

AAU VIL RENSE
JOBOPSLAG FOR
MASKULINE ORD

SIDE 6

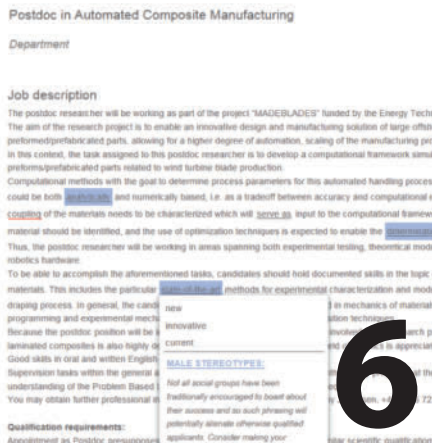
HVER FJERDE
FORSKER
FRYGTER AT
MISTE JOBBET

SIDE 8

LEKTOR BLEV FYRET OG GENANSAT PÅ DELTID I TRE ÅR:

**“Jeg er blevet
skubbet halvvejs
ned i prekariatet”**

SIDE 14



AAU VIL RENSE JOBOPSLAG FOR MASKULINE ORD

Ord, der kan skræmme kvindelige kandidater fra at søge en forskerstilling, skal fjernes i Aalborg.

KORT NYT

Socialdemokratiet presser kritiske forskere. De ansatte på KU skal begrænse antallet af flyrejser. Rettelse om dumpede studerende på CBS. **4**

AU-INSTITUT SKAL SPARE 30 MILLIONER KRONER

Sparekrav på Institut for Klinisk Medicin skaber frygt for afskedigelser. **5**

AAU-JOBOPSLAG SKAL RENSES FOR MASKULINE ORD

Maskuline ord skal erstattes med neutrale for ikke at skræmme kvindelige kandidater fra at søge en forskerstilling på AAU. **6**

HVER FJERDE FORSKER FRYGTER AT MISTE JOBBET

Rundspørge gennemført af DM viser udbredt frygt for at blive fyret blandt forskerne. **8**

ADJUNKT OPLEVER SIN ARBEJDSPLADS SOM EN BANEGÅRD

Jacob Christensen, adjunkt på AU, fortæller, at behård konkurrence og mange tidsbegrænsede ansættelser er en udfordring for arbejdsmiljøet. **12**

Medlemsblad for DM's universitetsansatte (ULA), DM's forskningsinstitutionsansatte, Djøfs universitets- og forskningsansatte (UFO) under Djøf Offentlig. Løseabonnementer: IDA, Pharmadanmark, Psykologforeningen.

Bladets leder skrives af repræsentanter for universitets- og sektorforskningsafdelingerne i DM og Djøf. Bladets leder udtrykker fælles holdninger.

Øvrige artikler i bladet er ikke nødvendigvis i overensstemmelse med afdelingernes synspunkter. Eftertryk er tilladt med tydelig kildeangivelse.



HVER FJERDE FORSKER FRYGTER AT MISTE JOBBET

Indbyrdes konkurrence om at skaffe forskningsmidler og frygt for at blive afskediget ødelægger arbejdsmiljøet.

LEKTOR BLEV FYRET OG GENANSAT TIDSBEGRÆNSET PÅ DELTID

Usikre arbejdsvilkår og en voksende kløft mellem ledelse og medarbejdere har spoleret Christian Troelsgårds arbejdsglæde.

LEKTOR BLEV FYRET OG GENANSAT TIDSBEGRÆNSET PÅ DELTID

Usikre arbejdsvilkår og en voksende kløft mellem ledelse og medarbejdere har spoleret Christian Troelsgårds arbejdsglæde. **14**

MÅNEDENS FOTO: GYLDEN UDSIGT

Nyt teleskop på Hawaii har taget nye detaljerede billeder af solens overflade. **16**

NY FORSKNING: FORANDRINGERNE AF UNIVERSITETERNE HAR VÆRET MEST DRASTISKE I DANMARK

Andreas Kjær Stage konkluderer i sin ph.d.-afhandling, at de danske politikere har været de mest reformivrige. **18**

IKKE MERE INDFLYDELSE PÅ VEJ TIL FORSKERNE

Der er ikke grund til at ændre universitetsloven, selv om hver fjerde forsker har mistillid til deres ledelse, mener et flertal af partiernes forskningsordførere. **20**

VIS DIT PH.D.-PROJEKT: FORSKNING MED HJELM OG GEVÆR

Jakob Rømer Barfod forsker i ledelse blandt soldater i højrisikomiljøer som Afghanistan. **22**

DOVNE DANSKE STUDERENDE ER I VIRKELIGHEDEN ARBEJDSOMME

Udvekslingsstuderende på AU vender i britisk avis op og ned på myten om de dovne danske studerende. **24**

DEBAT: ER KUN HØJTLØNNEDE VÆRD AT SAMLE PÅ?

Debattøren advarer mod at måle værdien af en uddannelse i livsindkomst. **26**

NAVNE

Nye udnævnelser, priser og bevillinger. **28**

FORENING VIL OPSTILLE STATUER AF LEVENDE FORSKERE

En statue af dna-forskeren Eske Willerslev bliver som den første stillet op i Hørsholm. **32**

Ansvarshavende redaktør:
Jakob Elkjær (je@dm.dk).

Redaktionelle medarbejdere:
Red. leder Claus Baggersgaard (cbl@dm.dk),
journalist Lasse Højsgaard (lah@dm.dk).

Øvrige henvendelser:
Sekretær Sidse Rølle Jakobsen (srj@dm.dk).

Redaktionens adresse:
Forskerforum, Peter Bangs Vej 30,
2000 Frederiksberg, telefon: 38 15 66 55.

Oplag: 8.200 eks.
Udkommer 9 gange om året den første uge i hver måned.

Forside: Syddansk Universitet i Kolding.

Forside foto: Jens Christian Top/Ritzau Scanpix.

Øvrige adresser:
DM, Peter Bangs Vej 30, 2000 Frederiksberg, tlf. 38 15 66 00.
Djøf, Gothersgade 133, PB 2126, 1015 Kbh. K, tlf. 33 95 97 00.

Grafisk produktion: OTW A/S.

Næste udgivelse: 2. april 2020.



Af lektor Karsten Boye Rasmussen, fmd. for Djøfs universitets- og forskningssektor

Ny stillingsstruktur kræver åbenhed og inddragelse

Den ny stillingsstruktur, der trådte i kraft ved nytår, ligestiller forskning og forskningsbaseret undervisning, og der skal også skabes større synlighed om karrieren for de videnskabeligt ansatte. Det er gode intentioner, men “the proof of the pudding is in the eating”, og det er op til os ansatte at holde ledelserne fast på intentionerne.

Desværre har ledelserne ikke hidtil scoret højt på områderne åbenhed og inddragelse af de ansatte. Fx leverer Syddansk Universitet i øjeblikket et skræmmende eksempel på uigenemskuelighed, manglende inddragelse og nærmest sort tale. Bortfald af topcentsbesparelser og fortsat forhøjet tørt taxameter forsvinder i kryptiske budgetmodeller og bliver med et slag til tvingende nødvendige besparelser på fast løn (Forskerforum #331). Og nu efterfølges økonomi-snakken af fyringer!

Åbenhed og inddragelse skal opfyldes, for at udfyldelsen af stillingsstrukturen kan give et vellykket resultat. Uden åbenhed kan der ikke reageres på, om faglige bedømmelser faktisk ligestiller forskning og undervisning; og vi medarbejdere bør inddrages i fastsættelse af kriterier. Gennem åbenhed skal ledelserne demonstrere klare karrierespæktiver for videnskabeligt ansatte, og inddragelse skal sikre objektiv behandling. Åbenhed og inddragelse er også forudsætning for opfyldelse af andre hensigter i stillingsstrukturen. Nogle centrale eksempler fra stillingsstrukturen nævnes nedenfor.

Muligheden for anvendelse af studielektorer og -adjunkter kan positivt overføre nogle eksterne lektorer og undervisningsassistenter fra en usik-

ker tilværelse til en fastere tilknytning. Vi kræver, at ledelsen ikke benytter dette tiltag til nedskæring af den forskningsbaserede undervisning. Vi må holde ledelsen op på målene ved nøje at følge udviklingen i ansættelser i stillingskategorierne. Det er væsentligt, at ledelserne ikke gennem ansættelse af studielektorer og studieadjunkter underminerer de forskningsbaserede uddannelser.

“ Uden åbenhed kan der ikke reageres på, om faglige bedømmelser faktisk ligestiller forskning og undervisning; og vi medarbejdere bør inddrages i fastsættelse af kriterier.

Heri ligger ingen vurdering af den ansattes kapacitet. Det er en vigtig opgave for ledelsen også at karrierevejlede studielektorer og -adjunkter og gøre klart, at denne stilling ikke er et skridt på vejen til den normale universitetskarriere: adjunkt – lektor – professor.

Vi hilser bortfaldet af stillingen som professor MSO velkommen. Det var en stilling, der udsatte ansættelsen som ordinær professor, og en stilling, der skabte stress og usikkerhed for mange. Sammenlignet med andre lande har Danmark færre

professorstillinger, så bortfaldet af MSO-stillingen skal følges op med flere ordinære professorater.

Stillingsstrukturens karrierestillinger kræver yderligere opmærksomhed fra os ansatte. Vi må forlange åbenhed fra ledelsen om brugen af “tenure track” og den tidsbegrænsede adjunktstilling. Lad os igen slå fast, at der ulykkeligvis ikke findes “tenure” på danske universiteter. Ved nedskæringer kan alle fyres! Stillingsstrukturen giver mulighed for en lektorsti for adjunkter og en professorsti for lektorer. En faglig bedømmelse vil afgøre, om kriterier og niveau er overholdt, og ved positiv bedømmelse overgår personen til næste stillingstrin som hhv. lektor eller professor. Der kræves altså ikke opslag af stillingen. Stjerne til lektor og professor hænger nøje sammen med intentionen om klarere forventningsafstemning og karrierespæktiver for den ansatte. I begge tilfælde træffes der forud aftale om bedømmelseskriterier og niveau. Det er helt centralt, at de lokale ledelser forstår, at både generelle og specifikke ordninger skal fastlægges i et samarbejde med inddragelse af medarbejderne.

Stillingsstrukturen skærper vores opmærksomhed over for ledelsens åbenhed og inddragelse af medarbejderne. Alle steder, hvor åbenheden og inddragelse indskrænkes, og hvor åbenhed og inddragelse kan udvides, bør vi reagere. Dette gælder spørgsmål omkring strategi og budgetter, men det er også afgørende, når den nye stillingsstruktur skal udfyldes.

Tillid kan kun bygges på åbenhed. Ledelserne har rige muligheder for forbedring.

Socialdemokratiet presser forskere, der kritiserer regeringen

Presserådgivere fra Socialdemokratiet har ved flere lejligheder kontaktet forskere og uafhængige organisationer og forsøgt at presse dem til at ændre holdning. Det er sket, både da partiet var i opposition og nu som regeringsparti, skriver Berlingske.

Avisen afslører blandt andet, hvordan tidligere pressechef i Socialdemokratiet Mads Brandstrup ringede en ekspert op for at advare hende om, "at det var en krigszone på Christiansborg". Han er nu ansat som særlig rådgiver for finansminister Nicolai Wammen.

Eksemplet er dog ikke en enlig svale. Ifølge Berlingske er andre uvildige eksperter blevet kontaktet til en "kærlig" snak, efter at de er kommet med

udtalelser i medierne, som ikke stemte overens med partiets politik.

Det møder kritik fra Roger Buch, centerleder og forsker i samfundsvidenskab ved Danmarks Medie- og Journalisthøjskole.

"Det er problematisk, når et parti eller en regering kontakter kritikere, for i den store helhed kan det betyde, at for eksempel organisationer begynder at være bekymrede for konsekvensen, hvis de er kritiske over for magthaverne", siger han til Berlingske.

Olav W. Bertelsen, formand for DM Viden og lektor på Aarhus Universitet, kalder det dybt problematisk.

"Sagerne viser, at man prøver at styre, hvad uvildige forskere skal sige. Skræks scenariet er, at forskerne lader



Foto: Jens Dreiling/Ritzau Scanpix

sig påvirke af magtfulde samfundsinteresser og ikke tør skrive det, som forskningen peger på. Det tyder på, at vi bliver nødt til at dyrke selvforsvar i forskningsmiljøerne, så vi kan modstå presset fra interessenter", siger han til Magisterbladet. ■

KU-forskere skal begrænse antallet af flyrejser

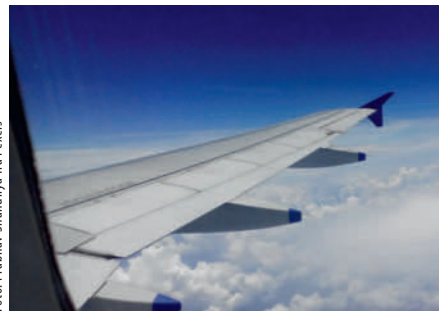


Foto: Prabhav Shandilya fra Pexels

Medarbejdere og ledere på Københavns Universitet skal fremover tænke på klimaet, når de rejser ud i verden. Universitetet har således vedtaget en ny rejsepolitik,

der betyder, at KU-ansatte skal vælge den mest klimavenlige transportform, fx bus, tog og bil frem for fly – så længe det kan gøres med en begrænset meromkostning i tid og penge. Forskerne skal således tænke sig om to gange, før de sætter sig op i en flyver, skriver KU i en pressemeddelelse.

KU's nye rejsepolitik tvinger ikke de ansatte ud af flyene, men kommer med anbefalinger og forslag til ændrede rejsevaner. Det handler om valg af transportformer og om at vise, at der kan være alternativer til flyturen. Fx møder og videokonferencer via digitale platforme som Skype.

Samlet flyver ansatte på KU omkring 42.000 gange om året. Det svarer til, at hver medarbejder i gennemsnit flyver knap 5 gange om året, og de seneste opgørelser viser, at flyrejser udgør 7-10 procent af universitetets samlede klimaaftryk.

"Vi er stærkt optaget af at begrænse klimaforandringerne. Derfor vil vi skære endnu mere ned i vores samlede CO₂-aftryk. Vi skal simpelthen sætte barren højere i forhold til den grønne omstilling. Her er transport og flyrejser et vigtigt område", udtaler prorektor Bente Merete Stallknecht. ■

RETTELSE

I Forskerforum nummer 331 skrev vi, at 2.000 førsteårsstuderende på Copenhagens Business School var "dumpet" i basal matematik. Det er misvisende, da der var

tale om en frivillig test og ikke en prøve eller eksamen.

Den korrekte formulering er, at 2.000 studerende på CBS har haft brug for kurser

i ekstra matematik i forbindelse med faget mikroøkonomi efter at have deltaget i en frivillig screening af deres evner. Vi beklager den uklare formulering. ■



Instituttets sekretariat og ledelse er placeret i INCUBA-bygningen på Aarhus Universitetshospital.

AU-institut i knibe

– skal spare 30 millioner kroner

Institut for Klinisk Medicin på Aarhus Universitet har fået fire år til at skære 30 mio. kr. af budgettet. Situationen skaber frygt for afskedigelser, siger TR.

En ting er sikkert: Institut for Klinisk Medicin på AU står over for en større sparerunde, da der skal skæres 30 millioner kroner af budgettet, men de konkrete tal, og hvad det kommer til at betyde for medarbejderne, er det straks vanskeligere at få indblik i, fortæller lektor og DM-tillidsrepræsentant Michael Winterdahl.

Han tilføjer, at institutlederen på et informationsmøde opfordrede folk til at overveje at gå på pension, men da en af de fremmødte spurgte, hvor mange af de ansatte der har en alder, hvor det er relevant, kom der ikke et svar.

“Folk er meget bekymrede, da ledelsen har meldt ud, at der er underskud, og at der måske skal afskediges, men det virker ikke, som om der findes en plan for, hvordan det skal foregå. I hvert fald ikke en, man vil dele med medarbejderne”, siger Michael Winterdahl.

Han tilføjer, at han frygter, at DM’s medlemmer er i farezonen, da ledelsen har sagt, at lægerne og infrastrukturen skal friholdes, og så er der kun de akademiske medarbejdere og bioanalytikerne tilbage.

“Vi var igennem en lignende uskøn proces med manglende information for fire år siden, og dengang var man enige om, at det ikke måtte ske igen, men nu ser det ud til, at man ender med at begå den samme fejl igen”, siger Michael Winterdahl.

En bunden opgave

Institutleder Jørgen Frøkiær bekræfter, at der skal spares 30 millioner kroner, og at instituttet har fået indtil 2023 til at skabe balance i budgettet.

“Det er en bunden opgave, jeg har som institutleder. Det er en beklagelig situation, og jeg forstår medarbejdernes usikkerhed, men vi har iværksat afværgeforanstaltninger, og om vi kan undgå afskedigelser, afhænger fuldstændig af, hvor mange der siger ja til at gå frivilligt, så det er begrænset, hvad jeg yderligere kan fortælle medarbejderne lige nu”, siger institutlederen.

Han overtog ledelsen for halvandet år siden og har brugt en god del af tiden på at skabe sig overblik over økonomien. Det har vist sig vanskeligere end ventet, da instituttet har en komplice-

ret økonomi, idet man er finansieret delvist af universitetet og delvist af Region Midtjylland, der betaler nogle lokaler og dele af lønnen til nogle af de ansatte. Oveni er man også afhængig af forskernes evne til at skaffe eksterne forskningsmidler.

Leje dyrere end ventet

Jørgen Frøkiær forklarer, at besparelserne primært skyldes fire forhold:

For det første har instituttet gennem en årrække haft, hvad han kalder et strukturelt overforbrug. Det betyder, at der er ansat for mange i forhold til den basisøkonomi, instituttet får for sine uddannelsesmæssige opgaver.

Der er samtidig sket et fald i både uddannelsesindtægterne og indtægterne fra overhead, altså til de afledte omkostninger ved at drive forskningsprojekter.

Sidst, men ikke mindst, er der i forbindelse med et nybyggeri udsigt til store huslejestigninger på 8 millioner kroner per år. ■

AAU-jobopslag skal renses for maskuline ord

Ord som “analytisk” og “kompetent” kan skræmme kvindelige kandidater fra at søge en forskerstilling. Derfor vil AAU fremover forsøge at luge disse og andre ikkeneutrale ord ud af jobopslagene for at sikre større diversitet. Tiltaget møder kritik.

Kvindelige forskere er mindre selvsikre og konkurrenceorienterede end deres mandlige kolleger, og de bliver derfor nemmere skræmt fra at søge forskerstillinger, når stillingsopslaget indeholder ord som “ambitiøs”, “succesfuld” og “kompetent”.

På baggrund af den tese vil Aalborg Universitet nu forsøge at skabe mere kønsligevægt i forskerstaben ved at renses stillingsopslag for ord med bias. Det skal ske gennem et program, der scanner opslagene for ord med bias i forhold til både køn, alder og etnicitet. Programmet, som er gjort obligatorisk at bruge ved alle VIP-stillingsopslag, markerer de problematiske ord og giver samtidig tre forslag til neutrale begreber.

“Med programmet får vi neutraliseret universitetets stillingsopslag, så de henvender sig til alle potentielle ansøgere i stedet for nogle få udvalgte. Det giver os mulighed for at nå en bredere og mere forskelligartet ansøgerpulje, så vi kan finde den mest kvalificerede ansøger uanset køn, alder eller etnicitet, siger Lars Hvilsted Rasmussen, der er dekan på AAU Sund og formand for universitetets Udvalg for Ligestilling og Diversitet.

“Excellent” skal undgås

Et eksempel på ord med bias, som appellerer til mænd og dermed virker til skævhed i ansøgerfeltet, er begrebet “state of the art”. I en test af programmet, som Forskerforum har foretaget med et aktuelt stillingsopslag fra AAU, markeres blandt andet dette begreb som “male stereotypes”. I forklaringen hedder det, at det ikke er alle grupper, der bliver tilskyndet til at prale med

deres succes, og at dette ord derfor potentielt vil kunne få kvalificerede ansøgere til at føle sig uden for målgruppen. I stedet foreslår programmet, at man bruger ordene “new”, “innovative” eller “current”.

Andre ord, der blev markeret som mandsstereotypiske, var blandt andet “analytically”, “determination”, “competent” og “must”. Desuden blev ordet “excellent” markeret som etnisk biased.

Specialkonsulent Tina Strandvig forklarer, at selv om det er obligatorisk at lade alle jobopslag scanne for vægtede ord, er det frivilligt, om man vil ændre ordene.

“Vi håber, at man som medarbejder reflekterer over sit ordvalg ved at bruge programmet. Vi tror på, at ubevidst bias har en stor betydning i arbejdet med at fremme ligestillingen og øge diversiteten, hvilket bekræftes af mange undersøgelser”, siger hun.

Baseret på forskningsartikel

Programmet er udviklet af firmaet Develop Diverse, der samtidig har gennemført en analyse af brugen af ikkeneutrale ord i et helt års stillingsopslag på AAU. Den viser, at de maskuline udtryk er klart dominerende, og at de bruges hyppigst i opslagene fra de tekniske og naturvidenskabelige fakulteter.

I analysen henviser Develop Diverse til forskningsartiklen “Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality”, bragt i *Journal of Personality and Social Psychology* i 2011, som teoretisk grundlag for programmet og definitionen af ikkeneutrale ord.

Der har ikke været AAU-forskere inde over orddefinitioner og tilpasningen af programmet. Men det er ifølge Tina Strandvig blevet gennemgået af Udvalget for Ligestilling og Diversitet på AAU, hvor der sidder forskerrepræsentanter fra alle hovedområder. Udvalget har været igennem en valideringsproces og har sagt god for, at programmet kan implementeres, fortæller hun.

Frygter indsnævring af ordvalg

Det er dog ikke alle, der er lige begejstrede for det nye ligestillingstiltag. Rasmus Waagepetersen, professor ved Institut for Matematiske Fag, kritiserede i et internt debatindlæg, at programmet – hvis man følger anvisningerne – begrænser muligheden for at udtrykke sig præcist.

“På et universitet er det afgørende vigtigt, at vi udtrykker os præcist og nuanceret, og det kan vi ikke, hvis en stor del af vores ordforråd elimineres. Min mere generelle bekymring er derfor, at programmet er et udtryk for en tankegang, der kan lede til en omfattende sproglig udrensning. Bliver det næste, at ord skal bortcensureres i undervisningen for ikke at støde studerende?” skriver han.

Rasmus Waagepetersen siger til Forskerforum, at han ikke har vidensgrundlag for at kunne kritisere teorien om de maskuline og feminine ord, “men jeg kan sige, at de resultater, der kommer ud, er ubrugelige i forhold til almindelig sund fornuft”.

Han har selv prøvet programmet, og han bemærkede blandt andet, at ordet “duty” markeres som et maskulint udtryk, man med fordel kan udskifte.

Postdoc in Automated Composite Manufacturing

Department

Job description

The postdoc researcher will be working as part of the project "MADEBLADES" funded by the Energy Technology Development and Demonstration Program. The aim of the research project is to enable an innovative design and manufacturing solution of large offshore wind turbine blades using preformed/prelaminated parts, allowing for a higher degree of automation, scaling of the manufacturing process, and reduction of labor cost. In this context, the task assigned to this postdoc researcher is to develop a computational framework simulating automated handling processes of preformed/prelaminated parts related to wind turbine blade production.

Computational methods with the goal to determine process parameters for this automated handling process should be developed. The developed models could be both **analytical** and numerically based, i.e. as a tradeoff between accuracy and computational efficiency. The mechanical (and potentially **thermal**) **properties** of the materials needs to be characterized which will **serve as** input to the computational framework. Criteria for different process conditions of the material should be identified, and the use of optimization techniques is expected to enable the **identification** of feasible process parameters.

Thus, the postdoc researcher will be working in areas spanning both experimental testing, theoretical modeling and simulation, optimization as well as robotics hardware.

To be able to accomplish the aforementioned tasks, candidates should hold documented skills in the topic of composite materials and in particular fabric materials. This includes the particular **analytical/numerical** methods for experimental characterization and modeling applied to fabric materials including the draping process. In general, the candidate should have good programming and experimental skills.

Because the postdoc position will be a tenured position it is also highly desirable that the candidate has good skills in oral and written English. Supervision tasks within the general understanding of the Problem Based Learning (PBL) approach are also highly appreciated. You may obtain further professional information by contacting the contact person below.

Qualification requirements:
Appointments as Postdoc presupposes a Ph.D. degree and a minimum of 4 years of postgraduate research experience in the overall assessment area.

INCLUSIVITY SCORE

77

NON-INCLUSIVE
You are discouraging qualified applicants.

STEREOTYPICAL PHRASES

Male: ██████████

Female: ██████

Age: ██████

Forskerforum har afprøvet AAU's nye ligestillingsværktøj, der scanner jobopslag for ord med bias i forhold til køn, etnicitet eller alder. Ordene bliver markeret, og når man holder musen over markeringen, kommer en forklaring og tre forslag til alternative ord, man kan bruge.

“Det er jo ikke tilfældigt, at man bruger det ord. Hvis der er pligt til at undervise, at det jo noget pjat at erstattet ordet på grund af et stykke software. Du skal vælge de ord, der giver mening”.

Upræcise alternativer

Han reagerer også over for eksemplet med “state of the art”, som programmet foreslår udskiftet med “new”, “innovative” eller “current”.

“De ord betyder jo ikke det samme. State of the art betyder, hvad der i øjeblikket er den mest up to date og anerkendte viden på området. Vi siger konstant til de ph.d.-studerende, at det er meget vigtigt, at de har styr på state of the art. Det er ikke det samme som new, innovative eller current”, siger Rasmus Waagepetersen.

Han ser gerne, at der kommer flere kvindelige forskere på det naturvidenskabelige område. Men han tror ikke, brugen af programmet vil gøre en forskel.

“I mine øjne er det ren symbolpolitik. At der ikke er flere kvinder, skyldes i langt højere grad forhold som barsel og omfanget af midlertidige ansættelser. Det er strukturelle forhold, man ikke kan løse ved at rette i et stillingsopslag og fjerne ord som state of the art”.

Opslag skal være åbne for alle

Tina Strandvig mener, at alle har godt af at blive udfordret på deres traditionelle måde at tænke og formulere jobopslag på.

“Nogle af ordene er lidt nogle floskler. Sådan noget som “excellence” – hvad siger det egentlig? Eller “dynamisk” eller “succesfuld”? Man kan med fordel prøve at være tydeligere og skrive, hvad man forventer, at kandidaten skal kunne, og hvilke forventninger der er til stillingen”.

“Analytical” er et maskulint ord, men kan man komme uden om at bruge det, hvis man søger en stærk analytisk profil?

“Hvis et ord er helt afgørende for den profil, man søger, så skal man ikke gå på kompromis. I så fald vil vi ikke anbefale, at man udskifter ordet. Men man kan stadig kigge på andre ord i opslaget. For eksempel kan et ord som “successful” erstattes med “professional”. Det synes jeg personligt er et lige så godt ord. Og hvis det siger det samme og er neutralt – hvorfor så ikke bruge det?”

Et ord som “competitive” markeres også som maskulint. Men hvis området er meget konkurrencepræget, vil det ikke være at sløre virkeligheden, hvis man bruger et andet ord?

“Selvfølgelig er forskning et konkurrencepræget miljø. Den præmis tror jeg, de fleste er klar over. Men der er mange led i en ansættelsesproces, hvor der er mulighed for at afstemme forventningerne til kandidaten og det miljø, man kommer til at indgå i. Dog er det vigtigt, at vi først og fremmest laver opslag, som ikke på forhånd udelukker nogle bestemte grupper”.

Metode giver flere ansøgere

Kritikken, som Rasmus Waagepetersen kommer med, er ikke ny for Tina Strandvig, som det seneste halvår har været rundt på AAU for at præsentere værktøjet sammen med universitetets ligestillings- og diversitetsudvalg.

“Nogle har været rigtig positive, fordi det er et konkret værktøj, som er nemt at gå til. Men vi har også mødt en masse spørgsmål og skepsis: Hvorfor er der her ord maskuline og med bias? Svaret er, at ordene bygger på stereotyper, som forbindes med en bestemt gruppe. Ligesom du formentlig vil tænke på en mand, hvis jeg beder dig lukke øjnene og forestille dig en direktør, en ingeniør eller en it-konsulent, og en kvinde, hvis du skal forestille dig en sygeplejerske, pædagog eller jordemoder. Vi grupperer ord efter køn”, siger hun.

Programmet, der kun virker med engelske tekster, skal i første omgang bruges i en forsøgsperiode, der varer i 2020 og 2021, og Tina Strandvig kan ikke se, at det skal give problemer at prøve det af.

“Vi mister jo ikke noget ved at bruge det. Analyser fra vores leverandør viser, at brugen af værktøjet giver en positiv vækst i antallet af ansøgere. Og hvis det viser sig ikke at have en effekt, viderefører vi ikke programmet”, siger hun.

At der ikke er noget at miste ved at afprøve værktøjet, er Rasmus Waagepetersen dog kun delvist enig i.

“Jeg vil som udgangspunkt gøre det, at jeg kører jobopslaget gennem programmet, som jeg skal. Men da jeg nøje har valgt de ord, jeg bruger, og programmets anbefalinger generelt forekommer ubrugelige, vil det nok ikke ændre meget. Så jo – det gør i en vis forstand ikke anden skade end den tid, man bruger på at køre scanningen. Men tankegangen med at sortliste visse ord er bare grundlæggende forfæjlet”.

Forskerforum har henvendt sig til forskellige sprog- og ligestillingsforskere for at få deres faglige vurdering af forskningsartiklen “Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality”. Det er desværre ikke lykkedes at finde nogen, der har læst den. ■

RUNDSPØRGE:

Hver fjerde forsker frygter at miste jobbet

Den indædte konkurrence om at skaffe forskningsmidler og om at blive fastansat skaber frygt og ødelægger arbejdsmiljøet, lyder det fra forskere, tillidsfolk og eksperter.



Engang var en karriere som universitetsforsker noget nær den mest sikre beskæftigelse, man kunne vælge. Sådan er det ikke længere. Hyppige afskedigelsesrunder som senest på Humaniora på Københavns Universitet og på Samfundsvidenskab på Aalborg Universitet har sat deres spor, viser en rundspørge foretaget af Dansk Magisterforening (DM).

27 procent, altså cirka hver fjerde forsker, der er medlem af DM og ansat på et universitet, er i dag bekymrede for at miste deres job, mens det kun gør sig gældende for 19 procent af DM's øvrige medlemmer.

29 procent af forskerne oplever også, at de har et psykisk dårligt arbejdsmiljø, mens tallet er 24 procent for DM's medlemmer i andre sektorer.

Frygten for at miste jobbet er velbegrunderet, lyder vurderingen fra forskere, tillidsrepræsentanter og eksperter.

Hos DM oplever konsulenterne, der rådgiver medlemmer, at færre basismidler og øget fokus på eksterne bevillinger har flyttet den eksterne kamp om forskningsmidlerne ind på universiteterne. Og det fører til jobusikkerhed, flere konflikter og et generelt hårdere arbejdsmiljø.

“Forskerne oplever, at en intern konkurrenceudsættelse om alt fra publicering, funding og andre målbare størrelser medvirker til et udskilningsløb, som – til forskel fra tidligere – i højere grad fører til afskedigelser. Den usikkerhed i ansættelsen er relativt ny. Der har altid været en akademisk konkurrence om den næste “Nobelpris” eller lignende anerkendelse, men der er en verden til forskel, når det konverteres til en økonomisk konkurrence, hvor taberen mister alt: stilling, selvrespekt, fremtidsperspektiv”, siger Jens Vraa-Jensen, konsulent i DM.

Han tilføjer, at sikkerheden, der kan ligge i at have skaffet fondsmidler hjem, også er ved at erodere.

“Vi ser flere steder, at enten lave overhead eller strategiske ledelsesvalg gør, at selv velfinansierede forskere får sparket”, siger han.

Sarah Rosenkrands, også konsulent i DM, er enig i, at der sandsynligvis længe har eksisteret udfordringer med samarbejdsvanskeligheder i mange af forskningsmiljøerne, men de kommer nu på et bagtæppe af intensiveret individualiseret konkurrence.

“Vi ser en øget tendens til konflikter og samarbejdsproblemer kolleger imellem, og det kan sandsynligvis skyldes den øgede konkurrence og de langt mere utrygge ansættelsesforhold”, siger hun.

En del sager handler om personlige uoverensstemmelser, færre tilfælde handler om retten til videnskabeligt arbejde, men langt størstedelen bundet typisk i arbejdspress og i presset om at søge forskningsmidler, da 9 ud af 10 ansøgninger i gennemsnit ender med afslag. Fordelingen af pligtarbejde kan også føre til sværdslag, og så er (sex) chikane over for de yngre forskere i tidsbegrænsede stillinger et stigende problem, fortæller hun.

Arbejder over af frygt for fyring

Mads Christoffersen, der er specialkonsulent ved DTU Aqua og tillidsrepræsentant for 142 kolleger, siger, at resultatet af DM’s rundspørge ligger i tråd med det, han oplever.

Når han snakker med kolleger, der har meget overarbejde, begrundes de

det ofte med, at der er hård konkurrence, så de er bange for at komme bagud med arbejdet og dermed komme forrest i køen, hvis der kommer en fyringsrunde.

“Jeg opfordrer mine kolleger til at være åbne omkring det, men mange holder det for sig selv, da de ikke vil virke svage over for kollegerne og ledelsen, og så ender de med at arbejde dobbelt og bliver stressede. Vi sidder dog ikke til frokosten og snakker om, hvor nervøse vi er. Der var afskedigelser for nogle år tilbage, så folk har nok fundet ud af, at det er en reel risiko, at man kan blive fyret”, siger Mads Christoffersen.

Han tilføjer, at det er hans indtryk, at ledelsen i disse situationer kæmper hårdt for at undgå afskedigelser.

Han kan også genkende, at kampen om at skaffe forskningsmidler påvirker

arbejds miljøet, da instituttet er fuldstændig afhængigt af ekstern funding.

“Det forventes, at man som forsker skal være selvforsørgende, altså skaffe pengene til sin egen løn. Det giver en relativt hård intern konkurrence, fordi vi ikke har så mange kasser at kæmpe om. Det kommer til udtryk ved, at folk går stille med dørene, i forhold til hvad de arbejder med, hvor de vil søge, og hvem de har indgået alliancer med”, siger Mads Christoffersen.

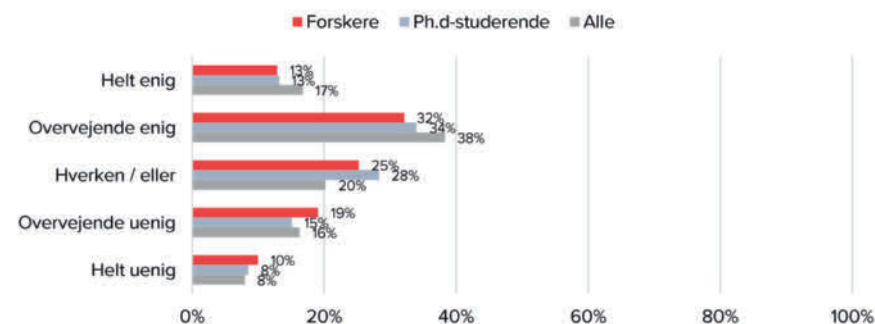
Han oplever, at ledelsen gør alt, hvad den kan, for at få forskerne til at samarbejde på tværs eksempelvis ved at opfordre til, at de samarbejder med kolleger med forskellige fagligheder i forbindelse med ansøgninger.

Han tilføjer, at de fleste har accepteret, at systemet er, som det er.

“Det er gamet, så der er ikke rigtig nogen, der brokker sig over det. Sådan

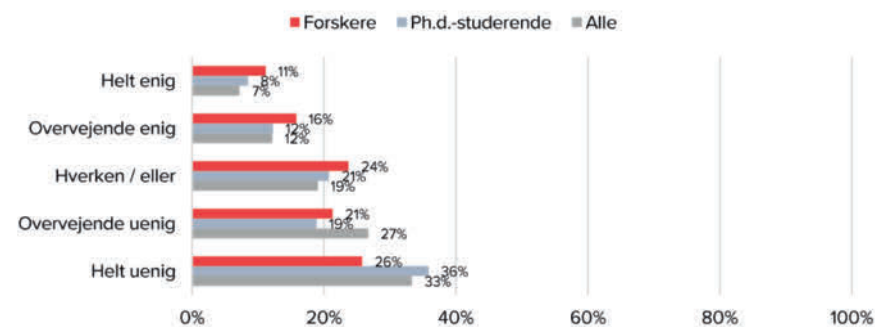
DANSK MAGISTERFORENINGS RUNDSPØRGE

Figur 1. Godt psykisk arbejdsmiljø



Note: "Jeg synes alt i alt, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på min nuværende arbejdsplads."

Figur 3. Ledighedsfrygt



Note: "Jeg er bekymret for at miste mit job."



er det i international forskning i dag, men sådan var det ikke for bare 5-10 år siden. Du kan sige, at det er uheldigt, at konkurrencen er blevet så hård, men du kan sammenligne det at være forsker med at være elitesportsudøver. Det kræver noget at være blandt de bedste i Europa, som er målet på DTU. Nogle bliver mere påvirket af det end andre. De kan ikke finde tryk i det og holder sig for sig selv eller i en lille gruppe, så det giver et usundt arbejdsmiljø”, siger han.

Tidsbegrænsede ansættelser fylder mere

Ifølge Janne Gleeurup, arbejdslivsforsker på Roskilde Universitet med speciale i prekarisering, er det ikke nyt, at forskere skal skaffe eksterne midler. Det nye er, at besparelserne på universiteterne har været så omfattende og vedvarende, at der ikke er mere at give af økonomisk, og det tvinger ledelserne

OM UNDERSØGELSEN

Rundspørgen er gennemført blandt alle beskæftigede medlemmer af DM i perioden 30. august til 15. september 2019. I alt deltog 4.870 medlemmer, hvilket giver en svarprocent på 18. Der er en lille overrepræsentation af kvinder og en lidt højere gennemsnitsalder. Ud af de 4.870 medlemmer, som svarede, var 582 forskere og 106 ph.d.-studerende.

til at øge presset på forskerne for at finde funding, hvilket presser relationen til kollegerne, fordi de bliver ens konkurrenter.

“Der er sket en gradvis tilspidsning, fordi politikerne har ønsket at konkurrenceudsætte og markedsføre en stigende grad af forskningsfinansieringen”, siger hun.

Janne Gleeurup ser to primære udviklingstendenser, der gør, at flere forskere er bange for at miste deres job.

For det første påpeger hun, at andelen af tidsbegrænsede ansættelser er steget, og at de yngre forskere bliver fastholdt længere i tidsbegrænsede stillinger, så det ikke længere er ualmindeligt at se cv'er med fire postdocansættelser efter hinanden af to års varighed hver på forskellige universiteter og i forskellige lande.

En opgørelse foretaget af Magisterbladet på baggrund af data fra Finansministeriets løndatabase viser, at 49 procent af de videnskabelige medarbejdere (VIP) på universiteterne i dag er ansat tidsbegrænset målt i årsværk. For ti år siden var tallet 41 procent, og i 2002 var det 33 procent.

En spørgeskemaundersøgelse gennemført af Djøf i 2016 blandt VIP-medlemmerne ved universiteter og sektorforskningsinstitutioner bekræfter, at tidsbegrænset ansættelse er forbundet med stor usikkerhed. 44 procent af medlemmerne, der er ansat tidsbegrænset, svarer således, at de i høj

grad er bekymrede for deres beskæftigelsessituation, når ansættelsen udløber, og 25 procent at de i nogen grad er bekymrede.

79 procent svarer også, at de i høj eller i nogen grad oplever det som en belastning at skulle skaffe eksterne midler.

De fastansatte er også bekymrede

Den anden tendens er, at presset på de fastansatte også er øget.

“Den jobsikkerhed, man før oplevede som lektor, kan du ikke længere bare tage for givet. I dag er der løbende performancekrav, og eksempelvis bliver man indkaldt til en publikationssamtale med sin leder, hvis man ikke har fået publiceret nok i anerkendte tidskrifter. Hvis du indkaldes til sådan en, ved du godt, hvad klokken er slået. Før var det kun de tidsbegrænsede ansatte, som var på prøve, men nu er du som fastansat også konstant på prøve”, siger Janne Gleeurup.

Hun advarer politikerne om at lade udviklingen fortsætte uanfægtet, uden at de griber ind, da man allerede kan se, at det giver bagslag i forhold til rekruttering af nye forskere. Eksempelvis fravælger kvinderne i stor stil forskerkarrieren, blandt andet fordi de ikke kan leve med usikkerheden.

“Prototypen på en forsker er i dag en yngre mand uden familie, fordi de er de

TAL FRA DJØF

Tabel 11: Er du ansat i en tidsbegrænset stilling?

	Antal	Procent
Ja	159	42%
Nej	224	59%

Tabel 12: Er du bekymret for din beskæftigelsessituation, når din stilling udløber?

	Antal	Procent
I høj grad	69	44%
I nogen grad	39	25%
I mindre grad	36	23%
Slet ikke	14	9%

Note: spørgsmålet er udelukkende stillet til respondenter i tidsbegrænsede stillinger (n=159)

Tabel 14: I hvilken grad oplever du det som en belastning, om du kan få skaffet eksterne midler*?

	Antal	Procent
I høj grad	96	40%
I nogen grad	94	39%
I mindre grad	44	18%
Slet ikke	5	2%

* Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, som selv skal søge midler (n=246)

eneste, der kan leve med kravene, men vi har som samfund ikke råd til ikke at rekruttere de bedste”, siger hun og fortsætter:

“Ingen bliver forskere for at vække købmanden i sig selv, og de mange svingdørsansættelser er gift for et forskningsmiljø, da god forskning kræver tid, kontinuitet og fordybelse. Politikerne driver rovdrift på vores kærlighed til forskningen”.

Få tør være kritiske

Professor Henning Jørgensen, arbejds-markedsforsker på Aalborg Universitet, er enig i, at usikkerheden for universitetsforskere er steget de seneste år, så det ikke længere er en sikker karrierevej.

“Tidligere var et job i den offentlige sektor lig med trygge ansættelsesforhold, men sådan er det ikke længere. Selv de, der er indenfor i folden, er bange for at blive prikket”, siger han.

Han tilføjer, at det er særlig alvorligt for forskere at blive afskediget, fordi de specialiserer sig inden for meget specifikke knappenålsområder og derfor ikke bare kan finde en anden arbejdsgiver, der har brug for netop deres kompetencer.

Ifølge Henning Jørgensen ligger de seneste målinger af jobusikkerheden på det danske arbejdsmarked nogle år tilbage. I 2014, da der var økonomisk krise, var 41 procent af medlemmerne af LO-grupper med et manuelt arbejde bange for at blive afskediget, men det er faldet, da der har været gode beskæftigelsesmuligheder efterfølgende. Til gengæld er flere akademikere nu bekymrede for at blive ramt af arbejdsløshed.

Han er ikke i tvivl om, at jobusikkerheden og særligt det, at forskere selv skal skaffe midler, har en enorm betydning for forskningen.

“I Tyskland taler de om, at det, de kalder akademisk kapitalisme, er ved at brede sig, og det samme gør sig gældende i Danmark. Markedsmekanismen disciplinerer folk, så de ikke tør være kritiske. Det er meget effektivt, og det er derfor, folk er utrygge. De fleste gør, som ledelsen siger, og det, der kræves for at kravle op ad karrierestigen, så få tør vedkende sig en status som kritisk intellektuel. Der er meget

“ Vi ser en øget tendens til konflikter og samarbejdsproblemer kolleger imellem, og det kan sandsynligvis skyldes den øgede konkurrence og de langt mere utrygge ansættelsesforhold.

Sarah Rosenkrands, konsulent i DM

lidt kritisk tænkning tilbage”, siger Henning Jørgensen.

Manglende jobsikkerhed er en trussel mod forskningsfriheden

Heine Andersen, professor emeritus på KU og forfatteren til bogen “Forskningsfrihed”, ønsker ikke at kommentere de konkrete tal fra DM’s rundspørge, men han siger, at det også er hans indtryk, at mange er bekymrede for at miste deres job, hvilket er problematisk for forskningsfriheden.

“Det er en realitet, at folk fyres i bundter. Alle kan fyres selv uden særligt tungtvejende grunde, og selv ulovlige fyringer tager lederne med oprejst pande og fortsætter, som om intet var hendt. Det lægger en dæmper på lysten til at vælge emner og publicere resultater, der kan skade de gode relationer til bevilningsgivere. Det hæmmer også lysten til at gå sine egne veje forskningsmæssigt uafhængigt af ledelsen og til at kritisere ledelsens dispositioner”, siger han.

Heine Andersen påpeger, at det fremgår af anbefalingerne fra Unesco (FN’s organisation for uddannelse, kultur, kommunikation og videnskab)

om friheder og rettigheder for universitetsansatte, at tenure – altså sikkerhed i ansættelsen – er en forudsætning for akademisk frihed, fordi det forebygger vilkårlige afskedigelser.

Ifølge anbefalingerne, som Danmark tilsluttede sig i 1997, skal der være gode grunde og en retfærdig proces baseret på grundig og præcis evaluering, hvis det overhovedet skal være muligt at afskedige en forsker, og institutionen skal have taget alle skridt, som man med rimelighed kan forvente, for at hindre afskedigelse.

I 2008 klagede DM derfor til Unesco over, at den danske universitetslov er i modstrid med de internationale standarder. DM’s opfattelse bakkes op af to undersøgelser foretaget af seniorforsker Terence Karran fra University of Lincoln i Storbritannien. Han har i 2007 og 2017 undersøgt graden af akademisk frihed i EU, og i begge undersøgelser dumper Danmark med et brag.

I 2007 sluttede Danmark næstsidst, kun undergået af Storbritannien, og i 2017 sluttede Danmark på en 24.-plads blandt 28 EU-lande. Danmark scorer blandt andet lavt på netop sikkerhed i ansættelsen.

“Det er en væsentlig svaghed ved det danske system, at forskere er så lette at fyre. Det krænker forskningsfriheden, som alle er enige om er en vigtig værdi i forhold til forskningens troværdighed. I hvert fald når der holdes store festtaler”, siger Heine Andersen. ■

KU TILBYDER PSYKOLOGHJÆLP TIL DE ANSATTE

Københavns Universitet har i en årrække tilbudt gratis psykologhjælp til alle ansatte gennem en ekstern leverandør. Ordningen, der giver mulighed for op til ti timers samtale med en psykolog, er anonym, og det er ikke et krav, at problemerne er relateret til arbejdet, fortæller Ingrid Skovsmose, arbejdsmiljøchef på KU.

“Baggrunden for ordningen er, at vi som arbejdsgiver forsøger at se på det hele menneske og gerne vil bidrage til, at vores medarbejdere har et godt arbejdsliv”, siger hun.

Eftersom ordningen er anonym, er det også begrænset, hvad man kan udlede af tallene, siger Ingrid Skovsmose, men det er hendes indtryk, at den bliver brugt lidt oftere af TAP end af VIP.

Det eneste, KU får oplyst, er antallet af henvendelser, og hvad de handlede om. I 2018 søgte 313 medarbejdere hjælp. Cirka 53 procent var relateret til stress/udbrændthed, 16 procent til samarbejdsproblemer enten med lederen eller kollegerne og 8 procent til fyring/ansættelsesforhold. Henvendelser om andre personlige problemer i relation til arbejdet fyldte 3,5 procent.

“Det er ikke overraskende, at stress fylder mest. Det er jo et problem, som generelt præger det danske arbejdsmarked”, siger Ingrid Skovsmose.

ADJUNKT:

“Jeg har ikke tal på, hvor mange der er kommet og gået, siden jeg blev ansat”

Jacob Christensen, adjunkt på Aarhus Universitet, siger, at den benhårde konkurrence om stillingerne kombineret med mange tidsbegrænsede ansættelser er en udfordring for arbejdsmiljøet.

Jacob Christensen har været hele turen igennem med den ene tidsbegrænsede ansættelse efterfulgt af den anden. Først var han ph.d.-stipendiat, derefter blev han ansat som videnskabelig assistent, og så fik han titel af postdoc i to perioder, inden han endelig vandt i lotteriet og blev ansat som adjunkt i tre år ved Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse på AU i en stilling, der var slået op i international konkurrence.

“Vi har et godt kollegialt fællesskab, men det ændrer ikke på, at vi konkurrerer om de samme alt for få stillinger. Jeg synes dog, at vi formår at gøre det uden at spidse albuerne”, siger Jacob Christensen.

Han tilføjer, at det alligevel ikke kan undgå at påvirke arbejdsmiljøet aldrig at vide, hvor længe du selv og kollegerne er ansat.

“Jeg er blevet rigtig gode venner med flere kolleger, men du ved, at de har en udløbsdato, fordi det er et konstant udskiftelsesløb, vi er ude i. Jeg har ikke tal på, hvor mange der er kommet og gået, siden jeg blev ansat. De var alle ufatteligt dygtige, og AU ville gerne have beholdt dem, men der er bare ikke stillinger nok”, siger Jacob Christensen. Han tilføjer, at de startede en gruppe på syv nye ph.d.er i 2014, og i dag er han den eneste tilbage.

Han roser ledelsen på AU for i det mindste at have opstillet klare kriterier for, hvad det kræver at blive fastansat som lektor.

“Vi ved alle, hvad der skal til, men konkurrencen er sindssygt hård. Det handler dybest set om, at du skal

publicere en masse forskning, hjemtage forskningsmidler og være en knalddygtig underviser”, siger han.

Konstante udskiftninger trætter

Han husker, at en del af de fastansatte lektorer ikke kom over og hilste på ham, da han selv blev ansat, hvilket undrede ham.

“Jeg tænkte, at det var en mærkelig arbejdskultur, men jeg forstår dem faktisk bedre i dag, da jeg kan genkende det fra mig selv, når jeg møder endnu en ny videnskabelig assistent for første gang. Du bliver mentalt træt af konstant at skulle forholde dig til nye kolleger og til nye forskningsprojekter. Der er ikke noget galt med dem og deres forskning, men du kan simpelthen ikke rumme det, så det påvirker, hvordan du agerer over for dine kolleger, og det går ud over arbejdsmiljøet”, siger Jacob Christensen.

Han siger, at han er heldig at være en del af en lille god forskningsgruppe, hvor de samarbejder om at hjemtage nye projekter, og han har også opbygget et virkeligt godt samarbejde med sin nuværende videnskabelige assistent, men de ved, at stillingen kun kan forlænges i tre år, og kun hvis de har succes med deres ansøgninger.

“Det er frustrerende at skulle starte forfra med at lære en ny op, og det skader også forskningen, fordi kontinuiteten går tabt”, siger Jacob Christensen.

Elsker alligevel sit job

Han tilføjer, at jobusikkerheden ikke er rar, når du har nået en alder, hvor du har fået barn og har købt hus og bil,

og han har også som arbejdsmiljørepræsentant snakket med kolleger, der ikke kunne leve med de tidsbegrænsede ansættelser.

“Jeg har haft kolleger, der har sagt: “Det her gider jeg simpelthen ikke, fordi usikkerheden er for stor”, så de har i stedet fundet job i det private. Det er alligevel paradoksalt, at man er bedre sikret i en privat konsulentvirksomhed, end man er på et institut på et offentligt universitet”, siger Jacob Christensen.

Han understreger, at han elsker at være forsker, selvom det kan være stressende og usikkert.

“Jeg arbejder nok alt for meget, men jeg kan virkelig lide det, fordi mit fagfelt er sindssygt interessant. Jeg har nok det, man kalder et flydende arbejdsliv, men det passer mig fint, at jeg har frihed til at arbejde, når det passer mig, fordi jeg har små børn og har brug for at kunne arbejde om aftenen, når de er lagt i seng”.

Men kan ledelsen ikke være ligeglad med arbejdsmiljøet, når der ikke er problemer med at rekruttere forskere, og I knokler løs frivilligt?

“Jo, men du kan også vende den om og sige, at ledelsen kunne være mere visionær og forsøge at skabe bedre arbejdsvilkår, så folk kunne præstere endnu bedre. Men ja, kynisk set har ledelsen ikke det store problem, til gengæld kender jeg heller ikke nogen ledere, der er så kyniske, at de er ligeglade med en APV, der indikerer psykisk dårligt arbejdsmiljø”, siger Jacob Christensen. ■



“

Det er frustrerende at skulle starte forfra med at lære en ny op, og det skader også forskningen, fordi kontinuiteten går tabt.

Jacob Christensen

“Det er vanskeligt at være topmotiveret, når man først bliver afskediget og derefter genansat tidsbegrænset på halvtid”

Christian Troelsgård, lektor på Københavns Universitet, blev afskediget og derefter genansat på halvtid tidsbegrænset i tre år. Derefter må han skaffe sin egen løn, hvis han vil fortsætte. De usikre arbejdsvilkår og det dårlige forhold til ledelsen ødelægger arbejdsmiljøet, siger han.

“Jeg er blevet skubbet halvvejs ned i prekariatet efter 27 års ansættelse uden anmærkninger. Det giver et utrolig dårligt arbejdsmiljø, når du kan blive afskediget uden varsel”.

Sådan siger Christian Troelsgård om sin arbejdssituation på Københavns Universitet (KU). Han var en af de uheldige, der blev “prikket” under den store sparerunde i maj 2019, på trods af at han har fået gode undervisningsevalueringer af de studerende, er forfatter til masser af publikationer og har erfaring med forskningsledelse.

Næsten helt ekstraordinært endte han med at blive genansat på nedsat tid. Redningen blev, at han spiller en vigtig rolle for et internationalt forskningsprojekt i byzantinsk musik, der har kørt på Københavns Universitet siden 1933. Christian Troelsgård har været direktør for Monumenta Musicae Byzantinae, som projektet hedder, siden 2017, og fyringen af ham fik 2.600 forskere, undervisere og andre akademikere i Europa til at skrive under på en protest på nettet for at redde projektet. Der kom også støtteerklæringer fra Christian Troelsgårds studerende og fra lektorer og professorer på Institut for Nordiske Studier og Sprogvidenskab, Det Teologiske Fakultets Afdeling for Kirkehistorie, velrenommerede forskere fra Stanford, Princeton, Ohio State University, Thessaloniki, Athen og fra en italiensk professor fra Palermo.

Det endte med, at Saxo-Institutts leder, Stuart Ward, i juni 2019 tilbød Christian Troelsgård at fortsætte på halvtid, da man ellers risikerede at sætte projektet i en uholdbar situation,

fremgår det af et brev fra institutlederen.

Skal skaffe sin egen løn

I dag har Christian Troelsgård fået, hvad han selv kalder akademisk asyl i Afdeling for Kirkehistorie på Det Teologiske Fakultet på KU. Hans tidligere arbejdsplads, Saxo-Instituttet, betaler halvdelen af hans løn fra 1. januar 2020 og tre år frem. Aftalen lyder, at han som udgangspunkt ikke skal undervise, men kun forske og søge midler hos fonde.

“Hvis jeg vil blive, må jeg skaffe penge til at betale min egen løn, men jeg takkede ja, da jeg har været glad for at arbejde med noget, som virkelig interesserer mig, og gerne vil gøre mine forskningsprojekter færdig”, siger han.

Han har nu fundet en halvtidsstilling som oldtidskundskabslærer på et gymnasium for at supplere sin indtægt op.

Christian Troelsgård fortæller, at der allerede var problemer med arbejdsmiljøet, inden det blev meldt ud, at fakultetet skulle spare, og at det sandsynligvis ville betyde, at medarbejdere skulle afskediges. Han har aldrig haft problemer med sine nærmeste kolleger, men i afdelingen for klassiske sprog oplevede de, at de som gruppe blev mere og mere isoleret og sat uden for indflydelse på instituttet.

“Vi var i vores lille faggruppe nærmest ikkeeksisterende og tiltrak os ikke ledelsens positive opmærksomhed”, siger han.

Dårligt arbejdsmiljø biprodukt af universitetsloven

Han har både været tillidsrepræsentant og medlem af Akademisk Råd,

men han følte, at de ansatte sad der som pynt, og han følte sig fuldstændig umyndiggjort af ledelsen.

“Lederne definerer sig ud fra et hierarki, hvor de selv befinder sig i toppen, og medinddragelse af medarbejderne bliver opfattet som et forstyrrende element, så jeg oplevede, at kløften mellem ledelsen og forskerne voksede sig større og større”, siger Christian Troelsgård og tilføjer:

“Når der ikke er fortrolighed med ledelsen og sikkerhed for, at vores faglige input bliver modtaget og taget alvorligt, så påvirker det arbejdsmiljøet negativt”.

Han mener, at det dårlige arbejdsmiljø er et biprodukt af universitetsloven fra 2003, der afskaffede den valgte ledelse og gav de nye professionelle ledere næsten uindskrænket magt.

“Ledelsen er blevet distanceret fra den akademiske verden. De er koblet fra og er ikke godt nok inde i, hvad forskerne, som de skal lede, laver, hvilket min egen afskedigelsessag også viser”, siger Christian Troelsgård.

Han synes i hvert fald, det er mærkeligt, at ledelsen først valgte at afskedige ham og dermed afbryde et internationalt anerkendt forskningsprojekt for derefter at ombestemme sig og genansætte ham på deltid.

“Jeg ved ikke, hvorfor jeg blev fyret, men det kunne være, fordi ledelsen har udpeget mig som “kritisk”. Der ligger et papir, hvori der redegøres for, hvorfor jeg bedst kan undværes, men det må jeg ikke få at se. Så er det klart, at jeg føler mig umyndiggjort og er utilfreds med mit arbejdsmiljø”, siger han. ■



Lederne definerer sig ud fra et hierarki, hvor de selv befinder sig i toppen, og medinddragelse af medarbejderne bliver opfattet som et forstyrrende element, så jeg oplevede, at kløften mellem ledelsen og forskerne voksede sig større og større.

Christian Troelsgård

SVAR FRA DEKANEN

Jesper Kallestrup, dekan på Det Humanistiske Fakultet på KU, har ikke ønsket at lade sig interviewe om sagen, men han skriver per mail: "Det er klart, at alle fratrædelser medfører et fagligt tab – både for fakultetets undervisning og for forskning. Det er uundgåeligt og selvfølgelig beklageligt. Vi har i fakultetets ledelse gjort, hvad vi kunne for at sikre, at besparelserne får så få negative konsekvenser som muligt. Årsagen til besparelserne er, at vi har færre studerende end tidligere. Det vil sige, at det er Folketingets beslutning om at dimensionere uddannelser, der primært rammer vores økonomi. Den beslutning blev truffet i 2014, og der blev dengang gjort meget for at kvalificere den politiske proces – i forhold til både store og små fag".

GYLDEN UDSIGT

Et nyt teleskop på Hawaii har lagt fra land ved at tage nogle billeder af solens overflade med en hidtil uset detaljeringsgrad. Teleskopet omtales som revolutionerende for solforskningen.

Den funkler som guld, solen. Ikke bare i symbolsk forstand som i et guldalderdigt – det ligner reelt store, guldklumper, der ligger side om side og skinner.

Fascinerende tanke, især når man ved, at hver af guldklumperne har et areal på størrelse med Texas.

Hidtil har billeder af solen i bedste fald vist en rund ildkugle. Et brændende, rødgult inferno kun varieret af eksploderende soludbrud. Nu har et nyt teleskop imidlertid taget de første billeder, hvor man reelt ser en slags overflade.

Og nej, det er ikke guld, som det fascinerende foto viser. De gyldne, cellelignende strukturer er en masse af kogende plasma, der bobler og vibrerer, idet varme fra solens 15 millioner grader varme indre slipper ud på overfladen, der til sammenligning er et småkoldt sted på kun 6.000 grader.

Det nye teleskop har navnet Daniel K. Inouye Solar Telescope og ligger på det 3.000 meter høje bjerg Haleakalā (som passende kan oversættes til "Solens Hus") på Hawaii-øen Maui, som tilbyder de bedst mulige atmosfæriske betingelser for observationerne.

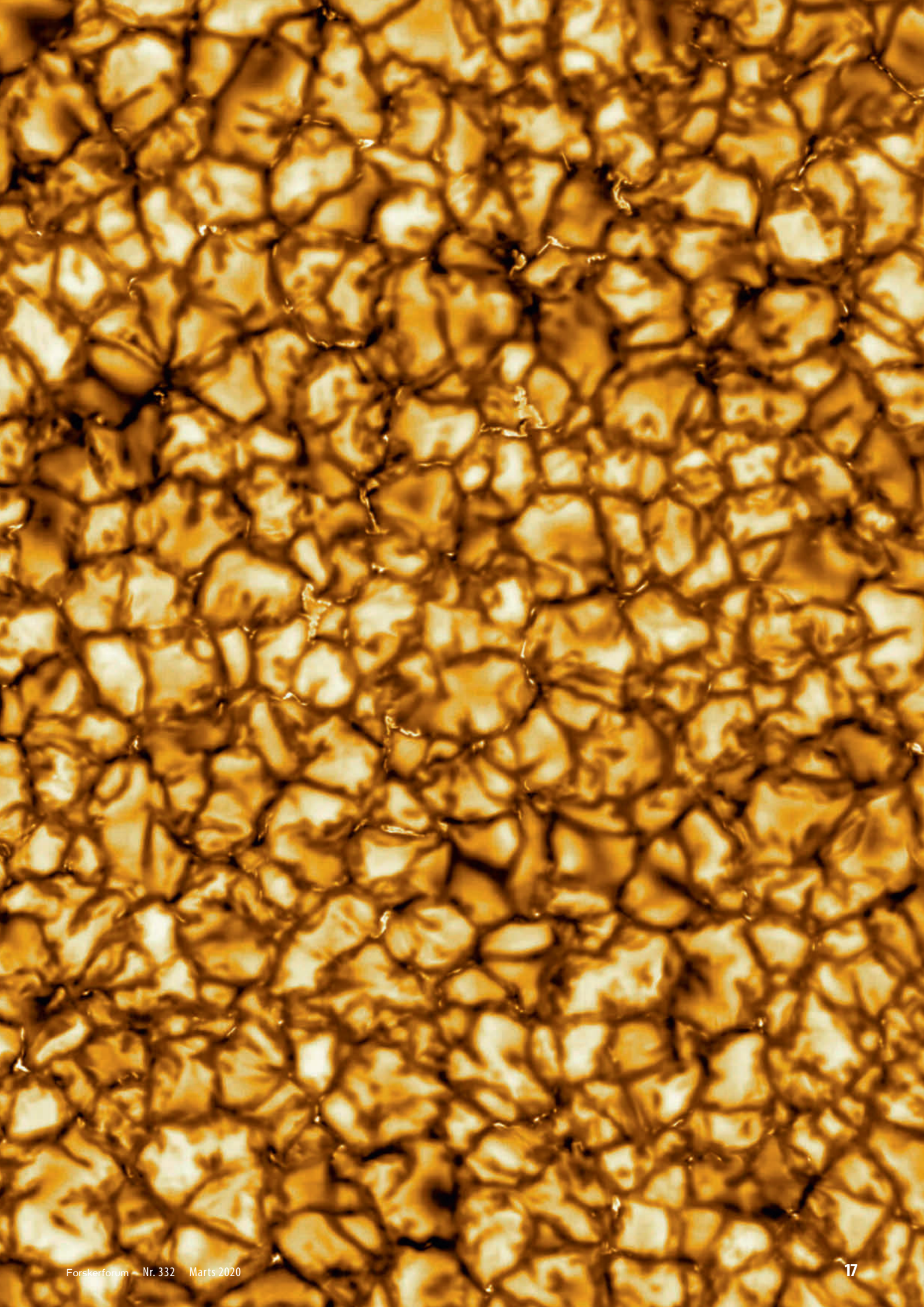
Observatoriet, som anslås at koste 344 millioner amerikanske dollars, har været to årtier undervejs og ventes først at være endeligt færdigt denne sommer. En af udfordringerne er den varme, det skaber, når man indfanger solens stråler i et teleskop, der nærmest agerer som et kæmpe brændglas. Effekten på op til 13 kilowatt er så kraftig, at det simpelt-

hen risikerer at smelte instrumenterne. Løsningen på det problem er et enormt køleanlæg, der dagligt producerer kulde svarende til en hel svømmepøl fuld af is, hvilket fordeles ud i konstruktionen af mere end 11 kilometer rør.

Billedet af den gyldne soloverflade er kun en aperitif i den menu, teleskopet kommer til at byde på. Den første indsamling af videnskabelige data vil først begynde, når anlægget til sommer står færdigt. Og skal man tro de udsagn, der er kommet fra videnskabsfolk tæt på projektet, vil det afstedkomme intet mindre end en revolution for solforskningen.

"Inouye Solar Telescope vil i sine fem første år samle mere information om solen end alle de data, der er samlet, siden Galileo første gang pegede et teleskop mod solen i 1612", udtaler David Boboltz, programdirektør ved afdelingen for astronomisk videnskab ved National Science Foundation, der ejer observatoriet.

Solforskere forventer blandt andet at kunne blive væsentligt klogere på solens magnetiske felter. En af de mere praktiske funktioner af dette er, at man forventer at kunne forudsige solstorme langt tidligere. Den magnetiske energi, der udledes i forbindelse med en solstorm, kan skabe alvorlige forstyrrelser i elnettet og den digitale infrastruktur på jorden. Men ved at studere de magnetiske felters opførsel op til et soludbrud forventer man at øge varslingstiden fra 48 minutter til 48 timer. ■



NYT LANDESTUDIE:

Forandringerne af universiteterne har været mest drastiske i Danmark

Andreas Kjær Stage sammenligner i sin ph.d.-afhandling stigningen i brugen af tidsbegrænsede forskeransættelser og fremvæksten af et lag af højtuddannede administratorer på universiteterne i fem lande. Forandringerne har været mest drastiske herhjemme, hvilket hænger sammen med, at de danske politikere har været de mest reformivrige, lyder konklusionen.

De danske universitetsreformer er ofte i den politiske debat blevet begrundet med, at de var påtvingende nødvendige for at følge trop med lande som Tyskland og USA. For hvis vi ikke gjorde det, ville vi miste konkurrenceevne og blive sejlet agterud i den globale vidensøkonomi.

Men i virkeligheden er det ikke et kapløb, som vi er ved at tabe, for faktisk er det lykkedes at forandre universiteterne i Danmark mest de seneste to årtier, mens de i andre lande har været mere tilbageholdende med reformerne, konkluderer Andreas Kjær Stage, ph.d.-stipendiat ved Dansk Center for Forskningsanalyse på Aarhus Universitet.

Han har i sin afhandling analyseret ændringerne i organiseringen af universiteter i USA, Storbritannien, Tyskland, Norge og altså i Danmark. Resultaterne er blevet publiceret i tidsskriftet *Policy Reviews in Higher Education*.

“Argumentet har ofte lydt i den offentlige debat, at de andre lande gør sådan og sådan, så det må vi også, men i virkeligheden er det Danmark, som har haft de mest gennemgribende og kraftfulde reformer. Udviklingen herhjemme har været mere drastisk end i de andre lande”, siger Andreas Kjær Stage.

Analyse af personalesammensætningen

Udgangspunktet for analysen er den gængse fortælling om, at landene tilpasser sig de samme globale rammebetingelser, nemlig fremkomsten af en global vidensøkonomi, hvor studerende, ansatte og funding kan bevæge sig mellem landene. Det presser nationerne til at reformere deres universiteter, fordi

de er blevet konkurrenter på et internationalt marked. Men hvis der var tale om en nødvendighedens jernlov, hvor politikere og universitetsledere slet ikke har noget valg, ville der være en mere entydig organiserings-trend på tværs af lande, men det er der tydeligvis ikke, lyder analysen fra Andreas Kjær Stage.

Han forklarer, at han har analyseret data for personalesammensætningen på universiteterne i de fem lande som indikator for, hvor forskelligt de er organiseret.

Blandt det videnskabelige personale, VIP’erne i daglig tale, er den vigtigste indikator forskydninger i fordelingen mellem de fastansatte forskere (faculty), primært professorerne og lektorerne, og de midlertidigt ansatte med titler som postdocer, ph.d.er og videnskabelige assistenter. Blandt det teknisk-administrative personale – TAP’erne i daglig tale – har han analyseret, i hvilken udstrækning de klassiske HK’ere – eksempelvis kontoruddannede sekretærer – teknikere, gartnere, betjente og lignende er blevet udskiftet med professionelle akademisk uddannede administratorer og ledere, de såkaldte AC-TAP’er.

Norge bremsede, Danmark gassede op

Konklusionen lyder, at udviklingen er gået i samme retning i alle fem lande mod flere midlertidigt ansatte forskere og flere professionelle administratorer, men tallene afslører også store nationale forskelle og vidt forskellige udgangspunkter landene imellem.

Tendensen er klart, at ændringerne i personalesammensætningen har været mest drastisk i de lande med de mest

vidtrækkende politiske reformer, eksempelvis Danmark og Storbritannien.

“Det lyder måske ikke så overraskende, men det sætter spørgsmålstegn ved den her tese om, at udviklingen er “naturlig” eller “påtvingende nødvendig”, modsat et politisk og ledelsesmæssigt valg”, siger Andreas Kjær Stage og fortsætter:

“De danske universitetsreformer har haft større effekt end deres ry, da de lader til at være tæt forbundet med de store ændringer i personalesammensætningen. Hvad man beslutter politisk, har på den måde haft en meget håndgribelig effekt”.

Som eksempel nævner han Danmark og Norge, hvor udviklingen var stort set ens indtil 2007-2008 med en stor stigning i andelen af midlertidigt ansatte forskere og AC-TAP’er, men så trådte de på bremsen i Norge, mens de danske politikere trykkede på speederen og satte yderligere fart i udviklingen bl.a. med ph.d.-satsningen i forbindelse med globaliseringspuljen, universitetsfusionerne i 2007 og den reviderede universitetslov i 2011.

Konsekvensen er, at andelen af de midlertidigt ansatte i det videnskabelige personale kun er steget med cirka 4 procentpoint i Norge, mens stigningen har været på 11 procentpoint i Danmark.

VI HAR INTERVIEWET



Andreas Kjær Stage, ph.d.-stipendiat ved Dansk Center for Forskningsanalyse på Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet.

USA og Tyskland er dårligt argument for reformer

Andreas Kjær Stage siger, at tilhængerne af transformationen af danske universiteter ofte drager paralleller til Tyskland og USA som legitimeringsgrundlag.

Men faktisk er de to lande et dårligt sammenligningsgrundlag, fordi forholdene er meget forskellige fra Danmark. Eksempelvis har den akademiske top generelt reel tenure med sikkerhed mod afskedigelse i de to lande, så særligt Tyskland har altid haft en højere andel af midlertidigt ansatte end Danmark, fordi det er meget vanskeligt at afskedige professorer, når de først er ansat.

USA har også haft en meget stor andel administrativt og teknisk personale sammenlignet med Danmark. Kun en tredje del af de ansatte målt i årsværk er forskere på den anden side af Atlanten, hvilket hænger sammen

med, at universiteterne i USA kun sporadisk ansætter deres ph.d.-studerende, og at de varetager en lang række andre administrative opgaver.

De driver kollegier, sundhedsklinikker og sportsfaciliteter, har deres egne sportshold, står for børnepasning og sælger forsikringer til de ansatte og studerende. Desuden har de store afdelinger, der står for at investere universitetets formue, så afkastet kan bruges på forskning. De har juridiske afdelinger, der skal sikre, at man lever op til al lovgivning og undgår dyre sagsanlæg, og marketingafdelinger, der skal skaffe studerende, som kan betale de ofte høje studieafgifter.

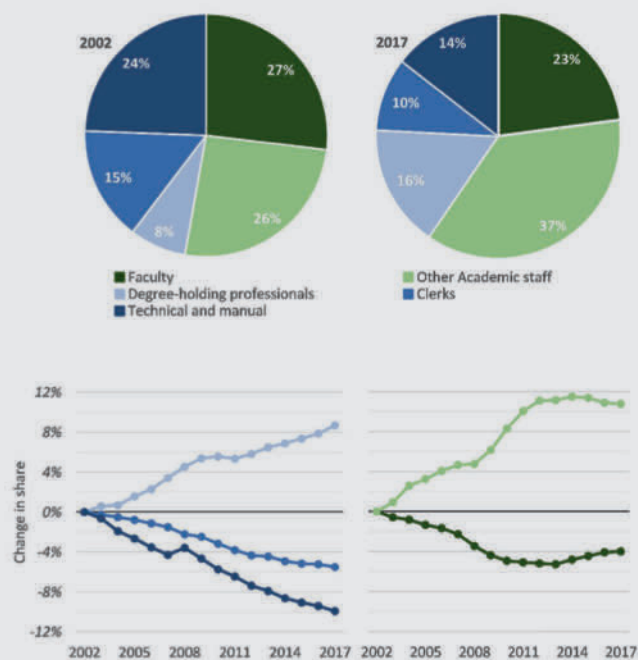
“Nogle af opgaverne er ved at vokse frem i Danmark, hvilket sandsynligvis forklarer en del af væksten i andelen af AC-TAP’er på de danske universiteter, men det er i et helt andet omfang end i USA, hvor legal compliance og

marketing eksempelvis er afgørende for universiteternes overlevelse. Vi har en tendens til at spejle os i USA og ville være ligesom dem, men spørgsmålet er, om vi i virkeligheden ønsker at lave sådan et dobbeltsystem, hvor de danske universiteter opbygger parallelfunktioner til opgaver, der også løftes andetsteds i den offentlige sektor”, siger Andreas Kjær Stage.

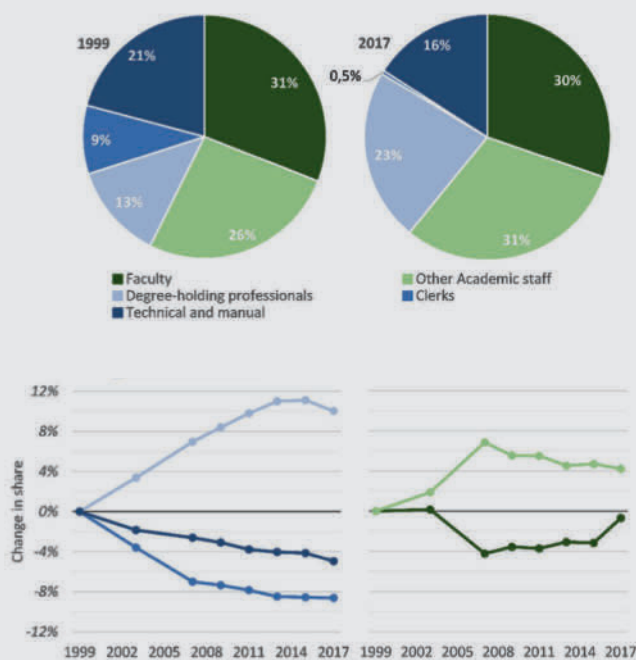
Han tilføjer, at resultaterne også punkterer myten om, at universiteternes administration er vokset uhæmmet. Faktisk er VIP-gruppen vokset relativt i forhold til TAP-gruppen i samtlige fem undersøgte lande, så der i dag er forholdsvis flere forskere (særligt juniorforskere) end administratorer sammenlignet med for 20 år siden. Reformerne har nærmere medført en massiv restrukturering og professionalisering af TAP-gruppen, mener Andreas Kjær Stage. ■

Graferne, der stammer fra Andreas Kjær Stages ph.d.-afhandling, viser, at andelen af juniorforskere (Other Academic staff – den lysegrønne kurve) udviklede sig stik modsat i Norge og Danmark i 2008. Mens kurven knækkede i Norge, steg den kraftigt i Danmark. Den begyndte først at knække i Danmark i 2014.

DANMARK



NORGE



Faculty: Lektorer, seniorforskere og professorer.

Degree-holding professionals: Ansatte i administrationen med en akademisk uddannelse.

Technical and manual staff: It-ansatte, laboranter, teknikere, håndværkere, uflaglærte mv.

Other academic staff: Postdocer, adjunkter, ph.d.er, videnskabelige assistenter mv.

Clerks: Kontor- og professionsuddannede, herunder sekretærer og kontorfuldmægtige.

Den danske graf omfatter samtlige universiteter fra 2002 til 2017, og den norske omfatter de fire gamle universiteter fra 1999 til 2017 (Oslo, Bergen, Tromsø og NTNU).

IKKE MERE INDFLYDELSE PÅ VEJ TIL FORSKERNE

Der er ikke grund til at ændre på universitetsloven, selv om hver fjerde universitetsforsker udtrykker mistillid til deres ledelse i en ny undersøgelse. Det mener et flertal af ordførerne på Christiansborg.



Selv om det gør indtryk på Christiansborg, at en lang række forskere kritiserer universitetsloven for at være både forældet og kontraproduktiv, er der ikke politisk opbakning til en revision af den 17 år gamle styrelseslov.

Det viser en rundringning til partiernes forskningsordførere.

I artikler, som er bragt i Forskerforum og Magisterbladet, har flere forskere for nylig kritiseret universitetsloven fra 2003 for at have øget topstyringen i en sådan grad, at det spænder ben for, at institutionerne kan opnå det, som var lovens formål: nemlig at levere forskning i absolut verdensklasse.

Samtidig har en rundspørge fra Dansk Magisterforening afdækket, at hver fjerde forsker ikke har tillid til deres ledelse.

Men det er ikke nødvendigvis styrelsesloven, der alene er årsagen til, at der er opstået en dyb tillidskrise mellem forskerne og deres ledelse.

Det mener blandt andre forskningsordfører for Socialdemokratiet Kasper Sand Kjær. Regeringspartiet har derfor ingen aktuelle planer om at kigge på en lovrevision, siger han.

“Det gør da indtryk, at samarbejdet mellem de videnskabelige medarbejdere og ledelserne på universiteterne tilsyneladende er så dårligt. Men det lyder for mig, som om det lige så vel kan være et ledelsesspørgsmål som et spørgsmål om strukturer og love”, siger Kasper Sand Kjær.

Samme melding kommer fra oppositionspartiet Venstre.

“Jeg har ikke fået henvendelser, der tyder på, at det er universitetsloven, der er problemet. Kun at beslutningsgangene er blevet for komplicerede”, siger forskningsordfører Ulla Tørnæs (V), der heller ikke umiddelbart er indstillet på at give forskerne mere indflydelse i universitetsbestyrelserne, hvor loven kræver, at der er et eksternt flertal af repræsentanter fra blandt andet erhvervslivet.

“Traditionelt har det været et vigtigt synspunkt for Venstre, at det omkringliggende samfund og ikke mindst aftagerne skal være repræsenteret i de besluttede organer. Venstre har lagt vægt på det eksterne flertal i bestyrelserne siden Helge Sanders ministertid”, siger hun.

Handler ikke kun om paragraffer

En rundspørge gennemført af DM blandt medlemmerne, som Forskerforum bragte resultatet af i januar, viser, at 25 procent af forskerne på landets universiteter ikke stoler på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen. 45 procent siger, at de ikke har klare mål for deres arbejde, og 44 procent føler ikke, at de bliver involveret i beslutninger om forandringer, selvom det står i universitetsloven, at ledelsen skal sikre medinddragelse af både de ansatte og de studerende.

I Magisterbladet samme måned afleverede dna-professor Eske Willerslev en bredsider mod KU med samme udgangspunkt. Willerslev, der deler sit professorat mellem Cambridge og KU, mener, at bureaukraterne har fået alt for meget magt på de danske universiteter, og at det smadrer det videnskabelige miljø fuldstændigt.

“Rektor ansætter dekaner, og dekaner ansætter institutledere, og alle kigger op imod den næste leder, men ingen kigger ned til de videnskabelige medarbejdere”, sagde Eske Willerslev blandt andet i interviewet.

På Christiansborg møder forskernes synspunkter delvist opbakning hos Det Radikale Venstre. Forskningsordfører Stinus Lindgreen mener, at problemet er den måde, loven bliver administreret på.

“Det er bekymrende læsning, som vi må tage meget alvorligt. Vilklarene for forskerne er ikke gode nok, og vi må se på, hvordan man sikrer, at bestyrelserne lytter til kritik fra de ansatte”, siger Stinus Lindgreen.

Heller ikke SF's ordfører, Astrid Carøe, er overbevist om, at det er nødvendigt at ændre loven.

“Det kan godt være, at der er behov for en lovrevision, men det er noget, vi har brug for at diskutere med de øvrige partier og med universiteterne først. Vi går ikke ud her og nu og

“Rektor ansætter dekaner, og dekaner ansætter institutledere, og alle kigger op imod den næste leder, men ingen kigger ned til de videnskabelige medarbejdere.

Eske Willerslev

siger, at loven skal ændres. Grundenssens er, at mange medarbejdere udtrykker mistillid til ledelsen, hvilket er bekymrende, så der må også helt klart placeres et ansvar hos lederne. Det er ikke kun et spørgsmål om loven”, siger hun.

Jens Henrik Thulesen Dahl fra DF giver forskerne medhold i, at man ikke har opnået de resultater, man ønskede at opnå, da loven blev indført i 2003.

“Universiteter burde arbejde så professionelt, at ledelse og medarbejdere lyttede meget mere til hinanden. Men der er sket meget andet siden 2003, der påvirker situationen, fx at vi har indført masseuniversiteter og fået mange flere eksterne midler til forskningen”, siger Jens Henrik Thulesen Dahl.

Endimensionelt og totalt forældet

Henrik Dahl fra Liberal Alliance er klar til at indføre langt større akademisk selvstyre.

“Udtalelserne fra forskerne bekræfter, at det står skidt til. Det gør indtryk på mig, fordi jeg samtidig kan konstatere, at der ikke er politisk vilje til at opfylde betingelserne for at lave verdensklasse-universiteter”, siger Henrik Dahl.

Kun to partier melder sig klar til at skrotte universitetsloven nu.

“Den er udtryk for en økonomisk og samfundsmæssig ledelsestænkning, som er alt for endimensionel og totalt forældet. Det er klart, at man ikke kan professionalisere et universitet uden at involvere både medarbejdere og de studerende”, siger Uffe Elbæk, som er Alternativets forskningsordfører.

Enhedslisten vil have et demokratisk eftersyn af universiteterne og arbejder på et konkret forslag herom, som partiet vil præsentere inden længe. Ifølge partiets ordfører på området, Mai Villadsen, er der brug for en kulturændring.

“Det handler om, at de ude på de enkelte institutter skal have bedre mulighed for selvbestemmelse og indflydelse. Nedsikringerne har ført til stram styring og indføring af New Public Management-instrumenter. De ansattes og de studendes indflydelse er blevet mindre år efter år. De mennesker, der udgør institutionen, skal sidde på flertallet”, siger Mai Villadsen. ■

Forskning med hjelm og gevær

Jakob Rømer Barfod forsker i ledelse blandt soldater i højrisikomiljøer. Metoden er at være med hele vejen – bevæbnet med gevær og hjelmkamera.



VIS DIT PH.D.-PROJEKT

Hvem: Jakob Rømer Barfod, major, master i organisationspsykologi.

Hvad: Ledelse i militære højrisikoteam.

Hvor: Institut for Ledelse og Organisation, Forsvarsakademiet/Institut for Organisation, CBS.

Hvorfor: Projektets formål er at analysere, hvordan ledelse bliver til i militære højrisikoteam. Metodisk følges teamene under operative indsættelser og evt. farefulde træningsøvelser med reel fare. Projektet vil give indsigt i emner, der kan videre kvalificere ledelse i højrisikoteam i en militær kontekst, men også fx til læger, politi mv.

Jakob Rømer Barfod var fuldt bevæbnet, når han samlede empiri blandt soldater på mission i Afghanistan. Hans vigtigste udstyr var dog det lille videokamera fastgjort i siden af hjelmen.

Ph.d.-studiet kan være en hård og opslidende affære, men det er dog sjældent, at man som Jakob Rømer Barfod kan tale om dataindsamling med livet som indsats.

Men når man har valgt at foretage empiriske studier af ledelse af “højrisikoteam” i Forsvaret, blandt andet på missioner i Afghanistan, så må man i sagens natur være til stede i situationer, der potentielt set kan udvikle sig til kamp på liv og død.

“Ud over at observere for at få data til mit forskningsprojekt er jeg også optaget af, hvad der foregår, for min egen

sikkerheds skyld. Det handler om hele tiden at kigge sig omkring – der kommer en bil kørende, ser den tungt lastet ud? Kunne der være bomber i den? Hvad med de mennesker, der kommer løbende mod os?” fortæller han.

Jakob Rømer Barfod vil i sit projekt komme tættere på den militære ledelsespraksis, end noget forskningsprojekt har været før, i hvert fald i dansk regi. Det betyder, at han ikke bare er på sidelinjen – han er en del af patruljen, der kører ud og løser opgaver i det krigshærgede land. Bevæbnet og i fuld kampudrustning.

“Aftalen har som udgangspunkt været, at jeg ikke har haft nogle bestemte opgaver, når jeg har været med ude. Men det er sket, at situationen har krævet, at jeg er blevet beordret til at skulle tage min forskerhat af og koncentrere mig om en konkret militær opgave”, fortæller han.

Skulle vinde soldaters tillid

Det er dog mere end et kursus i etnografisk metode, der har rustet ham til denne specielle form for empiriindsamling. Jakob Rømer Barfod har en 30-årig karriere inden for Forsvaret,

hvor han stadig er ansat med rang af major. Han har i en årrække været tilknyttet Forsvarsakademiets Institut for Ledelse og Organisation, hvor han har arbejdet med uddannelse og udvikling af militære ledere.

Feltarbejdet, som er overstået, foregik dels i Afghanistan, dels med et af Flyvevåbenets helikopterteam, der opererer fra et af Søværnets inspektionsskibe ved Nordøstgrønland. Jakob Rømer Barfods "embedding" indebærer, at han også har været sammen og trænet med de forskellige team inden deres missioner for at vinde deres tillid.

"Sådan nogle mennesker kan godt lide at se en i øjnene og blive forvisset om, at jeg stadig kan løbe, håndtere mine våben, håndtere en radio og så videre", fortæller han.

Hans vigtigste udrustning er imidlertid hverken våben eller radio, men et videokamera, der er monteret på hjelmen. Videoptagelserne skal dokumentere de små sekvenser, hvor ledelsesprocesserne foregår.

Fladt hierarki i felten

Noget, som ifølge Jakob Rømer Barfod kendetegner ledelsen af højrisikoteam, er en relativt flad ledelsesstruktur, hvor lederrollen reelt kan skifte rundt, alt efter hvilke kompetencer teamets medlemmer besidder.

"Mange har den stereotype forestilling af en militær leder som en, der står og råber ordrer ud. Men selv om der formelt er et hierarki med konstabler, overkonstabler, sergenter osv., så er det ikke hierarkiet, der bestemmer, hvad der sker, men kompetencerne og det, der giver mening. Soldaterne i de her team har et kompetenceniveau, der gør, at de forventes at tage initiativ og byde ind. Hvis der for eksempel gives befalinger for en operation, kan det sagtens være en menig, der kender området, der fortæller, hvordan det skal gribes an".

Videoptagelserne bliver efterfølgende analyseret helt ned i mindste detalje.

"Jeg laver det, der med et fint ord hedder multimodal interaktionsanalyse. Det er nogle analyser, hvor man er detaljeret helt ned på mikroniveau og omhyggelig med at beskrive den kontekst, situationen foregår i. Med videoptagelserne kan jeg se, hvordan folk kommunikerer sprogligt, men også hvordan de bruger deres krop til at kommunikere. Så

jeg kan se, hvad der faktisk foregår, i modsætning til forskning, der tager udgangspunkt i fx interview, hvor det mere bliver fokuspersonens egen retrospektive oplevelse af, hvad der skete", siger Jakob Rømer Barfod, der dog også supplerer videooptagelser og egne iagttagelser med feltinterview, både individuelle og i fokusgrupper.

Skriveproces er det hårdeste

Selv om det kan lyde barskt med feltarbejde i Afghanistan, hvor man skal gå bevæbnet til morgenmad på grund af en kronisk risiko for "insider attack", eller at sejle rundt i bælgmørke mellem isbjerge i Grønlandshavet, så er det den mere akademiske del af arbejdet, som han oplever som sin største udfordring.

"På en måde kan jeg godt misunde de unge, der kommer lige fra deres speciale og bare kører videre, måske ovenikøbet med samme emne og vejleder. Jeg kommer jo fra en primært praktisk

baggrund, hvor jeg selv har været i felten i mange år og arbejdet med ledelse. Og nu skal jeg så være meget teoretisk

orienteret og læse rigtig meget op både på fx ledelsesteorien og metodeteorien, og det kan godt være både svært og svært tilgængeligt. Nogle sætter jo

nærmest en ære i at formulere sig så vanskeligt som muligt".

Det samme gælder skriveprocessen, som Jakob Rømer Barfod befinder sig i nu.

"Jeg har valgt at skrive afhandlingen som en monografi, så i forhold til at skrive artikler, hvor man ligesom har nogle trædesten, er det en stor sneplov, jeg skubber foran mig. At skrive ph.d. er lidt som at køre rutsjebane – det går op og ned. Nogle gange er det super fedt, andre gange er det både tungt og svært, og man skal lige hanke op i sig selv for at se lyset for enden af tunnelen. Sådan tror jeg, de fleste ph.d.-studerende har det". ■

“Der kommer en bil kørende, ser den tungt lastet ud? Kunne der være bomber i den?”

FORSVARSAKADEMIET HAR BRUG FOR FORSKERSOLDATER

Det var strengt taget ikke Jakob Rømer Barfods ide, at han i en forholdsvis sen alder – 51 år – og med en lang karriere i Forsvaret skulle tilbage på skolebænken som ph.d.-studerende. Men Forsvarsakademiet har brug for forskningsbaseret viden og forskere i sin stab, og det førte til en venlig opfordring, som han valgte at sige ja tak til.

Baggrunden er faktisk politisk. I forsvarsforliget 2013-17 blev det besluttet, at Forsvarets officersuddannelser skulle tilpasses og akkrediteres som diplom- og masteruddannelser. Det blev de, men det medførte samtidig en løftet pegefing fra Akkrediteringsinstitutionen, særligt i forhold til uddannelsen Master i Militære Studier, hvor man savnede forskningsbaseret undervisning.

"Der manglede noget forskningstygde, herunder forskere med militær baggrund. Og så kiggede man i maskinrummet, og så var der nogen, der råbte på mig: Har du ikke lyst til en forskningsuddannelse?" fortæller Jakob Rømer Barfod.

Han arbejdede i forvejen på akademiet med udvikling og uddannelse af militære ledere blandt andet på masteruddannelsen, og han havde tidligere suppleret sin militære uddannelse med en master i organisationspsykologi ved RUC.

"Der er masser af forskning omkring militær ledelse, men det er udenlandsk, og meget har et kvantitativt fokus. Og så har vi en masse undersøgelser, der ligger i kanten af forskning. Men taler vi hardcore om kvalitativ forskning i militær ledelse, så er der næsten ikke noget. Dertil kommer, at langt de fleste forskere på Forsvarsakademiet har en civil baggrund. Jeg tror kun, jeg har kendskab til 3-4 militærkolleger, der har en forskeruddannelse, og så er vi 2-3 stykker på vej med at tage en ph.d., og det giver god mening at supplere med os, der har militær baggrund. Vi kan noget andet, og så har vi en anden tilgang til at kunne forske internt i militærorganisationen", fortæller han.

På den måde er Jakob Rømer Barfods ph.d.-projekt delvist bestilt arbejde: et forskningsprojekt om ledelse i en militær kontekst i det danske forsvar. Han har dog haft fuld frihed til at definere projektets nærmere tema: ledelse i militære højrisikoteam. Han har også selv valgt at gennemføre projektet på CBS, da Forsvarsakademiet ikke har en ph.d.-skole.

Når projektet er afleveret, hvilket efter planen sker inden for et års tid, forventer Jakob Rømer Barfod at vende tilbage og fortsætte sit arbejde som forsker og underviser ved Forsvarsakademiet.

Tanken er, at ph.d.-projektet skal kunne bruges i forbindelse med Forsvarets uddannelser, men også inden for andre sektorer, eksempelvis politiet eller i private virksomheder.

“Dovne” danske studerende BERØMMES I ENGLAND FOR DERES FLID

En tidligere udvekslingsstuderende på AU vender i den britiske avis The Telegraph op og ned på myten om dovne danske studerende. Hun har aldrig oplevet så stor flid og entusiasme som på AU.

Danmark har vi flere gange fået bekræftet billedet af vores dovne studerende. De studerer ikke på fuld tid, klagede Udvalget for Kvalitet og Relevans i de Videregående Uddannelser (Kvalitetsudvalget), og universiteterne fik økonomiske tomeskruer på for at få flere til at gennemføre på normeret tid.

Det var imidlertid et helt andet billede, der forleden blev tegnet i Storbritanniens største avis, The Telegraph, hvor Lizzie Roberts fortalte om sine oplevelser som udvekslingsstuderende i henholdsvis USA, Holland og i særdeleshed på Aarhus Universitet (AU). Det primære tema var nemlig den store flid og faglige entusiasme, hun oplevede på AU, som stod i skarp kontrast til hendes oplevelser under bachelorstudiet på Lancaster University.

“Den entusiastiske, næsten autoritets-tro arbejdsetik, jeg oplevede i Danmark – fra pligtskyldig opmærksomhed til stærk kritisk stillingtagen – var noget helt fremmed”, hed det blandt andet i hendes klumme, der også sammenlignede en propfyldt, men ikke desto mindre dødsstille læsesal på AU’s bibliotek med Lancaster University på et tilsvarende tidspunkt, hvor campus ville være mere eller mindre tomt, fordi de fleste studerende stadig ville befinde sig i deres senge.

Går ikke op i studier

Hun tegner generelt et trist billede af studiekulturen i England med halv-



Danske studerende har de senere år måttet lægge ryg til meget kritik for manglende studieflid. Det var dog den stik modsatte oplevelse, udvekslingsstuderende Lizzie Roberts fik på AU.

tomme auditorier og apatiske, uengagerede tilhørere.

“Min artikel er måske lidt hård mod Lancaster, for jeg var egentlig glad for at være der, og jeg lærte også noget. Men mine oplevelser i udlandet har bare lært mig, at der var mange mangler”, fortæller hun Forskerforum på en telefon fra London, hvor hun nu er ansat på The Telegraph.

Hendes klumme har medført en del debat, både kommentarer, der giver hende medhold, og vrede indlæg af folk, der ikke mener, at hun generelt kan hænge den britiske studiekultur ud på baggrund af sine egne subjektive oplevelser.

“Og det er også rigtigt. Jeg tror bare, at den studiekultur, jeg har oplevet, er meget udbredt i Storbritannien. Fra venner på andre universiteter får jeg også det indtryk, at folk ikke går enormt meget op i deres studier. Det virker mere, som om de går på universitetet og til deres forelæsninger, fordi det er noget, de skal”, siger hun.

“På AU nød vi forelæsningerne”

Lizzie Roberts tager forbehold for, at hun på AU var på kandidatstudiet, og desuden var hun på et internationalt program, hvor de fleste var udvekslingsstuderende. Men hun kan bare konstatere, at hun i Danmark oplevede en ekstremt stor arbejdsiver, også set i forhold til Amsterdam og Berkeley i USA, hvor hun efterfølgende studerede.

“Folk var meget dedikerede, havde mange deadlines og arbejdede næsten altid. Jeg ved ikke, om det er repræsentativt, men det var min oplevelse – særligt i forhold til Lancaster. Og noget, der adskilte sig meget fra min uddannelse i England, var, at det ikke var på grund af pres fra lærerne, at man tog

på biblioteket og studerede dagligt. De studerende havde en fælles opfattelse af, at de skulle arbejde hårdt, og de ville også gerne”.

Tilsvarende var selv undervisningerne også en langt mere engagerende oplevelse.

“Vi kunne sidde 80 personer i auditoriet, hvor folk diskuterede, markerede, deltog og engagerede sig i to timer. Jeg havde eksempelvis mange holdkammerater fra afrikanske lande, og de var meget optagede af selv at give deres udlægninger frem for blot at lade det være op til underviseren. Det var igen meget forskelligt fra det, jeg oplevede i Lancaster. For det første ville mange slet ikke komme til forelæsningerne. Hvis de gjorde, sad de med deres telefoner og hørte ikke rigtigt efter. På AU nød vi forelæsningerne”, fortæller hun.

Erasmus-deltagelse i fare

Lizzie Roberts var dog også glad for sine ophold i Amsterdam og på Berkeley. Sidstnævnte husker hun som et meget udviklende sted med en stor grad af studenteraktivisme og politisk engagement, mens Amsterdam havde et højt og krævende fagligt niveau.

Hendes udvekslingsstudier skete inden for Erasmus-programmet Journalism, Media and Globalisation. Men efter Brexit er Storbritanniens deltagelse i Erasmus uafklaret, og det bekymrer hende på vegne af de kommende generationer af studerende.

“Det vil være et tab, hvis vi ikke fortsætter i Erasmus. Jeg siger ikke, at du vil få en bedre uddannelse på et givent universitet i Frankrig frem for i Storbritannien. Men min mulighed for at opleve andre uddannelsessystemer har givet mig en bredere erfaring og uddannelse på højere niveau”.

Studieleder: De er flittige

En, der ikke er overrasket over at læse Lizzie Roberts lovprisning af arbejdsdisciplinen på AU, er Lars Kiel Bertelsen, lektor og studieleder ved Institut for Kommunikation og Kultur, hvor Lizzie Roberts tog sine fag. Han har på intet tidspunkt kunnet genkende det negative billede af studiedisciplinen, som er blevet tegnet både i undersøgelser og i den offentlige debat.

“Alle dem, jeg har talt med i vores afdelinger, har undret sig højlydt over den her debat. Jeg har selv undervist i 15-20 år og oplever de unge som et flittigt og dygtigt folkefærd, og det har været meget samstemmende med de meldinger, jeg får hele vejen rundt”, siger han.

Lars Kiel Bertelsen peger dog også på, at man på uddannelserne har arbejdet med de aktive og praksisorienterede elementer blandt andet for at styrke engagementet og aktivitetsniveauet.

Tror ikke på målinger

Han er skeptisk over for de målinger, der viser, at studerende generelt ikke arbejder fuld tid med deres studier.

“Jeg siger ikke, at tallene er forkerte, men at man spørger forkert. De studerende bliver på et eller andet tidspunkt i semestret spurgt om, hvor meget de har lavet den sidste uge. Så svarer de typisk på, hvor mange undervisningstimer de har haft, og hvor meget de har siddet og læst. Men hvad med gruppearbejdet? Hvad med fremlæggelser, besøg på institutioner og virksomheder? Der er nogle fejlkilder i de tal. Og de studerende fastholder også selv, at de synes, de har rigeligt at lave”.

Lizzie Roberts var en del af et internationalt hold. Kan det tænkes, at det faglige engagement er større og mere uforstyrret blandt udvekslingsstuderende?

“Jeg tror, det er rigtigt, at der er et særligt engagement forbundet med at flytte sig fra land til land. Det er modigt og udtryk for engagement i sig selv. Så ja – der sker noget godt, når internationale studerende mødes og danner et miljø. Men mit hovedbudskab er, at det ikke overrasker mig, at hun har haft den oplevelse. Og jeg tror, hun ville have sagt det samme, hvis hun havde været på et dansk program”. ■



DEBATTEN OM DE DOVNE STUDERENDE

Opfattelsen af studerende som dovne popper af og til op i debatten, og det har den formentlig gjort, så længe der har været studerende til.

I Danmark blev diskussionen imidlertid gjort meget konkret, da Kvalitetsudvalget i 2014 kunne konstatere, at danske studerende i gennemsnit bruger 35 timer om ugen på deres uddannelse, og det var for lidt. Et fuldtidsstudium ville indebære 43 timers ugentlig studietid inklusive undervisning, forberedelse og andre relaterede aktiviteter, og således burde de studerende øge deres arbejdstid med 20 procent.

Kvalitetsudvalget valgte i sine anbefalinger at lægge ansvaret på universiteterne i forhold til bedre tilrettelæggelse af uddannelserne og opfølgning på, om studietiden øges.

“Det faktum, at de færreste studerende bruger den forudsatte tid på studierne, kan langt hen ad vejen forklares med, at uddannelserne ikke holder dem til ilden. Alt for få studerende drøfter fx deres faglige niveau med en underviser, og det kniber også gevaldigt med at få feedback på deres undervisningsdeltagelse”.

Flere andre undersøgelser har dokumenteret tendensen med studerende, der ikke er fuldtidsbeskæftiget med studierne. I 2014 gennemførte KU en undersøgelse, der viste, at universitetets studerende bruger 28 timer om ugen på studierne. Det fik daværende prorektor Lykke Friis til at efterlyse en kulturændring blandt de studerende.

Året efter viste den europæiske Eurostudent-undersøgelse, at studerende på de danske bacheloruddannelser i gennemsnit bruger 34 timer om ugen på deres studie i løbet af et semester. Det er lavere end i 14 andre lande i Europa.

Er kun de højt lønnede værd at samle på?

Livsindkomstmålinger er kommet for at blive. Uanset regeringens farve lyder devisen: Tag kun en uddannelse, der fører til, at du kommer til at tjene mange penge i dit liv. For ellers er hverken den eller du en gevinst for samfundet.

Venlige og oplysningsivrige sjæle i Uddannelses- og Forskningsministeriet har kreeret et digitalt værktøj, hvor unge uddannelsessøgende kan sammenligne op til tre uddannelser på en række parametre rækkende fra uddannelsernes kvalitet og relevans til lønforhold og arbejdsløshedstal for såvel nyuddannede som kandidater med 10 år på bagen. Denne service kaldes for UddannelsesZoom.

I kølvandet på eksempelvis Produktivitetskommissionens og Udvalg om bedre universitetsuddannelsers rapporter (fra hhv. 2014 og 2018) er det også blevet en yndet sport og en anmassende finansøkonomisk planlægningslogik at foretage livsindkomstmålinger. Tjener man fx 400.000 kr. om året i 2020-kroner, og arbejder man 50 år på fuld tid, så når man op på at have tjent 20 millioner kr. i løbet af sit arbejdsliv. Tjener man derimod kun 250.000 kr., så bliver facit sølle 12,5 millioner kr. Skulle man være så heldig at tjene 1 million kr. pr. år, så ender den samlede addition på svimlende 50 millioner kr.

Logikken for skiftende, men nærmest identisk "tænkende" regeringer er, at der eksisterer en ligefrem proportionalitet mellem den samfundsmæssige vig- og vægtighed af en jobfunktion og afkastet af denne, dvs. den samlede livsindkomst. Således er lavtlønnede rengørings-, sosu- eller undervisningsassistenter ca. fire ganske mindre værdifulde for forretningen Danmark end højt lønnede biotech-frontforskere, ingeniører, jurister, økonomer og finanseksperter. Allerbedst er det selvfølgelig at blive leder (direktør) inden for det private eller noget mindre attraktivt: inden for det offentlige.

Nu er det så, at det gælder om at nudge de studerende til at foretage

“ Men det i uddannelsespolitisk forstand unisone kor, de dertilhørende ræsonnementer og alle de ovennævnte initiativer ser højt og flot bort fra tre alvorlige spørgsmål, der principielt må påkalde sig alles interesse.



de rigtige valg og fravalg, når de har annammet livsindkomstmålingstankgangen og surfet rundt på UddannelsesZoom. Algoritmernes tavse tale samler sig til en devise og til tider et offentligt brøl, der proklamerer, at det gælder om at søge væk fra usikre humanistiske og flagrende samfundsvidenskabelige uddannelser og over mod de sikre valg inden for science og de tungere og prestigøse samfundsvidenskabelige uddannelser (statskundskab, CBS, jura, økonomi, forvaltning etc.).

Den våde finansministerielle drøm må være, at vi alle bliver højt lønnede, og at vi får "udfaset" de lavtlønnede. For mange år siden er tekstil-, sko- og skibsindustriens manuelle arbejdsdivisioner blevet flyttet til mere lukrative



Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet holder hvert år åbent hus for årets studenter, inden de skal vælge uddannelse.

områder i udlandet, og store dele af den mest svinende landbrugsproduktion er i disse år ved at genopstå i Polen og i de baltiske lande. Ærgerligt i et rent økonomisk perspektiv er det selvfølgelig, at det er meget vanskeligt – for ikke at sige pløkkumuligt – at flytte alle de uomgængelige, helt nødvendige og rituelt underbetalte service-, pasnings- og plejefjob til udlandet.

Lige så sikkert som amen i kirken er også dimensioneringstalen, der tilsiger alle aktører at sikre det rigtige match mellem kandidatproduktionen på de højere uddannelsesinstitutioner og det aktuelle samfundsmæssige behov (efterspørgslen) på den forfinede arbejdskraft. Det lokale råderum må i sagens natur indskrænkes og skæres behørigt til.

Men det i uddannelsespolitisk forstand unisone kor, de dertilhørende ræsonnementer og alle de ovennævnte initiativer ser højt og flot bort fra tre alvorlige spørgsmål, der principielt må påkalde sig alles interesse. Derfor bør de drøftes højlydt af alle interessenter i offentligheden – fra den førsteårsstuderende til Christiansborg-politikeren, fra uddannelsesvejlederen til professoren.

For det første må der stilles et kritisk spørgsmål til grundlaget for denne optimeringsorienterede spådomslogik: Kan fremtidens arbejdsmarked overhovedet forudses og foregribes? Det er tidligere gået galt, når man har forladt sig på at kigge i glaskugler og frem-

skrevet kendt viden. Hvem ved fx med sikkerhed, hvilke job der er forsvundet i 2050, og hvilke nye der er kommet til? Mon ikke der eksempelvis bliver brug for humanistiske tegntydningskompetencer i en fremtid domineret af big data og “lidt for” automatiserede algoritmekørsler? Kan det ikke også tænkes, at der bliver brug for samfundstænkere, der kan levere bud på, om det kan undgås, at markedsfrihed fører til social ulighed, skævvridning og uro?

For det andet må det diskuteres, om alle statsborgere i dette land ideelt set er forpligtet til at levere 50 gange 12 måneders arbejde pr. næse og helst på den højst mulige slutløn = 600 måneders uafbrudt virke til forretningen DK's pris i løbet af ét liv? Er alt andet at forstå som spildtid, som såkaldte Spildtidmålinger i undervisningsministerielt regi syntes at indikere fra begyndelsen af 2000-årene og frem? Og med hvilken ret kan det hævdes, at mennesket kun er noget værd, hvis det er højt lønnet og aldrig foretager sig “svinkeærinder” eller bliver tvunget til at skifte kurs i livet (holde orlov, tage andre uddannelser, blive fyret mod sin vilje, gå på halv tid, forelske sig etc.)?

For det tredje ligner det grangiveligt en både blind og forfærdende reduktionisme at kanonisere den høje bruttoløn til ikke bare at være identisk med høj produktivitet, men også at gøre den højt lønede til inkarnationen af et sakrosankt samfundsideal. Ligheds-sætning er i sandhed forførende, men modspørgsmålet må lyde: Er job kun vigtige, og bør de kun være omgærdet af respekt i et bredt samfundsmæssigt perspektiv, hvis de lønnes højt? Hvis ækvivalensligningen hypostaseres som normalmeter, skrives dristige finansoperationer op i betydning, og eksorbitante lederlønninger idealiseres. Samtidig må lav løn skyldes folks eget valg, at de ikke er mere værd, eller at de ikke har (villet ...) ladet sig oplyse af UddannelsesZoom.

Summa summarum synes det at være både kortsigtet, krænkende og dumt at lade kvantitative “markedssandheder” gøre det ud for kvalitative “samfundssandheder” inden for uddannelsessystemet. ■

NYE MEDLEMMER TIL AAU'S BESTYRELSE

Ansatte og studerende på Aalborg Universitet har valgt nye repræsentanter til bestyrelsen. Både blandt VIP og TAP var der kampvalg med i alt otte kandidater, der kæmpede om de tre pladser.



fra venstre Anne Bisgaard Pors, Kjeld Nielsen og Antje Gimmler

Hos VIP'erne, hvor stemmeprocenten var 46, løb **Antje Gimmler**, professor i anvendt filosofi på Institut for Kultur og Læring, med sejren med 319 stemmer. Nummer to, **Kjeld Nielsen**, lektor på Institut for Materialer og Produktion, fik 197 stemmer.

TAP'erne valgte **Anne Bisgaard Pors**, specialkonsulent ved AAU Innovation, som deres repræsentant. Hos TAP stemte 54 procent af de ansatte.

De tre nye medarbejderrepræsentanter afløser **Marie Jull Sørensen**, lektor på Juridisk Institut, **Peter Axel Nielsen**, professor på Institut for Datalogi, og **Jane Bjerregaard Rasmussen**, strategisk rådgiver på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet.

De nye medarbejderrepræsentanter er valgt i perioden 1. februar 2020 til 31. januar 2024.



Christian Obel Pinstrup, medicinstuderende og medlem af Studiemiljørådet og Rådet for Kvalitetssikring, er samtidig valgt som den nye studenterrepræsentant for perioden 1. februar 2020 til 31. januar 2022. Han afløser **Simon Mæng Tjørnehøj**, der ligeledes er medicinstuderende.



Claus Kim Holstein, administrerende direktør i Port of Aalborg A/S, er udpeget som nyt eksternt medlem for perioden 1. februar 2020 til 31. januar 2024. Han afløser **Grimur Lund**, direktør i AVEVA Danmark.

Den samlede valgdeltagelse blandt medarbejdere og studerende var på 23 procent.

RUC SØGER NY BESTYRELSESFORMAND

Roskilde Universitet søger en ny bestyrelsesformand, der skal overtage posten per 1. december 2020.

Det fremgår af stillingsannoncen, at det er en stærk lederprofil med både politisk tæft, gode relationelle kompetencer og stor indsigt i samfundsforhold, man søger.

Den nye formand skal også have en kandidatuddannelse eller en uddannelse

på tilsvarende niveau og gerne være aktiv topleder samt have erfaring med strategisk ledelse af en stor virksomhed eller organisation, herunder gennem bestyrelsesarbejde.

"Vi sætter barren meget højt og leder efter en kandidat, der kan opbygge relationer og skaffe optimale rammer for et progressivt universitet, der leverer fremtidens uddannelser. RUC skaber stor værdi for samfundet og har stærke samarbejder ud af huset, og de kendetegn skal vi sætte endnu mere strøm til i de kommende år. Her kommer bestyrelsesformanden til at spille en central rolle", udtaler rektor Hanne Leth Andersen, der opfordrer potentielle kandidater til at indstille sig til posten.

Det skal ske senest den 16. marts 2020 ved at sende cv og en kort interesselikende-givelse til universitetsdirektør Peter Lauritzen.

Den nye bestyrelsesformand skal blandt andet sikre implementeringen af universitetets nye strategi "RUC 2030", som RUC's ledelse p.t. er i gang med at udarbejde. Den nye strategi forventes vedtaget på et bestyrelsesmøde 1. april 2020. Strategien har bl.a. fokus på forskning i tæt relation til de store udfordringer i samfundet, til borgerne, virksomhederne og Region Sjælland.



Den nye bestyrelsesformand skal afløse **Erik Jacobsen** (billedet), som har siddet to perioder, i alt otte år, på posten og derfor ikke kan fortsætte.

KENDT VALGKSPERT STOPPER EFTER 50 ÅR



Valgkspert **Jørgen Elklit** har fejret 50-års jubilæum som forsker og er samtidig takket af som professor på Aarhus Universitet. Han vil dog fortsætte med at dele ud af sin viden gennem

nye forsknings- og formidlingsprojekter.

Jørgen Elklit blev ansat på Institut for Statskundskab som kandidatstipendiat i 1970 og har fortsat sin karriere på instituttet indtil i dag. I 2000 blev han udnævnt til professor med forskning i valg, kommunale forhold, det tyske mindretal m.m. som sine specialer. I 1988 opnåede han doktorgraden i statskundskab for en afhandling om overgangen fra åben til hemmelig afstemning i Danmark i 1901.

"Jørgen Elklit er en bred, praksisnær og meget produktiv forsker, og produktiviteten synes ikke faldende, selv om fødselsåret går tilbage til 2. verdenskrig. Mange på og uden for instituttet skylder ham en stor tak for et langt og trofast arbejde som forsker og underviser", siger institutleder Peter Munk Christiansen ved Institut for Statskundskab.

Ved siden af forskerkarrieren har Jørgen Elklit også arbejdet som rådgiver om valg og valgssystemer i nye og konfliktramte demokratier. Det begyndte i Nepal i 1990, hvor han var med til at sætte rammen for de første

demokratiske valg. Siden har der været bud efter ham fra en lang række lande, bl.a. Afghanistan, Bosnien-Hercegovina, Lesotho, Kenya, Mauritius, Kina, Irak og Mongoliet.

Højdepunktet i karrieren var dog nok i 1994, hvor han som medlem af Sydafrikas uafhængige valgkommission var medansvarlig for afviklingen af det valg, som markerede overgangen fra apartheid til demokrati. Han har senere også haft andre opgaver i Sydafrika, hvor han også har været gæstprofessor ved University of Cape Town.

De mange rådgivningsopgaver verden over har givet ham megen hæder og flere priser, bl.a. to fra Sydafrikas valgkommission (Ten Years of Democracy Award og 20 Years of Electoral Democracy Award) og The Joe Baxter Award. Aarhus BSS og Aarhus Universitets Jubilæumsfond har også hædret ham med ekstraordinære forskningsformidlingspriser for hans internationale aktiviteter. Han fik også som den første Dansk Selskab for Statskundskabs Erik Rasmussen-pris. Som ung historiestuderende fik han Aarhus Universitets guldmedalje for en undersøgelse af folketællingen i 1845.

NY PROFESSOR PÅ RUC



Torben Braüner er tiltrådt som professor MSO i datalogi på Roskilde Universitet. Han forsker i logik og anvendelsen af logik i datalogi såvel som i filosofi og kognitionsvidenskab. De senere år har han blandt andet været interesseret i såkaldt hybrid logik og logisk analyse af kognitionspsykologiske test ifm. autisme. Med sig har han en ph.d. i datalogi fra Aarhus Universitet og en dr. scient.-grad fra Roskilde Universitet.

INNOVATIONSFONDEN UDDELER PRISER

Innovationsfonden har hædret nogle af landets skarpeste forskere og iværksættere ved fondens årlige prisuddeling, der fandt sted den 7. februar. Uddannelses- og forskningsminister Ane Halsboe-Jørgensen overrakte priserne til de i alt ni prisvindere i tre forskellige priskategorier.



Vinderne af Grand Solutions Prisen modtager samlet 1 mio. kr. til forskningsaktiviteter inden for deres felt foruden hver en personlig hæderspris på 200.000 kr.

Vinderne af Innovatør Prisen modtager hver en personlig hæderspris på 100.000 kr.

Vinderne af Erhvervsforsker Prisen modtager hver en personlig hæderspris på 50.000 kr.

Grand Solutions Prisen gik til **Okan Ilker Görgen, Farzad Saber** og **Ejvind Frausing, Per Sauerberg, Tomas Landh** og **Flemming Seier Nielsen** løb med Innovatør Prisen.

Årets modtagere af Erhvervsforsker Prisen er: **Carlo Sass Sørensen, Alexandria Trattner** og **Tinna Björk Aradóttir**.

AARHUS BSS-PROFESSOR NÆSTFORMAND FOR UDVALG



Innovationsfonden har udpeget professor **René Chester Goduscheit** ved Aarhus Universitet, Aarhus BSS, som næstformand for Innovationsfondens Erhvervsforskerudvalg, der bedømmer ansøgninger til erhvervs-ph.d'er og postdocs, som finansieres af Innovationsfonden.

Innovationsfonden, der hører under Uddannelses- og Forskningsministeriet, har til formål at løse samfundsmæssige udfordringer igennem funding af bl.a. forskning, der har potentiale til at skabe vækst eller løse de udfordringer, som Danmark står over for.

Erhvervsforskerudvalget består af førende forskere fra danske universiteter, der dækker alle videnskabelige discipliner, og repræsentanter fra nogle af de største virksomheder i Danmark.

15 NYE VILLUM YOUNG INVESTIGATORS

VILLUM FONDEN har udnævnt 15 nye Villum Young Investigators, der hver modtager mellem 7 og 10 mio. kr. til at starte deres egne forskningsgrupper.



Siden de første Villum Young Investigator-bevillinger i 2011 er der i alt blevet uddelt over 1 mia. kr. til 165 forskere.

Det nye hold arbejder inden for et bredt spektrum af forskningsemner, der spænder fra måling af universets ekspansionshastighed til koreograferede it-systemer og aktive materialers rolle i nogle af livets vigtigste biologiske processer.

De 15 forskertalenter er blevet udvalgt blandt et felt af 199 ansøgere. Udvælgelsen er sket på baggrund af faglige bedømmelser, interview med fondens fagkomité og endelig godkendelse i VILLUM FONDENS bestyrelse.

Sammen med bevillingen får de 15 unge forskere mulighed for at indgå i et helt sær-

ligt Villum Young Investigator-fællesskab. Her mødes programmets aktive bevillingsmodtagere hvert år til 1-2 seminarer med fokus på fx rekruttering og forskningsledelse.

De 15 er:

Fra Københavns Universitet: **Anders Bjørk, Amin Doostmohammadi, Mauricio Bustamante, Johan Samsing** og **Torben Krüger**.

Fra Syddansk Universitet: **Carolin Löscher, Erik Hedegård, Astrid Eichhorn** og **Fabrizio Montesi**.

Fra Aarhus Universitet: **Dennis Jeppesen, Jørgvan Magnus H. Olsen** og **Thomas Tram**.

Fra Danmarks Tekniske Universitet: **Francesco Da Ros, Karen Chan** og **Thomas Olsen**.

SDU HAR FUNDET NY INSTITUTLEDER



Signe Pihl-Thingvad er den 1. marts tiltrådt som ny institutleder på Institut for Statskundskab på Syddansk Universitet. Hun har været ansat på instituttet siden 2006, hvor hun er professor MSO i offentlig ledelse og siden 2015 har været leder af en af instituttets fem forskningssektioner.

Derudover har hun tidligere været studieleder på masteruddannelsen i offentlig ledelse.

Hun afløser lektor Morten Kallestrup, der siden december sidste år har varetaget posten som konstitueret institutleder ved siden af sin stilling som viceinstitutleder for uddannelse.

Signe Pihl-Thingvad er uddannet cand. scient.soc. fra Københavns Universitet og tog efterfølgende sin ph.d.-grad ved SDU. Hendes forskning spænder over emner som organisationssociologi, selvledelse, psykisk arbejdsmiljø og det grænseløse arbejde.

Institut for Statskundskab har ca. 80 medarbejdere og omkring 2.000 studerende.

RUMFORSKER NY DEKAN I AARHUS



Aarhus Universitet har valgt professor i rumforskning **Kristian Pedersen** som dekan på det nye fakultet Faculty of Natural Sciences.

Siden 2012 har Kristian Pedersen været institutdirektør for DTU Space og var inden da direktør for Space Science Center på Københavns Universitet. Han har en baggrund som ph.d. i astrofysik og blev professor i rumforskning i 2018. Han har gennem sine år som leder af DTU Space også prioriteret forskningsformidling højt, bl.a. i bogform, i radioprogrammer og offentlige forelæsninger.

"Kristian Pedersen kommer med en solid forsknings- og uddannelsesbaggrund og er kendt for sine gode formidlingsevner, hvortil kommer hans stærke ledelsesprofil. Samlet set gør det, at jeg er rigtig glad for, at Kristian Pedersen har søgt til Aarhus Universitet. Jeg er overbevist om, at han har alle forudsætninger for at sætte det nye Faculty of Natural Sciences godt i søen og vælge den rette kurs for det", siger rektor Brian Bech Nielsen.

Faculty of Natural Sciences bygger på grundvidenskabelige erkendelser inden for naturvidenskabelige discipliner samt matematik og datalogi. Som en del af en større strategisk satsning arbejdes der blandt andet på at styrke forskningen og uddannelserne inden for digitaliseringsområdet med det mål at fordoble antallet af kandidater frem mod 2023. Kristian Pedersen tiltræder som dekan for fakultetet 1. april 2020.

NY PROFESSOR PÅ RUC



Thomas Søbirk Petersen er blevet udnævnt til professor i etik på Roskilde Universitet, hvor han blandt andet forsker i

anvendt etik (i særdeleshed medicinsk etik, neuroetik, sportsetik, virksomhedsetik og criminal justice ethics).

Kriminaliseringsteori – dvs. begrundelser for, hvilke handlinger der bør være strafbare – er emnet for hans nye bog med titlen "Why Criminalize? New Perspectives on Normative Principles of Criminalization". I bogen kommer han med en ny kritik af velkendte og centrale principper inden for kriminalisering og et forsvar for et nytteetisk kriminaliseringsprincip.

Thomas Søbirk Petersen er uddannet fra Københavns Universitet, hvor han blev færdig som ph.d. i 2001. Han har været medlem af Det Dyreetiske Råd siden august 2013 og er tidligere medlem af Det Ethiske Råd (2017-2019).

DANSK BERKELEY-PROFESSOR MODTAGER ÅRSLEGAT PÅ 5 MIO. KR.



Professor **Rasmus Nielsen** har modtaget Villum Kann Rasmussens Årslegat på 5 mio. kr. for sit markante bidrag til teknisk og naturvidenskabelig forskning, der er med til at

løfte Danmark som forskningsnation.

Han er professor ved både University of California, Berkeley, hvor han leder Nielsen Lab ved Department of Integrative Biology, og Københavns Universitet, hvor han er tilknyttet GLOBE Institute.

Som evolutionsbiolog arbejder den i USA bosiddende danske topforsker i grænsefeltet mellem biologi, statistik, matematik og datalogi.

Rasmus Nielsen udvikler statistiske modeller, regnemetoder og programmer, der kan håndtere store mængder genomdata, som han får fra forskere, der kortlægger dna og hele genomer fra nulevende mennesker og dyr eller fra gamle skeletter.

De statistiske metoder, Rasmus Nielsen har udviklet, har været byggeklodser til afdækningen af, at det menneskelige genom indeholder dna fra neandertalere og andre menneskelignende arter, hvilket har ændret vores evolutionshistorie. Han er forfatter til omkring 200 videnskabelige artikler og er på Clarivate Analytics' liste over verdens mest citerede forskere. I 2007 modtog han EliteForsk-prisen.

Årslegatet blev uddelt på Villum Kann Rasmussens (1909-93) fødselsdag den 23. januar.

CARLSBERGFONDET UDDELER 70 MIO. KR. I INFRASTRUKTURBEVILLINGER

101 forskere har modtaget en forskningsinfrastrukturbevilling fra Carlsbergfondet. Bevillingerne gives til projekter inden for naturvidenskab, humaniora og samfundsvidenskab samt til en række tværvideenskabelige projekter.

CARLSBERGFONDET

Formålet er at understøtte indkøb og udvikling af forskellige former for forskningsinfrastruktur, herunder apparatur, registerdata, databaser og diverse forskningsværktøjer. Fondet modtog i alt 260 ansøgninger i forbindelse med opslag 2019, hvilket vidner om et stort behov for opbygning af infrastruktur.

“Carlsbergfondet uddeler som en af få forskningsfinansierende fonde i Danmark bevillinger specifikt til mindre forskningsinfrastruktur. Det gør vi, fordi der i forskningsmiljøerne er et stort behov for infrastruktur, bl.a. avanceret apparatur, databaser og korpore, som flere forskere kan benytte på tværs af forskningsgrupper og -projekter. Vi finder det vigtigt at give forskerne de bedste rammer og betingelser for at levere den banebrydende grundforskning, vi som samfund har stor brug for”, udtaler Carlsbergfondets bestyrelsesformand, professor Flemming Besenbacher, i en pressemeddelelse.

AU-PROFESSOR MODTAGER MARIA SKŁODOWSKA-CURIE- MEDALJEN



Karl Anker Jørgensen, kemiprofessor ved Aarhus Universitet, bliver nu optaget i et fornemt selskab af modtagere af Maria Skłodowska-Curie-medaljen. Blandt

modtagerne er banebrydende kemikere fra hele verden og flere nobelprismodtagere.

Exceptionelle videnskabelige bedrifter af international betydning, lyder begrundelsen for, at Karl Anker Jørgensen tildeles Maria Skłodowska-Curie-medaljen.

Marie Curie er en af videnskabernes allerstørste personligheder. Det skyldes især hendes videnskabelige bedrifter med opdagelsen af radioaktivitet, som hun sammen med sin mand, Pierre Curie, og Henri Becquerel fik nobelprisen for i fysik i 1903.

Karl Anker Jørgensen har gennem årene fået stor anerkendelse for sine internationale banebrydende resultater inden for forskningsfeltet asymmetrisk katalyse, der handler om det fænomen, at to molekyler, der er hinandens spejlbilleder, kan have helt forskellige egenskaber. I laboratoriet kan man styre dannelsen af molekylerne, så et molekyle kun dannes i den ene spejlbilledform. Netop denne proces er grundlaget for Karl Anker Jørgensens forskning, der blandt andet anvendes til fremstilling af medicinpræparater under mere bæredygtige betingelser.

Senest i efteråret 2019 blev Karl Anker Jørgensen udvalgt som modtager af den prestigefyldte H.C. Ørsted Guldmedalje for sine faglige opdagelser og sine evner til at formidle sine videnskabelige resultater til et bredere publikum. Det var første gang i 30 år, at medaljen blev uddelt.

AAU UDBYDER TRE NYE IT-UDDANNELSER

Aalborg Universitet er klar med tre helt nye it-uddannelser i København fra september, efter at Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) har godkendt oprettelsen af en bachelor- og kandidatuddannelse i software engineering samt en kandidatuddannelse i cybersikkerhed.



Den nye uddannelse i cybersikkerhed bliver den første af sin slags i Danmark. Baggrunden for uddannelsen er, at undersøgelser viser, at truslen mod danske virksomheder og offentlige institutioner fra cyberangreb er stærkt stigende, samtidig med at konsekvenserne af angreb og nedbrud bliver større og større. Bachelordannelsen i software engineering og kandidatuddannelsen i cybersikkerhed udbydes fra september 2020, mens kandidatuddannelsen i software engineering først udbydes fra september 2023.

AAU's satsning på it-området er en reaktion på, at manglen på it-uddannede vurderes at stige i de kommende år. En analyse fra UFM og Erhvervsstyrelsen spår således, at der vil mangle 19.000 ikt-specialister i 2030 på landsplan, og at manglen på ikt-speciali-

ster med lange videregående uddannelser bliver særlig stor.

RUC FÅR MILLIONER TIL DIGITALISERINGSPROJEKT

Roskilde Universitet, Professionshøjskolen Absalon og Zealand har modtaget tre millioner kroner fra Uddannelses- og Forskningsministeriet til et projekt, hvor undervisere skal kunne dele viden og erfaringer om integration af teknologi i undervisningen. Ministeriet har givet i alt 45 millioner kroner til ni nye projekter.



RUC-projektet “Det dobbelte læringsfællesskab” skal skabe et kompetenceudviklingsforløb til uddannelsesinstitutionernes undervisere, der fokuserer på brugen af digitale læringsteknologier i undervisningen. Målet er at klæde underviserne på til at integrere teknologierne i undervisningen på en måde, så de studerendes muligheder for læring styrkes.

Projektet bygges op om to læringsfællesskaber. Det ene er knyttet til underviserens daglige praksis på egen uddannelsesinstitution, og det andet er koblet til en fælles onlinesamarbejdsplatform, der går på tværs af de tre institutioner. Det bliver dermed muligt for underviserne at dele viden og erfaringer på tværs.

AU-PROFESSOR SKAL LEDE FORSKNINGSCENTER PÅ UNIVERSITY OF OXFORD



Carlsbergfondet og amerikanske Pettit Foundation har hver givet 1 mio. £ (ca. 9 mio. kr.) til oprettelsen af et særligt professorat, et såkaldt “Erel Shalit Carlsberg Foundation Research Fellowship” i “Behavioural Neuroscience” ved The Queen’s College i Oxford, til **Morten Kringelbach**.

Morten Kringelbach forsker inden for et nyt tværvideenskabeligt felt, der på sigt kan give os en videnskabelig forståelse af det gode og meningsfulde liv.

Morten Kringelbach bliver samtidig centerleder for “Center for Eudaimonia and Human Flourishing” på Oxford. Det nye center vil arbejde tæt sammen med Danmarks Grundforskningsfonds “Center for Music in the Brain” ved Aarhus Universitet, hvor professor Kringelbach også er tilknyttet som Principal Investigator. Han er tiltrådt posten per 29. januar 2020.

INTERNATIONAL EKSPERT SKAL LEDE NYT AU- FORSKNINGSCENTER



Aarhus Universitet har udnævnt **Hilary Louise Bekker** til professor og leder af det nyetablerede forskningscenter for patientinvolvering. Hun er internationalt anerkendt for sin forskning i patientstøtte og -involvering.



Hilary Louise Bekker skal lede Center for Forskning i Patientinvolvering i samarbejde med lektor **Lotte Ørneborg Rodkjær**. De skal sammen med deres kolleger hjælpe sundhedsprofessionelle, metodologer og patientledede organisationer med at designe, implementere og evaluere patientinvolverende interventioner i Danmark.

Hilary Louise Bekkers tilknytning til Institute of Health Sciences, School of Medicine, på University of Leeds fortsætter sideløbende med professoratet i Aarhus.

ITU MED I DIGITALISERINGSPROJEKT FOR UNDERVISERE

Fremtidens jurister, designere og it-specialister skal allerede i løbet af uddannelsestiden rustes til at betjene de teknologier, de kommer til at benytte på arbejdsmarkedet. Det er et af målene bag et nyt projekt med navnet Teknosofikum, som IT-Universitetet i København, Det Juridiske Fakultet på Københavns Universitet og designskolerne i Kolding og København er gået sammen om.



Teknosofikum er et treårigt projekt med en bevilling på 7,6 millioner kroner fra Styrelsen for Forskning og Uddannelses digitaliseringspulje.

Tanken er, at når underviserne bruger de teknologiske værktøjer, der findes i de studerendes fremtidige brancher, i undervisningen, får de studerende automatisk også bedre muligheder på arbejdsmarkedet. Teknosofikum, der kan ses som et teknologisk pædagogikum, kommer til at bestå af en blanding af undervisning og workshops, underviserne skal gennemføre. Indholdet varierer, afhængigt af hvad de forskellige undervisere har brug for. Det kan

være fra introduktion til programmering eller datavisualisering til helt basale digitale færdigheder.

EU-BEVILLING TIL AU-PROFESSOR



Helle Terkildsen Maindal, professor ved Institut for Folkesundhed på Aarhus Universitet, har sammen med et hold internationale kolleger fået en bevilling fra EU's Horizon

2020-forsknings- og udviklingsprogram. Projektet skal fremme sundheden og forebygge livsstilssygdomme som diabetes blandt overvægtige gravide.

Den samlede bevilling på i alt 35 millioner kroner går til forskere i Irland, Storbritannien, Spanien, Australien og altså til Helle Terkildsen Maindal på AU. Hendes andel er på godt en halv million kr.

Hun skal særligt bidrage med sin viden om sundhedskompetence (health literacy), som hun bl.a. har arbejdet med i det danske forskningsprojekt Face-it.

Helle Terkildsen Maindal forsker i sundhedsfremme og forebyggelse og fokuserer i sin forskning bl.a. på den tidlige forebyggelse af diabetes. Hendes mål er at bidrage til, at såvel befolkningen generelt som særligt udvalgte målgrupper kan træffe informerede valg, få støtte til gode beslutninger og have gode vilkår for at leve sundt.

NY INSTITUTLEDER PÅ JURIDISK INSTITUT I AARHUS



Professor **Torsten Iversen** er ny institutleder på Juridisk Institut på Aarhus Universitet. Han er tiltrådt den 1. marts 2020.

Ansættelsen sker efter en grundig proces, hvor en rådgivningsgruppe fra instituttet har været inddraget. Dekan og nuværende konstitueret institutleder Thomas Pallesen er glad for, at Torsten Iversen har sagt ja til stillingen:

“Torsten er en meget dedikeret og erfarne forsker og underviser, og han kommer blandt andet med relevant erfaring som både institutleder, viceinstitutleder og medlem af fagstudienævn. Jeg glæder mig til at byde ham velkommen i fakultetsledelsen”.

ÅRETS ELITEFORSK-PRISER UDELT

H.K.H. Kronprinsesse Mary og uddannelses- og forskningsminister Ane Halsboe-Jørgensen har uddelt EliteForsk-priser til fem af Danmarks dygtigste yngre forskere. Arrangementet fandt sted den 27. februar i Operaen.

De fem forskere modtager 1,2 millioner kroner hver som en anerkendelse af deres store indsats i dansk forskning. De 200.000 kroner

er en personlig hæderspris, mens 1.000.000 kroner er øremærket til deres forskningsaktiviteter.

“Vi hylder nogle af de skarpeste forskere herhjemme, som er med til at gøre en forskel for Danmark. De fem forskere har hver fået en ide, formålet at forfølge den og har ført ideen ud i livet med fremragende forskning. Det er meget forskellige forskningsprojekter og resultater, som på hver deres måde lægger kimen til at løse nogle af Danmarks og verdens store samfundsudfordringer. Det er vigtigt. Og det skal selvfølgelig fejres og anerkendes”, udtaler Ane Halsboe-Jørgensen.

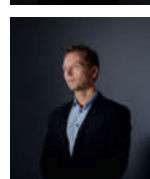
DE FEM MODTAGERE ER:



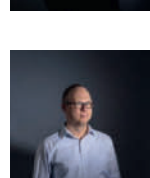
Sine Reker Hadrup fra Danmarks Teknisk Universitet, der i sin forskning forsøger at lære kroppens eget immunforsvar at sætte kræft ud af spillet.



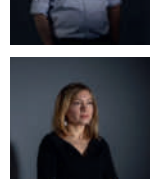
Mads Meier Jæger fra Københavns Universitet, der i sin forskning afdækker de skjulte strukturer, som afgør, hvordan vi klarer os i livet.



Anders Møller fra Aarhus Universitet, der forsøger at gøre det umulige og udvikle et computerprogram, der kigger et andet computerprogram over skulderen for at se, om det opfører sig, som det skal.



Tobias Richter fra Københavns Universitet, der i udgravninger i Mellemøsten søger svar på, hvad der fik vores forfædre til at slå sig ned som bønder.



Riikka Rinnan fra Københavns Universitet, der har opdaget, at den frosne jord i Arktis gemmer på tusindvis af gasser, og nu arbejder på at finde ud af, hvad det betyder for klimaet.

Samtidig modtog 20 ph.d.-studerende EliteForsk-rejsestipendier på hver 200.000 kroner. Stipendierne skal bidrage til, at de studerende kan rejse ud i verden til nogle af de bedste forskningsmiljøer og derved blive endnu dygtigere.

Har du en navnenhed, som du tænker er relevant, så send den til redaktionen på cbl@dm.dk. Vi kan ikke love, at alle kommer med, og forbeholder os ret til at redigere teksten.

Al henvendelse vedr. adresseændring eller -fejl hos din medlemsorganisation (DM eller Djøf).

Af Lasse Højsgaard – lah@dm.dk – Foto: Kristian Hornsleth

Forening pusher forskerstatuer

En stor bronzeskulptur forestillende Eske Willerslev kommer snart til offentligt skue foran skøjtehallen i Hørsholm. Men foreningen bag har planer om endnu flere statuer af nulevende forskere.



Skulpturen af Eske Willerslev skal stå foran skøjtehallen i Hørsholm.

Der findes i Danmark en hæderkronet tradition for at opstille buster og statuer af afdøde personer. Den indbefatter også forskningen, hvilket man blandt andet kan se i Ørstedsparken, hvor H.C. Ørsted til stadighed står og fremviser et elektromagnetisk forsøg, eller på Frue Plads, hvor forsiden af KU's administrationsbygning er pyntet med navnkundige videnskabsmænds støbte overkrop. For et par år siden kom desuden også en videnskabskvinde til, da seismologen Inge Lehmann blev betragtet som død nok til at kunne indgå i samlingen.

Men hvorfor så tilbageskuende? Lad os da hædre de levende forskere i stedet. Sådan lyder valgsproget for Foreningen til fremmelse af opstilling af statuer af nulevende forskere.

Man studser et øjeblik ved navnet. Er det en morsomhed? Men nej, fastslår formanden for den fem mand store bestyrelse, Sebastian Gyrost Christensen, over for Forskerforum – det er dødsens alvor.

“Hvorfor skal det kun være afdøde forskere, man hædrer? Vi synes, man skal hædre og dyrke de nulevende for-

skere, på samme måde som man dyrker sportsidoler”, siger Sebastian Gyrost Christensen på spørgsmålet om det meget målrettede fokus på nulevende forskere.

I første omgang er det dog en specifik nulevende forsker, foreningen gerne vil have ud at samle fugleklatter. Kunstneren – nogle vil endda kalde ham provokunstner – Kristian Hornsleth har i flere år haft en ide omkring en statue af Eske Willerslev, der som en superhelt i en tegneserie flytter sig hurtigere end sin egen skygge. Og Willerslev, som jo plejer at være med på den værste, ville gerne lægge krop og navn til et forskeridol for ungdom og menigmand.

Projektet har levet en lidt omskiftende tilværelse – blandt andet skulle KU angiveligt have afvist at lade den opstille ved Frue Plads. Også Gentofte Kommune fik buddet uden at lade sig lokke. Men i Hørsholm var der bingo, hvis pengene – omkring 1,6 millioner – til omkostningerne kunne findes. Og det blev de, blandt andet ved at Hornsleth lavede små modeller af skulpturen og solgte dem for mellem 10 og 50 tusind kroner.

Foreningen til fremmelse af opstilling af statuer af nulevende forskere blev stiftet som en slags støtteforening for projektet. Ud over Sebastian Gyrost Christensen, der kommer fra PR-branchen, finder man i den lille bestyrelse blandt andre Hørsholms borgmester, Morten Slotved, og fodboldagenten Karsten Aabrink. Formålet er, som det hedder i foreningens formålsparagraf, at få opstillet en statue af Eske Willerslev i Hørsholm. Men her stopper festen ikke. I stykke 2 hedder det nemlig: “Efter at den første statue er opstillet, vil foreningen arbejde for at rejse flere statuer af nulevende danske forskere”.

Og det holder man fast i, siger Sebastian Gyrost Christensen. Det er ganske vist ikke udpeget, hvem der skal efterfølge Eske Willerslev som forskermodeller, men det vil man finde ud af hen ad vejen, når Eske er kommet op ved skøjtehallen i Hørsholm, hvilket man forventer sker inden sommerferien.

Så der er håb for alle levende forskere, der drømmer om at se sig selv blive støbt i bronze og således komme på omgangshøjde med Bohr og Ørsted. ■