



Tillidsfolk: Lønløft, tak

De senere års lønprojekter har været lokal lønudligning for de yngste ansatte. Nu må generelt lønløft til lektorer være krav nummer et til overenskomst-forhandlingerne i foråret 2008

Nu må tiden være for et generelt løft i det generelle lektortillæg. Det kan ikke være meningen, at lektorer skal slås om begrænsede lokale tillægsmidler. Sådan siger tillidsfolk fra universiteterne samstemmende op til de efterårets overenskomstforhandlinger efter FORSKERforums afsløring (i nr. 204) af, at lektorers lønudvikling er sat i stå i forhold til fx kontorchefer og professorers.

"Det er nok muligt i det nuværende system at komme igennem med individuelle funktionstillæg, men det er en lang sej kamp for tillidsfolkene, og det løfter kun lønnen for enkelte. Statens projekt med ny-løn har ikke fremmet, men bremset lektorlønnen! Kan godt være, at jeg er gammeldags i mine overenskomstkrav, men der er altså brug for et generelt lønløft for lektorer. Så bliver sektoren opnormeret, i stedet for at vi skal slås for hvert eneste tillæg til hver enkelt", siger **Jørgen Stamhus** fra Aalborg.

Bjarne Andersen fra SDU: "Ny-løn mekanismerne betyder en skævvridning af lønnen og påskønnelsen. Løndifferencen mellem professortoppen og lektor-gulvet vil bare vokse. Det er et underligt menneskesyn at gå ud fra, at folk sidder og falder i søvn nede på gulvet, hvis de ikke løber efter små belønninger hele tiden. Og problemet skærpes, når de menige ansatte oplever, at de i voksende grad bliver holdt under observation og skal indberette og registrere. I stedet for at tilskynde, så tager det faktisk folks arbejdsglæde ..."

Lønløft for de yngste

Både i Aarhus, på SDU og i Aalborg har tillidsfolkene brugt de seneste år på et udligningsprojekt – i forskellige varianter. Ny-løn systemet betød nemlig, at de yngste i systemet starter med en højere løn, men til gengæld var slutlønnen efter 10 år noget dårligere end for de lektorer, som var på gammel-løn.

Denne lønforskel er det i nogen grad lykkedes at udligne, fx via kvalifikationstillæg.

"De unge skal have et rimeligt lønperspektiv ikke bare på kort men også på langt sigt, så derfor har tillidsfolkene prioriteret lønudligning for den gruppe højt i de senere år. Og det er ledelserne faktisk enige i", siger Aalborg-tillidsmanden, som er DJØFer.

"Forskellen mellem slutlønnen i den nye lønskala og den gamle er ca. 35.000 kr. og det skal udlignes. De unge kan jo ikke gøre for, at de er senere ansatte end deres kolleger, så deres sluttrin skulle løftes. Og det er faktisk lykkedes, for ledelsen har været forstående over for det projekt", forklarer SDU-tillidsmanden. "Det er mit indtryk, at tillæg falder i bunden af systemet til de unge, og så i toppen til professorer, som jo ofte selv forhandler deres tillæg med ledelsen"

Til påskønnelse og rekruttering

De bedste argumenter for et lønløft til 4-5.000 lektorer ved forårets overenskomstforhandlinger er politikernes angivelige opprioritering af sektoren og så rekrutterings-aspektet:

"Hvis universitetet skal rekruttere de bedste, så skal lønnen være konkurrencedygtig og arbejdet være udfordrende og spændende", mener **Erik Strange fra AU-humaniora**. "Hvis arbejdsvilkårene forringes og frihedsgraderne indskrænkes som i disse år, så bliver lønnen en voksende betydningsfaktor. Man må anstændigvis gøre de unge begavede ph.d.'ere opmærksom på, at de skal tænke sig om, før de indleder en universitetskarriere. Der er usikre karrierespektiver; der går 5-10 år før de måske får en fastansættelse. Og hvis de vil stifte familie og tage lån til at købe et hus, så sakker lønningerne agterud i forhold til andre akademiske områder ..."

'En god røv' 3
- sagde kommunikationseksperter Klaus Kjølner og så blev han indkaldt til kollegial samtale, men hvad er det for noget

Frie bevillinger falder 5
Regeringen giver flere penge til forskning, men de går til den strategiske eller øremærkede forskning. De frie forskningsråds bevillinger falder relativt drastisk

Arbejdsmarknaden 6
Til sidst kan man slet ikke undvære det – og så kan det fremkalde stress

TEMA: Lønløft
Ny-løn bremsede lektorlønnen 8
Tillidsfolk kan ikke støtte politik, der vil fyre en for at give lønstigninger til to andre, der pålægges yderligere arbejde

Høj lederløn 10
- som lønlokomotiv? Den tror tillidsfolk ikke på ...

Flere chefløjtninger 11
Prorektor og prodekaner skal give de menige mere tid til forskning, siger Aarhus-rector. Til pæne lønninger, viser FORSKERforums løn-statistikker

Ministeriet sylter hørings svar 12
Videnskabsministeriet vil absolut ikke udlevere ministeriets hørings svar om fusionskrav og betingelser. Så efter fem måneder har ministeriet endnu ikke besvaret FORSKERforums anmodning om aktindsigt

Akademisk Råd udhulet 13
Man anede det måske: Rådene har ikke retskrav på at få forelagt vigtige forskningspolitiske sager

Universitetsrekrut 14
'Hvor dum har man lov at være, spørger yngre forsker, der har kastet sig ud i universitetskarriere

Forskningsmåling 16
Lige nu hedder det store dyr 'den norske model'. FORSKERforum gennemgår modellen

„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
(ansv.hav. for dette nummer)
Seniorforsker Niels Erik Poulsen, DM3
Lektor Lars Kamp Nielsen,
PharmaDanmark
Seniorrådgiver Kirsten Pilegaard,
Dyrlægeforeningen
Anders Correll, JA

Journalist Thomas With
(tw@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. august 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

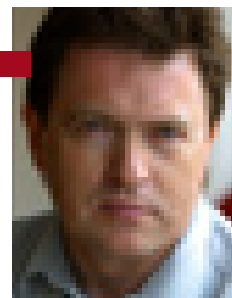
Foto: Søren Hartvig

(hvor ikke andre er anført)



LEDER

Af **MOGENS OVE MADSEN**, fmd. for DJØF's UFO



Kvalitetsreformen – og vores løn

Regeringen er i fuld gang med sit initiativ til en kvalitetsreform. De tilhørende 3-partsdrøftelser - hvor bl.a. AC deltager - er snart slut og skal ende i et fælles, forpligtende slutdokument. Tre-partsdrøftelserne vedrører bl.a. medarbejdernes kompetence, deres ansvar og inddragelse og indflydelse på eget arbejde. Endvidere anerkendelse af medarbejdernes indsats og sikring af bedre arbejdsmiljø. Endelig også noget om rekruttering og fastholdelse samt god ledelse.

For det universitære fusionsområde er alle disse temaer relevante. Området er fortsat meget præget af den indflydelsesmæssige deroute, der blev sat i værk med den "nye" universitetslov.

Den akademiske medindflydelse skulle her efter bl.a. fungere i de Akademiske Råd. I et ministersvar ifm. loven om fusionsuniversitet har Videnskabsministeren imidlertid selv godtgjort, at Akademisk Råd ikke skal have nogen indsigt, magt eller indflydelse. Det skal f.eks. ikke høres, når institutionerne afgiver høringssvar til ministerierne. De akademiske råd kan end ikke fungere som surrogat for de mistede kollegiale organer. Og selv om man kan kræve indsigt og fremføre synspunkter i Samarbejdsudvalgene har dette ikke ret meget at gøre med kollegialt selvstyre.

Universitetsloven har også en passus om, at der i institut- og fakultetsregi skal oprettes indflydelsesorganer for de ansatte. Dette er ikke sket ret mange - om nogen - steder. Det ville være et oplagt sted for AC at tage fat.

Når det gælder arbejdsvilkår, vil der være en del at gøre i og med, at der fortsat er meget forskel mellem hovedområder på undervisnings-taxametrene. De varierer mellem 40.000 kr. (til humaniora og samfundsvidenskab) og 95.000 kr. (til særlige våde fag). Det giver stor forskel på, hvor mange vejlednings-timer de studerende har til rådighed. Man kan omvendt sige, at arbejdspresset for undervisere på områder med lavt taxameter er langt hårdere end på andre områder netop pga. de færre ressourcer.

Det vil være oplagt, at AC arbejdede for, at taxametersystemet endnu en gang tages op til revision, således at der sikres lige vilkår på tværs af hovedområder.

Hvad angår arbejdsmiljø i øvrigt handler det primært om kontorer og faciliteter. Mange i den private sektor græmmer sig over, hvor lidt plads der er til rådighed for medarbejderne på universitetsområdet. Ligeledes taler politikerne meget om internationalisering og netværksdannelse; men det er begrænset, hvor mange rejsemidler stilles der til rådighed for de ansatte.

Arbejdsgiverne burde studere arbejdsmiljøvurderinger, der laves rundt omkring på universiteterne - de er meget nedslående og midler til at ændre på forholdene er et relevant krav for AC sat stille.

God ledelse er også et tema, der skal op i 3-partsdrøftelserne. En nøgtern vurdering fra medarbejderne på fusionsområdet vil gå på, at de nye ledelser er dårlige til at informere om de dispositioner, der træffes. Derfor er det godt, at vi har FORSKERforum, siger mange ansatte! FORSKERforum er i mange tilfælde det eneste organ, som orienterer medarbejderne om, hvad der sker i gråzonen ude på universiteterne. Men mere information og som nævnt ovenfor organer til mere inddragelse af medarbejderne, vil være et relevant tema for AC at slå på.

Anerkendelse af medarbejderne kan ske ved at give bedre arbejdsvilkår og mere indflydelse. Men der er i høj grad behov for genopretning af lønnen på fusionsområdet.

Som omtalt er undervisningen taxameterfinansieret, og lønforbedringer skal betales af den eksisterende lønramme på stedet. Derfor vil lokal satsning på bedre lønforhold via ny-løn -systemet være ensbetydende med fyring af kollega og med hårdere arbejdspresset for de tilbageblevne. Et valg, der i bund og grund er urimeligt.

De nye ledelser har fået deres løn på plads med et markant lønløft - nu er turen kommet til det menige videnskabelige personale på undervisnings- og forskningsområdet.

Vi håber, at AC vil fremføre disse synspunkter om kvalitetsreformen i trepartsdrøftelserne. Ligeledes presser universitetsfagforeningerne på for, at AC her i efteråret vil sætte universitetslærernes lønkrav højt på den kravliste, der skal præsenteres for arbejds-giverne til nytår.

'En god røv

- en kvik kommentar med mediemæssig sexappeal førte til såkaldt 'kollegial samtale' med KUs rektor

Her er en forsker, der i den grad lever op til sin formidlingsforpligtelse. Men når han så brager igennem i medierne, så bliver han kaldt op til rektor til kollegial samtale, fordi han har fået sit budskab igennem på den forkerte måde.

SPIDSFORMULERING

Lektor i kommunikation på KU **Kjøllet** blev midt i maj hovedperson i en sag, der en lille uges tid kørte rundt i medierne – og som derpå blev ordnet ikke *efter*, men *indenfor* bogen.

"En god røv giver topkarakter", lød BT's opsummering af Klaus Kjøllets synspunkter, der oprindeligt blev bragt i Nyhedsavisen.

Eksamenskrav

Siden han i 1993 udgav bogen "Snyd (ikke dig selv) ved eksamen", har lektoren ved KU været blandt de faste kilder til avisernes årlige eksamenshistorier. Lige så længe har han fastholdt, at eksamen under den faglige overflade handler om meget andet end korrekte svar, og at eleverne har ret til at vide, at fremtoning, kommunikation, attitude, påklædning, måde at føre sig på etc. spiller en mindst lige så stor rolle som det faglige. Måske endda større. Det er noget, han forsker i.

Men denne gang kom budskabet ud med det en såkaldt "spidsformulering" – og så var fanden løs: "Jeg havde givet journalisten en længere akademisk udredning om kropssignaler og samtals betydning – og så er det at journalisten spørger, om det er en fordel ved eksamen, hvis man ser godt ud. Jeg kan jo ikke sige nej – i stedet opsummerer jeg med de ord, som giver gennemslagskraften, med 'den gode røv og sex-appeal'en'. Det er den slags konkretiseringer, som interesserer journalister. Desværre endte de i dette tilfælde med at løbe med budskabet," forklarer Klaus Kjøllet.

Historien gik fra Nyhedsavisen til BT til Politiken – og affødte vrede kommentarer fra såvel Dansk Folkeparti og Malou

“

Det sjove er, at jeg ikke har sagt noget, som jeg ikke har sagt mange gange tidligere, nemlig at kropssproget, mimikken, intonationen spiller en større rolle end det, der bliver sagt – og det gælder også ved eksamen. Budskabet er væsentligt, fordi jeg peger på, at der er ting i din adfærd – som er fagligt set irrelevante – men som du kan træne, så dit budskab gør større indtryk.”

Klaus Kjøllet

Aamund – Ny Alliances kommende kvindelige stjerne (ifølge Berlingske Tidende) – og ikke mindst fra næstformanden i Danske Studerendes Fællesråd, der krævede at Klaus Kjøllet trak sine synspunkter tilbage. Hvilket han afviste.

Kollegial samtale – ikke mundkurv

Så kom indkaldelsen til mødet hos rektor, hvor Klaus Kjøllet for en sikkerheds skyld havde taget sin fællestillidsmand Henrik Prebensen med:

"Jeg skulle give en redegørelse for mit syn på sagen, og rektor fremlagde et udkast til den pressemeddelelse, som nu ligger på universitetets hjemmeside. Men jeg fik ikke mundkurv på, det vil jeg gerne understrege. Det sagde de udtrykkeligt. Og der var ikke tale om en tjenstlig sag. Overhovedet ikke. Det var en kollegial samtale, hvor rektor hørte på, hvordan jeg så på sagen, og hvor han fremlagde sin vurdering. Og hvor vi blev enige om en formulering."

Også fra universitetets side nedtones dramatikken:

"Der var tale om en udveksling af synspunkter," siger KU's informationschef **Jasper Steen Winkel**, "en kollegial samtale – og netop *ikke* et møde med juridiske konsekvenser - hvor rektor og Klaus Kjøllet havde mulighed for at drøfte, hvordan formidling sker mest hensigtsmæssigt."

Tillidsmanden:

Rektor nervøs for publikums reaktion

Fællestillidsmand på humaniora, **Henrik Prebensen**, roser rektors måde at gribe sagen an på:

"Det var godt, at sagen ikke blev behandlet efter Faglig Håndbog. Traditionen har været, at man behandler alle mulige småsager, som personalesager, og så ryger man ind i juridiske overvejelser, og det var klart ikke meningen."

"Klaus Kjøllet har sine forskningsmæssigt begrundede meninger om menneskelige interaktioner ved eksamen, og han formulerer det i et udfordrende sprog. Rektor var sådan set på linje med Klaus Kjøllet i det rent indholdsmæssige. Men han var nervøs for publikums reaktion på de udfordrende formuleringer. Derfor ønskede han at lave *damage-control* ved at udskifte de tvetydige ord røv og sexappeal med nogle andre."

Som sagt så gjort. Pressemeddelelse blev lavet som en søg-og-erstat på Kjøllets udsagn. De uartige ord blev omformuleret til plusord i rektor Hemmingsens pressemeddelelse:

"Og selv om Klaus Kjøllet har ret i at personligheden (= **sexappeal, Kjøllet**) og fremtoningen (= **god røv, Kjøllet**) – gestikken og mimikken – spiller ind ved ethvert møde



Kjøllet: Censor er modtagelig for andre indtryk end de faglige

mellem mennesker, så er det den faglige præstation, censor og eksaminator bør og må bedømme de studerende på."

Kollegial samtale et signal?

Uanset de bløde formuleringer, så er spørgsmålet efterfølgende, om indkaldelsen af Kjøllet til kollegial samtale vil fungere som et signal til de ansatte om at passe på, hvad de siger?

Prebensen mener, at trods "det ulige magtforhold" mellem den øverste leder og en af de menige, så har rektor grebet sagen smidigt an uden at bosse sine synspunkter igennem:

"Rektor ville vide, hvad der lå bag Klaus' provokationssprog, mens Klaus fra starten var usikker på, hvad rektor ville. Da det blev afklaret at rektor kun ville gode ting, kunne de godt blive enige. Men hvis Klaus' havde haft en særlig grund til at stå fast på sin provokation, så havde vi - tillidsmand plus fagforening - selvfølgelig stået bag ham"

TKW

“

Jeg har intetanende leveret den samme vare, som jeg altid har leveret til en populær artikel om eksamen, men lige pludselig har vi så det her billede af røven, det står og dirrer. Senere rykker den for alvor med klagen fra de studerendes fællesråd. Pludseligt var der også en konflikt: Mon han falder til patten. Når der går politik i sagen, bliver den endnu mere interessant – og så har man de her billeder af den ældre lektor og de unge studiner, der kører i baghovedet. Det er jo stærkt pirrende."

Klaus Kjøllet

Akkrediteringsråd udpeget

Bedømmelsesarbejdet kan blive kontroversielt: Dels kan ministeriet blande sig og dels kan et relevanskriterium politisere

Regeringen har udpeget det Akkrediteringsråd, som skal vurdere og godkende nuværende og kommende universitetsuddannelser. Rådet skal bl.a. vurdere studierne ud fra ministerielt fastlagte 'kvalitets- og relevans-kriterier'.

UDDANNELSES-STYRING

Rådets formand bliver **ledelseskonsulent og fhv. CBS-dekan Søren Barlebo**, der forklarer: "Det bliver udvalgets opgave at fremme uddannelser, der sætter en høj overligger og lever op til internationale standarder. Det skal ske i dialog med institutionerne. Og så skal det sikres, at alle gældende lovgivninger overholdes, og her skal vi have et vist samspil med ministeriet".

Rådets har mindretal af folk med universitetskendskab, fordi Undervisningsministerens og Kulturministerens medlemmer fylder blandt de 9 medlemmer (se rådets sammensætning på vt.u.dk). Det bliver således ikke universitetskyndige, som skal vurdere/godkende universitetsuddannelser:

"Det er min vurdering, at flertallet i udvalget har universitetskendskab, og jeg synes faktisk, udvalget er sammensat med folk, som har legitimitet, som ikke er gravet ned i institutionsinteresser, som har pædagogisk indsigt m.m.", siger Barlebo.

Det er fire ministre, som har udpeget medlemmer til udvalget. Undervisningsminister Haarder har således blandt sine to udpeget ministeriets egen styrelseschef Ivan Sørensen, som kan blive rådets mest magtfulde aktør: "Jeg tror nu, at den mest magtfulde person bliver tidligere Evalueringcenter-chef Christian Thune, fordi han er eksperter på området ...", mener Barlebo.

Centralt fastsatte kriterier

Udvalgets arbejde kan blive stormfyldt, for det er regeringen / ministrene, der fastsætter kriterierne for kvalitet og relevans (se FORSKERforum marts 2007). Kvalitetskriterierne skal fastlægges i overensstemmelse med 'internationale standarder', fortalte minister Sander under lovbehandlingen, uden at fortælle, hvad det dækker over. Og relevanskriteriet er særdeles kontroversielt, for i andre lande har man slet ikke et sådant kriterium. Ministerierne har i dialog med Rektorkollegiet udarbejdet et sæt kriterier, som rådet skal arbejde ud fra.

Kriterierne for vurdering af universitetsuddannelserne er opdelt i fire søjler:

- behov for uddannelser på arbejdsmarkedet (**relevans-kriteriet**)
- forskningsbaseret uddannelse (**forskningshøjden**)
- uddannelsens organisering og tilrettelæggelse (**uddannelsedybden**)
- hvad kan de studerende efter endt uddannelse (**uddannelseseffekten**).

Kriterierne er beskrevet, fx står der om uddannelseseffekten, at der skal være sammenhæng mellem den faglige profil, studieordning og læringsudbyttet, men det fremgår ikke, hvordan dette nærmere skal måles. Om forskningshøjden fremgår, at de studerende skal gives fagspecifikke og almene akademiske kvalifikationer, men det fremgår ikke hvordan det kombineres eller hvordan Akkrediteringsinstitutionen skal måle dette.

Kriterierne er udarbejdet af ministeriet i dialog med Rektorkollegiet, hvis formand **Jens Oddershede** siger: "Det er bredt beskrevne kriterier, hvis fortolkning og fornuft vil defineres ved, hvordan praksis bliver i Akkrediteringsinstitutionen ..."

Relevanskriteriet

Især relevanskriteriet har været debatteret, for med et sådant kriterium risikerer man, at udbuddet af danske universitetsuddannelser bliver dikteret af markedet – og det er et elastisk kriterium, som kan politiseres. Der skal være "behov for uddannelsen", kræver Regeringen og Socialdemokraterne. Uddannelserne skal derfor redegøre for deres erhvervsrigtige samt identificere aftagergrupper for kommende dimittender. Ved "en arbejdsmarkedsanalyse" skal man godtgøre, at der er behov for uddannelsen. Endelig skal "relevante aftagere" være involveret i planlægning af uddannelsen.

Ved akkreditering af eksisterende uddannelser skal institutionen dokumentere, at dimittenderne "finder relevant beskæftigelse (dokumenteret ved beskæftigelses- og ledighedsgrader, erhvervs-mæssig spredning, mobilitet og lønforhold).

Ved akkreditering af nye uddannelser skal der redegøres for "arbejdsmarkeds-situationen" og for, hvordan man går i "dialog med relevante aftagere" (jf. ministerielt notat 9.febr.: Forslag til akkrediteringskriterier for universitetsuddannelser).

Barlebo: Ministeriet skal ikke blande sig

Akkrediteringsrådet kan blive udsat for ministeriel styring og pression, fordi loven mangler "armslængde". Dels placeres rådet fysisk under den ministerielle styrelse. Og dels kan ministeren nedlægge veto mod rådets beslutninger. Det er en konstruktion, som ikke er godkendt af EU.

"Der har været politisk debat og opmærksomhed om rådets etablering. At ministeren har vetoret mod godkendelser ud fra samfundsmæssige, økonomiske hensyn synes jeg er legitimt nok. Men hvis ministeriet blander sig i petitesse og vedrørende de faglige kvalitetsvurderinger, så skal de da have at vide, at det skal de ikke blande sig i ..."



Nu skal uddannelserne til eksamen ...

Akkrediteringsinstitutionens formål er at sikre og dokumentere kvalitet og relevans af videregående uddannelser ved at foretage en faglig vurdering (akkreditering) ud fra centralt fastsatte kriterier for kvalitet af eksisterende og nye uddannelser. Institutionen skal endvidere samle national og international erfaring af betydning for akkreditering.

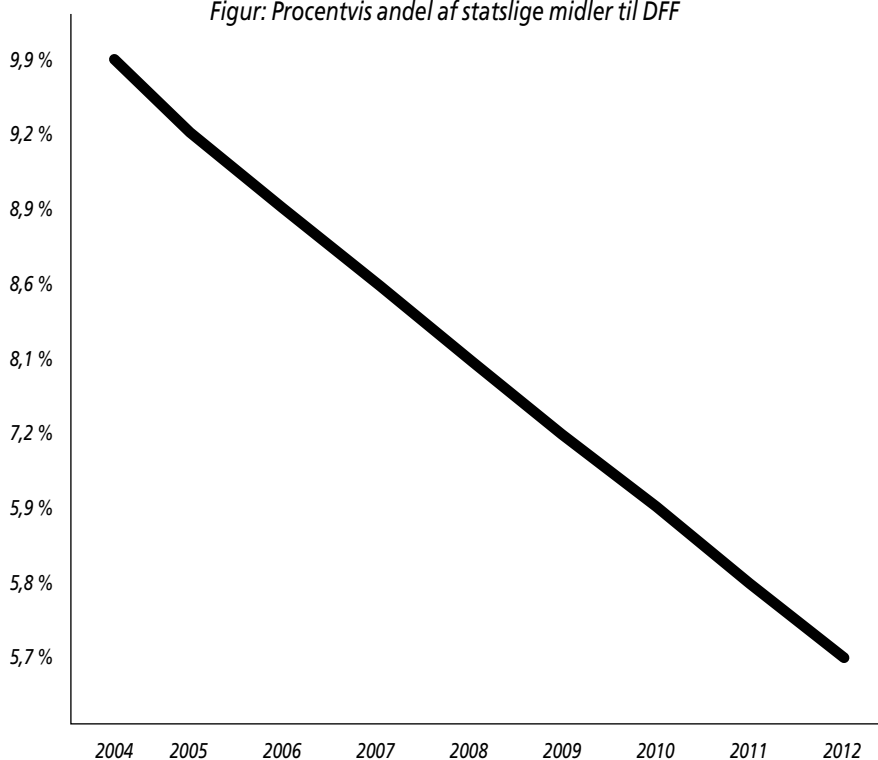
I akkreditering indgår også en faglig vurdering af uddannelser ud fra centralt fastsatte kriterier for relevans ...

Akkrediteringsloven (L111-2006)

Balancen forskydes

Regeringen bevilger flere penge til forskning / udvikling / innovation. Men de ekstra penge vil gå til strategiske satsninger – og ikke til 'fri forskning', konstaterer Nina Smidt

Figur: Procentvis andel af statslige midler til DFF



Kilde: FIST på grundlag af forslag til Statsligt forskningsbudget 2007; Finanslovene 2004-2007. Note: 2004-2006 er bevillingstal i årets priser. 2007-2012 i bevillingstal i 2007-priser.

”Det er meget positivt, at Regeringen har formået at hæve forskningsbevillingerne i de kommende år. Blandt ministeriets fremtidige opgaver må imidlertid være at opretholde balancen i forskningsbevillingerne. Det frie forskningsrådssystem har hidtil disponeret over 10 pct. af bevillingerne ...”

Sådan lød det diplomatisk fra Det Frie Forskningsråds formand Nina Smidt i hendes indlæg ved Videnskabsministeriets 2000-dages jubilæumskonference d. 21.maj. Diplomatsk fordi formanden undlod at bemærke, at det frie forskningssystemets andel af de offentlige forskningsbevillinger stagnerer i den kommende 8-års planlægningsperiode. Mens de samlede bevillinger til forskning og udvikling stiger fra 9,5 mia. til 16,2 mia. i perioden 2004-2012, så står rådssystemets stille på knap 1 mia...

Det er en nedad-gående kurve, som betyder en forskydning af balancen, for i praksis betyder det et drastisk relativt fald fra 10 pct. til 5,7 pct. af de samlede bevillinger (se figuren: fremskrivningen er lavet ud fra de kendte bevillingsfordelinger, inkl. Globaliseringspuljen).

Regeringens strategiske satsninger slår igennem

Procentsatserne peger på, at Regeringen nok øger bevillingerne i de kommende år, men at de ekstra penge skal gå til strategiske satsninger eller øremærkede formål – og ikke til fri forskning. Og det understøttes af, at Helge Sander i ministeriets jubilæumsskrift roser sig selv for, at flere midler skal konkurrenceudsættes, og at man har foretaget en markant forøgelse af bevillingerne til Det strategiske Forskningsråd og til strategiske forskningsprogrammer, fx nanoteknologi, oplevelsesøkonomi eller fødevarer/sundhed.

Ud over basisbevillingerne til universiteterne, så er det Det Frie Forskningsråd (DFF) det eneste sted, hvor det er muligt for forskere at søge ”frie penge” til forskernes egne initiativer. (Det Frie Forskningsråd består af en bestyrelse og fem faglige forskningsråd).

Universiteterne: Arbejdsro, tak

Universiteterne har gennemlevet en turbulent periode med ny universitetslov, Globaliseringsråd, fusioner m.m. Nu må vi have arbejdsro. Sådan lød omkvædet fra mange oplægsholdere ved Videnskabsministeriets 2000-dages jubilæumskonference, som blev afholdt mandag d. 21.maj.

Fra universitetstoppen roste såvel bestyrelsesformænd og rektorer reformtankerne, men der fulgte harske ord med om ministeriets lyst til detailstyring:

”Minister Sander udtalte i Berlingske-Søndag, at ’universitetsreformen og professionaliseringen af ledelsesformerne har været det mest markante, for det har ændret principper og regler, som har været gældende i mange hundrede år’. Set fra mit synspunkt – som erhvervsmand og som samfundets repræsentant – har arbejdet i bestyrelserne været en overraskende positiv oplevelse. Men set fra universitetsbestyrelserne er det ikke altid lykkedes os, at komme igennem med ønsket om større frihedsgrader. Det er tilmed vores opfattelse, at de seneste lovændringer m.m. ikke slækker på detailstyringen, men giver ministerierne større beføjelser til større indblanding i universiteternes indre anliggender - hvis ministerierne udnytter mulighederne”, sagde universitetsbestyrelsernes formand Anders Knutsen i dagens skarpeste indlæg.

Rektorkollegiets formand Jens Odders-hede roste regeringen for ”resultater som ikke er set lige” og ministeren for sin mangeårige indsats som minister. Men han advarede mod for megen fokus på ’fra forskning til faktura’ og foreslog i stedet mottoet ’Frihed, forsøg, fejl’ for at betone nødvendigheden at at give luft til den frie forskning: ”Det er jo sådan, vi bliver klogere – og måske rigere ...”

Minister Sander kvitterede med at oprette et nyt råd - et ’Fremtidspanel’ - en ministernedsat arbejdsgruppe, der inden årets udgang skal pege på de største udfordringer for ministeriets næste 2000 dage. Panelets medlemmer er ikke kendt for at være regeringskritiske, og de har med ministerens ord aldeles frie rammer til ’at tænke visionært’.

JØ

Arbejdsnarkoman

Nogle mennesker bliver høje af arbejdet, men det har bagsider. Til sidst kan de ikke undvære det – og så kan det fremkalde stress

Junkien står ved banegården eller apoteket og skutter sig, hulkindet, venter på chancen for det næste fix, der skal tage de truende abstinenser. Alkoholikeren vågner tidligt i en krøllet seng, når sprutten er brændt ud; det kræver en guldøl at få ro på kroppen igen.

Arbejdsnarkomanen åbner sin e-mail om morgenen – fem timer efter at den blev lukket langt over midnat – og konstaterer med en fredfyldt lettelse, at arbejdet stadigt er rigeligt nok til, at man kan begrave sig i det.

WORKAHOLIC

Begrebet arbejdsnarkomani (eng: 'Workaholism') har længe eksisteret i daglig tale. Men det er mere end det. Arbejdsafhængighed eller arbejdsnarkomani er også en særlig underkategori blandt de tilstande, der kan fremkalde stress. Og arbejdsnarkomanien er værd at kende, fordi den på en del punkter afviger fra de beskrivelser af stressfremkaldende faktorer, som man normalt arbejder med, mener **erhvervspsykolog Pernille Rasmussen**:

"Arbejdsnarkomani er en tilstand, der opstår, når man bliver afhængig af arbejdet – fysisk eller psykisk. Jeg har talt med arbejdsnarkomaner, som ligefrem oplever en fysisk rus, et sus af adrenalin ved at arbejde – som regel fordi de arbejder rigtigt meget, fordi de presser sig selv til det yderste. Det kan sammenlignes med 'runners high'. Altså den tranceagtige tilstand man kan komme i ved at løbe. Arbejdet virker altopslugende. Nogle nyder følelsen af at være på hele tiden. Nogle får et psykologisk kick ved at opleve at de selv er vigtige."

Tre personlighedstyper

Begyndende arbejdsnarkomani viser sig ofte allerede i barn- eller ungdom, ofte i forbindelse med visse personlighedstræk.

Den knytter sig for eksempel til perfektionisme, eller til en besættelse af en eller anden hobby med stor forpligtelse på små detaljer. Man tjekker og tjekker igen, for at være sikker på at alt er i orden. Det kan være næsten neurotisk:

Groft taget kan arbejdsnarkomaner opdeles i tre typer:

Den tvangsprægede - der har det bedst når han/hun er i gang med at arbejde, også selv om det ikke er sjovt, og selv om han/hun bliver syg af det.

Den ambitiøse - der arbejder som en besat ud fra et karrieremotiv - for at komme op ad rangstigen.

Perfektionisten - for hvem alt skal være i orden i allermindste detalje, og som gennemgår sagerne igen og igen for at undgå fejl

Fysisk afhængighed

I modsætning til for eksempel "det grænseløse arbejde", hvor stress-faktoren ligger i, at den ramte ikke er i stand til at finde ud af, hvornår noget er godt nok, fordi der altid er noget mere, der kan gøres – og hvor den ramte derfor kan hjælpes for eksempel ved at rammer og opgaver bliver klarere defineret, så er arbejdsnarkomanen ramt af et andet syndrom. Der er opstået en psykisk eller fysisk afhængighed af selve det at arbejde:

"Det kan være lystfyldt – men er det ikke altid. Det er ligesom alkoholikeren, der heller ikke altid synes det er fedt at drikke, men



Arbejdsnarkomaner findes overalt og i alle brancher. Da jeg begyndte på det her felt, regnede jeg med først at finde dem blandt direktører, højtuddannede, folk i it-branchen og den slags, men jeg blev overrasket. De findes overalt, blandt håndværkere og pædagoger, hvor som helst. Folk bliver længet på arbejdet, kan ikke slippe det, afkorter deres ferie og kommer tidligere hjem".

**Erhvervspsykolog
Pernille Rasmussen**

som ikke kan lade være. Arbejdsnarkomani er en tilstand, hvor man bliver styret af arbejdet i stedet for omvendt. Svært ramte føler kun ro når de arbejder, ellers er de rastløse og ukoncentrerede."

Forhøjet skilsmisserisiko

Ligesom andre former for misbrug går arbejdsnarkomanien udover resten af livet, ægtefælle, børn, familie, venner og fører til social isolation – ligesom den i en del tilfælde kan føre til de klassiske sammenbrud med stress.

"For eksempel ser man en højere skilsmisseprocenter hos svært arbejdsafhængige. Man ser også at singler er hyppigere ramt. Hvis man fokuserer ensidigt på jobbet, mister man en social dimension, livet bliver ensidigt, man bliver et halvt menneske. Hvis folk mister jobbet, har de intet tilbage. De kan ikke sige jeg er i hvert fald en god far eller en god tennisspiller, de har ikke noget at falde tilbage på," siger Pernille Rasmussen.

Permanent arbejdsraseri giver problemer

Nu er det ikke alt intensivt og opslugende arbejde, kan diagnosticeres som arbejdsnarkomani. Alle kan i perioder have belastninger, der gør at alt andet lægges til side. Når en rapport skal afleveres. En artikel skrives færdig. Problemet opstår når tilstanden bliver permanent.

"De fleste vil afvise at de er ramt, og henviser til at de har gode vennekontakter, og at de er gode til at koble af med familien og børnene - men når man går dem nærmere efter i sømmene, så viser det sig, at det reelt sker meget sjældent."

Signalerne om at man er ramt af arbejdsnarkomani, vil som regel komme fra familie og venner, og her gælder det om at være opmærksom. Klagerne kan gå på, at man ikke er så meget hjemme, men nok så meget på at man er fraværende i hovedet:

"Det kan være at man ikke rigtig deltager i snakken ved middagsbordet, at man har



Lidt afhængig ...

Lysten driver værket – det er ikke så tit, at man kobler af fuldstændigt af fra arbejdet en hel weekend, fortæller lektor

svært ved at koncentrere sig, men hele tiden tænker på arbejdet, eller at man hele tiden skal hen og se til computeren.”

”Det er vigtigt at være opmærksom på de meldinger, der kommer fra omverdenen. Hvis børnene eller ægtefællen kontinuerligt klager over at man er mentalt fraværende eller træt, eller hvis vennerne gør opmærksom på, at man aldrig har tid, ja så kan den være gal.”

Behandling

Efter diagnosen, kommer behandlingen, og den adskiller sig på en del punkter fra almindelig stress-behandling, siger Pernille Rasmussen:

”Til stress har man særlige værktøjer i forhold til afslapning, motion og at definere årsagen til stressen. Ved arbejdsnarkomani ser man på andre ting. Måske skal man have hjælp af en psykolog til at slippe jobbet, måske skal man i samråd med familien gå ind og etablere nye vaner, lave aftaler om hvor meget arbejdet må fylde, og samtidigt finde ud af hvilke aktiviteter eller pligter derhjemme, som skal i stedet. Måske skal man have en fritidsinteresse, der tvinger en til at komme væk fra arbejdet og se andre mennesker – ligegyldigt hvad. Jeg kan huske en, der havde købt en dyr båd, fordi det også gav ham et økonomisk incitament til at lave noget andet. Man kan også prøve at tænke tilbage på, hvad det var man syntes var sjovt før i tiden, da man var ung.”

tkw

Arbejdspladsen og arbejdsnarkomani

En arbejdsnarkoman som leder af en arbejdsplads er noget rigtig skidt, fordi lederen som rollemodel i viser medarbejderne, hvordan de skal arbejde.

Selv om arbejdsnarkomaner kan være effektive og produktive som arbejdskraft, så holder det kun en begrænset tid. Præstationer og kreativitet vil dale i takt med at de traditionelle stress-faktorer sætter ind.

Af samme grund bør den gode leder være opmærksom på, om der findes arbejdsnarkomaner blandt medarbejderne og i givet fald gribe ind:

”Den gode leder sørger for at sende arbejdsnarkomanerne hjem, de skal have mulighed for at restituere sig, før de møder ind, hvis de ikke er i stand til at holde fri, bliver de simpelthen dårlige medarbejdere,” siger erhvervspsykolog Pernille Rasmussen.

Arbejdsnarkoman vil hverken han selv eller vi kalde ham. Men han har utvivlsomt en lille rem af huden: **Michael Bregnsbo**, lektor og studieleder på SDU's Institut for Historie, Kultur og Samfundsbeskrivelse.

RIGTIG FLITTIG

Hans navn fik FORSKERforum ved at spørge i humanistmiljøet, og han fik skudsmål ”rigtig, rigtig flittig og dygtig”. Han arbejder i al fald en hel del, det ved Bregnsbo godt selv:

”Det kan være svært at skelne mellem arbejde og fritid, ikke mindst når man skal aflevere til bestemte deadlines. Grundlæggende drejer det sig om, at man er stærkt engageret i sit fag og synes, der er interessant at beskæftige sig med. Man tager gerne et nøk ekstra, når der skal afleveres. Tingene skal jo være ordentlig gennemarbejdet, når man skal lægge navn til det. Og jeg synes, det kan være svært at slappe af, før man er færdig. Arbejdet skal afvikles, eller ligger det og gnaver på skrivebordet.”

Arbejde og fritid løber sammen

Men sådan er det jo for mange universitetsforskere, mener, siger lektoren - arbejde og fritid løber sammen:

”Det kan være svært at skelne. I weekenden for eksempel. Der ligger tit en ny spændende, faglig relevant bog på bordet, som man har lyst til at læse, så det er ikke så tit, at man kobler af fuldstændigt af fra arbejdet en hel weekend. Jeg svømmer også, og jeg kan godt lide at gå ture – men jeg har ikke nogen fritidsinteresser, der fylder lige så meget som arbejdet,” siger Michael Bregnsbo.

FORSKERforum har på bagsiden et tjekskema for arbejdsnarkomani. E-mail-læsning kan være en indikator. Dem læser han også både morgen og især aften, inden han går i seng – gerne ved 22.00-23.00 tiden:

”Nogle gange tjekker jeg bare for at være sikker på, at der ikke er kommet et eller andet jeg skal reagere på. Der kan jo komme en vigtig mail, som kan ødelægge det program, man har planlagt for næste dag. Om morgenen venter jeg tit med at åbne, til jeg er kommet ud til universitetet, gerne mellem 8 og 9 om morgenen.”

Om han også kan blive høj af arbejdet, ’mærke suset’, ved han ikke rigtigt. En del af arbejdet har karakter af pligt og er ret ked-sommeligt. Men når han forsker, kan han opleve noget i den retning:

”Hvis man pludseligt kommer ind på noget spændende, der kræver at man gæntænker, noget man troede, man allerede havde gennemtænkt, så kan det godt være svært at lægge fra sig. Tilsvarende kan det

være, når jeg tilrettelægger undervisningen, at et eller andet sætter tankerne i gang.”

Børn har han ikke, så der er ikke nogen til at brokke sig over, at far arbejder for meget. Men ind imellem har der da været venner eller arbejdskolleger, der kom med kommentarer:

”De kan finde på at sige, at jeg arbejder for meget, og at jeg måske skal passe på. De henviser til, at der er andre, der er gået ned med flaget og at der også er andre ting i livet, som man ikke bør forsømme, og de siger måske, at jeg ikke behøver lægge så mange kræfter i, når andre kan klare deres forpligtelser med en mindre indsats.”

”Mit svar afhænger lidt af, hvem det er. Nogen gange må jeg henvise til, at det jeg foretager mig er nødvendigt. Andre gange går jeg ind på tanken, nemlig i forhold til det, som ligger ud over det rent tjenstlige. Måske man skulle overveje at opgive nogle bestyrelses-medlemsskaber i forskellige historiske foreninger eller lade være med at sidde i en redaktionskomité. Det er jo et spørgsmål om at prioritere. Altså overveje, hvad det er, man gerne vil nå, og hvad man vil vælge fra. Men jeg kunne nok være bedre til det”.

Sansen for detaljen

En af de egenskaber, der disponerer for rigtig arbejdsnarkomani, er sansen for detaljen. Her kan lektoren Bregnsbo ikke sige sig fri:

”Jeg kan godt lide, at arbejdet er i orden i alle detaljer, jeg er lidt af en perfektionist, og jeg vender ofte tilbage til et stykke arbejde for at sikre mig at det er helt i orden. Hel-lelere kigge på det en ekstra gang, ellers ligger det bare i baghovedet, at det måske ikke er godt nok.”

”Overordnet set, er det lystnen, der driver værket. Men der er også pligtarbejde, hvor jeg ikke rigtigt kan slappe af, førend tingene er gjort færdigt. Først så kan jeg slappe af. Problemet er selvfølgelig, at der hele tiden dukker noget nyt op. Jeg kan godt finde op at sige, at i dag slapper jeg af. Men problemet er, at det fører til ekstra arbejdspress bag-etter.”

Hvis han skal give et forebyggende godt råd, så er det at afsætte en tid, hvor man melder sig ud af arbejdet: ”Man skal tage nogle dage, hvor man siger til sig selv, at man ikke vil se e-mails, at man går en lang tur og holder sig langt væk fra computeren, papirstak-kene og telefonen.”

Og hvor tit gør han det så selv? ”Ikke tit nok. Jeg prøvet at tage en dag hver weekend og måske nogle aftener om ugen, hvor jeg holder fri, for eksempel ved at se en film,” slutter Bregnsbo.

TKW

Lønløft-krav gennem nåleøjer

Tiden er inde til et generelt løft i det generelle lektortillæg. Det kan ikke være meningen, at lektorer skal slås om begrænsede lokale tillægsmidler, mener tillidsfolk samstemmende op til de efterårets overenskomstforhandlinger. De fortæller, at de slås for at komme igennem med individuelle funktionstillæg, men det er en lang sej kamp, og det løfter kun lønnen for enkelte. Hvad der er brug for er et generelt lønløft for lektorer.

Men er det ikke utopi at kræve et generelt lønløft, for det omfatter 4000-5000 lektorer – og bliver det ikke dyrt?

"Vi må jo tage politikerne og ledelserne og globaliseringsretorikken på ordet: Vil man have de bedste, så må lønninger være konkurrencedygtige", svarer Jørgen Stamhus, DJØF-tillidsmand i Aalborg.

Han peger dog på, at universitetslærernes overenskomstkrav skal igennem flere nåleøjer: "Ikke bare arbejdsgiverne i Finansministeriet vil sige, at det er for dyrt. Der vil da også være kræfter i AC, som vil forsøge at bremse vores overenskomstkrav, for det skal jo tages ud af ACs fælles ramme, dvs. fra andre akademikergrupper! Men her må vi jo så fremføre, at lønstatistikkerne altså viser, at lektorlønner er gået i stå, og nu er det vores tur, hvis rekrutteringskraften på universiteterne skal styrkes".

Løbende lønprojekter

Tillidsfolk på universiteterne har brugt de seneste år på et udligningsprojekt – i forskellige varianter. Ny-løn systemet betød nemlig, at de yngste i systemet starter med en højere løn, men til gengæld var slutlønnen efter 10 år noget dårligere end for de lektorer, som var på gammel-løn. Det projekt er faktisk realiseret, fordi ledelserne er enige heri (se siden).

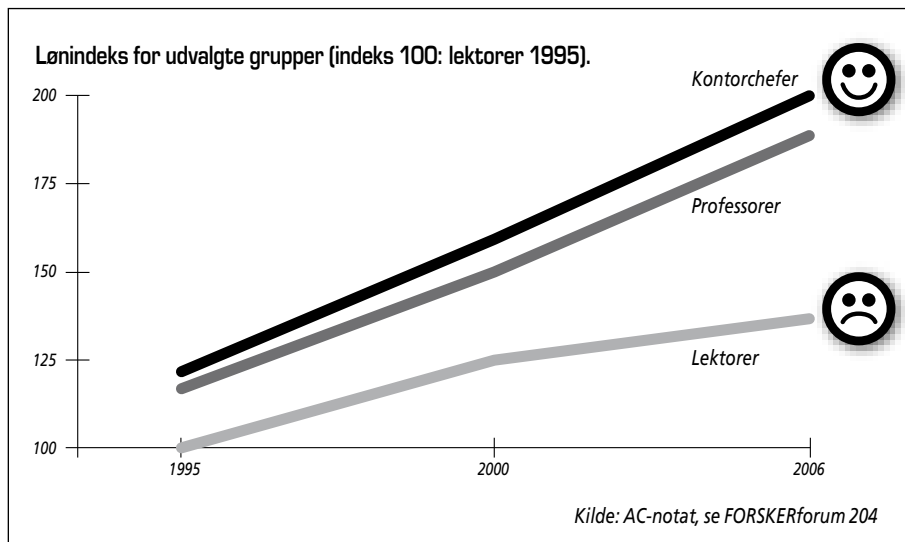
Kravet om et generelt lønløft ved 2008-overenskomsten har ikke sat andre lønprojekter i stå. **Erik Strange Petersen** fra Aarhus-humaniora fortæller således, om sit projekt: "12.000 kr. til særligt kvalificerede lektorer. Inden for en årrække på 4-6 år er det min forhåbning, at 2/3 af lektorerne vil have fået et sådant varigt tillæg. Ambitionen er, at en menig lektor i bedste fald normalt vil kunne få 30.000 kr. i personlige tillæg. Men disse tillæg er givet ud fra ny-løn principperne, fordi det er eneste mulige lønregulator".

Bjarne Andersen har også haft et projekt med at løfte skævt aflønnede, typisk folk, som er kommet ind via SDU-fusioner. "Det er stort set lykkedes, men det er altså ikke lykkedes at løfte den almindelige lektor, som laver studietrinstilvækster og passer sit arbejde og som er ryggraden i universitetets arbejde".

jø

'Ny-løn' bremsede lektorlønnen

Ny-løn skulle give de statslige lønninger dynamik, men satte lektorlønnen i stå, forklarer tillidsfolk om lønmekanismerne omkring universitetet



"Hovedårsagen til lektorerens lønstagnation er ny-løn –projektet fra 1998. Det har nemlig betydet, at der ikke er sket nogensomhelst opregulering af den centralt fastsatte løn ved de 3-årige overenskomstforhandlinger", lyder det utvetydigt fra **Erik Strange Petersen** fra Aarhus-humaniora. "Finansministeriets filosofi er, at ikke alle er lige kvalificerede og derfor skal der ikke gives tillæg til alle. Og så har man overladt løndannelsen til lokale mekanismer, hvilket betyder, at tillægsmuligheden er begrænset på de økonomisk trængte universiteter – og især på humaniora under nedskæring ...".

DJØF-tillidsmand **Jørgen Stamhus** kritiserer fagforeningerne - AC og DJØF – for kritikløst at tage de nye lønsystemer til sig: "Man har desværre blot har accepteret ny-løn systemet – og sendt problemet videre til tillidsfolkene ved at konstatere, at lønstruktur-problemer skal løses lokalt på den enkelte institution. Det er nok muligt i det nuværende system at komme igennem med funktionstillæg, men det er en lang sej kamp for tillidsfolkene, og det løfter kun lønnen for enkelte ...".

Hvad skal slutniveauet være?

Stamhus mener også, at ny-løn satte lønudviklingen for lektorer i stå:

"Lektorlønnens stagnation skyldes hovedsagelig, at der ikke er penge på universitetet til at betale højere lønninger. Spørgsmålet er så, hvor højt slutløn-niveauet skal være for den almindelige lektor, der med standardindsats har passet sin undervisning og forskning i årevis, oparbejdet kvalitet og kompetencer for sig selv og institutionen", spørger DJØF-tillidsmanden fra Aalborg.

"Vi skal ikke sammenligne vores løn med de statslige kontorchefer, som det godt nok var muligt for 10-20 år siden, for det er en

lederstilling. Men det vil være rimeligt at sammenligne lektorniveauet med 'specialkonsulenterne', som er en fuldmægtig der er rykket opad i det statslige hierarki. De får lønninger efter 5-10 års ansættelser, som er lektorens slutrtrin efter 16 år. Det er en rimelig sammenligning".

Ny-løn et problem for universitetet

Ny-løn er siden 1998 blevet løn-redskabet i den offentlige sektor.

"Ny-løn egner sig ikke til universitetssektoren, for hvordan måler man forskning og undervisning og står det administrative besvær mål med fordelene? Men vi må altså erkende, at ny-løn stort set har været det eneste redskab til lønforbedringer, så derfor må vi også sende turbo på kravene på den front. Men hovedbegrænsningen for ny løn i vores sektor har altså været budgetbegrænsninger. Man kan altså ikke fyre en lektor for at give større lønstigninger til to andre, der så pålægges yderligere arbejdsbyrder", siger Stamhus.

Strange fra Aarhus siger det samme: "Jeg er modstander af at fyre folk for at andre skal have klækkelige tillæg, for det skruer bare arbejdsnormen op for de tilbageblevne".

Tillidsfolkene fortæller om uigennemskuelige budgetter. Nye budgetteringsformer, ledelsespuljer m.m. gør det svært at se, hvor mange penge, der er i sektoren til lønforbedringer for de menige: "Budgetoplysninger er altid en prioriteringsdiskussion ...".

Det er i det hele taget uigennemskueligt, hvor stor lønsum, der bruges på tillæg. I Aalborg og på SDU har tillidsfolkene forgæves spurgt ledelserne herom. Og tillidsfolkene kan samtidig konstatere, at der i de senere år er opbygget 'rektorpuljer' på tocifrede millionbeløb.

jø

Stigende professorlønnings

ACs lønnotat fortalte, at professorerne er løftet 23 pct. i løn i perioden 2000-06, hvor lektorerne kun fik en stigningstakt på 15 pct.

"Jeg oplever da en vis 'borgmestereffekt' ved at professorer i ledelsens fokus - tættere på ledelsen - belønnes med tillæg. Formelt sker det ofte med begrundelse i at fastholde medarbejdere, men det giver også mange plusser i karakterbogen, hvis en professor eller en lektor er i stand til at tiltrække eksterne penge. Og her har de våde områder jo absolut et fortrin frem for humaniora ...", siger **Bjarne Andersen** fra SDU.

Professorerne blev løftet 23 pct. i gennemsnit som følge af at professorerne kan indgå individuelle kontrakter og kan forhandle individuelle tillæg. Af FORSKERforums fremstilling fremgik, at den nye stillingskategori professor-mso (med særlige

opgaver), som er tidsbegrænsede stillinger, også bidrog til en vis lønfremgang.

Men den fremstilling er forkert, siger **Erik Strange** fra AU-humaniora:

"Den højere lønstigningstakt for professorerne i 2000-06 må især tilskrives, at der i 1998 blev oprettet 200 professorater i lønramme 38 i stedet for lønramme 37", siger han. "Det er derimod ikke min oplevelse, at mso-professorerne har bidraget til lønstigninger, for deres minimumsløn er - trods deres usikkerhed i ansættelsen - derimod relativt lavere end de eksisterende lønramme 37-stillinger. Det har således været et hårdt arbejde fra tillidsfolkene side, at få mso'erne op på niveau, for vi ville ikke acceptere, at de skulle have mindre end en klassisk professor".

jø

Fodslæbende magistre

Den gamle myte lyder, at magistre ikke er interesserede i løn. Men passer det?

"Som tillidsmand går jeg i princippet ind for en solidarisk lønpolitik. Internt og eksternt (på fondsmidler o.lign.) skal således alle aflønnes lige, hvor fondene tenderer til vilkårlig overbetaling. Men jeg accepterer en vis løndifferentiering, hvis nogle udmærker sig ved en særlig indsats", siger SDU-tillidsmand Bjarne Andersen. "Men jeg må nok sige, at det er problematisk med kæmpe-lønforskelle, hvis institutledere får 750.000 og de menige lektorer 500.000 kr., eller ved at dem i ledelsens fokus bliver ved at samle tillæg, mens en almindelig, smaddergod indsats ikke belønnes.

Nogle kalder det en problematisk magistertilgang, når der kræves en flad lønstruktur - og nogle siger, at det er en mekanisme, som har bremset lektorlønningen?

"Det er jo en gammel misopfattelse af magistre, at arbejdet er lønnen i sig selv, og at vi derfor ikke argumenterer for højere løn! Det er en myte, at vi modarbejder højere løn, men sandt er det da, at magisterområdet spænder bredt fra naturvidenskab til humaniora med forskellig markedsværdi. Men universitetsfagforeningerne har faktisk ved de sidste mange overenskomster stillet krav om højere løn i form af et løft i de generelle tillæg, men det er afvist af arbejdsgiverne", siger de to DM-tillidsfolk **Erik Strange og Bjarne Andersen** samstemmende.

At rende efter klattillæg

"Argumentet med, at vi bare må indstille os på, at lønøft sker via individuelle tillæg er altså problematisk i praksis i universitetssystemet. Men man kan da kalde det en magistertilgang, hvis vi ikke støtter et system, hvor hver enkelt lektor skal løbe ekstra efter 'klatpenge' på fx 1.000 kr. pr. måned. Men i

dag er ny-løn systemet desværre sådan, selv om et sådant løntillæg altså ikke mål med indsatserne...", siger de.

DM-tillidsfolkene henviser også til, at der ikke er penge i universitetssystemet. Universitetet skal selv udrede pengene til tillæg, nogle gange tilmed inden for den decentrale institutøkonomi.

"Det kan da godt være, at nogle har oplevet magisterområder som fodslæbende, men det skyldes altså, at mange områder har været nedskæringsøkonomier. Der har været voksende arbejdsbyrder med stå-produktion osv., med noget der ligner ansættelsesstop i perioder osv.", uddyber Erik Strange.

Kopier de statslige kontorcheferes lønfremgang

ACs lønnotat pegede på, at statslige kontorchefer har fået lønstigninger på 25 pct. mod kun 15 pct. til lektorerne. *Statens arbejdsgiver vil henvise til, at når man har man indført løndifferentiering med succes og synlige lønforbedringer i statsadministrationen, hvorfor kan universiteterne så ikke?*

"Grundlæggende er der store forskelle mellem områderne. Det er faktisk umuligt at vide, om den statslige sektor har fået tilført ekstra lønmidler til deres ny-løn projekt. For det andet er kontorcheferne en ledergruppe i begrænset antal, mens lektorgruppen er en stor gruppe, som det er vanskeligt at lave gennemskuelige og administrerbare tillægskriterier for. For det tredje skal AC-notatets lønsammenligninger ikke tolkes derhen, at universitetslærere kræver kontorcheflønninger; vi kræver blot en udligning af et voksende lønefterslæb ...", slutter de to DM'ere.

jø

Hemmelige kriterier om Pallesens ekstraløn

- og bestyrelsen har hemmeligstemplet behandling af seneste engangsvederlag

Rektor Lars Pallesen hæver både sekscifret resultatløns og sekscifret engangsvederlag, i enkelte år to gange 175.000 kr. Mens resultatlønnen udløses efter DTUs opfyldelse af udviklingskontrakten, så er kriterierne for bestyrelsesformandens udbetaling af engangsvederlag hemmelige.

DTU nægtede FORSKERforum aktindsigt heri, og Videnskabsministeriet har givet DTU medhold i, at kriterierne er hemmelige:

FORSKERforum anførte i sin klage, at såvel resultatløns og engangsvederlag er almindelige lønsmæssige forhold, hvorfor størrelsen som kriterierne bør være omfattet af offentlighedsloven. Men Videnskabsministeriets jurister svarede, at oplysninger om den ansattes navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser er omfattet af offentlighedsloven, men ikke "de nærmere omstændigheder i forbindelse med f.eks. tildeling af tillæg ... er derimod ikke omfattet" af offentlighed (jf. Betænkning 1349).

Kriterierne for rektor Pallesens engangsvederlag er dermed fortsat hemmelige.

Skjult punkt på bestyrelsesmøde

De nærmere omstændigheder om Pallesens engangsvederlag er ukendte. FORSKERforum fik for en måned siden oplyst, at rektor Pallesens seneste engangsvederlag for 2007 skulle behandles på et bestyrelsesmøde d. 26. april, men referatet herfra fortæller ikke noget om engangsvederlag.

Det var ikke muligt ved telefonisk forespørgsel til DTU at få oplyst, hvorvidt vederlaget havde været på dagsordenen og hvor stort, det i givet fald var: "Det har vi ingen pligt til at oplyse", lød svaret.

FORSKERforum har derfor formelt anmodet om aktindsigt i, om Pallesens engangsvederlag har været behandlet på bestyrelsesmødet, og har samtidig bedt oplyst om en eventuel udeladelse er i overensstemmelse med forvaltningsloven og dennes regler om 'god forvaltningsskik'.

Størrelsen af Pallesens engangsvederlag er interessant, fordi Videnskabsministeriet har udsendt et hyrdebrev, hvoraf det fremgår, at Pallesens engangsvederlag på 175.000 kr. langt oversteg det hensigtsmæssige og at maximumbeløbet sættes til 100.000 kr.

jø

Høj lederløn som løn-lokomotiv

Kan de markante lønstigninger til lederne trække lektorlønnen med op?

Rektorløningerne steg med 50 pct. og institutlederne mellem 35-45 pct. Ud fra en traditionel fagforeningstankegang er det positivt ud fra, at lederløningerne kan være lønlokomotiv for de menige i sektoren. Men tillidsfolk på universiteterne tvivler på effekten:

Aalborg-tillidsmand **Jørgen Stamhus**: "Normativt må man jo tage de højere lederløninger til efterretning. Ud fra et fagforeningssynspunkt er det da positivt, at løningerne stiger, men jeg mener alligevel, at udviklingen er diskutabel. Ikke ud fra misundelse, men lønpolitisk mener jeg, at det er et overraskende højt niveau, for niveauet er løsrevet fra de meniges løninger i sektoren".

SDU-tillidsmand **Bjarne Andersen**: "Engang troede jeg på lederløninger som lønlokomotiv. Men det gør jeg ikke længere, for vi har haft 1-2 lønforhandlinger siden lederløningerne begyndte at stige, og vi kan ikke spore nogensomhelst positiv effekt på gulvet. De tillæg der bliver de menige til del er fuldstændig lige så små som tidligere! Og der er tilmed initiativer, der forstærker tilbageholdenheden: Ministeriet har jo – som FORSKERforum har beskrevet det – lavet loft på lederløningerne, udtrykkeligt fordi Rigsrevisionen udtrykte angst for, at høje løninger ville smitte af på de meniges løninger".

Løndifferentiering: Markante eller marginale forskelle

Bjarne Andersen – der er medarbejdervalgt til SDUs bestyrelse – udtrykker forståelse for logikken i de højere lederløninger: "Lederne skal have en anstændig løn. Hvis de får større ansvar og uddelegeret magt fra toppen, så er der meget arbejde forbundet med at være leder, og jeg anerkender, at det skal tilsvares af en anstændig løn, som er noget højere end tidligere, hvor ansvaret – alt andet lige – ikke var det samme. Men højere lederløninger bør ikke virke som en blokering for, at løningerne kan hæves for de menige".

Erik Strange Petersen fra humaniora i Aarhus har personligt aldrig været tilhænger af lønlokomotivet, for de løntillæg der kunne opnås for de menige var marginale, dvs. lønforskelle på op til 2000 kr. pr. måned mellem den ene lektor og den anden: "Lønforskellene mellem lederne og de menige er markante, og at satse for meget på lønlokomotiv-tænkning er farligt. Vi må se i øjnene, at menige lektorer sidder absolut på bivognen i lønlokomotivet! Men jeg tror da, at de dekaner og institutledere – som selv har op-

levet et lønloft – har forståelse for at kvalificerede medarbejdere skal lønnes ordentligt. Men omvendt er de samme ledere jo altså sat på jorden for at få systemet og økonomien til at hænge sammen ..."

Løn-lokomotivet sat ud af kraft

Stamhus kalder voksende lederløninger for en afspøringsøvelse: "For lederne og de meniges løninger må ikke hænge for meget sammen ..."

Da FORSKERforum i sensommeren 2006 afslørede de stærkt forhøjede lederløninger udtalte arbejdsmarkedsforsker **Flemming Ibsen**, at det markante lønloft suspenderede kendte mekanismer i systemet. Der er simpelthen blevet for stor afstand mellem top-løningerne og så de meniges løn. Hvor der tidligere var en sammenhæng mellem lektorens, professorens, institutlederens, dekanens og rektors løninger, så kører man nu ad to systemer, den faglige og den professionelle management. De to systemer er koblet af hinanden, sagde arbejdsmarkedsforskeren – der hermed også postulerede, at lønlokomotivet var sat ud af kraft.

Stemningen på gulvet

Tillidsfolkene er enige i, at der er (for) stor afstand mellem lønniveauerne – men kun ud fra den negative kendsgerning, at der er alt for få penge i systemet til at hæve lønniveauet for de menige.

"Der er dog kræfter som trækker i en anden retning. Nogle af de øverste ledere er nervøse for stemningen på gulvet. Dels er der brugt en del millioner på den nye ledelse. Og dels har hørt menige sige, at 'lederne får en hel masse lønstigninger, men der er ikke noget (tilovers) til os'...", fortæller Andersen fra SDU.

Stamhus fra Aalborg: "Ledelse og forvaltning af universiteterne og så forskning og undervisning er blevet to adskilte verdener. Men hvis politikerne mener, at man får bedre ledere med højere løninger, så må de jo også anerkende, at man får bedre lektorer med højere løninger. Ellers giver tankegangen ikke nogen mening. Men i praksis er det da mærkeligt, hvis lønvæksten kun gælder lederne, for de har trods alt marginal betydning for universitetets praktiske arbejde og funktioner ..."

Universitetsloven styrker topledelsens magt på universiteterne, og forvaltningseksperter er ikke overraskede over, at antallet af topbureaukrater er vokset i den nye struktur. Som noget nyt er der nogle steder – fx på KU og i Aarhus – indført flere chefløjtninger, nemlig pro-rektorer og pro-dekaner.

Med styrket topledelse er der også sket en markant lønstigning for lederne. KUs og Aarhus' rektorposter steg med 50 pct. i løn. Og dekaner steg med 35-50 pct. Også institutleder-løningerne steg, dog ikke helt i samme takt.

Der har derfor været en vis spænding om, på hvilket niveau at de nye stillingskategorier – prorektor og prodekan – skød sig ind på. FORSKERforum har taget nogle stikprøver.



Det nye lederlag påtager sig opgaver som ikke tidligere blev løst, lederne overtager (fuldtids) opgaver som blev løst af menige medarbejdere tidligere. Hvis den øvelse lykkes, bliver administration samlet og færre kan med tiden lave den – og så kan forskerne kan få tid til at dyrke deres fri forskning ...

Lauritz Holm-Nielsen

Århus-rektor: Flere topledere skal give tid til forskning

I Aarhus har Lauritz Holm-Nielsen har fået to prorektor: "Vi er i gang med at styrke vores centrale niveau. Det handler ikke bare om at bureaukratiet vokser! Der er simpelthen så mange ledelsesopgaver, som skal løses i det nye system. Det er ikke nye opgaver, men noget som blev løst andre steder – i konsistorium og institutråd – tidligere. Måske har man fået nye prodekaner nogle steder, men til gængæld har man fået færre udvalg", forklarer han. "Det er det rene vrøvl, når nogle – fx Videnskabernes Selskabs formand Tom Fenchel - hævder at bureaukratiet bare vokser og lederlønnen bare stiger, for vi bruger ikke vores penge på bureaukrati. Hensigten er den modsatte: At lederne påtager sig opgaver som ikke tidligere blev løst, at lederne (fuldtids) overtager opgaver som blev løst af menige medarbejdere tidligere. Hvis den øvelse lykkes, bliver admini-

Lønstatistik: Prorektor-løninger ved universiteter (april 2007, resultatløns samt evt. tilbagegangsstatistik)

ansæt.sted	total løn (inkl. pension)
KU (Lykke Friis)	1.404.000
AU (Nina Smidt)	?
AU (Mette Bock)	?
DTU (K. Konradsen)	971.000
RUC (Salling Olesen)	923.000
SDU (Graabech)	917.500
AaU (Krogstrup)	1.009.000
ITI – Staunstrup	906.000

re chefløjtninger i systemet

er skal administrere, så forskerne kan forske, lyder argumentet. Og pro'erne får pæne lønninger

stration samlet og færre kan med tiden lave den – og så kan forskerne kan få tid til at dyrke deres fri forskning”

KUs prorektor Lykke Friis

KUs prorektor Lykke Friis er ikke overraskende topscoreren blandt prorektorerne. Hun får en løn på 1,4 mio. kroner, som lægger sig mellem rektors 1,8 mio. og de underordnede dekaners på 1,2 mio. (Det skal dog bemærkes, at Lykke Friis i modsætning til de andre ikke har en tilbagegangsstilling til en professorpost, og at der derfor er inkluderet 25 pct. åremålstillæg i hendes løn).

Lykke Friis tiltrådte 1. marts 2006 og fik titlen prorektor for uddannelse, men uden særligt kendskab hertil var det formentlig også forventningen, at hun skulle bruge sin erfaring som EU-ekspert til ”at brande” Københavns Universitet udadtil. Hun optræder da også fortsat i medierne, men oftest i sin gamle egenskab af EU-ekspert.

Af hendes ansættelseskontrakt fremgår, at hun – ud over de hver som naturligt følger af prorektoransættelsen – kun kan påtage sig lønnede eller ulønnede arbejdsopgaver af et væsentligt omfang efter forudgående aftale med bestyrelsesformand Bodil Nyboe.

IT-prorektor

I Aarhus er prorektor-lønningerne endnu ikke færdigforhandlede, men de kommer til at ligge mellem rektors 1,55 mio. og så topdekanerne på 1,1 mio. Mens Nina Smidts løn formentlig vil komme til at ligge i omegnen af 1,2 mio. (inkl. tilbagegangsstilling som professor), så er det sværere at fastsætte tidl. Vestkysten-chefredaktør Mette Bocks løn, for hun har ikke de akademiske meritter, der berettiger til en tilbagegangsstilling, så hun skal have tillæg og åremålstillæg.

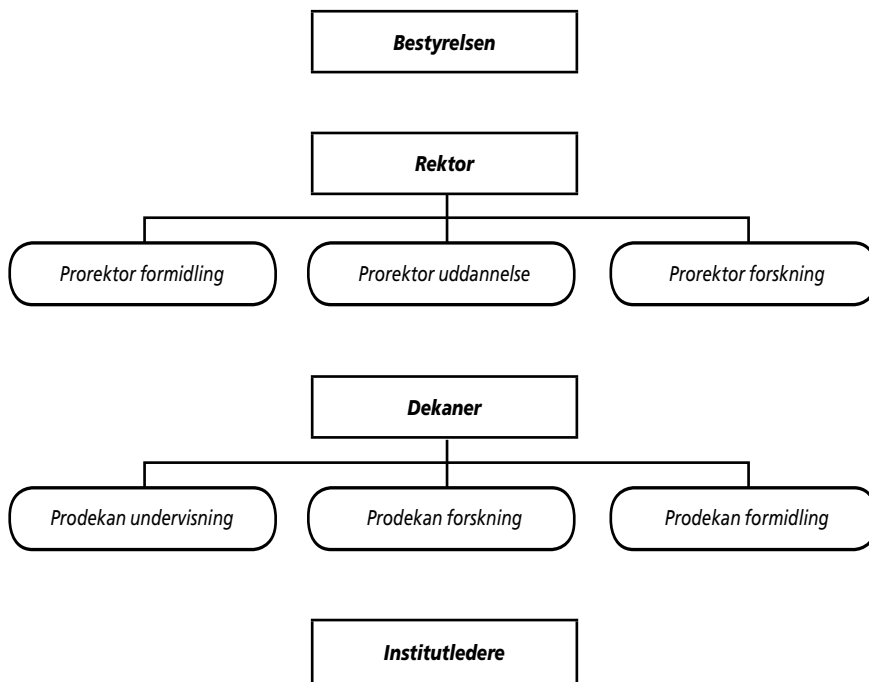
Det er bemærkelsesværdigt, at IT-universitetets prorektor med en løn på op til 1,05 mio. kan blive topscoreren (bemærk dog, at 15 procent af lønnen er resultatløns og at det er en tidsbegrænset åremåls-ansættelse).

Niveauet på Syddansk er relativt lavt, men det tilsvarende generelt niveauet i Odense, der blev lagt, da rektor Oddershede som den første rektor i landet fik forhandlet sin løn – og de andre rektorer blot kunne bygge på, så RUCs rektor som den sidst forhandlede fik faktisk 150.000 kr. mere ...

terne illing eller åremålstillæg)

Resultatløn	tilbagegang / åremål
nej	nej / åremål
nej	ja / professorat
+ 80.000	ja / professorat
nej	nej / åremål
	nej / åremål
+ op til 15 pct.	nej / åremål

LEDELSESDIAGRAM: De nye ledelseshierarkier



RUCs prorektor i god forhandlingsposition

Også RUCs nye prorektor Henning Salling Olesens fagforening forstod at forhandle sig til en god kontrakt, idet han kan få en årlig løn på 1 mio. kr. hvis hans præstation udløser 80.000 kr. i resultatløns. Han ligger lunt mellem sin rektors hyre på 1,35 mio. og så relativt høje institutleder-lønninger. Prorektoren kunne ikke få mindre end institutleder Hans Peter Jensens 955.000 kr.

Men forhandlingen af RUC-prorektorens løn har ikke været uproblematisk, for den

tog måneder efter at han var tiltrådt. Salling Olesens forhandlingsposition var formentlig god, for han blev headhuntet af bestyrelsen til at skabe ro efter Poul Holms turbulente start.

For RUC'ere er det i øvrigt ganske interessant, at Salling Olesen har fået indbygget i sin kontrakt, at han bevarer sin opsparede forskningstid (på over et år), som han får lov at afvikle, når han fratræder som prorektor.

jø

Lønstatistik: Prorektor-lønninger ved universiteterne (april 2007, resultatløns samt evt. tilbagegangsstilling eller åremålstillæg)

ansættelse	total løn (inkl. pension)	Resultatløn	tilbagegangsstilling
KU-hum – M Thunø	817.000	Nej	ja / lektorat
KU-hum – H.Løngreen	817.000	nej	nej / åremål
KU-farmaci	843.000	nej	ja
KU-nat – Katr.Richardson	?		
AaU – hum-fak. (Cancino)	667.000	nej	ja
AaU-Esbjerg (Rosenørn)	775.000	nej	nej / åremål
AaU – INS-fak (Døvling)	774.000	nej	ja

Prodekaner med ligeløn – og dog

Prodekanerne lægger sig ikke overraskende mellem dekan-lønninger og institutledernes.

Nogle steder har man endda fået hele to prodekaner, på KU fx med fuldstændig samme løn. Den ene (med tilbagegangsstilling) fik det dog først efter at have fået et klækkeligt ekstra-tillæg oveni, da den anden

(uden tilbagegangsstilling) fik forhandlet sig frem til en noget højere løn. De har således ligeløn, men på ulige betingelser ...

Lønnen for formidlingsdekan på KUs naturvidenskabelige fakultet, Kathrine Richardson, forelå ikke ved redaktionens slutning.

jø

Ministeriet sylter hemmelige høringsvar

Videnskabsministeriet har i knap et halvt år syltet FORSKERforums anmodning om aktindsigt i, hvad forskellige ministerier stillede af krav og betingelser til overdragelsen af 'myndighedsopgaver' til universiteterne. Ministerierne indleverede i januar høringsvar til lovforslaget om fusionsuniversiteter.

FORSKERforum bad i januar om aktindsigt i høringsvarene, men fik i første omgang afslag, fordi der var tale om lovforberedende arbejder, hvor ministerierne skal have arbejdsro. Men FORSKERforum blev mødt med larmende tavshed, da kravet om aktindsigt blev gentaget med henvisning til, at 31. januar blev lovforslaget fremsat og høringsvarene ikke længere var "lovforberedende".

Siden har FORSKERforum ikke fået svar. Heller ikke efter, at Folketinget begyndte at behandle lovforslaget, hvor også Folketingets medlemmer blev nægtet adgang til dokumenterne.

Flere rykkere til ministeriet har ikke udløst noget svar. Heller ikke Ombudsmanden har kunnet vriste et svar ud af ministeriet – trods en rykker d. 8. marts – og Ombudsmanden har på den anden side heller ikke villet behandle en klage, før der lå et formelt afslag fra ministeriet.

Ministeriets syltning af FORSKERforum kan hænge sammen med, at ministeriet frygter en klage til Ombudsmanden, der så skal udrede, om ministeriet har lovmæssig baggrund for at hemmeligholde høringsvarene.

Ministeriet udelukkede FORSKERforum

Videnskabsministeriet har i mindst to tilfælde indkaldt til selektive pressemøder om universitetsforhold uden at invitere FORSKERforum. Senest skete det, da ministeriet i november indbød udvalgte journalister til forhånds-orientering om de kommende fusioner "Nyt Danmarkskort for universiteterne"

Ministeriet kaldte det en "pressebriefing", som må afholdes for en udvalgt kreds, "hvor de enkelte medier inviteres særskilt på baggrund af disse mediers eller journalisters særlige kundskab inden for et bestemt fagområde eller på grund af deres særlige interesse for et emne" (jf. betænkning om embedsmænds rådgivning).

Da FORSKERforum klagede over udelukkelsen, henviste departementschefen til, at ministeriet skam havde overholdt de nødvendige "saglige hensyn" ved indkaldelsen. Der var kun indkaldt landsmedier plus ugeavisen INGENIØREN. Og orienteringen om fusioner havde ikke dagsaktuel karakter, men var til baggrund, hed det.

Ministeriet havde ved et tidligere tilfælde (om Globaliseringsrådet i december 2005) også indkaldt udvalgte medier, eksklusive FORSKERforum. Ministeriet forklarede sig dengang og tilføjede: "Ministeriet håber, at vi i vores fremtidige samarbejde med klageren kan fjerne hans uberettigede oplevelse af, at han skulle være udsat for negativ særbehandling her i ministeriet".

FORSKERforum har nu klaget til Ombudsmanden over disse selektive pressebriefinger, hvor FORSKERforum er "sortlisted". Ombudsmanden har i en tidligere sag udtalt, at myndigheder ikke må udelukke bestemte medier og journalister fra at kunne indhente oplysninger og dermed forhindre disse i at udføre deres arbejde på samme vilkår som andre medier.



Universitetsstyrelsen har lavet forarbejderne til fusionsuniversitetsloven for Videnskabsministeriet. Alligevel kaldes det to uafhængige forvaltninger. Her betjener styrelsens direktør Jens Peter Jacobsen sin minister Sander ved et samråd i Folketingets Forskningsudvalg ved en tidligere lejlighed ...

Ministeriet og Universitetsstyrelsen

– kaldes formelt to myndigheder, selv om styrelsen laver sagsbehandling for ministeriet. I praksis betyder opdelingen længere klagegang og forlænget sagsbehandling

Er Videnskabsministeriets departement og UBST (Universitets- og Bygningsstyrelsen) to myndigheder eller blot en? Hvordan kan man påstå, at det er to instanser, når styrelsens embedsmænd er mappebærere for minister Sanders ved samråd i Folketinget?

De spørgsmål rejste FORSKERforum i forbindelse med en klage over afslag på aktindsigt. Ombudsmanden har nægtet at behandle klager over sagsbehandling eller afslag på aktindsigt i styrelsen, med henvisning til at han først behandler sager, når andre klagemuligheder er udtømt. FORSKERforum skulle først skulle klage til Videnskabsministeriet over Universitetsstyrelsens sagsbehandling.

FORSKERforum henviste til, at Videnskabsministeriet og Universitetsstyrelsen er samme instans / forvaltningsmyndighed i denne sag, fordi ministeriets sagsbehandling i fusionssagen blev varetaget af styrelsens institutionspolitiske kontor (direktør Jens Peter Jacobsen, kommitteret Jacob Fuchs og vicedirektør Rene Bugge Bertramsen).

Ombudsmanden svarede, at formelt er det to adskilte myndigheder. Det får i praksis som konsekvens, at klageadgang og sagsbehandlingstid er forlænget. Afstanden til ministerens ansvar er blevet større ...

Forhalede kontroversiel aktindsigt

Spørgsmålet om departementet og Universitetsstyrelsen er en eller to myndigheder blev aktualiseret, da Videnskabsministeriet / Universitetsstyrelsen forhalede en aktindsigt-anmodning fra FORSKERforum.

I forbindelse med en aktindsigtsanmod-

ning i begyndelsen september 2006 vedr. bl.a. Landbrugsrådets og Fødevareministeriets høringsvar vedr. fusioner, fordi disse var politisk særdeles aktive omkring fusionsspillet. Universitetsstyrelsen – som lovsagsbehandlede for Videnskabsministeren - kunne p.g.a. arbejdspress ikke overholde offentlighedslovens 10-dages frist, men lovede svar inden for tre uger.

Få dage efter fristens overskridelse indkaldte Videnskabsministeren til pressemøde, hvor han fremlagde fusionsplanerne – og FORSKERforums boring i de politiske modsætninger mellem Landbrugsrådet, Fødevareministeren og Videnskabsministeren var hermed uaktuel! (De politiske modsætninger blev senere beskrevet i FORSKERforum 202 i baggrunds-artiklen "Landbrugsrådet brugte alle midler").

FORSKERforum klagede til Ombudsmanden over, at forhalingen af aktindsigten var usaglig og politisk motiveret. Universitetsstyrelsen (UBST) havde med forhalingen forhindret FORSKERforum i at udføre sit arbejde.

Men Ombudsmanden ville ikke behandle klagen, fordi der ikke var klaget til den overordnede instans, Videnskabsministeriet.

Da FORSKERforum endelig fik svar fra Videnskabsministeriet, var det ikke overraskende en afvisning...

Akademisk Råd helt udhulet

Rådene har ikke retskrav på at få vigtige forskningspolitiske dokumenter forelagt, siger minister Sander. Socialdemokraterne er principielt uenige, men vil afvente evaluering 2009

Så kom sandheden endelig for en dag: De akademiske råd skal absolut ikke have nogen som helst myndighed eller ret til at beskæftige sig med væsentlige prioriteringer eller beslutninger på universitetet.

Siden er akademisk råds reelle betydning langsomt blevet udhulet i praksis ved at rektorer – som ifølge loven leder akademisk råd – har undladt at forelægge centrale strategiske forhold til debat i rådene. SF'eren Morten Homann har forgæves igennem de seneste år prøvet at få universitetsminister Sander til at præcisere hvad rådet præcis har ret og pligt til at beskæftige sig med.

Nu har Helge Sander imidlertid for første gang givet et klart svar: Akademisk Råd har ikke ret til at beskæftige sig med vigtige og centrale forhold.

Universiteter forelagde ikke lovhøring for rådet

I forbindelse med behandlingen af fusionsuniversitetsloven var der en høringsrunde tidligere på året, hvor universitetsrektorer (på DTU, DPU, CBS m.fl.) undlod at forelægge udspillet for deres akademiske råd, så rådene kunne komme med deres indspil til universitetets høringssvar.

Minister Sander blev spurgt, om lovhøringen ikke burde have været forelagt akademisk råd, men det svarede han NEJ til, for loven "omhandler primært styrelsesforhold, opgaver og ansvar, som henhører under universitetsledelsen. Akademisk råd havde altså ikke noget retskrav på at få forelagt lovudkastet til udtalelse", konstaterer ministeren – selv om fusionsuniversitetsloven handler om opgaveudvidelser som "myndighedsbetjening", der fundamentalt ændrer universitetets aktiviteter.

Næste lov-fortolkning: Udviklingskontrakten

Ministerens NEJ er en vigtig fortolkning af lovens bogstav, der fastslog, at akademisk råd "kan udtale sig om alle akademiske forhold af væsentlig betydning for universitetets virksomhed og har pligt til at drøfte de akademiske forhold, som rektor forelægger". Ifølge loven har rådet derudover en konkret opgave, nemlig at udtale sig til rektor om den interne fordeling af bevillinger, at udtale sig til rektor om centrale strategiske forsknings- og uddannelsesområder og planer for videnudveksling, at indstille til rektor om sammensætning af sagkyndige udvalg, der skal bedømme ansøgere til videnskabelige stillinger samt at tildele ph.d.- og doktorgraden.

Striden om lovens fortolkning har i handlet om, hvad rådet har retskrav på at få forelagt – uanset det ifølge loven i praksis er Rektors suveræne ret at udvælge de sager,

der skal "forelægges". Rektor kan også definere, om der blot skal orienteres eller om der skal ske en drøftelse – og rektor kan endelig undlade at forelægge akademisk råds indstilling for bestyrelsen.

Ministerens fortolkning kan snart komme på nye prøver, når det skal afklares om og hvordan udviklingskontrakter skal behandles. Ministeriet har tidligere fastslået efter en studenterklage på DTU, at kontrakten skal behandles i rådet, men ministeriet undlod at påtale, at DTUs rektor ikke forelagde den (Folketingsspørgsmål S5426 juni 2006).

Medarbejderindsigt – en Socialdemokratisk mærkesag

Socialdemokraterne var betænkelige ved en total afskaffelse af medarbejderindsigt og indflydelse i 2003-loven, og krævede ved lovbehandlingen, at der i loven blev indbygget en vis medindflydelse. Men loven blev formuleret i bløde vendinger så rådet "kan" for få forelagt, kan udtale sig, rektor kan forelægge osv. Og disse formuleringer er nu udhulet af ministerens seneste lovforslag, så ledelsen i eftertiden ikke har pligt til at forelægge centrale og betydningsfulde beslutninger.

Er det tilfredsstillende, at vigtige forskningspolitiske beslutninger som en fusionslov

med nye opgaver – myndighedsbetjening - ikke skal forelægges for Akademisk Råd, lyder spørgsmålet til Socialdemokraternes forskningsordfører Rasmus Prehn, der svarer:

"Ministeren fortolker 2003-loven – og dengang var jeg ikke i Folketinget", svarer han. "Vi må tage ministerens juridiske tolkning af loven til efterretning. Jeg går ud fra, at han har konsulteret sine juridiske eksperter i ministeriet. Jeg ser ikke det store problem, for rektorerne kan jo inddrage rådet. Selv ville jeg principielt foretrække, at de Akademiske Råd havde været inddraget og hørt. Men jeg vil ikke her og nu sige, at der bør være et absolut lovkrav, at rådet høres".

Betyder det, at medarbejderindsigt og – indflydelse ikke længere er mærkesag for Socialdemokraterne?

"Nej, selvfølgelig er medindflydelse en mærkesag for os. Og det vil indgå som et vigtigt parameter, når loven skal til gennemsyn i 2009. Da vil jeg gerne være med til at indføre retskrav, hvis evalueringen viser, at medindflydelsen er udhulet".

Men 2009 løser ikke problemet lige nu?

"Det er korrekt. Det er et lovforslag, som allerede er vedtaget. Lad os vente og se, om evalueringen i 2009 peger på et problem her ...", slutter Prehn.

jø

8. maj 2007: Loven om fusionsuniversiteter vedtaget

Tirsdag d. 8. maj stemte Folketingets flertal - Venstre, Socialdemokraterne, DF og Konservative - den universitetslovgivning igennem, som gør Danmark til det land i den vestlige verden med den største statsstyring. Og Danmark bliver også det eneste land, hvor universiteterne pr. lov skal udføre "myndighedsopgaver" for statslige myndigheder (se dokumentation i FORSKERforum 203)...

Ved en fejl kom SFs stedfortrædende ordfører Ole Sohn til at stemme for forslaget!

Radikale og Enhedslisten stemte imod. Enhedslistens Per Clausen havde fremsat kontrære ændringsforslag, fx at alle styringselementer blev pillet ud af loven, at der igen indføres forskningsfrihed for den enkelte forsker (som før 1993) samt at lovforslagets detailstyring af undervisning, ledelsesformer m.m. udgik. Men disse ændringsforslag blev nedstemt af flertallet.

Den radikale ordfører Charlotte Fischer havde i sin mindretalsudtalelse redegjort for, hvorfor hendes parti stemte nej:

- Regeringen har på intet tidspunkt kunnet fremlægge dokumentation for, at fusioner og større enheder i sig selv er garanti for bedre undervisning og forskning.

- Armslængden mellem politik og forskning er borte: Regeringen vil detailstyre og får med loven endnu stærkere beføjelser til at blande sig i forskningen på landets universiteter.

- De økonomiske betingelser er uklare: Når fx 42 pct. af DTUs samlede omsætning vil stamme fra 'myndighedsbetjening' bliver hele universitetets fremtid usikker, hvis Regeringen om to år udliciterer myndighedsopgaver til andre. Økonomisk afhængighed kan dermed blive brugt til at lave pression mod institutionsledelsen og forskningen, der hermed gøres 'mere lydøre' over for ministres ønsker.

- Loven er samtidig udtryk for overdreven detailregulering, som når universiteterne fx pålægges at etablere 'aftagerpaneler', særlige undervisningsevalueringer m.m.

DTU: Institutledere bliver til institutdirektører

På DTU besluttede bestyrelsen på april mødet, at institutledere fremover skal kaldes "institutdirektører". Der fremgår ikke en nærmere begrundelse for indførelse af direktørtitlen, som normalt ikke bruges i relation til stillinger med myndighed over forskning, men mere i forbindelse med forvaltning og management.

Beslutningen er angiveligt truffet ud fra et ønske om "at harmonisere titlerne på tværs af den nye organisation". Det fremgår ikke, om de nye titler medfører lønforhøjelser.

DTU: Svære kontraktforhandlinger med ministerierne

42 pct. af DTUs bevillinger stammer fra eksterne kilder, og heraf udgør ministerie-bevillinger 620 mio. kr.

Men DTUs forhandlinger med ressortministerierne (Fødevarerministeriet) om kontrakter vedrørende "myndigheds-betjening" har ikke været ukomplicerede, fortæller bestyrelsens referat fra det seneste bestyrelsesmøde d. 26. april. DTU har overtaget ministeriernes tidligere sektorforskning, som har været departementernes "forlængede arme i juridisk forstand". Der er derfor bestemmelser, som DTU lige skal se på en gang til.

De hidtidige forhandlinger har åbenbart knaster.

Bestyrelsens flertal fandt, at ministerierne fortsat skal have en professionel myndighedsbetjening på DTU, at ministerierne er klar over, hvor meget de får samt at der er tillid mellem leverandør og modtager. På den anden side må "universitetets forskningsfrihed ikke knægtes".

Rektor blev bemyndiget til at færdigforhandle og indgå resultatkontrakterne ud fra at kontrakterne skal overholde landets love (herunder universitetsloven), aftalerne skal stemme med DTUs strategi, ministerierne må ikke stilles bedre eller dårligere end andre kontraktparter og endelig skal kontrakterne lægge op til, at senere kontrakter skal harmoniseres og forenkles.

Forskningsfriheden blev ikke nævnt som et eksPLICIT betingelse.

Nogle bestyrelsesmedlemmer bad om, at blive orienteret om de videre forhandlinger. Men flertallet gav Rektor frie hænder og han skal blot redegøre for de indgåede kontraktters hovedelementer ved næste bestyrelsesmøde.

KU-forskeres forskningsfrihed: Højt til loftet

KUs bestyrelse har - på forslag fra KUs Praksisudvalg - bifaldet en formulering om forskningsfrihed til KUs vedtægt. Bestyrelsen anbefalede, at den skal gøres kendt for universitets forskere:

"Forskningsfrihed indebærer frihed til selv at vælge forskningsemne, frihed til at stille spørgsmål, frihed til at bestemme hvilket materiale og hvilke metoder man vil benytte for at finde svar, og frihed til at fremlægge hypoteser, resultater og ræsonnementer offentligt. Universitetet skal sikre, at de forskningsstrategiske rammer, der fastlægges i udviklingskontrakten for universitetets virksomhed, ikke unødigt begrænser forskningsfriheden for den enkelte medarbejder. Universitetet skal sikre, at forskningsopgaver tilrettelægges og fordeles, så hver enkelt videnskabelig medarbejder så vidt muligt selv kan vælge forskningsemne. Endelig skal universitetet sikre faglig åbenhed i forskningsmiljøerne, således at mangfoldighed og gensidig kritik kan komme til fri udfoldelse" (vedtaget på bestyrelsesmødet d. 18. april).

Så sidder man der som universitetsforsker, kvinde midt i trediverne, med en ph.d.-grad, og ansættelse i en tidsbegrænset post.doc-stilling, tre børn og usikre fremtidsperspektiver.

UNG FORSKER

Forskerlivet er sjovt, er det. Udfordrende, udviklende. Men halvandet år mere, så er det slut - med mindre det magiske lektorat skulle blive slået op og man får det - i konkurrence med de tre andre fra forskergruppen - og hvem der ellers kunne finde på at søge.

Men bliver det overhovedet slået op? Tjah...

Ansættelsespolitik: 25 pct. i rekrutstillinger

Ledelsen vil hverken sige ja eller nej. De holder folk hen, trækker tiden ud, de vil gerne holde på adjunkterne og deres talenter. Det er en del af universitetets fremtidige målsætning - i hvert fald i Aalborg - at 25 pct. af forskerne til enhver tid skal være adjunkter. Det giver fleksibilitet. Mulighed for at sadle om.

Men så er det man spørger sig selv, hvor længe skal man finde sig i det? Hvornår skal man tage en beslutning? Hvordan skal man vægte fordele og ulemper? Og hvis det kommer til stykket, hvor meget er man så i grunden værd på det private arbejdsmarked?

Skal man bare blive hængende på instituttet, som amanuensis, ekstern lektor, assistent? I alle de små tidsbegrænsede stillinger som man altid kan rage til sig hen ad vejen, indtil det eftertragtede lektorat måske endelig dukker op til sidst.



Alligevel er jeg i den her branche stadig væk ny og ung, en af dem, der ikke ved ret meget. I de fleste andre brancher ville jeg på nuværende tidspunkt være en af de gamle erfarne medarbejdere, med den status og de privilegier det giver

"Det er et spørgsmål om, hvor tålmodig man er. Der er jo folk, der går på forskellige løse kontrakter i årevis. På mit institut var der en, som var der i omkring ti år på diverse mere eller mindre suspekte kontrakter før han for nyligt blev ansat som lektor," siger **adjunkt Sanne Lund Clement**, cand. scient.adm., ph.d. og postdoc-ansat på Samfundsfag på Aalborg Universitet. Hun er af de knap tusind adjunkter i universitetsverdenen, som står med overvejelserne: Hvor meget skal man satse / ofre på den eftertragtede universitetskarriere?

Hvor dum må man være

"Et eller andet sted tænker jeg, hvor dum har man lov at være. Jeg arbejder ligeså meget som alle andre, men jeg tjener to tredjedele

En universitetskarriere

En universitetskarriere er lang og sej - og er

af ansatte i det private. Jeg har de der irriterende midlertidige kontrakter, som efterhånden er begyndt at stresser mig", fortæller hun.

"På den anden side: Når jeg hører hvad folk bliver sat til af arbejdsopgaver rundt omkring, så føler jeg mig privilegeret. Jeg kan selv definere, hvad jeg skal lave. Jeg har ikke rutinearbejde - bortset fra administrationen - jeg har høj grad af frihed, jeg har ikke mødepligt, men kan arbejde, hjemme når jeg vil. Og hvis der ikke er undervisning, kan jeg i teorien tage mit arbejde med til Costa del et-eller-andet. På den anden side: Nu er jeg nær ved at have ti års anciennitet. Alligevel er jeg i den her branche stadig væk ny og ung, en af dem, der ikke ved ret meget. I de fleste andre brancher ville jeg på nuværende tidspunkt være en af de gamle erfarne medarbejdere, med den status og de privilegier det giver."

På den ene og på den anden side, frem og tilbage.



Sanne Lund Clement

Barsel og jobtilbud

Sanne Lund Clement, i dag 35 år, gik direkte fra gymnasiet til universitetet, tog en bachelor på normeret tid, kørte skoletræt, holdt et års sabbat, hvor hun "mest pillede næse" og desuden gik på højskole, for hun vendte tilbage til kandidatuddannelsen. Her prøvede hun for første gang at forske rigtigt, og det fik hun smag for. Specialet indenfor valgforskning drejede sig om politisk deltagelse.

Hun blev færdig som 26-årig og gik på barsel lige efter. Meget ung mor efter tidens standard: "Folk undrede sig, de kiggede på mig, og flere spurgte, om jeg stadig havde kontakt til faren."

Barselen varede kun et halvt år - "Jeg ville få pip, hvis jeg skulle gå længere derhjemme" - og gennem kontakter fik hun tilbudt et job hos TDC, men turde ikke tage det, fordi hun ikke følte sig kvalificeret:

"Jeg skulle bestyre deres 'data warehouse' - alle de oplysninger de har om deres ansatte - men jeg tænkte 'shit!, det tør du ikke'. I dag ville jeg være sprunget til, fordi jeg ved, at hvad man ikke kan, det kan man lære."

Til gengæld kom en henvendelse fra professor Jørgen Goul Andersen, der havde brug for en assistent. Han havde vel hørt at der gik en arbejdsløs kandidat rundt, der interessererede sig for valgforskning. Og sådan begyndte karrieren på universitetet.

Rekruts dilemma

Den omkostningerne værd, spørger adjunkt

Månedskontrakter, ph.d. og så adjunkt

Først et år med kontrakter på to-tre måneder, der blev forlænget, fordi forskningsprojektet ikke var færdigt endnu. Derpå et års ansættelse på et projekt under Magtudredningen. Og så en ph.d.

"Jeg blev grebet af projekterne. Jeg synes ikke, jeg var færdigt med at lære nyt, da jeg var færdiguddannet. Jeg følte mig ikke udlært. Jeg var ikke mæt. Og sådan er det stadig. Det irriterer mig, at der er så meget, jeg ikke ved. Det driver mig, hver gang jeg kaster mig over et nyt emne. Jeg bliver tændt."

Akademiseret med tiden

Havde været anderledes i det private?

Måske ville en anden havde udført hendes arbejde. Hun har i øvrigt været der – i det private. Nærmere bestemt KMD – det der engang hed Kommunedata. Da hun var færdig med ph.d'en, "hang den hende langt ud af halsen", og da universitetet samtidigt holdt hende hen og hun blev træt af at vente, tog hun i mod stillingen. Uden den store succes.

"Det var slet ikke noget, det var praktiskere, der sad der, jeg var den eneste akademiker. Jeg havde svært ved at finde mig tilrette, og de havde svært ved at finde ud af, hvad de skulle bruge mig til.", siger Clement

Det har dog givet anledning til refleksion:

"Jo længere tid man sidder i forskerverdenen, jo mere akademisk bliver man - jo mere bliver man sovset ind. Man bliver støvet og teoretisk. Jeg havde en kollega, der søgte job i en kommune, og de brugte det meste af samtalen til at bore i, om hun nu kunne andet end at sidde og læse bøger. Videnskabelige publikationer er et plus, hvis du vil blive her, men de gør dig ikke umiddelbart mere kvalificeret til virkeligheden udenfor. Det gør det ikke nemmere at slippe ud. Det bekymrer mig ikke så meget endnu – men det kommer nok, når jeg nærmer mig mit kontraktudløb. Man skal have is i maven, men på et eller andet tidspunkt smelter den jo."

Men hvad med værdigheden?

"Den er intakt. Jeg tror lige så stille det vil gå op for ledelsen, at vi ikke går og siger tak og amen, fordi vi får lov til at være her. Det er ikke kun dem, der gør os en tjeneste. Hvis de kører på, med at 'I skal være glade for at I overhovedet har et job', så ved de godt, at folk pakker deres sydfrugter. Der er allerede mange, der har søgt bort. Og det er risikoen. Hvis de bliver ved med at køre med de mange midlertidige ansættelser, så gider de bedste ikke finde sig i det."

tkw



Hvis der er et punkt, hvor **Sanne Lund Clement** skiller sig ud på papiret, så er det vel ved at have fået tre børn - så tidligt. I forhold til karrieren vurderer hun, at børn og barsel fungerer som "pauseknap". Og hun regner ikke med, at der vil blive taget hensyn til det ved en kommende lektor-bedømmelse, som der ellers bliver argumenteret for blandt universiteternes kønsforskere.

I hendes tilfælde ryger der mindst 18-20 måneders publikationer på den konto. Hun har holdt seks-otte måneders barselsorlov pr. barn. Mange veninder har undret sig:

"Jeg har fået hele svineriet i hovedet: 'Om at det var synd for børnene, hvordan kan du gøre det, og at de selv ville dø, hvis de ikke kunne være et år sammen med barnet'. På universitetet har reaktionerne været delte. De yngre medarbejdere og kvinderne har sagt, pas nu på du ikke stresser dig selv for meget og får for travlt, mens de ældre mandlige forskere – og dem er der flest af – bare

spørger: 'nåh hvornår kommer du tilbage, hvornår ser vi dig igen'. De ser det vel som et nødvendigt onde."

Man kommer bagud i forskerkarrieren for hver barsel:

"Du ryger ud af projekterne. De stopper jo ikke, fordi man ikke er der. Det danske valgprojekt skulle afrapporteres, mens jeg var på barsel – så mit bidrag må vente til næste gang, der er valg. Og når man vender tilbage efter barsel, er man hægtet af. Det går stærkt i vores branche, og er du væk et halvt år, er det svært at følge med. Du har ikke været til seminarer og konferencer, og du er ikke opdateret på diskussionerne i forskningsgruppen, du har ikke skrevet artikler. Du får et efterslæb. Jeg kom tilbage fra barsel i januar, og det er først her i maj måned, at jeg er ved at være med på vognen igen - også selv om jeg har søgt at læse op på stoffet under min barsel," siger Sanne Lund Clement.

JP klager påny: Galathea-tømmermænd

Knap havde Galathea lagt til kajs, før den pæne facade krakellerede. En frustreret Jyllands-Posten-journalist bragte en historie om druk og mandehorm blandt besætningsmedlemmerne.

Og Jyllands-Posten gik i krig mod dem, der anførte avisens rolle (på samme måde som JP systematisk har søgt at skyde dem ned, som beskyldte JP for at Muhammed-tegningerne var en bevidst provokation). Det gik ud over havforskeren Katherine Richardson, som var medforfatter til en kronik i Berlingske, hvor hun kritiserede "et uigennemtænkt" mediekonceptet bag Galathea. Nogle medier – dvs. JP – prøvede at monopolisere begivenheden. Det fik JP til påny at klage over en forsker (tidligere er det gået ud over lektorerne Tim Jensen og Michael Rothstein), denne gang til til Richardssons arbejdsplads, KU, fortæller UNIVERSITETSavisen.

JPs forventninger til Galathea er tilsyneladende ikke blevet opfyldt, og nu er man sure. Chefredaktør Henrik Thomsen, som nogle kalder ide- manden bag jordomsejlingen, har i hvert fald kort efter hjemkomsten trukket sig som medlem af Galatheas bestyrelse.

Lønloft: Sander ville ikke svare

Ingen må få højere løn end kontorchefer i ministerierne, heller ikke institutledere på universitetet med betydeligt flere medarbejdere, sagde Videnskabsministeriet i et 'hyrdebrev', der lagde lønloft på rektorers engangstillæg og på institutlederes lønninger. Historien om løntilbageholdenhed var forside på FORSKERforums april-nummer og nåede i slutningen af maj JYLLANDS-POSTENS forside.

Akademikernes Centralorganisation blev refereret for, at lønloftet var "barokt". AC-formand **Sine Sunesen** – der har skrevet et brev til Statsministeren om spørgsmålet - siger: "Jeg har en ubehagelig fornemmelse af, at det hænger sammen med den klassiske tænkning i forhold til lønstyringen i det offentlige, hvor logikken var, at jo længere væk fra ministeren, man sad, desto lavere løn".

Rektorkollegiets formand **Jens Oddershede** sagde om lønloftet: "Det er et selvmål fra statens side at lægge rammer for, hvad selvstændige bestyrelser på universiteterne agter at aflønne deres ledere med. Der må være et vist frirum".

Universitetsminister Sander ville ikke udtale sig om lønloftet, men sendte problemet videre til sin departementschef Uffe Toudal Pedersen, der forklarer, at lønloftet blev indført af bekymring for lønfest blandt rektorer, prorektorer og dekaner: "Vi har været nervøse for, at det over gevidn med en ganske voldsom lønudvikling i stillinger over institutledere. Derfor er der behov for at holde igen, så det ikke løber helt løbsk. Det er jo skatteydernes penge..."

I et svar til Per Clausen (Enhedslisten) i Folketinget kunne **minister Sander** imidlertid ikke undvige at svare (for en minister skal besvare spørgsmål). Sander svarede kort, at årsagen til Videnskabsministeriets lønloft var, at Rigsrevisionen mente, at lønniveauet var blevet for højt og at det havde haft en "afsmittende effekt på den øvrige øverste ledelses aflønning". (svar S4093-4094)

Ministeren blev også spurgt, om ministeriets lønloft harmonerer med, at universiteterne skal have så stor frihed som muligt?

Det svarede ministeren ikke på...

Norge: Kvalitet kan ikke måles

Ministeriet vil fordele penge efter kvalitet og relevans, men hvordan måles det? Svaret lige nu er den norske model

Hallo, hallo til regeringen og ikke mindst til Videnskabsministeriet: Forskningskvalitet kan ikke måles, den kan kun evalueres af fagfolk.

NORSK FORSKNINGSMÅLING

Det mener ophavsmanden til den såkaldte norske model for forskningsmåling, der i disse måneder cirkulerer som et sandsynligt bud på et tilsvarende dansk system.

I disse måneder arbejdes der på at udarbejde en såkaldt objektivt og kvantificerbart system, der kan måle forskningens kvalitet, og hensigten er på længere sigt at fordele forskningsmidler efter disse målinger.

På Københavns Universitets humanistiske fakultet, er der allerede i gang i bestræbelserne, for at udvikle en model, der kan bedømme forskningen med et pointsystem. En model der har vakt voldsomt røre, blandt VIP'erne. Men vejen frem er udstukket for alle universiteter, forskningskvaliteten skal måles, før pengene fordeles. Det gør man allerede i udlandet, ikke mindst i Norge, lyder det, og det er grunden til at den norske model gang på gang dukker op, når forskningsmåling skal diskuteres.

Ophavsmanden: Kvalitet kan ikke måles

Og den er da også 'kjempefin', den norske model, viser det sig ved en snak med den der udviklede den fra starten, Holbergforskeren og bibliometrikeren **Gunnar Sivertsen**:

Den giver befolkningen en større mulighed for at se, hvad de egentlig går og bestiller på universiteterne, den kan også sætte tal på og give points til forskningen – og ikke mindst kan den være med til at ændre forskernes adfærd, så de publicerer de rigtige steder, og dermed øge den forskningsmæssige kvalitet – men måle forskningskvalitet nej! det kan den ikke:

"Man kan monitorere forskningen, og man kan få en langt bedre information til samfundet om, hvad der foregår på universiteterne og hvor produktive de er. Men kvaliteten kan på ingen måde måles. Modellen kan ikke bruges til forskningsevaluering, den kan kun indirekte stimulere til forskningskvalitet."

Det primære formål med modellen har ifølge Gunnar Sivertsen hele tiden været at øge den eksterne offentlighed om forskningen og den interne prioritering af

forskningen ved at strukturere og ordne informationen:

"For få år siden havde Oslo Universitet ikke været i stand til at give en samlet redegørelse for sin forskning. Det hænger sammen med, at forskningen tidligere blev anset for at være et personligt anliggende og ikke et institutionsanliggende, og egentlig synes jeg det er en skandale, så lidt befolkningen før i tiden kunne få at vide om et område, som modtager milliarder af kroner fra det offentlige."



Men kvaliteten kan på ingen måde måles. Modellen kan ikke bruges til forskningsevaluering, den kan kun indirekte stimulere til forskningskvalitet

Gunnar Sivertsen

Bruges til bevillingsfordeling

I Norge bruges modellen til at fordele 1,8 pct. af basisforskningsmidlerne mellem universiteterne – hvilket ifølge Gunnar Sivertsen er et marginalt beløb. Det er lagt op til at universiteterne også vil kunne bruge systemet til at fordele pengene internt mellem hovedområderne, og måske mellem institutter. Det sker nu – med lokale og faglige tilpasninger af modellen.

De økonomiske konsekvenser af modellen er minimale:

"Det er stadigt studentertaksometeret, der bestemmer over langt den største del af forskningen

Vi har faktisk en situation, hvor det er de unge der styrer forskningspengene. Så jeg synes faktisk det er godt, at vi har fået en lille modvægt til den situation, så man kan give lidt flere penge til områder, der har succes med deres forskning."

"Men når det gælder konkurrence på kvalitet, så vil det stadigt være sådan, at det primært sker gennem forskningsrådssystemet, og de fagfælle vurderinger, der ligger dér."

Systemet har store mangler endnu. Diskussionerne om hvilke publiceringsarenaer, som er de bedste, er ikke slut. Og der er brug for at få koordineret med udlandet. Derfor håber Gunnar Sivertsen meget på, at Danmark vil indføre et lignende system. Det vil give mulighed for at udvikle det i fællesskab.

tkw



Modellens p

Der findes en norsk hjemmeside "Videnskabelig Publicering" (<http://dbh.nsd.uib.no/pub/>), hvor der er sat pointtal på publikationerne. Point tildeles hver enkelt publikation ud fra et simpelt grundsystem med to niveauer. Publicerer man på 'niveau 2' i de vigtigste internationale tidsskrifter og videnskabelige bogforlag, giver det tre points, mens det "normale" niveau 1, hvor de fleste nationale og udenlandske tidsskrifter og bogforlag findes, giver 1 point.

	Niveau 1	Niveau 2
Artikler:	1 point	3 points
Bogartikler:	0,7 point	1 points
Bøger:	5 points	8 points

Deling af forskerpoints er en detalje. Hvis flere forskere går sammen om at publicere deler de pointene mellem sig. I tabellerne kaldes det for "forskerandele".

Formelt set er der kun en enkelt begrænsning på, hvilke tidsskrifter eller forlag, der kan kategoriseres på det høje niveau to. Det er, at maksimalt 20 procent af al eksisterende forskning i verden på et givent felt publiceres på det høje niveau.

Eksempel: Etnografi

Hvis faget er etnografi, så må 'niveau 2' tidsskrifter' og 'niveau 2 forlag' altså maksimalt trykke 20 pct. af, hvad der verden over skrives om etnografi. Til gengæld kan det godt vise sig, at det lykkes for etnografi i Oslo at publicere halvdelen af sin produktion på niveau to – med masser af points til følge.

I Norge har systemet på den måde været med til at eksponere en lille håndfuld små fag, der ellers levede udenfor offentlighedens søgelys.

"Den vigtigste effekt af systemet er måske den øgede opmærksomhed på forskningen, det har givet. Offentligheden har fået en ny interesse for, hvad der foregår. Her har vi nogle usynlige miljøer, som pludselig kom-



pointgivning

mer ud med god tælling – Asienstudier, klassiske studier og studier af fremmede sprog, som vi ellers aldrig hører til i norsk eller dansk kulturliv, forklarer bibliometrikeren **Gunnar Sivertsen**:

”I Norge kom der en reaktion fra de store fag, der primært publicerer på norsk, som følte at de mistede på det her. Men jeg mener det er forkert. De store fag har i forvejen en høj synlighed og stor offentlig opmærksomhed. Men modellen er med til at styrke forskningskvaliteten, fordi den peger på udenlandske tidsskrifter, der ikke ligger indenfor deres traditionelle prestigedomæne.”

Danmark: Anmeldelser i Politiken?

Netop kvalitetsforbedring gennem nye incitament er blandt den norske models hovedformål. Der er ikke noget galt med at skrive danske artikler og gode bøger på dansk og til danske forlag. Det vil formentlig også fremover være det mest almindelige på de brede nationale kulturfag som dansk og historie. Men det er vigtigt også at beskæftige sig med de tunge teoretiske diskussioner

”Der masser af meget fine ting ud af dansk humaniora. Men der mangler dybere diskussion af videnskabelighed. Den diskussion kan modellen stimulere, fordi den skaber en ny form for opmærksomhed i samfundet, i modsætning til i dag, hvor offentligheden ser mere på, om forskningen får fine anmeldelser i Politiken, end på hvor holdbart den er ved en nærmere gennemgang,” siger Gunnar Sivertsen:

”Der er fag hvor man hele tiden citerer udenlandsk teori og udvikling, men det ville da være fint, om man engang imellem også selv publicerede der, hvor teori-udviklingen foregår. For eksempel kunne litteraturvidenskaben godt give noget mere tilbage til de internationale miljøer, hvor de henter deres teori.”

tkw

Se kommentarer næste side

Al forskning i en database

Politikerne vil vide, hvad de får for pengene og den norske model er rettet mod den brede offentligheden - sekundært er den 'forskningsmåling'

Den norske model er i udgangspunktet skabt for at samle og systematisere al norsk universitetsforskning i en enkelt central database.

På den såkaldte Frida-portal (det står for ForskningsResultater, Informasjon og Dokumentation av vitenskabelige Aktiviteter) findes en fælles indgang til alt, hvad der publiceres af artikler, monografier, konferenceoplæg osv. Her kan man søge på emner, på institutter, på sprog, et forskernavn osv.

Man kan altså få et svar på, hvad matematikerne på universitetet i Bergen har gået og rodet med de sidste par år, om der er gang i samfundsforskningen i Tromsø eller hvad man skriver om på Oslos "Senter for Vikingetid og Nordisk Middelalder."

Publikationslister

Man kan også klikke sig ind på enkeltforskere og se deres publikationslister – og i princippet er der links videre til artikler, til forlag eller til bibliotekssider, så man kan bestille materialet. Kort sagt det store bibliotek over norsk forskning på nettet.

Man kan få adgang til at se Frida på adressen <http://wo.uio.no/as/WebObjects/frida?inst=185>.

I denne enorme registrering af al norsk forskning er der desuden lagt målemuligheder ind, der i første omgang sammenligner mængden af forskning mellem de norske universiteter, hovedområder og institutter – men ikke på personniveau. Oplysningerne trækkes på en anden hjemmeside "Videnskabelig Publicering" (<http://dbh.nsd.uib.no/pub/>), hvor der er sat tal på publikationerne.

Det sker gennem et system, der tildele hver enkelt publikation points ud fra et simpelt grundsystem med to niveauer. Publicerer man på 'niveau 2' i de vigtigste internationale tidsskrifter og videnskabelige bogforlag, giver det tre points, mens det "normale" niveau 1, hvor de fleste nationale og udenlandske tidsskrifter og bogforlag findes, vil give 1 point.

Fra naturvidenskab til humaniora

Tankegangen er velkendt fra naturvidenskab og sundhedsvidenskab, hvor det giver ekstra høj prestige at få en artikel i Nature eller Lancet – men i den norske model udvides den til alle fag, herunder humaniora og samfundsvidenskaber.

Pointen er imidlertid, at det er fagmiljøerne selv – på tværs af universiteterne – der skal diskutere sig frem til hvilke tidsskrifter

– eller forlag for monografiernes vedkommende – der skal kategoriseres som særligt prestigefyldte og dermed pointgivende. Og ifølge Gunnar Sivertsen har det gennem nogle år givet anledning til både frustrerende og frugtbare diskussioner omkring forskningskvalitet og videnskabelighed.

Indenfor de våde videnskaber er det ikke så svært, fordi de allerede eksisterende science-citations indekser et langt stykke hen ad vejen har kridtet banen op. Alle kender Nature og Lancet, og fysikerne ved godt hvilke tidsskrifter for højenergifysik, der rykker.

Inden for de humanistiske fag begynder diskussionerne med mere grundlæggende afklaringer af videnskabelig kvalitet, hvor forskerne har brugt lang tid på at nå frem til det, som Gunnar Sivertsen kalder for det enkelte fags "publicerings-arena". Og hans eget 'claim to fame' var at insistere på, at det overhovedet kunne lade sig gøre, også for de fagområder, som ikke var dækket af den amerikanske tidsskriftsindex ISI.

"Det virkede som et håbløst projekt, for man har ikke tidligere set brugbare alternativer til ISI-indekset. Alligevel havde jeg en klar fornemmelse af, at antallet af videnskabelige publikationskanaler er begrænset i hvert fag. Publiceringsarenaerne kan overskues som skoven for bare træer. Man kan også sammenligne med togtrafik. Du har tusindvis af rejsende, men kun et vist antal toglinjer og jernbanespor.

Forskningens jernbanekort

At få tegnet linjerne på forskningens store jernbanekort var en lang proces. Opgaven kom fra politikerne via **det norske Rektorkollegium**, der hyrede Gunnar Sivertsen som konsulent:

"Fra det amerikanske tidsskriftsindex kendte jeg linjerne for naturvidenskaben, men jeg kunne se, at også humaniora, samfundsfag og teknologi har deres linjer. Humaniora for eksempel: Halvdelen af alle videnskabelige bøger på humaniora i Norge udgives på kun ti forlag som alle sammen er norske. Eller tag pædagogisk forskning, hvor meget af forskningen publiceres på en national og nordisk arena. Her har vi sat 'Scandinavian Journal of Education Research' på det højeste niveau sammen med andre internationale tidsskrifter i pedagogik for at stimulere det internationale niveau."

Bureaukratisk karriere

Management-kultur: Hvor jeg bliver man bedømt på grundlag af nogle regneark, som jeg aldrig får at se, af folk, jeg ikke kender, klager anonym engelsk forsker

Mailen var kortfattet og skrevet i en meget kølig tone. Jeg var blevet indkaldt med meget kort varsel til en samtale med min chef. Det virkede ildevarslende, og mistanken blev da også bekræftet: jeg skulle vide officielt, at man ikke var helt tilfreds med min arbejdsindsats.

Baggrunden er, at jeg – ligesom samtlige andre forskningsansatte ved mit universitet – er 'resultatstyret' på en måde, der slet ikke tager højde for forskelle mellem forskningsfelter eller personlige omstændigheder. Det betyder bl.a. at forskere, der arbejder alene, sammenlignes med dem, der arbejder sammen i store grupper. En gang om året får vi en mail, hvori man sammenligner publikationer, eksterne midler og undervisningstimer med tallene for andre forskere. Men det sker helt uden menneskelig opfølgning, og som sådan bidrager det overhovedet ikke til at højne vores forskningsstandarder.

INDKALDT TIL MÅLING

Årsagen til al den statistik er selvfølgelig, at vores præstationer som forskere baseres på nogle målsætninger – publikationer målt kvantitativt og kvantitativt, økonomisk rentabilitet – som alle er meget stringente definerede. På mit universitet er kravet tre papers om året, hvoraf den ene skal være publiceret i et førende tidsskrift. Økonomisk rentabilitet opnås i det tilfælde, at en specifik procentdel af eksterne midler lagt sammen med undervisningstimer er lig med udgiften, som i øvrigt ikke kun omfatter løn, men også omkostninger som f.eks. lokaler, el, varme og administration. Det kan godt være, at den slags metoder er på sin plads i f.eks. industriproduktionen, men forskningsarbejdet er pr. definition ikke nogen samlebandsaktivitet, der helt forudsigeligt samtykker et produkt ud i den anden ende. Derudover afhænger forskning af en metodologi – eksperimenter – som skrider iterativt frem med mange blindgyder undervejs, inden man når frem til et resultat. Omvendt kan man så sige, at man ved at indføre et system, der kræver intet mindre end stadig produktivitet, for det første promoverer en kultur, hvor man udelukkende er villig til at følge det sikre, som man ved giver resultater; og for det andet underminerer man den ikke bare den nysgerrighed, der i det hele taget er med til at føre folk ind i forskningsverdenen, men til syvende og sidst også selve aktivitetens produktive aspekt og nytteværdi.

Den omtalte samtale med min chef fandt sted i det sidste år i en *tenure-track* stilling rettet mod fast ansættelse. Jeg var selvfølgelig klar over, at der på et tidspunkt skulle ske en bedømmelse mhp. at finde ud af, om jeg skulle tilbydes en fast stilling. I det perspektiv kan man vist roligt sige, at min timing var elendig. I det ekstremt *top-down*-prægede system, jeg befandt mig i, var det umuligt at finde nogen

at fortælle, at jeg og min gruppe faktisk gjorde gode fremskridt i vores arbejde. Jeg var ved at indsamle data, hvoraf en del nu er publicerede i kvalitetstidsskrifter, og jeg var i det hele taget mere end godt tilfreds med den måde, vores lille team fungerede på.

Datoen for bedømmelsesmødet var fastsat, men det kom bag på mig, da jeg fandt ud af, at en medarbejder fra personaleafdelingen også skulle deltage. Jeg fik at vide, at jeg kunne tage min tillidsmand eller en kollega med, "hvis jeg ønskede det". Jeg var med det samme klar over, at det ikke var normal procedure, og da jeg forhørte mig nærmere viste det sig også, at man overvejede to muligheder, enten at fyre mig med en opsigelsesperiode eller at forlænge min kontrakt med op til et år.

Det kom helt bag på mig. Mine resultater var aldrig på noget tidspunkt blevet diskuteret med min nærmeste overordnede, og jeg havde aldrig klaret mig dårligt i sammenligningsøvelsen. Ved evalueringsmøder var der aldrig vist interesse for min forskning, det eneste, man interesserede sig for, var: hvor mange publikationer? hvor mange papers indsendt? hvor mange bevillinger? hvor mange ansøgninger? Man har lavet prøveevalueringer af vores forskning, de bestod udelukkende af mailudvekslinger. Hverken min nærmeste overordnede eller andre har interesseret sig for at finde ud, hvad jeg lavede, eller hvordan det gik med at integrere mig på instituttet.

Det, jeg har oplevet, er en management-kultur, hvor der opstilles målsætninger for artikelproduktion og ekstern finansiering. Imens bliver man bedømt på grundlag af nogle regneark, som man aldrig får at se, af folk, man ikke kender, som ikke ved, hvad det er, man forsøger at lave, eller hvad det er for betingelser, man arbejder under.

Forskning er ikke en monolitisk struktur, men processen skal i bund og grund være kendetegnet ved, at det handler om at gøre fremskridt, og om at gøre ting, som ikke er gjort før. Det er indlysende, at det kræver menneskelig frem for automatisk ledelse. Et system baseret på regneark og målsætninger støbt i beton kan aldrig nogensinde have den fleksibilitet, der skal til, for at man kan se et potentiale, men vil altid være bagudvendt.

Ved at presse den menneskelige ledelse ud, mindsker man efterhånden forskningens potentiale til virkelig at gøre en forskel i menneskers tilværelse. Jeg kender endnu ikke min skæbne i bedømmelsesudvalget, men min karriere og min fremtid er i høj grad på spil.

Artiklens forfatter er en universitetsansat forsker i England, der ønsker at forblive anonym. Kilde: THES 11.05 2007 i *Martin Aitkens oversættelse*



USA: Studielån-skandale

En amerikansk collegeuddannelse koster 10.000 dollars pr. år, og mange studenter er nødt til at tage lån. Studielån er en stor industri, der omsætter 17 mia. dollars årligt.

Nogle universiteters finansrådgivere anbefalede bestemte långivere. På John Hopkins Universitet blev "Student Loan Xpress" anbefalet. I foråret blev det imidlertid afsløret, at universitetets chef-finansrådgiver havde fået returkommission fra netop dette firma, dels konsulenthonorar og rejsererefusion, samt hendes egen studiebetaling til et doktor-program på et andet universitet. I alt har hun modtaget over 300.000 kr. over tre år. Dem havde lånefirmaet ikke problemer med at betale; deres renter var nemlig op til fire gange så store som statslånenes.

Da New Yorks statsanklager begyndte at grave i sagen viste det sig, at mindst seks universiteters finansrådgivere og direktører havde modtaget gaver, bl.a. kontanter, eksotiske rejser, conferencebetaling.

De involverede er nu suspenderet, mens sagen undersøges. Og nogle universiteter har accepteret at returnere renteudgifter til de naive studenter. Det har kostet universiteterne 5-10 mio. kr. (THES 11.maj).

USA: Dekan fyret på MIT

Dekanen for optagelse af studenter ved ingeniør-universitetet MIT, Marilee Jones, blev fyret, da det kom frem, at hun havde løjet om sine akademiske titler for 28 år siden. Hun havde noteret tre grader på sit CV, men havde i realiteten ingen. MITs problem var imidlertid, at hun faktisk havde gjort et godt job i en kompleks stilling, som krævede god dømmekraft, erfaring og sensitivitet.

Fyringen udløste en debat om *bog lærdom contra street-smartness*. Forfatteren **Barbara Ehrenreich** tog den fyrede dekans parti ved at hævde, at dekanens job ikke nødvendigvis krævede en universitetsgrad, men blot sund fornuft! Hun spurgte, hvorfor arbejdsgiverne altid efterspørger collegegrader:

"Jeg tror simpelthen det skyldes, at en collegegrad viser evnen til at adlyde og tilpasse sig. Hvad du end lærer på college, så lærer du at sidde stille i lang tid, mens du foregiver at være vågen. Man skal dog bemærke, at intet college endnu har været ærligt nok til at udbyde kurser i 'sædevarmning', provokerede hun. "Arbejdsgiverne har også en anden garanti. Hvis dine forældre ikke lige har 20.000 dollars til at betale din uddannelse med, så kommer du belånt ud af studiet og uden sygeforsikring. Arbejdsgivere kan være helt sikre på, at du ikke er en ballademager, en whistleblower eller andre former for ikke-holdspiller. Du vil ikke gøre noget. Du vil tilpasse dig". (The Nation 2. maj).

Fortælle for OECD

Når Regeringen skal fortælle udlandet om sine fortjenester på universitetsområdet får den på alle grønne knapper. Der fortælles ikke om den stærke statsstyring og detailstyringen

De danske universiteter blev med universitetsloven i 2003 til uafhængige institutioner med stor autonomi. Ledelserne blev styrket og der er mindre statskontrol hvad angår deres aktiviteter og de har fået mere frihed om deres interne anliggender.

Sådan står der i en Videnskabsministeriel redegørelse, som er afleveret til OECD og som blev fremlagt ved OECDs uddannelsespolitiske komitesmøde i Paris d. 26-27. april.

Papirets fremstilling af det danske system vil nok undre nogle, idet det i værste fald er i strid med virkeligheden og i bedste fald blot fortier væsentlige elementer for ikke at give indtryk af en stærk regeringsstyring.

I tilfældet med autonomien fastslår papiret først, at der er kommet mere "frihed". Det fremføres konkret at en del centralt besluttede reguleringer, som har begrænset mulighederne for universiteterne til at tage strategiske beslutninger og etablere fokuserede handlingsplaner, er blevet fjernet. Det handler om individuelle studieprogrammer, som nu er blevet erstattet af generelle ministerielle bekendtgørelser om bachelor og masters-programmer, om doktorgrader samt om forsimplinger af taxametersystemet. Men ministeriet skriver ikke et ord om detailregulering af eksamensafvikling m.m. som Rektorkollegiet pt. klager over.

Forklaringen kommer i nogle generelle modererende bemærkninger, som nærlæst er den politiske forklaring på detailreguleringen: I et parlamentarisk system er det nødvendigt at sikre, at de politisk opstillede mål opfyldes.

Grov fortælle om udviklingskontrakter

Ministeriets papir forholder sig konkret til nogle anbefalinger, som den liberale tænketank, OECD, opstillede i 2003.

OECD noterede fx, at udviklingskontrakterne var gode redskaber til planlægning og supervision, men de må ikke bruges til detaljeret kontrol.

Hertil svarer ministeriet med en grov fortælle. Man fortæller OECD, at udviklingskontrakterne indeholder emner fokuseret på output og i mindre grad til at kontrollere universiteterne i detaljer. "Det er dog en udfordring, at kombinere en model for kvalitetsrelaterede bevillinger, akkreditering, supervision, udvikling og udviklingskontrakter i et koncept. Finansieringen af universiteterne må forbindes til kvaliteten af outputtet, og til de udarbejdede kontrakter for at committe universiteterne til at møde de udarbejdede mål indenfor uddannelse, research, vidensdeling og effektivitet".

Men ministeriet undlader at fortælle, at den netop vedtagne universitetsfusionslov fra april 2007 faktisk skærper detailstyringen via udviklingskontrakterne: Kontrakterne skal fremover omhandle universitetets "samlede virksomhed, herunder også den

forskning, der understøtter opgaver inden for myndighedsbetjening" (jf. lovens bemærkninger 2.3.1).

Hvor OECD således ønskede overordnede pejlemærker vil ministeriet have et stærkt styringsredskab med satsningsområder og "en række mål inden for uddannelse, forskning, vidensdeling, internationalisering mv.

'Frivillige fusioner'

Ministeriet fortæller også det store fusionsspil: "Regeringens forskningsinstitutter (sektorforskningen, red.) er blevet integreret med universiteterne og et antal single-fakultets universiteter er sluttet sammen med flerfakultære universiteter". Og så fortæller man, at institutionernes egne præferencer i processen "for der er frivillighed om aftalerne blandt de sammensluttede institutioner. Derfor er fusionerne foretaget på basis af forslag fra de enkelte institutioner", hedder det i en fremstilling, som ikke besværer sig med at fortælle, at fusionerne var tilskyndet / påtvunget af regeringen.

Forskningstyring

OECD anbefalede, at de nye universitetsbestyrelser skulle have retten til fundamentalt at prioritere størrelsen af bevillinger til basisforskning, strategisk og kontraktforskning.

Ministeriet forklarer, at bestyrelserne rigtignok har prioriteringsretten.

I praksis er det dog så som så med selvdisponeringen: "Dog, i forbindelse med fusionerne af regeringens forskningsinstitutter, er der indgået aftale om, at opretholde de hidtidige regeringsbevillinger indenfor de enkelte ministerier, som så laver kontrakter med universitetsbestyrelserne hvad angår de specifikke aktiviteter".

Et enkelt sted er der dog ingen slinger i valsen i ministeriets fremstilling. OECD anbefalede at forskningsbevillinger skal ske på basis af forskningskvalitet og at forskningsbevillinger skal koncentreres ved få institutioner.

Regeringen fortæller, at fra 2008 skal blokbevillinger konkurrenceudloddet: "... alokeret efter en vurdering af institutioners aktuelle resultater på forskningskvalitet, uddannelse og vidensdeling og ikke i henhold til historisk givne bevillingsformer. Den umiddelbare konkurrence om forskningsbevillinger vil blive intensiveret i de kommende år, hvilket vil sikre, at bevillinger går til de bedste forskere og de bedste forskningsmiljøer ..."

jØ

EDU-Education Policy Committee: Review of national policies for education – University education in Denmark (Follow-up report fra Videnskabsministeriet 2.april 2007).



Udenlandske forskere: Løn eller arbejdsvilkår?

Forskerordningen lokker professionelle fodboldspillere til Danmark, men ikke forskere! Universiteter og industrien giver dumpekarakterer til regeringens indsats for at tiltrække udenlandske topforskere. På trods af den favorable forskerskat på 25 pct., så steg antallet af ph.d.'ere kun med tre personer i 2006, konstaterede INGENIØREN (4.maj).

Forskerordningen er ubrugelig og bureaukratisk, forklarede INGENIØRENS kilder, der alene henviser til rekruttering via løn.

I forbindelse med lovbehandlingen af 'fusions-universitetsloven' blev universitetsminister Sander imidlertid også spurgt, om mindre frihedsgrader på danske universiteter kunne afholde udlændinge fra at søge hertil: Hvad er tiltrækkende for en topprofessor, når professoren – i modsætning til i udlandet – af institutlederen kan få forskningspålæg om fx "myndighedsopgaver" for danske ministerier?

Universitetsministeren svarede, at det ikke er Videnskabsministeriets indtryk, at risikoen for forskningspålæg gør det vanskeligt for universiteterne at rekruttere nye udenlandske forskere, og tilføjede iøvrigt at den enkelte forskers nærmere arbejdsopgaver kan aftales i ansættelseskontrakten (L140, spm.80).

Ophavsret til myndighedsopgaver og

Er det den ansatte eller institutionen, som har ophavsretten til følgeforskningen af de myndighedsopgaver, s

Bortset fra de særlige bestemmelser om opfindelser, så har lærere og forskere ophavsretten til deres forskning, bøger og artikler. *Men er det universiteterne eller forskerne, som har ophavsretten, når universiteterne nu skal til at udføre myndighedsopgaver for ministerierne?*

SÆDVANE

Det vil **Morten Rosenmeier** gerne svare på. Han er er lektor i ophavsret og formand for UBVA (Udvalget til Beskyttelse af Videnskabeligt Arbejde, som er Rektorkollegiets forhandlings-modpart vedr. ophavsrettigheder).

"Universitetet har del i ophavsretten, hvis aktiviteten er en del af deres 'almindelige virksomhed'. Hvis DMU på Aarhus Universitet traditionelt har registreret vandmiljø for Miljøministeriet, så tilhører ophavsretten til resultaterne universitetet. Men hvis en forsker laver følgeforskning eller baggrundsanalyser, som institutionen ikke plejer at udføre og vil publicere denne, så tilhører forskningen forskeren".

Hvis forskeren beordres til bestemt forskning

Ifølge universitetsloven kan institutlederen beordre en ansat til at udføre bestemte opgaver. *Nogle arbejdsgivere kunne forledes til at tro, at ledelsesretten automatisk overfører ophavsretten til universitetet?*

"Selve det at institutlederen har givet en ordre til at få udføre en opgave, har ikke nogen betydning for ophavsretten, vil jeg mene. Det vigtige er, at hvis den pålagte opgave falder udenfor, hvad institutionen har gjort tidligere, så er det ikke en almindelig virksomhed. Justitsministeriet kan ikke bestille en udredning hos jura-fakultetet i København, hvorefter institutlederen beordrer mig til at lave den, og hvorefter jura kræver ophavsretten. Hvis jeg udfører opgaven, så tilhører ophavsretten mig", konstaterer Rosenmeier.

Hvis der er tale om en konkret opgave stillet af institutionen (institutlederen), så bør rettighedsfordelingen afgøres konkret og bør normalt altid aftales på forhånd:

"Men institutlederen, der beordrer en ansat at udføre en bestemt opgave, får altså kun ophavsretten i det omfang, at det er nødvendigt for universitetets sædvanlige virksomhed".

Universitetets 'sædvanlige virksomhed'

Regelsættet er sådan skruet sammen, så det som tilhører universiteternes 'sædvanlige virksomhed' – eksamensopgaver, rettevejledninger o.lign. – er universitetets, overdraget af de ansatte til universitetet i kraft

af ansættelsesforholdet. Derimod hører det ikke til sædvanlig virksomhed at trykke eller udgive de ansattes værker, hvorfor ophavsretten her tilhører den ansatte.

Der er imidlertid nogen uklarhed om ophavsretten til arbejder, som er udarbejdet til at indgå i en større helhed, der administreres af institutionen, fx undervisningsmateriale, som indgår i et af institutionen iværksat undervisningsforløb (fx "e-learning"). Et universitet kan dog normalt ikke opnå mere end en intern brugsret til værket, idet ophavsretten forbliver hos den ansatte.

Universitetets forskere skaber videnskabelige artikler, håndbøger, lærebøger, disputater m.m. og forskerne har selv ophavsretten til disse, fordi det ikke er en del af universitetets sædvanlige virksomhed at udgive værkerne eller udnytte dem kommercielt på andre måder.



Hvis DMU på Aarhus Universitet traditionelt har registreret vandmiljø for Miljøministeriet, så tilhører ophavsretten til resultaterne universitetet. Men hvis en forsker laver følgeforskning eller baggrundsanalyser, som institutionen ikke plejer at udføre og vil publicere denne, så tilhører forskningen forskeren
Morten Rosenmeier

Problemet er forbundet med forskernes forskningsfrihed, så det er forskerne selv, der afgør deres værkers skæbne, dvs. om de skal offentliggøres, hvor de skal udgives osv. Universitetets 'sædvanlige virksomhed'

Generel arbejdsgiverregel

For 1-2 år siden var Rosenmeier nervøs for, om der ville blive pillet ved universitetslærernes ophavsret. Der blev stillet forslag om en "arbejdsgiverregel", dvs. at ophavsretten overgår til arbejdsgiveren med mindre andet er aftalt. Argumentet lød, at da værker typisk er frembragt i arbejdstiden, er det også arbejdsgiveren, som bør have dispositionsretten. Når universitetet betaler forskernes løn, så tilhører produktet også universitetet!

En sådan regel blev diskuteret i en betænkning om ophavsretsloven, og her var der enighed om, at en arbejdsgiverregel på universitetsområdet ville være et dramatisk indgreb i de ansattes retsstilling og vilkår. Forsknings- og undervisningsarbejder skal fortsat tilhøre den ansatte: "Den nuværende retsstilling tilgodeser de ansattes legitime og meget tungtvejende interesser i forsknings- og publiceringsfrihed uden at lægge urimelige hindringer i vejen for, at der indgås

aftaler eller lignende, som sikrer institutionernes ligeledes legitime og anerkendelsesværdige interesser".

Det indgik her med stor vægt i udvalgsarbejdet, at arbejdsgiverne i **Rektorkollegiet** ikke støttede en arbejdsgiverregel, som ville vække stor modstand blandt forskerne. Universitetet ønsker ikke at tiltage sig retten til at publicere forskningsresultater. Og rektorerne ønskede ikke ændringer i ophavsretten hvad angår lærebøger o.lign. Men universiteterne ønsker at publicere sine ansattes resultater på "institutional repositories", og hvad angår elektronisk publiceret undervisningsmateriale på universitetets hjemmeside, så skal universitetet have ophavsretten.

Og det synes Rosenmeier i store træk er uproblematisk.

Undervisningsmateriale på nettet

Det er et juridisk spørgsmål, om lærerne bag undervisningsmateriale, der er lagt på nettet, automatisk har overdraget ophavsretten til universitetet?

"Svaret afhænger af, om det er en del af den pågældende institutions sædvanlige virksomhed at disponere over lærernes undervisningsmateriale, og - som tingene ser ud lige nu - er det ikke altid sådan. Universitetet må i hvert fald aftale det med den ansatte, før universitetet fx optager hans forelæsninger på video, sender det ud på nettet og lader et andet universitet benytte sig heraf. Forelæsninger er nemlig juridisk at forstå som beskyttede litterære værker - og ophavsretten tilhører derfor læreren - og det er ikke en del af universitetets sædvanlige virksomhed at optage lærernes forelæsninger på video eller tillade andre universiteter at disponere over optagelserne", forklarer ophavsretseksperter.

UBVA anbefaler at man laver lokalaftaler, og Rosenmeier roser KU for allerede at have lavet sådan en: "Universitetet må gøre alt, bare der er aftaler om det ..."

Politikerne: Podcasting af forelæsninger m.m.

Nye formidlingsmuligheder betyder, at undervisningsmateriale skal ud på internettet og markedet for fjernundervisning via nettet vokser i form af WBL - Web-based-learning. Politikerne kræver mere service, når fx Socialdemokraternes **Christine Antorini** har foreslået, at forelæsninger optages og podcastes osv.

"UBVA støtter helt publicering via de nye formidlingskanaler. Men det må ikke ske, så det forringer forskernes ansættelsesvilkår eller arbejdsbetingelser. Det er grundlæggende ikke alt, som egner sig til bredere formidling, og de ansatte skal være med til

podcasting

om universiteterne nu skal til at lave?

at bestemme, hvad og hvordan ting skal formidles”, siger UBVA-formand Morten Rosenmeier. ”At en forelæsning skal podcastes må ikke påvirke undervisningssituationen negativt. Konfrontations-undervisning må ikke miste sin spontanitet og frihed i situationen. Og når noget skal podcastes, skal læreren have mulighed for at tage det pæne tøj på i situationen. Og ret til at fortryde noget, så det tages af eller ændres. Viden forældes trods alt og lærerne kan ændre deres videnskabelige vurderinger, så gamle forelæsningsforældes”

Ophavsret hvis en ansat holder op

UBVA er på konfliktkurs med Rektorkollegiet hvad angår arbejdsgivernes krav på retten til at offentliggøre undervisningsmaterialer fra en ansat, som er holdt op eller som modsætter sig offentliggørelse.

”Det kan være en konflikt, for universitetet hævder hermed ret til at disponere over noget, som den ansatte fx ikke er tilfreds med. Undervisningsnoter ændres, videnskabelige vurderinger ændres over tid, nogle gange erkender man ligefrem at man har sagt noget vrøvl. Og så kan det ikke være meningen, at man ikke selv er herre over offentliggørelse, men at det bestemmes af (en tidligere) arbejdsgiver”.

Hold øje med ændringer i 'sædvanlig virksomhed'

Juridisk har begrebet om 'sædvanlig virksomhed' central betydning. Begrebet dækker over de aktiviteter, som universitetet har haft indtil nu. *Men hvad så, hvis universitetet pludselig ændrer sin virksomhed, og fx begynder systematisk at lægge en ansats forskning ud på nettet uden tilladelse fra de ansatte?*

Engang var eksamensopgaver på nettet ikke almindeligt, men så begyndte universitetet at lægge dem på, så det blev pludselig normalt og dermed en del af den sædvanlige virksomhed, forklarer Rosenmeier.

”Jeg vil anslå, at hvis der er gået et halvt års tid med regelmæssig og kontinuerlig udlægning – uden at den ansatte har rejst tvivl om de rettmæssige spørgsmål - så kan man sige, at den nye aktivitet er blevet til en 'sædvanlig virksomhed', som universitetet har ret til at fortsætte med og som de ansatte får svært ved at hævde ophavsretten til. De ansatte skal således holde et vågent øje med selv mindre ændringer i universitetets praksis på området. Og såfremt det sker, så bør man kræve forhandling og aftaler om det”.

jø

Morten Rosenmeier: Ophavsret for begyndere (DJØF-forlag, juni 2007)



Æren og karrieren

- forskningsfriheden og biindtægter er i spil, lyder UBVAs forsvar for at ophavsretten tilhører de ansatte

For ansatte forskere udgør publicering af forsknings- og undervisningsmateriale selve livsnerven i deres ansættelse. Hele det universitære ansættelses-, bevillings- og avancerings- og meriteringssystem er baseret på den ansattes publiceringer. Æren og karrieren står på spil. Publish or perish.

KOMMENTAR

Det er et karakteristisk for de værker, som skabes af universitetsansatte, at der knytter sig væsentlige personlige interesser til værket og dets udnyttelse. Forskning og undervisning er i sin natur ofte personlige anliggender. Forskningsemnet vælges almindeligvis af den ansatte selv, og mange arbejder igennem hele deres liv med de samme problemstillinger og opnår derved en helt særlig specialiseret og personlig viden, som endvidere ofte forbindes med deres person. Det er også aldeles afgørende for en forskers integritet og anseelse, at der er en meget høj grad af kontrol med publikationens indhold og sikkerhed med hensyn til forfatterangivelser mv. Man skal som forsker og underviser kunne stå inde for det, der bringes frem under ens navn. Man skal også være klar til at blive bragt til ansvar for sine synspunkter. Forskningsetik indtager en stadig mere fremtrædende rolle, og de ophavsretlige regler om plagiat og citat er ofte involveret i de sager, som behandles af diverse råd om nævn om uredelighed og etik mv.

En retstilstand, hvor den ansatte i kraft af "arbejdsgiverregel" i loven generelt blev frataget muligheden for at træffe beslutning, om en artikel eller lignende skal publiceres,

hvor den publiceres og på hvilke vilkår, ville være et meget voldsomt indgreb i det, som den ansatte ville blive oplevet som en helt central del af det, som gør det til noget særligt og noget attraktivt at være ansat ved et universitet. Den ansattes publiceringsret udgør en væsentlig del af den "akademiske frihed", som bl.a. omfatter forsknings- og metodefriheden, der er selve grundstenen i den europæiske opfattelse af, hvad et universitet er, og universitetets samfundsmæssige rolle. Der er da også grund til at fremhæve, at opfattelsen af forskningsfrihed som en af universitetets dyder er beslægtet med den europæiske ophavsret, som ligeledes er baseret på tanken om en grundlæggende og særegen forbindelse mellem et beskyttet værk og dets skaber: ophavsmanden. Denne sammenhæng understreges af og bærer de ophavsretlige regler om droit moral, der, som nævnt ovenfor har særlig relevans for universitetsområdet.

Det nuværende system indebærer en mulighed for de ansatte til at oppebære biindtægter dels i form af forfatterhonorar (navnlig fra lærebøger), dels – og mere indirekte – i form af COPY DAN-ordningen (især Tekst & Node). Adgangen hertil, der aldrig er blevet antastet, har stor betydning på nogle forskningsområder. Den tjener dels som incitament til skabelsen af nye værker, dels som en form for løntillæg, som har meget lang tids hævd.

UBVA-indlæg til betænkning om ophavsretslovens kapitel 3 (Kulturministeriet 31.okt. 2006).

NOVO-bevilling sætter pres på KUs forskningsprioritering

NOVO-Nordisk Fonden bevilgede i midten af maj 600 mio. kr. til oprettelse af proteinforskningscenter ved KU. Men bevillingen øremærker 80 mio. offentlige kr. til projektet, og andre universiteters proteinforskere kan ikke få del i de penge. De har ikke engang fået tilbuddet, for de 80 mio. blev ikke udbudt i åben konkurrence, selv om det er regeringens erklærede politik.

Hurraråbene gjaldede, da NOVOs 10-årige bevilling blev offentliggjort. Det er den hidtil største forsknings-donation i Danmark. Men derfor er den også problematisk, siger flere forskningsledere til INFORMATION:

"Det vil fuldstændig ændre forskningslandskabet. Og det er en privat fond, der går ind og gør det", siger professor Jens Chr. Djurhuus, som er leder af Institut for Klinisk Forskning ved Århus Universitetshospital.

Problemet er, at staten for hver ekstern million kroner skal give 130.000 i såkaldt bygningstilskud. Med en så stor bevilling bestemmer NOVO reelt, hvor staten skal placere de udløste 80 mio. kr., siger kritikere.

Der forlyder ikke noget om, hvor mange millioner KU vil øremærke til NOVO-bevillingen og om det vil betyde en skævvridning mellem forskningsområderne på KU.

Teknik: Kun 20 pct. grundforskning

De tekniske videnskaber bedriver kun 'grundforskning' for 20 pct. af deres bevillinger. Naturvidenskab er det område med mest grundforskning med 69 pct. herefter kommer humaniora med 61, samfundsvidenskab og sundhed med 43-45 pct., mens jordbrug/veterinær er nede på 34 pct.

Det er ikke overraskende, at tekniks grundforskning ligger i bund, for populært sagt kaldes teknisk videnskab af nogle for anvendt naturvidenskab! Tekniks fleste ressourcer går da også til 'anvendt forskning' (60 pct.) og 'udviklingsarbejde' (20 pct.)

Omvendt er naturvidenskab det mindst anvendelsesorienterede. Her går hele 69 pct. af bevillingerne til grundforskning, 27 til anvendt forskning og kun 4 til udviklingsarbejde. Men også humaniora er med 61 pct. til grundforskning godt med, også med hhv. 25 pct. til anvendt og 14 til udviklingsarbejde.

Tallene for de øvrige hovedområder: Samfundsvidenskab 45 / 40 / 15 pct. Sundhedsvidenskab 43 / 43 / 15. Jordbrug / veterinær 34 / 48 / 17. Hos jordbrug og teknik er anvendt forskning således den største forskningsart.

Tallene fremgår af Center for Forskningsanalyse Forskningsstatistik 2005. (Statistikken – baseret på institutioners skøn - er opdelt på de tre forskningsarter: Grundforskning defineres her som originalt eksperimenterende / teoretisk vidensarbejde uden nogen bestemt anvendelse i sigte. Anvendt forskning er originale videnunder søgelser primært rettet mod bestemte praktiske mål. Og udviklingsarbejde er viderebearbejdning med det formål at frembringe nye eller væsentligt forbedrede materiale, produkter, processer, systemer eller tjenstydelse).

(se <http://www.forskningsanalyse.dk/OF2005/OFF2005.pdf>)

RUC: Konstruktiv dialog, tak

I FORSKERforum nr. 204 blev Gorm Rye Olsen (GRO), relativt nyansat institutleder på RUC, interviewet på baggrund af et indlæg, han og de fem andre institutledere havde i det foregående nummer af RUC-NYT. I interviewet uddyber GRO en række af synspunkterne fra artiklen om udviklingen af RUC fremover. Rektoratet og flere institutledere har på medarbejdermøder taget afstand fra det, som vi vil kalde kernen i GRO's synspunkter, men de har ikke ønsket at formulere sig til en bredere offentlighed. Det kan man have sine grunde til, men helt ukommenteret bør GRO's synspunkter dog ikke stå i det forum, hvor de er blevet lagt frem. Derfor et par enkelte klargøringer:

Vi kan konstatere, at GRO ikke har bred opbakning, hverken blandt ansatte eller i ledelsen, til sin hånlige affejning af en kritisk diskussion af den igangværende reformproces, som han over en kam betegner som en "infantil politisering" foretaget af en lille "ikke-forandringssparat" gruppe "gammel-RUC'ere". Vi kan konstatere, at GRO's påstand om, at RUC's bachelorer "ikke når op på et tilstrækkeligt fagligt niveau", må siges at stå for hans egen regning, selv om det ikke er nogen hemmelighed, at der på RUC er delte meninger om, hvad der er den optimale uddannelsesstruktur. Men det er unægtelig bemærkelsesværdigt – og skadeligt – at en institutleder offentligt giver sine egne studerende et sådant skudsmål.

Vi kan konstatere, at GRO's bredside mod RUC's særkende: projektarbejdsformen med det frie projektvalg ser ud til at harmonere dårligt med rektoratets nye strategispil, der for tiden er til diskussion på RUC, og hvor det særlige RUC'ske projektarbejde netop fremhæves som en kerne, der

skal fastholdes og videreudvikles. Når GRO endvidere bakker op om et pointsystem for kvalitetsmåling af forskning med ensidig satsning på international peer reviewed publicering, er det udtryk for et traditionaliseret formidlingsperspektiv uden opbakning fra rektorat og medarbejdere.

Og så må vi også konstatere, at GRO's afvisning af, at rektor skulle have foretaget en "egenrådig udnævnelse" af de nye institutledere, heller ikke har noget grundlag. Et flertal af ansættelserne blev foretaget imod medarbejderrepræsentanternes og de studerendes indstilling, og flere klager blev formuleret. Det er historie nu, men vi vil anbefale GRO ikke yderligere at forsøge at omskrive historien.

Interviewet med GRO og institutledernes artikel i RUC-NYT har vakt opsigt på RUC og har ikke bidraget positivt til det nødvendige arbejde på at skabe konstruktiv dialog og mindske afstanden mellem de nye institutledere og medarbejderne. Derfor et beskedent ønske: Kunne vi ikke diskutere, hvordan RUC skal forny sig, uden latterliggørelse af diskussionspartnere og uden forsøg på sprogsnæring med et forbud mod alle betegnelser, der associerer til – ja: RUC? Gorm Rye Olsen bryder sig åbenbart ikke om noget som helst ved det universitet, han har søgt ansættelse på, unægtelig ikke det bedste udgangspunkt for at kunne bidrage konstruktivt til det, som med rektor Poul Holms ord skal blive til "mere RUC". Det eneste "visionære", GRO foreslår, er, at vores universitet skal omdøbes til RU – ikke just "mere" RUC.

Lektor **Birger Steen Nielsen** og lektor **Niels Warring**, medlem af hhv. DM og DJØF

God sommer
- se nyheder på
www.forskerforum.dk

Ikke et ord om Lomborg

Klima-debatten og -forskning har længe været stærkt politiseret. Og miljøforskeren BOB WARD skabte hidsig debat i England, da han sagde: Vogt jer for berømmelseslidelige klimaforandringsbenægtere

Den indtil videre mest autoritative analyse af de muligheder, der foreligger, for at formindske klimaforandringen blev offentliggjort 4.maj. Rapporten fra *Intergovernmental Panel on Climate Change* giver et overblik over, hvordan man bedst kan dæmme op for de stigende koncentrationer af drivhusgasser i atmosfæren.

Offentliggørelsen er samtidig et startsignal til klimaforandringsbenægterne om igen at gå i aktion, hvilket giver læserne mulighed for at opleve en ellers usædvanlig alliance af opponerende forskere, professionelle brokhoveder, frimarkeds fortalere og fossilbrændstofs-lobbyister - alle forenede med det fælles formål at forvirre og vildlede.

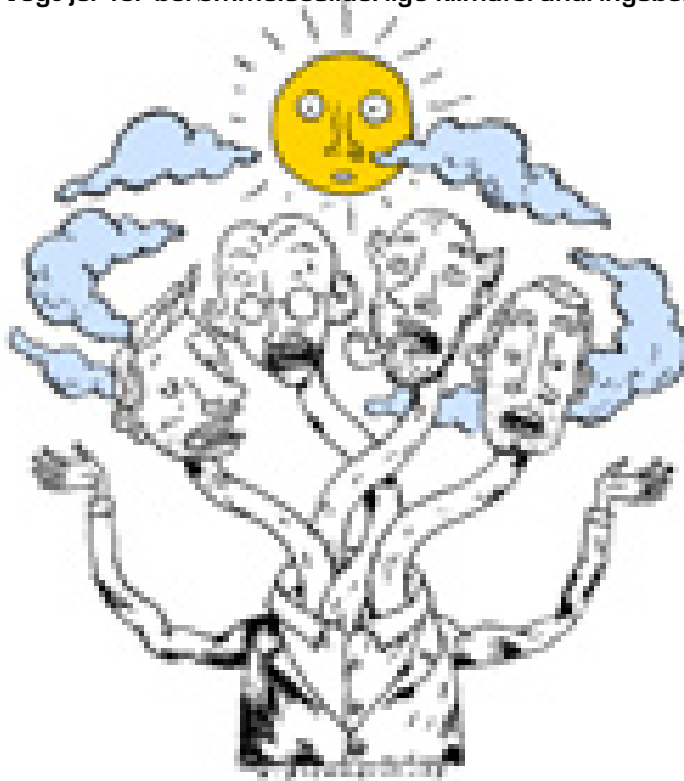
Deres argumenter er efterhånden genkendelige. Nogle vil påstå, at Jordens opvarmning gik i stå allerede i 1998. Andre vil tilskrive opvarmningen solen. Andre igen vil acceptere ideen om menneskeskabt global opvarmning, men vil insistere på, at følgerne bliver milde eller måske ligefrem gavnlige.



En ellers usædvanlig alliance af opponerende forskere, professionelle brokhoveder, frimarkeds fortalere og fossilbrændstofs-lobbyister - alle forenede med det fælles formål at forvirre og vildlede.

I den seneste tid har vi set eksempler på, hvordan disse usandsynlige sengekammerater har slået pjalterne sammen. F.eks. er man i *Centre for Policy Studies* – Margaret Thatchers gamle konservative tænketank – i gang med at promovere *Climate Change: A Guide to the Scientific Uncertainties*. Det er et dokument udarbejdet af lederen af *Scientific Alliance*, hvis fåtallige men meget loyale medlemmer i det store og hele kommer fra de britiske universiteter.

Den såkaldte 'vejledning' er i virkeligheden et sofistikeret dokument, hvis formål det er at undgå den direkte benægtelse af det videnskabelige belæg ved i stedet at fremhæve de områder, hvori der endnu hersker usikkerhed i klimaforandringsvidenskaben. Derved håber man, at læserne vil drage den konklusion, at det nok er bedst at se det hele an i stedet for at skride ind mod drivhusgassernes udledning. Det afspejler den klassiske strategi, som tobaksindustrien har benyttet sig af med stor succes i forsøget på at forhindre en regulering af deres produkter. Dokumentet giver sig ud for at være et forsvar for den videnskabelige metode, og man harcelerer imod de klimaforskere, som er intolerante over for kritik og som forholder sig kritiske over for selvbestaltede 'skeptikers' fejlrepræsentationer af det videnskabelige belæg.



Tilbage i 2004 gik *Scientific Alliance* sammen med George C. Marshall-Instituttet i Washington DC om at producere *Climate Issues and Questions*. Her er der igen tale om en meget hjælpsom fremhævelse af, hvor usikker forbindelsen er mellem udledning af drivhusgasser og klimaforandring. Institutet har modtaget store pengebeløb fra Exxon-Mobil for 'folkeoplysning og forskningsarbejde' om klimaforandring, og dets direktør er samtidig tidligere bestyrelsesformand i *Global Climate Coalition*, en paraplyorganisation for energiindustrien, som var meget aktiv i den succesfulde kampagne mod en amerikansk deltagelse i Kyoto-aftalen.

Såvel form som indhold i begge dokumenter holder sig nøje til den tilgang, der er skitseret af den republikanske lobbyist Frank Luntz i et memo med titlen *Winning the global warming debate*, som blev lækket til medierne i 2003. Her advarer republikanske partimedarbejdere, at "den videnskabelige debat er ved at være truende for os, men endnu er intet tabt". Samtidig opfordrer man til "at fortsætte med at gøre manglende enighed i videnskaben til et hovedemne i debatten".

Den slags taktik virker til at være central i den klimaforandringsstrategi, man har vedtaget i *Centre for Policy Studies*. Centrets overordnede mål er at promovere frimarkedsideologien i Storbritannien, og dets leder har udtalt sig offentligt imod landets overholdelse af "Kyoto-lignende" miljøprogrammer. Centret elsker at gøre opmærksom på usikkerheden i klimaforandringsvidenskaben, men man holder også meget af at kol-

portere ideen om, at global opvarmning bare er en skrækkampagne uden hold i virkeligheden ført af de grønne sammen med ulykkesprofeter fra forskningen. I November promoverede man en tale af tidligere finansminister Nigel Lawson, hvori han giver sin egen personlige omfortolkning af det videnskabelige belæg og påstår, at klimaforskerne er lige så intolerante som islamiske fundamentalister over for dem, der kritiserer, hvad han kalder deres "mantraer".

Men lobbyisterne og tænketankerne er ingenting i sammenligning med de fremtrædende forskere, der tilfører klimaforandringsbenægterne en umiddelbar troværdighed udadtil. Blandt dem findes ægte dissidenter, som imødegår deres peers vha. konferenceindlæg og papers. Men der findes også dem, som har vendt ryggen til den akademiske debat og som i stedet nyder godt af den megen spaltepads og sendetid, som redaktørerne hellere end gerne overlader til enhver med en universitær tilknytning.

Så hold nu øje med, om der nu ikke på netop dit institut gemmer sig en ny stjerne på klimaforandringsbenægternes hold. De kan dukke op når som helst, med tilhørsforholdet til din institution som redskab til at hjælpe frimarkedsideologerne og olieindustriens lobbyister med fortsat at modstå den effektive regulering af drivhusgasser.

Bob Ward er leder af *Global Science Networks at Risk Management Solutions*. Han skriver her som privatperson.

Kilde: THES 4.maj i Martin Aitkens oversættelse



Test dig selv

Læs de 25 udsagn og bedøm din arbejdsadfærd og -evner ud fra skala 1-4:

1: Aldrig

2: Nogle gange

3: Ofte

4: Altid

1. Jeg foretrækker at gøre de fleste ting selv i stedet for at bede om hjælp.
2. Jeg bliver meget utålmodig, når jeg skal vente på andre, eller når noget varer for længe.
3. Jeg har altid fart på og kæmper mod uret.
4. Jeg bliver irriteret, når jeg bliver forstyrret, mens jeg er i gang med noget.
5. Jeg har altid travlt og har mange "jern i ilden".
6. Jeg er tit i gang med to og tre ting på en gang, f.eks. at spise og skrive, mens jeg taler i telefon.
7. Jeg engagerer mig i for meget ved at sige ja til for mange ting.
8. Jeg får dårlig samvittighed, når jeg ikke er i gang med et projekt.
9. Det er vigtigt for mig at se resultaterne af det, jeg laver.
10. Jeg er mere interesseret i det endelige resultat af mit arbejde end i processen.
11. Jeg synes aldrig, at tingene går så hurtigt, som jeg gerne vil have, eller at de bliver gjort hurtigt nok.
12. Mit temperament løber af med mig, når tingene ikke går efter mit hoved eller falder ud til min fordel.
13. Jeg stiller det samme spørgsmål flere gange uden at opdage, at jeg har fået svaret.
14. Jeg bruger meget tid på at tænke på og planlægge ting i mit hoved – så jeg ikke er til stede i nuet.
15. Jeg tager mig selv i at fortsætte med at arbejde, efter mine kolleger er gået hjem.
16. Jeg bliver vred, når andre ikke er lige så perfektionistiske som jeg.
17. Jeg bliver frustreret, når jeg er i situationer, hvor jeg ikke har kontrol.
18. Jeg har tendens til at presse mig selv med egne deadlines, når jeg arbejder.
19. Det er vanskeligt for mig at slappe af, når jeg ikke arbejder.
20. Jeg bruger mere tid på at arbejde end på samvær med venner eller hobby og fritidsaktiviteter.
21. Jeg går i gang med et projekt for at få et forspring, selv om ikke alt er på plads.
22. Jeg bliver sur på mig selv, når jeg begår selv de mindste fejl.
23. Jeg tænker mere på mit arbejde og bruger mere tid og energi på det end på familie og venner.
24. Jeg glemmer eller ignorerer vigtige familiebegivenheder, så som fødselsdage og ferier.
25. Jeg træffer vigtige beslutninger, før jeg har alle fakta, og før jeg har mulighed for at gennemtænke tingene.

Point i alt

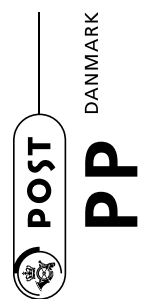
Tæl point'ene sammen og tjek dig selv. Testen giver indtryk af, i hvor svær grad, du er arbejdsnarkoman / workaholic:

Point 25-56 = Ikke afhængig. Du er ikke afhængig af arbejde. Hvis din score ligger i dette område, er du sandsynligvis en effektiv medarbejder. Du behøver ikke at bekymre dig om, hvorvidt dine arbejdsmønstre kan være skadelige.

Point 57-66 = Moderat afhængig. Du er moderat afhængig af arbejde. Hvis din score ligger i dette område, er der imidlertid håb. Ved at ændre dine adfærdsmønstre kan du og din familie undgå negative konsekvenser.

Point 67-100 = Dybt afhængig. Du er afhængig af arbejde i svær grad. Hvis din score ligger i dette område, kan det betyde, at du er på vej til at blive udbrændt.

(Kilde: "Når arbejdet tager magten". Af Pernille Rasmussen. Hans Reitzels Forlag)



Maskinel magasinpost
ID-nr. 42026

Afsender:
Postbox 7777
7000 Fredericia

Ændringer vedr. abonnement
ring venligst: 3815 6676