå til troende?

”Det kan de sagtens. Hvis forskerne vel at mærke enten ikke har forpligtelser på hjemmefronten, eller har giftet sig med en kvinde, der finder sig i, at de ikke deltager derhjemme”, siger Thomas Milsted.

mef

Forskerkarrieren er behård konkurrence. I de unge år har man et ekstra gear, men med al

Målet er deroppe. Øverst på bjergkammen. Ind imellem fortoner det sig mellem skyerne, andre gange ligger det badet i sollys. Men det er der. Og lige gyldigt hvor smukt der er på vej op ad bjergvejen, får du ikke lyst til at lægge cyklen i rabatten og dufte til blomsterne. Kun målet tæller, og nu er du der næsten.

"Det job, forskere har valgt, kan sammenlignes med et behårdt Tour de France løb. Det gælder ikke at ligge på hjul i feltet, kun de allerforreste tæller – og i sidste ende er der kun én vinder. Én, der får Nobelprisen eller den store bevilling. Det ræs kan man holde til, mens man er ung, og drømmen om det store gennembrud stadig er i live. I de år er det som om, man har et ekstra gear, som præcis formår at trække en fri af feltet. Men hvis man ender med at indse, at man ikke kommer til Stockholm, når priserne overrækkes, eller at man hele tiden bliver bremset i sin forskning på grund af manglende bevillinger, så er det udmattelsen sætter ind. Så begynder man at mærke, man er stresset, og så er der behov for at gen-tænke ens liv", siger Henrik Krogh. Han er oprindeligt uddannet kropsterapeut. I dag er han en af landets førende kapaciteter indenfor trivsel, forebyggelse og behandling af stress, og blandt sine kunder tæller han blandt andet virksomheder som SAS, Novo Nordisk og Coca Cola. Han kender med andre ord til både knuste drømme og nye mål, der bliver sat – og nået – når den rette motivation er til stede.

I sit daglige virke arbejder Henrik Krogh ofte sammen med forskere, og det er tydeligt for ham, at for rigtig mange betyder forskningen, at de tilsidesætter virkelig meget i livet for helt at fordybe sig i arbejdet.

### Er du en langtidsfrisk på retur?

Mange langtidsfriske mærker ikke selv, når de er ved at køre ned. Derfor er der to ting, du kan spørge dig selv om for at tage temperaturen på din tilstand:

1. Har din lyst til arbejdet – og måske i det hele taget din lyst til at leve livet, som du plejer – været væk i længere tid? Og længere tid er i denne forbindelse eksempelvis en måneds tid.

2. Hvis du ikke trives, skal der gøres noget, før du bliver alvorligt syg. Hvad skal der til, før du genvinder livs- og arbejdsmodet? Kunne det for eksempel være at lave nogle rutineopgaver i et par uger? Eller skal der ske noget helt andet?

### Work-gasme

"Det er kendetegnende for folk med en stor passion, at de er i stand til helt at fordybe sig i den ene ting og føle, at det er det, der giver livet mening", siger Henrik Krogh.

Passionen for faget og forskningen betyder, at man opnår et dopamin-rush, når tingene lykkes, og den rus er endnu mere afhængighedsskabende end kokain. Work-gasme, kalder amerikanerne det. Derfor er det svært at sige stop, svært at indse, at ens liv ikke kan fortsætte på denne måde for evigt.

"Når man har det sådan, bliver man helvedes sårbar – for nu at sige det lige ud – hvis man oplever, at man ikke kommer igennem med det, man ønsker. Får man ikke belønningen i form af den pris, den publicering eller den bevilling, man har ønsket, så tipper balancen".

Og det er her, stressen sætter ind. For som alle ved, får man først for alvor stress, når tingene ikke lykkes, hvis man ikke når det, man vil.

I FORSKERforums undersøgelser fortæller to tredjedele af universitetsforskerne, at de har svært ved at nå deres arbejdsopgaver, og 54 procent føler sig stressede i hverdagen – hele 28 procent i en grad, så det går ud over deres helbred. De tal undrer ikke Henrik Krogh.

### Forskerkarriere

At gøre forskerkarriere er et forhindringsløb i årevis. Først kandidat, så ph.d. og adjunkt. Og så måske en lektorstilling efter 6-10 års målrettet indsats. Samtidig skal der søges forskningsmidler, og det tager tid fra forskerens virkelig passion, nemlig selve forskningen. Samtidig er der nye love, strukturer og ledelsesformer, som skal accepteres.

"Reaktionen på nye tiltag har det med at komme forsinket. Mens det er nyt, har alle travlt med at tilpasse sig, men når støvet så småt har lagt sig, bliver der pludselig plads til, at de, der har fået forandringerne til at glide, begynder at reagere. Sådan tror jeg virkeligheden er for mange forskere i disse år", siger Henrik Krogh.

For det er de langtidsfriske, som en svensk professor har døbt dem, der har kørt på for at få tingene til at lykkes. Dem, man altid kan regne med på arbejdspladsen. De, der sørger for, at arbejdet bliver gjort, og finder en finurlig løsning på et træls problem.

"Problemet for de langtidsfriske er, at de kan holde sig kørende i rigtig lang tid, fordi de tror på det, de gør. Men hvis de oplever, at der ikke er opbakning til deres projekter, eller

at de ikke kan komme igennem med deres forskning, så ender de med at gå ned. Og når de går ned, gør de det med et brag, fordi nedturen er lige så altfortærende som deres passion", siger Henrik Krogh, som har set mange langtidsfriske ende som langtidssyge.

Men det er muligt at sætte ind, før det går så galt. Og her skal vi have fat i de gamle samuraier...

### Find en fortrolig

"Der, hvor det for alvor går galt for de langtidsfriske, er, når de tror, de bare kan blive ved at presse på. Hvis de bare bliver ved at gøre, som de altid har gjort, så falder tingene på plads. Men den strategi virker ikke, fastslår Henrik Krogh.

Når man er ung, kan man eksempelvis klare sig med meget lidt søvn, det går at spise usundt, og motion er ikke så vigtigt. Samtidig har man måske ikke forpligtelser overfor en partner eller børn, hvilket betyder, man kan tillade sig at leve i sin helt egen rytme.

"Men du bliver ældre, og din alder er den næststærkeste modstander, du kommer til at møde i livet. Kun døden er endnu stærkere. Derfor er du nødt til at forholde dig til alderen", siger trivselseksperter.

Og her havde samuraierne en strategi.

## Naturlige efterreaktion

Når man er stresset, reagerer man ofte først, når man er kommet til et sikkert sted.

Men der er fire efterreaktioner på lang tids stress, som du skal være opmærksom på, forstå og handle efter:

**1. Sygdomsreaktion:** I en hollandsk undersøgelse smittede man en gruppe mennesker med influenza på samme tid. De fleste blev syge af influenzaen nogenlunde samtidig indenfor den såkaldte inkubationstid. Men der var nogle, der holdt stand, indtil de enten skulle have ferie eller havde overstået en vigtig deadline. De gik rundt med en virus i kroppen, men den brød først ud i sygdom, da der var plads til at kunne gear ned og slappe af. Det samme kan ske for dig: Når du endelig får tid til at slappe af – så bliver du endelig syg.

**2. Følelsesreaktion:** Man kan være tvunget til at holde masken for at bevare en professionel facade, men reagerer så, når man kommer til det sikre sted. Præcis på samme måde som den 10-årige dreng, der falder og slår sig slemt i skolegården. Hvis han står i en

# Frisk på retur

Der sætter stressen ind, og så er det tid til at lægge nye strategier, siger trivselsrådgiver



Hvert syvende år tog de deres liv og metoder op til revision. Det var ganske enkelt nødvendigt at finde en ny måde at gøre tingene på, hvis de skulle holde til det, de var vant til at

## ner på langtidsstress

machokultur, og der står seje drenge og søde piger rundt omkring ham, så "slås der knuder på tårekanalerne". Drengen har fuld kontrol over sin følelsesreaktion i de næste fire timer. Så kommer han hjem til sin mor, der står i køkkenet i et skotskternet forklæde og rører i en gryde med stegte hjerter. Når den varme og omsorgsfulde stemme spørger, hvordan det er gået i skolen i dag, så kommer følelsesreaktionen.

**3. Træthedreaktionen:** Kaffe, sukker og cola har holdt dig kørende i lang tid – sammen med en cocktail af engagement og viljestyrke. Men det går kun en tid. Når du endelig når et sikkert sted, er træthed en anden efterreaktion, du skal være opmærksom på.

**4. Forløsningsreaktion:** Hvis du arbejder hårdt for at skabe resultater, så oplever du måske, at både tårer og grin kan blive forløst, når du endelig når vejs ende. Først når du endelig er igennem og er nået et sikkert sted hen, kommer reaktionen. Forbered dig på den. (Kilde: [www.henrikcrogh.dk](http://www.henrikcrogh.dk))

klare. En af de metoder, som Henrik Krogh anbefaler for at forblive langtidsfrisk er, at man skal have en fortrolig. En, man kan stole hundrede procent på. Et menneske, som ikke er ude på at stjæle ens forskning, og som man kan komme til både, når tingene lykkes, og når man har brug for at rase eller græde ud.

"Hans Jørgen Bonnichsen, den gamle chef for Rigspolitiets rejsehold og senere PET, har engang fortalt mig, at den eneste måde rejseholdets folk kunne udholde at se og opleve de ting, de gjorde, var fordi de havde fuldstændig fortrolighed til hinanden. De, der knækkede, var de, der ikke følte, de havde nogen at tale med om oplevelserne, siger Henrik Krogh.

"Jeg ved godt, at forskning ikke kan sammenlignes direkte med rejseholdet, men pointen er, at man i begge systemer bærer rundt på store hemmeligheder, som man ikke nødvendigvis kan dele med alle. Det betyder, at man risikerer at gå med en følelse af konstant paranoia og utryghed over, hvem der er venner og fjender. Det kan ingen holde til, og derfor er man nødt til at træffe et bevidst valg om at finde en fortrolig. Om nødvendigt en, man skal betale for fortroligheden..."

### Forskeres individualisme er styrke og svaghed

Det er sindssygt vigtigt, at man erkender sin situation, siger Henrik Krogh og understreger, at for forskere – som for alle andre mennesker – gælder det, at ens største styrke også er ens største svaghed.

"Forskere er fantastisk gode til at arbejde alene, til at sætte ting i gang, til at rumme og overskue store projekter i deres eget hoved. Men den styrke er præcis også deres svaghed. For når man begynder at føle sig stresset og træt, så er det også kun en selv, man kan vende bebrejdelserne imod, og det er på det tidspunkt, man har brug for et trygt sted at læse af"

Ideelt set, mener Krogh, at man bør have to mennesker i sit hjørne. Et professionelt menneske, der kan rumme al tvivl, vrede, sorg – og glæde, og et menneske, måske en ældre forsker eller en anden form for mentor, der kender ens verden, og som man uden frygt kan bruge som sparringspartner.

"Venner og familie er et fantastisk netværk, men dem, man skal bruge professionelt, skal være et skridt længere væk fra en for at skabe lidt psykisk distance.

Hans bedste råd mod stress og overanstregelse er derfor at erkende situationen, få hjælp til at gøre noget ved den – og så lad

være med at trampe alt for hårdt i pedalerne for at nå den forjættede top".

Måske er det tid til at smide cyklen i grøften og dufte til blomsterne. Bare en tid.

mef

## Stilhedsmeditation

Sæt dig et sted, hvor du ikke bliver forstyrret i otte minutter.

Sæt dig i en behagelig stilling og luk øjnene. Lad hænderne hvile afslappet i skødet og fold dem, så fingrene er flettede, og tommelfingerspidserne hviler mod hinanden.

Træk nu vejret langsomt, roligt og dybt ind igennem næsen – helt ned i maven – til det sted, hvor dine hænder hviler.

Hold vejret et øjeblik.

Giv helt slip på dine spændinger, når du ånder ud igennem munden. Og hold en lille pause, før du igen trækker vejret ind – langsomt, roligt og dybt – gennem næsen.

Det er i pauserne imellem dine udåndinger, at din krop skal lære at slappe helt af, for det er i pausen efter udåndingen, at du hviler i dig selv og genopbygger mest mulig energi. Din puls falder, dit blodtryk falder, din fordøjelse går i gang, og i hjernen sænkes tankeaktiviteten, så der bliver plads til at føle, være og til at få den gode idé.

Prøv igen: Træk vejret langsomt, roligt og dybt ind igennem næsen. Helt ned i maven. Og hold vejret et øjeblik.

Giv så slip på spændingerne i halsen, når du ånder frit ud igennem munden – og nyd stilheden i dit åndedræt. Mærk dit hjerteslag, og hvordan pulsen falder.

Træk vejret ind igen. Fyld maven helt op og slap af i musklerne i halsen, når du ånder ud.

Nyd stilheden i pausen, når du igen ånder ud.

Hvis du er stresset indeni, vil du fornemme, at kroppen har svært ved at slappe af, når du har åndat ud, og kroppen er tom for luft. Derfor trækker den hurtigt vejret ind igen. Det er formentlig, fordi din krop er programmeret til at være produktiv og utålmodig, og den er vant til, at du gerne hurtigt vil videre med den næste opgave frem for at hvile et øjeblik i dig selv.

Du kan omprogrammere din krop ved at bruge denne meditation mindst én gang om dagen.

(Kilde: Cd'en 'Motivation og restitution – mentaltræning' ved Henrik Krogh og Arne Nielsson)

# KU: Mistillid til

Københavns Universitets store undersøgelse af arbejd

## McKinsey: Finansministeriet mørklægger

1.443.150 kr. plus moms.

Det er prisen, som analysefirmaet CAPACENT tager for at gennemføre delanalyser til den store Uni-Evaluering, som netop nu er i gang, og som bl.a. udsendte spørgeskemaer til alle universitetslærere i april.

Mens Videnskabsministeriet ikke ser nogle problemer i at oplyse kontraktsummen på konsulentopgaven, så har Finansministeriet hemmelig-stemplet hvad det koster dem at få analysefirmaet McKinsey til at gennemføre en parallel undersøgelse.

FORSKERforum er nægtet aktindsigt i kontraktsummen. Som begrundelse anfører Finansministeriet, at offentliggørelse af kontraktsummen vil indebære oplysninger af "så væsentlige interne forretningsoplysninger, at der er en nærliggende risiko for, at McKinsey Company påføres et økonomisk tab af nogen betydning" samt at McKinsey oplyser, at der i beløbet er reflekteret "en række metodemæssige og forretningsmæssige overvejelser", som kan stille firmaet i en ufordelagtig konkurrencemæssig situation, der kan påføre firmaet et tab.

Men disse begrundelser holder slet ikke, siger offentlighedsprofessor:

"Finansministeriet må ikke mørklægge, hvor meget en offentlig myndighed betaler et privat firma for at udføre en tjenstydelse. Offentligheden skal have indsigt i offentlige udgifter og i dette tilfælde handler det tilmed om 'faktiske omkostninger'", siger Oluf Jørgensen. "Der er ikke noget at raffe om, så det overrasker mig, at Finansministeriet prøver at mærklægge noget, som de må vide, at de ikke har ret til at holde tilbage. Hvad ministeriets motiver er, kan jeg ikke vide".

FORSKERforum 223 fortalte om McKinsey-projektet, da universitetsrektorerne undrede sig over, hvad der egentlig var projektets hensigt. Mistanken var, at Finansministeriet havde engageret McKinsey til at lave en skjult besparelsesøvelse. Og denne mistro blev næret af, at McKinsey skulle være hundedyre, men til gengæld lover sine klienter, at de skaffer besparelser på mindst samme beløb, som de koster. Derfor skulle det ikke undre FORSKERforums kilder, hvis McKinsey tager et tocifret millionbeløb i kontraktsum.

FORSKERforum har nu indbragt spørgsmålet for Ombudsmanden, men da sagsbehandlingstiden her regnes i halve år, kan kontraktsummen være uinteressant til den tid.

Tilliden til ledelsen er i bund blandt medarbejdere på Københavns Universitet. Efter resultaterne af den store APV-undersøgelse er kommet fra de forskellige fakulteter, er der et markant træk, der går igen, nemlig den negative besvarelse af spørgsmålet om tillid mellem ledelse og medarbejdere.

Resultaterne har formentlig skabt røde ører på flere dekan- og institutlederkontorer. Men samtidig har de også skabt tvivl, for hvad er det egentlig for en ledelse, de ansatte ikke har tillid til? Det fortæller undersøgelsen ikke noget om.

"Vi er lidt på herrens mark, for der er ikke i spørgsmålet antydning, om der er tale om den nære eller en fjern ledelse. Så det kan jo være alt fra institutleder til rektor, og i princippet helt op i Universitetsstyrelsen", siger dekan **Kirsten Refsing** fra Humanistisk Fakultet.

### Hvem retter kritikken sig mod

I spørgeskemaet bliver medarbejderne spurgt henholdsvis 'kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?' Og 'stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt

stykke arbejde?' I parentes tilføjes det, at spørgsmålene gælder hele universitetet som arbejdsplads.

"Det bliver lidt tilfældigt, hvordan folk fortolker 'ledelsen' i de spørgsmål. Nogle vil sidde og tænke på Ralf Hemmingsen, andre på Helge Sander", siger **Henrik Kehler**, arbejdsmiljøkonsulent på Naturvidenskabeligt Fakultet.

Når KU i sin APV-undersøgelse stiller spørgsmål, man bagefter har svært ved at bruge svarene på, skyldes det, at hele undersøgelsen er en pakkedløsning, købt hos firmaet Interresearch.

"Vi fik at vide, at man brugte et landsdækkende skema, og det skulle vi også gøre, for så kunne vi få en sammenligning af resultaterne med andre virksomheder. Så vi har bare taget Interresearch-skemaet slavisk uden at revidere det, og det er selvfølgelig en fejl, at vi ikke gjorde det", siger **Anders Milhøj**, der sidder i Hovedsamarbejdsudvalget for DJØF og således var en af dem, der i sin tid traf beslutningen om APV-undersøgelsen.

### AU mere i detaljen

På Aarhus Universitet er man netop blevet færdige med en tilsvarende undersøgelse. Men her er man mere specifik, når man beder medarbejderne vurdere ledelsen.

"Vi har specificeret det meget præcist på fire niveauer: rektor, dekan, institutleder og nærmeste leder. Grunden er, at vi gerne vil lave en grundig ledervurdering, og bare at få nogle diffuse svar, om hvorvidt medarbejdere er tilfredse eller utilfredse, uden at vide, hvilket ledelsesniveau, der er tale om, det kan vi ikke bruge til så meget", siger **Anders Kragh Moestrup**, arbejdsmiljøchef på AU.

Her havde man også Interresearch-løsningen oppe til overvejelse, men i stedet valgte man selv at skræddersy sin egen løsning.

"Vi har folk på stedet, der er eksperter i spørgeskemaer, og den viden valgte vi at benytte. På den måde har vi fået en noget grundigere analyse, som udover de almindelige trivselsspørgsmål også går ind og ser på, hvad medarbejderne bruger deres tid på. Blandt andet skulle medarbejderne udfylde et ugeskema for den sidst passerede uge, hvilket skal give os et billede af, hvor meget tid der bliver brugt på undervisning, forskning, administration og så videre", fortæller Anders Kragh Moestrup.

### KU bør følge op - men hvornår

Og det med at specificere spørgsmålene beder er nok noget, man også bør gøre på KU, erkender Kirsten Refsing.

"Vi valgte jo Interresearch-skemaet, for ikke at give køb på sammenligneligheden.

### Hvem: Dekanen – og systemet

Seks ud af ti universitetslærere er faktisk tilfredse med deres nærmeste leder, typisk institutlederen (men hver femte er utilfreds). På spørgsmålet om, hvem der faktisk styrer aktiviteterne og hvem der er årsagen til en begrænsning af de universitetsansattes forskningsfrihed, så oplever 16 pct. at det i høj grad er institutlederen, 18 pct. at det er rektor og 24 pct. at det i høj grad er dekanen.

Mens KU's APV-undersøgelse kritiseres for ikke at sætte præcis adresse på, hvem i ledelsen, der styrer og begrænser, så fortæller FORSKERforums forskerundersøgelse (marts 2009), at universitetslærere især oplever dekan-leddet, som det sted, hvorfra der udgår størst styring og magt.

Men når det er sagt, så oplever de ansatte endnu højere grad, at systemet – bevillinger og strategisk styring ovenfra – sætter betingelserne for det akademiske arbejde og den akademiske frihed. Der er 34 pct., som oplever, at det i høj grad er universitetets strategi, som styrer – og det er flere end de 24 pct. som oplever dekanen som skurken.

Men den allerstørste skurk er manglen på bevillinger og større konkurrence om forskningspenge, som hele 54-59 pct. oplever som de største begrænsninger på de ansattes arbejde og frihedsgrader.

# ledelsen – men hvem af dem

Arbejdsmiljøet viser en udpræget mistillid til ledelsen, men ikke, hvilken ledelse der er tale om



I KUs arbejdsmiljø-undersøgelse kan man ikke konstatere, hvem der er den onde Fanden i ledelsen. Der er derimod ikke megen tvivl om hvad der skete i helvede i Vassari/Zuccaris fresco fra 1579....

Men jeg kan godt se, at Århus' skema giver nogle bedre oplysninger. Så på de punkter, hvor vi ikke kan bruge svarene til så meget, vil det være oplagt at gøre det anderledes næste gang, så det vil jeg da foreslå", siger hun.

Anders Milhøj mener imidlertid ikke, det kan vente til 'næste gang'.

"Det er fuldstændig relevant at gøre det, som man har gjort i Århus, og jeg mener, vi bør lave en tilsvarende undersøgelse her. Rektor kan ikke leve med, at så mange ikke er tilfredse med ledelsen. Et eller andet sted er der stor utilfredshed, og det vil være godt at få den placeret", siger Anders Milhøj.

Han tror dog selv, at det utilfredsheden primært handler om, er den øverste ledelse:

"Jeg opfatter det sådan, at tilliden til øverste ledelse er meget, meget lav. Det vælter ind med påbud fra øverste sted. Ingen på KU kan forstå, hvorfor man skal undervise i efterårsferien og den slags ting. Nogle af de utilfredse svar er måske rettet helt op på minister-

niveau. Jeg tror, man i spørgsmålet har fået luft for en utilfredshed med tidsånden som sådan".

Henrik Kehler – naturvidenskabs arbejdsmiljøkonsulent – ser også spørgsmålet om ledelsestilliden som lidt af en brokkasse:

"Det er første gang, man laver en APV på Københavns Universitet. En masse mennesker har måske gået rundt med en masse frustrationer, og nu får de så mulighed for at lufte det", fortolker han.

## Laveste score: Humaniora-dekan tager medskyld

Den absolut laveste score omkring tillid til ledelsen finder man på Humanistisk Fakultet. Kirsten Refsing hælder også til at fortolke det som en generel utilfredshed, men hun tager samtidig en del på sin egen kappe.

"Vi har mange på Humaniora, der afskyr universitetsloven fra 2003, blandt andet fordi den har mindre demokrati. Så en del af reaktionen udspringer af, at man ikke bryder sig

om systemet. Men så tror jeg også, jeg selv har en del af skylden. Jeg kom fra udlandet og startede helt på bar bund, så jeg fik trådt på en hel del tæer, inden vi fandt ud af det", siger Kirsten Refsing.

Manglende tillid til ledelsen er dog ikke det eneste problem, der har afsløret sig selv i resultaterne for APV-undersøgelserne.

Et andet iøjnefaldende resultat er generelt høje niveauer for stress, udbrændthed og konflikter mellem arbejde og familielivet.

For eksempel er det cirka to tredjedele af det videnskabelige personale på Humanistisk Fakultet, der føler sig stresset henholdsvis 'hele tiden', 'en stor del af tiden' eller 'hele tiden'.

## Dekanen: Stress er naturligt

Kirsten Refsing tager dog resultaterne med en vis ro:

"Det er ikke godt, at nogle svarer, at de er stressede det meste af tiden. Men alle former for arbejder har spidsbelastninger. En engageret arbejdsplads er også en, hvor man har travlt. Så jeg tror aldrig, vi kommer i bund på stress-linjen. Hvad angår konflikter mellem arbejde og familie, så opfatter jeg det som et spørgsmål om at have små børn, og vi har mange yngre kvinder og mænd ansat på Humaniora, så derfor ligger vi højt".

Hun fortæller, at man på Humanistisk Fakultet allerede er i gang med tiltag, der skal øge medarbejder-trivslen. Et netop afsluttet strategiprojekt har blandt andet indført frugtordninger, fakultetscykler og flere sociale arrangementer.

Desuden har fakultetet faktisk igangsat en nærmere undersøgelse på baggrund af APV-undersøgelsen. Gennem en række fokusgruppe-interview vil man forsøge at få konkretiseret problemstillingerne – blandt andet mistilliden til ledelsen.

Henrik Kehler peger på, at APV'en også viser positive resultater, nemlig omkring medarbejdernes personlige udviklingsmuligheder og indflydelsen på egen arbejdsituation. Begge steder ligger KU et godt stykke over landsgennemsnittet.

"Men man skal også passe på med at hænge sin hat på en spørgeskemaundersøgelse. For mig at se kan vi bruge den som nogle indikatorer, som man skal sætte sig ned og diskutere ud fra. At bruge dette værktøj har også til formål at få afstemt forventningerne", siger han.

Ifølge afdelingen for Arbejdsmiljø og Samarbejde på KU skal APV-undersøgelserne følges op af handlingsplaner for fysisk og psykisk arbejdsmiljø i løbet af 2009.

lah

Nærlæs de to interviews fra INFORMATION, som er gengivet på denne side. Her ser man to forbløffende bramfrie universitetsledere, som slet ikke lægger skjul på deres magtfuldkommenhed.

## FAGLIG KOMMENTAR

Og hvad er da underteksten bag udtalelserne:

**DTU har fra starten været førende**, når det gælder om at afsøge grænser og gråzoner i universitetsloven. For bare at nævne et par eksempler: Bestyrelsen har kun et VIP-medlem på trods af, at DTU både har universitet og 'sektorforskning' (studenterne har 2 medlemmer). Over halvdelen af punkter til behandling på bestyrelsesmøderne var hemmelige, på trods af at universitetsloven taler om "videst mulig offentlighed". Rektor indtager ikke Akademisk Råd i væsentlige strategiske eller økonomiske spørgsmål. Selv om Rektor har fået ministerielt pålæg om, at han ikke måtte anskaffe sig tjenestebil – Rektors berømte bil, som har været afbildet i dette blad - så gjorde han det alligevel ad bagvejen, uden at pådrage sig tjenstlige konsekvenser.

Listen over Rektor Pallesens grænseforvaltning er lang.

Den seneste sag handler om DTU-ledelsens håndtering af en grim trivselsundersøgelse på DTU-Kemi, som gav institutdirektør Ole W. Sørensen dumpekarakter. FORSKERforums artikler har afsløret et ganske rædselsfuldt klima, som skyldes institutdirektørens stil og person. Men ledelsen mørkelagde straks sagen ved at Rektor pålagde de ansatte tavshed – hvad Rektor nu bagefter ikke kan huske!

Men hermed var det horrible bare startet. For da lektor Rolf Berg tillod sig lakonisk at referere trivselsundersøgelsen for dagbladet Information og TV2-Lorry blev han fluks truet med fyring / forflytning. Årsagen var, som det siges i et usminket referat fra et møde mellem institutdirektøren og lektoren "mødet var indkaldt af ledelsen på grundlag af den uholdbare situation, der er opstået efter lektor Rolf W. Bergs udtalelser i Information og TV2 Lorry."

Og bagefter underbygger institutdirektøren forflytningen ved at fortælle, hvor åbenhedens og ytringsfrihedens grænser går: "Folk her har

ytringsfrihed, så de kan i princippet sige hvad som helst. Men hvis de siger noget, som vi vurderer skader DTU eller instituttet, så har de et ansvar."

Men idet lektoren ikke refererede til andet end trivselsundersøgelsen og dens implikationer – som er åbenbare for alle – så er der klart tale om et brud på hans ytringsfrihed. I det lys er institutdirektørens udtalelser opsigtsvækkende, fordi de fortæller, hvorledes en af landets mest rabiate universitetsledelser tænker. Og hvad og hvem, der styrer de danske universiteter – og hvordan demokratiet er eroderet på det universitet, der burde have været en af de førende, frie vidensinstitutioner i det danske samfund.

I den forstand er det mest deprimerende, at situationen ikke har ført til et ramaskrig fra universitetsfolk og politikere. Det fortæller desværre meget om, hvordan de akademiske standarder også er eroderet.

**Institutdirektørens budskab** er, at ledelsen har lagt en strategi, som de ansatte må følge uden debat. Kombineret med institutdirektørens tidligere udtalelser til INGE-

## "Skadelig virksomhed

- interview med institutdirektør Ole W. Sørensen i dagbladet INFORMATION (11.05.09)

Institutdirektør Ole W. Sørensen kan ikke udtale sig om personsager, men vil gerne svare på mere generelle spørgsmål om for eksempel, hvor grænserne for ytringsfrihed går på DTU Kemi.

"Folk her har ytringsfrihed, så de kan i princippet sige hvad som helst. Men hvis de siger noget, som vi vurderer skader DTU eller instituttet, så har de et ansvar."

*Hvad mener du med ansvar?*

"Hvis der bliver sagt noget, der kun skader DTU en lille smule, så vil det selvfølgelig ikke have så stor effekt. Men hvis det skader institutionen i stor stil, så må man være klar over, at man har et ansvar."

*Det vil sige, at DTU-ansatte ikke må kritisere ledelsen offentligt, fordi det skader jeres omdømme?*

"Vi lytter gerne til kritik, men det er nu engang mest effektivt at aflevere sin kritik der, hvor der bliver gjort noget ved den. Hvis der er et eller andet problem på instituttet, så må man først gøre noget for at løse det der. Hvis problemet består, så kan man gå til rektor og forelægge det for ham. Hjælper det heller ikke noget, så er der bestyrelsen og endelig videnskabsminister Helge Sander."

*Men man må altså helst ikke gå til pressen med sin utilfredshed, hvis man er ansat her?*

"Vi siger selvfølgelig ikke, at man ikke må gå til pressen. Men folk skal være klar over, at de har et ansvar for det, de siger."

*Hvilke konsekvenser kan det så have for ens ansættelse, hvis man siger noget negativt om DTU i pressen?*

"Der er stor tolerance, så det betyder ikke, at man slet ikke må sige noget negativt om DTU. Vi sætter stor pris på direkte kritik. Men vi vil da gerne have, at vores medarbejdere går et sted hen, hvor der kan blive gjort noget ved problemet. Jeg ved, at der har været anonyme breve til pressen i omløb, og jeg vil da hellere have, at folk kommer til mig, hvis de er utilfredse, og hvis de ingen vegne kommer med mig, så kan de gå til rektor. Og hvis rektor synes, det er fornuftigt, så sker der også noget."

*Men hvis man ikke synes, man kommer nogen vegne på DTU med de problemer, der er, hvad gør man så?*

"Hvis det er en stor ting, som man bare ikke kan komme igennem med, så arbejder man måske ikke det rigtige sted."

*Ifølge trivselsundersøgelsen skulle der være en hel del, der er meget utilfredse på dit institut, og som ikke føler, at der er blevet gjort noget ved problemerne på DTU?*

"Hvis man er meget utilfreds, men bliver alligevel, så siger det vel også meget om en selv."

*Men har du som leder ikke et ansvar, hvis folk er utilfredse?*

"Vi har noget, der hedder DTU's strategi, og hvis der er nogen, der er meget uenige i



Ole Winneche Sørensen

den, så er der ikke så megen kompromisvillighed der."

*Kunne der ikke være noget galt med måden at føre strategien ud i livet på?*

"Det kan godt være, men så må vi jo kigge på det."

*Tror du ikke, at beslutningen om at fjerne en medarbejder på grund af kritik af ledelsen vil skade DTU's omdømme?*

"Overordnet set, så gør vi de ting, som vi synes er rigtige at gøre og en gang imellem, så er det altså ikke lige populært."

*Vi har talt med to eksperter, der mener det er ulovligt at forflytte en medarbejder med begrundelsen, at vedkommende har udtalt sig kritisk til pressen. Hvad mener du om det?*

"Jamen, hvis det er eksperter, der siger det, så ved de sikkert, hvad de snakker om," slutter Ole W. Sørensen.

# den retssikring

hvor en lektor skal forflyttes, fordi han har brugt sin ytringsfrihed ...

NIØREN om, at der på hans institut "er medarbejdergrupper, der ikke er i stand til at følge med i opnåelsen af de mål, som blandt andet er stillet af regeringen", forstår man jo, at DTU ikke er et frit universitet. Nej, DTU-ledelsen forstår sig selv som DTU A/S, som indretter sig fuldstændig på markedsvilkår og på politiske diktater. (Det var ingen tilfældighed, at der i første udkast til DTU-loven i 2000 stod, at man skulle være "erhvervslivets universitet").

Med en sådan forståelse af sine aktiviteter er der heller ingen akademisk frihed for den menige medarbejder, for det er utvetydigt ledelsen, som sætter den grænse – Universitetsloven gør det nemlig ikke. Det fremgår befriende ærligt af Ole W. Sørensens citater, at banen er DTU-ledelsens. Ingen lov sætter grænser for den handlekraftige ledelse, hverken universitetslov, offentlighedslov, forvaltningsloven – og tilmed heller ikke grundloven (s garanti for ytringsfriheden).

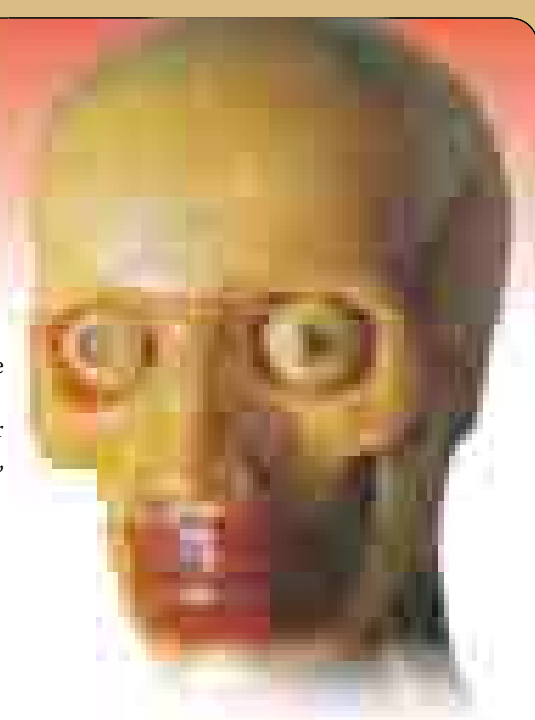
**Rektor Pallesen** har over for INFORMATION foregivet, at han næsten ikke kender noget til sagen, og at han slet ikke har været blandet ind i den. Dog var han personligt til stede på møderne om trivselsundersøgelsens dumpekarakter, og 20-30 ansatte kan bevidne, at han gav dem et tavshedsplæg, som han nu "ikke erindrer". Det er også kafkask, når han i et interview med INFORMATION udtaler "Selvfølgelig har man ytringsfrihed på en institution som DTU" (se uddrag af interviewet nedenfor), samtidig med at han foregiver, at han slet ikke er indblandet i sagen. Men det er rektors HR-afdeling, som forhandler lektorens forflytning. Og rektor har på DTUs vegne afgivet svar til Folketinget om institutdirektør Sørensen forvaltning.

Rektors problem er, at Ole W. Sørensen er hans personlige opfindelse – ansættelsen var endda ulovlig – og derfor vil det være et enormt prestigetab, hvis rektor må fyre Sørensen. I den forstand er sagen truende for Pallesen. Han er selvfølgelig fuldt informeret, og institutdirektøren udtaler sig kun bramfrit med så stor selvfølelse, fordi han ved, at han har Pallesens opbakning. Ellers turde Sørensen ikke plapre ud med sin og DTU's ledelsesfilosofi.

**Universitetsloven sætter ingen grænser** for denne type terror-ledelse, for loven giver ikke de ansatte nogen som helst redskaber til at protestere, hverken over lederens dumpekarakter eller mod hans straffekationer. Det er totalt afslørende for lovens svagheder. Nogle vil bagatellisere DTU-sager med, at DTU-ledelsen er rabiat, og det er ganske rigtigt. Men det afslørende ved sagen er, at universitetsloven ikke sætter grænser for det rabiate. Loven er nemlig indrettet mod de gode viljer, og ikke mod uduelig ledelse, syge strategier eller pop-prioriteringer.

Institutdirektøren eller Rektor behøver heller ikke frygte for Videnskabsministeriet, som har forholdt sig fuldstændig passivt, selv om FORSKERforum har afsløret, at rektor Pallesens udnævnelse af institutdirektøren var ulovlig. Man skal bemærke, at Videnskabsministeriet er tilsynsmyndighed, men det betyder nok bare, at så længe Pallesen er nyttig for Helge Sander – for eksempel i støtten til en uændret universitetslov - så blander ministeriet sig ikke i DTU's horrible ledelse.

**Typisk nok vil Videnskabsministeren** da heller ikke kommentere sagen. Selv om Helge Sander har efterlyst 'lig på bordet', og dag-



bladet Information og FORSKERforum nu har præsenteret flere for ham, så vil han ikke relatere dem til en kommende lovrevision. Enhver minister med en smule ansvarsfølelse og indsigt i, hvad frie universiteter er, ville selvfølgelig lige ud erklære, at DTU's forvaltning på dette område er fuldstændig uacceptabel. Men det siger Sander ikke, desværre nok fordi DTU A/S er hans personlige idealmodel for et universitet.

Og skulle det utrolige endelig ske, at Videnskabsministeriet går ind og giver næser til DTU-ledelsen, så er skaden jo allerede sket. Hvis en så horribel forvaltning ikke fører til advarsler eller fyringer af de ansvarlige, så har horribel ledelse jo ingen forvaltningsmæssig konsekvens for fremtiden.

Så under alle omstændigheder står lektion klokkerent tilbage til de ansatte på DTU: Klap i og ret ind! Og signalet heri vil nok desværre blive hørt og omsat til handling andre steder i de danske universitetsmiljøer.

Lektor Mogens Ove Madsen,  
fmd. f. DJØFs UFO

## 'Selvfølgelig har man ytringsfrihed ...

Interview med rektor Lars Pallesen i INFORMATION (12.05.09)

"Jeg har ikke deltaget i mødet (hvor Rolf Berg blev truet med forflyttelse, red.). Jeg ved godt, at der er en sag. Men jeg kan ikke gå ind i den konkrete sag."

Kan det generelt få konsekvenser, hvis man som forsker udtaler sig negativt om DTU i medierne?

"Det kan få den konsekvens, at hvis en medarbejder gerne vil arbejde på et andet institut, så lytter vi gerne til det."

Det ønsker han ikke. Det står der også i referatet.

"Det er jeg ikke bekendt med."

Men kan det få konsekvenser, hvis man udtaler sig negativt om DTU?

"Det kan jeg ikke forestille mig."

Hvorfor sker det så?

"Jeg ved ikke, om det er sket."

Det står i referatet fra mødet?

"Jeg må bestemt acceptere andre menne-

skers ytringsfrihed."

Hvad?

"De mennesker, som er ansat på min institution. Selvfølgelig har man ytringsfrihed på en institution som DTU. På et universitet er ytringsfriheden endnu mere vigtigt end andre steder."

Hvorfor overholder I det så ikke?

"Det er jo en underlig påstand. Selvfølgelig overholder vi ytringsfriheden."

Ja, man risikerer bare at blive forflyttet, hvis man siger noget negativt?

"Jeg kan sige, at folk har deres ytringsfrihed, og vi forsøger at løse samarbejdsproblemer, når de opstår."

Er det i orden at indkalde til et møde om forflyttelse på baggrund af udtalelser i medierne?

"Jeg er ikke politimand på, hvilke møder der bliver holdt på DTU."

Men er det i orden at holde sådan et møde?

"Jeg synes, det er udmærket, at man kan drøfte alle mulige forhold på et universitet."

Tror du ikke, det vil have en afskrækkende effekt, når man kan se, at man bliver forflyttet, hvis man udtaler sig kritisk i medierne?

"Det kan jeg ikke forestille mig. Jeg har sagt, så tydeligt man kan, at den her institution går ind for ytringsfrihed. Undertiden opstår der samarbejdsproblemer, og det tager vi os så af."

Kan samarbejdsproblemer opstå på baggrund af noget, man har sagt?

"Det tør jeg ikke sige. Nu begynder vi at komme ud i digterier. Det kan være, at psykologer eller andre ved noget om det," siger DTU-rektor Lars Pallesen.

I en årrække har han beskæftiget sig med at beregne effekten af udviklingshjælpen til fattige lande, og hver gang, han publicerer et nyt resultat, er det med samme beklagelige budskab: Desværre, kære venner, det hjælper ikke ...

### Kritikeren:

#### 'Paldam dårlig til at erkende fejl ...

Christian Friis Bach, international chef i Folkekirkens Nødhjælp og desuden adjungeret professor på KU Life, er en af de fagfolk, der jævnligt disputerer med Martin Paldam. Han skal lede lidt efter ordene, når han bliver bedt om at give en karakteristik af Paldam:

"Helt overordnet, så er han fantastisk til at komme politisk svære spørgsmål på en simpel statistisk formel, og dermed udlede nogle enkle konklusioner. Den slags er jo altid godt stof til at skabe debat, men ikke nødvendigvis indsigt".

"Det, jeg nogle gange kan ærgre mig over, er, at han ikke kan erkende, at verden er mere indviklet end det, han selv fremstiller. Generelt er han ubegribelig dårlig til at erkende fejl og mangler i egne analyser," fortsætter han.

Som leder af de internationale aktiviteter i Folkekirkens Nødhjælp er Christian Friis Bach en af de, der har udviklingshjælpen som sit levebrød, og som dermed i Paldams øjne har mere eller mindre personlige motiver i debatten.

Til gengæld mener Friis Bach heller ikke, at Paldam er fuldstændig objektiv i sine synspunkter: "Påpeger man fejl hos Paldam, får man som modargument, at det er fordi, man har økonomiske interesser. Men jeg betragter heller ikke Paldam som upolitisk. I hvert fald lader han sig misbruge i det politiske spil, og han er blevet brugt som ideologisk bolværk for nogle nedskæringer, jeg faktisk ikke tror, han er enig i".

Han mener, at Martin Paldam på mange måder kunne være et frisk pust i debatten, men at hans kategoriske måde at udtale sig på, skræmmer folk væk.

"Jeg var faktisk en af de få i miljøet, der tog godt imod hans bog 'Altruismens politiske økonomi'. Den kunne have været et glimrende manifest, men så skruer han den lige en tand til, og så går det galt. Det ærgrer mig, for jeg har egentlig respekt for ham."

Og det er hård kost for mange mennesker. Ikke mindst de, der selv er engagerede i udviklingsarbejde, enten professionelt eller på mere frivillig basis.

"De kraftigste reaktioner får jeg fra folk i NGO-verdenen. Og det siger jo sig selv hvorfor. NGO'er på udviklingsområdet kæmper for udvikling, og for dem er det jo frygteligt, hvis det ikke virker. Så der er nogle følelsesmæssige ting i spil. For det andet er de jo, når sandheden skal for en dag, finansieret af ulandshjælpen. Det er deres levebrød", siger **Martin Paldam**, professor i økonomi ved Aarhus Universitet.

Han er ikke meget for at udstille sig selv som et offer, men han bekræfter, at kritikken til tider overskrider det saglige og bliver personlig.

"Selvfølgelig er der nogen, der bliver ophidsede. Det gælder inden for alle diskussioner, en gang imellem bliver folk emotionelle. For eksempel talte jeg for Folkekirkens Nødhjælp, hvor nogle af dem mente, at jeg bestemt ikke var et godt menneske – som de selv var – når jeg kunne sige sådan nogle ting", fortæller han.

### Troede selv, det virkede

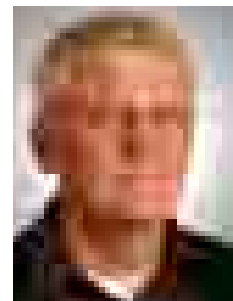
Ironisk nok var det en tilsvarende vantro, der i sin tid fik Paldam selv til at kaste sig over emnet. Han læste nogle artikler, der sagde, at udviklingshjælpen ikke var til nogen hjælp, og kunne dårligt tro, hvad han læste.

"Jeg troede da, det virkede. Det burde det. Så jeg begyndte selv at regne på det, og jeg kom også frem til de samme kedelige resultater. Og så blev jeg nysgerig efter, hvad litteraturen egentlig viser", fortæller han.

Paldams metode er det, der hedder meta-forskning. Sammen med kollegaen Chris Doucouliagos fra Deakin Universitet i Melbourne samler han alle kendte forskningsresultater – litteraturen, som han kalder det – i en database og bruger den som beregningsgrundlag.

På den baggrund har han gang på gang måtte konstatere, at ulandsbistanden ikke har nogen målbar positiv effekt i forhold til den økonomiske vækst i modtagerlandet. Hans konklusion er, at udviklingshjælpen ikke skaber udvikling.

"I starten så det meget pænt ud, men jo flere data, vi fik, jo dårligere blev resultaterne. Det burde også være sådan, at resultaterne over tiden bliver bedre, fordi folk bliver dygtigere til at forvalte ulandshjælpen, men det er faktisk omvendt", konstaterer Paldam.



Gennem vores meta-studier kan vi vise, at folk har meget stærke interesser og derfor ønsker at finde bestemte resultater  
**Martin Paldam**

### Følelser påvirker forskning

Som sagt må Martin Paldam tage imod meget kritik – usaglig såvel som saglig – for sin forskning. Blandt andet at et lands nationalprodukt er en simpel og unuanceret målestok for effekten af ulandsbistand. For eksempel afspejler demokratisering og menneskerettigheder sig ikke i BNP.

"Det er rigtigt, men der findes artikler, der specifikt viser, at hjælpen ikke har effekt på demokrati-niveaet. Jeg har selv lavet en undersøgelse i Afrika, der kommer frem til det samme. Derimod kan man finde nogle svage effekter på sektorniveau – sundhed og uddannelse. Men den økonomiske vækst er den naturlige måde at måle effekten på, det er i hvert fald det, litteraturen gør. Er man uenig, må man komme med en bedre metode", siger han.

Men den stærke politiske og emotionelle faktor præger ikke kun debatten. Det er også noget, der påvirker forskningen på området, og det mener Martin Paldam at kunne påvise gennem sin forskningsmetode. Folk ønsker, at ulandsbistanden skal virke, og derfor søger de efter de gode cases.

"Gennem vores meta-studier kan vi vise, at folk har meget stærke interesser og derfor ønsker at finde bestemt resultater. Skævheden viser sig ved, at jo flere data, der kommer, jo dårligere bliver resultaterne. Det kan man kun tolke således, at folk går efter et positivt resultat. Vi finder også den effekt, at hvis folk en gang har fundet et resultat, så er der en tilbøjelighed til, at de finder det samme igen", fortæller Paldam.

### Har ikke løsningen

Paldam tror ikke, den *positive bias* hos nogle forskere er bevidst. Han kender selv flere af de "positive" forskere, som han regner for



# forskning

han fortæller om sin kritiske forskning i, om ulandshjælp hjælper

ganske hæderlige. Det er et ubevidst skævt fokus, der kommer af et brændende personligt ønske.

"Selvfølgelig. Det ville da være bedre for verden, hvis ulandshjælpen faktisk var effektiv", siger han.

Men han peger også på den sammenblanding, der sker mellem ulandsbistanden og de personer, der forsker i dens resultater.

"Ser man på ulandsbistanden, så går cirka 10 procent til finansiering af konsulenter, og hvem er de konsulenter? Det er udviklingsøkonomerne. På en eller anden måde får man opbygget et apparat omkring et udgiftsbudget. Og kommer der så nogen med kritik, så slutter rækkerne sammen."

Alligevel mener Martin Paldam, at han oplever en rimelig grad af politisk gehør for sin forskning. Selvom den er bedst til at fortælle, hvad man ikke skal gøre:

"Mange bebrejder mig og siger: Jamen hvad skal vi så gøre? Men det kan jeg endnu ikke sige, selvom jeg ville ønske, jeg kunne. Jeg kan sige, hvad jeg selv tror, men ikke hvad jeg har fundet."

Han er dog ret overbevist om, at nøglen til økonomisk vækst i ulandene ligger i øget frihandel, og at det er den bedste måde at bruge sine ulandsbistandsbudgetter, som man ikke mener skal fjernes.

Professor Paldam regner ikke med at bruge meget mere energi i dette forsknings-

felt, hvor hans resultater generelt er "for deprimerende". I stedet vil han hellige sig et større forskningsprojekt, der handler om intet mindre end udviklingsmønstre for hele verden i de næste 100 år.

Men det er ikke de kontroversielle emner og de verbale tæsk, han flygter fra.

"Det er jo også skægt, at nogen interesserer sig for det, man laver. Jeg har rimelig mange læsere. Betalingen er så, at jeg en gang imellem bliver svinet til, og det må jeg leve med."

lah



Foto: (CFC)

## Støtten: 'Folk motivforsker ...

**Christian Bjørnskov, lektor i økonomi ved Handelshøjskolen i Århus**, arbejder ligesom Martin Paldam med et kritisk fokus på effekten af ulandsbistanden, og han oplever den samme skeptiske opfattelse af sin egen person, når han er ude og fortælle om sine forskningsresultater.

"Man oplever folk, der kommer til et foredrag, men ikke hører, hvad det er, man siger. De hører et motiv, men ikke om forskningen. Jeg har for eksempel oplevet en meget ophidset dame, der ordret fortalte mig, at jeg var jo skideligeglad med de fattige", fortæller Christian Bjørnskov.

Hans forskningsformidling bliver ikke just gjort lettere af hans bestyrelsespost i den liberale tænketank CEPOS.

"I forhold til denne debat er CEPOS en barriere. Jeg kan huske sidste år, hvor jeg deltog i en debat i INFORMATION. Der gik én dag, så havde jeg fået prædikaten 'CEPOS-økonomen'. Og så er det som om, man fuldstændig ignorerer det forskningsmæssige bidrag og udelukkende ser det som politisk indspark", fortæller han.

Selvom nogen altså beskylder ham for det modsatte, ser Christian Bjørnskov selv sit forskningsfelt som led i en global fattigdomsbekæmpelse.

"Det vigtigste spørgsmål er: Hvordan kan man hjælpe folk ud af fattigdom? Når man som jeg har været i en sydafrikansk shanty town, så er det svært at synes, at noget er vigtigere. Men det vi er i gang med, er at forstå, hvorfor det ikke virker, det vi har gjort i 40 år. Hvis man vil have en bedre bil, må man vide, hvad der var galt med den gamle."

# Gruppeeksamen: Virkeligheden kan ikke

Regeringen afskaffede gruppeeksamen, fordi den resulterede i alt for ens karakterer på universitet, at individuelle eksamener ikke giver større karakterspredning.

Han er ikke nogen supertilhænger af gruppeeksamen. Det understreger lektor i sociologi, **Trond Beldo Klausen**, med det samme. Til trods for, at han er ansat på Aalborg Universitet, der gerne hylder den kollektive eksamensform. Han vil derfor meget have sig frabedt, at hans nye undersøgelse af 65.000 kandidater fra perioden 1993 til 2006 skal ses som et polemisk indlæg i debatten om gruppeeksamen.

Trond Beldo Klausen fremlægger alene fakta, men han mener selvsagt, at tallenes konklusion bør inddrages, når man taler for og imod eksamensformen.

"Da regeringen i 2005 besluttede, at man ville afskaffe muligheden for gruppeeksamen, blev der mig bekendt kun lavet én undersøgelse af karakterer, som var baseret på to årgange ved et enkelt universitet. Min undersøgelse dækker alle de universiteter. Den sammenligner kandidateksamen i en 13 års periode, og resultatet viser klart, at der ikke er grundlag for at sige, at karaktererne til gruppeeksamen har lavere spredning end til de individuelle eksamener", påpeger Trond Beldo Klausen.

Formanden for Rektorkollegiet, rektor på SDU **Jens Oddershede**, hilser undersøgelsen

velkommen. Han mener, at tallene fra Aalborg kan bruges som et vægtigt argument i den tilbagevendende diskussion.

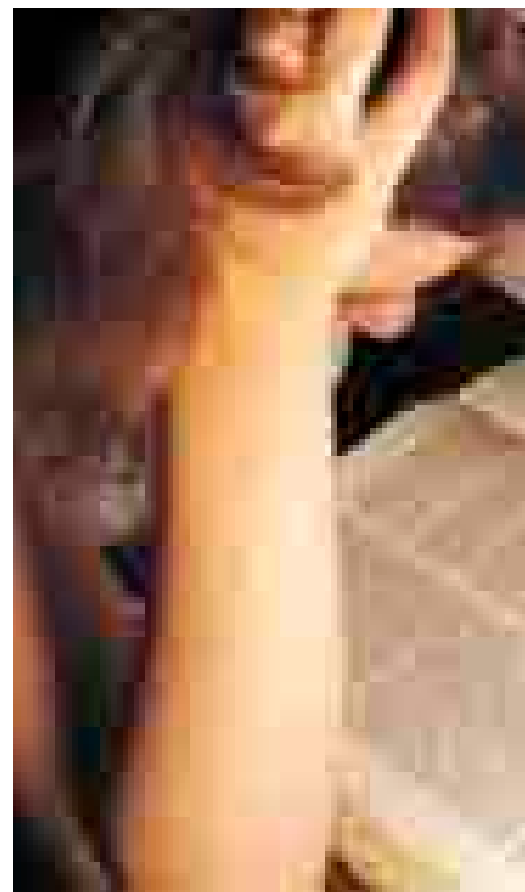
"De viser jo tydeligt, at man i hvert fald ikke kan bruge begrundelsen med karakterspredning til at argumentere mod gruppeeksamen", lyder det fra Odense. "Resultatet overrasker mig heller ikke, for fra de danske universiteters side har vi hele tiden sagt, at gruppeeksamen er en god eksamensform, og det er aldeles unødvendigt, at Folketinget skal lovgive om eksamensformer og reeksamination".

## Oppositionen: Ideologi frem for fornuft

Undersøgelsens resultat blev offentliggjort blot dage efter oppositionens forslag om at genindføre muligheden for gruppeeksamen endnu en gang blev lagt død i Folketinget. Og det ærgrer Enhedslistens uddannelsespolitiske ordfører Johanne Schmidt-Nielsen, at partierne bag forslaget ikke kendte til undersøgelsen. Hun vil tale med de øvrige oppositionspartier om at tage sagen op igen på baggrund af undersøgelsen.

"For undersøgelsen understreger, at afskaffelse af gruppeeksamen er baseret på ideologi frem for et ønske om at skabe det bedste eksamenssystem, og det må man forholde sig til".

Ordføreren håber, der vil komme endnu mere forskning i området, som kan være med til at skille fakta fra ideologi.



## Sander stolt over aflyst gruppeeksamen

Videnskabsministeren er imidlertid ikke tilbøjelig til at genoverveje, om gruppeeksamen alligevel kunne være en god idé.

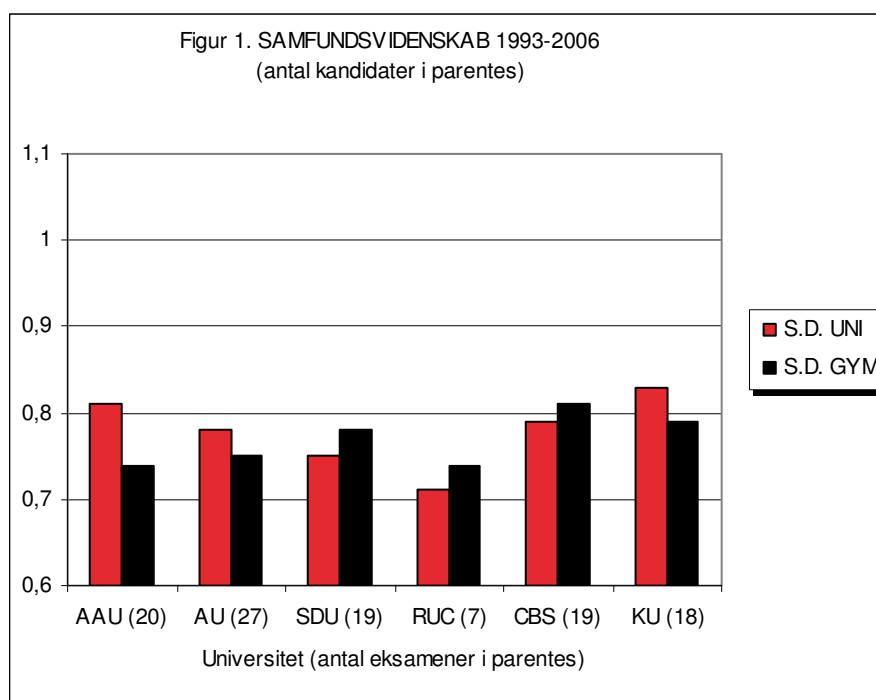
I Folketingets spørgetime onsdag den 13.

## Om undersøgelsen

Trond Beldo Klausen var i virkeligheden ved at indsamle datamateriale til et andet projekt, da han tilfældigt faldt over tallene for karakterspredningen. Helt konkret viser resultaterne, at forskellen i karakterspredning mellem de forskellige uddannelsesinstitutioner er lavest på det samfundsvidenskabelige område: fra 0,71 på Roskilde Universitetscenter (RUC) til 0,83 på Københavns Universitet (KU), jf. figur 1.

RUC har haft mange gruppeeksamener, og KU har hovedsageligt haft individuelle eksamener. Samlet set tyder tallene dog ikke på, at der er systematiske forskelle i spredning mellem de, der overvejende har haft gruppeeksamen og de, der har haft individuelle eksamener. For også Aalborg Universitet (AAU) har haft gruppeeksamen, og spredningen der er næsten identisk med KU: 0,81.

Århus Universitet (AU), Syddansk Universitet (SDU) og CBS: alle med hovedsagelig individuel eksamination - ligger mellem KU/AAU og RUC. Men forskellene er samlet set ret beskedne.



Små udsving i karaktergivningen mellem gruppeeksamen og individuel eksamination. Trond Beldo Klausens data peger på, at resultaterne viser, at forskellen i karakterspredning mellem de forskellige uddannelsesinstitutioner er lavest på det samfundsvidenskabelige område - et område, hvor gruppeeksamen var udbredt, før Regeringens forbud. Karakterspredningen spænder fra 0,71 på Roskilde Universitetscenter (RUC) til 0,83 på Københavns Universitet (KU).

# ke udkonkurrere ideologi

giving. Nu viser undersøgelse fra Aalborg g – men Helge Sander er ligeglad



maj – godt en uge efter Trond Beldo Klausens undersøgelse blev offentliggjort – lukkede ministeren definitivt for ideen.

På baggrund af en artikel i Information, hvor Sander er citeret for at sige, at gruppeeksamen blev afskaffet af et flertal i Folketinget, hvorfor han ikke egenhændigt kan ændre den beslutning, spurgte socialdemokraternes **forskningsordfører Kirsten Brosbøl**, hvor ministeren nu står med hensyn til at genindføre muligheden for gruppeeksamen.



Forslaget om at afskaffe gruppeeksamen er en af de virkelig gode ting, som regeringen har gennemført, og den står jeg bag.  
**Helge Sander**

Svaret understreger, at undersøgelsen fra AAU ikke har gjort indtryk på ministeren:

”Forslaget om at afskaffe gruppeeksamen er en af de virkelig gode ting, som regeringen har gennemført, og den står jeg bag”, svarer Helge Sander ifølge Altinget.dk kort og kontant.

## Censorformand: Lige børn leger sammen

Den udtalelse får **Merete Wagner Hoffmann**, formand for censorkorpset på Kommunikation, Journalistik og Performance-design på RUC og kommunikationschef hos Nomeco A/S, til at opfordre

ministeren til løfte blikket og kigge ud i den virkelige verden.

”Jeg har været på arbejdsmarkedet i 25 år, heraf de sidste 10 år i det private erhvervsliv, og jeg ved, at en solopræstation meget sjældent bærer igennem. Det, vi kigger efter hos medarbejdere, er først og fremmest evnen til at samarbejde og nå frem til et fælles resultat, påpeger censorformanden.

Censorformanden mener grundlæggende, at det var en stor fejl, at man med et pennestrøg fjernede gruppeeksamen – tilmed uden at tage beslutningen på baggrund af grundige undersøgelser.

Derfor er hun glad for undersøgelsen fra Aalborg Universitet, og hendes egen erfaring stemmer da også helt overens med Trond Beldo Klausens tal – nemlig at karaktererne ikke bliver mere differentierede af de individuelle eksamener. Hun kan imidlertid ikke underbygge sin erfaring med konkrete talbeviser, og derfor har hun foreløbig bedt censorerne om til den kommende eksamenssæson at give en bedømmelse af, hvorvidt deres karaktergivning har ændret sig.

”Det bliver naturligvis en undersøgelse baseret på censorernes eget skøn, men jeg mener godt, vi kan bruge det som et fingerpeg alligevel”, forklarer hun.

## Individuel bedømmelse: Sværere at nå ind til faglig kerne

Censorformanden henviser til en lignende undersøgelse blandt 1000 eksterne censorer på DTU, hvor censorerne ikke mente, at afskaffelsen af gruppeeksamen havde medført en yderligere differentiering af karaktererne. Undersøgelsen viste også, at det efter afskaffelse af gruppeeksamen efter censorernes mening var blevet sværere at bedømme den enkelte, fordi der er blevet langt mindre tid til at nå ind til kernen af stoffet.

Merete Wagner Hoffmann ser også et andet potentielt problem i forlængelse af den manglende gruppeeksamen, nemlig at studie- og eksamensformen ikke længere stemmer overens. Det kan på sigt føre til, at de studerende helt vil fravælge gruppearbejdet.

”Jeg mener som sagt, at træningen i at samarbejde, som gruppearbejdet giver de studerende, er meget vigtig for det arbejdsmarked, der skal aftage de færdige kandidater. Det er også min frygt, at skal vi til at vejlede alle studerende individuelt, så bryder hele universitetssystemet sammen”, konstaterer censorformanden nøgternt.

mef

## Tilsynssag om ulovlig ansættelse på DTU

FORSKERforum afslørede i aprilnummeret, at DTU-rektor ansatte 'scientology-lederen' Ole W. Sørensen helt imod ansættelsescirkulæret. Stillingen blev ikke slået op og ansættelsesudvalget fik ingen ansøgning forelagt.

Videnskabsministeriet er tilsynsmyndigheden, som skal sikre at alt gør retmæssigt for sig. Selv om ministeriet var blevet gjort bekendt med ulovligheden via FORSKERforums boring i sagen, så undlod ministeriet af egen drift at indlede en tilsynssag, dvs. at undersøge den ulovlige forvaltning.

FORSKERforum anmodede flere gange ministeriet om at indlede en tilsynssag, men embedsmændene legede derefter *posthus* ved at sende sagen til behandling i Universitetsstyrelsen, som er underordnet ministeriet og som så skulle høre DTU. Men da DTU for længst var hørt om sagen – bl.a. så Videnskabsministeren kunne besvare spørgsmål for Folketinget – anmodede FORSKERforum om, at ministeriet indledte en egentlig tilsynssag. Men ministeriet har ikke besvaret anmodningen ved redaktionens slutning.

Når spørgsmålet om tilsynssag er interessant skyldes det bl.a. at ministeriet i efteråret udsendte et "tilsynskatalog", hvoraf det fremgik, hvad ministeriet skal gribe ind overfor og hvad de i øvrigt kan blande sig i. Det interessante spørgsmål dengang var, om kataloget skulle bruges som ramme for, hvad og hvordan ministeriet skulle gribe ind eller om det var et styringsinstrument? (se FORSKERforum 218).

Men det interessante er nu, om ministeriet faktisk har vilje til af egen drift at sætte grænser for en universitetsledelse, der åbenlyst forbryder sig mod love og regler ved at indlede en tilsynssag.

## Scientology-lederens CV er hemmeligt

FORSKERforum søgte aktindsigt i scientology-leder Ole W. Sørensens ansøgning til stillingen som institutdirektør på DTU-kemi. Den aktindsigt blev nægtet. Men der blev også søgt aktindsigt i Sørensens vedlagte CV, og det nægtede DTU også: "Udgangspunktet er, at offentlighedsloven ikke gælder for sager om enkeltpersoners ansættelsesforhold i det offentlige", sagde DTUs chefjurist.

Efter klage til tilsynsmyndigheden Videnskabsministeriet udtalte ministeriets jurister dog, at DTU ikke kan nægte aktindsigt i en offentligt ansat CV. Af offentlighedslovens par. 2. stk.3 fremgår, at offentligheden har krav på oplysninger om den ansattes navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser. Og ministeriet er bekendt med universiteternes almindelige praksis med, at de ansattes CV kan læses på hjemmesider. Og det er ministeriets umiddelbare opfattelse, at der bør kunne gives aktindsigt i sådanne CV'er.

DTU har ikke reageret på ministeriets henstilling.



# Studiefremmede studerende er usynlige

Den sociale arv: Studiefremmede unge kæmper for at forstå kravene på de gymnasiale uddannelser, og det forfølger dem senere i universitetssystemet

## ”Den sociale arv og de gymnasiale uddannelser”

Forskningsprojektet ”Den sociale arv og de gymnasiale uddannelser” bygger på interview med 135 elever (71 drenge og 64 piger) fra i alt 16 skoler (6 stx, 4 htx, 3 hhx, 3 hf). Eleverne er blevet interviewet i begyndelsen af deres andet år på uddannelsen. 31 af eleverne er interviewet i individuelle interview, de øvrige i gruppeinterview (fordelt på i alt 30 interview). Endvidere har forfatterne interviewet lærere tilknyttet de pågældende klasser, og efterfølgende præsenteret og diskuteret foreløbige resultater af analyserne med den samme gruppe af lærere. Projektet har haft en følgegruppe med repræsentanter fra gymnasiernes ledelse (Rektorforeningen, HFI og FS), repræsentanter for GL og elevorganisationer, samt forskere med kendskab til området.

Forskningsprojektet er udført af Lars Ulriksen, Susanne Murning, Aase Bitsch Ebbensgaard og Birgitte Simonsen.

De starter famlende. Har svært ved at afkode både sprog og forventninger, når de møder op på de gymnasiale uddannelser.

De er studiefremmede, kommer fra miljøer, hvor der ikke er tradition for længerevarende boglige uddannelser, og derfor bliver det meget vigtigt for dem først og fremmest at forsøge at leve op til det, de mener, lærere ønsker af dem.

Det går så nogenlunde i fag som matematik og fysik, hvor kravene bliver opfattet som ret specifikke.

Værre er det med de humanistiske og samfundsvidenskabelige fag. Her fornemmer eleverne, at kriterierne for at få gode karakterer er mere diffuse. Tit beror det ligefrem på skøn, som at man eksempelvis skal have et ”godt sprog”, men der er ikke noget klart svar på, hvordan det gode sprog ser ud.

Alt i alt ender dagene i en stor gætteøvelse, hvor de studiefremmede elever prøver at skyde sig ind på, hvad læreren mon ønsker af dem.

**Lars Ulriksen**, lektor i universitetspædagogik på Københavns Universitet, har sammen med tre kolleger forsket i de uddan-

ningsfremmede elevers møde med de gymnasiale uddannelser.

## De studiefremmede falder fra

Konklusionen er, som det fremgår, at rigtig mange har det svært. Og usikkerheden tager de med sig videre i uddannelsessystemet. Forinden er der dog sket en yderligere sortering.



Jeg er en der er god til at snakke generelt, så jeg håber det lykkes mig at snakke mig ud af tingene, men der ligger også den frygt, at jeg ikke ved, hvad jeg skal snakke mig ud af.

(hf, pige)

”Studiefremmede unge er mere udsatte for at falde fra en gymnasial uddannelse end deres kammerater, og når de forlader gymnasiet sker der endnu en sortering”, påpeger Lars Ulriksen.

De studiefremmede unge søger nemlig generelt kun videre til universitetsuddannelserne, hvis deres gennemsnit er et stykke



over det krævede, mens akademikerbørn ikke har de samme hæmninger. Her er holdningen, at bare man lige har til at komme over spærregrensen, er det godt nok.

”Det betyder, at underviserne på universiteterne alt andet lige har det lettere end gymnasielærerne, fordi det kun er de mest selvsikre, der tager skridtet og søger ind på universitetet. De, der stort set har afkodet de akademiske krav og sprog”, siger Lars Ulriksen.

Samtidig er der stor forskel på, hvor studiefremmede og akademikerunge søger hen efter den adgangsgivende eksamen. Studier som statskundskab, litteraturvidenskab og medicin rekrutterer primært blandt akademikerens børn, mens institutioner som DPU, Handelshøjskolerne og AAU tager slæbet med at bryde den sociale arv.



Hun fortalte, hvordan proteiner samler sig sammen som et halstørklæde. Og også ved at demonstrere, og slog det sammen med et andet protein, og det var så et andet halstørklæde. Det virker. Man husker det halstørklæde.

(htx, dreng)

### De udenlandske studenter tager fokus

For selv om det er eliten blandt de studiefremmede, der finder ind på universitetet, så slås de stadig med at forstå en kultur, som de intet kendskab har til hjemmefra, siger Lars Ulriksen.

”Der ligger reelt en stor udfordring for universitetslærerne her, fordi universitetskulturen ikke er indrettet på at få folk til at føle sig godt tilpas eller hjælpe dem, der har svært ved at gennemskue, hvordan man laver en analyse eller bare finder en god studiemetode”.

Forskeren ved selvsagt godt, at det er uden for underviserens rækkevidde at få et personligt forhold til alle nye studerende på første semester, hvis holdet består af 200 håbefulde unge.

”Men man kan gøre meget ved at signalere åbenhed. At give mulighed for at stille spørgsmål – eventuelt via mail. Eller ved at lave mentorordninger, hvor man knytter de nye studerende til enten en ældre studerende eller en underviser, så de ikke føler sig så rodløse. Endelige kan man med fordel dele de

studerende i mindre grupper, så det bliver mere overskueligt at komme tættere på dem”, foreslår Lars Ulriksen.



Han er altid så glad. Og det er ikke sådan, at han starter lige på og hårdt med timen. Han tog sig tid til at spørge hvad vi hed, og hvor vi kom fra, og hvad vi ville, så han også vidste lidt om, hvem vi var. Det var faktisk rart, at han viste lidt interesse for os. Det er der ikke nogen af de andre, der har gjort.

(hnx, pige)

”Selvom særlige foranstaltninger kan være en god idé, er det måske vigtigere at gøre noget ved den daglige undervisning, så både kontakten og muligheden for at spørge bliver bedre”.

Han holder selv pædagogiske forløb for adjunkter, og han vedgår gerne, at det ikke er spørgsmål om de studiefremmede unge, der trænger sig på. Underviserne føler sig først og fremmest udfordret af de mange udenlandske studerende, og det fylder meget for dem, fortæller Ulriksen, som sagtens forstår den problemstilling. Han har selv overværet undervisning på LIFE, Det Biovidenskabelige Fakultet på KU, hvor der var omkring 30 studerende. Godt halvdelen var udenlandske studerende fra forskellige lande, mens de danske elever også kom fra flere studieretninger.

”Dét optager underviserne. Hvordan de skal få en sammenhængende og fornuftig undervisning igennem til sådan et hold”.

### Lærerne vil ikke nurse

Til gengæld optager det ikke underviserne at differentiere mellem de studerende på et hold, hvor der sidder 40 med blå øjne og lys hud.

”Fordi man ikke har den samme tætte kontakt til de studerende, som man har i gymnasiet, lægger underviserne ganske enkelt ikke mærke til, at der kan sidde nogen og være meget usikre på, hvad der foregår”, siger Lars Ulriksen.

Underviserne er først og fremmest fokuserede på, at deres studerende skal have kendskab til det stof, semesteret fordrer.

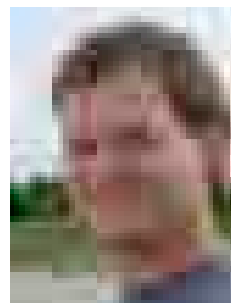
”Naturligvis er der også lærere, der ser det som deres opgave at bruge ekstra tid på de studiefremmede elever. Mit indtryk er imid-

lertid, at langt de fleste tænker, at de gerne stiller sig til rådighed med vejledning, men de vil ikke nurse deres studerende. Og det er naturligt nok. Der er stadig en udbredt holdning om, at professoren stiller sin viden til rådighed for de videbegærlige studerende, som derefter fortrækker til deres studerkammer for at granske hans ord”.

Ulriksen oplever generelt ikke, at universitetsansatte umiddelbart har den store interesse for forskningen i studiefremmede unge eller i sociale uligheder blandt studerende, selvom der fra politisk hold er en vis interesse for spørgsmålet.

”Jeg har mødt kolleger, som synes, det er vældig relevant med forskningen i forhold til gymnasiet, men jeg har ikke mødt den samme grad af interesse for universitetsstuderende”.

mef



### Blå bog for Lars Ulriksen:

- lektor i universitetspædagogik ved Institut for Naturfagernes Didaktik, KU
- 2005-07 lektor i Institutionsdidaktik ved DPU. Forsket i universitetspædagogik, unge og uddannelse, projektpædagogik og projektarbejde
- 1999-05 lektor i uddannelsesforskning ved Institut for Uddannelsesforskning, RUC
- adjunkt i uddannelsesforskning, RUC
- 1995 Ph.d. fra RUC i uddannelsesforskning på en afhandling om fagidentitet og læreridentitet blandt lærere på AMU
- 1991 kandidat i dansk og kommunikation fra RUC

Årets forskningskommunikatør Maja Horst har gennem uddannelse og karriere skøjtet rundt me

”Jeg skal være professor – det skal sådan nogle som mig.”

Erklæringen kommer med en brøkdal af et sekunds tilløb, men **Maja Horst** formår alligevel at se ganske afslappet ud, når hun siger det.

## INTERVIEW: KARRIERE

Men så let har det ikke altid været.

”Det er først i løbet af de sidste par år, jeg er blevet i stand til overhovedet at sige sådan noget. Før ville jeg have sagt: *Ah, det ved jeg søreme ikke*. Mange kvinder er dårlige til at håndtere konkurrence, når de ikke er sikre på, de kan vinde, og det har jeg også været enormt dårlig til. Men selvfølgelig skal jeg være professor.”

Maja Horst er ellers ikke kendt for at have svært ved at sige ting. Tværtimod er hun netop blevet belønnet med en krammer fra Helge Sander, 100.000 kroner og titlen ’Årets forskningskommunikatør’ for sin evne til at informere og gå i dialog med publikum.

### Den skæve tværfaglighed

Det er også en ganske snakkesalig lektor, som journalisten besøger i hendes gavllejlighed ved Amager Strandvej. Her har hun gennem store panoramaruder frit udsyn til tre verdenshjørner og direkte kig ned til livet i den lille bådehavn, der ligger nord for strandparken.

Og det kan man såmænd godt lægge en smule symbolik i. Vinduet mod offentligheden har nemlig været den røde tråd gennem Maja Horsts godt ti-årige forskerkarriere. Det, og så tværfagligheden, eller som hun selv formulerer det: den ”kludetæppede” måde, hun har sammensat sin uddannelse og forskningskarriere.

Som i begyndelsen af hendes ph.d.-studietid, hvor hun delvis sad på Panum-instituttet, hvor hendes projekt var tilknyttet, dels sad på CBS, hvor hun formelt havde ansættelse, og dels sad i Odense, hvor hendes vejleder Anker Brink Lund netop var blevet ansat som professor ved Journalistik på SDU.

### Sådan en mærkelig én

Hun tror selv, at tværfaglighed og tvær-institutionelle rammer er vejen frem for moderne forskning. Men det kræver sin kvinde at skøjte rundt mellem kontorer og faglige miljøer.

”Jeg vil ikke sige, at folk skal gøre som jeg, for det har haft en masse omkostninger, både fagligt og personligt. Når man skal nå ud i bredden, så giver man køb på en masse fordybelse. Men jeg tror, det giver noget payoff, og i længden giver det nok også den mest



Da Maja Horst i starten af maj blev belønnet med en krammer fra Helge Sander, 100.000 kroner og titlen ’Årets forskningskommunikatør’ for sin evne

interessante form for forskning indenfor mit område”, siger hun.

Maja Horst kalder sig selv videnssociolog. Mere formelt talt er hun lektor på CBS, Institut for Ledelse, Politik og Filosofi, hvor hun har været tilknyttet, siden hun begyndte at arbejde som assistent for sin vejleder Anker Brink Lund.

Og selvom hendes karriere er et kludetæppe, var det alligevel her, hun fra starten følte sig hjemme og blandt ligesindede.

”Jeg var sådan en mærkelig en i skolen, lidt for klog og irriterende, underlig og udenfor. Da jeg kom i gymnasiet blev det bedre, men jeg følte mig stadig ikke helt lige som de andre. Men da jeg kom ind i forskningsverdenen – *wauw*, det er jo lige her, jeg passede. Det var bare det første sted, det var fedt at være”, fortæller Maja Horst, der havde sin opvækst på Vestsjælland og gik i gymnasiet i Kalundborg.

### Hvordan manden på gaden tænker

Hun startede med at læse statskundskab, men gik død i teorimassen og sprang videre til RUC, hvor hun blev kandidat i kommunikation og forvaltning. Specialet handlede om den offentlige debat i forbindelse med fosterdiagnostik, og det tema har hun i princippet ikke sluppet siden; spørgsmålet om befolkningens opfattelse og diskussion af forskningen. I

den efterfølgende ph.d. – skrevet som del af et projekt om molekylærgenetisk diagnostik og sygdomsforebyggelse (ledet af Lene Koch) – var det den offentlige diskussion af bioteknologi, og hendes fokus har siden været på STS (science and technology studies).

”Jeg ville skrive om, hvorfor folk er uenige, for eksempel om bioteknologi. Jeg havde en ide om, at det handlede om mere end teknologien – en grundlæggende uenighed om, hvordan samfundet hænger sammen”, fortæller Maja Horst.

I dag er hun ti års studier klogere på, hvordan manden på gaden tænker om forskeren i elfenbenstårnet, og det er der stor forskel på.



Hvis der er skepsis på et område, så må forskere sige: ok, hvad er det, folk er skeptiske over for. Man må lytte og snakke med folk ligeværdigt. Acceptere, at det ikke er et vidensspørgsmål, men et politisk, normativt spørgsmål.

**Maja Horst**

”Nogle af os tror, forskningen er nøglen til det gode samfund. Hvis vi har problemer, skaffer vi os viden, så vi kan løse dem. Andre har det sådan, at forskningen er korrumpet og i praksis skaber problemerne, fordi den vælger de forkerte løsninger – for eksempel

# kludetæppet

Alle discipliner og institutioner – og den faglige rodløshed har hun gjort til en disciplin i sig selv



...ne til at informere og gå i dialog med publikum.

hurtige løsninger inden for medicin og miljøproblemer – i stedet for at adressere de virkelige problemer, som at vi lever forkert eller bruger for meget energi.”

”Og så er der dem, der ikke rigtig har noget forhold til forskning, holdninger som: de dér forskere, er de ikke forrykte? Nu har jeg hørt, de vil klonе mennesker, det er da bare typisk!”

## Det er ikke viden, der mangler

Så det er et broget holdningslandskab, man som forsker skal begå sig i, hvis man vil have folkelig opbakning til sin forskning. Og mange begår en fejl ved at tro, at uviljen mod forskning er et spørgsmål om uvidenhed.

”Alle undersøgelser viser, at mere viden ikke giver mindre skepsis. I stedet skal man gå i konstruktiv dialog med folk. Hvis der er skepsis på et område, så må forskere sige: ok, hvad er det, folk er skeptiske over for. Man må lytte og snakke med folk ligeværdigt. Acceptere, at det ikke er et vidensspørgsmål, men et politisk, normativt spørgsmål”

Og når Maja Horst blev årets forskningskommunikatør, var det netop fordi hun – med egne ord – smagte egen medicin. Hun gik i dialog, omend en anderledes dialog.

Den bestod af 80 kvadratmeters installation. En slags tredimensionel spilleplade, hvor besøgende går gennem forskellige rum

og bliver stillet over for forskellige dilemmaer og spørgsmål i relation til stamcelleforskning. I starten stod den i en kælder under CBS, men ved hjælp af en ekstra bevilling kom den blandt andet ud i indkøbscenteret Fields.

”God forskning handler om at stille spørgsmål, og de spørgsmål, man lærer noget af, er dem, hvor man får nogle andre svar, end man regner med. Hvordan gør man det? Det gør man, når man spørger andre og nye steder.”

På videooptagelser kunne Maja Horst studere teenagepiger på shopping-tur, der pludselig skulle forholde sig til videnskabelige etiske problemstillinger, og som ofte reagerede meget anderledes end forventet.

## Find dine stakeholders

Men hendes budskab er ikke, at samtlige danske lektorer skal stille sig ned på gaden med et stykke installationskunst. For hende var installationen bare en form. Det vigtige er selve dialogen, og den skal føres med de rigtige personer, hvis holdninger man kan lære noget af. Derfor er hun heller ikke begejstret for den for tiden fremherskende opfattelse af god forskningskommunikation, der handler om mest mulig omtale i medierne. Medierne er gode til at informere, men ikke specielt gode til at skabe dialog og debat.

”I stedet for at orientere sig bredt mod offentligheden, skal man finde ud af, hvilke interessenter man har, og orientere sig mod dem. Det handler om, hvilke relevante stakeholders, man kan lære noget af at komme i dialog med. Og hvis det kan lade sig gøre, giver det mulighed for at lave bedre forskning”, siger hun.

Maja Horst er mor til to børn på 9 og 12 år. Hun er også mor for 80 ph.d.-studerende som leder af en af CBS’ tre forskerskoler. Hun får passet sine børn og sine ph.d.ere,

men bådene i havnen neden for hendes vinduer må hun lade ligge, selvom hun tidligere har sejlet meget.

”Jeg har to spor, jeg følger, når jeg skal prioritere mit arbejde. Det ene er det, der er interessant. Og jeg er lidt for god til at kunne se interessante ting overalt. Den anden er det, jeg skal lave”.

## Forskerkarriere: Jagten på professoratet

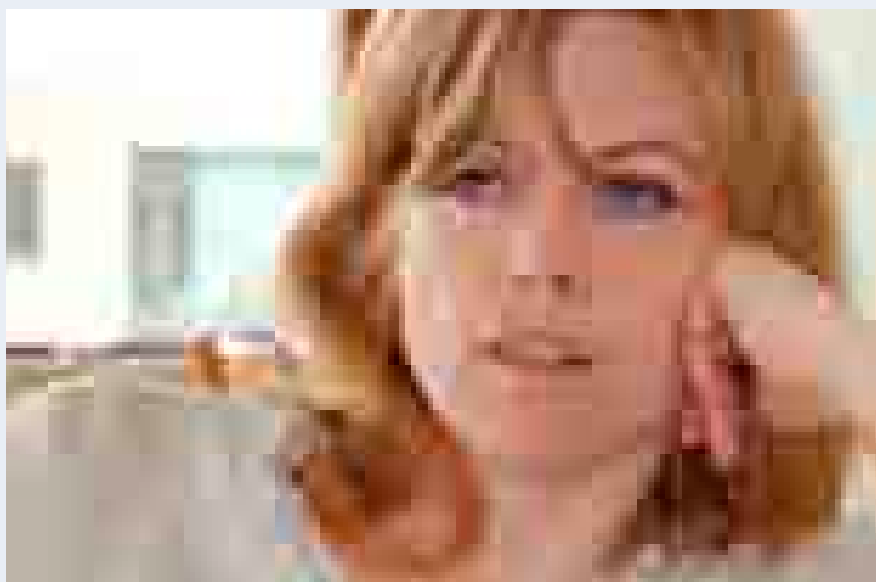
Og her kommer vi igen tilbage til det med professoratet. For selvom hun fastholder, at det sjoveste er vigtigst, så er Maja Horst trods alt så afklaret med sine ambitioner, at hun er sig bevidst om den to-do-liste, en håbefuld professor-aspirant helst skal have udfyldt.

”Man skal publicere, man skal skaffe eksterne bevillinger, man skal skabe eksterne relationer til virksomheder og organisationer, man skal vise, man kan lede og bygge op i organisationen – der er nogle forskellige parametre, man skal *performe* på. Og jeg har hele tiden en fornemmelse af, hvor hullerne er på mit cv. De seneste måneder har jeg tænkt over, at jeg mangler at skrive en bog på engelsk. Og så må jeg jo gøre det. Når man vælger mellem alt det, som kunne være sjovt, kan man lige så godt vælge strategisk.”

Hun sidder igen et kort øjeblik og overvejer, om hun stikker snuden for langt frem ved at tale åbent om strategi og ambitioner. Men hun bliver hurtigt enig med sig selv om, at hun næppe er den eneste forsker med synlige karriereplaner.

”Hvis man som dansk forsker ikke har ambition og konkurrencelyst i en international forskerverden, så forsvinder man jo. Forskellen er ikke, hvem der har konkurrencegen eller ikke, forskellen er, hvordan man håndterer det ...”

lah



For et år siden gik sitet **Videnskab.dk** i luften. Helge Sanders tænketank 'Antorinudvalget' krævede mere forskningsformidling og fokus på de unge, og et af svarene var et statsfinansieret, journalistisk webmedie, der leverer gratis nyheder og baggrundsartikler fra forskningens verden.

### FORMIDLING

I dag er smilene brede på redaktionen, der holder til i lånte lokaler på DTU i Lyngby – **Videnskab.dk** er blevet en succes.

"Hvad angår det at komme ud til offentligheden, er det gået over forventning", fortæller chefredaktør Vibeke Hjortlund.

Hun fortæller om et månedligt besøgstal på 74.000 unikke brugere på sitet samt mange citater i andre medier. Målsætningen omkring de unge ser også ud til at blive indfriet. 22 procent af brugerne er unge under uddannelse, hvilket er en høj andel i forhold til andre websites.

Forbilledet for Videnskab.dk er det tilsvarende norske site **Forskning.no**, der har omkring 200.000 brugere hver måned.

"Målsætningen på længere sigt er at nå op på samme niveau som for eksempel et regionalt dagblad, når det gælder antallet af brugere, og det er vi godt på vej til", siger Vibeke Hjortlund.

Bag Videnskab.dk sidder en styregruppe med **SDU-professor Kirsten Drotner** som formand. Hun er også godt tilfreds: "Jeg er meget optaget af at synliggøre hele bredden af dansk forskning og interaktionen mellem disciplinerne. Og det sker på Videnskab.dk – også inden for humaniora og samfundsvidenskaberne", fortæller hun.

Vibeke Hjortlund supplerer: "Vi har overvejet meget, hvor højpendede eller populære, vi skal være, hvor meget vi skal rette os mod uddannelsessøgende eller aktuelle dagsordener. Jeg synes vi har fundet en god balance, hvor vi har særligt fokus på dansk forskning".

### Kritiker: For meget pop og for lidt kritik

Men ikke alle er lige begejstrede.

**Jørgen Burchardt**, formand for den nydannede Forening af Danske Videnskabsredaktører, er ikke imponeret over niveauet på Videnskab.dk. Han mener generelt, at den populære form, Videnskab.dk benytter sig af, og som er med til at gøre sitet flittigt citeret i nyhedsmedierne, er med til at devaluere hele forskningsformidlingen.

"De syv linjer, man så kan læse i Metro Xpress, kan man ikke bruge til noget. Der mangler nuancer, der sker ingen dybtgående

behandling. Idealet for videnskabsjournalistik er at være kritisk, og at man skriver hele vejen rundt om et emne, som det også sker på de store dagblade. Men på Videnskab.dk er sensationen det vigtigste nyhedskriterium", siger Jørgen Burchardt.

Idealet for videnskabsjournalistik er at være kritisk, og at man skriver hele vejen rundt om et emne, som det også sker på de store dagblade. Men på Videnskab.dk er sensationen det vigtigste nyhedskriterium

**Jørgen Burchardt**

Vibeke Hjortlund besvarer kritikken med, at sensation er et kriterium på linje med væsentlighed og aktualitet.

"En af vores mest læste artikler var en historie om arkæologi. Nogle arkæologer havde fundet ud af, at København var langt ældre end hidtil antaget, og at det således ikke var Absalon, der var grundlæggeren. Det synes jeg var sensationelt og en god historie. Så jeg synes ikke nødvendigvis, sensation er dårligt", fortæller hun.

I hendes øjne handler det om at formidle på brugernes præmisser.

"Nogle skælder ud over, at vi har meget sensationsprægede artikler. Og ja, vi spidsvinkler vores overskrifter, for vi er et netmedie, og vi skal have nogen til at klikke på artiklerne, så de bliver læst. Der lægges kræfter i at producere noget godt indhold, men hvis ingen ser det, er det ligegyldigt og spild af ressourcer", siger Vibeke Hjortlund.

### Forskere skal godkende

Hun bakkes op af Kirsten Drotner.

"Hvis man vil have den yngre del af befolkningen i tale, så må man tale på måder, der virker i forhold til dem. Det er den troløse generation, der har mange andre muligheder for at blive informeret og underholdt, så man må være realistisk omkring henvendelsesformen. Men det skal selvfølgelig balanceres med troværdighed", siger hun.

Vibeke Hjortlund erkender, at der ligger en fundamental konflikt mellem den populære formidling og så de meget nuancerede og komplicerede forskningsresultater, der skal formidles.

"Vi gør alt, hvad vi kan, for at tage forskerne alvorligt, og vi har en fast politik om, at forskerne skal ligge tingene igennem og godkende, inden vi går ud med det. Det giver anledning til mange forhandlinger og frustra-

tioner, men det skal landes."

Hun giver et eksempel omkring en artikel om nogle grise, der var blevet klonet med alzheimer-gen. Forskeren nægtede, at rubriken skulle indeholde ordet 'alzheimer-grise', og det rettede man sig efter.

"Det er den klassiske konflikt mellem journalist og forsker, hvor forskeren kerer sig om nuancerne og er bekymret for, hvad kollegerne vil tænke, hvis historien kommer ud i en for populær form, mens journalisten forsøger at forenkle. Men der forsøger vi at tage forskeren alvorligt. Som journalist synes jeg stadig, der skulle have stået 'alzheimer-grise', og det kom der også til at stå i de medier, der citerede os", fortæller Vibeke Hjortlund.

### Bevilling er stjålet fra forskerne

Når Jørgen Burchardt bliver provokeret af det, han mener, er en tyndbenet formidling af forskning, er det fordi han samtidig ser hele satsningen på Videnskab.dk som led i et skifte, hvor ressourcerne flyttes fra den traditionelle forskningsformidling i landets mere end 600 faglige tidsskrifter til kun den populære form i massemedier.

Nogle skælder ud over, at vi har meget sensationsprægede artikler. Og ja, vi spidsvinkler vores overskrifter, for vi er et netmedie, og vi skal have nogen til at klikke på artiklerne, så de bliver læst

**Vibeke Hjortlund**

"Problemet er tillige, at Videnskab.dk er finansieret af penge, der er stjålet fra forskerne. Det er Videnskabsministeriet, der betaler for videnskabsformidling-light", siger han med henvisning til finansieringsmodellen bag sitet.

Videnskab.dk's årlige budget er mellem 3,5 og 4 millioner kroner. Heraf kommer de 2,5 millioner kroner fra en finanslovbevilling via Videnskabsministeriet, og Det Strategiske Forskningsråd og Det Frie Forskningsråd bidrager hver med en halv million kroner.

"Hele fødekæden af videnskabelige tidsskrifter er truet på livet, efter at de har fået fjernet portostøtten. Den har Videnskabsministeriet ikke ønsket at kompensere for, i modsætning til hvad Kulturministeriet gjorde", siger Jørgen Burchardt.

### Markedsføring for politikerne

Kritikeren Burchardt ser en sammenhæng mellem universiteternes øgede fokus på markedsføring af egne resultater, og så den finan-



# skal det være

med Videnskab.dk, men kritikere advarer  
i forsknings-formidlingen

sierings-struktur, forskningen er baseret på, ikke mindst med den strategiske forsknings voksende betydning.

”Det er i højere grad politikerne, der bestemmer, hvad der skal bevilges penge til, og de er mere påvirkelige gennem artikler i aviserne frem for et videnskabeligt tidsskrift. Det skævvrider hele den videnskabelige verden. Det er også nogle helt andre typer, der kommer frem, når det ikke er videnskabskvalitet, men sensation, der bliver vigtigt. Så er det sådan nogle Bjørn Lomborg-typer, der er gode til at komme gennem medierne”, siger han.

Vibeke Hjortlund kan indirekte mærke det, Burchardt taler om, nemlig universiteternes store interesse for den populære formidling og de eventuelle strategiske bagtanker.

”Det er klart, at det er nogle forhold, vi som redaktion skal være opmærksomme på. Jeg har da talt med folk fra forskningsråd, der griner lidt i skægget og konstaterer, at når der er store bevillinger til for eksempel nanoteknologi på vej, så kan man pludselig læse en hel masse om nanoteknologi i aviserne”, siger hun.

## Universiteterne vil gerne betale for omtale

Videnskab.dk har et formaliseret samarbejde med en lang række fakulteter, som blandt andet får lov at bidrage med indhold til sitet, tydeligt afmærket, så man kan skelne det fra det øvrige stof. På længere sigt ser Vibeke Hjortlund gerne en model i stil med den, Forskning.no har. Her betaler universiteterne for at få lov at levere stof. Og en sådan betalingsmodel er flere af de danske universiteter tilsyneladende særdeles positive over for.

”Vi mærker stor interesse for betalingsmodellen. For det er jo en måde for universiteterne at synliggøre sig selv. Nogle spørger i forvejen, hvad det koster at få artikler med, så de bliver helt glade, når vi fortæller, at det foreløbig er gratis”, siger Vibeke Hjortlund.

## Medieforsker: 'Fortæl om processen

**Maja Horst**, lektor ved CBS, forsker i videnskabens kommunikation med offentligheden. Hun genkender også universiteternes behov for at brande sig i medierne.

”Som systemet er nu, vil ethvert fornuftigt universitet forsøge at få synlighed. På den

måde bliver Videnskab.dk en slags forlænget informationsafdeling. Det er der ikke noget galt i, det er bare ikke en form for forskningskommunikation, man bliver klogere og lærer noget af”, siger hun.

I hendes øjne er den populære formidling i medierne informerende, men ikke engagerende:

”En typisk historie handler om, hvad fakta er, og hvad man kan bruge det til. Men hvis

man vil have flere unge til at interessere sig for naturvidenskab, så skal man fortælle dem hvorfor, det er spændende, og ikke bare fortælle om resultaterne. Fortælle om processen, nysgerrigheden og alle de ting, vi ikke ved. Det andet bliver sådan en marketings-kampagne – selling science – og det tror jeg ikke er måden, man legitimerer forskningen på”, siger Maja Horst.

lah

# TEST: Den Store Danske

Den store danske encyklopædi – **denstoredanske.dk** – er blevet menigmands øje, efter Gyldendal har valgt at lægge den på nettet som gratis opslagsværk. Dermed er der for alvor kommet en seriøs konkurrent til **Wikipedia.dk**, der ellers var på vej til at erobre den uofficielle status som Danmarks nationaleleksikon.

FORSKERforum har foretaget en lille, usystematisk og helt uvidenskabelig stikprøve af de to opslagsværker i forhold til nogle af de mere diskutabile emner. Der er uddraget nogle kontroversielle kategorier for at vurdere encyklopædiernes spændvidde. Og uddragene er fremdraget, når de fortæller om forskellige vinklinger.

## Lenin (socialistisk ikon)

**Den Store Danske:** Lenin var en fremragende organisator og en dreven taktiker, der formåede at skifte kurs og gå på kompromis, når situationen krævede det. Men han havde også en fanatisk tro på, at hans egen linje altid repræsenterede sandhed og ret, og han kunne vise ekstrem hensynsløshed over for regimets politiske modstandere. Disse karaktertræk kom ikke mindst til udtryk under borgerkrigen 1918-20, hvor Lenin gik ind for massiv brug af "rød terror" mod bolsjevikernes fjender. [...] Ved årsskiftet 1922-23 formulerede han en slags politisk testamente, hvor han bl.a. advarede mod Stalin, der bedømtes til at være for "grov". Det er dog svært at se bort fra, at Lenins egen politiske ekstremisme i høj grad gav næring til Stalintidens despotiske styreform.

**Wikipedia:** (Med markør: 'Eftersyn - denne artikel bør gennemlæses af en person med fagkendskab for at sikre den faglige korrekthed'). Han trak Rusland ud af første verdenskrig for at få væbnede styrker hjem fra fronten. Den efterfølgende borgerkrig blev en blodig affære, hvor der allerede under Lenin blev indført de terror-instrumenter, som ofte er blevet tillagt Stalin.

## Drivhuseffekt (politiseret miljøfænomen)

**Den Store Danske:** Selvom der er stor usikkerhed om tidspunktet for drivhuseffektens fulde indtræffen, den eksakte geografiske fordeling af forandringerne og størrelsen af disse, så er det forventeligt, at en stadig ophobning af drivhusgasser i det lange løb vil føre til en opvarmning. Problemet er at sætte tal på udviklingen, dvs. komme med pålidelige vurderinger for klimaets følsomhed. Indtil denne følsomhed over for øgede koncentrationer af drivhusgasser i atmosfæren er bestemt, må

menneskeheden derfor handle ud fra skøn og vurderinger og ikke ud fra fakta.

**Wikipedia:** I 2004 er der stor usikkerhed om, hvor stor den menneskeskabte drivhuseffekt er, og nogle klimatekspertikere påstår at den er opspind eller overdreven. Der foreligger lige så vægtige og videnskabeligt seriøse undersøgelser der taler imod at den globale opvarmning skyldes menneskeskabt drivhuseffekt, som der foreligger videnskabelige arbejder der taler for denne teori.

## James Watson (nobelpristager med aparte meninger om dette og hint)

**Den Store Danske:** Watson er undertiden fremkommet med stærkt provokerende kontroversielle udtalelser af eugenisk og racistisk karakter, bl.a. i forbindelse med lanceringen af bogen Avoid Boring People i 2007. Det førte til, at han måtte frasige sig sine hverv som medlem af bestyrelsen og som kansler for Cold Spring Harbor Laboratory.

**Wikipedia:** Watson, som er ateist, er kendt for sine utilsørede meninger om politik, religion og naturvidenskabens betydning i samfundet. Hans synspunkter betragtes i flere tilfælde som kontroversielle. [...] Han er også blevet anklaget for at retfærdiggøre antisemitisme, for at ville begrænse antallet af folk i visse religiøse og etniske grupper, for at påstå at dovenskab hos sorte er genetisk bestemt og for at mene det er i orden at dræbe handicappede nyfødte.

## Intelligent design (religiøst funderet modteori til Darwins udviklingslære)

**Den Store Danske:** Deres idéer, som de gerne vil kalde videnskabelige teorier, er uden videnskabelig substans. For at arbejde videnskabeligt må man kunne opstille teorier og hypoteser, der kan be- eller afkræftes gennem forsøg og eksperimenter; med en almægtig intelligent skaber som drivkraft er det svært at se, hvordan sådanne teorier kan opstilles og afprøves: Id kan simpelthen forklare alt – og dermed intet.

**Wikipedia:** Den vigtigste kritik af intelligent design går på den påståede videnskabelighed. Det vigtigste træk ved en naturvidenskabelig teori er at den stiller sig åben for falsifikation, dvs. at teorien kan efterprøves eksperimentelt og evt. forkastes grundet manglende overensstemmelse med virkeligheden. Dette hævdes ikke at være opfyldt med ID, da enhver virkelighed kan påstås skabt af en almægtig skaber.

## Jesus (Guds søn)

**Den Store Danske:** Skepsis mht. om Jesus overhovedet har levet, synes ubegrundet.

Jesus fra Nazaret har været en karismatisk vandreprædikant med det profetiske budskab, at Guds rige var kommet nær og allerede gjorde sig gældende i en ny religiøs orden, hvor gudsforholdet ikke var betinget af et menneskes overholdelse af bestemte bud og forskrifter.

**Wikipedia:** De fleste eksperter i historie og bibelstudier er enige om at Jesus var en jøde fra Galilæa, der i sin samtid blev anset for at være en skriftklog og healer. [...] Historikere lægger dog forskellig vægt på evangeliernes troværdighed, da disse alle er skrevet ca. en menneskealder efter de begivenheder, de skildrer.

## Scientology

**Den Store Danske:** Scientology er nok den mest omdiskuterede af de nye religiøse bevægelser i Vesten. Medier, organisationer som Dialogcentret og statslige institutioner har bl.a. kritiseret den for målettet, med hårde forretningsmetoder og vidtforegnede, uigennemskuelige organisationsformer at søge at skaffe sig størst mulig indflydelse på samfundet.

**Wikipedia:** (med markør: 'Denne artikels neutralitet er omstridt'). Nogle forskere har udtalt at Hubbards tanker ikke har videnskabeligt grundlag. På linje med mange andre terapier af nyere dato er der som vanligt kommet stærke advarsler fra offentlige myndigheder, kirker- og livssynssamfund og videnskabelige institutioner etc. til personer som tiltrækkes af Scientology Kirken. Det kan ikke fastslås, om Scientologys auditeringsterapi er effektiv eller det modsatte.

## J.B.S. Estrup (regeringsleder med begrænset demokratisk sindelag)

**Den Store Danske:** Estrup viede sit politiske liv til kampen mod folketingsflertallets "enevælde", som for ham var lig med almuevælde. Denne kamp førte han med en konsekvens og uforfærdethed, som er enestående i dansk politisk historie. Estrups styrke lå blandt andet i, at han i praktisk politik var resultatføgende og aldrig søgte magten for dens egen skyld; i det hele taget var magtens ydre attributter ham ligegyldige. Hans væsentligste svaghed var den kompromisløse stil, som splittede i stedet for at skabe den politiske samling, der var forudsætningen for varige resultater.

**Wikipedia:** Han var modstander af almindelig valgret og af parlamentarismen. Under sine år som regeringsleder havde Estrup ikke flertal i Folketinget, men regerede i stedet via provisorier.

# Den Store Danske kontra Wikipedia

## 9-11 (myteomspundet terrorangreb)

**Den Store Danske:** Spørgsmålet om, hvorvidt USA gødede jorden for det had mod Vesten og i særdeleshed USA, der motive-rede terroristerne 11. september, er stærkt omdiskuteret. I den ene ende af spektret finder man den officielle amerikanske retorik, ifølge hvilken terrorangrebene ikke ses i et større perspektiv, men fremstilles som et produkt af ren ondskab. Krigen mod terror ses her som en kamp mellem godt og ondt. I den anden ende af spektret, som især mødes på

venstrefløjen i Europa, argumenteres der i et lige så sort-hvidt lys for, at USA "selv bad om 11. september", fordi det kapitalistiske system forarmer den tredje verden og dermed frem-avler hadet til Vesten.

**Wikipedia:** Selvom langt de fleste har en fælles opfattelse af hændelserne den 11. september 2001, er der fremkommet mange **konspirationsteorier**. De kredser normalt omkring den påstand, at den amerikanske regering enten kendte til eller selv direkte stod bag angrebene. En del hæfter sig i den forbindelse ved forløbet og omfanget af World Trade Centers sammenstyrtning.

Fælles for mange af teorierne gælder imidlertid, at de strider mod fysikkens love, tekniske fakta og/eller almindelig logik og generelt ikke anerkendes af den almindelige fagkundskab.

## Aspartam (mistænkt sødemiddel)

**Den Store Danske:** Ligeledes baseret på aminosyrer er **aspartam**, der anvendes meget i læskedrikke. Ved anvendelse af aspartam skal det anføres på produktet, at det indeholder en fenylalaninkilde for at advare personer med **Føllings sygdom**.

**Wikipedia:** På baggrund af mange års forskning vurderer **Fødevarestyrelsen**, at der ikke er nogen sundhedsmæssig risiko ved indtagelse af aspartam i de mængder, som stoffet findes i som tilsætningsmiddel i sodavand. Et problematisk aspekt ved fødevarestyrelsens arbejde med den sundhedsmæssige vurdering ligger i, at de har undersøgt effekten af aspartam på forsøgsdyr og ikke mennesker. Fødevarestyrelsen har aldrig undersøgt hvordan aspartam fungerer i sammenspil med de menneskelige gener.

## FORSKERforums vurdering

Den almindelige kritik af Wikipedia lyder, at dens bruger-organisering gør, at der kan snige sig nogle besynderlige bestemmelser ind, som bærer præg af særlige interesser hos ophavsmanden (fx CIA). Men noget kunne tyde på, at denne kritik har medført en vis selvkritik og forsigtighed på Wikipedia, fx at der er indføjet markører, som understreger, at emnet kan være genstand for forskellige fortolkninger.

FORSKERforums umiddelbare og helt subjektive vurdering på baggrund af de udtagne stikprøver lyder, at Den Store Danske flere gange overrasker med mere markante og normative vurderinger end Wikipedia, der kan fremstå lidt meningsforskrækket.

Omvendt har Wikipedia ofte mere detaljerede artikler, især på grund af kildelister og eksterne links, hvilket Den Store Danske ikke bruger.

lh

## OPFORDRING:

Læserne er velkomne til at indmelde korte, kontroversielle og evt. kontrastfyldte bestemmelser fra de to encyklopædier, evt. med korte personlige kommentarer. Send til [joe@dm.dk](mailto:joe@dm.dk)

# Sol, sand og fiskesuppe

Sæsonen for konferencer nærmer sig, og her lyder det almindeligste spørgsmål "Og hvad arbejder du så med nu?" – konstaterer Simon Goldhill, der kalder konferencer en faglig nødvendighed, trods de stivnede former

Når foråret melder sin ankomst, og de studerende begynder at fokusere på det forestående eksamenshelvede, begynder forskerne at vende tankerne mod konferencerne. Rækker budgettet til Kreta, Washington eller Leeds i år? Bliver det workshoppen for den lille gruppe indforståede eller kæmpearrangementet for hele disciplinen?

Overalt i verden pakkes den lille sorte kuffert på hjul, den bærbare kommer ned i sin taske, og så begiver pilgrimmene sig ellers af sted mod de endeløse timer i smarte hotelfoyerer, samtalerne, hvor der altid er en, der kigger en over skulderen, og den velgørende lur, hver fjerde gang det er en ph.d'er, der holder oplæg.

Det er svært at forestille sig en campusroman uden en god konference, og forfatteren David Lodge har jo nærmest gjort genren til sin egen. I campus-romanen spiller konferencen samme rolle som ballet i en Jane Austen-historie eller karnevallet i en Verdi-opera, eller middagsselskabet i en Mike Leigh-film.

Konferencen er en offentlig begivenhed, hvor status bliver udstillet og sat på spil, hvor almindelig tilbageholdenhed ophæves af alkohol, dans eller uhæmmet samtale. Den udgør det nødvendige moment i plottet, hvor grænserne skal overskrides. Som deltagende får man, om ikke *sex, drugs og rock 'n' roll*, så i det mindste et drama med offentlig ydmygelse, triumferende vid, eller – når det går værst for sig – offentlig kundgørelse af hidtil hemmeligholdte sandheder. Konferencen er der, hvor det sker – og hvor det ikke så sjældent også går galt.

I hvert fald i romanerne. En kemiingeniør fortalte mig bedrøvet, at hans konferencer, i stedet for at friste med alt det spændende fra David Lodges fiktive verden, snarere var lejlig-hed til, at industrien kunne fremvise sin temmelig usexede pr-maskine for forskerne. Dertil var der "aldrig nogen kvinder" på konferencer for kemisk ingeniørvidenskab, et faktum der ville få enhver campus-roman til at gå fuldstændig i stå langt inden sit klimaks. Seksuel kemi er tilsyneladende lige så paradoksalt et begreb som god vin ved konferencemiddagen.

De fleste forskere siger, at de hader konferencer, men tager nu alligevel af sted. De fleste ægtefæller tror nu ikke på, at deres partnere hader konferencer, eftersom de alligevel tager af sted – og senere vender udmattede hjem med ondt i håret og et overdrevet kategorisk udsagn om, at Bermuda endnu en gang viste sig at være spild af tid.

Men det er alligevel værd at tænke over, hvad i alverden formålet er med konferencen, og hvorfor vi år efter år udsætter os for Heathrow rustet med en opløftende bog i hånden,

for blot at ende på et hotelværelse, hvor vi år efter år føler os nødsaget til at undersøge om CNN er blevet bedre (det er det ikke), og om minibaren er værd at gå på nærmere opdagelse i (det er den ikke).

Totalkonferencen er et meget besynderligt væsen. Inden for humaniora er det MLA'en, den årlige konference af det amerikanske *Modern Language Association*, der er den ubestridt største. Det er her, at forskere inden for litteraturvidenskab, de fleste fra universiteternes institutter for engelsk, samles på en række enorme internationalt lignende hoteller et sted i USA. De fleste discipliner inden for humaniora har lignende, om end mindre arrangementer. Der er altid et bogmarked, hvor folk driver omkring i museums- eller supermarkedstempo og med det ene øje kigger på bøgerne, eller i hvert fald på indholdsfortegnelserne, hvor man kan holde sig ajour med personpolitikken, og med det andet kigger på, hvem der går og kigger på bøgerne ved de andre stande. Forlæggere, der både skal sørge for at få den næste stjerneforsker på krogen og samtidig undgå den anmassende studerende eller den tvangstænkende tosse, tænder og slukker hele tiden for entusiasmen.

Stjerneprofessoren indtager selvbevidst salen ledsaget af sin mindre hær af salgbare ph.d.-studerende, som en romersk patron med sine klienter eller en andemor med sin sene-

“

Det er mærkeligt, hvordan forskere synes at have internaliseret ondsksfuld kritik fra puritanere, bureaukrater og hele den anti-intellektuelle verden derude.

ste kuld. "Har du set ...?" "Jeg har hørt, at ...", "Hvordan kunne hun ...?" Ligesom ved Jane Austens bal, er det sladderer, der er den vigtigste drivfjeder i konferencerituallet.

Men det væsentligste formål med disse arrangementer er kødmarkedet: at sikre sig en stilling. Så har man altså disse nervøse unge mænd og kvinder i nøje udvalgt dress – man skal jo virke professionel, men hverken for modepræget, for anmassende eller for billig, og man må for alt i verden ikke se ud som om, at man søger job – de står og hænger omkring opslagstavlerne, kommer med små, afmålte opmuntringer til hinanden og lytter alt for opmærksomt, når der tilbydes gode råd, mens de prøver desperat at tolke hver en tone i hver en kommentar fra enhver potentiel arbejdsgiver.

Hemmelighedsfulde komiteer i overbelyste lokaler spørger igen og igen: "Og hvad arbejder du så med nu?", og man forbereder sig på

at kæmpe for netop sin egen foretrukne kandidat. Spørgsmålet er så ritualiseret i akademiske kredse, at da min syvårige datter, som er god til at efterligne, stillede det til en professor i filosofi, begyndte vedkommende helt automatisk at svare, indtil hun tog sig i at forklare et lille barn om en ny vinkling på Kant. Det er et livsbekræftende sted at befinde sig, dér mellem bogmarkedet og kødmarkedet, hvor alting drejer sig om køb og salg.

Den opmærksomme læser har sikkert bemærket, at ingen for alvor taler om den intellektuelle ideudveksling, når det drejer sig om konferencer i denne størrelsesorden – undtagen for at beklage sig over, at den ikke forekommer. Konferencens anvendte format er 15 minutters taletid med parallel sessions. Man siger, at der på MLA i hvert lokale altid er opstillet to mikrofoner og to talepulte. Mikrofon A tændes, og nøjagtigt 15 minutter senere slukkes den, hvorpå mikrofon B tændes. Hold tiden, ingen diskussion, fart på ... Det er jo sjældent, at der er banebrydende nyt i en 15 minutters paper. Nogle forsøger at skynde sig igennem stof nok til en time; andre går slet ikke op i det og holder kun foredrag for at få rejsen bevilget.

De fleste kommer kun for at høre deres venner, studerende eller velyndere. Kun ind imellem stikker man hovedet forhåbningsfuldt snarere end forventningsfuldt forbi for at høre et foredrag, hvis titel ellers "virkede lovende". Et foredrags succes måles på, hvor mange tilhørere, der midlertidigt indstiller deres bladren i programmet for at se, hvad de snart kunne tænke sig at gå glip af. Akademiet gør altid et stort nummer ud af demokrati og åbenhed. Kæmpekonferencen med sine utallige foredrag ligner umiddelbart altid et meget demokratisk rum, men paradoksalt nok udgør den et decideret epicenter for studehandler.

Hvilken forskel, når erhvervslivet kommer på banen! Ved en konference for hjertekirurger i Boston var alting sponseret af medicinalfirmaerne, som ihærdigt forsøgte at få afsat deres produkter. Ved festerne fik man godteposen ligesom ved Oscar-ceremonien. Der flød med middagsinvitationer på de dyreste og mest maskuline restauranter – store cigarer og råt oksekød – til alle, der kunne titulere sig doktor, selv en uinviteret filolog. Det hele var blinkende lys, prangende udstillinger og velklædte salgsmedarbejdere med perlehvide tænder og glitrende smykker. Information om de nyeste tekniske løsninger blev udvekslet hurtigt og effektivt, og man dansede til langt ude på natten. Glamouren fik mig næsten til at længes efter den småkultiverede, halvstøvede stemning ved en konference om den klassiske roman i Swansea.



**D**emokrati er ikke nødvendigvis en god ting på konferencer. Selv det bedste projekt kan fældes af egen succes. Når antallet af tilhørere når op på flere hundrede, når diskussionstid indskrænkes, og når omfanget af parallel sessions mest opfordrer til en tur ind til byen, begynder det at flimre for i hvert fald mine øjne.

Arrangørerne er stolte over, når deres usædvanligt geniale konferencetema samt udbuddet af foredragsholdere kan lokke så mange interesserede til. Foredragsholderne, egoister om en hals, elsker at få lov at tale for et stort publikum. De unge forskerspirer, som endnu står i lære, får mulighed for at sætte ansigt på dem, hvis arbejder de har læst, og for at se deres helte og skurke udføre deres glansnumre. Men af overflod kommer fattigdom. Vi tør ikke at sige det højt, men de bedste konferencer er faktisk ret elitære affærer.

Forestil dig: "Ankomst gerne søndag aften, da vi starter allerede mandag." Så ankommer vi til Kreta søndag aften og indtager en stille middag nede ved havnen, da det går op for os, at første paper er først kl. 18 mandag aften. Det gav en hel dag, hvor de 15 inviterede foredragsholdere fik mulighed for at nyde strandlivet, indtage fiskesuppe under det morbærdækkede løvtag på terrassen og i det hele taget slappe grundigt af sammen. Den næstfølgende dag var der papers fra kl. 9 til kl. 13 og igen fra kl. 18 til kl. 21. Det gav rigtig god tid til siestaen.

Et veldefineret tema, et håndplukket selskab og masser af tid til diskussion i konferencelokalet eller ude i bølgerne mellem voksne mennesker, der virkelig havde fået brudt isen imellem sig. Det er indlysende, at med den slags betingelser kommer man hinanden ved på en ordentlig måde, man debatterer i dybden – og har det skægt samtidig. Man konfererer.

Med lidt held er den intellektuelle gevinst til at tage og føle på. Alle bidrager med noget og får noget med hjem igen til gengæld. Summen er større end de enkelte dele tilsammen. Og jo, der er også en vis ikke helt uselvsk fornøjelse i at stå ved havet i eftermiddagssolen på Kreta og ringe hjem til sin ægtefælle på hendes kontor i et gråt og regnfuldt England og lade hende lytte til lyden af havet, mens man forklarer, at det rent faktisk er temmelig hårdt at være på konference.

Jeg synes ikke, at nogen skal være flov over at deltage i den slags konferencer (bortset fra det med telefonopringningen). Elitært, ja; demokratisk og åbent, nej. Men intellektuelt stringent, stimulerende og fornøjeligt – og så bliver den endelige publikation langt bedre takket være kritikken, inspirationen og diskussionerne.

**D**et er mærkeligt, hvordan forskere synes at have internaliseret ondskabsfuld kritik fra puritanere, bureaukrater og hele den anti-intellektuelle verden derude.

Vi er flove og modfaldne, når vi erkender, at det faktisk er i orden at nyde vores arbejde og skabe hyggelige rammer omkring det – og vi betragter den slags fornøjelse som en lyssky last. Troede vi på puritanerne, skulle vi sidde med fødderne i iskoldt vand og med det ene øje bundet op, således at vi kunne tvinge os selv til at holde os vågne og forske hele natten – eller risikere at blive vejet og fundet for let af de sure gamle mænd. Vi *må* ikke sidde i solen og diskutere; det er umoralsk ... Men det virkede jo fint for Sokrates.

Bureaukraterne vil altid pege på tallene;

flere mennesker giver flere artikler giver flere points. Det er output, man måler.

Men nogle af de bedste konferencer er udbytterige, netop fordi de standser publikation. De får en til at tænke sig om – det er et output. Der vil jo altid være dem, der latterliggør elfenbenstårnet som en slags snakkeklub. Men det er netop det, der er pointen med konferencen; man snakker om sit arbejde, fordi det er nu engang det, vi forskere skal gøre, og det skal vi være stolte af.

Som Erasmus og Thomas More, Platon og Sokrates, Wagner og Nietzsche alle vidste, er det en helt essentiel del af det akademiske liv – og en af dets største fornøjelser – at man sidder omkring et bord omgivet af venner, med et glas vin og en god portion latter, såvel som en hel del alvorlig diskussion. Det må nedrakkerne ikke få os til at glemme.

Så hvorfor er vi så ikke gode ved os selv? Vi burde have masser af små, velorganiserede møder, hvor intellektuel stringens og fornøjelse går hånd i hånd - sol, sand og fiskesuppe er en god kombination.

Og da de store totalkonferencer også er nødvendige, burde vi skære drastisk ned på antallet af foredrag ved sådanne lejligheder og forklare administratorerne venligt og bestemt, at deltagelse i disse møder er et fagligt krav – på samme måde som de rædselsfulde udviklingsamtaler – og at deltagelse af den grund overhovedet ikke skal betinges af, at man holder foredrag. Og så kan det være, at vi ligefrem begynder at se frem til foråret igen.

*Simon Goldhill er professor i græsk litteratur ved King's College, Cambridge.*

*Kilde: Times Higher, 19-02-2009 i Martin Aitkens oversættelse*



DM · Dansk Magisterforening

# Ny lov for universiteterne

## DM-konference 11. juni om medbestemmelse og forskningsfrihed på universiteterne

Universitetsloven skal revideres, og DM vil have indflydelse på den.

Hør DM's (Dansk Magisterforenings) formand, **Ingrid Stage**, og DSF's (Danske Studerendes Fællesråds) formand **Maren Schmith Astrup**, fremlægge et fælles forslag til ny lov for universiteterne. Kom og vær med til at debattere forslaget og komme med input til det.

**Mød tre internationale eksperter, som giver deres bud på, hvad en universitetslov bør indeholde:**

- **Bastian Baumann**, generalsekretær i Magna Charta Observatory, som er universiteternes charter om selvstyre, selvbestemmelse og forskningsfrihed.
- **Terence Karran**, forsker ved University of Lincoln, som har sammenlignet graden af forskningsfrihed i europæiske lande.
- **Brian Everett**, uafhængig britisk konsulent, der vil sætte den danske universitetslov ind i en international sammenhæng.

**Tid og sted 11. juni 2009 kl. 9.30-16.00 i DM, Nimbusparken 16, 2000 Frederiksberg**  
**Tilmelding er nødvendig**

**Se hele programmet og tilmeld dig på [www.dm.dk/kalender](http://www.dm.dk/kalender)**

# Energivampyrer

Suger en kollega af din energi? Eller lurer hovedpinen efter en snak med din institutleder?

Du mærker det allerede, når du hører hendes skridt på gangen.

Dine skuldre kryber næsten umærkeligt opad. Mens trætheden lægger sig som en hinde over din hjerne.

Du ved, at hun vil komme ind og fortælle – i detaljer! – om de seneste skænderier med manden, teenage-datteren, sin mor, buschaufføren. Kun fantasien sætter grænser for de gebrækkigheder, hun har oplevet, siden I skiltes klokken fem i går.

Og du ved, at du bagefter vil føle, at din energi er drænet ud af kroppen, mens du er efterladt med hovedpine og tunnelsyn.

Du har med andre ord været udsat for en energivampyr.

## Tapper energi

De er over alt iblandt os. I alle former og størrelser. Fælles for dem er imidlertid, at de tager vores energi, og vi er udmattede, trætte eller direkte utilpasse, når vi har været sammen med dem. Det forklarer **psykolog Emilie Jannie Sigård**, som interesserer sig for, hvad der opbygger og nedbryder energi i det enkelte menneske.

- Der foregår en konstant energiudveksling, når mennesker er sammen. Vi kan fylde hinanden med glæde, kærlighed, inspiration – og energi. Og tilsvarende kan vi dræne hinandens energi, hvis vi har det skidt, hvis vi er vrede, eller hvis vi direkte går efter at nedgøre en anden, siger psykologen.

Det sidste er præcis, hvad energivampyrerne er eksperter i. Og de opererer gerne uden, at du lægger mærke til, at deres tænder er dybt begravet i din hals.

Men hvordan kan man så kende de energislugende bæster?

## Detaljen: Den sylespidse bemærkning

Mærk efter i dit system, er **Emilie Jannie Sigårds** råd.

"Hvis du for eksempel begynder på en ny arbejdsplads og skal dele kontor med en ny kollega, og du føler dig overloaded, udmattet, træt, når du går hjem fra arbejde, så skal du prøve at mærke efter, hvad det er, der får dig til at føle sådan, siger hun.

Og så er det måske, at det går op for dig, at du bliver træt, bare du hører din kollegas trin på gangen. Fordi du ved, at den næste halve time vil blive fyldt med beklagelser. Eller du finder ud af, at der bag din kollegas tilsyneladende søde og venlige kommentarer altid gemmer sig en lille sylespids kommentar. Starter hun måske med at fortælle dig, hvor interessante dine sidste forskningsresultater er for derefter at tilføje, at det jo også havde været interessant, hvis du havde tilføjet en lille ekstra vinkel, "men det kan måske gøres på et senere tidspunkt" så opfatter du mulig-

vis ikke med det samme den indirekte kritik, men det gør din krop og dermed din energi.

## Symptom på personlige problemer

Det kan være svært at sige fra overfor de hjælpsomme bemærkninger. For hun mente det jo pænt. Gjorde hun ikke?

Nej, svarer Emilie Jannie Sigård. For energivampyrerne er næsten altid mennesker, der har det rigtigt skidt med sig selv.

"Derfor er de heller ikke selv klar over, at de er energivampyrer. De har ofte et meget lavt selvværd, og de kan være meget ensomme, bitre eller misundelige, siger hun og understreger, at det vigtige er, at man stoler på sine egne følelser og reaktioner, når man har været sammen med den slags mennesker".

"Hvis du føler dig træt, hvis du får ondt i hovedet eller maven, hvis du bliver urolig eller ked af det, så skal du ikke komme med undskyldninger om, at du nok også bare er alt for sensitiv eller nærtagende. Du skal lytte til signalerne og stole på dem. For overser du dem – og bliver du ved med at overse dem – så risikerer du i værste fald at blive udbændt eller syg", advarer Emilie Jannie Sigård, som også fortæller, at energivampyrer trives specielt godt på arbejdspladser, hvor der er krav til, at medarbejderne er meget servicemindede og udadvendte. Det er i sig selv et barskt krav, og derfor er vejen brolagt for de kolleger, der har brug for at søge lidt ekstra næring i konkurrencen om at være på.

## Drop flinkeskolen

Anderledes roligt er der i Emilie Jannie Sigårds daglige omgivelser i konsultation i Energipsykologisk Center i Lyngby.

Her er der ingen vampyrer, der stjæler energien. Tværtimod. For Emilie Jannie Sigård har afskaffet begrebet "nærtagende", så her er det tilladt at fortælle om, hvor træt og udmattet man kan blive af den hjælpsomme kollega, eller hvor ondt i hovedet man har, når chefen igen har fortalt om sin skilsmisse.

For det er tid til endegyldigt at tjekke ud af flinkeskolen. Især hvis man mærker, at man ikke er så glad for at gå på arbejde mere, at trætheden er permanent, og hovedpinen er konstant.

"Det fantastiske er, at det meget ofte viser sig, at det ikke er nær så farligt at konfrontere kollegaen, som man tror. Hvis man vel at mærke gør det på en god måde", siger psykologen.

"Mennesker, der har det godt med sig selv, og som har et naturligt selvværd, bliver meget sjældent ofre for energivampyrerne, fordi de ganske enkelt siger fra eller flytter sig. De vil ikke finde sig i at blive brugt på den måde", siger Emilie Jannie Sigård.

De bliver heller ikke opsøgt af den afart af vampyrerne, som trives allerbedst, hvis de kan suge energi fra mennesker, som tydeligvis har det værre end dem selv.

"Det er de kolleger, der kommer medfølelse og vil høre alt om din skilsmisse, din fyring eller din sygdom uden at du kender dem specielt godt. De vil sikkert også tilbyde at hjælpe dig på alle mulige måder, for hvis de kan være tæt på din ulykke, så kan de hævde sig selv og forsikre sig om, at så skidt har de det heldigvis ikke selv. De er ikke onde mennesker. Men de er mennesker, der har det rigtigt skidt med sig selv", slutter psykologen.

mef

## Strategier mod energivampyrer

Fire strategier til at overleve hverdagen med en energivampyr:

**1.** Du kan blive i flinkeskolen – og ende med at blive spist!

For nogle er det så skræmmende at bryde ud og tage en konfrontation, at de hellere vælger at blive drænet for energi hver dag, end de tør gøre op med vampyren.

**2.** Du kan skifte afdeling eller job. Det er en halvlunken løsning, fordi du risikerer at falde i kløerne på en ny vampyr, fordi du aldrig fik gjort op med den gamle. Men det kan også vise sig at være godt og nyttigt, fordi du har en viden, som du kan bruge til at beskytte dig det nye sted.

**3.** Du kan vælge forskellige små afledningsmanøvrer, som du kan bruge overfor din vampyr. Du regulerer hendes adfærd uden at gå i direkte konfrontation med hende.

Når hun begynder at snakke, kan du sige: "...jeg skal lige" et eller andet. På den måde kommer du ud af vampyrens slipstrøm. Du kan også vælge at gå på toiletet eller udenfor et øjeblik, så du lige kan mærke dig selv igen og undgå at blive slugt. Du kan også vælge at blive kærligt afmålt. Altså svare kortfattet og derefter vende dig om mod dit arbejde igen. Eller du kan vælge selv at tage mere plads ved at sige: "det der kender jeg godt, sådan var det også da..." Vampyren vil opfatte signalerne og langsomt indrette sig på de nye tider.

**4.** Allerbedst er det imidlertid, hvis du kan få snakket med hende om det.

Du starter med at udtrykke dit eget behov – ikke med at anklage hende. For eksempel: "Det er ikke fordi, jeg ikke gerne vil høre om dit liv, men jeg er nødt til ind imellem at sige fra, fordi jeg bliver stresset, når jeg ikke føler, jeg når mit arbejde." Eller: "Jeg ved godt, at jeg ind imellem signalerer, at jeg er parat til at lytte mere, end jeg egentlig kan magte..."

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



# Energivampyren

- der suger al kraften ud af dig

Energivampyrerne – blodsugende Nosferatuer – er over alt omkring os. Når vi mindst forventer det, hugger de til og suger vores sparsomme energi til sig. Du har mødt en af dem, når du trætt og udmattet lægger røret på efter en samtale med en kollega, eller når hovedpinen banker på efter en snak med din institutleder.

Vampyren har mange former:

## Snakkehovedet:

Det er typisk en kollega eller et menneske, du møder til en fest. Vampyren taler og taler om sig og sit og lytter ikke gerne til dig.

## Fejlfindereren:

Det er vampyren, der får dig til at føle dig skyldig, fordi du ikke gør tingene helt rigtigt. Vampyren kritiserer, overfuser dig og bruger tarvelige kneb. For eksempel er det fejlfindereren, der vil sige: "Hvis det ikke var for dig, ville jeg ikke stå midt i det her rod."

## Grædekonen:

Her er vampyren, som altid jamrer sig. Verden er imod hende, og hun er det uskyldige offer. Hvis du kommer med et forslag til en løsning på hendes problemer, vil hun sige: "ja... men...". Hendes beklagelser kan stå på i timevis og handle om alt fra jobbet over familien til alle andre dele af hendes liv. Når du

har været sammen med hende, føler du dig drænet og udmattet. Mens hun vil gå videre med ny energi. Din!

## Dramadronningen:

Vampyren, der elsker ekstremer. Enten er livet ulideligt skidt – eller ulideligt godt! Hun flager fra krise til krise og suger energi af kaos. Det er vampyren, som først tømmer din livskraft med alle sine intense følelser – og så hugger hun tænderne i og suger den sidste energi ud af dig.

## Selskabsløven:

Denne vampyr kan være svær at gennemskue. Hun er udadtil sød og glad. Men alligevel svækkes din energi efter bare nogle få minutter. Hun holder gerne samtalen i gang – du kan se hendes mund bevæge sig – men du føler dig lidt svimmel og træt. Der er ingen umiddelbar grund til, at hun dræner din energi. Men du føler det med det samme, og der er ingen tid til spilde: Find en undskyldning og kom væk!

## Utysket:

Den farligste af vampyrerne, fordi hun går direkte efter din strube. Drevet af misundelse, trang til at hævde sig eller alvorlig usikkerhed punkterer hun din energi med præcis den rigtige fornærmelse. De kan enten være meget

direkte: "Glem ham. Han er langt uden for din rækkevidde", eller mere subtile: "Nej, du har da tabt dig. Har du ikke?". (Kilde: Judith Orloff, "Positiv energi")

## Strategier mod energivampyrer

Man skal lytte til sine egne signaler, når man mærker energivampyren tappe ens energi: "Hvis du føler dig træt, hvis du får ondt i hovedet eller maven, hvis du bliver urolig eller ked af det, så skal du ikke komme med undskyldninger om, at du nok også bare er alt for sensitiv eller nærtagende. Du skal lytte til signalerne og stole på dem. For overser du dem – og bliver du ved med at overse dem – så risikerer du i værste fald at blive udbrændt eller syg", advarer psykolog Emilie Jannie Sigård.

Det skal være tilladt at fortælle om, hvor træt og udmattet man kan blive af den hjælpsomme kollega, eller hvor ondt i hovedet man har, når chefen igen har fortalt om sin skilsmisse.

For mange betyder det en overvindelse, fordi de skal melde sig ud af flinkeskolen. Især hvis man mærker, at man ikke er så glad for at gå på arbejde mere, at trætheden er permanent, og hovedpinen er konstant.