

Tilstedeværelsespligt: 10-15

Ledere på KU-naturvidenskab vil indføre faste rammer for det videnskabelige personale

Ledelsesgruppen ved KUs naturvidenskabelige fakultet planlægger tilstedeværelsespligt for det videnskabelige personale. Forslag til retningslinier har været drøftet ved flere møder og heraf fremgår, at der ”*principielt som for alle andre ansatte er en 37 timers arbejdsuge, hvor det forventes, at den pågældende er på sit kontor, medmindre tjenesten fordrer, at man er i laboratoriet, underviser, er til kongres eller lignende*”. Derfor skal de ansatte i fremtiden informere og aftale med institutlederen, hvis man undtagelsesvist arbejder hjemme. Der har nemlig tidligere været sager, hvor fænomenet ”arbejder hjemme” har været misbrugt, antyder forslaget.

Lektor **Bjarne Andresen**, tillidsmand for vip-personalet på Niels Bohr-institutet ser reglementet som første skridt hen mod stempeluret:

”Hidtil har det været sådan, at der til den akademiske frihed hørte, at man selv kunne disponere, hvordan man udfører sine pligter: Undervisning, forskning, formidling og administration. Det vil være en markant forringelse af vores arbejdsvilkår, hvis der indføres generel tilstedeværelsespligt. Men vi skal måles på kvaliteten af vores arbejde, ikke på hvor meget vi har slidt på kontorstolen på universitet. Universitetet er ikke en fabrik”, konstaterer tillidsmanden.

Individuelt hvor man udfører sit arbejde bedst

”Generelle regler er en managementfilosofi, hvor lederne skal holde kontrol med sine høns. Men vores tilgængelighed er jo blevet meget større med e-mailen, hvor leder og studenter kan fange os. Tilstedeværelseskrav er absurd, for noget arbejde – teoretisk læsning og undervisningsforberedelse m.m. – har nogle ansatte det bedst med at lave i ro derhjemme. Tilstedeværelsespligt vil kun gøre livet surere. Og arbejdsgiverne påstår jo i øvrigt, at vores ikke-konkurrencedygtige løn kompenseres med store frihedsgrader”, siger Andresen.

”Nogle vil måske påstå, at jeg beskytter folk som misbruger det ’at arbejde hjemme’ til ikke at passe deres arbejde? Men hvis nogle gør det, så er løsningen ikke at straffe alle med firkantet tilstedeværelsespligt, derimod at ledelsen skrider ind overfor de, som misbruger frihederne”.

Gå hjem kl. 16 for at passe frimærkesamlingen

Nogle institutledere har konkret luftet tanken om, at deres ansatte skal være på arbejdspladsen fra 10-15.

”Hvis ledelsen pludselig vil have tilstedeværelse på nær 37 timer, så må vi jo tage konsekvensen: At gå hjem kl. 16 for at passe vores frimærkesamling. Så får universitetet ikke længere vores gratisarbejde. Og så besvarer vi ikke studenternes eller institutlederens e-mail om aftenen”, siger KU-tillidsmanden.

Aarhus-tillidsmand **Erik Strange Petersen** er enig med sin københavnerkollega: ”Man er på arbejdspladsen til undervisning, til møder og vejledning og på AU-humaniora har vi faste træffetider. Det er da rimeligt, at man er tilstede i et rimeligt omfang på sin arbejdsplads, bl.a. så man bidrager til miljøet i det



daglige. Men det er vanvittigt at uniformere tilstedeværelse. Hvis lederne dikterer 9-15, så må den logiske konsekvens være, at vi kun arbejder, når vi er på universitetet. Så kan de ikke kræve, at vi udfører arbejde derhjemme uden overarbejdsbetaling”.

Dekanen: Op til institutlederen

Dekan **Nils O. Andersen** vil uddelegere spørgsmålet til sine institutledere, der har det daglige ledelsesansvar for personalet:

”Tilstedeværelse har været et problem for enkelte ansatte, jo, men der skal ikke laves firkantede regler for alle ansatte af den grund. Den debat, som har været i lederkredsen, har været en erfaringsudveksling. Jeg har ikke tænkt mig at udstede centrale regler, men overlader spørgsmålet til den enkelte institutleder, som efter dialog kan lave lokale retningslinier”.

Vil dekanen godkende, hvis en institutleder dekretterer generel tilstedeværelsespligt kl. 10-15?

”Det afhænger selvfølgelig af konteksten. Som udgangspunkt er tilstedeværelse en fornuftig ting på naturvidenskab, fx hvis man leder en stor eksperimentel gruppe, hvor der jo kan være en teknikerstab og specialestuderende tilknyttet, som møder kl. 8 og som kræver vejledning. Men der skal naturligvis være mulighed for at arbejde hjemme, hvis det er mest hensigtsmæssigt for den konkrete opgave, men så skal det være aftalt med institutlederen”.

Lektoren skal altså have institutlederens godkendelse, hvis lektoren fx vil lave undervisningsforberedelse derhjemme?

”Man skal bruge sin sunde fornuft. Men som udgangspunkt er der tilstedeværelse. Og man kan udmærket lave regler, som ikke er firkantede”.

Betyder det, at ’arbejder-hjemme’ er undtagelsen, som man skal bede om konkret tilladelse til?

”Jeg vil ikke selv bruge glosen ’undtagelse’. Jeg vil i stedet konstatere, at man som udgangspunkt er på sin arbejdsplads, hvis der ikke er en aftale om noget andet”.

Er initiativet udtryk for en opstramning?

”Det afhænger af, hvordan det udmøntes på de enkelte institutter”, slutter dekanen.

jØ

Ph.d.-stipendier skævt fordelt 3
Finanslov-08: Nat, teknik og sundhed for voldsom tilvækst, mens humaniora og samfundsvidenskab sultes

Frynsegoder 4
Privatansatte får dem, men universitetslærere er ikke interesserede

Øremærket strategisk forskning 6
- men stagnationen i de frie bevillinger er uforvarlig, siger formanden for de frie forskningsråd

TEMA: MUS-samtalen

Universitetsfolk for kloge 7
derfor mener de ikke at have behov for medarbejderudviklings-samtalen, siger organisationsprofessor

Roller og ansvar 8
Tjekliste til dig før og efter MUS-samtalen

Lurende brugerbetaling 10
- kan skridt for skridt blive indført som international harmonisering

Relevans vigtigste kriterium 14
- når Akkrediteringsrådet skal til at godkende uddannelser

Ung forsker: Nåleøjer 17
Om en måned er han arbejdsløs efter halvandet års kontraktansættelse. Hvordan ser han på verden?

INTERVIEW

Dræbende konsensus 18
Universitetet er pakket ind i en politisk konsensus og nysprog, siger kendt professor, der går på pension.

INTERVIEW

„Det akademiske ethos er i sig selv et bevis på, at videnskaben ikke kan forventes at tale magten imod, med mindre det er forbudt magten at svare igen.”
John Ziman

Medlemsblad for DM's universitetsansatte (ULA), DM's forskningsinstitutions ansatte, DJØF's undervisnings- og forskningsansatte (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
Seniorforsker Niels Erik Poulsen, DM3
Lektor Lars Kamp Nielsen,
PharmaDanmark
Seniorrådgiver Kirsten Pilegaard,
Dyrlægeforeningen
Anders Correll, JA
(ansv.hav. for dette nummer)

Journalist Mette Engell Friis
(mef@dm.dk)

Red. sekr. 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. oktober 2007

Se de seneste nyheder på
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:

Poul Rømer Design
Tlf. 44 53 05 51

Tryk:

Datagraf

Foto: Søren Hartvig

(hvor ikke andre er anført)



LEDER

Af lektor **LEIF SØNDERGAARD**,
fmd. for DMs universitetslærere



Taleban University of Copenhagen

Med en finurlig indre logik har regeringen, efter at have hastet fusioner af danske universiteter igennem, her i sommer fundet ud af, at der skam nu er plads til flere universiteter i Danmark. Og derfor skal private universiteter være velkomne. Venstres ordfører, Torsten Schack Pedersen, udtaler at private universiteter skal have lige så gode vilkår som de offentlige. Af den efterfølgende debat fremgik, at politikerne regner med at Oxford eller Berkeley vil oprette filialer her i landet.

Der kan fremføres mange gode argumenter imod internationale universiteters indtog i Danmark, fx at det kan underminere de danske universiteters økonomi eller være en murbrækker for betalingsuddannelser. Men det kan også problematiseres på sine egne præmisser: Hvorfor skulle verdensførende, ikke-kommercielle, autonome universiteter som Oxford eller Berkeley oprette filialer i Danmark? Sandheden er, at det er ønsketænkning, i realiteten er det aldrig sket andre steder. Og det vil heller ikke ske i Danmark.

Men universitetsminister Sander har af en rejse til Australien åbenbart forstået, at privatisering af universiteter er et absolut gode, der giver incitamenter til at oprette afdelinger i andre lande. Desværre fortalte de australske universitetsledere ikke Sander, at mange af de udenlandske filialer af australske universiteter har problemer med økonomien, og flere har valgt at trække sig ud af det udenlandske engagement. Forretningen løber simpelthen ikke rundt økonomisk, hvis man vil opretholde en international universitetsstandard på de udenlandske filialer. Det er derfor endog meget tvivlsomt om seriøse universiteter ville finde det økonomisk attraktivt at lave filialer i et så lille land som Danmark, der jo (stadig?) har ganske gode offentligt finansierede universiteter. Der er jo ikke universitetsmangel i Danmark.

Hvilke private universiteter man kan forvente vil tage mod regeringens invitation?

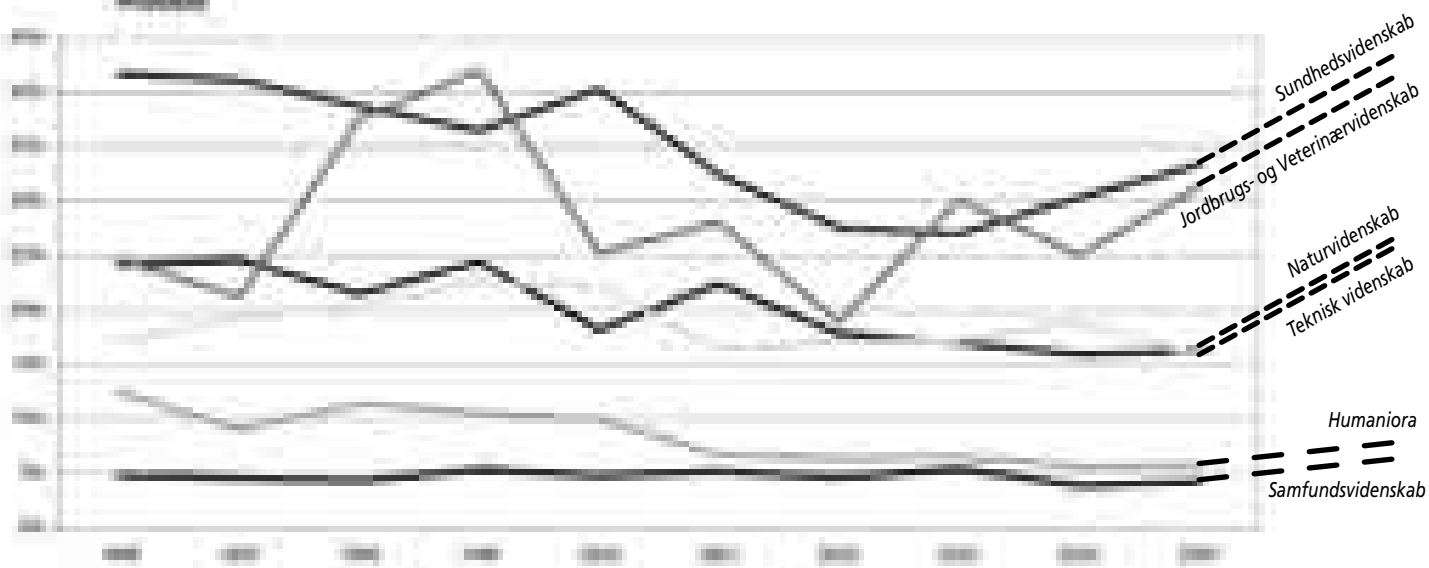
FORSKERforum kunne i sidste nummer løfte lidt af sløret for hvilke slags private universitetsfilialer, der er på vej i Danmark: Indre Mission er på vej med et Menighedsfakultet, hvis bacheloruddannelse er akkrediteret af et britisk universitet, placeret tæt ved bunden af den britiske universitets ranking. Årsagen er klar: Indre Mission har tydelige ideologiske interesser i at få deres fortolkning af Verden blåstemplet som et universitetsstudie med den aura af forskning og objektivitet, der netop ligger i et universitetsstudie. Den private organisation Dansk Bibel Institut forsøger - som navnet søger at signalere - at give organisationen *et uafhængigt og objektivt image*, og vil indlede et samarbejde med et britisk universitet for at kunne oprette en dansk afdeling. Noget lignende kunne man forestille sig med Scientology eller andre pengestærke ideologiske organisationer.

Regeringen taler meget om et "marked" for uddannelse med den forståelse, at markedskræfterne vil skulle sørge for en passende kvalitet. Problemet er bare at de ideologiske organisationer ikke er styret af simple markedskræfter, og derfor vil operere ud fra helt andre motiver end kvalitet i uddannelsen. Spørgsmålet er om regeringen virkelig er parat til at efterleve løftet om, at de "*Private universiteter skal have lige så gode vilkår som de offentlige. Derfor skal de penge som i dag følger med en offentlig uddannelse, også følge hen til en privat uddannelse*" også gælder for de ideologisk prægede universitetsfilialer. Hvad ville Regeringen mon sige til, hvis oliepenge fra Mellemøsten ønsker at oprette et Taleban University of Copenhagen?

Produktivitet går i hvide kitler

Ph.d.-stipendier: Politikerne prioriterer de våde videnskaber, mens humaniora og samfundsvidenskab sultes. Dumhed, siger samfundsdekan

Ph.D.: Forskeruddannelsen skal boostes i 2008. Der er sat penge af til mange nye ph.d.'ere. Men det er absolut en sandhed med modifikation. Det er nemlig de 'våde' fagområder, som får halvfems procent af fornyelsen.



Videnskabsministeren fortæller, at forskeruddannelsen skal boostes i 2008. Der er sat penge af til mange nye ph.d.'ere. Men det er absolut en sandhed med modifikation. Det er nemlig de 'våde' fagområder, som får halvfems procent af fornyelsen.

SKÆVE PH.D.'ERE

"Politikerne taler om, at videns-samfundet skal oprustes og roser sig af, at forskeruddannelsen skal opprioriteres. Men det er da et voldsomt problem, at de sender 90 pct. af de nye ph.d.-stillinger til de våde fag, mens samfundsvidenskab og humaniora ikke får noget", siger dekan **Svend Hylleberg** fra samfundsvidenskab på Aarhus Universitet: "Politikerne kræver, at vi skal klare vores fornyelse og ny-rekruttering inden for de givne økonomiske rammer. Vi har i forvejen ikke nær samme overgangsfrekvens som de våde fag: På samfundsvidenskab er det 6-7 pct. af en kandidatårgang, som går videre på ph.d.-niveau, mens den på naturvidenskab er over 25 pct. allerede".

Ubalance: Kvalitetsproblem for de våde fag

Hylleberg ser nogle store ubalancer i ph.d.-tildelingen, og i at de våde fag får svært ved at fastholde kvaliteten: "Det store problem er, hvor ph.d.-stipendiaterne på de våde områder skal komme fra? De tørre områder har vanskeligt ved at rekruttere kvalificerede til ph.d. studierne, de har jo flere stede andre gode muligheder, men de våde områder får formentlig meget store problemer, ikke mindst med at holde kvaliteten. Hvis nogle fagområder skal have 50 % af en kandidatårgang gennem ph.d. studiet, tror jeg ikke på, at de kan holde niveauet".

Bag Hyllebergs protest ligger, at finans-

loven godt nok bevilger 155 mio. kr. til flere ph.d.-stipendier, men disse er **særligt øremærkede til naturvidenskab, teknisk videnskab, IT og sundhedsvidenskab** (ifølge politisk aftale om fordeling af Globaliseringspuljen, som Regeringen har indgået bredt forlig om med S, DF og De Radikale i november 2006).

I praksis har Videnskabsministeriet udmøntet dette ved, at 90 pct. af de nye ph.d.-stipendier i 2008 går til de våde fag.

Det giver en samlet status, hvor 74 pct. af de samlede ph.d.-midler går til de våde områder.

Også en gammel pulje er skævdelt, idet der tidligere er afsat 125,8 mio. kr. i 2008 til ph.d.'ere på teknisk videnskab, naturvidenskab og sundhedsvidenskab i 2008. Der kan udløses 1/3 stipendium via forskerskoler fra den pulje, når der findes 2/3 medfinansiering fra eksterne kilder, dvs. erhvervsliv og universiteter.

Politikernes skæve forestillinger

Hylleberg kalder prioriteringen en dumhed af rang, for der er brug for bred vidensopbygning: "Alle moderne undersøgelser fortæller, at det danske potentiale ligger på de merkantile områder – køb, salg og handel – og ikke på produktionsvirksomhederne. Groft sagt: Danske Bank er vores største eksportør – målt på indtjening på udenlandske forretninger", siger dekanen.

"Politikernes skæve prioritering er et forsøg på at styre de unges uddannelsesvalg og samfundets opbygning af vidensressourcer i bestemte retninger. Men politikerne har en helt forkert opfattelse af, hvad der er 'produktiv'. De tror, det er nogle, der løber rundt i hvide kitler".

Formanden for Forskeruddannelsesud-

valget, **Morten Kyndrup**, er enig med Hylleberg: "Det er en kortsigtet satsning. Der er ingen tvivl om, at de våde områder skal styrkes, men fremtidens økonomi kommer også til at hænge på de mest innovative humanistiske og samfundsvidenskabelige grene. Og i kvalitetsperspektiv er det da interessant, at konkurrence er meget hårdere inden for fagene med få ph.d.-stipendier, dvs. der er ingen proportion mellem kvalitet og antal ph.d.'ere. Men kvalitetsprincippet støder sammen med politikernes prioritering, som jo altså stammer fra et bredt flertal i Folketinget".

Også skævvridning: Krav om storprojekter

Hylleberg er også bekymret for, at et andet af regeringens nye initiativer vil skævvride til fordel for de våde fag. Globaliseringspuljen afsætter såkaldte frie midler til universiteterne. De er dog ikke mere frie, end at de skal fordeles efter konkurrence. Universiteterne kan en gang årligt byde ind på forslag til store, langsigtede forskningsområder, såkaldt UNIK.

"Det lyder jo meget tilforladeligt med brede projekter samlet omkring store forskningsenheder. Men det bliver svært for de tørre områder at være med, for vi har ikke – i modsætning til naturvidenskab – tradition for at være samlet i større forskningsenheder. Hvis man skal være 25 forskere samlet for at kunne komme i betragtning, så ekskluderes mange samf- og humaniora-områder på forhånd", forklarer Hylleberg. "Jeg ved ikke, om det er politikernes hensigt, men vi kunne jo blive nødt til at ændre vores strategier og struktur, så folk danner grupper der, hvor der er penge".

jø

Frynsegoder

- til privatansatte

Internetforbindelser, sommerhusudlejning, kontingenter, betaling af parkeringspladser eller -bøder, telefonabonnementer, sundhedsforsikringer, ekstra fridage, pensionsordninger, pendlerkort, firmabiler, aviser, efteruddannelse, fribolig, medarbejderobligationer og gratis aktier, er bare et udvalg af de frynsegoder, der flourer i det private erhvervsliv.

• Privatansatte havde i 2005 personalegoder svarende til 286 kr. ekstra om måneden. Hos de statsansatte var det 18 kr., hos de kommunalt ansatte et rundt nul.

• Lederne får generelt mere fryns end mange medarbejdere. Ledere i det private fik i 2005 i gennemsnit 2.131 kr. om måneden i fryns, mens kommunale ledere fik 3,33 kr. og de statslige ledere 68 kr.

• Personalegoder udgjorde i 2005 officielt 3,5 mia. kr. Medregnes alle former for personalegoder ligger tallet ifølge FTF på 8,5 mia. kr.

Kilde: Ajour og FTF på baggrund af tal fra Danmarks Statistik

OK08: Ministeriet erkender dårlige lønninger ...

Af lektor LEIF SØNDERGAARD, fmd. for DMs universitetslærere

FAGLIG KOMMENTAR

Vi ansatte på universiteterne har længe vidst, at lønnen ikke er attraktiv. Den erkendelse er nu også kommet til Viden-skabsministeriet. For at gøre det muligt for universiteterne at kunne tiltrække udenlandske forskere har man opfundet en særlig kategori, "superprofessorer", hvor man filfer med forskellige tiltag med det formål at gøre det muligt at udbetale en større løn end normalt: Det er lønramme 38-stillinger og til-læg gives udenfor cheflønspuljen (der sætter begrænsninger på den totale sum af profes-sortillæg på et arbejdssted). Da stillingerne henvender sig til udlændinge kan de også få hele pensionen udbetalt som løn, og de kan benytte sig af forskerskatten – bruttoskatte-ordningen (25% skat af bruttoindkomst plus 8% arbejdsmarkedsbidrag).

Men hvordan vil man tiltrække danske forskere? Og specielt hvordan vil man gøre det tillokkende for unge forskere at søge ind ved universiteterne, når udsigten til at den frem-tidige løn er så lav i forhold til det private arbejdsmarked?

Universiteterne vil ligesom resten af den offentlige sektor i de kommende år stå for en stor udskiftning af den videnskabelige stab i en situation, hvor der forventes en øget efter-spørgsel efter akademisk arbejdskraft over hele verden, og hvor det bliver lettere for danske forskere at søge til udlandet.

Det er derfor ikke nok, at der kun laves tiltag for at gøre en ansættelse attraktiv for udlændinge, der vil arbejde en kort tid på danske universiteter. Det må gøres attraktivt for danske forskere at forfølge en universi-tetskarriere. Det gøres dels ved at forbedre

forskningsmulighederne, hvilket de forbed-rede økonomiske fremtidsudsigter for uni-versiteterne giver muligheder for. Men en anden væsentlig parameter er udsigten til en konkurrencedygtig løn, ikke bare ved ansæt-telsen men også fremover.

Her har VTU og universitetslærerorgani-sationerne en fælles opgave.

I FORSKERforum 204 refererede forsiden et AC-notat om lønudviklingen for forskellige offentligt ansatte akademikere. Det fremgik tydeligt, at lektor-gruppens lønudvikling står stille. Lønnen for lektorer er steget mindre end gennemsnittet på det akademiske om-råde i de senere år.

Ved de kommende overenskomstforhand-linger må der derfor gives et markant løft til den store lektorgruppe.

Første trin er, at fagforeningernes for-handlere i AC i sensommeren skal over-bevises om, at nu er det tiden at prioritere universitetslærernes krav højt.

Næste trin foregår fra efteråret til april 2008, hvor der forhandles overenskomster med arbejdsgiverne fra Finansministeriet.

Og hvis man tager alle politikernes gyldne ord og Globaliseringsråd om uni-versiteternes afgørende betydning for sam-fundsudviklingen for pålydende, så må det også være i VTUs interesse at løntabellerne fremover signalerer, at en universitetskarri-ere giver stabile karrieremuligheder og or-dentlige lønvilkår, som er sammenlignelige med en konkurrerende karriere i det private eller ved universiteter i de lande, vi gerne vil sammenligne os med.

Frynsek

Offentligt ansatte kan misundeligt kigge

På den ene side er der misundelsen.

Der sidder de privatansatte og hygger sig med deres telefon- og avisabonnementer, mens den arbejdsgiverbetalte computer snurrer hyggeligt i hjørnet. Det lynhurtige – og arbejdsgiverbetalte – bredbånd er en selvfølge, ligesom det er selvskrævet, at som-merferien bliver holdt i et af arbejdsgiverens billige sommerhuse.

"Det kan man da godt blive misunde- lig over," som tillidsmand **Bjarne Andresen** siger. Men på spørgsmålet om villigheden til at betale for lidt god fryns med sin overens- komstmæssige løn, svarer han:

"I bund og grund mener jeg ikke, at vi skal betale for noget, der skal bruges i *em-beds medfør*. Finansministeren har jo sagt, at statsansatte ikke skal have lov at få ar-bejdsgiverbetalte frynsegoder, så det betyder, at hvis vi skal have dem, skal vi selv betale dem over lønnen," siger Bjarne Andresen, der spår, at OK-krav om frynsegoder kun vil have en levetid på få sekunder.

Så selv om man på universiteterne kan skæve lidt misundeligt til de privatansatte og deres luksusliv med frugt, kaffe og soda-vand, parkeringspladser, pc'ere og persona-lån, så er misundelsen ikke så voldsom, at der umiddelbart er et krav om bare nogle af krummerne fra de privatansattes fryns. Til-

Skatteteknik

Der er ikke noget i vejen for, at frynsego-der som hjemme-pc, bredbånd mv. også kan blive en del af offentligt ansattes liv. I hvert fald ikke når det kommer til det rent skattetekniske, oplyser professor, dr. jur. Erik Werlauff fra Aalborg Universitet.

"Skattemæssigt er der anerkendt en bruttotræk-ordning, hvor man går lidt ned i løn mod at få sådanne frynsegoder – det vil sige, at SKAT helt lovligt betaler en del af gildet", siger han.

Men her kommer de offentligt an-satte i klammeri med Danmarks boghol-der nr. 1.

Finansminister Thor Pedersen sagde sidste år, at han ikke vil være med til, at statsansatte skal have særlige skattera-batter. Derfor kan eksempelvis bredbånd kun blive et gode for offentligt ansatte, hvis det kommer ind i overenskomsten, og dermed bliver en reel del af lønnen.

Ifølge Skatteministeriet kostede de skattefrie frynsegoder sidste år stats-kassen 1,1 mia. kroner i tabte skatteind-tægter, men det skøn blev anfægtet af en række eksperter og politikere, der mener, at myndighederne undervurderer udgif-ten for statskassen

Krav står ikke højt på ønskelisten

på privatansattes fryns. Men det er ikke et højt prioriteret krav ved overenskomst-forhandlingerne til foråret, vurderer tillidsmænd



lidsmanden sætter andre ting øverst på sin kravliste, fx højere grundløn.

Vigtigere at få penge på rejskontoen

Samme holdning har arbejdsmarkedsforsker på Aalborg Universitet, **Jørgen Stamhus**.

"Fryns er formentlig ikke et krav, der kommer til at fylde ret meget i overenskomstforhandlingerne. De frynsegoder, som offentligt ansatte kan tiltuske sig, vil i langt højere grad være nogen, man kan forhandle sig til lokalt, som eksempelvis låne-pc'ere, massage, frugtordninger og den slags. Ting, der ikke skal betales mere eller mindre over lønnen," siger Jørgen Stamhus, som ud over at betragte fænomenet professionelt også ser på det helt privat som offentlig ansat. Og i den egenskab kan han få øje på endnu et problem for kravet om fryns.

"Der er ingen tvivl om, at vi som universitetsfolk er mere tilbageholdne med krav om fryns og andre goder. Vi kender jo institutionens økonomi. Vi ved derfor godt, at frynsegoderne skal betales med eksempelvis rejskontoen, og det er vigtigere for de fleste forskere, at de kan komme til en konference, end at der er en frugtordning på arbejdspladsen".

At man på den måde tager hensyn til arbejdsgiverens økonomi, ser Jørgen Stamhus som et typisk universitetstræk: "Vi identificerer os nok mere med vores arbejdsplads end mange andre faggrupper gør, og derfor bliver vi også mere loyale og forstående. Pengene kan ikke bruges to gange, og vi er blevet fodret med vores egen hale så mange gange, at der er en vis tilbageholdenhed med at stille krav".

Han iler dog med at slå fast, at det ikke betyder, at forskere skal afstå fra at stille krav.

"Det skal bare handle om noget, der er virkelig vigtigt. Noget, det er værd at slås for," som han siger.

Fryns: Sommerbolig i Nice

I 2006 fik danskerne frynsegoder for 275 millioner kroner mere end året før. Det svarer til en stigning på 20 procent. Og flere undersøgelser peger ikke overraskende på, at frynsegoderne i langt højere grad går til privatansatte end til ansatte i det offentlige.

At fryns i nogen form bliver et overenskomstkrav på Københavns Universitet, kan Bjarne Andresen som sagt ikke forestille sig. Men skulle han alligevel ønske sig noget, så kunne det eksempelvis være, at arbejdsgiveren investerede i nogle sommerhuse eller måske en lejlighed i Nice, hvor de ansatte kunne feriere for en billig penge. De mere nærliggende muligheder som abonnementer på tidsskrifter, aviser eller telefon er ikke interessante efter hans mening.

"Et telefonabonnement ville eksempelvis koste mig penge, fordi man skal betale de første 3000 kroner selv, og så stor er min årlige regning ikke. Tidsskrifter og aviser mener jeg er en del af vores arbejdsredskaber, så derfor skal de være på biblioteket – de skal ikke være noget, vi selv delvist skal betale med vores løn," afviser han.

mef

Finansminister Thor Pedersen (V) om fryns:

'Er du offentlig ansat, får du fuld løn under din barsel. Det kan du ikke regne med som privatansat. Til gengæld har de private måske nogle flere frynsegoder. Og sådan er der fordele og ulemper ved begge systemer'.

Til Politiken, august 2007

'Betydningen af det, der kaldes frynsegoder, er efter min opfattelse noget overvurderet. Vi ved fra undersøgelser, at jobindhold, kompetenceudvikling og karriere samt arbejdspladsens omdømme er nogle af de vigtigste faktorer for motivationen af de statsansatte og dermed også for rekruttering og fastholdelse'.

Til Fagbladet 3F, februar 2007

'Jeg kan da ikke som finansminister - uden grund - dele særlige skatterabatter ud til udvalgte borgere. Skal vi dele gaver ud, må vi give dem til alle borgere uden undtagelse. Vi kan ikke gøre forskel på danskerne'.

Til Politiken, februar 2006

Regeringen: Forskningsmagten centraliseres - og ministeren kan håndplukke rådgivere

Forskningsrådgivningen skal centraliseres og procedurerne skal være mere lukkede og hemmelige. Det bliver konsekvensen af videnskabsminister Sanders forslag til, hvordan en ny forskningsråds-lov skal se ud, ifølge et 'principnotat' (af 5.sept), som er rundsendt i Folketinget.

Ministeren foreslår, at Danmarks Forskningspolitiske Råd nedlægges, og at dette råds opgaver overtages af Koordinationsudvalget. Det medfører en centralisering og en nærmere tilknytning til ministeren, idet udvalgets medlemmer (indirekte) er udpeget af ministeren selv og idet medlemmerne er forpligtede til at forfølge regeringens strategier.

Men ministeren opretter samtidig en parallelstruktur, hvor ministeren selv kan udpege 'ad-hoc nedsatte ekspertpaneler' til at belyse og rådgive om bestemte emner. Argumentet lyder, at der skal være 'mere åbne og fleksible former' for rådgivning i retning af 'tættere og mere direkte kontakt med de pågældende miljøer og interessenter'. Det betyder i praksis, at ministeren kan få håndplukkede eksperter til at sige god for regeringens strategier og programmer, og det betyder, at erhvervsrepræsentanter kan få direkte adgang til at blive eksperter.

Ministeren bemærker, at det er en uformel struktur, for 'denne type rådgivning vil ikke indgå i loven og vil ske på ministerens initiativ. Med initiativet udhuler ministeren den eksisterende lov om forskningsrådgivning, som siger, at ministerielle eller politiske forskningsprogrammer skal igennem faglig bedømmelse i forskningsrådene.

Regeringen: Anonyme bedømmere under forskningsrådene

Fremover skal en forsker, som har søgt om forskningsrådspenge, ikke kunne få at vide, HVEM der bedømmer hans ansøgning. Forskningsrådene skal nemlig kunne bruge anonyme bedømmere, foreslår Videnskabsministeren, der henviser til at anvendelsen af anonyme bedømmere er udbredt i international sammenhæng.

Det frie Forskningsråd har tidligere anbefalet brug af anonyme bedømmere, fordi potentielle bedømmere siger nej tak til opgaven, hvis de ikke er sikret anonymitet.

Begrundelsen for åbenhed om bedømmers identitet har hidtil været, at det sikrer åbenhed og retfærdighed, så nepotisme ikke kan foregå, så bedømte ikke udsættes for fagligt ukvalificerede bedømmere. Åbenheden sikrer også, at bedømmerne skal stå til ansvar for deres bedømmelser. Ministeriet mener imidlertid, at retssikkerhed er tilstrækkeligt sikret ved, at den bedømte får 14 dage til at kommentere den anonyme bedømmelse, før rådet tager stilling til om ansøgningen udløser en bevilling.

NETTÆLLING i sektorforskningen: 1 år og 3 måneder tilbage

- indtil fagministerier kan 'konkurrenceudsætte' myndighedsopgaver. Herefter kan Miljøministeriet vælge at udlicitere tidligere sektoropgaver til private konsulentfirmaer eller ministerier kan oprette deres egne kontorer, som overtager opgaverne.

Hermed risikerer sektorforskningen at miste millionbeløb - og universiteterne skal spare og fyre medarbejdere. Hele 42 pct. af DTU (inkl. RISØ og Fødevareforskningen) er eksterne indtægter, og hele 29 pct. af Aarhus Universitetets (inkl. jordbrugsforskningen og DMU) er eksterne.

Det er dog ikke muligt at registrere bevægelser mellem de forskellige konti i finansloven 2008, som også angiver budgetsken for de følgende år. Men ingen af de involverede ministerier har villet spille ud allerede nu ...

Politikerne vil have synlige Fehmern-broer

- og øremærket strategisk forskning. Men stagnationen i den frie forskning er uforsvarlig, siger formanden for de frie forskningsråd om finansloven 2008

"Politikerne har en tendens til at have en forkærlighed for den korte politiske horisont, hvor der kan vises resultater. De vil helst have noget øremærkning og synlighed - eller en Fehmernbro. Sådan noget, hvor det er afgrænset hvad der kan søges til og hvem der kan søge, noget der har nytteperspektiv. Men det er utroligt kortsigtet og uforsvarligt".

Sådan lyder de frie forskningsråds formand, **Jens Chr. Djurhuus'** kommentar til årets finanslov, som utvetydigt fortæller, at Regeringen vil have mere strategisk forskning og ikke fri forskning.

64 pct. i 07 for at være hele 73 pct. næste år (se figuren).

"Jeg har ikke noget imod strategisk og styret forskning. Men jeg har noget imod det, hvis den fornuftige balance forrykkes som det sker netop nu. Politikerne vælger helt at overse, at uden fri forskning findes der ingen strategisk forskning! Man kan kun høste på udvalgte strategier, hvis potentialet findes, dvs. at der er kvalificeret grundforskning. Hvis der ikke er et solidt fundament, så er det ikke muligt at arbejde strategisk", siger Djurhuus, der er formand for paraplyen for de fem frie forskningsråd. Ellers er han professor, dr. med. på AU.

Status: Seks pct. mod måltal på tolv

Relationen mellem det strategiske råd og de frie er een målestok. En anden målestok er totalbalancen mellem strategiske midler til strategisk forskning, programmidler, Højteknologifond på den ene side og midler til fri (grund-) forskning, herunder de frie råd, Grundforskningsfonden m.m. på den anden.

I dag går kun seks pct. af de samlede forskningsmidler til forskningsrådssystemet. For de frie forskningsråd er en 'fornuftig balance' balance mellem frie og strategiske midler en fifty-fifty -fordeling og det frie forskningsrådssystem mener, at man burde have tolv pct. bl.a. fordi de frie forskningsråd er vigtigt for grundlagsforskning på alle hovedområderne og ikke bare på selektive felter. (I praksis burde bevillingen til de frie råd således fordobles med en mia. til 2 mia. i 2010).

Djurhuus: Uforsvarlig ubalance

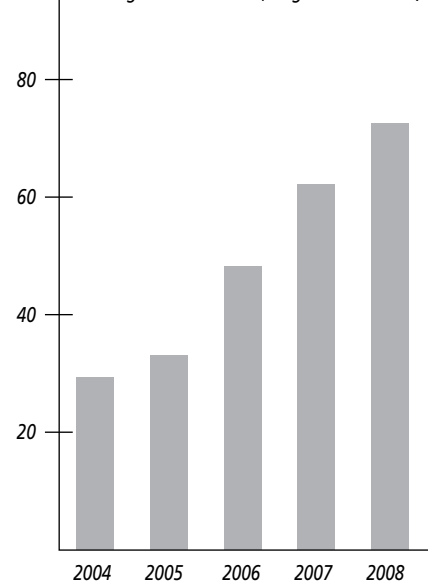
"Det karakteristiske ved dansk forskning er, at Danmark på grund af tidligere prioritering af den frie forskning har været ufattelig levedygtig og fortsat ligger godt internationalt. Men den ubalance, som de nuværende bevillinger skaber er uforsvarlig", siger Djurhuus.

Men kan Danmark ikke bare stjæle fra de andre via innovation?

"Nej, vi klarer os på, at vi er verdensmestre i at se de skæve vinkler og det spændende. Men det kræver, at enkeltpersoner og -grupper gives mulighederne. Og det er ikke noget man sådan bare kan 'rekvirere'; det kræver langsigtet satsning på grundlaget", svarer Djurhuus.

I juni advarede Djurhuus' forgænger som formand, **økonomiprofessor Nina Smidt** mod udviklingen i et brev til Videnskabsministeren, som lakonisk konstaterede, at Regeringens politik er udtryk for en helt bevidst prioritering.

Udviklingen i Det strategiske Forskningsråds bevillinger i forhold til De frie Forskningsråd 2004-2008 (ifølge finanslovene):



Strategisk råd vokser mens de frie stagnerer

Regeringen og videnskabsministeriet fortsætter med at nedprioritere de frie råds bevillinger til fordel for strategiske øremærkninger. De frie råd er paraply for de fem faglige forskningsråd, som forskere kan søge bevillinger fra (med en succesrate på ca. 20 pct.) De frie råds bevillinger vokser kun med 40 mio. mens det strategiske forskningsråd oprustes med hele 107 mio. kr. Det giver en status i 2008, hvor det strategiske råd får 766 mio. mens de frie råd 1065 mio. kr.

Regeringen afsætter flere penge til forskning i disse år, men de nye penge går i udpræget grad til øremærket forskning. Udviklingen i det strategiske forskningsråds bevillinger i forhold til de frie er karakteristisk. Hvor de strategiske rådsmidler var 29 pct. af de fries midler i 2004, så var de 47 pct. i 06,



Universitetsfolk for kloge til MUS

MUS-samtalen kræver stor åbenhed og lydhørhed. Men den risikerer at lande ud i en anstrengt snak, fordi den ansatte vælger en taktisk tavshed

Så er det ved den tid igen!

Chefen har ladet forstå, at den årlige medarbejderudviklingssamtale skal afholdes om et par uger. Der er sat tid af. Et link til et skema er kommet på e-mail. Nu skal det hele med andre ord bare overstås, så alle kan komme videre med det daglige arbejde...

"Der er altid en magtrelation i MUS-samtalen. Den typiske opfattelse er, at chefen kan fyre medarbejderen, hvis der opstår en uenighed. På universitetet er det en meget mere kompliceret magtrelation end andre steder, men repressalier af mange slags – straf- og belønningsmekanismer mm – eksisterer altid, og bliver selvsagt brugt", forklarer **Steen Hildebrandt**, professor i organisations- og ledelsesteori ved Handelshøjskolen, Århus Universitet. Han har skrevet bøger og artikler om ledelse, hvoraf MUS-samtalen er et vigtigt værktøj.

Taktisk tavshed

Hensigten med samtalen er, at den skal være åben, men der er samtidig indbygget et ulige magtforhold mellem overordnet og underordnet. Hvis den ansatte er utilfreds og fremfører kritik, risikerer man repressalier eller marginalisering.

Er det ikke fornuftigt af den ansatte at opføre sig taktisk?

"De fleste lærer, om ikke at spille spillet, så dog at spille et – eller flere – spil, for spil er der. Her ligner universitetet så mange andre arbejdspladser, og jeg er helt enig i, at der vil være mange medarbejdere, der vælger at tie i forhold f.eks. til kritik af dårlige eller helt utilfredsstillende ledelseskompeterencer", svarer Hildebrandt.

Kender du til, at MUS bliver misbrugt af ledere?

"En medarbejdersamtale kan altid misbruges. Igen: Den gode medarbejdersamtale er en dialog, er en ligeværdig samtale, så langt som det nu er muligt, når det erindres, at der er tale om en magtrelation. En medarbejdersamtale er derfor ikke et sted, hvor konkrete arbejdsopgaver pålægges medarbejderen, hvor almindelig sladder udveksles, eller hvor der udøves konkret daglig ledelse. Det er tvært imod et sted, hvor man løfter sig op over dagligdagen og ser på arbejdspladsen, arbejdsituationen, arbejdsforholdene, de gensidige forventninger.

Forventninger og forventningsafklaring er i det hele taget meget vigtige begreber i den sammenhæng".



Det er et specielt problem for universitetsmedarbejdere, at de opfatter sig selv som uhyre kloge – på alle felter – og derfor oplever mange af dem ikke, at de har behov for noget som helst ud over faglighed – eller MUS'en som blød, følelsesorienteret samtale

Steen Hildebrandt

Universitetets særlige kultur: Alle er kloge

Hvorfor er det er så svært at afholde MUS på netop universiteterne?

"På det helt generelle plan, at det er et specielt problem for universitetsmedarbejdere, at de opfatter sig selv som uhyre kloge – på alle felter – og derfor oplever mange ikke, at de har behov for noget som helst ud over faglighed; dvs. at de ikke har behov for ledelse, de har ikke behov for støtte, de har ikke behov for såkaldt bløde, følelsesorienterede samtaler", svarer professoren. "Men sandheden er, at universitetsmedarbejdere af alle slags ligner alle mulige andre mennesker, og derfor har de samme behov og samme karakteristika, herunder behov for god ledelse. Problemet, både med hensyn til ledelse og MUS, er formentlig, at alt for mange universitetsmedarbejdere har oplevet dårlig ledelse og dårlige MUS, og derfor konkluderer og fastholder de, at det kan de i hvert fald sagtens undvære. Hvilket også er rigtigt. Så derfor ligger der en vældig stor udfordring i at udvikle gode ledere, som medarbejderne opfatter som deres ledere, for så følger meget af det andet af sig selv".

Kan du komme i tanke om et sted, hvor MUS virkelig fungerer godt?

"Der er mange virksomheder, hvor MUS fungerer rigtig godt, og der er forhåbentlig endnu flere steder, hvor der er udviklet en dialogkultur i organisationen, som er det bærende, og hvor MUS blot bliver en tilføjelse til en eksisterende god samtale- og dialogorienteret kultur".

mef

MUS-samtalen: ROLLER OG ANSVAR

Samtalen gennemføres mellem medarbejderen og dennes nærmeste leder (ofte den leder, som har personaleansvaret for medarbejderen). Normalt er det lederen som har ansvaret for at igangsætte processen.

TJEKLISTE FØR MUS

FEM RÅD

- til medarbejderen:

- Betragt medarbejdersamtalen som en mulighed for at gøre din jobsituation endnu bedre.
 - Invester tilstrækkeligt med tid i forberedelsen. Det er en vigtig investering i din egen fremtid.
 - Betragt enhver tilbagemelding som noget værdifuldt, som kan hjælpe dig med at blive endnu bedre fremover.
 - Sig, hvad du mener – på en respektfuld måde!
 - Sig fra, hvis du er uenig – på en respektfuld måde!
- * Tænk over, hvordan du har omsat sidste års udviklingsmål i dit daglige arbejde, og hvad du gerne vil blive endnu bedre til i det kommende år.

- til lederen:

- Betragt medarbejdersamtalen som en enestående lejlighed til at tale med din medarbejder om de mest væsentlige ting.
- Invester tilstrækkeligt med tid i forberedelsen. Den tid kommer mange gange tilbage i effektivitet senere hen.
- Kom med klare og direkte budskaber, så din medarbejder ikke er i tvivl om, hvad du mener, men udtryk dig altid på en respektfuld måde.
- En ærlig tilbagemelding fra din medarbejder er guld værd. Hvis du lytter og beder om uddybning, får du nogle gode bud på, hvordan du bliver endnu bedre som leder.
- Indgå klare aftaler om fremtiden, og forpligt dig til at følge op på dem.

TJEKLISTE BAGEFTER MUS

- til lederen

Når samtalen er gennemført igangsættes de aftalte udviklingsaktiviteter.

Herefter har du som leder ansvaret for at:

- Motivere medarbejderne til deltagelse i aktiviteter, der er fagligt og personligt udviklende.
- Sikre, at medarbejderne opretholder en tilfredsstillende kompetence, og motivere medarbejderne til kompetenceudvikling.
- Sikre, at der foretages en løbende gensidig evaluering af arbejdet, samarbejdet og af planer for den enkelte medarbejders personlige og faglige udvikling.
- Sammen med medarbejderne være opmærksomme på de udviklingsmuligheder, der ligger i ændringer i jobkrav, f.eks. som følge af organisatoriske ændringer eller strategiske beslutninger.
- Sikre at medarbejderen får mulighed for at anvende sine kompetencer i sit arbejde.

- til medarbejderen

Når samtalen er gennemført igangsættes de aftalte udviklingsaktiviteter.

Herefter har du som medarbejder ansvaret for at:

- Gennemføre de aftalte udviklingsaktiviteter.
- Spørge om hjælp eller informere din leder, hvis der opstår forhold, som forhindrer dig i at gennemføre de aftalte udviklingsaktiviteter.
- Sikre, at de igangsatte udviklingsaktiviteter har den ønskede effekt.
- Sig fra, hvis udviklingsaktiviteterne ikke giver den ønskede effekt.
- Sikre at du har mulighed for at anvende dine kompetencer i dit job.

TJEKLISTE FOR TILLIDSREPRÆSENTANTEN:

- Der skal udarbejdes en aftale om samtalerne form og afvikling i SU.
- Inden en samtalerunde begynder, bør tillidsrepræsentanten indkalde til et møde, hvor muligheder og risici gennemdrøftes, såvel principielt som konkret.
- Hvis nogle medarbejdere mener, at samtalerne ikke lever op til det på forhånd aftalte, skal tillidsrepræsentanten bringe det op over for ledelsen.

(Kilde: Grundbog for tillidsvalgte, AOF's Forlag, DM, Faglig Håndbog 2006, www.samtalens123.dk samt 'Kvalitet i MUS – en praktisk guide til leder og medarbejder', Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling)

På universitetet er der stor værdier, kultur eller noget personligt.

I har sat jer ned overfor hinanden, du og din leder.

Stemningen er ikke specielt afslappet. De halv-udfyldte skemaer til medarbejderudviklingssamtalen ligger på bordet imellem jer, hvor også en termokande og et par kopper har fundet plads.

"Tjahhh..." siger din leder og tager fat i sine papirer. Samtalen kan begynde. Men spørgsmålet er, hvordan den slutter.

Ofte ikke ret tilfredsstillende, vurderer professor i organisations- og ledelsesteori ved Handelshøjskolen, Århus Universitet, **Steen Hildebrandt**. Især ikke på universiteterne. En grund kan være, at samtalerne ikke bliver taget alvorligt nok.

Taler kun faglighed

Professoren understreger, at det først og fremmest er lederens ansvar, at mødet foregår i en afslappet atmosfære, og det er le-

Det kan I bruge MUS til

For dig som leder er MUS:

- En anledning til at tænke strategisk – hvordan ser du opgaveudviklingen i organisationen og de kompetencer, der findes i din enhed?
- En anledning til at skabe/få retning på medarbejderens udvikling, herunder hvad ønsker medarbejderen, hvilke potentialer ser du, og hvilke aktiviteter skal der til for at nå derhen?
- En mulighed for at udbygge tryghed og tillid
- En unik mulighed for at opsamle den viden, dine medarbejdere har om organisationen
- Mulighed for at få feedback på din lederadfærd.

For dig som menig er MUS:

- En mulighed for at have en længere samtale, der handler om dig
- En ventil – at komme ud med det du tænker
- En anledning til at forholde dig til din udvikling og værdi på arbejdspladsen
- En mulighed for at få indflydelse på din arbejdsituation
- Sparring og påvirkning af dine udviklingsmuligheder
- En anledning til at få et andet perspektiv på dig selv og både få personlig og faglig feedback
- En mulighed for at give din leder feedback.

Kilde: 'Kvalitet i MUS – en praktisk guide til leder og medarbejder', Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling

hvordan trives du så?

berøringsangst overfor noget, der ikke er strengt fagligt. Der inviteres ikke til at tale om Men det er lederens ansvar at gøre MUS-samtalen til andet end en debat om et tjek-skema



deren, der skal have overblikket over, at samtalen kommer sikkert fra a til b.

En øvelse, som ofte er rigtig svær for ledere i universitetsverdenen.

"Universiteterne er ikke vant til ledelse på denne måde. Man er vant til, at folk kører deres eget løb. De sidder i deres faglige siloer og gør karriere på basis af streng faglig disciplin. Her er der ikke en tradition for at tale sammen om andet end fag," siger Steen Hildebrandt.

Men det bliver man nødt til at lære, er hans holdning.

"De ledere, der sidder på universiteterne nu, er første fase i en langsigtet omlægning af strukturen og ledelsesforholdene. Og det vil ikke være ledere, man om ti år ser tilbage på som særlig nyskabende og dygtige rent ledelsesmæssigt. De er ofte gode forskere, men på længere sigt vil der komme faglige ledere ind på universiteterne, der samtidig har generel og professionel ledelseskompetence," spår professoren.



MUS er en ramme, som betyder, at den, der leder, og de, der ledes, får sat sig ned og talt sammen om, hvordan det går i hverdagen. Det er det mest banale og det mest fundamentale element i al ledelse, og det er det, MUS-samtalen bør bruges til.

Steen Hildebrandt

To egenskaber ved MUS'en

Overordnet ser Hildebrandt to egenskaber ved udviklingssamtalen.

Første gang man skal til MUS-samtale med en chef, er begge parter som regel rigtig godt forberedt. Så kan stemningen og atmosfæren godt blive lidt spændt og krampagtig, og man når ikke rigtig frem til nogle væsentlige beslutninger.

Næste gang er man dårligere forberedt, for nu kender man jo rutinen. Det betyder, at der igen ikke rigtig kommer noget ud af mødet. Og derefter går det kun ned ad bakke."

"MUS er en ramme, som betyder, at den, der leder, og de, der ledes, får sat sig ned og talt sammen om, hvordan det går i hverdagen. Det er det mest banale og det mest fundamentale element i al ledelse, og det er det, MUS-samtalen bør bruges til", siger han.

"Samtidig er aftalen omkring medarbejderudviklingssamtaler også et forsøg på at sætte noget i system, som det strengt taget ikke burde være nødvendigt at sætte på formel. Men vi har et behov for skabe regler og sætte alting ind i faste former, derfor er MUS nu knæsat som noget, man skal have på arbejdspladsen," siger Steen Hildebrandt og det er svært at overhøre ironien, da han tilfø-

jer, at både ledere og medarbejdere selvfølgelig derfor også nu skal på kurser for at finde ud af at gennemføre MUS-samtaler.

Men den stille ironi rører ikke ved, at Hildebrandt betragter princippet om samtalerne som et gode:

"Netop fordi samtalen er en del af fundamentet i al ledelse".

Ikke tradition for at tale om noget personligt

Den detalje skal man først til at lære rundt om i store dele af universitetsverdenen. For virkeligheden lige nu er, at man har ledere, der som oftest har deres rod i stor faglighed. Og derfor ender MUS-samtalen tit som en udveksling af faglige synspunkter mere end en samtale om medarbejderens forhold og tanker.

"Der er stor berøringsangst overfor noget, der ikke er strengt fagligt. Universitetsmiljøet inviterer ikke til, at der bliver talt om værdier, kultur eller noget personligt. Det er direkte tabueret at tale om, hvordan man har det, derfor er arbejdsklimaet tit rigtig skidt, og derfor har universiteterne faktisk om nogen brug for MUS," konkluderer Steen Hildebrandt.

Og der er en vej frem.

Først og fremmest må både ledelse og medarbejdere erkende og blive enige om, at MUS er en del af ledelsesudøvelsen. Derfor er man nødt til at se *lederne som reelle ledere*, der er sat på jorden for at støtte deres medarbejdere.

Dialogkultur

Dernæst skal man arbejde sig hen mod det, Hildebrandt kalder en dialogkultur. Det vil sige en kultur, hvor det er en naturlig del af hverdagen, at man taler sammen. At man diskuterer arbejdspladsens kultur og kompetencer, visioner og værdier, og at man rent faktisk spørger til hinandens liv.

"Det er ikke noget, man bare lige gør. Mange vil se det som pinligt, hvis lederen spørger dem, hvordan de har det. Bliver der i stedet spurgt til, hvordan det går med deres forskningsprojekt, er det meget lettere at svare," påpeger professoren.

Men ikke desto mindre er den personlige tilgang en del af vejen frem. Samtalerne med medarbejderne skal være en bevidst del

Fakta:

Medarbejderudviklingssamtaler

- Alle statens medarbejdere skal mindst have én MUS om året.
- Under MUS skal der drøftes arbejds-situation og aktuelle/fremtidige opgaver samt konkrete muligheder for din videreuddannelse.
- I forbindelse med MUS skal leder og medarbejder i fællesskab formulere konkrete, skriftlige udviklingsmål.

Samtalerne er et redskab for lederen til at få et overblik over medarbejdernes kompetencer. Hvor er kompetencerne tilstrækkelige, og hvor er der mulighed for udvikling? Det er også et gode for medarbejderen, da det giver mulighed for at drøfte forhold, der har betydning for arbejdslivet.

af lederens daglige færden – ikke kun en engangsforestilling ved den årlige MUS.

Når dagen for udviklingssamtalen så igen oprinder, er der også en måde at gribe den an på:

"Uanset stemningen på instituttet eller fakultetet, så skal lederen signalere, at MUS er noget, han eller hun mener alvorligt. Ikke sådan forstået, at det er en standret. Langt fra. Det er en samtale, hvor man taler om emner, der ligger ud over det rent faglige. Hvordan medarbejderen trives med sit arbejde, kollegerne, kulturen på stedet og med lederen," siger Steen Hildebrandt, og pointerer, at faglige emner naturligvis også kan vendes, men det skal ikke være det dominerende.

"Det er den gensidige forventningsafklaring, der er det væsentlige."

Ikke noget der bare skal overstås

Naturligvis forventes den samme alvor af medarbejderen, som vitterligt skal have gjort sit hjemmearbejde ordentligt, så de tanker og ønsker, han eller hun har, kommer ordentligt frem, ellers bliver det aldrig en ordentlig samtale med vægt på udvikling.

MUS er et gode, hvis den bliver brugt rigtigt. Men hvis den bare står i personalepolitik, som en pligt - *'so ein Ding müssen wir auch haben'* - er den dybt uinteressant:

"Hvis personalepolitikken ikke efterleves i virkeligheden, så kommer der ikke noget godt ud af MUS. Så bliver den bare noget, der skal overstås, fordi det nu en gang er vedtaget, at alle statens medarbejdere har ret til sådan en samtale én gang om året."

Men at nå dertil kræver vilje og energi: "Universiteterne er ved at øve sig i ledelse. Og at skabe en åben atmosfære og en god personalepolitik kræver et stædigt, langsigtet arbejde." påpeger Steen Hildebrandt.

Lurende brugerbe

Generel brugerbetaling på danske uddannelser er ikke umiddelbart en del af regeringens agenda. Men den vurderer universitetsfolk og studerende

Et styks specialevejledning: 15.000 kroner.

En forelæsning á 50 minutter: 3.460 kroner.

Universitetslærere er blevet meget ressourcebevidste, selvom ovennævnte regnestykke ikke er direkte aflæst i en forskers udgiftsbilag.

"Folk giver meget, fordi de brænder for deres fag. Ofte er der ikke blevet holdt regnskab med, om en vejledning tog et kvarter eller halvanden time, eller om man sad til ud på aftenen for at skrive en rapport. Men man er blevet mere ressourcebevidst, forbi bevillingerne bliver mindre og mindre, og det

derfor er nødvendigt at økonomisere med tiden," siger **John E. Andersen**, kontorchef på det internationale kontor på Københavns Universitet.

Det betyder ikke, at han taler for brugerbetaling, så der kunne komme lidt cashflow ind på de udtørrede universitetsgange:

"Det må ikke blive sådan, at universitetsuddannelser kun er for folk med penge", siger han.

Og han ser da heller ikke, at en generel brugerbetaling er lige om hjørnet – men han kan ane den i horisonten.

Ny kultur: Øgede krav til lærerne

Det samme kan de på Roskilde Universitetscenter, hvor der traditionelt er mange udenlandske studerende. En glidende udvikling vil hen ad vejen betyde en generel studieafgift på uddannelserne, skønner studiechef **Inger Rossing Jensen**, der allerede fornemmer udviklingens afsmitning på universitetets kultur.

"Vi ser det i dag på master-uddannelserne. Når der er stor brugerbetaling, så stiger kravene også til alt fra stolenes udformning til krav om forelæsninger fra de fremmeste professorer fra ind- og udland," siger hun.

Og hun bakkes op af sin rektor **Poul Holm**:

"Med brugerbetaling vil uddannelse blive en vare, og det vil betyde nye forhold mellem de studerende og deres vejledere og mellem de studerende og universitetsadministrationerne. Man kunne også frygte en ændring i kulturen de studerende imellem. Som altid, når man er i et køber/sælger-forhold, er der ret til at stille krav, sammenligne og klage, når man har købt en vare," siger Poul Holm.

Der er heller ingen tvivl om, at øget brugerbetaling er lige med øgede krav til lærerne. Og til at universiteterne kan skaffe gode gæsteforelæsere fra udlandet. Hvilket selv i dag er et problem, fordi der ikke er et system, som sørger for at forelæserne både får noget at bo i og et job til en eventuel ægtefælle.

"Så høje er professorlønnene jo heller ikke, så man uden at tænke nærmere over det, bare kan flytte familien til et andet land for en tid," som Inger Rossing Jensen påpeger. En detalje, som muligvis vil ændre sig med brugerbetaling. Flere penge i systemet vil formentlig også betyde flere penge til lærerne.

En anden studentermasse

Studentersammensætning vil også ændre sig med betalingsuniversiteter. Elitestuderenterne vil komme fejende ind på store stipendier, mens andre vil blive tvunget til at tage store lån eller begrave sig i erhvervsarbejde. Hvis de da overhovedet vælger en universitetsuddannelse:

"Hvordan skal et ungt menneske, der har

både evnerne og lysten til at tage en universitetsuddannelse, men som er på SU og uden mulighed for økonomisk støtte hjemmefra, få råd til at betale måske 20-30.000 kr. for et studium?" spørger Poul Holm retorisk.

"Der vil helt sikkert være nogen i dén gruppe, der vælger universitetsuddannelsen fra og dermed skaber vi ikke blot et A- og et B-hold i samfundet – vi risikerer også at gå glip af de ressourcer, der ellers skulle være med til at bringe Danmark i front, når det gælder uddannelse af højt kvalificeret arbejdskraft, der kan begå sig i en globaliseret verden."



Det er da indlysende, at generel brugerbetaling vil betyde øgede krav til, at universiteterne kan levere varen, og det vil lige så sikkert betyde en stigning i antallet af klager fra studerende, der ikke mener, at de får, hvad de betaler for, og øgede krav til benchmarking universiteterne imellem.

Poul Holm,
rektor på RUC.

Forslag: Studenterkonto

Men hvornår vil vi se et rigtigt betalingsuniversitet i Danmark? "Politisk er brugerbetaling på uddannelser lige nu en meget lidt varm kartoffel, men vi må indse, at det er en anormalitet, at uddannelse er gratis i Danmark, når det koster penge i de fleste andre EU-lande," som John E. Andersen siger.

Sammen med den øvrige ledelse på Københavns Universitet er han lodret imod brugerbetaling – men omvendt siger de ikke nej til på anden vis at få tilført flere ressourcer. For der er efter hans mening absurd få midler i de små taxametre, som tilflyder universiteterne, i forhold til dem, der går til erhvervsuddannelserne.

Måden at tilføre lidt økonomi og samtidig skabe overblik er dog enkel, mener John E. Andersen.

"Det kunne for eksempel ske ved, at der blev knyttet en uddannelseskonto til de enkelte studerende. Det vil samtidig synliggøre, hvad tingene koster, og det vil vi have det fint med.

Regeringen træder vande – Haarder fortalte sig

Ideen om studenterkontoen er **Rune Møller Stahl**, næstformand og uddannelsesordfører i DSF, Danske Studerendes Fællesråd, med på. Flere basismidler til uddannelserne for eksempel i form af en uddannelseskonto, og en lovgivning, der matcher den norske, hvor der er *lovgivet imod brugerbetaling* på uddannelserne, er nemlig DSFs krav.

Krav, som blandt andet blev luftet, da foreningen i uge 38 holdt kampagnen, '**Bruger-**

DSF: Studieafgifterne kommer

I 2006 fik Danske Studerendes Fællesråd udarbejdet en rapport: '**Undersøgelse af perspektiverne for indførelse af studieafgift ved de videregående uddannelser i Danmark**'.

Rapportens overordnede konklusion er, at vi vil se en glidende udvikling hen imod flere studieafgifter i løbet af de næste fem-ti år, som allerede er begyndt med indførelsen af studieafgifter for studerende fra lande udenfor EU/EØS, brugerbetaling i forbindelse med efteruddannelse (for eksempel MBA) og brugerbetaling på alle uddannelsesinstitutioner i forbindelse med undervisningsmaterialer og kopier.

Videre hedder det:

'Samlet set lægger en række økonomiske og demografiske forhold sammen med institutionaliserede processer således pres på den danske model for statslig finansiering af videregående uddannelse.

Markedspresset udgør antageligt den største udfordring for gratisuddannelserne

i Danmark. Kombinationen af gratis uddannelse og en efterfølgende høj beskatning kan føre til en trafik af studerende til Danmark og en trafik ud af landet af færdiguddannede. Så længe denne trafik er begrænset, vil presset på de gratis uddannelser ikke være markant. Vokser trafikken imidlertid, kan den få afgørende

betydning for princippet om gratis og lige adgang til uddannelser i Danmark. Øges taxameterbevillingerne og dermed det faglige niveau ikke væsentligt, kan Danmark i sidste ende risikere at ende som uddannelsesmæssig skraldespand i kraft af en større søgning af studerende, som både er økonomisk og fagligt svage.'

Kilde: DMA/Research, 'Undersøgelse af perspektiverne for indførelse af studieafgift ved de videregående uddannelser i Danmark', januar 2006

rer i horisonten, og kan blive indført som en international harmonisering, de



Hvornår åbner KASSE 1 for brugerbetaling ...

betaling, pris på dig og din uddannelse, som satte fokus på fremtidens universitetsuddannelser og betalingen for samme.

Rune Møller Stahl ved godt, at det kan virke lidt aparte at sætte sådan en kampagne i gang, når politikerne med Helge Sander i spidsen udtaler, at der ikke er tanker om brugerbetaling på uddannelserne i en rum tid frem.

Bertel Haarder har imidlertid under en konference i udlandet optrådt som en begejstret tilhænger af betalingsuddannelser (se FORSKERforum 197, september 06). Det har ministeren dog senere benægtet og bagatelliseret. Men udtalelsen huskes i DSF.

Engelsk skræmmescenario: 33.000 kr. årligt

Det samme gør skræmmebilledet til Storbritannien. Her kæmpede studenterorganisationer i 1997 indædt mod et lovforslag om brugerbetaling. De var tæt på at have succes, men loven blev vedtaget med et snævert flertal. I 1998 blev der indført en studieudgift på ca. 12.000 kr. om året for alle universitetsstuderende. I 2006 steg beløbet til ca. 33.000 kr. pr. bachelorstuderende, og samtidig er der fri prisfastsættelse på kandidatuddannelserne. Konsekvensen har været, at færre søger videregående uddannelser, og samtidig er der sket en skæv fordeling af, hvem der søger ind på uddannelserne. Økonomisk dårligt stillede studerende frygter at sætte sig i gæld, og derfor afholder de sig i højere grad fra at søge ind på de videregående uddannelser, selv om der er mulighed for at optage studielån og stipendier.

I Canada er det ikke bedre. Her har stigningen i undervisningsgebyrerne igennem 90'erne øget uligheden i optaget til canadiske universiteter. I USA har børn fra familier med lav indkomst fået stadig mindre chance for at komme på universitetet i takt med re-

duktioner i støttemuligheder og stigende gebyrer, og i Australien overgår betalingen for et jura-studie nu den reelle pris for, hvad det koster universitetet at uddanne en jurist.

Den slags tal skræmmer både hos DSF og på KU.

Bruger betaling af bagvejen

John E. Andersen tror ikke meget på, at brugerbetalingen bliver sneget ind ad en bagvej, der hedder udenlandske universiteter på dansk jord, hvor prisen for et eksamensbevis skal falde i kolde kontanter.

"Der er ikke et klientel til det. Det tror jeg ikke på. Og små øer som Menighedsfakultetet i Århus vil ikke rokke ved det billede," mener han.

"Nej, hvis kravet kommer et sted fra, så bliver det fra EU, hvor man vil ønske en harmonisering i forhold til det indre marked. Men foreløbig acceptere man jo, at der er forskellige skatteforhold i medlemslandene, så derfor ser jeg heller ikke det, som en trussel lige nu og her," siger han, og understøtter igen, at ved det mindste tegn fra dansk politisk side om, at brugerbetaling kunne være undervejs, vil KU protestere.

Det samme gør man allerede, hvis nogle påstår, at udlandet ser ned på de gratis danske uddannelser.

"Det er en myte, at fordi der ikke er betaling på de danske uddannelser, så bliver de ikke taget alvorligt i udlandet," siger John E. Andersen.

"I udlandet ved man godt, at vores uddannelsessystem er finansieret over skatten, så det er ikke fra den kant, vi skal forvente et krav om brugerbetaling. Vi har tværtimod et fint ry for vores kerneydelser som vejledning, pædagogik, voksenkontakt og den slags."

mef

Venstrefløj vil forbyde brugerbetaling

Enhedslistens videnskabspolitiske ordfører, **Per Clausen**, vil én gang for alle have lovgivet imod, at studerende skal betale for at læse på landets universiteter. Derfor fremsætter Enhedslisten til oktober et forslag til folketingsbeslutning, som helt enkelt skal forbyde universiteter på dansk grund at tage betaling for deres undervisning.

Der er to grunde til, at Enhedslisten fremsætter deres forslag netop nu:

"Dels har både Bertel Haarder og Venstres Troels Lund Poulsen været ude og sige, at de mener, at betaling for uddannelser kan komme på tale i Danmark, hvis det er en realitet i andre EU-lande. Og det er det nu," siger Per Clausen.

Samtidig er Venstre ude med ideer om, at private universiteter skal have mulighed for at slå sig ned i Danmark. Det vil sandsynligvis betyde, at de skal finansieres med en kombination af offentlige og private midler.

"I den situation ville det være naturligt, hvis de offentlige universiteter ønsker at kunne tilbyde de samme faciliteter som de private. Det vil kræve penge, og det vil åbne døren for brugerbetaling," siger Per Clausen.

Allerede før forslaget er blevet fremlagt, har man fra Venstres side sagt, at sådan en lov er omsonst.

"Argumentet er, at en lov ikke garanterer noget, for man bare kan lave en ny senere," kommer det med andren og nogen ironi fra den videnskabspolitiske ordfører.

"Hvor er vi henne, hvis det er holdningen til lovgivningen?"

Umiddelbart har Enhedslistens forslag støtte fra SF og Socialdemokraterne.

Det skriver de i forslaget til folketingsbeslutning:

'Det er kendetegnende for de danske uddannelsesmålsætninger, at uddannelse skal være tilgængelig for alle, uanset indkomst. Derfor har ordinær uddannelse indtil nu været gratis, og befolkningen opfordres til at uddanne sig. Forslagsstillerne ønsker at sikre ved lovgivning, at gratis ordinær uddannelse bevares.

I fremtiden har vi behov for et markant højere uddannelsesniveau. Derfor skal det sikres, at alle får mulighed for at tage en videregående uddannelse, og det er forslagets hensigt at sikre dette.'

Universitetet under pres

- når man indfusionerer uddannelser uden forskningsbasering

Mellemlange uddannelser som folkeskolelærere, teknikumingeniører o.lign. kunne med CVU-loven pludselig kalde sig universiteter ('University Colleges'). Og de studerende blev pludselig professionsbachelor. Og folkeskolelærere skal kunne gå videre på universitetets kandidatoverbygninger, kræver Undervisningsminister Haarder.

Skellene mellem de forskellige uddannelses-niveauer skal brydes ned, kræver politikerne – og det sætter det højeste ni-

veau, universiteterne, under pres.

To steder har universiteter allerede indrettet sig på de nye tider ved at indfusionere uddannelser, som ikke er forskningsbaserede, nemlig den tidligere handelsskole i Slagelse under SDU samt Handels- og Ingeniørhøjskolen/Herning under Aarhus Universitetet.

Men hvordan sikres universitetskvaliteten uden forskningsbaseret undervisning – det som er universiteternes adelsmærke?

Slagelse Universitet c/o SDU

Aftale om 'forskningstilknytning' garanterer kvaliteten i eksamensbevis fra Slagelse, siger SDU

Syddansk Universitet og Handelshøjskolecentret i Slagelse fusionerede ved årsskiftet, men forud for det egentlige bryllup har der ligget en årelang forlovelse. Skolen i Slagelse har nemlig de seneste fire år haft forskningstilknytning til SDU, som blandt andet har indebåret, at universitetet har varetaget tilsynet med Slagelses HA-uddannelse og eksaminerne.

Derfor var fusionen både naturlig og næsten *business-as-usual* for SDU: "Det er naturligvis nyt, at de ansatte nu er direkte ansat på SDU, men det er de samme ansatte, og uddannelserne foregår stort set på samme måde som tidligere," siger **universitetsdirektør Per Overgaard Nielsen**.

Skolen udvider dog nu sine tilbud med en diplomuddannelse samt en ny uddannelse i forandringsledelse.

Skønt de fleste af lærerne ikke tidligere har haft forskningsforpligtelser, ser hverken Per Overgaard Nielsen eller dekan for Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, **Jesper Strandskov**, som *forandringsledelse* hører under, nogen grund til at mene, at de studerende skulle komme ud med dårligere eksamenspapirer end studerende fra campus i Odense.

"Fordi Handelshøjskolecentret i Slagelse i årevis har haft aftale om forskningstilknytning (*jf. CVU-loven, red.*), så kan jeg garantere, at eksamensbeviset fra Slagelse er absolut lige så godt som det fra Odense," siger Jesper Strandskov, og understreger, at det ydermere er aftalt, at der skal ske en forskningsopbygning med specialisering og kandidatudbud (cand.merc.) indenfor sundhedsøkonomi og ledelse.

Rekrutterer fra toppen

Der er efter dekanens mening så meget tilsyn med nye uddannelser, krav og eksaminer via Akkrediteringsrådet og diverse kontrolinstanser, at der ikke er den mindste grund til at frygte, at uddannelserne i Slagelse ikke lever op til akademiske krav. Al forskning og uddannelse på Campus Slagelse vil da også blive organiseret som et selvstændigt institut inden for ledelse og virksomhedsstrategi under Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, ligesom erhvervsprogene er en del af Institut for Sprog og Kommunikation under Det Humanistiske Fakultet. Men Campus Slagelse vil dog administrativt vedblive at være et selvstændigt institut med egen økonomi og personaleansvar. Skolens rektor **Villum Christensen** er direktør og vil indgå i universitetets øverste ledelsesgruppe.

Fusionen betyder endvidere, at Campus Slagelse skal administrere alle universitetets HD-uddannelser. Det betyder, at det vil være fra Slagelse, der skal planlægges HD lige fra Esbjerg til Hillerød.

Det nye universitetsmiljø betyder også, at man har været ude og rekruttere nye videnskabelige medarbejdere, ligesom fem-seks tidligere ansatte er blevet tilbudt ph.d.-stillinger, så de kan få deres forskningsgrundlag på plads:

"Ved udgangen af året håber vi samtidig at have fået ansat en professor i forandringsledelse, tre-fire adjunkter samt nogle ph.d.'ere," siger Jesper Strandskov. "Vi vil gerne rekruttere fra toppen, så professoren kan være med til at vælge sine medarbejdere. Men fra næste år regner vi med at have et hold klar, som skal være i gang med at udvikle uddannelsen i forandringsledelsen".

Campus Slagelse har i dag ca. 150 medarbejdere og 2.200 studerende.

Man kan med rette være dybt bekymret

Før regeringen i foråret gennemtvang storfusioner, havde Aarhus-rector Lauritz Holm-Nielsen luftet sin vision, der gik på at universitetet skulle være en blomst med alle fagligheder, og her savnede han ingeniørvidenskaben som på AU. Et led i den vision blev HHH – **Handels og Ingeniørhøjskolen i Herning** – som stort set ubemærket fusionerede med Aarhus Universitet i foråret 2006. Fusionen var bemærkelsesværdig, for hermed fik ikke-forskningsbaserede uddannelser i økonomi/handel og teknikum-ingeniører pludselig eksamenspapirer med universitetets stempel – selv om det ikke er universiteter, da der mangler forskningsbasering.

"Man kan med rette være dybt bekymret over, at mellemuddannelsernes indtog på universiteterne risikerer at sænke universitetsniveauet. Det kan ske, når universitetet indfusionerer uddannelser, der ikke er forskningsbaserede. Hvis man giver kandidater fra CVU-uddannelser – fx lærere – adgang til kandidatuddannelserne på universitetet, så risikerer man en niveausænkning. Men i det konkrete tilfælde med fusionen af HHH-Herning under Aarhus Universitet, så kan jeg garantere dig for, at der ikke sker en niveausænkning på universitetet", erklærer AU-dekan Svend Hylleberg.

"Manglende forskningsbaseret undervisning er ikke et kortsigtet problem, for man kan godt hente forskningskvalificerede kræfter ind udefra i en periode. Men uden forskningsbasering sker der ikke den nødvendige nytænkning – og vi kan ikke have, at de bachelor-studerende undervises på baggrund af ti år gamle teorier. Det langsigtede løsnings er, at der opbygges en selvstændig kultur, som er forskningsbaseret".

HHH-Herning: Mest ingeniører

HHH-Herning har uddannelser, som ikke er forskningsbaserede. Af HHHs introduktionspjece fremgår, at her anskues erhvervsprog, økonomi og teknik som en helhed.

Der er flere end 1.600 studerende ligeligt fordelt på hel- og deltidsstudier, 115 fastansatte medarbejdere og 100 timelærere. Det er ingeniørstudierne som volumenmæssigt udgør knap halvdelen af aktiviteterne, fulgt af økonomi og sprog som det absolut mindste område.

På Aarhus Universitet er HHH blevet placeret under samfundsvidenskabs-dekan Hyllebergs ansvars, selv om han er langt fra ingeniørsiden:

"Strukturen er opbygget, så der er et fagligt ophæng, hvor økonomi i Aarhus er fagligt ansvarlige for kvaliteteten. Den forskningsbasering, som skal opbygges på ha- og ingeniør-studierne i Herning, skal komme fra Aarhus, fx fra studienævnet på økonomi. Vi kan ikke og vil ikke smide det eksisterende personale uden forskningskvalifikationer på døren. I en overgangsperiode arbejder vi på at få nogle opkvalificerede, og alle ny-

HIH-Herning Universitet c/o AU

...over, at mellemuddannelsernes indtog på universiteterne risikerer at sænke universitetsniveauet, siger dekan



HIH-Herning optrådte første gang i FORSKERforum - i øvrigt sammen med 'Jelling Universitet' - i maj 2004, da regeringen gjorde C VU'ere til halv-universiteter ('University Colleges'). Nu er HIH fusioneret med Aarhus Universitet

ansatte skal selvfølgelig være lektorkvalificerede. Samtidig ansættes der nogle faglige ledere, fx en professor, som skal arbejde både på HIH og økonomi i Århus", forklarer Hylleberg.

Hylleberg siger, at der nu er ansat en professor, der kommer fra økonomi i Aarhus og en ingeniørprofessor. De har ansvaret for de kandidatspecialiseringer, man er ved at op-

bygge og de får dermed også væsentlig indflydelse på bacheloruddannelserne. Desuden vil der blive ansat flere med forskningskvalifikationer.

Men man skaber ikke en forskningsbaseret institution fra dag til dag: "Medarbejderne personligt er ikke det store problem, for der er mange ildsjæle. Men det er svært at skabe et miljø og en tradition på et sted, hvor der ikke er forskere i forvejen. Og for at miljøet skal være kreativt, så skal det også have en vis størrelse".

Men et af Hyllebergs argumenter for Herning-fusionen var, at universitetet også kunne lære noget derfra: "De har en unik kontakt med det lokale erhvervsliv, og en erhvervspraktik – en ordning virksomhedsmentorer. Den, tror jeg godt, vi kan lære noget af".

Konsekvens: Flere ind og snævrere top

Der er et kraftigt politisk pres for at få kandidatuddannelser bredt ud, så de også skal kunne gives fra professionshøjskoler og university-colleges.

"Man kan med rette være dybt bekymret over, at mellemuddannelsernes indtog på universiteterne risikerer at sænke universitetsniveauet. Men vi er opmærksomme på risici og prøver at imødegå dem", siger dekanen.

"Men vi må tilpasse os til realiteterne, og de er, at man fra politisk hold vil have en bredere indgang til de videregående uddannelser, og så er en sandsynlig konsekvens,

at universiteterne får svært ved at holde niveauet på kandidatuddannelserne".

Hylleberg – som har arbejdet med uddannelsesplanlægning i mange år – spår, at konsekvensen vil være, at kvaliteten forskydes opad: "Der kommer flere studerende ind i bunden; til gengæld bliver der relativt færre, som kommer gennem nåleøjet i toppen. Kvaliteten vil stige i toppen, mens kvaliteten nedad til gengæld bliver jævner".

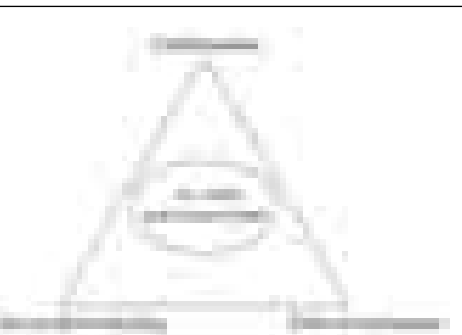
Dispensation ved hjælp af Helge Sander

Godkendelsen af Herning var i øvrigt en bemærkelsesværdig historie. Ha-uddannelserne hører nemlig under Undervisningsministeriet. Man oplevede det sjældne, at en undervisningsminister afgiv sit (ha-) ressortfelt til en anden minister, nemlig videnskabsministeren.

Spillede det ind, at videnskabsminister Helge Sander plejede lokalpolitiske interesser for sin hjemby, Herning?

"Jeg tror ikke, han var særligt indblandet", svarer Hylleberg. "Men man skal da ikke være blind for, at der er stærke kræfter udenfor de store provinsbyer, som gerne vil have uddannelses-institutioner. Derfor var der da et stort regionalt pres, da HIH skulle have dispensation".

jø



HIH-Hernings har ikke 'forskning' blandt sine formål. Derimod er formålet at skabe vækst i regionens erhvervsliv. HIH roser sig i sit præsentationsmateriale af at prioritere innovation på bekostning af forskningen - at være 'verdens første innoversitet', hvor kernekompetencen udmøntes til kandidat eller masterniveau. Det sker gennem 'praktisk udvikling og anvendt forskning' i tæt samarbejde med erhvervslivet

Relevans vigtigste kriterium

- kvalitet kommer i anden række, når Akkrediteringsrådet skal godkende uddannelser

§ 2. Rådet træffer afgørelse om akkreditering af nye og eksisterende uddannelser på baggrund af følgende fire fastsatte overordnede kriteriesøjler for universitetsuddannelsers relevans og kvalitet:

- 1) behov for uddannelsen på arbejdsmarkedet,
- 2) forskningshøjden (forskningsbaserings),
- 3) uddannelsesdybden (uddannelsens organisering og tilrettelæggelse), og
- 4) uddannelsens effekt (de studerendes læringsudbytte).

I universitetsloven tales der om 'kvalitet og relevans'. Nu bytter Universitetsministeren om på rækkefølgen og dermed på vægtningen, idet uddannelser i fremtiden først skal vurderes på deres relevans og dernæst på deres kvalitet. Det fremgår af Helge Sanders udkast til ny bekendtgørelse for det såkaldte Akkrediteringsråd, som har været sendt til høring.

AKKREDITERING

Københavns Universitets høringssvar kalder den nye rækkefølge for 'ulogisk'.

Ministeriets hensigt med at oplyste relevans som første kriterium er at 'behov for uddannelsen på arbejdsmarkedet' skal vægtes højt / højest. Det betyder eksempelvis, at uddannelser via en 'arbejdsmarkedsanalyse' skal dokumentere læringsudbytte og at relevante aftagere er involveret i uddannelsen. Og så skal der redegøres for 'arbejdsmarkedsituationen'.

AU protesterer over de omfattende dokumentationskrav, og spørger fx hvorfor 'mobilitet og lønforhold' er retvisende parametre for samfundets behov?

Ikke overraskende er arbejdsgiverne i **Dansk Industri** glade for bekendtgørelsens krav til relevans og anbefaler en yderligere stramning, så fremtidige beskæftigelsesprognoser indgår med stor vægt, når uddannelser skal godkendes og dimensioneres ...

"Faktorerne orden er ikke ligegyldig, så når Regeringen vil have 'relevans' til at stå først, så er det vel en tilpasning til Regeringens meget nytteorienterede perspektiv på videregående uddannelse: Kriterier der handle om potentialer vedrørende arbejdsmarkedspolitik og erhvervslivets behov skal vurderes tungest. Sådan må det vel opfattes, siger **evalueringseksperter Hanne Foss Hansen** fra KU-Statskundskab.

Implementeringen af relevanskriteriet

Akkrediteringsrådet selv – ved formanden for rådet, Søren Barlebo Rasmussen – bakker helt op om, at akkreditering foregår ved hjælp af eksplicitte og centralt fastsatte kriterier. Men man anbefaler en større præcision, så det fremgår eksplicit, hvad en akkreditering er, for lov og bekendtgørelse

lægger op til forskellige fortolkninger: Er det processen frem til en vurdering, er det den faglige vurdering eller er det (ministeriets) endelige godkendelse.

IDA påpeger, at ansvarsfordelingen (i §5 og §6) mellem rådet og ministeriet er noget uklart og stiller tvivl om armlængde-princippet.

I sit høringssvar bemærker **AC**, at vurderingen af kriterierne afhænger af, hvordan Akkrediteringsrådet fastlægger proces og metode, herunder ikke mindst hvilke præmisser, der lægges til grund for fortolkning af kriterierne. Gennemsigtigheden vil være afgørende for det nye godkendelsessystems troværdighed.

Foss Hansen er spændt på, hvordan det nye Akkrediteringsråd vil håndtere sit kommissorium, for hun er ikke i tvivl om, at rådet vil blive udsat for et vist pres fra forskellige interessenter og segmenter, når fx relevanskriteriet skal defineres i praksis:

"Relevans handler altid om relevans i forhold til hvad? Det er ikke præciseret, så det kan altid bøjes og er i sidste ende en politisk afgørelse. Rådet skal jo formelt håndtere det som en uafhængig institution. Rådets indstillinger kan blive underkendt af ministeren i ekceptionelle sager, men det tror jeg kun vil ske i sjældne tilfælde", spår hun.

"Inden da kan interessenter gøre sin indflydelse gældende i en forhandling bag lukkede døre. Implementeringen af relevanskravet har jo flere led: Hvordan Akkrediteringsrådet vil udmelde kriterier? Hvordan universitetet vil indrette sig efter disse?", spørger hun og giver et slags svar:

"Øvelsen kan komme til at gå ud på at retorikken tilpasser sig systemets krav. Og derefter kan man på institutterne *dekoble*, dvs. at man tilpasser sig symbolsk til systemets retorik og krav, men i den daglige praksis så sker der noget helt andet ..."

Rektor-protest: Uklart og alt for omfattende

Universiteterne protesterer mod hele opstillingen. Der er lagt op til en omfattende proces, med uklare kriterier. Det er "bekymrende", at man i forslaget tilsyneladende har medtaget alle mulige aktiviteter som kriterier. Kriterierne indeholder 32 punkter, som

igen skal uddybes i et næsten ubegrænset antal målepunkter.

Aarhus konstaterer, at der lægges op til meget arbejdskrævende indsamling og vedligeholdelse af data. DTU kalder det simpelthen "uacceptabelt", at rådet sættes i gang på et regelsæt, som ikke er klart og operationelt.

KU kalder det meget vidtgående, at universiteter skal dokumentere behov igennem en 'arbejdsmarkeds-analyse': Det vil hæmme udviklingen af nye uddannelser og nye ideer, for det er umuligt (for aftagere) at fastslå behovet 2-5 år ud i fremtiden. Og så fremfører KU, at det vil være vanskeligt at få akkrediteret (nye) bacheloruddannelser, for der er ofte ikke et dansk arbejdsmarked for bachelorer ...



Søren Barlebo Rasmussen
fmd. Akkrediteringsrådet

KU foreslår, at krav om "dokumentation" for nye uddannelsers relevans i stedet "sandsynliggøres". KU påpeger endelig, at behovet for nye uddannelser skal sandsynliggøres gennem "arbejdsmarkeds-situationen" for beslægtede uddannelser, for det er sandsynligt at konkurrerende uddannelser vil udlevere oplysninger herom ...

Denne mulige rivalisering påpeges også i **Aalborgs** høringssvar. Her undrer man sig over, at der i Akkrediteringsrådet sidder to medlemmer fra KU og et fra AU – men ingen fra Aalborg.

Og DTU påpeger samlet et helt andet problem, nemlig at det er problematisk, når rådet nu skal til at fastlægge kriterierne, at kun få af rådets medlemmer faktisk kommer fra universitetsområdet ...

Lederens idiotkasse

MÅNEDENS DYNELØFT

Søren Barlebo Rasmussen

- blev 1. januar selvstændig konsulent i lederudvikling, efter at have været institutleder og dekan på CBS. Beskæftiger sig i både teori og praksis med forskningsledelse, universitetsledelse, udvikling af universiteterne i et globalt videnssamfund, universiteternes placering og nytte i samfundet, moderne vidensproduktion i netværk, videnskabsteori, socialkonstruktivisme og tillid.

Søren Barlebo Rasmussen er blevet formand for det omstridte Akkrediteringsråd, som skal sikre kvalitet og relevans af videregående uddannelser ud fra centralt fastsatte kriterier.

Hvad laver du for tiden?

"Som selvstændig ledelseskonsulent er jeg i gang med lederudvikling på universiteter og læreranstalter i Norge og Danmark. Jeg er samtidig med til at lave et udkast til en fleksibel masteruddannelse i offentlig ledelse, og så er jeg i gang med arbejdet i Akkrediteringsrådet."

Hvorfor har du valgt at blive selvstændig?

"Jeg har forsket i forsknings- og universitetsledelse i 17-18 år. I begyndelsen var jeg den eneste, der talte om de emner – det har jo siden ændret sig! Men i kraft af min forskning har jeg været tilknyttet mange forskellige projekter – og derfor var springet til selvstændig ikke så stort. Jeg arbejder stort set på samme måde, i dag bestemmer jeg bare selv over min tid og mine projekter."

Hvor arbejder du bedst?

"Jeg er ret disciplineret, så jeg kan stort set arbejde hvor som helst. Ofte sidder jeg på en café og arbejder mellem to møder, og det går fint. Jeg trives også fint med at arbejde hjemme. Jeg har Gustav på otte måneder, og det er rart lige at kunne gå ind og være sammen med ham, eller tage over fra min kone, hvis hun skal et eller andet.

Jeg savner ikke at sidde sammen med kolleger, for jeg har et par stykker, som jeg arbejder tæt sammen med. Blandt andet Ole Steen Andersen, som jeg ringer sammen med mindst et par gange om dagen. Vi er som et gammelt ægtepar."

Hvad med forskningen?

"Jeg laver meget af det samme arbejde, som jeg altid har gjort, og jeg tager lige så grundige noter, så på den måde er mit daglige arbejde en videreføring af min forskning. Lige nu er jeg også ved at skrive en bog sammen med Ole Steen Andersen og Lars Goldschmidt. Den kommer til februar næste år og hedder "Den reflekterende leder."

Hvilke fagbøger betyder meget for dig?

"Af noget af det nyere, har Michael Gibsons bog om modus to forskning betydet meget. Den satte den anden dagsorden for forskning præcis på et tidspunkt, hvor jeg selv gik med nogle af de samme tanker. At der så kommer

en international bestseller om det emne, blev et enormt momentum for mig.

I min fritid læser jeg gerne videnskabs-historie. Jeg har nok læst alle de biografier, der er udgivet om Niels Bohr, men især Peter Gallisons biografier om store forskere er fantastisk spændende."

Hvilke tabuer er der indenfor dit fag?

"Ja, der er jo flere... men en af de ting, som vi også kommer ind på i den kommende bog, handler om, hvor svært det er at tale med ledere om deres opfattelse af virkeligheden. Lige som alle andre mennesker konstruerer ledere kasser, som medarbejderen bliver puttet ned i.

Eksempelvis konstruerer han ud fra sin opfattelse af, hvordan virkeligheden ser ud, **en idiotkasse**, hvor besværlige og irriterende medarbejdere kommer ned i. Men sætter man som konsulent spørgsmålstegn ved, om de, der er puttet ned i den kasse, nu også er så store idioter, så virker det samtidig som om, man angriber lederens virkelighed og dømmekraft.

Som forsker og konsulent kan man altså godt se, hvad det er, der går galt, men det er svært at få tingene rigtigt op på bordet, for det er et tabu at sætte spørgsmålstegn ved lederens opfattelse af virkeligheden."

Howdan bliver man god på dit felt?

"Man bliver god ved selv at prøve at være leder, ved at få en masse erfaring og ved at se på andre. Men man skal også være ydmyg og ikke tro, at der er en gængs måde at gribe ledelse an på. Mange ledere i universitetsverdenen oplever, at der ofte er en forhistorie på arbejdspladsen, som de støder hovedet imod. For eksempel hedder det, at forskere ikke bryder sig om at blive ledet, og som leder vil man skulle forholde sig til den opfattelse for at kunne lede medarbejderne. Derfor er talent for ledelse kun et udgangspunkt, dertil kommer en masse erfaring."

Hvis du var Videnskabsminister?

"Så ville jeg rejse en debat om den ufattelige tendens, der er til, at man i universitetsverdenen ikke accepterer hinandens kompetencer og ressort-områder. Alle vil gerne blande sig i de andres arbejde, så der er ikke noget at sige til, at der er meget stress på universiteterne. Folk skal tage sig af tre ting: De skal lave det, de er ansat til, de skal påtage sig en masse nye opgaver – og så skal de tale i hjørnerne om alt det, de andre gør forkert.

Man er nødt til at begynde at acceptere de kompetencer og den ressort, som andre har, den diskussion ville jeg tage fat på som minister."

Hvad vil du læse i FORSKERforum?

"Bladets troværdighed ville være langt større, hvis man ind imellem kunne læse et positivt portræt af nogle af de folk, som man i andre tilfælde er nødt til at være kritiske overfor! Det ville virke langt mere balanceret."

Finanslov-08:

Der spares på uddannelsesbevillingerne

Regeringen øger bevillingen til uddannelser med 560 mio. kr. på 2008-finansloven De penge går dog primært til de korte videregående uddannelser m.m. Universiteterne får ikke nye penge. Tværtimod kalkuleres med en produktivitetsforøgelse, så udgiften pr. studerende falder med 1000 kr. til 65.700 ...

Nedskæringen sker rutinemæssigt som følge af årlige 2 pct.s besparelser, hvorfra der samles penge til puljer, der angiveligt recirkuleres i systemet – blot til andre formål. Bl.a. uddannelses-taksametrene har været udsat for denne udhuling.

Taksameter-takstsystemet pr. studerende blev i øvrigt i 2006 forenklet til tre trin: 40.400 for samfundsvidenskab og humaniora. 65.600 for IT og informatik m.m. Og 96.000 til ingeniører, naturvidenskab, læge- og veterinær-studerende.

Selv om der var tale om en såkaldt 'udgiftsneutral' omlægning, så var det udtryk for en bevillingsforøgelse til visse studier fra 2007 (fx naturvidenskab og ingeniører), mens den lave takst for de store uddannelsesområder (samfundsvidenskab og humaniora) ikke er opreguleret.

Samråd om undervisning

Enhedslistens Per Clausen har i kølvandet på Regeringens finanslovsforslag bedt om samråd med minister Sander om universitetsundervisningen og om 'nedskæringspres' med følgende spørgsmål:

- Mener ministeren, at det er et problem, at andelen af løstansatte undervisere på universiteterne er voksende, og mener ministeren, at der kan være en sammenhæng mellem omfanget af bevillinger og andelen af løstansatte undervisere?

- Mener ministeren, det er at foretrække, at undervisningen på universiteterne er forskningsbaseret, og hvor stor procentdel af undervisningen mener ministeren, det er forsvarligt, at ikke-forskende undervisningsassistenter tager sig af?

- Er det regeringens plan at indføre brugerbetaling på de videregående uddannelser, når der fortsat skæres ned på de videregående uddannelser?

- Hvad er ministerens begrundelse for at oprette puljer indenfor universitetsområdet, finansieret af nedskæringer på undervisningen?

Samrådet vil foregå i oktober.

Grønlandsuniversitet:

Ministeren handlede solo

I forlængelse af FORSKERforums historie om oprettelse af et miljøuniversitet på Grønland er minister Sander spurgt, hvilken sagkyndig rådgivning, der lå bag oprettelsen.

Ministerens svar er kort sagt, at han ikke har indhentet rådgivning: Der har været en "løbende dialog" om miljøspørgsmål. Og da han nævnte forslaget om et miljøuniversitet på ministeriets jubilæumskonference i juni, blev forslaget "vel modtaget". Ministeren oplyser ikke, at forslaget stort set ikke blev nævnt af andre end ministeren på konferencen, så der sættes ikke navne på (svar S5954). Han tilføjer at Grønlandsidéen generelt har været drøftet med de relevante aktører i Grønland og i forskningsverdenen om at finde frem til en konkret model for, hvordan idéen kan blive til virkelighed.

"Hvis man vil have det sikre liv og en karriere på skinner, så er det ikke universitetet, man skal søge, når man er under 40. Måske tager man ikke det med en fast stilling så alvorligt, lige efter at studiet er afsluttet. Men med tiden er det ikke så fedt med løse månedsansættelser her og der, uden fast forløb som udgangspunkt og uden udsigt til fastere rammer", fortæller forskningsassistent **Jakob Williams Ørberg**, 30 år. Han står 1. november uden kontrakt, når hans halvandet-års kontrakt udløber med DPU.

"Jeg burde jo nok have noget andet på hånden nu en måned før", konstaterer han eftertænksomt, da FORSKERforum spørger, hvordan han har det.

INTERVIEW: UNG FORSKER

"De usikre ansættelsesforhold er ikke rare. Når din kontrakt er på vej til at løbe ud, af søger du da mulighederne for at fortsætte ad det faglige spor, hvis det er spændende. Men du kan også blive tvunget til at kigge omkring efter noget mere spændende. Personligt er jeg nødt til at tjene penge hver måned. Jeg er jo 30, har en familie og faste udgifter", siger han, der dog har følt sig privilegeret med en lang 18-måneders kontrakt. "Der er mange som går på kortere måneds- eller halvårs-kontrakter, sidder delvis på dagpenge og lever et on-off liv i forhold til et arbejdssted. Det kan være svært at klare, hvis man har ansvar i privat og økonomiske forpligtelser".

Nåleøjer

Ørberg har en kandidatgrad i antropologi fra 2004 og har været glad for sin ansættelse som forskningsassistent. Han arbejder under DPU-professor Susan Wright på et projekt, der belyser universitetets forandringsprocesser i disse år: "**New management – new identities**".

Personligt kræver han ikke en fast stilling nu, han vil gerne have et ph.d.-stipendium for at kunne arbejde videre, men han forudser, at han gerne vil have fastere ansættelsesform, når han kommer i slutningen af 30'erne.

"Måske går jeg ikke så meget op i at få en fast stilling nu, for det var ligesom ikke noget vi blev foregøglet i mit antropologi-studium. Jeg har et rigtig spændende job med interviews, at læse dokumenter, gå til møder, diskutere projektet osv. – uden at jeg nødvendigvis ser fagområdet som noget, der vil være et livslangt forhold".

Og den akademiske karrierevej er usikker. Der er lang vej til en fast stilling som lektor: Det opleves som stabile arbejdsperioder, og så et nåleøje: Først skal du have et ph.d.-stipendium, derefter et 3-årigt forløb med et nåleøje, før du måske får et adjunktur

og dernæst igen et nåleøje før lektoratet. Det er en kvalifikationsproces, konstaterer han og spørger: "Hvis man laver noget, som man synes er godt – og man får anerkendelse fra andre – hvorfor kan man så ikke fortsætte? Sådan ville det vel være andre steder? Men sådan er det ikke med universiteternes finansieringsformer, som i høj grad er baseret på projektansættelser og eksterne bevillinger for de yngre ansatte".



Hvis man laver noget, som man synes er godt – og man får anerkendelse fra andre – hvorfor kan man så ikke fortsætte? Sådan ville det vel være andre steder? Men sådan er det ikke med universiteternes finansieringsformer

Jakob Williams Ørberg

Appel: Gør noget for de unge

"Det er meget svært at være yngre forsker, der ikke kan se et synligt karrierespæktiv".

Ørberg har en appel til universiteterne, som både kommer fra hans egne erfaringer, men også fra oplevelser fra det forskningsprojekt om universiteterne, som han deltager i:

"Man burde arbejde langt mere målrettet for unges karriereforløb. Forskningsassistenter og yngre ansatte burde tages seriøst som rekrutteringsbasis og behandles som 'en positiv ressource'. Dem, som vi arbejder sammen med, vil os det rigtig godt karrieremæssigt. Men universiteterne har ikke organiserede tiltag, der skal holde fast i personerne. De allerbedste skal nok klare sig, men der bør også være en indslusningsmekanik for de, som placerer sig i randen af et institut", siger han, og foreslår konkret personer, som er ansvarlige for karriereplanlægning – eller måske bare et rådgivningsforløb. Der burde være en målrettet bevilling til at holde yngre på banen, og der burde være større muligheder for at søge ph.d.-stipendiat som en del af ansættelsen som forskningsassistent.

De personlige relationers betydning

Forskningsassistenten fortæller, at han har været rigtig glad for sit arbejde. "Det er spændende som mit første egentlige forskningsarbejde og fordi læreprocessen er meget givende. Jeg er lidt i et klassisk professor-assistentforhold, og det er meget

spændende at trække på seniorforskeres erfaringer".

Hvad har overrasket dig mest ved arbejdet på universitetet?

"I hvor høj grad der er venskaber og personlige relationer involveret. Det burde egentlig ikke overraske, for det er jo det samme som for studerende. Men det akademiske liv går for at være upersonligt. Alligevel er der en forbausende stor del af det, som går ud på at holde liv i disse interessefællesskaber på tværs, gennem samtaler, konferencer osv. Det er en oversat kommunikation; en praktisk side af den måde, som forskning skabes på. Det er fascinerende at se, hvordan man har 'professionelle venner'. Det er en guldgrube for dem, som forstår at holde liv i den slags relationer", siger han og konstaterer så i forlængelse af sit universitetsprojekt: "Og det bliver interessant at se, om de nye universitetssystemer giver mulighed for at deltage i disse netværk".

Universitetets 'omsætningstid'

Da han afsluttede sin kandidatgrad havde han ikke noget målrettet jobperspektiv. På antropologi-studiet blev han ikke foregøglet, at der lå faste professionsspor og ventede. Ikke at de studerende fik at vide, at det var et brødløst fag; det var blot en åben karriere og kunne tage lidt tid. Han havde heller ikke særlige faginteresser, så det lå i luften, at forude ventede projektansættelser af den ene eller den anden slags. Først var han ansat i en medievirksomhed.

"En af de ting, jeg søgte, var nok en hurtigere 'omsætningstid' end på universitetet, at der ikke er så langt fra arbejdet, til du ser resultatet eller får feedback. Det tager altså længere tid før resultaterne af en forskningsproces viser sig, før de kan bearbejdes og før de bliver publiceret. Og derfor tager den nødvendige anerkendelse – såvel akademiske som personlige – lang tid".

Alligevel søgte han stillingen som forskningsassistent:

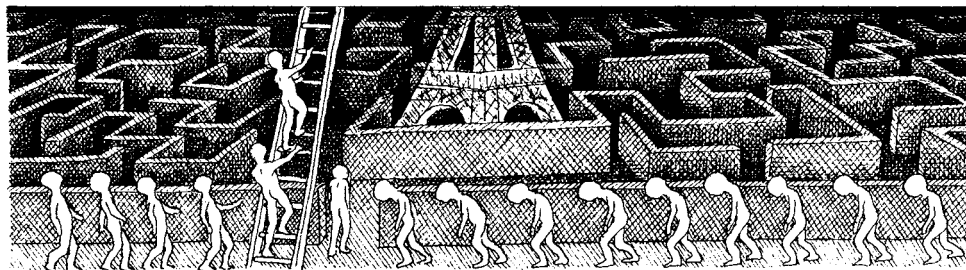
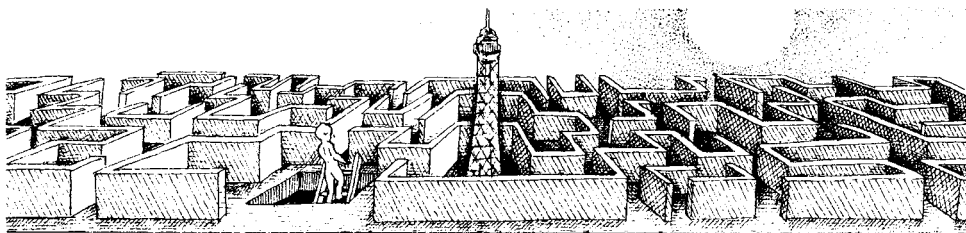
"Om omsætningstiden kan gøres kortere? Jeg ved det faktisk ikke, for det akademiske system fungerer altså gennem den kognitive anerkendelse. Og personligt er jeg pt. i den heldige situation, at jeg får rigtig meget feedback i det daglige. Der er en konstant samtale og anerkendelse – men det må være svært for dem, som sidder ensomt begravet i et projekt".

Det akademiske liv og kommunikationsformen

At være forskningsassistent i starten af sit arbejdsliv giver også et givtigt indblik i den sociale side af 'det akademiske liv og kommunikationsform' som antropologen bemærker.

mange nåleøjjer

istent i atten måneder, men om en måned er det slut. Hvad så ...



”Der er særlige omgangsformer og koder, som er uforståelige for udenforstående og utilgængelige, når man kommer udefra, men som man lærer med tiden. Universitetet har fx nogle meget indirekte former for anerkendelse, som ellers er noget vi alle – og især unge – har behov for. Universitetets former, og især ændringerne heri, er et lidt overset aspekt i de forandringsprocesser, som uni-

versitetet gennemlever i disse år”, siger han med reference til det forskningsprojekt, som han er ansat på.

Hvad er så bagsiderne ved universitetets former?

”Måske at man skal være god til at begå sig i dem, for at få meget ud af det. Det handler da selvfølgelig også om, hvem der er venner med hvem. Men det handler grund-

læggende om, at man skal være god til at facilitere et forum eller en debat på sit fagområde. Det handler om, at fagfolk skal bringes sammen. Og selvfølgelig er det helt anderledes i situationer, hvor man risikerer eksklusion”

Løn

For universiteter og forskningsprojekter er forskningsassistenter en fleksibel og billig arbejdskraft.

”Jeg går ikke så meget op i min løns størrelse, men jeg vil have en løn, så jeg kan leve relativt komfortabelt. Men det betyder meget at beskæftige sig med noget interessant og at få anerkendelse”.

Det lyder som myten om humanisten, der accepterer lav løn, fordi muligheden for at fordybe sig i sin faglighed bærer lønnen i sig selv?

”Sådan skal det ikke forstås. Jeg tror ikke mekanikken er lav løn/interessant arbejde eller høj løn/kedeligt arbejde! Jeg tror ikke, at jobs i den private sektor er mere kedelige”, forklarer han.

De fastansatte har ingen øvre arbejdstid, men burde der være overarbejdsbetaling?

”Jeg tror, det bliver svært at administrere, når der ikke er et kontant produkt, som skal sælges. En forskningsassistent har derimod en konkret arbejdsopgave at løse. Og det betyder i hvert fald, at når den løstansatte har forhandlet (projekt-) kontrakt med institutlederen, så skal man sørge for ikke bagefter at blive pålagt arbejde, som ikke er med i kontrakten”.

... og arbejdstider

Arbejdstidsundersøgelser fortæller, at personer i forskningsmiljøet har arbejdsuger, som er noget længere end de 37 timer. Og det er ubetalt.

”I begyndelsen gik jeg faktisk op i at føre regnskab med min arbejdstid. men det har jeg med tiden opgivet. Jeg oplever, at det som sker udenfor de 37 timer er en vigtig del af det akademiske liv. Man skal have ro til at læse noget, forskningsvenner skal kommentere på noget, man skal færdiggøre noget til publicering osv.”

Ørberg kan ihvertfald ikke overholde en 37 timers arbejdsuge.

”Men det er altså muligt for andre. Jeg er imponeret over, at nogle er i stand til at organisere deres liv, så de holder sig indenfor en normal arbejdsuge. Nogle yngre kvinder er enormt dygtige til at organisere sig med børn. De får gjort det, de skal, inden for de 37 timer”

Generationssskel?

Det er ikke bare staten og politikerne, som underminerer universitetets frihed. De yngre i systemet kan heller ikke se værdien i den akademiske frihed, sagde professor i videnssociologi **Steve Fuller** (til FORSKERforum 203):

”I England kan der lokaliseres et klart generations-skel, idet mange yngre forskere ikke kan se værdien i det klassiske universitet og derfor heller ikke er villige til at slås for det. Mange forstår simpelthen ikke den ihærdighed, som nogle forfægter med ideer om ’forskningsfrihed’. Det er måske ikke så underligt, for de har nemlig aldrig kendt det: De er ledede, har kontrakter på tema, tid og løn – så det befinder de sig godt ved. De yngre har levet det meste af deres tid i et neo-liberalt system. Derfor er der relativt få protester fra den side”.

Hertil replicerer forskningsassistent Jakob Ørberg:

”Jeg tror ikke, at det passer, at unge er ’ligeglade’. Jeg vil ikke stille det op som et generations-skel. Men hvis det er, så handler det om tryghed i ansættelsen: Nogle har fast ansættelse og andre har ikke. Man forholder sig anderledes, hvis man har en fast rolle

i systemet end hvis man er ung og gerne vil ind i systemet”, siger forskningsassistenten.

”Men det er da rigtigt, at vi unge ikke har kendt det gamle universitet fra før 1993, hvor institutlederen ikke kunne beordre arbejdsopgaver. Jeg var knap kommet ud af folkeskolen”.

Han har altså aldrig kendt de gamle rammer.

”Men uanset hvad, er det jo ikke en særlig produktivt at diskutere universiteter ud fra, hvordan systemet var før eller hvad man kunne i det gamle system, men derimod hvilke muligheder det nye system giver”, som Ørberg siger.

Nogle af de interessante spørgsmål handler om, hvordan akademikerne får ’manøvrerum’ i det nye system:

”Der foregår en forhandling om, hvordan disse systemer skal virke og hvilket rum, der gives. Sandheden om forskningsfriheden er vel nu som før, at det defineres af, hvem der har nøglen til pengekassen! I den forstand ligger der en frihed til at definere sit arbejde, når man – som fastansat eller tidsbegrænset ansat – får en ekstern bevilling, fordi det ikke defineres af institutlederen”.

Den dræbende konsensus

Universitetsforskere har en pligt til at være kritiske efter bedste faglige overbevisning, mener professor Ole Lange, som er gået på pension efter et langt aka-

”Universitetslærere og journalister har det til fælles, at de ikke skal være enige med magthaverne. De skal være kritiske, gå til dem, være pågående og aggressive og stille spørgsmål efter bedste faglige overbevisning. Den kritiske journalistik har det ikke godt, men jeg tror på, at den kritiske journalistik nok skal vende tilbage, for der er et behov for den slags i et demokrati. Jeg er mere bekymret for universitetet”.

INTERVIEW: PÅ PENSION

Sådan lyder *statement'et* fra professor Ole Lange, som har levet et langt akademisk liv som kritisk råbehold. Han har udtalt sig som en klassisk intellektuel på en bred bane, om økonomi, politik, erhvervshistorie, moral, sport med meget mere – selv om han blot er uddannet faghistoriker. Ved siden af jobbet som universitetslærer har han tilmed profileret sig som en meget aktiv kommentator på INFORMATION og JYLLANDSPOSTEN. Nu er han blevet 70 år og er netop fratrådt sin stilling som professor i historie ved CBS i København.

”Konsensus er noget af det værste, et samfund kan have! I dag er det politiske klima inficeret, så politikere og presse og magthavere er enige om de store linier, og det giver vanskelige vilkår for de kritiske røster, som skal være der i et demokrati. Når der er politisk konsensus om noget, så er det også et signal til pressen om, at det behøver man ikke skrive noget om. Det betyder for eksempel, at pressen ikke har interesseret sig for de store reformer, som universiteterne og forskningen har været udsat for i de seneste år”.

Pessimist

Mens han tror, at den kritiske journalistik nok skal komme tilbage, så er han mere pessimistisk, når det gælder universiteterne:

”Tidligere var der plads til nogle skæve hoveder, der gik på tværs og råbte op. Men sådan nogle gamle idioter som mig dør ud. Disciplineringsprocessen fra kandidat til fast lektorstilling er lang, så når man kommer op i begyndelsen af fyrreerne, så er kanterne slidt af. Det indebærer en accept af, at rammerne for forskningsfriheden er blevet indskrænket, og at forskningen styres. Så der bliver desværre færre og færre, der har stædigheden, stamina'en og dygtigheden til at kunne agere kritisk som de gamle intellektuelle typer”.

En anden ting som taler imod en modbølge er, at universitetet er en stor og tung organisation med stor inerti. Har man en gang begrænset frihedsgraderne og accepteret, at økonomiske interesser får indflydelse på, hvad universiteterne skal lave og hvad forskerne skal forske i, så bliver det utro-

lig vanskeligt at rulle tiden tilbage, for det handler om en hel kultur.

”Disciplineringen er diskret. Det er jo ikke sådan, at du direkte ekskluderes / fyres, hvis du ikke laver det, som systemet ønsker. Det er et sofistikeret system, hvor forskningens finansiering styrer, hvad der skal forskes i. Hvis man ikke tilpasser sig disse temaer, så får man ingen penge”, siger professoren. ”I dag opslås megen forskning som programmer, hvor det er usikkert, hvordan udvælgelsen sker. Forskerne vælger derfor at formulere deres projekter efter, hvad de tror er mest opportunt. Og når projekter udvælges, så vælges det, som er mindst kontroversielt. Sådanne mekanismer lærer man at kende og indrette sig efter. I den proces sker der en sofistikeret disciplinering”.



Der er nok ikke nogen samfundssektor, som har oplevet så store forandring på så kort tid som universitetssektoren. Men det kan undre, at det sker under dække af en politisk konsensus, og pakket ind i nysprog om 'afbureaukratisering', 'globalisering', 'konkurrence' osv. Hermed skjules meget store indgreb i demokratiet

Ole Lange

Tavse forskere: Bekvemmelighed

”I dag har forskerne lært at tie af bekvemmelighedsgrunde. De risikerer at blive udsat for kritik fra politikere, presse, erhvervsliv, kolleger eller deres ledelser. I stedet vælger man at begrave sig i sin snævre faglighed”, mener han. En forklaring på universitetslæreres spage protester over politikernes beskæring af universiteternes demokrati i 2001-2005 lød, at folk var travlt optaget af deres fag.

”Men bagved ligger også bekvemmelighed og sløvhed. Kun få reagerede, resten var passive. Nogle var gået over på den anden side: De havde måske forsømt deres faglige udvikling og var blevet universitetsbureaukrater. Ved skæbnens ironi og altså delvis selvforstyldt har reformerne gjort dem overflødige, for de er nogle steder blevet erstattet af mere moderne management-typer”.

At de unge ikke protesterer over underminering af universitetets frihedsrammer er forståeligt: ”De kender jo ikke andet end at skulle søge eksterne bevillinger eller arbejde med på programmer. De snævre rammer er et livsvilkår, som de ikke stiller spørgsmålstegn ved. Vil man frem, så skal man hæfte sig på et emne, som myndighederne finder relevant. Så skal man finde en vejleder, som er interesseret og som kan promovere projektet. Man skal altså tilpasse sig, for at

komme frem”.

Men hvis universitetsforskere ikke vil kæmpe for deres forskningsfrihed, fortjener de den så?

”Det er jo det sædvanlige problem ved demokratiet: Man sætter først pris på friheden, når rettighederne er forsvundet”.

Solidariteten mangler

Professoren undrer sig over, hvad politikerne kan slippe afsted med.

”Der er nok ikke nogen samfundssektor, som har oplevet så store forandring på så kort tid som universitetssektoren. Men det kan undre, at det sker under dække af en politisk konsensus, og pakket ind i nysprog om 'afbureaukratisering', 'globalisering', 'konkurrence' osv. Hermed skjules meget store indgreb i demokratiet gennem brugen af åbne og generelle formuleringer. Og de bliver ikke anfægtet af pressen i den hellige konsensus' navn. Og heller ikke af de fagkyndige, som burde kende konsekvenserne. De som burde påpege de uheldige konsekvenser, opfører sig taktisk og tier, og det giver stort spillerum for nysproget”.

Professoren er også overrasket over, hvad nogle magthavere kan slippe afsted med:

”Det var fx chokerende, da ACs formand Sine Sunesen for nylig udtalte til den store gruppe deltidslærere - som universiteterne er afhængige af, men som underbetales - at hvis de var utilfredse med deres arbejdsvilkår, så kunne de jo bare finde sig et andet arbejde! Det er total negligering, når den fagforeningsparaply, som skal varetage deltidslærernes interesser, kan udtale sig så usolidarisk: Hun erklærer jo, at deres dårlige vilkår er deres personlige problem – ikke et fælles”.

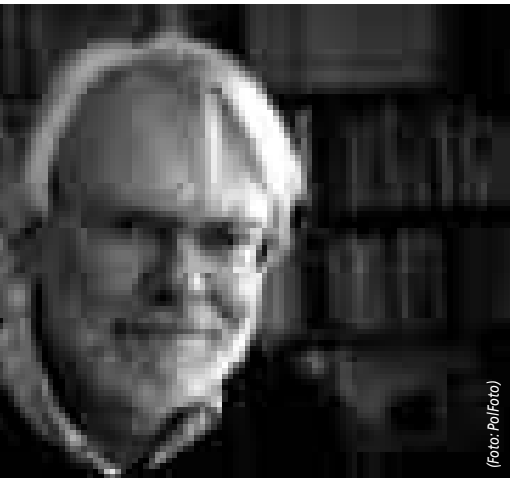
Socialdemokraternes svigt

Lange har ikke afholdt sig fra at blande sig i den politiske offentlighed. Det var derfor ikke overraskende, at Berlingske i 70-års fødselsdagsomtalen betonedede hans politiske ståsted til venstre. At Lange har lavet kritisk erhvervshistorie gav ham titel af ”Storkapitalens mistillidsmand”.

Og Lange er sur på Socialdemokraterne: ”De er medskyldige i den ødelæggende konsensus og manglen på kritisk debat om forskningen og universiteterne, for partiet har været med på alle den borgerlige regerings reformer. Partiet har svigtet de principper, som fremgår af partiprogrammet, nemlig at universiteterne skal producere kritisk viden! Partiet bidrager dermed til at undergrave demokratiet, når de lader politisk og strategisk styring samt økonomiske interesser få direkte indflydelse på, hvad universiteterne skal lave. Faglighed og uafhængighed kommer i anden række”, mener

omkring universitetet

en klimaet omkring universitetet indbyder til tavshed, demisk liv som klassisk intellektuel



(foto: PerFoto)

Lange. "Det er beskæmmende, for partiet har masser af folk med indsigt. Mange af dem udtrykker da også privat beklagelse over udviklingen – fx Mogens Lykketoft – men de gør ikke noget aktivt for at værne om universitetet. Men der er jo heller ikke mange stemmer i forskning".

Når erhvervsfolk blander sig

Han er oprigtigt bekymret over det politiske klima, og over ændringen i de politiske og administrative beslutningsprocesser. For ti år siden var det utænkeligt, at eksterne interessenter og erhvervslivet kunne blande sig i universiteternes indre liv. Men det sker i dag som en selvfølge. Erhvervslivet har også fået en helt anden fremtrædende indflydelse på universiteterne.

"I begyndelsen af 1990'erne - under den gamle styrelseslov - var der en erhvervsmand, som hed Asger Aamund, som var formand for handelshøjskolens Styrelsesråd og som gik ud i BØRSEN med en skarp kritik af hele sektoren: 'Vi beskyttede hinanden, meninger blev undertrykt, så medarbejderdemokratiet burde afskaffes'. De udsagn skabte så meget uro og protester, og et læserbrev spurgte til, om Aamund kunne give eksempler. Det kunne han ikke, og så måtte han træde tilbage fra sin post på handelshøjskolen", fortæller Ole Lange.

Det er historiens ironi. For det første fordi sådanne protester ikke ville komme i dag. Og for det andet fordi Aamund jo så rigtigt i forhold til de politiske vinde.

Ole Lange finder det kendetegnende for det politiske klima, at erhvervsfolk i stigende grad prøver at blande sig i universiteternes aktiviteter. Han fortæller historien om AP-Møller skibsreder Jess Søderberg, som ikke kan lide Langes synspunkter og i kulisserne gav et råd til CBS' ledelse: "Skaf jer da af med den mand".

Måske har det virket stødende på skibsrederen, at professoren ikke tager med fløjshandsker på erhvervslivets folk. Hans sidste

værk er biografien 'Stormogulen', en kritisk moppedreng om Odenses store industrimaginat, C.F.Tietgen. Den fik anmelderroser og god respons i offentligheden.

Men i begyndelsen af september var universitetskarrieren endegyldigt slut; der blev afholdt en velbesøgt afskedsreception for ham på CBS, hvor kollegerne i øvrigt overraskede ham ved at udgive et hyldestkrift med mange bidrag. Men lige nu er han træt, på genoptræning efter en hjerneblødning d. 7 maj.

Er der noget, han ikke vil savne?

"Slagsmålet om ressourcer", lyder det uden tøven. "Men jeg vil savne mit fag 'erhvervshistorie' og de gode kolleger ..."

jø

CBS: Rejsebilag med politiske undertoner

CBS-professor Majken Schultz blev i JYLLANDS-POSTEN (19.sept.) hægt ud for sine ekstravagante rejsevaner. Hun har i en toårs-periode rejst for ialt 262.753 kr. eller i gennemsnit 21.000 kr. pr. flybillet. Professoren rejste nemlig på businessclass, hvilket tredoblede prisen. Den dyreste rejse kostede 53.470 og gik til en konference på Honolulu. Business-class var i strid med statens regler, som siger, at offentligt ansatte såvidt muligt skal vælge billigste transportform. Der kan dog dispenseres, fx hvis den rejsende er handicappet, hvis rejsen bliver unødigt vanskelig m.m. Majken Schultz henviser selv til, at hun rejser på første klasse pga. dårlig ryg – men hendes dispensationsansøgning til CBS's direktør blev først indsendt efter at de omhandlede rejser var afviklet. CBS' administration er nu ved at rekonstruere bevillings-forløbet med henblik på at give en redegørelse til JP om 2-3 måneder.

Majken Schultz' rejsevaner er da en god journalistisk gravehistorie, medgiver Ole Lange. Men den har politiske undertoner:

"Det ser da problematisk, hvis en professor har forbrudt sig mod de rejserregler, som vi som offentligt ansatte lever efter. Men man skal ikke være blind for, at sagen er skabt fordi professoren har været gift med CBS's rektor Finn Junge Jensen og at det egentlig er ham, som JYLLANDS-POSTENS kilder er ude efter", siger Ole Lange. "Finn Junge har været rektor i 20 år og en stor del af grunden til, at CBS kører bravt og

i dag ikke bare er en kræmmerskole, men et universitet. Han har gjort det enormt godt i mine øjne: Haft et meget liberalt fagsyn, åbnet en traditionel handelshøjskole op for en bred faglighed, hvor der er plads til filosoffer, historikere og sprogfolk. Det er indlysende i dag, at det har været fremsynet, fordi den slags brede fagligheder er efterspurgt. Men det er også klart, at det tøder modstand fra snævre faginteresser, som mener, at CBS skal være en traditionel kræmmerskole med en snæver faglighed. Og nogle prøver åbenbart at bekæmpe ham ved at grave fejltagelser frem – også selv om det er hans eksones"

Ole Lange er en af dem, som selv har nydt godt af Junges rummelighed: "Da jeg blev ansat på fagområdet 'erhvervshistorie' var jeg den første blandt de mere utraditionelle fagligheder. Der var da også røster dengang, som spurgte, hvad handelshøjskolen dog skulle med en historiker"

Bagved rejsehistorien lurer beskyldninger om nepotisme – at Finn Junge hjælper vennerne?

"Hvis han har gjort det, så er det i hvert fald med skyldige hensyn til helheden og under hensyn til folks evner. Princippet har altid været, at står der en dygtig mand, som kan udvikle stedet, så ansæt ham! Og ingen skal beskyldes rektor for kun at tage de venstredrejede; alle politiske afskygninger er vist bredt repræsenteret på CBS", konstaterer Lange.

Stanford: Protester mod fellowship

Den højreorienterede tænketank som hører hjemme under Stanford University – The Hoover Institution – har udpeget tidligere forsvarsminister Donald Rumsfeld som visiting fellow. Han skal herefter holde forelæsninger mindst fem gange i det kommende år.

Det er mødt med kraftige protester, idet 2300 på universitetet har underskrevet en protest med anmodning om at udpegningen trækkes tilbage. Der henvises til, at forsvarsministeren var ansvarlig for de betingelser, som tillod lavt-rangerende US-militærpersonale at forbyrde sig mod Genevekonventionens bestemmelser om behandling af krigsfanger, fx. i fængslet Abu Ghiriab. Underskriverne mener, at det er uacceptabelt at universitetet udpeger personer, som repræsenterer Rumsfelds gerninger i akademiske relationer. "Vi ser udpegningen som fundamentalt uforenelig med de etiske værdier om sandhed, tolerance, uafhængig analyse, respekt for nationale og internationale love samt hensyn til opinion, ejendom og andres liv, som forbindes med Stanford", udtaler en talsmand for de protesterende.

Blandt underskriverne er psykologiprofessor Philip Zimbardo, som er specialist i bestialsk menneskelig adfærd. Zimbardo var bagmanden bag et berømt fængselseksperiment i 1970'erne, hvor studenter skulle spille fængselsbetjente og hurtigt udvikle sadistiske træk.

Universitetsledelsen forsvarer udpegningen med, at Rumsfelds erfaringer i regeringsførelse er vigtige. (Independent 22.sept.)

Californien: Politisk ansættelsesproces

Det har skabt furor på University of California og blandt amerikanske jurister, at den kendte juraprofessor Erwin Chemerinsky først blev tilbudt jobbet som dekan, hvorefter rektor Michael Drake trak det tilbage, fordi professoren var "for politisk kontroversiel".

Chemerinsky er almindeligt anerkendt som en eminent lovlærd. Han har skrevet fire bøger og mere end 100 review'ede artikler. I 2005 var han blandt top-20 jurister i USA.

Professoren har imidlertid været en kontroversiel ekspert for Bush-regeringen, idet han har sået tvivl om legaliteten i nogle af regeringens anti-terror initiativer og kaldt disse en krænkelse af borgernes konstitutionelle rettigheder. Han har været kritiker af justitsminister Gonzales, som for nylig måtte afgå i unåde. Han har også stillet spørgsmål ved dødsstraffen i Californien.

Kritikere påpeger, at Rektors underkendelse af Chemerinsky er i strid med Californiens konstitution, som udtrykkeligt siger, at universitetet "skal være totalt uafhængigt af al politisk og sektærisk indflydelse og holdt fri derfor i udnævnelsen af sine medlemmer af bestyrelsen samt i administrationen af sine affærer". Rektor selv benægter, at han har været udsat for politisk pression, men et medlem af bedømmelseskomiteen fortæller, at Rektor bag lukkede døre fremførte, at udefra kommende kræfter tvang ham til underkendelsen.

I en omfattende protestskrivelse, der kræver professoren indsat som dekan, hedder det: "Vi er foruroliget over det grove brud på både universitetets integritet og indtrængen af ensidede politiske interesser og uacceptable ideologiske overvejelser i ansættelsesprocessen, som burde være drevet af akademisk excellence, administrativ erfaring, lederkapacitet og personlig integritet". (Commondreams.org 16.sept.)

FORSKERforums absurdo-indeks

1. Antal bogtitler udgivet 1.jan. - 1.sept. i verden	624.103
2. Antal sultne i verden just nu	273.750.000
3. Personer i verden som dør af sult i dag	28.000
4. Antal varianter (hænder) i kortspillet bridge	635.013.559.600
5. US-soldater stationeret i Iraq	160.000
6. Antal døde US-soldater siden invasionen 2003	3775
7. Irakiske rådgivere og specialister der samarbejder med US-militæret	6000
8. Antal der taler flydende arabisk blandt de 150 rådgivere i USA's Bagdad-ambassade	15
9. Antal døde som følge af Irak-krigen 2003-2006	654.965
10. Irakiske flygninge i Mellemøsten	2.000.000
11. Løbetid (år) for eksklusive olie-rettigheder, som den irakiske regering kontraktligt har afgivet til amerikanske og engelske firmaer	30
12. Hvor mange kvinder i USA vasker ikke hænder efter toiletbesøg	1/10
13. Hvor mange mænd i USA vasker ikke hænder efter toiletbesøg	1/3
14. Hvor mange mænd (pct.) påstår, at de vasker hænder	89
15. Antal dage som tre mexicanske fiskere flød rundt i Stillehavet efter at de var løbet tør for benzin	281
16. Sømil mellem deres havn i Mexico og det sted nær Marchalløerne, nordøst for Australien, hvor fiskerne blev fundet (9.aug. 2006)	5000
17. Gennemsnitligt antal sex-partnere i høj-indtægtslande	9,7
18. Gennemsnitligt antal sexpartnere i lav-indtægtslande	6,3

Kilder: 1-3. Worldometers.info (World Statistics Updated) 4. 13. Edward McPherson: The Backwash Squeeze. 5-6. The New Yorker 17.sept. 7. xxx 8. US Dept. of State / US-Baghdad Embassy. 9 John Hopkins / Lancet okt. 2006. 10. The New Yorker 17.sept. 11. Global Policy Forum (Iraqi Oil Contracts), 12-14. Chicago af 'American Society for Microbiology), 15-16. The New Yorker (febr.07) 17-18. Foreign Policy.

Målsætning: Færdighedstræning

- frem for akademisk videnstilegnelse. Universiteternes undervisning gøres til simpel erhvervsuddannelse, konstaterer sociologen Frank Furedi

Jeg husker meget tydeligt Dearing-rapportens (*britisk regeringsbestilt betænkning om universitetsuddannelsernes fremtid, red.*) offentliggørelse for 10 år siden. Indtil da havde jeg ikke interesseret mig synderligt for universiteternes fremtid. Jeg gik ud fra, at universiteterne blot ville fortsætte mere eller mindre i samme spor, og at mit liv som universitetsansat også fremover skulle reguleres af den ethos, jeg tilsluttede mig, da jeg startede.

SEMESTERSTART

Da jeg så læste rapporten, gik det op for mig, at livet som universitetsansat nu for alvor skulle til at ændre sig – og absolut ikke til det bedre. Erkendelsen af, at livet som universitetsansat nu tegnede til i endnu højere grad at blive underlagt forbrugstanken og socialpolitisk tænkning, ansporede mig til virkelig at begynde at tage rapporten alvorligt. Efter at have diskuteret det igennem med kolleger skrev jeg min første artikel om emnet, hvori jeg fremsatte det synspunkt, at hvis rapportens anbefalinger blev implementerede, ville det fremskynde universitetsuddannelsernes forvandling i retning af erhvervsuddannelser.

Det, som dengang vakte mest opstandelse, var rapportens anbefaling om at indføre brugerbetaling.

Men en langt mere snigende dimension var formaliseringen af tendensen til at adskille undervisning og forskning. Det mest radikale forslag var at institutionalisere den pædagogiske uddannelse via en tvungen akkreditering af underviserne. Den pædagogiske stil, som rapporten promoverede, gik ud

på at forvandle universitetsundervisning til en teknisk færdighed, som lader sig "kvantificere og evaluere på grundlag af forudsigelige udfald". Den sandsynligste konsekvens af denne tankegang er, at undervisning kommer til at handle mere om færdighedstilegnelse end formidling af faglig viden.

Dearings besættelse af færdigheder og standardiseringen af det akademiske liv har universiteterne taget til sig og internaliseret. Nogle er endda gået så vidt som til *at blåstemple* regeringens påtænkte erhvervsorientering af eksamensbeviser som adgangsgivende. Men paradoksalt nok har skiftet fra akademisk til erhvervsbaseret ikke opfyldt Dearings mål om at skabe en stor gruppe højtuddannede, der bare lægger arbejdsmarkedet ned.



De fleste af os kan slå en sludder for en sludder af om "færdigheder i kritisk tænkning" og "kommunikationsfærdigheder", men ellers er vi ikke specielt leveringsdygtige i færdigheder

Frank Furedi

Et bureaukratisk pres om at promovere færdighedsdagsordenen har medført, at alle nu rutinemæssigt krydser af ved "færdighedstilegnelse", men så bliver det som regel ved det. De fleste af os kan slå en sludder for en sludder af om "færdigheder i kritisk tænkning" og "kommunikationsfærdigheder", men ellers er vi ikke specielt leveringsdygtige i færdigheder.

Hvordan kan det være? Fordi **færdighedstræning** som aktivitet går ikke specielt godt i spænd med **akademisk videnstilegnelse**. Derudover er det netop ikke færdighedstræning, men akademisk viden, som gør unge mennesker til gode kommunikatorer og kritiske tænkere.

Dearings væsentligste resultat har været **omdefinering af de studerende til kunde**.

For ti år siden havde jeg ingen forestilling om at skulle møde studerende, der gjorde krav på kundetilfredshed ud fra devisen om fuld valuta for pengene! Da Dearing indførte brugerbetaling (33.000 kr. årligt i England, red.), indledte han samtidig en æra, hvor kunde/serviceudbyder-modellen skulle komme til at få væsentlig indflydelse på det akademiske liv.

Som en konsekvens heraf handler debatten i dag om, hvorvidt alle de penge, man har tilført universiteterne, har forbedret "den studerendes oplevelse" eller "universitetsoplevelsen". Erfaringen siger, at kunder sjældent er helt tilfredse, og de akademiske standarders opretholdelse er heller ikke altid forenelig med at skulle sørge for, at kunden hele tiden er det.

De sidste ti år har bragt en masse frustrationer og desillusionering med sig. Men der er tegn på, at mange universitetslærere har opdaget, at livet er for kort til at lefle for de studerende. Lad os bare håbe, at der ikke går ti år igen, før universiteterne samler mod til at protestere.

Frank Furedi er professor i sociologi ved Kent University, England, og fast kommentator ved ugemagasinet THES.

Kilde: THES i Martin Aitkens oversættelse

LÆSERBREV

Sortlistning af FORSKERforum

Der skal meget til at ryste en gammel forsker. Jeg har taget turen fra dengang DMs universitetslærerafdeling var barn.

Men afsløringen af Videnskabsministerens selektive valg af referenter slår rekorden. Ministeriet havde inviteret en selektiv kreds af journalister, men udelukket FORSKERforum fra at deltage i en såkaldt pressebriefing. Og det fremgår tilmed, at Ombudsmanden har sagt god for at ekskludere FORSKERforum.

I den senere tid har jeg ovenikøbet gemt numre af Forskerforum, fordi bladet har en både kritisk og allround vinkling på mange sager, som aldrig tidligere fik omtale.

Man kan ikke være venner med alle, men man kan være saglig og konkret – og det kan koste. Det koster åbenbart en plads omkring forskningssager i ministeriets ressort. Men hvis ikke Forskerforum er Rette Vedkommende, når det gælder journalistik om universiteter og forskning, hvem er så?

Videnskabsminister Helge Sand har "begrundet" en sin afvisning (se FORSKERforum 206-207, s. 19, samt JOURNALISTEN og INFORMATION) af en navngiven medarbejder på Forskerforum. Og Ombudsmanden har – efter nul begrundelser fra statsministeren om interview til en Politiken-journalist – nu accepteret en afvisning,

fordi der i denne sag foreligger en slags begrundelse: For få læsere/papir og online. Reelt kan det dække over begrundelsen: For lidt eksponering i offentligheden, ingen ukritiske mikroforholdere og få læsere.

Sagen er principiel, og ombudsmandens afvisning af fri informations-ret er horribel.

Sagen må være et oplagt AC-anliggende, fordi mange grupper af vores fagforeninger er impliceret. Journalistforbundet? Hvad siger folketingets Forskningsudvalg? Sågar dets retsudvalg?

Jørgen Hunsdahl, pens. afdelingsleder

Insinuationer mod Nyborg

Læsning af en artikel om Helmuth Nyborg i FORSKER-forum sept 2007 hensatte mig i forundring over at finde et så uakademisk debatniveau. Det fyger omkring med grove insinuationer. Der tales om medlemskab af klan, broderskab, arvehygiejne og en særlig malign organisation, som Nyborg er tilknyttet – men som dog heldigvis efter omtalen at dømme primært udspyr vrøvl og nonsens. En molekylærbiolog citeres for "ingen biologiske eller genetiske forskningsresultater, der støtter hans forskning", etc. Men det lyder jo ikke godt og læseren kan ikke undgå at få associationer i retning af en særlig modbydelig

amerikansk klan, forskning i Europa i 30-erne og ultrareaktionær politisk forskning, dumhed og fidus.

Dette indlæg var et kedeligt déjà vu for mig. Det var stilen i den kritik, der blev rettet mod biologisk psykiatri og specielt psykiatrisk genetisk forskning i antipsykiatriens tid i 1970-erne. Biologisk forskning af psykiske sygdomme blev lagt for had og biologisk orienterede psykiatere måtte undertiden have politibeskyttelse ved faglige møder, fordi de blev beskyldt for undertrykkelse, menneskeforagt, racehygiejne og lignende absurditeter. Forskning, der i dag er intenational frontlin-

ieforskning.

Jeg vil derfor blot opfordre til, at vi lærer af historien og får et lødigt debatniveau om videnskabelig problemstillinger. Det gælder selvfølgelig også, når intelligensforskning er emnet og sågar også, når det drejer sig om Helmuth Nyborg. Man kan glimrende tage udgangspunkt i J. R. Gray and P. M. Thompson. *Neurobiology of intelligence: science and ethics. Nat.Rev.Neurosci. 5 (6):471-482, 2004.*

Professor Raben Rosenberg, led. overlæge, dr.med., Center for Psykiatrisk Forskning, Århus Universitetshospital Risskov

Nyborg: Sandhedsbevis, tak!

I sidste nummer af FORSKERforum (Nr. 206-207, september 2007) fremføres en række belastende beskyldninger mod mig. Jeg skulle bl.a. bekende mig til "en international skole af raceteoretikere", hvis formål skulle være arvehygiejne. Jeg skulle "indrømme" at "tilhøre" eller være "medlem" af et "hemmeligt broderskab". Dekan Svend Hylleberg fra Aarhus Universitet taler om min "Klan".

Mig bekendt eksisterer sådanne internationale netværk ikke, men skulle de gøre det, er jeg ikke medlem. Derimod har jeg i mange år været medlem af **International Society for Intelligence Research** og af **International Society for the Study of Individual Differences**. Begge selskaber publicerer anerkendte videnskabelige journaler, afholder videnskabelige møder med offentligt tilgængelige dagordener, og jeg erindrer ikke at arvehygiejne har været på programmet i nogen af selskaberne. Jeg er også medlem af en privat email-gruppe - Human Bio-Diversity Group - som består af sociologer, politologer, antropologer, økonomer, psykologer, og

folk fra mange andre faggrupper. Gruppe-medlemmerne skændes ofte så det rasler, men ikke om arvehygiejne. Nylige diskussionsemner er f.eks.: "Low Technologies, High Aims", "Erickson/A study of the science of taste", "Miseducating Teachers about the Poor: A Critical Analysis of Ruby Payne's Claims about Poverty", og "Bipolar Illness Soars as a Diagnosis for the Young".

Det er korrekt, at jeg er medunderskriver af en støtteerklæring for professor Andrew Fraser fra Australien. Formålet var at udtrykke min bekymring over forsøg på at knægte hans ytringsfrihed, ikke at støtte hans synspunkter.

FORSKERforum anfører i en dataklamme, at "... Nyborg bekendt sig til det videnskabelige netværk 'The Pioneer Fund ...'". Et sådant netværk eksisterer mig bekendt ikke, og skulle det eksistere er jeg ikke medlem. Jeg møder af og til præsidenten for Pioneer, Professor Philippe Rushton, på åbne videnskabelige møder, og kender ikke de øvrige medlemmer i Pioneers bestyrelse. Pioneer fonden giver, så vidt jeg ved, kun

bevillinger til universiteter, ikke til enkeltpersoner, og kræver ikke bestemte formål opfyldt. Jeg ved at bl.a. tvillingeforskeren professor Thomas Bouchard har fået massiv støtte til sine verdenskendte undersøgelser af enæggede tvillinger opvokset hver for sig. Jeg møder af og til Bouchard på åbne videnskabelige møder og han er, så vidt jeg kan skønne, hverken race- eller arvehygiejnisk teoretiker.

Slutteligt må jeg fremhæve, at mit syn på eugeni er velkendt i offentligheden. Det er helt mit eget, og jeg har ikke brug for hemmelige broderskaber, klaner eller netværk at støtte mig til. Data er tilstrækkeligt, og kontraevidens ville få mig til at ændre syn.

Beskyldningernes alvor taget i betragtning kunne jeg ønske mig, at lektor Morten Kjeldgaard og FORSKERforum fremlægger sandhedsbevis for deres anklager – i form af utvetydig dokumentation – i stedet for at misinformere offentligheden om skyld ved association og løse spekulationer.

Helmuth Nyborg, pens. prof. i udviklingspsykologi

FORSKERforum har bedt Morten Kjeldgaard om at replicere:

Nyborgs bagatellisering



Foto fra 'Genetics and IQ Conference' i New York 1990: Nederst fra venstre Mrs. H.J. Eysenck, Hans J. Eysenck, Arthur R. Jensen, Richard Herrnstein, Richard Lynn, Marian Van Court. Øverste række: Helmuth Nyborg, Linda Gottfredson, Ernst van den Haag, Robert Nichols, Michael Levin, J. Philippe Rushton, Chris Brand.

Helmuth Nyborg bagatelliserer sin tilknytning til The Pioneer Fund og hvad der er netværkets ideologi, men som illustration har

jeg fundet et foto, hvor Nyborg optræder til en konference med blandt andet fondsformand Philippe Rushton (øverste nr. 2 fra højre).

Nyborg beder om at jeg fører sandhedsbevis for mine påstande. Her vil jeg svare i bedste Nyborgstil:

'Jeg finder det ærekrænkende at blive afkrævet en sådan form for dokumentation. I internationale forskerkredse er jeg særdeles respekteret, og mit ord står til troende. Jeg er blandt de højest citerede videnskabsmænd i Danmark. At afkræve mig denne form for dokumentation er at beklikke min autoritet og hæderlighed som forsker. Jeg skal i øvrigt gøre opmærksom på at jeg i øjeblikket undersøger mulighederne for at sagsøge ophavsmænd, idet jeg finder indholdet stærkt misvisende og udokumenteret, og formen fagligt og personligt undergravende.

Jeg deltog for nylig i den internationale IHNRS konference i Cleveland, hvor jeg præsenterede mine resultater for verdens førende forskere inden for feltet og der var ingen kritiske bemærkninger. Mit *paper* fra denne konference er under udarbejdelse og er ikke umiddelbart i en form som kan udleveres til andre.

Jeg er for tiden i gang med at redigere min 600+ siders bog og det er helt urimeligt at jeg skal bruge tid på at fremlægge de særdeles komplicerede forskningsjournaler, som dokumentation for mine påstande'.

(PS: Ellers kan jeg henvise til hjemmesiden eugenik.dk for omfattende dokumentation af Nyborgs virksomhed)

Lektor **Morten Kjeldgaard**, AU-Molekylærbiologisk institut.

Man behøver ikke at være neurotisk

- men det hjælper, siger psykologen Daniel Nettle om forskeres personlighed

Jeg mindes en juledag, hvor de fleste nok sad og døde hen efter det store julemåltid, men hvor jeg pludselig begyndte at bekymre mig over, hvorvidt en bestemt graf i en artikel, jeg havde skrevet, og som allerede var indsendt til review, ikke havde taget sig bedre ud, hvis jeg i koordinatsystemet havde anvendt logaritmiske skalaer i stedet for. Det kunne ikke nytte noget – julehyggen, i det omfang, den overhovedet har været til stede, kunne ikke fortsætte, før jeg fik lukket op for den bærbare for lige at få svar. Denne hændelse og en lang række lignende tilfælde, hvor forskningen bringer sig foran 1-0 over livet, får mig til at spekulere på, hvorfor i al verden vi gider. Ikke at det skal forstås som et nødråb, snarere som et ægte empirisk problem, eftersom forholdet mellem personlighed og livsvalg indgår blandt mine forskningsinteresser. Jo mere jeg tænker på det, jo mere jeg er nødt til at erkende, at vi forskere er en ret neurotisk bunke individer.

GRUBLERI

Ikke neurotisk i ordets almindelige, ned-sættende betydning. Personlighedsforskere opererer med et træk, der hedder *neuroticisme*, som har at gøre med, hvor nemt visse hjernefunktioner aktiveres, som har til formål at udpege mulige trusler i omgivelserne. Neuroticisme hænger sammen med bekymring og stress hos topscorere, hvori-mod bundskrabere er forholdsvist afslappede og bekymringsfrie. Langt størsteparten af forskningen har fokuseret på neuroticismens uomtvistelige negative virkninger – angst, depression, besværlige forhold, dårligt helbred, osv.

Men der kan også være fordele, f.eks. kan det vise sig nyttigt at være en smule paranoid, hvis det virkelig er tilfældet, at der er nogen, der er ude efter dig.

Det er faktisk rimelig plausibelt, at tendenser i retning af neuroticisme hænger sammen ikke bare med sårbarhed men også med styrke. Forskere har fundet ud af, at topscorere ofte stræber højere af frygt for at falde igennem eller blive hængt af, eller for at imødegå de problemer, de fornemmer ligger forude. Den angst og bekymring, som neuroticismen fører med sig, gør os *skeptiske, forsigtige og opmærksomme* på detaljen. Derudover slipper den grubleriets kræfter løs. Grubleri – det at gennemtygge et scenariums små detaljer i én uendelighed – er et af kendetegnene ved depressiv kognition. Det er uden tvivl uhensigtsmæssigt i de forkerte situationer, men det er samtidig forskerens mest betydelige redskab.

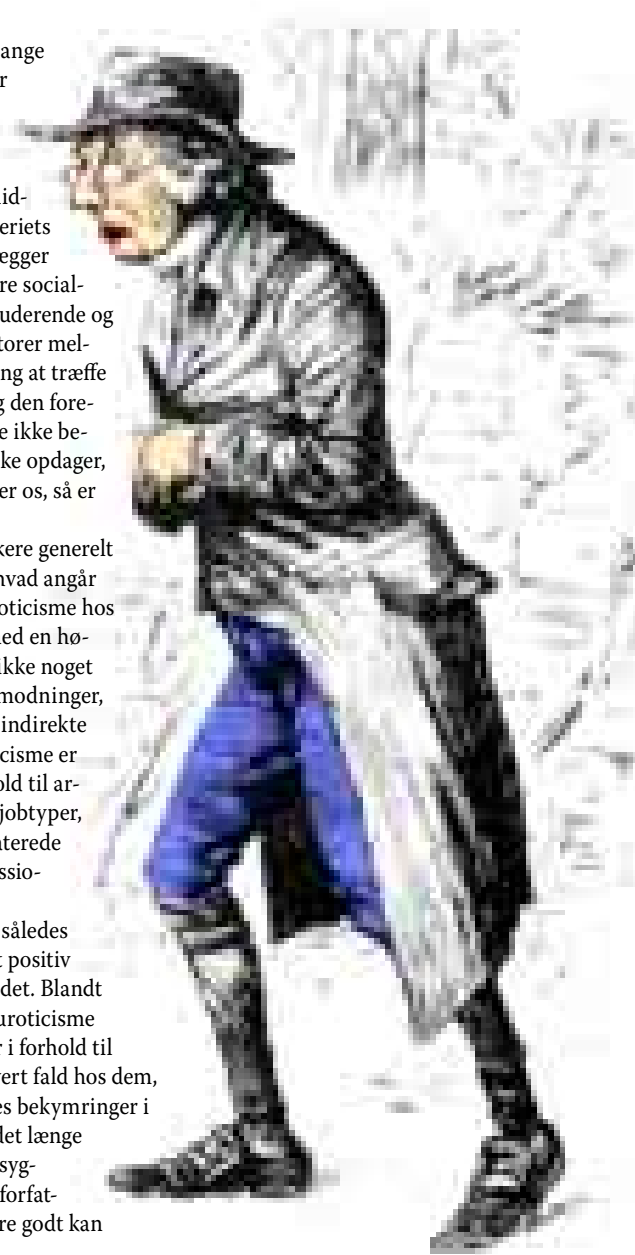
Hvis vi forskere ikke var prædisponerede for *at gruble*, var det nærliggende for os at konkludere, at det hverken gjorde til eller fra i livets store regnskab, og så var der en stor del af verdens største forskningsbedrifter aldrig blevet realiseret. Det er grubleriets grundlæggende beskaffenhed i forhold til

vores arbejde, som gør det umuligt at gøre op, hvor mange timer vi faktisk arbejder. Er man på arbejde, når man om natten ligger vågen og grubler over *structural equation modelling* eller mid-delalderens Padova? Grubleriets grundlæggende karakter lægger en kløft imellem os og andre socialgrupper, herunder vores studerende og de, der ringer til vores kontorer mellem 9 og 17 i den forventning at træffe os dér, eller som danner sig den forestilling, at vi tilsyneladende ikke bestiller ret meget. Det, de ikke opdager, er, at uanset hvor vi befinder os, så er vi på arbejde.

Mit gæt er altså, at forskere generelt er forholdsvist topscorere, hvad angår neuroticisme, men at neuroticisme hos forskere går hånd i hånd med en højere produktivitet. Jeg har ikke noget direkte belæg for mine formodninger, selv om der er forhold, der indirekte underbygger dem. Neuroticisme er en negativ indikator i forhold til arbejdspræstation i de fleste jobtyper, primært grundet stressrelaterede sygdomme. Men hos professionelle (herunder forskere) forholder det sig omvendt, således at neuroticisme er en svagt positiv indikator i forhold til arbejdet. Blandt bachelor-studerende er neuroticisme faktisk en positiv indikator i forhold til akademisk præstation, i hvert fald hos dem, som evner at omsætte deres bekymringer i studierne. Derudover har det længe været kendt, at neurotiske sygdomme især findes blandt forfattere, en gruppe som forskere godt kan henregnes til.

Hvis nu det viser sig sandt, at de forskningsansatte generelt scorer højt med hensyn til neuroticisme, hvad bliver konsekvenserne? Det ville i hvert fald pege på et behov for gode psykologiske behandlingsmuligheder samt medicinske støttefunktioner i forhold til en medarbejdergruppe i risikozonen for at udvikle depression. Det ville også være et godt eksempel på, hvordan et personlighedshandicap under de rette betingelser kan omdannes til en styrke.

Ydermere ville det have potentiel forklaringsværdi i forhold til, hvordan universiteter generelt fungerer – de uendelige diskussioner, de vanskelige relationer, noget, de indbildte fornærmelser og evindelige holdningsskift. Og endelig ville det kaste en hel del lys på, hvorfor der kun findes to mulige svar, når man spørger forskere, hvordan de har det: (1) "travlt" eller (2) "stresset".



David Nettle er docent i psykologi ved Newcastle University, UK. Han udgav "Personality: What Makes You the Way You Are" (Oxford University Press, september). Sammen med British Association står han desuden bag en stor personlighedsundersøgelse, som kan hentes på www.the-ba.net/personality.

Kilde: Times Higher
Oversættelse: Martin Aitken

Det gode skænderi

Udenlandske undersøgelser peger på, at brok og skænderi på arbejdspladsen kan være tegn på godt og frugtbart arbejdsklima



Kampen om revir

Skal et skænderi med andre ord være frugtbart, er det nødvendigt at skelne, om konflikten handler om personer eller om grupper: "Hvis brokkeriet og konflikten primært handler om to grupper, der vil markere sig overfor hinanden, så hin-

drer og lammer det arbejdsglæden," fortæller arbejdspsykologen.

Han understreger, at det er de færreste arbejdspladser, som formår at skabe en stemning, der er så tryk, at medarbejderne har tillid til, at deres brok og kritik bliver opfattet i den rigtige ånd. I stedet står der rundt omkring skabe fulde af skeletter, som rasler ud, så såre man forsøger at linde bare lidt på døren. Der er dem, der døde på grund af konkurrence om penge, om undervisning, eller om de gode projekter. De, der bukkede under for skjulte aggressioner, for underminering af deres forskning eller smædekampagner mod deres person.

Ledelsens ansvar for kulturen

Oftentimes må den ene part trække sig såret tilbage, når en konflikt eskaleres. Udvikler sig til et opgør mellem enkeltpersoner. Og ender med at den ene siger op, bliver forflyttet eller udsat for andre sanktioner. Dét er ikke frugtbart. Dét skaber ikke arbejdsglæde. Men det er virkeligheden mange steder.

Helt som i dyreverdenen ender det som en kamp om revir. Høje brøl, markeringer og aggression. Her overlever kun den stærkeste, mens resten dukker hovedet og gør sig usynlige. Med mindre ledelsen med sit eget eksempel viser, at uenighed er godt og bliver behandlet retfærdigt i instituttets kultur:

"Hvis folk skal tåle at tabe en konflikt eller et skænderi, skal de føle, at de trods alt er blevet behandlet retfærdigt. At der er blevet lyttet til deres holdninger, og at deres argumenter er blevet taget alvorligt og respekteret. I de tilfælde kan konflikter være gode og bringe arbejdspladsen videre", konkluderer Vilhelm Borg.

mef

Ved Kullen i Sverige lurede katastrofen. En Oslo-færge med en fuld overstyrmand havde kurs mod de forræderiske klipper. Promillen forhindrede ham i at få udstukket en ret kurs. Imens så hans underordnede passive til, mens den stolte klippe kom tættere og tættere på. Men ingen greb ind, ingen sagde et knyt. Af frygt for overstyrmandens vrede og represalier holdt man hellere mund. Og et sammenstød med svenskekysten var uundgåeligt.

I overført betydning er det ikke noget dårligt bilde på den dagligdag, som mange forskere kender til. Noget er galt. Men ingen tør pege på fejlen, fordi det giver alt for mange problemer. Hellere håbe på smult vand.

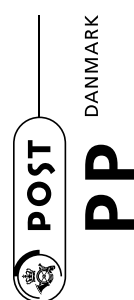
Meningsudvekslinger

Konflikter og højlydte meningsudvekslinger er imidlertid langt fra altid af det onde. Somme undersøgelser viser ligefrem, at på arbejdspladser, hvor det gode skænderi og det frugtbare brok trives, er der også større produktivitet og mere glæde ved arbejdet. Men atmosfæren skal være til det. For ellers er frygten for represalier reel, påpeger seniorforsker hos Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, **Vilhelm Borg**.

Selv oplever han i det daglige, at forskerne på hans arbejdsplads sagtens kan have store diskussioner, uden at det afstedkommer buler i hverken hoved eller selvtillid.

"Der er generelt en stor tolerance for hinanden, og man føler, man bliver behandlet med respekt og retfærdigt. Derfor kan det lade sig gøre", mener seniorforskeren. Han kender til universitetsverdenen gennem mange år, og husker, at der på hans gamle institut ikke var plads til meningsudvekslinger, uden at den ene part trak sig tilbage med sår på selvspekten.

Se TEMA om MUS-samtalen s. 7-9



Maskinel magasinpost
ID-nr. 42026

Afsender:
Postbox 7777
7000 Fredericia

Ændringer vedr. abonnement
ring venligst: 3815 6676