



Foto: Polfoto

a-b-c – medarbejdere?

Aalborgs nye rektor foreslår kontante præstationsmålinger af hver enkelt medarbejder og rubricering i tre typer

På Aalborg Universitet har den nye rektor planer om at indføre præstationsmålinger af lektorer og professorer, så disse inddeles i tre kategorier. Modellen skal samtidig bruges til fordeling af forskningspenge til de enkelte institutter og til de enkelte forskere. Medarbejderne opdeles i tre typer efter, hvordan de for tiden er forskningsaktive:

- 60 pct.s forskere, der har en høj international forskningsprofil
- 40 pct.s forskere, der lever op til de almindelige forskningskrav
- 20 pct.s ansatte, der er særligt undervisnings- eller administrationsaktive og får 20 pct. tid til faglig udvikling og fritagelse for forskningsforpligtelsen.

"Det er en incitamentsstruktur, ikke en strafstruktur eller en nulforsker-vendetta! Det er ikke en opdeling i a-b-c –medarbejdere", forklarer Aalborgs nye rektor **Finn Kjærdsdam**. Han har tidligere indført incitamentsmodellen på det teknisk-naturvidenskabelige fakultet, hvor han var dekan. Ingeniørtillidsmanden vil ikke udtale sig om sagen, men FORSKERforum erfarer, at modellen gled igennem fakultetet uden de store protester fra tek-nat –personalet.

Kulturforskelle

Nu vil rektor også have modellen overført på humaniora og samfundsvidenskab, og her er skepsis'en større:

"Som udgangspunkt er planerne kun mundtligt fremført af rektor. Vi går ud fra, at planerne skal konkretiseres i en drøftelse med medarbejderne", siger **DJØF-tillidsmand Jørgen Stamhus**. "Der er stor forskel i forskningstraditioner og kultur mellem tek-nat –områderne og så humaniora og samfundsvidenskab. Hvis ingeniørerne mente, at modellen var god for dem, så dem om det! Men det vil være ufornuftigt bare at kopiere vurderingskriterier og procedure".

På tek-nat –området er det dekanen og prodekanen, der efter "dialog" med institutlederne skal indplacere instituttets videnskabelige medarbejdere:

"Procedure og kriterier bør udvikles i samarbejde med medarbejderne. Der bør være stor gennemsigtighed og åbenhed om sådanne firkantede modeller, som ofte risikerer at føre til en uhensigtsmæssig arbejdsdeling og et uigennemskueligt bureaukrati", siger Stamhus, der er arbejdsmarkedsforsker..

I strid med stillingsstrukturen?

Og så strider bedømmelsen af 20-40-60 procent-medarbejdere imod stillingsstruktur-cirkulærets beskrivelse af lektors og professorers jobbeskrivelse "hovedopgaver er forskning og forskningsbaseret undervisning".

"En lektor har altså ved ansættelsen en forpligtelse til både at forske og undervise, og han kan ikke bare fratages retten til at forske. Og hvordan skal en lektor i øvrigt kunne levere 'forskingsbaseret undervisning', når han kun får tillagt 20 pct.s tid til 'faglig udvikling'...", spørger Jørgen Stamhus.

Til indvendingerne svarer rektor Kjærdsdam: "Enhver fornyelse skaber en vis betænkelighed. Hvad jeg gør, er at give fakulteterne mulighed for at give alle aktive forskere gode forskningsbetingelser, og jeg har da allerede set i vores forskningsberetning, at der er mange stærke forskere inden for samfunds- og humanvidenskab, så jeg forventer ikke, at der sker en væsentlig forrykkelse i hverken den ene eller den anden retning".

jå

Se tiltrædelsesinterview med Kjærdsdam s. 12-13

Finanslovs-fiflerier 3
Regeringen laver sine egne Barcelona-kriterier. Ekspert og politikere undrer sig

Galthea i tids- og pengenød 4
124 forskere har søgt på de 30-35 pladser – som slet ikke er gratis

Forvaltningsuddannelser i strid 6
Handler det om statistisk manipulation, falsk varebetegnelse eller brødnid

Sig dumme ting 9
- eller du mister status! Universitetsforskere må lære at blande sig i medietummel – på godt og ondt

Institutlederens pålæg 10
Kan institutlederen pålægge en forsker at forske i et kerneområde inden for en snæver institutstrategi? Hvad står der i universiteternes vedtægter?

Aalborg satser på talenter 12
- og ikke på prioritering af styrkeområder, siger universitetets nye rektor i INTERVIEW

Akademisk råd er skindemokrati 14-15
Akademisk Råd er ikke en erstatning for fakultetsrådet. Kun reglerne om samarbejdsudvalg garanterer medindflydelse i personalepolitik og organisation, mener tillidsmand

Ph.d.-problem nr. et 16-18
- er ambitioner og forventninger, fortælles det i ny brugsbog for stipendiaterne

Studievært med brintpille 21
Supernyheden handlede om brintpillerne. De fem forskere bag havde regnet med omtale, men den blev overvældende

Utrykke adjunkter og post-doc'er 22
"Jeg føler mig til grin over at lægge mine kræfter et sted, hvor jeg ingen jobmæssig fremtid har". Adjunkter er frustrerede og nu skal et udvalg se på deres karrieremuligheder

Vær arrogant og overlegen 23
- og du vil tackle skræmmende kolleger på arbejdspladsen

Medlemsblad for DM's universitetsansatte (ULA), DM's forskningsinstitutionsansatte, DJØF's undervisnings- og forskningsansatte (under Overenskomstforeningen), samt JAs, DFs og DDDs undervisnings- og forskningsansatte.

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

Redaktion:

Lektor Leif Søndergaard, DM I
Lektor Mogens Ove Madsen, DJØF
Seniorforsker Niels Erik Poulsen, DM3
Lektor Lars Kamp Nielsen,
Farmaceutforeningen
Seniorrådgiver Kirsten Pilegaard,
Dyrlægeforeningen
(ans.hav. for dette nummer)
Anders Correll, JA

Journalist Thomas With
(tw@magister.dk)
Red. sekr. Jørgen Øllgaard
(Joe@magister.dk)

Redaktionens adresse:

FORSKERforum
Peter Bangsvej 32
2000 Frederiksberg C

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

FORSKERforum

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

Næste deadline:

18. oktober 2005

Se de seneste nyheder på
www.forskerforum.dk

Øvrige adresser:

Dansk Magisterforening
Peter Bangsvej 32

Tlf. 38 15 66 00

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

Dansk Farmaceut Forening
Rygaards Allé 1
2900 Hellerup
Tlf. 39 46 36 00

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

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

Oplag: 7.500

Grafisk Produktion:

Poul Romer Design
tlf. 44 53 05 51

Tryk:
Datagraf

Foto: Søren Hartvig

(hvor ikke andre er anført).



Af Anders Correll, JA

Lars Kamp Nielsen, DF

Kirsten Pilegaard, DDD

Fusioner: En styrkelse af hvad?

I regeringsgrundlaget læser man om universiteterne, at "det danske samfund har brug for universiteter, der tilhører den internationale elite med højeste kvalitet inden for forskning, uddannelse og innovation. Skal dette realiseres må der ske en fokusering af indsatsen. De danske universiteter kan ikke klare sig på det globale marked, hvis de ikke samler kræfterne. Midlet er større faglig koncentration og forpligtende samarbejder om den samlede opgaveløsning inden for forskning og uddannelse. Regeringen ønsker, at universiteter og institutioner danner universitetskonsortier, der målrettet og strategisk kan profilere internationalt."

Om sektorforskningen står: "regeringen ønsker løbende at sikre, at sektorforskningen udfører anvendelsesorienteret forskning af høj kvalitet med klart samfundsmæssigt sigte. Det skal ske gennem fortsat konkurrence, effektive institutioner og god arbejdsdeling mellem institutionerne".

Hvordan regeringsgrundlaget nærmere skal fortolkes, fik vi et varsel om, da Videnskabsministeriet før sommerferien nedsatte et tremandsudvalg, der fik til opgave at vurdere "muligheden for at styrke forskningsindsatsen på KVL (Den Kongelige Veterinær- og Landbohøjskole) og sektorforskningsinstitutionen DJF (Danmarks Jordbrugsforskning) gennem en bedre integration mellem disse to institutioner". Udvalget skal vurdere muligheden for at fusionere KVL og DJF og angive forventninger om, hvordan dette kan styrke det relevante forskningspotentiale for de to institutioner. Endvidere skal udvalget belyse, hvordan andre universiteter og forskningsinstitutioner kan indgå i forpligtende samarbejder eller evt. fusion. Af såkaldte andre institutioner nævnes f.eks. Danmarks Fødevareforskning (DFVF), Københavns Universitet, Århus Universitet og DTU. En alternativ model skal belyse muligheden for et tættere vidtgående forpligtende samarbejde med indbyrdes afstemning af strategiske satsninger og dermed følgende arbejdsdeling. Udvalget skal også vurdere, hvordan en fokusering af forskningsmidlerne samt en evt. forøgelse af de samlede midler på de to institutioner kan bringe de to institutioner i forskningsmæssig front. KVL er placeret på Frederiksberg, mens DJF er placeret på 5 forskellige lokaliteter i Jylland, Fyn og på Sjælland, så udvalget skal også fremkomme med overordnede betragtninger om den geografiske placering og komme med økonomiske skøn over omkostningerne ved de to modeller.

Kommissoriet ser ud til at koncentrere sig om forskningen. Men man kan spekulere på, om fusio-

nen eller det tættere samarbejde betyder, at forskerne i DJF skal inddrages mere i KVLs undervisning end de er i dag, og hvad det kan medføre af logistiske problemer. Man skal bemærke, at myndighedsberedskab og rådgivning, der er en vigtig del af mange sektorforskningsinstitutioners arbejdsopgaver, er forbigået i tavshed i kommissoriet.

Nu er fusioner er ikke omkostningsfrie. Hvis der ikke tilføres midler til etableringsomkostninger som ny fælles forstærket økonomistyring, edb-system, telefonsystem m.m. trækkes der reelt midler fra forskningen og institutionens andre opgaver til at betale for fusionen. Dette er bl.a. set ved dannelsen af Danmarks Fødevareforskning, som ikke fik tilført én krone til at etablere den nye institution, og som har været økonomisk trængt i stort set hele sin levetid og i løbet af halvandet år efter sin oprettelse allerede har gennemlevet to fyringsrunder.

Måske glemmer man i sin fusionsiver at overveje, om god forskning ikke først og fremmest kræver økonomiske midler, tid til fordybelse, og arbejdsro. Og om ikke gentagne organisationsændringer, hvor forskerne bruger tid på alt fra at overbevise nye ledelser om, at netop deres forskningsfelt er et kerneområde for institutionen til at finde ud af nye rutiner på regnskabskontoret, flytter tid fra forskning, til tidsrøvende, men usynlig, intern administration. Vilket næppe skaber bedre forskning af højere kvalitet.

B bliver fusionen mellem KVL og DJF en realitet og den nye institution et universitet, der skal konkurrere på lige fod med de eksisterende universiteter, så vil pessimisten se det som en sparerunde, der siger spar to til, hvad man hidtil har set i sektoren. KVL har i dag ca. 3500 studerende og 1600 medarbejdere – og hertil kommer ca. 1.000 medarbejdere fra DJF. I universitetsregi er sådan et forhold mellem studerende og medarbejdere ikke set før. Optimisten vil gøre opmærksom på, at sjældent har regeringer talt så meget om at styrke forskningen og at den nye institution også medbringer arbejdsopgaver fra sektorforskningen

Forskningsverdenen vil derfor vente i spænding på, om det bliver fusion eller forpligtende samarbejde mellem Danmarks største sektorforskningsinstitution og KVL, og hvor mange andre institutioner, der bliver inddraget i disse ændringer af institutionernes forhold. Kommer udtrykket "fokuser forskning" til at dække over en camoufleret sparerunde, eller er der et reelt ønske om at tilgodese forskningen ved at tilføre flere ressourcer?

Vestager: Talforvirringen vokser

- uklarheden i forskningens finanslov er et demokratisk problem

Videnskabsministeren og Statsministeren mener, at forskningsverdenen "klynker" over regeringens finanslovsforslag. Forslaget betyder nemlig et løft i de statslige forskningsbevillinger på ca. 440 mio. kr. fra 2005-06, hævder Helge Sander i et folketingsvar til socialdemokraten Lene Jensen. (Spm.3238).

"Jamen, det er jo fuldstændig uigennemskueligt, om de 440 mio. kr. er nye midler, omposteringer eller tidligere afsatte midler, der først udmøntes nu", siger Margrethe Vestager (Rad.).

Universitetsbevillinger faldt med 93 mio.

Årets finanslov blev mødt med kritik af universiteternes bestyrelsesformænd, der beklage-

gede, at der ikke var givet ressourcer til området og at det frie dispositionsrum dermed er lille. Samtidig undrede de sig over, at mens universiteternes bevillinger faldt, så øremærkede regeringen flere penge i centrale puljer.

Videnskabsministeren prøvede at gyde olie på vandene ved at sende formændene en oversigt over bevillingerne til universiteterne 2005-2006. Den var umiddelbart ikke særligt flatterende, for den viste, at bevillingerne faldt med 93,1 mio. kroner. Faldet skyldtes at en række puljer udløb i 2005. Men omvendt pegede Sander så på, at universiteterne nu har mulighed for at få del i nogle nye puljer: En ny forskningsreserve (200 mio.), forskeruddannelse (100 mio.) samt UMTS-reserve (285 mio.).

Og så sagde Sander: "På grund af disse udmøntede reserver kan man således ikke foretage en direkte sammenligning mellem universiteternes enkelt-bevillingskonti for 2005 og 2006".

Vestager: Umuligt at få overblik

Margrethe Vestager oplever, at finansloven er blevet endnu mere uigennemskuelig end den plejer at være: "Det er umuligt at få overblik over ændringer i universiteternes og forskningens bevillinger i forhold til tidligere år. Uklarheden er et demokratisk grundproblem, for hvis Folketinget ikke kan gennem-



Margrethe Vestager (Rad.)

skue den tekniske side, kan vi heller ikke få en demokratisk debat om årets prioriteringer".

Den radikale forskningsordfører har derfor bedt forskningsministeren om en overskuelig gennemgang af hver af de 12 universiteters bevillinger, så de er sammenlignelige i perioden 2001-2005 (spm.3530). Denne oversigt var ikke kommet ved redaktionens slutning.

jø

Universitetsbevillinger 2005/06

	2005	2006	Forskel
KU	2.822,3	2.781,0	-41,3
AU	1.678,2	1.649,5	-28,7
SDU	1.109,8	1.123,1	13,3
RUC	463,9	467,0	3,1
AAU	1.042,2	1.028,4	-13,8
HJK	609,1	609,1	0,0
IHA	261,8	264,9	0,1
DFU	202,1	201,9	-0,2
KVL	741,0	734,8	-6,1
DTU	1.203,2	1.189,1	-14,1
DPU	229,2	227,3	-1,9
ITU	91,2	88,1	-3,1
ITV	21,2	20,8	-0,4
I alt	10.478,1	10.385,0	-93,1

Barcelona-målet til politisk justering

Regeringens finanslov var så langt fra Barcelonamålet, at finansminister Thor Pedersen og videnskabsminister Helge Sander er begyndt at file med, hvordan den danske indsats skal opgøres.

Fileriets første led blev afsløret af ugebladet INGENIØREN (2.9 2005), der opdagede, at Thor Pedersen sminkede den danske indsats. I stedet for kun at medregne de offentlige bevillinger til forskning indregnede Thor Pedersen også de penge, som det offentlige får fra erhvervslivet, private fonde og organisationer. Thor Pedersen indregnede groft sagt alt, der havde været i nærheden en offentlig kasse.

Og i stedet for at ligge under EU-gennemsnittet - med 0,72 pct. af BNP - betød Thor Pedersens udregning, at Danmark pludselig lå i EU-toppen.

Næste trin: Skattelettelser og innovation medregnes?

Hvor de hidtidige beregningsmetoder blot har omfattet offentlige bevillinger til "forskning og udvikling", så søger Thor Pedersen at flytte målene. Finansministeren lavede groft sagt ikke en budgetstatistik, men en forbrugsstatistik, for alt hvad der havde været i nærheden af en offentlig kasse blev medreg-

net som en offentlig forskningsudgift.

Thor Pedersens regnemåde er imidlertid *fjfleri* i forhold til hidtidige EU-opgørelsesmetoder, og han lægger dermed op til, at Barcelonamålet skal *politisk omdefineres*. Regeringen kan lægge op til, at også skattelettelser til erhvervslivet, erhvervsfremme, innovation m.m. bliver områder, som medregnes til "de offentlige bevillinger". Det betyder for eksempel, at store dele af Højteknologifonden - som kan gå til erhvervsinnovation og markedsføring - kan medregnes. Det betyder, at bevillinger til innovation, som statistikerne i årevis har søgt at skille fra "forskning og udvikling" medregnes. Og det kan såmænd også betyde, at regeringen vil medtage udgifter til forskeruddannelse ...

Alt sammen for at komme tættere på, at regeringen opfylder Barcelonamålet på 1 pct. af BNP.

Thor Pedersen contra Center for Forskningsanalyse

For Center for Forskningsanalyse har Thor Pedersens *fjfleri* været en pinefuld affære. Centret står for indsamling til den danske forskningsstatistik og henholder sig som sådan til de anerkendte EU-opgørelsesmetoder for, hvad der er "offentligt finansieret".

Og centret måtte påtage sig den utaknemmelige opgave at fastholde de hidtidige EUnormer for udregningen, hvorefter Thor Pedersen fik lov til at overfalde dem i INGENIØREN: "Århus-forskere træder ved siden af".

Den vil Centret ikke replicere på:

"Instituttet følger de europæiske regler fastlagt af EURO-stat og OECD for beregninger af investeringer i forskning og udvikling. Jeg vil ikke gå ind i en teknisk diskussion. Vi har fremlagt vores beregningsgrundlag, og ser ingen grund til at fortsætte den diskussion", siger centerleder **Karen Siune**. "Men fortolkningen af, hvad der er Barcelona-erklæringens målsætning ser i øjeblikket - ud fra Finansministerens udtalelser - ud til at være op til politisk forhandling og beslutning, så derfor afstår jeg fra yderligere kommentarer".

Centret blev efter en lignende tvist for nogle år siden frataget sin medvirken til opstilling af "forskningens finanslov". Det er nu Finansministeriets suveræne gebet. Nogenlunde samtidig blev centret afviklet som en selvstændig sektorforsknings-institution og lagt ind under Aarhus Universitet.

jø

Ros til AMI

Arbejdsmiljø-instituttet har "reageret beundringsværdigt" på det servicesamfundets og politikernes krav, siger en international ekspertevaluering. AMIs forskning er af meget høj kvalitet, især hvad angår fysiologiske respons og sundhedseffekter i relation til ergonomiske og organisatoriske forbedringer på arbejdspladserne. Men evalueringen er alarmeret over konsekvenserne af de nedskæringer, som sektorforskningsinstitutionen har oplevet de seneste år.

Hvor arbejdsmiljøproblemer tidligere var forbundet med industrisamfundets kemiske og fysiske påvirkninger, har fokus nu flyttet sig mod ergonomiske, psykologiske og sociologiske temaer. Politikere og embedsmænd er interesserede i videnskabelige data, som kan give forståelse for arbejdslivets mekanismer. Interventionsforskning er derfor blevet et vigtigt tema, og interessenter vil gerne have mere af den.

Ekspertpanelet beklager, at der er skåret ned på AMI i de senere år. Det har betydet, at der er færre ressourcer til traditionel forskning, især inden for laboratoriebaseret forskning i kemiske og fysiske sundhedsrisici: "Flere forskningsområder er klart underbemandet i dag, og dette truer AMI's beredskabsforpligtelse til at opfylde sin ekspertfunktion, især over for Arbejdstilsynet". Arbejdstilsynet har behov for forskningsbaseret viden, fx inden for toksikologi om risikovurdering og -håndtering inden for kemiske og fysiske arbejdsmiljøfaktorer. En lignende service kunne etableres inden for ergonomi og stressbetingede sygdomme. AMI burde inkludere programmer for risikohåndtering, som andre lande har medført.

Panelet kan ikke anbefale, at noget kompetenceområde nedlægges pt: "Faktisk er nogle områder meget små og alligevel centrale (f.eks. støj) og skader på hørelsen og arbejdsbetingede hudlidelser) og burde derfor styrkes".

Endelig siger eksperterne, at AMI nok skal indrette sig efter kundernes krav, men disse kan undertiden være for høje til at de kan opfyldes. Og AMI skal kun påtage sig arbejde af konsulentkarakter, hvis det er fuldt finansieret og i overensstemmelse med AMIs forskningsstrategi.

(www.ami.dk)

Fiasko for 150 pct.'s fradrag

I 2002 fik private firmaer, der indgik i samarbejde med en offentlig forskningsinstitution, mulighed for 150 pct.s skattefradrag. Senere blev ordningen ændret, så "små og mellemstore virksomheder" også kunne fradrage lønudgifter.

Men ordningen har været en fiasko, idet der ud af puljen på 167 mio. kun blev trukket hhv. 7 mio. kr. (2002), 25 mio. (2003), 29 mio. (2004) og foreløbig er der kun hævet 11 mio. i 2005.

I Folketinget fik Morten Homann (SF) oplyst, at af de 11 mio. kr. i 2005 var kun de 1,3 givet til små og mellemstore virksomheder. Som opfølgning stillede Homann fire spørgsmål, bl.a. om ministerens vurdering af ordningens succes i lyset af, at fradragene faktisk er faldet gennem årene og om det ikke var mere hensigtsmæssigt, om pengene blev udbetalt via direkte tilskud i stedet for, at fradragene skal godkendes i Forskningsstyrelsen (S3564-3567).

Der forelå ikke svar ved redaktionens slutning.

Galathea i tids og pengenød

124 forskere har søgt på de 30-35 pladser på Galathea. Mange blev dog overraskede over, at projektet kræver medfinansiering. Er det forskningsrådene eller institutter forskningsbevillinger, som skal betale?

124 forskere og forskningsgrupper har søgt om at komme med på den prestigefyldte Galathea-ekspeditionen – der fra næste år skal sejle rundt om kloden rundt med Dannebrog fra mastetoppen. Ansøgningsfristen for at komme med ud at sejle var 2. september – så indleveringen af forslag til Galathea faldt for hovedparten af forskerne sammen med ansøgningerne til forskningsrådene.

De frie Forskningsråd har påtaget sig opgaven med at kvalitetsbedømme de ansøgninger, der kommer til Galathea, og en stor del af ansøgerne bruger da også lejligheden til at søge penge hos samme forskningsråd. Hvilket dog ikke øger chancerne.

Medfinansiering i forskningsrådet

Regeringen har i sit finanslovsforslag bevilget ikke mindre end 60 millioner kroner til det skibsbårne havforskningsprojekt – primært til ombygning og drift af krigsskibet "Vædderen". Et stort beløb i forskningsmæssig sammenhæng, og den prestige, der hermed er lagt ind i Galathea, kunne meget vel opfattes som et moderat psykologisk pres på Forskningsrådene om at bakke op om de indsendte projekter ved at bidrage til medfinansiering.

Det afvises på det bestemteste af formanden for De Frie Forskningsråd, professor Nina Smidt:

"Hvis der er et pres, er det ikke noget vi har lagt mærke til. Vi får mange henvendelser fra folk med særlige ideer, der argumenterer for, at de skal have penge. Og vi synes da også at Galathea er en rigtig god idé. Men der bliver ingen speciel behandling. Ansøgningerne til Galathea vil blive behandlet på lige fod med alle andre."

Forskerne kan altså sagtens få ja til at være Galathea-værdige, men nej til penge. Det betyder også, at Galathea får travlt med at skaffe midler til de fleste af de mange projekter, der skal med ombord.

Processen bider sig selv i halen

De Frie Forskningsråd har omkring 900 millioner kroner at dele ud af i alt – hvor af 20 procent er øremærket til særlige initiativer, hvilket efterlader omkring 700 millioner kroner. Det er fra de midler eventuelle Galathea-tilskud skal komme. Men hvis det går som tidligere år, er det kun et mindretal af ansøgerne, der får penge:

"Det er kun omkring 15 pct. af ansøgerne, der er så heldige at de får penge fra De frie forskningsråd, siger Nina Smit, "og der er altid langt flere kvalificerede ansøgninger, end der er penge."

Så Galathea og Galathea-forskere får travlt med at stampe forskningspenge op. For forskerne kompliceres det af, at det er svært at søge midler, før de ved om de får skibslejlighed. Men det tager sin tid. Først skal

forskningsrådene beslutte, hvilke af de 124 projekter der skal have OK. Derefter skal Ekspeditionsfonden finde ud af, hvilke af de godkendte projekter, der rent faktisk bliver plads til, på de forskellige etaper af jordomsejlingen.

"Processen bider sig selv lidt i halen, fordi man skal søge samtidigt begge steder," siger direktør i Dansk Ekspeditionsfond, **Morten Meldgård**, "men ved årets slutning må vi se, om der er penge nok. Og så må vi ind og se om vi kan skaffe restfinansiering. Vi har haft kontakt til nogle af de store fonde, for på den måde at berede vejen. De lover ingenting, men de synes alle, at det er et spændende projekt."

30-35 forskerpladser

Der er 30-35 forskerpladser ombord på Galathea. Kost og logi er gratis for forskerne, og der stilles standardudstyr til rådighed i forbindelse med arbejdet, mens alle øvrige udgifter til rejse, løn, forsikring og særligt udstyr skal dækkes af forskerne selv. At nå det kan komme til at knibe. Skibet sejler næste sommer. Men Galathea og Dansk Ekspeditionsfond lover, at de nok skal prøve at hjælpe. Og der er både institutionel og personlig prestige på spil. Med forhenværende hofmarskal Søren Haslund-Christensen som bestyrelsesformand for Dansk Ekspeditionsfond og med kronprins Frederik som protektor, skal det helst lykkes.

Anonym forsker: Galatheapenge fra vores grundbevilling?

I havforskningsmiljøerne er der store forventninger, men også bekymring og skepsis i forhold til Galathea. Bekymringerne går især på pengene:

"Galathea er meget interessant. Men vi spørger da os selv, om der er tale om ekstra penge – eller om man blot vil tage penge ud af systemerne, og væk andre projekter og putte dem ind i det her. Den slags overvejelser gør vi os i hele forskerverdenen," siger en **anonym seniorforsker** fra DFU, Danmarks Fiskeriundersøgelser, der er med i en Galathea-ansøgning.

"Hvor pengene skal komme fra, det må guderne vide. Vi er nervøse for, om de vil blive trukket ud af DFU. Vores statsbevillinger falder gradvist og i dag er der et kassesystem, hvor vores penge kommer mange forskellige steder fra – næsten alle vores forskningsopgaver er eksternt finansieret. Hvis for eksempel en medarbejder fra DFU skal af sted – hvem skal så betale hans løn? Man kan jo sige, at en sektorforskningsinstitution som DFU jo ikke har sin primære opgave i at forske i eksotiske farvande," lyder endnu en betragtning fra en forsker, som er med i en ansøgning og derfor ikke optræder anonymt.

tkw



(Foto: Søværnets Fototjeneste v/ Lasse R. Bergstrøm)

Vædderen har været brugt til fiskeriinspektion i Nordatlanten. Den er velegnet til store bølger. Ombygningen vil koste ca. 30 mio. kroner, mens driftsudgifterne pr. dag er ca. 100.000 kr. inkl. besætning på 50 mand. Galathea-bevillingen i 2006 er på 60 mio. kr.

Forskere som tv-stjerner

Galathea er blevet et nationalt prestigeprojekt og sejladsen skal leve på maksimal mediedækning

Galathea-projekt en sammenblanding af forskning og mediehurlumhej, der lægges op til. Galathea 3 er som idé undfanget af **chefredaktør Henrik Thomsen** fra Jyllands-Posten – som en slags forlængelse af avisens årgamle JP-Explorer-koncept, hvor en landrover med journalister, kører verden rundt og sender oplevelser hjem læserne.

Galathea er tænkt lige så meget som *et formidlingsprojekt som et forskningsprojekt*. Ikke mindst med skoleelever som målgruppe.

Som direktør **Morten Meldgård** forklarer det: "Galathea er en begivenhed, som vi skal kunne følge med i. Selv om verden er blevet mindre, er der stadig gemt et eventyr i sådan et projekt. Det er spændende. Blot det at man fysisk går ombord på et skib og sejler ud markerer, at der er tale om en opdagelsesrejse. Der ligger et signal i, at vi sender et forskningsskib ud på en lang rejse. Vi markerer, at Danmark har tradition for havforskning, at vi er en søfartsnation. Det er noget stort og fælles. Vi skal ud til så mange mennesker som muligt. Det er et forskningsprojekt, men også en platform for forskning for at styrke interessen for videnskab og forskere.

Forskerskepsis: Forskere som fyrtårne for ungdommen

Denne dimension fascinerer også forskerne. Men der lurer en skepsis:

"Jeg har en levende erindring om en forfærdelig tale som Haslund-Christensen holdt under en stor havforskningskonference, som vi havde i februar. Den handlede om nutidens unge, der kun interesserer sig for rappere og popstjerner, mens det i gamle dage var forskerne, der stod som *fyrtårne* – ja det var det ord han brugte – fyrtårne - og man spekulerer på, hvad det er man skal bruges til," siger en forsker, der også har en ansøgning inde:

"Det er en stor sammenblanding af alle mulige mærkelige ambitioner. Dels er der den seriøse forskning, dels er der forsknings-

formidlingen, så er der den dimension, der udspringer af Jyllands-Postens Explorer idé – og så er der det der med at påvirke ungdommen."

Reality-tv med forskernes personality og konflikter?

I følge planen skal skibet have 10 journalister og tv-teknikere med ombord – herunder en landsdækkende tv-kanal, der har mulighed for at sende direkte.

Hvis journalisterne skal sende noget hjem hver dag – eller blot to-tre gange om ugen – bliver der tale om en særdeles intensiv dækning af 30-35 forskeres arbejde. Da forskerne ved, at ikke al forskning er lige medieegnet kunne man forestille sig, at det bedste tv ville være *det nære* om forskernes personality og konflikter – en slags "reality-tv": *Forskningens verdens svar på tv-programmet Big-Brother?*

"Man kan ikke komme med på skibet og sige, at man ikke vil medvirke – men forskerne skal ikke bruge al deres tid på at være i fjernsynet", forklarer kontorchef Thorkild Meedom fra Videnskabsministeriet, der har ansvaret for at forhandle Galatheas medieaftaler på plads: "Det er klart, at der må etableres nogle regler for, hvordan mediedækningen skal foregå. Forskerne og deres projekter vil ikke blive bedømt for deres evne til at deltage i formidlingen, men alle forskere vil i et eller andet omfang have en forpligtelse til at indgå i en del af formidlingen. Jeg tror sagtens man kan finde en form."

Direktør **Morten Meldgård**: "Grundideen er, at formidlingen skal foregå "real-time" – at der skal sendes løbende fra skibet – bortset fra, når vi er nede ved Antarktis, hvor det ikke er sikkert vi kan fange satellitten. Vi har opfordret forskeren til at se på, hvordan deres forskning kan formidles. Men der vil da også være forskere, som i kraft af deres personlighed vil brænde mere igennem på skærmen"

tkw

OECD: Behov for flere forskeruddannede

Danmark ligger langt under gennemsnittet med hensyn til, hvor mange der er uddannet som forskere, fortæller den årlige uddannelsesstatistik fra OECD, "Education at a Glance 2005". I Danmark har kun 1,1 pct. af befolkningen en forskeruddannelse, mens OECD-gennemsnittet er 1,3 pct. I Sverige er tallet helt oppe på 2,8 pct.

"Det er en meget stor udfordring. Regeringen har med de tidligere finanslovsaftaler sikret penge til at øge optaget på forskeruddannelsen med 50 pct", udtalte videnskabsminister Sander i en pressemeddelelse.

Videnskabsministeren kalder det alarmende, at Danmark ligger også under OECD-gennemsnittet, hvad angår antallet af 25-34 årige, der har en mellemlang eller lang videregående uddannelse inden for teknik og naturvidenskab.

Kvalitet i forskeruddannelsen?

Videnskabsministeren har igangsat en evaluering af de danske forskeruddannelse. Han ønsker en analyse og evaluering med henblik på at belyse struktur og organisering, herunder om alle universiteter kan udbyde forskeruddannelse efter eget valg, om de økonomiske rammer for forskeruddannelse (herunder samspillet mellem statsligt og privat finansiering) og om ansvarsfordelingen i systemet som helhed og dennes hensigtsmæssighed.

Og så skal evalueringen "*undersøge kvalitet og diversitet i forskeruddannelsen*", fx gennemførelse og studietid, løbende kvalitetskontrol, karriereforløb, forskerskolerens kvalitet m.m. Men evalueringen skal *ikke* se på den internationale kvalitet af ph.d.-afhandlinger inden for de forskellige fagområder.

Videnskabsministeren har nedsat et evalueringspanel, men ministeren benægter – på spørgsmål fra Per Clausen (Enhedslisten), at det er med overvægt af eksperter med en naturvidenskabelig eller teknisk baggrund og uden kompetencer inden for humaniora, teologi eller samfundsvidenskab: "Paneelet er ikke sammensat, så det repræsentativt dækker alle faglige områder. Det er forskeruddannelsens struktur og organisering generelt, der primært skal vurderes. Derudover indgår også en række andre elementer i kommissoriet for ph.d.-evalueringen" (S2542-2548)

Evalueringen skal være afsluttet i februar 2006 og der afholdes en konference i marts 2006, hvor det skal drøftes, hvordan anbefalingerne skal følges op.

Statistik, varebetegnelse eller brø forvaltningsuddannelser

- i Århus og Odense på den ene side og RUC og Aalborg på den anden. Kæden er hoppet af for professor Grønne
Men Grønnegård fastholder



(foto: Frandsen Finn, PolFoto)

Forvaltningsuddannelserne skyder på hinanden og der bygges fæstninger

RUC og AUC uddanner for dårlige kandidater indenfor forvaltningsuddannelserne, mener professor i statskundskab Jørgen Grønnegård Christensen fra Århus Universitet og hans kollega Poul Erik Mouritzen fra Syddansk. Og de har tilmed skrevet det i avisen.

I et langt indlæg i Weekendavisen 2. september, gik de to professorer frontalt til angreb på de to universiteter og deres model for uddannelse af kandidater. Under overskriften "Den falske melodi" gjorde de to professorer op med det smukke billede, der normalt tegnes af de to unge universiteter, og af deres moderne, projektbaserede uddannelser, som arbejdsgiverne er meget glade for. RUC og AUC har ry for at være særdeles effektive, når det gælder om at producere færdige kandidater – men det passer slet ikke, skrev de to professorer: De er effektive, når det gælder om at uddanne bachelorer – men længere oppe – på kandidatuddannelsen – mister de forspringet. Her er de gamle uddannelser dygtigere til at få gjort de studerende færdige.

Arbejdsløshed blandt RUC'ere og AaU'ere

Endnu værre er det, at kandidaterne fra RUC og AUC ikke er dygtige nok. For selv om de på eksamenspapiret får fine karakterer, så er de ikke så gode til at få jobs, når de forlader universitetet.

Dimittendarbejdsløsheden – opgjort indenfor det første år efter eksamen – er voldsomt meget højere for de samfundvidenskabelige kandidater fra RUC end for Statskundskab i Århus. Nemlig 49 procent for Roskilde-kandidaterne mod 18 procent for Århus-kandidaterne.

Den fik ikke for lidt i det lange indlæg,

hvor de to professorer fra Århus og Odense også gjorde sig overvejelser over faglighed på universiteternes bacheloruddannelser – målt i forhold til obligatoriske pensumsider, selvstændige opgaver, undervisningstimer i løbet af et semester, og antal fag, målt i forhold til de såkaldte ECTS-værdier.

RUC-forsvar: Overraskende krigserklæring

RUC reagerede skarpt, da de kaldte det en "overraskende krigserklæring mod forvaltningsuddannelsen på RUC" i et indlæg af professor Peter Bogason og lektorer Anders Chr. Hansen og Lars Fuglsang – under overskriften "Lad os finde en konstruktiv tone".

De tre lægger ud med at tage fat i de tal, der ligger til grund for kritikken. Professorerne Grønnegård og Mouritzen har fået fat i de gale tal, siger de. RUC'erne har til gengæld indhentet de rigtige tal fra DJØF - og de viser et ganske andet billede:

Dimittend arbejdsløsheden for RUC's kandidater er nemlig ikke 49 procent, men kun 26 pct – set i forhold til Århus-kandidaternes arbejdsløshed på 18 pct. Til sammenligning har scient.pol.erne fra København en ledighed for de nyuddannede på 31, mens AUC ligger på 32 pct. Så det ser altså ikke så skidt ud i Roskilde.

Og ser man på den samlede ledighed for kandidater fra de to uddannelser – altså fra alle dem der er uddannet - så ligger scient.pol.erne fra Århus på 8 pct., mens scient.adm.erne fra Roskilde ligger på 10 pct – og Ålborg på 12 pct. – viser tallene fra DJØF.

RUC: Grønnegård bruger de forkerte tal

"Professor Jørgen Grønnegård Christensen bruger de forkerte tal," siger professor Peter

Bogason fra RUC, og det er derfor det går galt for ham. Han har fået de samlede tal for alle de tre uddannelser på forvaltningsuddannelserne – men for at gøre det rigtigt, skal han sammenligne med cand.scient.adm., som er den uddannelse der svarer til cand.scient.pol."

De samfundsfaglige forvaltningsuddannelser på RUC omfatter tre uddannelser, nemlig cand.scient.adm., cand.scient.soc., og cand.techn.soc. og kun førstnævnte kan direkte sammenlignes med cand.scient.pol.

Hertil kommer, at der er tale om kombinationsuddannelser. Nogle studerende har for eksempel koblet det med "internationale udviklingsstudier" – et område som politisk var højt prioriteret sidst i 90'erne, men som ikke har været det siden den siddende regerings nedskæringer i ulandsbistanden:

"Det gør det ikke lettere at få de første job. Men det kan da ikke tilskrives uddannelsens kvalitet," skriver RUC-repræsentanterne i deres svar.

Bogason: Kæden hopper af

Professor Peter Bogason tilføjer: "De sammenligner æbler og pærer, og så må det gå galt. De tal, vi lægger frem, viser, at påstanden om, at de klassiske universiteter er bedre til at uddanne – den holder simpelthen ikke. De foretager slutninger om meget komplicerede faktorer, men peger på en bestemt ting og siger at gruppearbejdet gør den væsentlige forskel. Det holder ikke. Mange af deres påstande holder ikke empirisk, de holder ikke ud fra en samfundsvidenskabelig synsvinkel – de bruger tal, som ikke kan relateres – og de indrømmer da også selv er det er meget kompliceret."

Men hvorfor gør de det så?

Grønnegaard, siger den angrebne part.

"Det er som kæden er hoppet af. Jeg ved det ikke. Det er en brødnids-diskussion om at lave de bedste kandidater. Men de har de forkerte tal. Det er derfor det går galt," siger professor Peter Bogason.

Grønnegaard: Arbejdsgiverne kan ikke differentiere

Men nej, tallene holder, tallene er rigtige, mener professor Jørgen Grønnegård Christensen. RUC's kandidater har sværere ved at få jobs. For der er ikke tale om æbler og pærer, men om et og samme stykke frugt:

"RUC's svar er problematisk. Nogle forvaltningskandidater skal skilles fra og ikke tælles med, mener de. Men man kan jo altid bryde tal op, så man får det mest gunstige billede. Hvis man ser regelgrundlaget, de bliver uddannet på, så er de omfattet af samme studieordninger. Og når man ser på, hvordan de bliver markedsført i forhold til arbejdsgiverne, så er der heller ingen forskel. Arbejdsgiverne kan ikke differentiere mellem alle de mange kombinationer."

"Vi tvivler ikke på at RUC's kandidater nok skal få arbejde med tiden – sådan er det med uddannelser – de fører til jobs før eller siden, men hvilke jobs? Vi mener, at det er relevant at se på, hvor lang tid der går, inden de unge kommer i beskæftigelse", siger han.

Hvorfor offentligt angreb

Reaktionen fra AUC kom en uge senere. Her angribes Jørgen Grønnegård og Poul Erik Mouritzen for, at "kaste sig ud i en skinger falsket af et angreb på andre uddannelser, der afslører en pinlig mangel på evne til at følge med og i øvrigt er fuld af utilsigtede fejl."

"Jeg er meget lidt imponeret af deres data og deres måde at bruge dem på," siger dekan Margrethe Nørgaard – der ikke har nogen kommentarer til, hvorfor Grønnegård og Mouritzen skrev deres indlæg:

"Vi synes, det ville være mere hensigtsmæssigt, hvis uddannelserne arbejdede konstruktivt sammen for at etablere faglige samarbejder."

Men hvorfor angreb de to professorer deres fagkolleger i et indlæg i pressen, lyder spørgsmålet til Grønnegaard:

"Det her er ikke et angreb – det er et forsøg på at få fornuftens stemme ind i debatten – om tilrettelæggelse af de videregående uddannelser, om evne til at uddanne dygtige kandidater. Vi tager fat på den udbredte opfattelse om, at RUC kan noget specielt, som vi ikke kan, at de er mere progressive i kraft af deres studiestruktur", svarer professoren. "Og så er vi frisindede mennesker, der tror på værdien af en offentlig debat."

tkw



Panum: Timetælling

Voksende undervisningsbelastning på det medicinske fakultet i København fører til, at hver en time nu skal registreres

I de rigtig gode gamle dage skulle de ansatte på det medicinske fakultet i København levere 115 timers undervisning om året til de medicinstuderende – inklusive forberedelse. I 1980 var undervisningsnormen røget op på 230 timer – og der var stadig tid til masser af forskning. I dag ligger kravet til undervisning på 550 timer – men det er tænkeligt at 290 timer mere også skal inddrages.

I al fald har dekan og studieledere lagt op til, at det man – med et begreb fra Folkeskolen – kunne kalde de ansatte *ø-tid*, altså den ikke skemalagte tid, nu skal måles og registreres.

Hensigten er at vise, hvor stort et tidspres der rent faktisk ligger på de ansatte, et tidspres der gør at mange arbejder både 45 og 50 timer om ugen. Men en del ansatte er nervøse for, at registreringen vil gøre det muligt at presse undervisningsnormerne endnu højere op.

På det medicinske fakultet i København har forskerne ret til 50 procents forskning ud af de 1680 timer, som de får løn for om året. Med 550 timers normsat prægraduat undervisning – altså til de almindelige studerende – er der 290 timer tilbage, der bruges til en vifte af forskellige opgaver. For eksempel ph.d. vejledning, bedømmelse af ph.d.- og doktorafhandlinger og andet fagligt bedømmelsesarbejde, udvalgsarbejde, møder, administration osv. osv. samt – ikke mindst – vedligeholdelse af den brede faglige viden en universitetslærer skal have.

Bevis på presset arbejdssituation

"Der har været megen nervøsitet over det her," siger tillidsmand, lektor Jesper Brahm. "Jeg hoppede også først med på gyngen og troede det var et forsøg på at skruer den prægraduate undervisning op. Men det er snarere et udtryk for detailstyring; for at samfundet stiller større krav til at vide, hvad vi laver. Min opfattelse er, at det vil vise, at vi har et massivt overarbejde på undervisningssiden, og at det fra dekanens side vil det blive et glimrende redskab udadtil – til at vise, hvor hårdt vi er presset."

Den voksende undervisningsbelastning har gennem tiden ført til interne *småirritationer* over, om den ene eller den anden nu også opfyldte deres forpligtelser. Hvor mange timer skulle konteres for den ene eller den anden opgave. Og det er blevet værre i takt med at nye uddannelser, nye fag og nye funktioner er kommet til. Det er baggrunden for, at der er nedsat et udvalg, der i løbet af

efteråret skal komme med et oplæg til, hvordan forskellige arbejdsopgaver skal takseres timemæssigt. Men henblik på, at de ansatte skal kunne gøre rede for al deres arbejdstid:

Kritiker: Absurd med norm på universitetet

Lektor og viceinstituteder fra Medicinsk Anatomisk Institut, Jørgen Tranum Jensen, sidder med i udvalget, skønt han dybest set mener, at det er "absurd, hvis alt hvad man foretager sig på universitetet, skal have en norm": "Fra folkeskolen ved vi, hvor dårligt et arbejdsklima det kan skabe, hvis alt skal pindes ud i forskellig slags tid og den tankegang er temmelig fremmed for en universitetslærer."

Alligevel er han gået med: "Vi har fået et hav af nye opgaver – for eksempel med tilrettelæggelse af nye studier – og dermed et hav af nye funktioner, som vi skal have kalibreret så timeforbruget opleves retfærdigt af medarbejderne. Men taler man med udenlandske kolleger, blandt andet fra lande som forskningsminister Helge Sander mener, at vi bør sammenligne os med, så tager de sig til hovedet over mængden af undervisningsarbejde. Jeg tror der er få steder i verden, hvor så få mennesker uddanner så mange medicinske kandidater."

Skærpet af besparelser på finansloven

Situationen er nu yderlige forværret af, at det medicinske fakultet i København skal spare 30 mio. kr. blandt andet som følge af universitetets reducerede grundbevilling, omfordeling af huslejeudgifter mellem universiteterne og reducerede taxameter takster. Det har nødvendiggjort et stillingsstop og tilbud om fratrædelsesordninger, hvilket skærper problemerne i set i lyset af de stigende uddannelsesopgaver.

"Lige nu er vi nærmest bedøvede over de besparelser, som vi er blevet pålagt, siger professor i medicinsk fysiologi Jens Juul Holst: "Indtil nu er der blevet købt ekstern undervisning for omkring 25 mio. kroner – altså undervisningsassistenter – for at leve op til undervisningsforpligtelsen. Hvis de penge er væk, hvad gør man så? Vil man så prøve at presse på for at give os en større undervisningsbyrde? Det kunne for eksempel tages fra kontoen for vejledningsarbejde, der er en af største, samtidigt med at der er strid om, hvor meget vejledningsarbejde skal tælle."

tkw

Spørgsmål til åbenhed i universitetsbestyrelser

Hvorfor ændrer Videnskabsministeren ikke bare loven, så universitetsbestyrelser får lov til at lukke for offentlig adgang? Sådan lyder det provokation fra Morten Homann (SF) efter at FORSKERforums test afslørede, at nogle bestyrelsesformænd lukker halvdelen af alle mødepunkter.

Homann spurgte derfor, om ministeren vil gennemføre en lovreform, så der enten bliver fuld offentlighed eller at bestyrelserne får lov at lukke dørene, "så bestyrelsernes og rektorens effektivitet ikke skal besværliggøres af at skulle administrere et skindemokrati" (S3434).

Også Enhedslistens Per Clausen er interesseret i samme sag. Han har spurgt, om de bestyrelsesformænd, der lukker halvdelen af møderne for offentlig adgang (SDU, CBS og DTU) lever op til universitetslovens krav, og om hvad ministeren vil gøre for at sikre åbenheden (S3325).

Der forelå ikke svar ved redaktionens slutning.

Korrektion og beklagelse: SDU-åbenhed

I sidste nummers test af åbenheden i universiteternes bestyrelser fremgik af oversigten, at der ikke laves navneferat efter SDUs bestyrelsesmøder. Dette er desværre meget forkert. SDU's bestyrelsesmødereferater er meget udførlige og informative ytringsreferater. En hurtig optælling af de to hidtil foreliggende referater fortæller, at der er mere end 50 navneangivelser i hvert referat.

Det betyder, at SDUs bestyrelsesreferat er lige så udførligt som DPU's, der blev fremhævet i den redaktionelle tekst.

Undertegnede beklager fejlen, der skyldes en simpel tastefejl, der desværre fik grove konsekvenser i sammenfatningen.

jø

Spørgsmål til Pallesens resultatløns

Som den eneste topleder i staten nægter DTU-rector Lars Pallesen at offentliggøre sin resultatkontrakt for 2003-2004. Den eneste oplysning, som DTU vil ud med, er, at han har fået fuld resultatlønsbonus udbetalt i årene, men offentligheden kan ikke få indblik i grundlaget (FORSKERforum 187).

SF'eren Morten Homann har derfor spurgt Videnskabsministeren "hvilke typer succeskriterier", der er så fortlørlige, at de bør hemmeligholdes? Og så har han bedt ministeriet "som tilsynsmyndighed" at undersøge, om konkret står ting i rektors resultatkontrakt, som skulle være i strid med love og regler for den offentlige forvaltning – på samme måde som da DTU konstruerede rektors ulovlige bilordning ... (S3443-3444)

Der forelå ikke svar ved redaktionens slutning.

"Universitetsforskere står et dilemma mellem at sige dumme ting i medierne eller at finde sig i at andre profilerer sig på at sige endnu dummere ting. Forskerne er dårligt klædt på – og nogle gange uvillige – til at indgå i massemedierne. Men de må acceptere, at de står i en konkurrencesituation med udefra kommende 'eksperter', som erobreren banen, hvis universitetsforskere ikke holder sig til", siger **sociolog og adjunkt Jakob Arnoldi** om sine studier i den offentlige ekspert.

Mange universitetsforskere gider ikke indgå i mediemøllen, fordi den forkorter og fordrejer. Men de må erkende en virkelighedsrelation, hvor de må gøres en aktiv indsats for at blive mere synlige i konkurrence med andre.

I dag opererer medierne nemlig med et meget mudret ekspertbegreb, som en titel der gives til både *forskere, kommentatorer* og sågar *sagsparter* eller *lobbyister*. Et godt eksempel er Den Danske Banks chefanalytiker Steen Boccian, der i pressen præsenteres som "finansanalytiker" og får lov at udtale sig om såvel finansverdenen som finanspolitik, uden at der udtrykkelig gøres opmærksom på, at han faktisk repræsenterer bankverdenen. Et andet eksempel er den tidligere universitetsforsker Lykke Friis, som i dag er lobbyist - Europapolitisk Chef - i interesseorganisationen Dansk Industri, men som fortsat optræder med den uvildige titel "EU-eksperter" i medierne.

Stikke fingrene i en kødkvævn

Arnoldi har forsket i de mekanismer, som ligger bag udvælgelse af bestemte personer i nyhedshistorier, og konstaterer, at ekspertise ikke opnås automatisk gennem en universitetstitel, men er en vidensform, der opnås gennem "social anerkendelse". Og medierne bruger eksperter til at fortolke og skabe mening, og her er der bestemte fortolkninger, som tillægges særlig autoritet i medierne og dermed i befolkningens bevidsthed.

Men der er stor forskel i medieoptræden mellem universitetets forskere og forskningsfelter. Hver enkelt forsker har sine egne normer på området. Han skønner, at en tredjedel ikke deltager. En tredjedel har fundet en balance og den sidste tredjedel er for ivrige – men fylder medie billedet.

Arnoldi: "Mange er bange for ikke at sige noget uden at have empirisk belæg. Mange ønsker ikke at blive involveret i kontroversielle (politiske eller faglige) spørgsmål, hvor de udsættes for pres. Mange er bange for at blive tolket som 'politiske' eller 'normative'. Og frygten er forståelig, men jeg opfordrer til, at universitetet i højere grad går på banen som en 'vidensaktør'. De enkelte forskere

'Sig dumme ting'

Universitetsforskere må formidle langt mere aktivt. Ellers vil det skade for saglighed og faglighed.

bør derfor være indstillet på at indgå kompromiser for at komme på – med risiko for, at de stikker fingrene i en medie- eller politisk kødkvævn. Og så skal de vænne sig til at journalister kan lave smuttere, uden at forskerne vender ryggen til medieverdenen af den grund".

Ikke-forskere erobrer scenen

Den nye universitetslov forpligter universiteterne til at formidle, og det skærper kravet til forskerne om at synliggøre sig, for universiteternes autonomi og status er ikke en givet størrelse, men noget, der er kamp om i offentligheden. Hvis ikke universitetsforskere aktivt slås for en høj status, så vil andre få

“

En forsker vil normalt ikke udtale sig om ting, som de ikke har grundigt forskningsmæssigt eller empirisk belæg for. Men her overhales de mange gange af nogle inden for nye ekspertprofessioner, der siger hårrejsende subjektive – ikke vidensbaserede – ting

status'en og journalisterne opmærksomhed.

Videnskab er måske i en slags krise, fordi den har mistet sin legitimitet, bl.a. fordi teknologi også skaber nye problemer og ikke bare løsninger, og fordi universitetet som institution har mistet monopol som *vidensproducent* (modus2-teorien). Universitetsforskere har ikke længere monopol på at fremstå som eksperter. Folk fra andre professioner eller folk som medierne ophøjer til at være "eksperter" vinder terræn i medierne. Disse folk er mere villige – og nogle gange bedre klædt på, fordi det er en del af deres job – at operere med journalister i medieverdenen, siger Arnoldi:

"Min bekymring er, at medieeksponering i dag er med til at legitimere bestemte typer 'viden' som social relevant og brugbar. Og som magtforholdet i dag er i medierne, så erobrer ikke-forskere mere og mere af dagsordenen på bekostning af den store relevante viden, som universiteterne ligger inde med".

Kompromis med faglighed?

"En forsker vil normalt ikke udtale sig om ting, som han ikke har grundigt forskningsmæssigt eller empirisk belæg for. Men her overhales de mange gange af nogle inden for nye ekspertprofessioner, der siger hårrejsende subjektive – ikke vidensbaserede – ting. De udtaler sig om noget, som de ikke har empirisk belæg for. Desværre får de lov til det uden at få stillet kritiske spørgsmål fra

ting eller du mister status!

rt. Ellers bliver de som 'eksperter' overhalet af kommentatorer, sagsparter eller lobbyister
ghed – og universitetets omdømme, siger forsker i offentlige eksperter

journalisterne, der bruger dem som 'legitimation' og autoritet i bestemte sager. Derfor slipper nogle afsted med at sige *almindeligheder*, som alle kan bifalde. Eller de kommer med *normative* udsagn, som er udtryk for personlige og politiske synspunkter eller bestemte erhvervsmæssige interesser", siger Arnoldi.

Medievirkeligheden er imidlertid sådan, at universitetsforskerne må indgå mere aktivt og indstille sig på at indgå kompromis'er, mener Arnoldi.

Men skal de gå på kompromis med faglige normer og skal de udtale sig på områder, hvor der ikke er forskningsbaseret viden?

"Forskere skal ikke være medieliderlige. De skal ikke udtale sig på områder uden for deres fagfelter, uden at de gør opmærksom på dette. Men omvendt skal de ikke holde sig for gode til at sige *selvfølgeligheder* inden for deres fagområde, hvis ikke-forskere ellers går på banen med det samme. Jeg kan ikke give absolutte grænser for, hvor balancen er, men der er i dag for stor forsigtighed og blufærdighed. Jeg kender en forsker, der sagde nej til at optræde som ekspert i en tv-udsendelse, og da han hørte, hvad en ikke-forsker derefter slap afsted med at sige i udsendelsen, blev han klar over, at det kunne han have gjort meget bedre end *det kvajhovede*. Jeg tror, den erfaring er typisk", siger Arnoldi.

Journalister foretrækker det nemme

Arnoldi nævner som *meget vigtigt*, at forskerne skal være meget mere opsøgende. Når forskeren for eksempel ser sit forskningsfelt berørt i medierne, skal han ikke holde sig for fin til at melde sig som kilde overfor journalisterne.

Men kan saglighed og faglighed konkurrere med de smarte bemærkninger fra folk, som gerne udtaler sig subjektivt og normativt?

"Jeg tror ikke, forskere kan overhale de andre, men vi har et forspring i kraft af vores viden, og det er trods alt sådan, at journalister ville foretrække at bruge forskere som eksperter, fordi troværdigheden og autoriteten er større. Problemet er desværre, at journalister foretrækker den nemmeste og hurtigste løsning, og bruger dem, som er mest professionelle i mediehåndteringen og som kan udtrykke sig fyndigt i 'oneliners'. Og ofte møder de forskere, som ikke forstår at udtrykke sig kort og præcist".

Ekspert: Mudret titel i medierne

Arnoldi mener, at udtrykket 'ekspert' er blevet udvandet til skade for universiteterne, når der ikke skelnes mellem forskere, kommentatorer, sagsparter eller lobbyister. Medierne burde være mere præcise, når de giver titler, autoritet og myndighed til kilder:



Forskere skal ikke optræde med 'silly walks' som John Cleese, men de skal ikke holde sig for fine til at sige *selvfølgeligheder* til pressen. Ellers er der bare andre, som gør det ...

"Og så ville jeg håbe på, at journalister brugte eksperter lidt anderledes, fx at lade dem modsige hinanden og at der blev stillet kritiske spørgsmål til dem. Og journalistikken bør gøre op med sine konventioner om, at der altid skal være en 'kilde' på, når de skriver om noget, der ikke er strengt objektivt. I dag betyder konventionen, at journalister ikke bare kan skrive noget faktuel, uden at de partout skal have en kilde til at udtale sig for at legitimere, at de skriver om emnet".

Medierne former opfattelsen af videnskab

For ham er Bjørn Lomborg i øvrigt skrækkende eksempel på, hvordan forskere *ikke* skal gøre: Når forskersamfundet ikke vil anerkende ens ideer, så går man bare ud i pressen for at få noget "*gjort sandt*". Men forskersamfundet må se i øjnene at journalistik er en vigtig politisk samfundsinstitution, der

i uhyggelig grad er med til at forme menneskers opfattelse af, hvordan samfundet hænger sammen, konstaterer Arnoldi.

Men gør Arnoldi ikke videnskab til en social – og ikke faktuel – konstruktion?

"Videnskab er blevet sekulariseret; befolkningen stoler ikke længere på den første den bedste læge. Videnskaben har status i kraft af den anerkendelse, den kan få i befolkningen. Og det er min pointe, at forskersamfundet må lære at leve med medierne på godt og ondt. Betegnelsen 'socialkonstruktivism' er misbrugt. Der er meget lidt i vores verden, der er faktisk givet".

ja

Se side 20: DTU indgik en aftale

Jakob Arnoldi: Den offentlige ekspert (Forlaget Samfundslitteratur, sept. 2005)

Den enkeltes forskningsfrihed – hvad siger vedtægterne

KU 29.04.05	"Instituttet varetager instituttets daglige ledelse, herunder planlægning og fordeling af arbejdsopgaver. Instituttet kan pålægge medarbejdere at løse bestemte opgaver. I den tid, hvor de videnskabelige medarbejdere ikke er pålagt sådanne opgaver, forsker de frit inden for universitetets forskningsstrategiske rammer og ansættelsesforholdets rammer.
Aarhus 03.09.04	"Instituttet varetager efter bemyndigelse fra rektor og dekan instituttets faglige, økonomiske og personalemæssige ledelse, herunder planlægning og fordeling af arbejdsopgaver. Ingen særskilte bemærkninger om afgrænsning af den enkeltes forskningsfrihed.
SDU 11.05.04	"I samråd med forskningsledere fastsætter instituttet inden for de givne rammer instituttets forskningsstrategier og varetager dets forskeruddannelse(r) og evaluering af forskningen. Instituttet skal endvidere tilstræbe et produktivt og stimulerende forskningsmiljø på instituttet og skal inden for universitetslovens rammer stræbe mod at sikre forskerne fri forskning, således at instituttets, fakultetets og universitetets grundlag for at formulere forskningsstrategier i henhold til universitetsloven effektivt sikres". (§23 stk.2). "Instituttet kan pålægge medarbejderne at løse bestemte opgaver, herunder at bestemme, ved hvilke uddannelser, fag og kurser den pågældende medarbejder skal undervise" (§25)
CBS 18.06.04	"Hvert institut ledes af en institutleder, der varetager instituttets daglige ledelse, herunder planlægning og fordeling af arbejdsopgaver, i dialog med instituttets medarbejdere og de studerende". "Instituttet kan pålægge medarbejdere ved instituttet at løse bestemte opgaver. I den tid, hvor de videnskabelige medarbejdere ikke er pålagt sådanne opgaver, forsker de frit inden for handelshøjskolens forskningsstrategiske rammer" (§14 stk.2).
KVL 20.01.04	"Instituttet fordeler arbejdsopgaverne ved instituttet og kan i forbindelse hermed pålægge den enkelte forsker at løse bestemte opgaver" (§19.2) "Forskningsfrihed: §20. Inden for sit faglige ansættelsesområde og med de forpligtelser, der følger af et ansættelsesforhold ... har den enkelte forsker inden for KVLs forskningsstrategiske rammer frihed til at vælge metode, fremgangsmåde og emne for sin forskning"
Aalborg 09.11.2004	"Instituttet kan pålægge medarbejdere at løse bestemte opgaver. I den tid, hvor de videnskabelige medarbejdere ikke er pålagt sådanne opgaver, forsker de frit inden for universitetets forskningsstrategiske rammer" (§16.stk.2)
HH-Aarhus 23.11.04	Vedtægten fastslår intet om dekaners eller instituttets opgaver, og der er ingen særskilte bemærkninger om afgrænsning af den enkeltes forskningsfrihed.
RUC	Instituttet fastlægger strategi og langsigtet planlægning og for instituttets forsknings- og uddannelsesvirksomhed inden for de rammer, som er fastlagt af bestyrelsen og rektor. (§27) "Instituttet varetager personaleledelsesopgaver over for de medarbejdere, som er tilknyttet instituttet. "Instituttet varetager fordeling blandt instituttets medarbejdere af de forsknings- og undervisningsopgaver, der påhviler instituttet, samt påsyn af at arbejdsopgaverne udføres på forsvarlig vis.
DPU 04.03.05	"Instituttet kan pålægge medarbejdere at løse bestemte opgaver, med respekt for deres valg af forskningsmetoder. Den enkelte forsker kan i den tid, hvor den pågældende ikke er pålagt sådanne opgaver, forsker frit inden for universitetets forskningsstrategiske ramme". (§15 stk.3)
Farmaceut-univ 18.08.04	"Instituttet kan pålægge medarbejdere at løse bestemte opgaver, jf. universitetslovens §17 stk.2. I den tid, hvor de videnskabelige medarbejdere ikke er pålagt sådanne opgaver, forsker de frit inden for universitetets forskningsstrategiske rammer"
DTU 28.04.2005	Vedtægten fastslår intet om dekaners eller instituttets opgaver, og der er ingen særskilte bemærkninger om afgrænsning af den enkeltes forskningsfrihed.
IT-univ. 27.08.04	"Instituttet kan pålægge medarbejdere at løse bestemte opgaver. I den tid, hvor de videnskabelige medarbejdere ikke er pålagt sådanne opgaver, forsker de frit inden for IT-universitetets forskningsstrategiske rammer"

Kilde: Universiteternes vedtægter

Instituttet

Instituttet pålæg gælder inden for forskningsstrategi. Instituttets strategi eller en udvidelse af universitetets

"Ifølge universitetsloven kan instituttet pålægge en forsker bestemte arbejdsopgaver, dvs. at undervise eller administrere eller at skifte forskningsfelt, så det er mere i overensstemmelse med instituttets forskningsstrategi", forklarer vicedirektør **Rene Bugge Bertram** fra Videnskabsministeriet om instituttets bemyndigelser over for det videnskabelige personale.

Universiteternes vedtægter er ikke ganske ens formuleret på dette felt, viser FORSKERforums gennemgang. Standardformuleringen lyder, at instituttet kan give pålæg til medarbejderne, men hvis dette ikke er sket, så må forskerne forsker frit inden for **universitetets** forskningsstrategiske rammer.

Instituttets instruktionsbeføjelse

Et enkelt universitet – SDU – har en formulering, der kan fortolkes sådan, at forskningsfriheden indskrænkes til kun at gælde **instituttets forskningsstrategiske** rammer. Spørgsmålet er, om det betyder, at en forsker for eksempel må afstå fra at forsker inden for et tværfagligt felt, som ligger inden for universitetets ramme, men ikke inden for det pågældende institut?

Det er en nuanceforskel uden betydning, siger Bugge:

"Det afgørende er, at et institut har strategi



erens pålæg

den for universitetets og instituttets strategi må ikke være en indskrænkning tets, siger Videnskabsministeriet

skal være i overensstemmelse med universitetets strategi. Institutets strategi må ikke være en indskrænkning eller en udvidelse heraf. Og institutlederens instruktionsbeføjelse gælder inden for den ramme”.

Når nogle universiteter slet ikke har nogle vedtægtsformuleringer om forskningsfrihedens ramme (fx Aarhus, Handelshøjskolen i Århus eller DTU), så gælder universitetslovens bestemmelser: ”Hvor der ikke står noget i vedtægterne, gælder universitetsloven, som er det samme, de andre universiteter har gengivet i deres vedtægter. Det er vel af pædagogiske årsager, at teksten er gengivet, fordi ikke alle kender universitetsloven. Men juridisk set er det unødvendigt”.

Pålæg inden for kernefeltet

Betyder det, at en institutleder for eksempel kan pålægge en forsker at forske inden for et af de 6 afgrænsede kernefeltet, som institutlederen har udpeget over for dekanen og rektor, men som ligger i periferien af forskerens kompetencer?

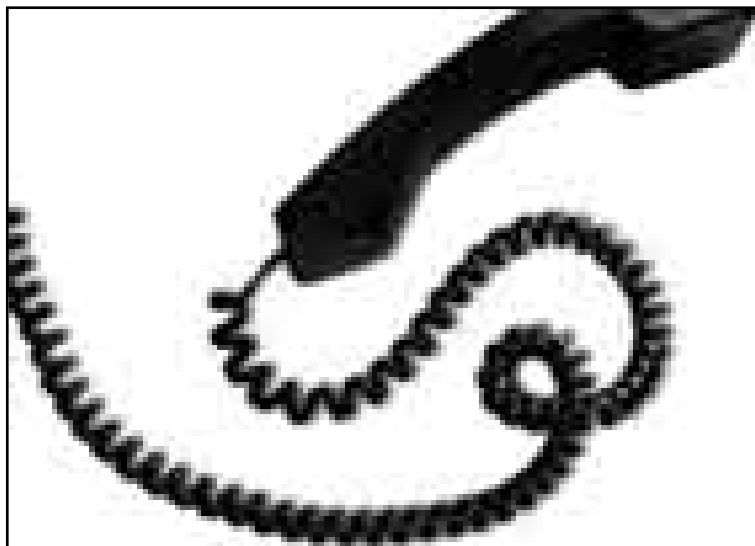
”Det er en konkret vurdering, som vedtægten ikke giver svar på. Det afhænger af processen, hvor instituttets forskningsstrategi er blevet til. Jeg anser det for urealistisk, at en institutleder – *top-down* – pludseligt melder afgrænsede kernefeltet ind uden at gøre det i overensstemmelse med instituttets aktivitet. Hvis det sker, vil der være et problem. Og en forsker vil omvendt have et problem, hvis denne over en periode ikke følger med i instituttets udvikling og forstår at tage emner op, der er i overensstemmelse med strategien”.

Pålæg inden for undervisning

Betyder det, at en institutleder kan pålægge en forsker at fortsætte med at undervise inden for sit kerneområde og samtidig pålægge ham at lægge sin forskningsindsats inden for nogle andre områder?

”Det afhænger igen af processen, men hvis undervisningsområdet hører til studiets grundlag, vil det da være naturligt, at der også forskes i det”.

Han forklarer, at bestyrelsen ikke skal godkende hvert enkelt instituts strategi. Og hvis en medarbejder mener, at instituttets strategi er en indskrænkning eller en udvidelse i forhold til universitetets strategi, som bestyrelsen har fastlagt, så er det bestyrelsen, der må tage stilling til, om de bifalder institutstrategien.

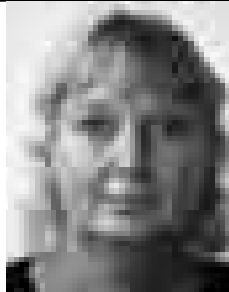


HØRT PÅ TELEFONEN:

”Jeg er lektor på et naturvidenskabeligt institut på Københavns Universitet. Institutlederen pålagde mig for semesterstart en meget stor undervisningsbyrde, som ligger langt ud over, hvad andre medarbejdere har. Det giver mig meget lidt tid til overs til at forske. Reg-

lerne for forskningsvognning kræver jo, at jeg mindst hvert andet år skal publicere en artikel i et review’ed, internationalt tidsskrift. Kan institutlederen tvinge mig til at opfylde vogningsreglerne ved at jeg forsker i fritiden?”

KONSULENTEN SVARER:



LAILA SKOUBO, DM

NEJ! Institutlederen kan ikke tvinge dig til at arbejde i fritiden, med mindre der udbetales kompensation i form af enten frihed på et andet tidspunkt eller betaling. Reglerne er temmelig komplicerede, så jeg vil ikke gå ind i en længere redegørelse for dem her.

Derimod har institutlederen kompetence til at beslutte en skævdeling af arbejdsopgaverne, så den enkelte kan komme ud for at undervise meget i en periode og så efterfølgende få tilsvarende tid til sit forskningsarbejde. Hvis pålægget om meget undervisning er over en længere periode, må forskningsvognningen tage hensyn til, at der ikke har været den forudsatte andel af arbejdstiden til forskningsopgaver. Den ansatte skal sikres rimelige arbejdsvilkår!

Det fremgår af reglerne om forskningsvognning på Naturvidenskab på KU, at undervisning og administrative opgaver skal tilrettelægges, så der sikres den enkelte tilstrækkelig anvendelig tid til forskning og at det skal tilrettelægges i overensstemmelse

med pågældende fags traditioner og den pågældendes forskningsemne. *Hvis ikke andet er aftalt, har den enkelte ret til gennemsnitligt over en 4-årig periode at anvende halvdelen af sin samlede arbejdstid til forskning (se KU’s regelsæt om forskningsvognning gældende fra 1. januar 1998).*

På KU er der i juni 2005 aftalt fælles regler for det videnskabelige personales indsats som indebærer at ledelsen og den enkelte medarbejder (evt. den enkelte forskningsgruppe) mindst en gang årligt drøfter det kommende års opgaver og ressourcefordelinger. Dette kan ske i forbindelse med MUS-samtalen (eller GRUS-samtalen). Drøftelsen skal omfatte både arbejdsopgaverne, herunder forskningsprojekternes, indhold og tildelelse af ressourcer (bl.a. arbejdstid) – både pålagte opgaver og den frit valgte forskning skal indgå. Er der efterfølgende behov for ændringer, holdes der møde mellem ledelsen og forskeren (forskningsgruppen) med henblik på en drøftelse, og efterfølgende drøfter ledelsen og forskeren en gang årligt forløbet af det foregående år.

Summa summarum: Hvis der er behov for ændre i en indgået aftale mellem ledelsen og forskeren, skal det aftales, og arbejdet skal tilrettelægges, så der sikres tid til forskning.

ja

Aalborg holder øje med 'ungdomsaf

- og satser på talenterne i stedet for at lægge os fast på 'kernefelter i forskningen', siger Aalborgs ny som også berører rivaliseringen med DTU

"Hvad der er den særlige berettigelse for et universitet i Nordjylland, bortset fra lokalpolitiske hensyn? Aalborgs karakteristika er den problembaserede projektundervisning og læring. Især Aalborgs ingeniøruddannelser og erhvervsøkonomiske uddannelser har været med til at skabe et erhvervsorienteret universitet med tætte forbindelser til det lokale erhvervsliv. Universitetet har været med til at ændre Nordjylland fra et gammeldags industrisamfund til et moderne videnssamfund".

Sådan lyder den selvbevidste tiltrædelseserklæring fra Aalborg Universitets nye rektor **Finn Kjærdsdam**.

Bestyrelsen på Aalborg Universitet - med tidligere rektor **Sven Caspersen** i spidsen - udnævnte ham til ny rektor pr. 1. maj. Han har været ansat ved Aalborg Universitet siden 1975, er uddannet som landinspektør og er professor i fysisk planlægning ved Aalborg Universitet. Og så har han i 16 år været en markant dekan for det teknisk-naturvidenskabelige fakultet, som han har været med til at gøre til et markant fyrtårn i den danske uddannelsesverden. Han er samtidig kendt for markante synspunkter og han har deltaget aktivt i debatter i det forsknings- og uddannelsespolitiske system, især med relation til ingeniørvidenskab.

Ledertype som sender signaler

Kjærdsdam har i mange år været kendt som en myndig dekan. *Men hvilken type kan han bedst identificere sig med som topleder: Den gamle autoritære ingeniør, direktøren i en virksomhed med underdirektører med delegation af kompetence nedad, eller den tålmodige topleder der har tid til at høre medarbejderne før der bliver taget beslutninger?*

"De tre typer er ikke særligt innovative, så jeg vil nok formulere min egen: En topleder som sender signaler ud om, hvor institutionen skal hen og arbejder på, at alle trækker i den retning. Og signaler skal findes i en blanding af den strategi, som bestyrelsen fastlægger, gammelt arvegods, ønsker fra politikere og erhvervsliv. Og så skal prioriteringerne tages i dialog med medarbejderne. Man kan ikke få en medarbejder til at trække i samme retning, hvis der ikke er en fælles forståelse og hvis beslutningerne ikke er internaliseret".

Rivalisering med DTUs ingeniører

Kjærdsdam afviser, at der ligger et særligt pres på Aalborg - som et udkantsuniversitet - til at retfærdiggøre sine aktiviteter, fx gennem at lave mere detaljerede strategier, og udpege fx eksistere på særlige områder og niches. Også myter i rivaliseringen mellem Aalborgstek-nat -område og DTU afvises. De går på, at Aalborg er erhvervsrelateret til især mobil- og tele, mens DTU tager sig af en bredere ingeniørfaglighed og grundforskningen.

"Jeg kender godt myterne, som imidlertid



Videnskabsminister Helge Sander overværede ceremonien i sin valgkreds, da Finn Kjærdsdam fik rektorkæden om halsen d. 1. maj

ikke har så meget med den aktuelle virkelighed at gøre. Det er korrekt, at DTU har flere forskningsmidler, til gengæld har Aalborg dobbelt så mange studerende. Og Aalborg har slet ikke en ensidig satsning på mobil- og tele; det er en opfattelse, der er affødt af det nære og synlige samarbejde med dele af erhvervslivet i Nordjylland. Det er heller ikke korrekt, at dette område er på retur, for der har aldrig været så mange ingeniørarbejdspladser i Nordjylland som nu. Derimod er der sket en udflagning af faglærte og ufaglærte arbejdspladser".

DTU prioriterer styrkeområder - Aalborg hjerner

Ved siden af tele- og mobil-området har Aalborg så også fået rumforskning:

"Det startede i slutningen af 1990'erne med, at nogle Aalborg-studerende leverede styresystemet til Ørstedssatellitten. men det er kun et fåtal, som kommer til at arbejde med rumfart. Der er imidlertid afledte effekter af satellitten som studieobjekt: Højteknologisk produktion, materialer som ikke vejer noget, logistisk og design, proceskontrol, viden om geosfæren og arbejdsformer: at alt skal være tænkt igennem på forhånd og at det ikke bare kan repareres i rummet".

Men Kjærdsdam mener også at have identificeret væsentlige forskelle i Aalborgs og DTUs forskningsstrategier:

"Det er mit indtryk, at DTU prioriterer nogle af deres mange stærke forskningsområder - kernefelter - og at andre områder dermed ikke får så meget. I Aalborg prioriterer vi mere bredt - ikke så meget på områder, men på hjerner. Vi holder øje med 'ungdomsafdelingen', og finder vi nogle talenter, som performer, så bakker vi helhjertet op om dem, og håber, at de kan udvikle sig

til at blive originale forskere i international topklasse, der også kan trække ressourcer til universitetet. Derfor har vi heller ikke så skarpe udmeldinger på kernefelter, men nærmere på spirende miljøer, der er meget personafhængige".

Et tankeeksperiment: Fusion med Aarhus

I foråret hævdede nogle, at 12 universiteter var for mange, at der må skabes mere samarbejde og større arbejdsdeling mellem universiteterne. Kjærdsdam gik ind i den debat:

"Hvis regeringens tanker om konsortier består i, at vi som hidtil er på herrens mark og selv om slås med hinanden, tror jeg ikke på det. Men hvis ministeriet er parat til at gå aktivt ind med en fast hånd, kan man lave noget interessant. Hvis man f.eks. lægger Aalborg og Aarhus Universitet sammen, har man landets bredeste og største institution, hvor vi kunne supplere hinanden fint. Det kunne være en spændende tankegang" (MM 21. marts)

Kjærdsdam: "Min udtalelse var et tankeeksperiment i en aktuel diskussion - og fokuseringen på 'fusion' var ude af proportion. Men jeg står da ved, at Aalborg og Aarhus er i høj grad komplementære institutioner med hver sine styrkepositioner, det mere erhvervsrettede i Aalborg og det mere klassisk-økonomiske i Aarhus. Så vi deltager da gerne i forpligtende aftaler og en vis arbejdsdeling, men det er der åbenbart ikke rigtig vilje til i dette land".

I stedet for samarbejde er der altså en vis rivalisering: Mens Aarhus nu har oprettet en civilingeniør-linje, så har Aalborg ansøgt om at oprette en medicinsk kandidat-uddannelse?

"Der er en vis konkurrence. Der er hundre-

der af nordjyder, der årligt bliver afvist på lægeuddannelsen i Aarhus. I Nordjylland er der mangel på læger og dem vil vi gerne uddanne. Men det har Sundhedsstyrelsen sagt nej til, så vi retter vores uddannelse mod forskning og medicinalindustrien, der har rekrutteringsproblemer. Det medicinske område er jo næsten det sidste fag, der arbejder med naturlovene, hvor der er adgangsbegrænsning, mens der er det på kulturlovs-fagene ..."

Et flerfakultært universitet

Aalborg Universitet er domineret af tek-nat –områdets 5520 studerende over for humanioras 3400 og samfundsvidenskabs 4400 (2004-tal).

Men dominansen er total set på bevilningerne, hvor tek-nat har en ordinær bevilningsramme på ca. 400 mio. kr., humaniora 100 mio. og samfundsvidenskab 125 mio. Og tek-nat er tilmed meget dygtige til at hente eksterne bevillinger (145 mio. kr.).

Tek-nat fylder således meget i universitetets budgetter – og Kjærdsdam har haft en stor andel i den uomtvistelige succes. Men han benægter, at det og hans egen baggrund på det område vil få ham til at favorisere området: "Universitetet er et flerfakultært universitet med brede faglige kompetencer".

Men humaniora i Aalborg har færrest studerende og ressourcer, og der er dyre småfag. Står bestyrelsen og rektor ikke over for valget enten at booste eller at lukke humanistiske fag?

"Fransk er lukket som hovedfag, tysk er et problembarn og musik i mindre grad. Men Aalborg er et flerfakultært universitet inden for Humboldt-traditionen og der arbejdes tværvideenskabeligt, så vi skal repræsentere kompetencer inden for alle hovedområder. Men der er selvfølgelig grænser for småfag; der skal være en balance. Hvis der ikke er studentinteresse i Aalborg, så lad andre drive det, hvis de kan".

Medindflydelse: Hvordan udpeges institutlederne?

Ifølge universiteternes styrelsesstruktur skal bestyrelserne tage sig af det overordnede og strategiske, mens rektor skal administrere hverdagen. *Har Kjærdsdam aftalt en kompetencefordeling med bestyrelsesformand Caspersen, så det er Rektor, der suverænt udarbejder beslutningsgrundlag for bestyrelsen eller skal bestyrelsesformanden kunne ændre dette, før det forelægges bestyrelsen?*

"Det er fuldstændig uafklaret og ikke forhandlet. Men det er da et godt spørgsmål ..."

Og hvordan bliver mekanikken - medindflydelsen - ved udpegning af institutledere?

"Flest muligt vil blive inddraget inden for lovgivningens rammer, men det sætter nogle grænser for indsigt og indflydelse, at det er dybt fortroligt, hvem der søger. Og hvordan dekanerne vil udpege vip'ere til ansættelsesudvalgene er ikke afklaret endnu".

Incitamentsstruktur

Kjærdsdams model, som allerede er indført på tek-nat

Som dekan på tek-nat. fakultetet nåede Kjærdsdam at introducere en radikal model til fordeling af forskningsmidler til de enkelte institutter og til de enkelte forskere. Det er en model, som rektor vil anbefale for bestyrelsen også at indføre på humaniora og samfundsvidenskab.

Modellen går ud på at opdele medarbejderne i tre typer efter, hvordan de for tiden er forskningsaktive.

- 60 pct.s forskerne, der har en høj international forskningsprofil
- 40 pct.s forskerne, der lever op til de almindelige forskningskrav
- 20 pct.s ansatte, der er særligt undervisnings- eller administrationsaktive og får 20 pct. tid til faglig udvikling og fritagelse for forskningsforpligtelsen.

"Det er en incitamentsstruktur, ikke en

Rektors incitamentsmodel

Modellen går ud på at opdele medarbejderne i tre typer efter hvordan de for tiden er forskningsaktive.

- de særligt internationalt forskningsaktive, som skal have mulighed for at anvende 60 pct. af arbejdstiden til forskning. Det er en gruppe forskere, der udskiller sig synligt fra den gennemsnitlige forskningsproduktion inden for fagområdet, fx målt på publikationer, indlæg på internationale fagkongresser m.m.
 - de almindeligt forskningsaktive, der skal have mulighed for at anvende universitetets almindelige forskningsnormer, dvs. 40 pct. af arbejdstiden til forskning. De har dokumenteret det for området almindelige produktivitetniveau i form af tidskriftsartikler, kongresindlæg eller lign. opført i årsberetningen
 - særligt undervisningsaktive medarbejdere, der skal have mulighed for at anvende 20 pct. af arbejdstiden til faglig udvikling og fritagelse for publiceringsforpligtelsen. Denne gruppe har ikke fremlagt forskningsresultater, men har til gengæld ydet en ekstraordinær indsats i undervisning eller administration.
- Det er dekanen og prodekanen, der efter "dialog" med institutlederne skal indplacere instituttets videnskabelige medarbejdere. Endelig får fakulteterne / institutterne forskningsressourcer tildelt efter medarbejdernes samlede forskningskompetence.

strafstruktur eller en nulforsker-vendetta! Det er ikke en opdeling i a-b-c –medarbejdere", forsikrer Kjærdsdam. "Vi skal bruge folk til det, de er gode til. Vi har strålende undervisere, der er dårligere forskere – og omvendt. Der er mange forskellige arbejdsopgaver, som skal løses på et universitet – forskning, undervisning, administration, ledelse, it".

Ikke en væsentlig forrykkelse

Mens incitamentsmodellen tilsyneladende blev modtaget uden de store protester på tek-nat, kan Kjærdsdam se frem til større skepsis på samfundsvidenskab og humaniora, hvor den har vakt voldsom debat i korridoren. Nogle gør indsigelse mod, at det er dekanen og prodekanen, der efter "dialog" med institutlederne skal indplacere instituttets videnskabelige medarbejdere. *Nogle påpeger, at fordeling af institutressourcer kommer til at afhænge heraf, og at det kan forrykke ressourcefordelingen mellem ingeniørvidenskab, samfundsvidenskab og humaniora?*

"Enhver fornyelse skaber en vis betænkelse. Hvad jeg gør, er at give fakulteterne mulighed for at give alle aktive forskere gode forskningsbetingelser, og jeg har da allerede set i vores forskningsberetning, at der er mange stærke forskere inden for samfunds- og humanvidenskab, så jeg forventer ikke, at der sker en væsentlig forrykkelse i hverken den ene eller den anden retning", svarer Kjærdsdam.

Andre protesterer mod modellen fordi den måske er operationel på tek-nat –området, men samfundsvidenskabs og humanioras succeskriterier er anderledes. Og så strider bedømmelsen af 20-40-60 procents-medarbejdere imod stillingsstrukturens beskrivelse af lektors og professorers jobbeskrivelse?

"Selvfølgelig er succeskriterier forskellige, men forskning skal formidles for at kunne kritiseres, skabe grundlag for andre forskere og blive til nytte i samfundet. Hvordan fakulteterne så udmønter ressourcerne på institutterne er deres beslutning; kun holdes de op på resultatet".

Og endelig lyder protesten, at modellen risikerer at udtynde det Humboldt'ianske princip om "forskningbaserede undervisning", når nogle af undviserne ikke får tid til at forske eller publicere?

"Tværtimod. Modellen belønner institutter, der ansætter forskere. Den ansporer institutlederen til at ansætte forskningsaktive i stedet for løstansatte undervisningsassistenter, der ikke har forskningsret eller -pligt", slutter Kjærdsdam.

Vedtægten: Akademisk Råds opgaver og kompetencer

KU 29.04.05	Der oprettes et råd for hvert fakultet "Akademisk Råd har til opgave at rådgive dekanen om budgetter, forskning, uddannelser og tværfaglige initiativer" m.m.
Aarhus 03.09.04	Der oprettes et råd ved hvert fakultet Akademisk Råd udtaler sig til rektor om den interne fordeling af bevillinger og om centrale strategiske forsknings- og uddannelsesområder Akademisk Råd kan udtale sig om alle akademiske forhold af væsentlig betydning, jf. universitetslovens §15
SDU 11.05.04	Akademisk Råd for hvert fakultet m.m. Akademisk råd har til opgave at udtale sig til rektor eller den, han bemyndiger hertil, om den interne fordeling af bevillinger og om centrale strategiske forsknings- og uddannelsesområder Ingen bestemmelser om at rådet kan udtale sig
CBS 18.06.04	Der nedsættes et råd for hvert fakultet Akademisk Råd udtaler sig til rektor om den interne fordeling af bevillinger, om forslag til udviklingskontrakt og om centrale strategiske forsknings- og uddannelsesområder m.m. Akademisk Råd kan i øvrigt udtale sig om alle akademiske forhold af væsentlig betydning (§10 stk.2)
KVL 20.01.04	Akademisk Råd udtaler sig til rektor om den interne fordeling af bevillinger og om centrale strategiske forsknings- og uddannelsesområder m.m. Akademisk Råd kan udtale sig om alle akademiske forhold af væsentlig betydning, jf. universitetslovens §15
Aalborg 09.11.2004	Rektor opretter og nedlægger råd. Akademisk Råd udtaler sig til rektor om den interne fordeling af bevillinger og om centrale strategiske forsknings- og uddannelsesområder m.m. Akademisk Råd kan udtale sig om alle akademiske forhold af væsentlig betydning, jf. universitetslovens §15
HH-Aarhus 23.11.04	Ingen bestemmelser i vedtægten.
RUC	Akademisk Råd rådgiver rektor vedr. universitetets forsknings- og uddannelsesstrategier og langsigtede faglige planlægning samt om fastlæggelse af universitetets budget og rektors fordeling af bevillingen inden for budgettets rammer (§23) m.m. "Akademisk Råd kan af egen drift udtale sig om alle akademiske forhold af væsentlig betydning for universitetets virksomhed" (§23 stk.3)
DPU 04.03.05	Akademisk Råd udtaler sig til rektor om den interne fordeling af bevillinger og om centrale strategiske forsknings- og uddannelsesområder m.m. Akademisk Råd kan udtale sig om alle akademiske forhold af væsentlig betydning,
Farmaceut-univ 18.08.04.	Akademisk Råd udtaler sig til rektor om den interne fordeling af bevillinger og om centrale strategiske forsknings- og uddannelsesområder m.m. Akademisk Råd kan udtale sig om alle akademiske forhold af væsentlig betydning,
DTU 28.04.2005	Akademisk Råd udtaler sig til rektor om den interne fordeling af bevillinger og om centrale strategiske forsknings- og uddannelsesområder m.m. Akademisk Råd kan udtale sig om alle akademiske forhold af væsentlig betydning
IT-univ. 27.08.04	Akademisk Råd udtaler sig til rektor om den interne fordeling af bevillinger og om centrale strategiske forsknings- og uddannelsesområder m.m. Akademisk Råd kan udtale sig om alle akademiske forhold af væsentlig betydning

Kilde: Universiteternes vedtægter

Akademisk Råds myndighed

Rådet skal udtale sig for rektor, men rektor bestemmer, hvad rådet må udtale sig om ...

De nye akademiske råd skal beskæftige sig med akademiske sager, og så skal de rådgive ledelsen i andre forhold. Men hvad betyder det, spørger nogle på universitet?

FORSKERforum har gennemgået de enkelte universiteters vedtægter på dette område. Det fælles lovebalede for alle formuleringer er, at akademisk råd har til opgave at indstille til bedømmelsesudvalg, sammensætningen af sagkyndige udvalg samt at tildele ph.d.-grader og doktorgrader.

Herudover er opgaverne mere uklare, jf. loven. De har de til opgave "at rådgive" om budgetter, forskning, uddannelser og tværfaglige initiativer.

Der er nuanceforskelle i universiteternes formuleringer, som er godkendt af Videnskabsministeriet. Nogle flerfakultære – KU, Aarhus, SDU, Handelshøjskolen i København – skal oprette et råd for hvert fakultet. Nogle af de samme – KU og SDU – begrænser akademisk råds kompetencer til en rådgivningsret over for dekanen. Der skydes et administrativt-politisk led ind mellem akademisk råd og rektor.

På to universiteter skal rådet "rådgive" (KU og RUC), på de andre skal de "udtale sig".

Rektor definerer rådets opgaver

Ifølge loven kan akademisk råd udtale sig til rektor om den interne fordeling af bevillinger og om centrale strategiske forsknings- og uddannelsesområder. Handelshøjskolen i København har indføjet, at akademisk råd også skal udtale sig om forslag til udviklingskontrakt. Men der hersker uklarhed om, om budget- og strategi-udtalelser er en forpligtelse eller en ret?

I universitetsloven ligger der, at rektor, som også er formand for akademisk råd, kan styre, hvad akademisk råd skal udtale sig om:

"Akademisk råd skal indstille til bedømmelsesudvalg m.m. Og akademisk råd kan udtale sig til rektor om budget og om centrale strategier. Det er rektor, som skal forelægge sager og anmode om udtalelser. Hvis enkeltmedlemmer af rådet ønsker at udtale sig om noget derudover, kan rektor som formand afvise dette", fortolker vicedirektør **Rene Bugge Bertram** fra Videnskabsministeriet. "Og hvis medlemmet er utilfreds med dette, så må fortolkningsproblemet forelægges for bestyrelsesformanden – og hvis dette ikke fører til noget for Videnskabsministeriet ..."

Ifølge universitetsloven kan akademisk råd udtale sig om "alle akademiske forhold af betydning", men også denne formulering er åben for fortolkning. Her har RUC udvidet bemyndigelsen til at rådet "af egen drift" kan udtale sig, dvs. at rådet uopfordret kan tage sager op. Det kan ses som en demokratisk forsikring for de enkelte medlemmer, som dog fortsat kan blive underkendt af rektor ...

Medindflydelse via samarbejdsudvalg

Akademisk Råds kompetencer er mudrede og ingen erstatning for den tidligere medindflydelse i fakultetsrådene. Så medindflydelse på strategi og budgetter skal i fremtiden kræves gennem samarbejdsudvalg og tillidsfolk, mener vip-tillidsmand fra Aalborg Universitet

"Universitetsloven ophæver medarbejderindflydelsen i væsentlige sager. Medindflydelsen er nu blevet til et mudret skindemokrati, hvor det Akademiske Råd tillægges uklare beføjelser. Der er imidlertid mange som tror, at Akademisk Råd er en slags erstatning for de gamle fakultetsråd. Det er en kæmpemisforståelse. Rådet har en kontant opgave i at vurdere snævre akademiske sager og så er de tillagt diffuse opgaver om at 'rådgive' rektor i sager om strategi og økonomi m.m. Men Rådet har ikke noget mandat til at repræsentere medarbejderne i mere brede personalepolitiske og organisatoriske spørgsmål. Det er samarbejdsudvalgets opgave", siger **Jørgen Stamhus**, der er tillidsmand for de videnskabeligt ansatte DJØF'ere på Aalborg Universitet.

"Mens Akademisk Råd har mudrede kompetencer, så findes der klare regler for samarbejdsudvalgenes virke. Medindflydelsen er her sikret via regler og cirkulærer, så alle beslutninger vedr. arbejdsforhold, strategier, økonomiske prioriteringer skal igennem samarbejdsudvalget. Og der er ikke bare tale om en uforpligtende 'høring', men der stilles klare krav til ledelsen om at begrunde prioriteringerne. Og hvis der er uklarheder eller urimeligheder har tillidsfolkene en aftalefæstet mulighed for at gøre indsigelse".

Endelig er tillidsfolkene omfattet af regler om tillidsmandsbeskyttelse, hvilket i yderste konsekvens giver en stærkere position over for ledelsen, konstaterer tillidsmanden, der i øvrigt er lektor i samfundsøkonomi med særligt henblik på arbejdsmarkedsforhold.

Akademisk Råds medlemmer uden mandat

I samarbejdsudvalget er der klare regler for, hvordan samarbejdet skal foregå. Samtidig er medarbejderne repræsenteret ved deres tillidsfolk, der har aftalekompetence. Den bemyndigelse har medlemmerne af Akademisk Råd ikke, og derfor er det meningsløst, hvis de beskæftiger sig med forhold, der regulerer løn- og arbejdsvilkår, mener Stamhus:

"Tillidsrepræsentanterne har et klart og entydigt mandat til at agere bredt for at sikre akademikernes vilkår, og mandatet er forankret i kollegiale klubber. De menige medlemmer af Akademisk Råd har intet mandat til at varetage medlemmernes brede interesser. De har ikke det mandat at de skal tage det generelle perspektiv. I værste fald risikerer man, at de i spørgsmål om prioriteringer i strategi og budgetfordeling agerer ud fra

en personlig overlevelsestrategi eller strengt chauvinistisk efter at sikre deres eget fagområdes interesser ..."

Ingen forpligtelser for rektor

Akademisk Råd skal jf. universitetsloven tage sig af akademiske sager, dvs. at tildele ph.d.- og doktorgrader samt indstille bedømmelsesudvalg til vip-stillinger. Og så skal det "udtale sig" til rektor i budget- og strategiske spørgsmål.

"Bemærk at rådet kun skal 'udtale sig'. Der er ikke pligt for rektor til at forelægge sager til udtalelse. Det betyder i praksis, at Rektor kan ignorere udtalelsen og den anbefaling der ligger heri. Der er ingen forpligtelse for Rektor til at inddrage rådgivningen i sit beslutningsgrundlag, eller oplyse bestyrelsen om Akademisk Råds – eller de videnskabelige medlemmers - indstilling", siger Stamhus.

Strukturelt set er Akademisk Råd en gøgeunge, der kan skabe interne uklarheder. Han kalder Akademisk Råd for et skindemokrati:

"Hvem er de akademiske medlemmer valgt for? Hvorfor skal de overhovedet vælges? Hvad er der af medarbejderdemokrati i, at vi får lov at vælge, hvem der skal repræsentere os i akademiske anliggender?"

Vi er blevet statslige lønarbejdere

Strukturen med Akademisk Råd skaber forvirring i strukturen:

"Formuleringerne om, at rådet skal 'høres' er en efterladenskab fra styrelseslovens selvstyre. Den giver folk den misopfattelse, at rådet er en fortsættelse af gamle medindflydelsesstrukturer.

Universitetsansatte har en naiv opfattelse af, at som 'viden-arbejdsplads' er vi noget særligt. Mange ansatte siger 'det går nok', 'vi gør bare som vi plejer', vi plejer at snakke om det' eller 'bare det holder min tid ud'. Men der kommer konfrontationer, hvor ledelserne vil prioritere i strid med de ansattes interesser", spår tillidsmanden, der slutter

"Kynisk set så er universiteterne med reformen *strukturelt* blevet en ganske almindelig statslig arbejdsplads. Vi er reelt blevet lønarbejdere i et hierarki med stærke ledere med vide beføjelser, selv om individualistiske forskere har svært ved at identificere sig med den rolle. Den nye struktur kræver et stærkt modspil inden for et formaliseret regelsæt. Og her må vi arbejde på at 'opdrage' de nye ledelser til at inddrage samarbejdsudvalgene og tillidsfolkene før beslutningerne er taget".

jå



Kodeks for opførsel over for forskere

Europakommissionen har besluttet en henstilling for arbejdsgivere, forskningsorganer og forskere, som skal føre til forbedring af forskeres karrieremuligheder og skabelse af et attraktivt europæisk arbejdsmarked for forskere:

Nu skal det være slut med løse og tidsbegrænsede ansættelser. Arbejdsgiverne bør nemlig sikre, at forskernes arbejde ikke undergraves af usikre ansættelseskontrakter. Arbejdsgiverne bør derfor "i videst muligt omfang" forpligte sig til at gøre forskernes ansættelsesvilkår mere stabile.

Nu skal det også være slut med dårlig løn: Forskernes arbejdsgivere eller finansieringskilder bør sikre, at forskerne "får rimelige og attraktive betalings og/eller lønforhold med fyldestgørende og rimelige socialsikringsordninger ... i overensstemmelse med den gældende lovgivning og med de kollektive overenskomster for landet eller sektoren. Det skal omfatte forskere på alle karrieretrin, også unge forskere i overensstemmelse med deres retsstilling, arbejde og kvalifikations- og/eller ansvarsniveau".

Nu skal det også være slut med at forskerkarrieren kan gå i stå: Arbejdsgiverne bør "som led i deres personalepolitik opstille en særlig strategi for forskerkarrierens udvikling på alle trin uanset kontraktforholdene, således også for forskere med tidsbegrænsede kontrakter". Forskernes skal motiveres, og personalepolitikken skal medvirke til at formindske "enhver usikkerhed i forbindelse med deres faglige fremtid".

Nu skal det også være slut med urimelige arbejdstider: Der bør tilstræbes arbejdsforhold, "som giver både kvindelige og mandlige forskere mulighed for at forene familie- og arbejdsliv, børn og karriere. Der bør lægges vægt på blandt andet fleksibel arbejdstid, deltidarbejde, hjemmearbejde og orlov og på de nødvendige økonomiske og administrative bestemmelser for sådanne ordninger".

Sådan lyder ambitionerne i EU-chartret for forskere og adfærdskodeks for ansættelse af forskere. Det indeholder en række almindelige principper og krav, der vedrører roller, ansvar og rettigheder for forskere, arbejdsgivere og forskningsfinansierende organer. Chartret henvender sig til forskere og arbejdsgivere i både den offentlige og den private sektor.

Videnskabsministeriet: Ikke nødvendigt i Danmark

Henstillingen skal være et værdifuldt udgangspunkt for, at arbejdsgivere m.fl. på frivillig basis tager initiativer til at forbedre og befæste forskernes karriereudsigter og arbejdsvilkår. I Videnskabsministeriets følgeskrivelse hedder det dog: "Det er vurderingen, at de principper og krav, der opstilles i henstillingen, generelt har en sådan almen karakter, at de allerede i høj grad vil være opfyldt i Danmark".

Helt så entydigt ser DM's internationale konsulent dog ikke på situationen:

"Der er da en diskrepans mellem idealer og virkelighed i karriereforløbet, når gentagne adjunktundersøgelser viser, at der er en enorm usikkerhed i starten af karrieren, når mange post-doc'er må hoppe fra det ene løse ansættelsesforhold til det andet i årevis, når universitetsforskere ikke har en øvre arbejdstid til en fast løn, når ansættelsesprocedurer ikke er åbne, men hemmelige og så videre", siger Jens Vraa-Jensen.

"Men chartrets intentioner er da positive, for det er første gang nogle fra regeringen eller tilsvarende overnationale organer interesserer sig for forskerne og ikke kun for forskningen. Det er en anerkendelse af, at skal forskningen opprioriteres, så skal der de have attraktive løn- og karrieremuligheder. Formelt er det kun en anbefaling, som ikke yder den enkelte forsker legalitetsmæssig beskyttelse eller noget, forskeren har krav på. Men arbejdsgiverne – Finansministeriet og Videnskabsministeriet – må tage hensyn hertil, når de udfærdiger regler vedr. ansættelsesprocedurer, stillingsbeskrivelser, ansættelsesvilkår osv., og også den lokale personalepolitik på de enkelte forskningsinstitutioner bør afspejle anbefalingerne i Chartret."

Arbejdsgiverne forpligter sig til en gang årligt at indberette, hvad de har gjort for at implementere chartret. 'Good practise' skal overvåges – første gang d. 15. december i år: "Fra fagforeningens side vil vi selvfølgelig også holde vågent øje med om principperne bliver efterlevet – både lokalt og centralt. Og vi vil også gerne bidrage til overvågningen af implementeringen af principperne og råbe vagt i gevær overfor Kommissionen, hvis de ikke respekteres", slutter Jens Vraa-Jensen.

jØ

Ph.d.-prob Ambiti og forven

Stor konkurrence puster ambitionerne
ambitionsniveauet på et realistisk niveau

"Ambitionsniveauet er skruet højt op. Der er stor konkurrence og der er for få stipendier. Jeg vil nødig sige, at ansøgerne skal blæse deres ansøgninger op for at få stipendium. Men det er en systemfejl – som allerede ses på specialniveau – at ambitionsniveauet skrues op. Projektet skal være stort og på mange sider. De studerende bidrager selv til at puste ambitionerne i vejret, og det er en vejledningsopgave at holde ambitionsniveauet på et realistisk niveau. Vejlederens opgave er at operationalisere de gode ting, der er nedfældet i ansøgningen", siger RUC-professor Søren Kjørup.

Han mener, at det er vejlederens første opgave at skære ned på projektambitioner, og få det konkrete projekt i gang hurtigst muligt. Og det starter faktisk med et uheldigt tids-slip mellem ansøgning og igangsættelse:

"Det er stort set umuligt at få et ph.d.-stipendium, som det er muligt at gennemføre inden for stipendieperioden. Der er afstand mellem at skrive en ansøgning, som er en bestemt genre, og så sætte sig ned et år efter og gennemføre den plan, man skitserede. Da bør vejlederen se på det som en praktisk virkelighed: Hvordan får man projektet gennemført inden for tre år?", siger professoren i kommunikation og journalistik.

Gode skriveråd til ph.d.-studerende:

- Lav en kapiteloversigt, som du løbende redigerer
 - Når du skriver, så husk at stoppe mens det går godt. Så ved du, hvor du skal starte igen næste dag.
 - Stol på din underbevidsthed. Den arbejder også, når du ikke selv gør det.
 - Sov med notesblok og kuglepen ved siden af hovedpuden, så du med det samme kan skrive tanker ned, der opstår i løbet af natten.
 - Lær at inspirere dig selv.
 - Hav et socialt liv på dit institut og lav (også) noget fuldstændigt andet end at arbejde med din afhandling.
- (Forfatter og pt. adjunkt Mark Ørsten)

blem nr. 1: tioner entninger

erne i vejret, og vejledningen skal holde niveau, siger professor i kommunikation



Begræns omfanget

Han argumenterer for en tilskæring af projektformuleringen, så dispositionen til et humanistisk-samfundsvidenskabeligt projekt skal føre til en afhandling på 150-200 sider og ikke 450 sider:

”Intet er da lettere end at fylde en masse sider. Men en afhandling skal ikke referere det, som folk af faget ved i forvejen. De skal ikke på ny bevise, at de har læst på lektien, men de skal fremlægge nye forskningsresultater med korte referencer til det kendte stof af hensyn til læseren”, siger Kjølrup. ”Jeg har den holdning, at studerende allerede i specialeafhandlingen skal vise, at de kan fagets grundlag og at de samtidig bidrager til at udvikle fagligheden. Men her viser kollegiale diskussioner, at der er uenighed blandt lærere og vejledere; nogle mener, at specialet blot skal dokumentere, at den studerende står på fagets grundlag”.

Et urealistisk højt ambitionsniveau kan ikke løses ved at udvide ph.d.-studietiden til fire år i stedet for de nuværende tre: ”Satte man fire år som normen, ville også det vise sig at opleves som for lidt, for det ville bare give endnu større ambitioner - og en endnu kraftigere, men vildledende følelse ved starten af at nu har man virkelig god tid ...”

For få stipendier

En af systemfejlene er, at der er for få stipendier, hvilket forstærkes af regeringens prioriteringer, hvor det er naturvidenskab, sundhedsvidenskab og teknik, som får de kommende års tilvækst i ph.d.-stipendier:

”Humaniora og samfundsvidenskab har forfærdelige problemer med bare at få stipendier, så vi kommer op på kritisk masse, dvs. at der ikke bare kommer enkeltpersoner ind, men at der kan skabes faglige miljøer. Det er da absurd, at vi har lavet programmer og skoler, som politikerne og ministeriet har bedt os om, men at vi har kun to stipendier til at fylde ud med. Det er også absurd, at når ph.d.-graden er blevet forudsætningen for ansættelse ved universitetet, så er antallet af stipendier i takt med de kommende års rekrutteringsbehov, når der skal ske en udskiftning af lærerstaben”, slutter Kjølrup.

jø

Ph.d-vejledningens gyldne regel nr. 1

Af professor Søren Kjølrup, Afd. for Kommunikation, RUC

Forhold omkring vejledning hører til de vigtigste elementer i studenternes øjne. Herfra hørte jeg forventninger om, at studerende og deres vejledere mødtes næsten hver evige eneste dag - nemlig på gangen eller i kantine, viste det sig.

Helt anderledes lød det, når jeg derefter spurgte, hvor ofte vejleder og studerende satte sig ned og holdt et rigtigt møde for at få drøftet fremdrift eller problemer i forbindelse med afhandlingen og ph.d.-studiet i øvrigt. Det var langt fra en daglig foretæelse, snarere tværtimod. Undertiden fik jeg nærmest indtryk af, at vejledning var et ukendt fænomen.

Og så alle disse undskyldninger jeg måtte lægge øre til, nogle på vegne af den ph.d.-studerende selv, andre nok så meget på vegne af vejlederen. Den ph.d.-studerende havde ikke rigtigt haft brug for vejledning i den senere tid, for han eller hun var fortsat kun i opstartsfasen, eller havde været til så mange kurser for nylig, eller havde måttet tage noget undervisning, eller havde koncentreret sig om et paper til en konference eller ... Og vejlederen havde haft så travlt med eksamen, eller havde været bortrejst, eller havde frisemester, eller var overbebyrdet med administration, eller ...

På den baggrund udviklede jeg tanken om vejledningens første og vigtigste og mest banale bud: *Man afslutter aldrig et vejledningsmøde uden at have aftalt det næste!* Almindeligvis vil det også være klogt at aftale hvilke udkast (eller andet materiale) vejlederen så skal have i hænde til gennemlæsning og kommentar et par dage før næste møde. Hvor langt der skal være mellem møderne, har jeg til gengæld ikke noget bud på. Det må komme an på den ph.d.-studerendes arbejdsstil og vejlederens vejledningsstil, måske også på hvor i det treårige forløb, man befinder sig - men en gang om ugen må da være

for ofte og en gang pr. semester for sjældent. Under alle omstændigheder opregner jeg gerne ikke mindre end syv gode grunde til at overholde den gyldne leveregel om at aftale møder på forhånd, og mens man er sammen, grunde der alle afspejler afhandlingsarbejdet og vejledningens dagligdags realiteter:

En første grund er, at aftalen naturligvis skal lægge et mildt pres på den ph.d.-studerende, en deadline at overholde for næste bid af afhandlingen. En anden at møderne naturligvis ikke først skal arrangeres, når den ph.d.-studerende endelig mener, at nu er et afsnit eller et kapitel færdigt nok til at blive drøftet med vejlederen, for den studerende vil altid opleve, at der lige mangler en yderligere afpuddning. En tredje grund er, at det i det hele taget ikke skal være op til den ph.d.-studerende at forstyrre vejlederen i hans eller hendes travle arbejde med anmodning om et møde; det skal netop være aftalt på forhånd. En fjerde at det naturligvis heller ikke skal være op til vejlederen at få fat på den ph.d.-studerende for at få aftalt et møde, når det begynder at være længe siden sidst; vejlederen har jo altid fuldt program også uden sine vejledningsforpligtelser, så hvis dette skal være fremgangsmåden, bliver der langt mellem møderne.

En femte grund er, at forsinkelser og tomgang ikke kan undgås, hvis mødet først aftales, når et afsnit er klar til drøftelse; i hvert fald er min kalender ikke sådan, at der kan puttes møder ind med få dages varsel. En sjette, er at vejlederen jo også lige skal have tid til at læse og tænke over det udkast, den ph.d.-studerende vil have drøftet, og det vil jo også bidrage til at forsinke fremdriften i afhandlingsarbejdet, hvis mødet ikke står i kalenderen i forvejen. Og en syvende og sidste grund er, at man jo ikke kan lave en aftale om, hvis man ikke har indgået nogen, og naturligvis er livet sådan, at man af og til bliver nødt til at forskubbe mødeaftaler!

Ph.d.-stipendiaters praktiske pro

Brugsbog for de ph.d.-studerende og deres vejledere

ANMELDELSE

”Når folk får et ph.d.-stipendium tror de, at nu er der tre år at forske. Sådan er virkeligheden ikke, for der er mange flere facetter i forløbet. Man skal også undervise, fungere på instituttet i en mellemposition som studerende og kollega, indstille sig på hvad arbejdslivet går ud på, finde den rette vejleder, deltage i konferencer og så videre”.

Nete Nørgaard Kristensen og Unni

From har skrevet en bog om det at leve og overleve som ph.d.-stipendiat. ”Efter at have gennemført forløbet oplevede vi, at der var mange generelle elementer og problemer i forløbet, som var fælles, men hvor vi havde skullet genopfinde den dybe tallerken. Derfor satte vi os for at sammenfatte erfaringer, som kan inspirere studerende og vejledere og forhåbentlig gøre forløbet nemmere for andre. Men det er ikke en færdig opskrift. Dertil er studier, forløb, vejleder, miljøer alt for forskellige, og derfor har vi bestræbt os på at gøre fremstillingen bred”.

Bogen er en antologi, hvor forskellige forfattere fortæller om de enkelte dele i ph.d.-forløbet. Der fortæles om de formelle krav og om de mere uformelle rammer i mange aspekter: Det handler om ansøgningsfasen (opslag og finansiering), projektbeskrivelse, studieprogram, vejledning og vejleder, formidlings- og undervisningskrav, bedømmelse, forsvar m.m. Og så handler det om det, man taler om i korridoren: Skriveblokeringer, dårlig kemi med vejlederen, urealistiske forventninger m.m.

Nedskæring og igangsætning

Antologien giver ingen opskrifter eller fir-kantede leveregler, men gennemgår mere eller mindre lidenskabsløst ph.d.-forløbet forskellige facetter. Som et gennemgående problem fremstår dog tid.

Tre år til at gennemføre projektet synes at være god tid, men i realiteten er der kun et år til at skrive, at indsamle empiri og opbygge teori. Det overrasker mange, som derfor får et presset og stresset forløb til sidst.

Formelt er reglerne sådan, at senest et halvt år efter ph.d.-uddannelse er påbegyndt, skal der foreligge en tidsplan for hele forløbet, hvor der er blevet plads til projektet, kurserne, eventuelle udlandsophold og eventuelle undervisnings- / formidlings-opgaver. Virkeligheden dækker over en mere broget virkelighed, og tit handler det om realistiske forventninger.

Om selve ph.d.-projektet konstaterer RUC-professor **Søren Kjörup**, at vejledere spænder fra at være faglige verdensmestre til gode læsere, men helst skal være en frugtbar

kombination. Mange ph.d.-studerende kommer alt for sent i gang og er alt for tøvende i starten. Vejlederen lader den begavede projektbeskrivelse få sit eget liv, men der kan gå det meste af et år på den måde, før vejlederen bliver klar over at der ikke er kommet hul på det imponerende projekt. Derved spildes kostbar tid på forberedende øvelser, og tidnød i sidste del af processen skyldtes, at de var kommet for langsomt i gang – delvis fordi projekterne i realiteten var uoverskuelige. Vejlederens første opgave er således nedskæring og igangsætning!

Undervisningsforpligtelse

Den videnskabelige formidlingsforpligtelse omfatter et halvt år og vil typisk bestå i at gennemføre et og oftest to undervisningsforløb, samtidig med at man arbejder med afhandlingen ved siden af. Men ofte er det en voldsom *tidsrover*, fordi det for mange forskerstuderende er deres første erfaring med at undervise samtidig med, at deres og omgivelsernes forventninger til niveauet er uklart. From og Nørgaard konstaterer, at et enkelt undervisningsforløb nemt kan tage al tiden, fordi man bliver grebet af arbejdet, og at det er bekræftende med de ugentlige deadlines og den direkte respons: Det er en positiv følelse, men det er også vigtigt at få tid til at arbejde på sit eget projekt – og det handler om at prioritere. Institutnormer er ikke nok, for den forskerstuderende vil ofte bruge væsentlig flere timer end de normerede. Det handler altså om at afgrænse sit felt, hvilke kan hjælpe med til at formulere afhandlingens emne samt at positionere sig forskningsmæssigt.

Det samme gælder ”anden videnskabelig formidling”, fx artikler, hvor udarbejdelse heraf kan være med til at sætte deadlines, som kan være lettere at overskue end tre års studietid: Kortere deadlines kan medvirke til at holde én til ilden, samtidig med at man oplever en fornemmelse af reel produktivitet, idet ens arbejde faktisk resulterer i noget, nemlig en konkret artikel.

Kurser og udlandsophold

Antologien er primært udarbejdet af humanister (fra især informations- og medievidenskab), og der er ikke naturvidenskabsfolk imellem. Det kan give en vis skævhed, fordi arbejdsformerne er forskellige mellem hovedområderne (fx solo- og gruppearbejde, forskellig vægtning af forsøg og empiri m.m.). Og for naturvidenskabsfolk vil **Mark Ørstens** underholdende bidrag om skriveprocesser – inspireret af hans egne forfat-

tererfaringer – nok ligefrem fremstå som et luksusproblem. Men antologien løser de forskellige fagområders dilemmaer gennem en generel fremstillingsform, fordi der er mange fællestræk.

Bogen fortæller således om kravene til kursus- og konferencedeltagelse – som giver optjening af ETCS-point og ”en god og nødvendig inspirationskilde”. Og den fortæller at deltagelse i aktive forskermiljøer, herunder ved udenlandske forskningsinstitutioner er en del af forløbet. Kun to ud af fem humaniorastipendiater tog dog på udlandsophold på mere end 3 måneder (2002), hvor det må formodes, at andelen blandt de naturvidenskabelige er højere. I antologien fortæller forskerstuderende om deres erfaringer med vellykkede eller delvis ufrugtbare udlandsophold.

Vejlederens problem – eller problemer med vejlederen

En fagligt god og forstående vejleder er en forudsætning for et vellykket forløb. Her er den gennemgående erfaring i bogens indlæg, at forventningerne justeres mellem parterne, så der stilles krav til arbejdet og afhandlingen, der er til at honorere fra begge parter. Godt nok er selvdisciplin og selvstændighed nøgleord for arbejdet som forsker, men det må ikke få vejlederen til at forvente, at stipendiaten arbejder selvstændigt og af sig selv frembringer mere eller mindre færdigt materiale.

Vejlederen skal være fagligt kyndig. **Karen Klitgaard Povlsen** konstaterer, at der er en fare for, at vejlederen opfører sig oversolidarisk og identificerer sig for meget med projektet og skribenten. Men det er ofte skidt for projektet, for det må være vejlederens forbandede pligt at have et skarpt øje for svagheder og mangler og gøre opmærksom på dem så mange gange, at den studerende opfatter dem.

Et sensitivt tema er personkemi, som kan være så dårlig, at det er nødvendigt at skifte vejleder, hvilket er en sensitiv problematik, fordi dette vil fremstå som en kollegial kritik: Trods ulemperne ved vejledningsskift er både vejleder og ikke mindst stipendiat bedst tjent med først og fremmest at diskutere problemerne ved vejledningen, selv om det kan være svært og grænseoverskridende – og dernæst afslutte vejledningsforholdet, hvis der ikke er tegn på, at det kan komme til at fungere.

Men: ”Det er ikke mindst vigtigt at sikre sig, at man ikke (ufrivilligt) bliver tvunget til at redefinere sit projekt”, lyder et af rådene.



Antologien beskæftiger sig især med ph.d.-forløbet, men ikke med ph.d.'ernes usikkerhed over for fremtiden og de *underordningsrelationer*, som det skaber i forhold til institut, kolleger og vejlederen. Den kommer således ikke ind på mere *tabuiserede problemer*, hvor sexchikane er den yderste situation. Fagforeningen DM har mindst to sager om året, hvor netop ph.d.-studerende er særligt udsatte, fordi en vejleder udnytter den ulige relation. Men det er typisk sager, som klageren selv ønsker at dysse ned, og som derfor ikke kommer til offentlighedens kendskab.

Urealistiske krav fra bedømmere

Nogle forskerstuderende, vejledere og bedømmere kan imidlertid stille urealistiske forventninger. Forventninger skrues i vejret. Søren Kjørup siger, at dispositionen til en humanistisk afhandling ikke må være større end 150 sider og så bliver den på 200. Formålet er at fremlægge nye forskningsresultater – og det er en misforståelse, at en ph.d.-afhandling skal bevise at han eller hun har læst på lektion og er i stand til at referere alt det kendte stof. Derfor er det vitalt for den forskerstuderende at afgrænse projektet, forventninger og ambitioner.

RUC-professor **Peter Bogason** skriver om bedømmernes syn på den unge forskers lidelser. Han mener, at nogle bedømmere stiller urealistiske forventninger. Selv om dagens ph.d.-stipendiater effektivt ikke har mere end halvandet år til at skrive en afhandling, så opfatter nogle, at de nærmest skal bedømme en bog og ikke en afhandling. Nogle bedømmere opfører sig som om afhandlingen var skrevet på tre år fuldtid plus masser af fritid, hvor kæresten passer babyen og serverer maden. Og desværre bidrager mange ph.d.-kandidaterne til misforståelsen ved at give bedømmerne indtryk af, at her ligger en færdig bog, når de bruger energi på flot opsætning med lækre figurer samt illustration på bindet.

jø

Unni From / Nete Nørgaard Kristensen:
Proces og struktur i ph.d.-forløbet – om at leve og overleve (Forlaget Samfundslitteratur, august 2005).

LÆSERBREV

Undervisningskurser og gammelmandsvrøvl

Af
Mette Sandbye, lektor og studieleder, Afd. for litteratur og moderne kultur, Institut for Kunst- og Kulturvidenskab, Københavns Universitet.

Ofte bringer FORSKERforum på bladets sidste sider et indlæg, som er saket fra et udenlandsk universitetsblad. Jeg har tit undret mig over dem, fordi de ofte refererer til ret interne problematikker, der intet har med den danske forskerverden at gøre. Måske er tanken, at de skal vække debat på dansk jord. I al fald gjorde sidste nummers artikel af den engelske sociologiprofessor Frank Furedi mig stærkt ophidset.

"*Undervisningskurser standardiserer*" lød overskriften, og under den harcellerede professoren over de obligatoriske pædagogiske kurser, som engelske adjunkter skal gennemgå for at kvalificere sig til undervisning på lektorniveau. Kurserne er patroniserende, forfladigende, jargonprægede, indoktrinerende. De standardiserer undervisningen, gør den ensartet og modelbaseret og kvæler talent og opfindsomhed, hævdede Furedi.

Jeg kender ikke de britiske universitetslæreres pædagogiske uddannelsesprogram – PCGHE kaldes det i artiklen. Måske er det meget forskelligt fra det danske, men man må gå ud fra, at FORSKERforum mener, der er ligheder, siden de overhovedet bringer artiklen. Men jeg kender det danske universitetssystem fra flere sider. Jeg kender det fra jeg selv var studerende i 1980'erne, hvor pædagogik var et stort set ikke-eksisterende ord alle andre steder end på Institut for pædagogik. Vist havde vi pædagogisk fremragende lærere, der formåede at levendegøre stoffet og inddrage de studerende, så vi virkelig følte, vi selv tilegnede os det.

Men det var enkelttilfælde, og som studerende havde vi ingen fornemmelse af nogen som helst overordnet pædagogisk tænkning på instituttet. Lektorerne var bedømt udelukkende på deres forskertalent, og så kunne de ellers tale henover hovedet på os, ind i væggen, tale os i søvn, hakke og stamme, give ingen eller kun dårlig opgavefeedback osv. Da jeg selv blev adjunkt, havde jeg stor glæde af fakultetets adjunkt-pædagogikum, selvom det da også kunne gøres bedre. Men her startede for mig en vigtig pædagogisk diskussion af, hvordan man laver god, kompetencegivende, studenteraktiverende undervisning. En vital diskussion, der ikke er stoppet siden.

Hele sidste år har alle institutter på Københavns Universitet lavet nye studieordninger.

Som studieleder på Afdeling for litteratur og moderne kultur stod jeg således selv i spidsen for velkomsten af vores nye studerende d. 1. september i år – med en spritny studieordning i hånden. Vores kongstanke med den er at flytte fokus fra den passiverende forelæsningsform og over på mindre seminarformer, hvor den studerendes aktive deltagelse, ansvar for egen læring og kompetencetilegnelse gennem aktivt arbejde med stoffet styrkes. Og det kræver afgørende omstilling hos underviseren. Jeg mærker allerede Furedi rynke panden, hvis han kunne læse dette. Jeg kender ikke hans alder, men en googlesøgning afslørede et billede, der passer meget godt med en universitetslærergeneration, der alt for længe har skyet pædagogik.

Vores nye studerende skal aktivt inddrages mundtlig såvel som skriftligt fra første dag. De skal lære at formidle deres viden, og vidensafprøvningen er i høj grad flyttet fra den afsluttende eksamen og ind i det daglige kursusrum. Alt det kan lade sig gøre, håber vi da, fordi lærerne i det forløbne år har haft en lang række pædagogiske diskussioner og didaktikseminarer, og fordi de yngre lektorer, som jeg selv tilhører, alle har gennemgået et adjunkt-pædagogikum. Men også blandt den ældre lærerstab er der en stor enighed om, at pædagogiske spørgsmål er vigtige. Således indgår lærerne i teams, hvor man sparrer den daglige undervisning med en anden.

De danske universiteter har forsømt at oprette egentlige pædagogiske centre med målrettede og skræddersyede efteruddannelseskurser for de ansatte undervisere. Alt for længe har man i bedste fald regnet med, at pædagogik var lig med et talent, der fulgte helt naturligt i kølvandet på den forsker, der var ansat på sine forsker-kvalifikationer. I værste fald har pædagogiske spørgsmål været regnet for irrelevante over for et voksent studentepublikum. "*Hele ideen med pædagogisk kvalifikation er nemlig fejlbehæftet, idet den baserer sig på den antagelse, at der er visse generiske færdigheder, der lader sig overføre til den enkelte lærer*", skriver Furedi gudhjælpemig. Ærgerligt at FORSKERforum lægger spalteplass til sådan noget gammelmandsvrøvl frem for at bruge den på en kvalificeret og fremadrettet diskussion af, hvad god universitetsundervisning indebærer.

DTU gik efter en forside

Der var bevidst markedsføring af brintpille-nyhed, men Jyllands-Posten fik lov til at komme først med historien



(Foto: Bo Jørgensen, DTU)

DTU havde pressefotos med logo og hele svineriet klar

Den store medieopmærksomhed omkring brintpillen kom efter et omhyggeligt stykke pressearbejde fra DTU. Journalist Michael Strangholt fra Afdelingen for Kommunikation var fra starten klar over, at det var en ekstraordinær historie han havde fat, og belært af sin erfaring valgte han at markedsføre den overfor et enkelt medie:

”Vi gik efter en forside, og vi fik den – men vi sad da og bed negle dagen inden, fordi man jo aldrig ved om der sprænger en bombe, eller om en eller anden kvajer sig politisk.”

Når man sidder med en nyhed, kan man basalt set vælge to strategier. Man kan sende den bredt ud i form af en generel pressemeddelelse, der giver alle medier samme mulighed for at være med. Eller man kan tilbyde den til et enkelt medie i håb om at eksklusiviteten får dette medie til at give historien en fremtrædende placering og opsætning. Noget for noget. Sådan handles nyheder hver eneste dag.

Professionaliseret pressearbejde

Aftalen med Jyllands-Posten blev lavet, mens der endnu var en embargo på historien. Først da den videnskabelige artikel blev godkendt af ”Journal og Material Chemistry” kunne den offentliggøres. Det var ikke noget problem. Avisen kunne godt holde på historien.

Michael Strangholt mener, at den type pressearbejde i forbindelse med forskning og forskningsresultater bliver mere og mere almindeligt:

”Jeg kan se i fjernsyn og aviser, at flere og flere forskere får hjælp til at komme i pressen, hvilket, jeg mener, er ganske naturligt. Der er tale om en professionalisering af formidlingen, fordi forskerne har brug for at fortælle om det, de laver.”

Reserveret Jyllands-Posten

”Der findes efterhånden så mange netværker via e-mails, der spytter nyheder ud hver eneste dag. Det er nærmest kontraproducerende at sende nyheder ud på denne måde.

Vores daglige nyheder har ikke en karakter, der vælter verden – så vi mener, det er bedre at dyrke nogle særlige kilder.”

Valget faldt i dette tilfælde på Jyllands-Posten:

”Jyllands-Posten havde tidligere vist interesse for brintforskning. Vi har tidligere haft held med at komme igennem med de studerendes brintbil, så det var et naturligt valg, da vi overvejede, hvem der kunne levere varen. Vi vidste, de var interesserede,” siger Michael Strangholt

Men hvad ville DTU's informationsafdeling have gjort, hvis et andet medie havde fået nys om historien og havde kontakttet ham dagen inden JP's offentliggørelse?

”Hvis for eksempel Radioavisen havde ringet op for at høre noget om ”brintpillen”, så havde jeg nok sagt, at det kan jeg ikke udtale mig om.”

Oversolgt brint-nyhed?

Forskerne har en formidlingsforpligtelse og forskernes institutioner har behov for at synliggøre sig. I en artikel i Weekendavisen blev der i al fald efterfølgende stillet et stort spørgsmålstejn ved om historien om ”drømmepillen” ikke var blevet ”oversolgt”. Flere forskere lod gassen sive ud af brint-balloonen.

Blandt dem forskningschef Jens Rostrup-Nielsen fra Haldor Topsøe A/S, der sagde, at selve metoden til at lagre brint i ammoniak været kendt i 70-80 år, og han er i tvivl om, hvorvidt de danske patenter vil komme i konflikt med et verdenspatent på en tilgrænsende teknologi, som Bosch udtog for nogle år siden.

tkw

LÆSERMØDE:

”Nu gider vi ikke høre mere om Pallesens bil ...”

Nogle læsere gider ikke høre mere om DTU-rektorens bil og de gider heller ikke se en Alfa Romeo som illustration. Men hvad skal FORSKERforum så skrive om – ud over finansloven, forskningsfrihed, unges karriereproblemer m.m?

Nogle siger også, at der er for mange negative historier om universitetsloven og de nye

ledere og at der bør være flere positive historier – men hvor er de så henne, for FORSKERforum skal vel ikke til at lave forskningsformidling?

Medieprofessor Anker Brink Lund har i sommer afleveret en rapport om fagblade og fagblades rolle i det danske mediebillede. Den fortæller han om, hvorefter han giver en

karakteristik af FORSKERforum og sin vurdering af den redaktionelle og journalistiske linie.

Der er åben adgang og det foregår mandag den 7. november kl. 16-17.30 i DJØF, Gothersgade 133.

red.

Presse på brintpille

Altså det at en studievært kan sidde og holde et brintlager i hånden – ja så er det med til, at det får den store medieomtale, siger ingeniør Tue Johannessen, der var en af brintpille-forskerne

"Vi har været overvældede. I gruppen håbede vi vel på, at det ville give en smule avis-skriveri, når den videnskabelige artikel kom. Og hvis vi var rigtigt heldige, ville vi komme i nyhederne. Men det blev jo i en helt anden størrelsesskala."

Den 33-årige lektor Tue Johannessen fra DTU er en af de fem forskere bag den såkaldte brintpille, der i et par dage først i september satte sig på de store overskrifter i både skrevne og elektroniske medier. Ikke siden den danske fysiker Lene Vestergaard Hau stoppede lyset, har et forskningsresultat vakt så stor furor.

I dette tilfælde er der ikke tale om grundforskning – "vi har jo ikke opfundet kemien bag det her," som Tue Johannessen siger, men om "teknologisk nytænkning, som kan være en af brikkerne i puslespillet om brintsamfundet".

Pressen blev i dagene 7-9. september overstrømmet af sensationsomtale af de fem forskeres opdagelse. DTU havde sendt en pressemeddelelse ud, som de gør om store og små opdagelser på institutionen. Og selveste videnskabsministeren sprang på sensationen: "Brintpillen er et fantastisk spændende dansk forskningsgennembrud, som kan vise sig at blive en teknologisk landvinding".

Gyldne øjeblikke

Selv har Tue Johannessen svært ved at finde det rigtige ben at stå på i forhold til opmærksomheden. På den ene side er han oprigtigt forbløffet over, at selv udenlandske TV-stationer – blandt dem BBC World – har interesseret sig for historien. På den anden side synes han selv, at det er fantastisk at være med til at arbejde på en sikker og praktisk måde til lagring af brint:

"Altså det at en studievært kan sidde og holde et brintlager i hånden – uden at det er en stor flaske der skal holdes under et stort tryk, men en lille ufarlig pille - og når det sker på et tidspunkt, hvor tanken om brændselsceller og brint som brændstof vinder frem – ja så er det med til, at det får den store medieomtale. På den baggrund føler vi ikke, at det bliver blæst ud af proportioner."

Proportionerne ses også på nettet. Kun fem dage efter at nyheden stod på forsiden af Jyllands-Posten og en række jyske lokalaviser finder man på Googles søgemaskine mere end 30.000 hits på ordet "brintpille." Og søger man på Amminex – det firma, som er startet for at videreudvikle teknologien – finder man 250 hits på mange sprog - herunder kinesisk. Amminex hjemmeside har allerede haft over 50.000 hits.

Selve opdagelsen – at brint kan opbevares effektivt og sikkert ved at absorbere ammoniak i saltforbindelsen $MgCl_2$ – er ikke mere end halvandet år gammel. I den mellemlig-

gende tid er søgt om fire patenter.

Selve processen har haft sine "gyldne øjeblikke", fortæller Tue Johannessen, som den eftermiddag, hvor de fem forskere sad med det brintholdige salt i form af et pulver i en beholder: "Densiteten var for lav, fordi der var luft huller mellem kornene. Så kom ideen om at fremstille det i tabletform – og det lykkedes stor set i første hug."

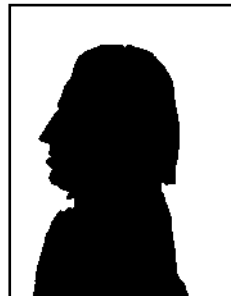
Motivationsfaktor: At tjene penge

Sideløbende med udfærdigelse af patentansøgninger, skrev de fem forskere en artikel, som nu er udkommet i tidsskriftet Journal of Material Chemistry – og det var i forbindelse med godkendelsen af den artikel, at de – sammen med DTU – offentliggjorde deres opdagelse. Den fremgangsmåde er ganske normal, forklarer Tue Johannessen. Patenter er offentligt tilgængelige – men først langt henne i patenteringsforløbet. Derfor kan man indsende patentansøgninger – og dernæst igangsætte videnskabelige publikationer:

"Der er generelt kommet meget fokus på innovation og patentering i universitetsverdenen", siger Tue Johannessen og fortsætter, "men hvis det havde været et stort medicinalfirma, der skulle tjene penge på et nyt produkt, kan det godt være, at de havde undladt at publicere for ikke at skabe alt for megen opmærksom på det i en tidlig fase. Men vi har flere dagsordener. Vi har en klar videnskabelig dagsorden – dvs. en forhåbning om, at der kommer flere til, der vil arbejde videre på det her område. Både i Danmark og i udlandet. Det er jo det, man håber på: at lave videnskab, som læses af andre og bruges i videre udvikling."

På den anden side er der også startet et firma, Amminex A/S, der ejes af opfinder-kredsen, DTU og SeeD Capital Denmark: "Det, at firmaet måske/måske ikke kan tjene penge på det her, er jo også en motivationsfaktor. Men ved at tage initiativ til virksomheden har vi jo også signaleret vores interesse i at der arbejdes videre med konceptet på dansk grund og ikke bare sælge det hele til udlandet. Det kunne vi ikke holde ud. Vi vil selv arbejde videre med det, vi vil selv bevare vores andel i det."

tkw



Syv skarpe til Tue Johannessen

1. Hvad gør dig stresset?

"I disse dage når telefonen ringer hele tiden, fordi journalister og potentielle samarbejdspartnere og forskerkolleger vil tale med en. Men i øvrigt mener jeg godt stress kan være positivt, man kan få mere fra hånden, når man er i spidsbelastningssituationer. Det har vi haft blandt andet haft i forbindelse med alle de praktiske ting i forbindelse med starten af det nye firma."

2. Hvordan håndterer du stress?

"Det er et spørgsmål om at strukturere sit liv – og det gør jeg mit bedste for at optimere. Jeg har to børn – en på seks år og en på tre uger - og jeg går hjem, så jeg kan nå at hente drengen nogle af ugedagene. Men der kan da godt være dage, hvor jeg bruger de sidste timer inden sengetid på lidt arbejde, som kan gøre starten på næste dag mere overskuelig".

3. Hvad har du af hobbies?

"Jeg dyrker lidt løbetræning og så dyrker jeg en lille, bitte smule golf, men jeg må jo nok sige at familien og arbejde sætter begrænsninger, så det bliver mest ved løbetræningen, sådan mellem nul og to gange om ugen".

4. Hvad ligger der på dit natbord?

"Øh – mit vækkeur ..."

5. Hvad læser du?

"Nåh, ja, det er vel mest tidsskrifter og artikler – det er ret begrænset, hvor meget hyggelæsning, der bliver til. men jeg har da for nylig læst i den der norske filosofibog der er bygget over en rammehistorie med en pige – "Sofies Verden" – det var en jeg fik i adjunktgave".

6. Hvad slapper du af med?

"Med familien - sådan er det vel, når man bliver forælder, at børnenes hobby bliver ens egen - altså at køre med sønnen til fodbold og den slags. Men jeg kan også godt lide at gå og lave småopgaver på hus og i have".

7. Hvor mange timer arbejder du om ugen?

"Jeg ved det ikke. Jeg tæller det ikke sammen. Men som forsker er det vel sådan at det med arbejde og fritid flyder sammen i nogle perioder".

Adjunkter og post.doc.'s: Enorm usikkerhed

Alarmerende rapporter om adjunktens og post-doc'ers forhold fører nu til forsøg på revision af stillingsstrukturen

"Dårlige karrieremuligheder på grund af, at kun meget få faste stillinger slås op ..."

"Som beskrevet før er en ansættelse på universitetet ikke det første, jeg vil anbefale til andre ..."

"I grunden ville jeg meget gerne en karriere på universitetet, men jeg føler mig til grin over at lægge mine kræfter et sted, hvor jeg ingen jobmæssig fremtid har ..."

Danske adjunkter og post-doc'er er voldsomt frustrerede over deres usikre karriereudsigter. Løse ansættelser og ringe udsigt til fastansættelse på universitetet er den altoverskyggende problematik, når man spørger dem selv. De fremhæver det positive i den store frihed til at tilrettelægge deres eget arbejde, men for mange skygger den usikre fremtid. En satsning på en universitetskarriere er forbundet med "enorm usikkerhed". Der er stor uoverensstemmelse mellem adjunkternes forventninger og ønsker for deres karrierer og arbejdsliv på den ene side og så de faktiske forhold, som universiteterne byder dem, på den anden.

Frustrationen kommer klart frem i en gennemgang af svarene på en spørgeskemaundersøgelse blandt adjunkter og post-doc'er, som en udløber af en årelang **kortlægning af forskerkarrierens problemer**. Af 1558 registrerede adjunkter besvarede halvdelen spørgeskemaerne, og mange af dem udfyldte tilmed de åbne spørgsmål om deres arbejdsvilkår, karrieremuligheder og privatliv. Og det er nu sammenfattet i en kvalitativ analyse: **Hvor svært ska' det være?**

Et forhindringsløb

De statistiske dele af undersøgelsen er tidligere offentliggjort: Her viste det sig, at der ingen lektorstilling var til hver anden adjunkt. Kun hver tredje adjunkt eller personer i adjunktliggende stillinger (post-doc'er) fik et lektorat, fortalte rapporten om overgangsfrekvensen. Og der blev faktisk kun opslået et lektorat til 75 pct. af de ordinære adjunkter.

Undersøgelsen viste også, at adjunktliggende ansættelser er en blindgyde. Universiteterne har ikke levet op til ambitionerne om at begrænse de tidsbegrænsede ansættelser. Mere end halvdelen af alle i denne kategori var i løse ansættelser og ikke i det 3-årige, ordinære adjunktur (se FORSKERforum 181).

Kvalt i undervisning

Adjunkternes kvalitative udsagn peger på karriereusikkerhed som det største problem. Men nogle opfattede også rammene som en forhindring. Nogle af dem følte sig kvalt i undervisningsforpligtelser, så der var alt for lidt tid til forskning.

"Forskning blev nærmest et fritidsanliggende, uden sammenhængende perioder til fordybelse og skrivearbejde ..."

"Jeg befandt mig godt med at undervise, men fandt hurtigt ud af, at de normerede 50 pct. i belastning ikke havde rod i virkeligheden. Jeg vil anslå, at jeg brugte op til 80 pct. af tiden på undervisning".

Fordelingen mellem undervisning og forskning er ude af proportioner, angiver adjunkterne. Men mange følte ikke, at de blev belønnet. Selv om stillingsstrukturen taler om, at både de forskningsmæssige og undervisningsmæssige kvalifikationer skal indgå ved ansættelser, så er det deres indtryk, at de stort set alene bedømmes på forskningskvalifikationer. Og dermed risikerer de ordinære adjunkter med undervisningspligt at blive overhalet af post-doc'er uden pligten.

Selv om mange adjunkter understreger, at de godt kan lide at undervise, bliver undervisning 'et nødvendigt onde', der i vid udstrækning står i vejen for deres forskning og muligheder for at få en fast stilling.

"Jeg er glad for at være på universitetet, primært grundet den store forskningsfrihed og de generelt gode arbejdsforhold. Desuden er jeg meget glad for at undervise. Men det er psykisk hårdt at være ansat i tidsbegrænsede stillinger, som jeg nu har været det i 7 år – og altså 10 år, når min nuværende stilling udløber"

(post-doc'er)

Tab af engagement – og nepotisme

Nogle fortæller, at de usikre karriereudsigter på universitetet har indflydelse på deres motivation til at engagere sig. Når man står med den ene fod ude af døren forekommer det nytteløst at engagere sig, fordi man ikke bliver belønnet.

"Man værner sig til at arbejde på kontrakt, men der skete en mærkbar forandring af mit forhold til arbejdspladsen, da jeg fik et lektorat på stedet. Jeg blev langt mere klar over, at nu var stedets udvikling en del af mit ansvar, hvor jeg før hele tiden havde levet med 'den ene fod ude af døren', idet man jo ikke kunne være sikker på, at min fremtid var på arbejdspladsen", fortæller en, der tilmed var heldig.

Men med den hårde konkurrence og de lukkede bedømmelsesprocedurer er det heller ikke underligt, at mistroen og mistanker om nepotisme også sætter sig:

"Selvom der er stillinger og de skal slås op, så er de jo reelt besat på forhånd. Det afhænger af at kende de rette folk for at stillingerne bliver tilpasset de kvalifikationer, man har. På den måde er de 'øremærket'...", lyder en af flere beklagelser.

Udvalgsarbejde om stillingsstruktur

Som en direkte konsekvens af adjunkturrapporterne har Videnskabsministeriet netop igangsat et udvalgsarbejde om "barrierer i forskeres karriereveje" efter pres fra AC-organisationerne.

Ministeriet har hidtil været passive, fordi problemerne ikke var beskrevet, lød argumentationen. Men det samme sagde ministeriet for tre år siden, selv om de unge allerede dengang klagede over de samme ting?

"Den første adjunktundersøgelse pegede på, at det var udlandsadjunkter, som havde problemer med at komme tilbage til en stilling. Og senere så det ud til at et problem har været, at post-doc'ere ikke ved ansættelsen blev gjort bekendt med, at de fra denne løse stilling ikke skulle forvente at gå videre i karriere-systemet til et lektorat", forklarer **vicedirektør Rene Bugge Bertramsen**. "Men den nye ansættelsesbekendtgørelse har skabt den klarhed, at post-doc er en tidsbegrænset ansættelse og at hvis man er adjunkt kan man være på vej ind i et lektorat – efter ansøgning".

Men hvad skal motivere økonomisk trængte institutter til at slå adjunkturen op, når de giver helt andre forpligtelser end lektoratet? Hvis de blot opslår post-doc'er råder markedsmekanismerne og de kan helt gratis få flere ansøgere?

"Institutterne er jo interesserede i at få den bedst kvalificerede. De kan slå et adjunktur op, hvis de har et stort talent eller hvis de mangler en lektor på et bestemt område. Og adjunkten skal jo søge lektorstillingen i konkurrence med andre".

Unfair konkurrence

Adjunkterne klager over, at vægten i bedømmelsen eensidigt ligger på forskningskvalifikationerne, så de overhales af post-doc'er, som ikke har været pålagt undervisning?

"En revision af stillingsstrukturen skal i langt højere grad ligestille forskning og undervisning. Det er klart unfair konkurrence, hvis post-doc'erne bliver foretrukket frem for adjunkter, der også har kvalificeret sig som undervisere", slutter Bugge, der forventer et konkret resultat af udvalgsarbejdet inden nytår.

jø

Kilder:

Kamma Langberg: Adjunkter på danske universiteter

Kamma Langberg: Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud?

Ditte Petersen: Hvor svært ska' det være? (Center for Forskningsanalyse)

Sådan tackles frygtindgydende kolleger

Det er bare et spørgsmål om at vise sig arrogant og overlegen, lyder det gode råd fra engelske **VAL ATKINSON**

Vi kender det alle sammen fra jobbet – bestemte situationer eller personer, man bare gør klogt i at undgå. Visse omstændigheder, visse individer – eller den respons, man regner med at få fra dem – som bare er til at få knopper af.

For eksempel institutlederen, der bare går ud fra, at du kan alt fra komplekse matematiske udregninger til at tapetsere Cirkusbygningen i din frokostpause, men som besynderligt nok undlader at sætte pris på dine usædvanlige evner for at fotokopiere dobbeltsidede dokumenter med halvdelen vendt på hovedet.

For at gøre ondt værre, er flere af de omtalte dokumenter videresendt til ministeriets evalueringssenhed, og du er helt uforvarende kommet til at vedhæfte fortrolige papirer med chefens personlige bankoplysninger. Du er nødt til at gå til bekendelse.

Er du da i stand til at lægge skjul på dit mismod? Formentlig, men det kræver øvelse.

Jeg mener, at alle burde tillægge sig en vis overlegenhed udadtil, også selv om ens selvopfattelse er skrumpet til noget, der ligner en indtørret ærte.

Magtstrukturerne taget i betragtning, vil det være naturligt med en vis frygt for at falde i unåde hos chefen. Men hvad nu, hvis det var dig, der var boss? Ville du få det dårligt med at skulle søge støtte til at håndtere de ubehagelige situationer?

Prøv for eksempel at tænke på at stå med ansvaret for, at instituttet kommer helskindet igennem en budgetgennemgang. Eller at uddelegere væsentlige opgaver, alt imens du selv har travlt med at organisere en million ting i løbet af infarktfrembringende kort tid.

Nogle skal jo få den samarbejdsfjendske kopimaskine til at afgive en snes eksemplarer af den 50-siders forskningsartikel, som ingen nogensinde kommer til at læse. Nogle skal der til for at slæbe kasserne med svarskemaerne til kvalitetssikringen hen til det afsidesliggende kontor i den anden ende af bygningen, som kun er blevet valgt for at imponere evalueringspanelet, fordi det har husets bedste udsigt.

Hvordan ville du selv have det med at være den, der måtte bede andre om at tage sig af den slags? Især når modtagers kropsprog umiskendeligt signalerer oprørstypen, og hvor ansigtsudtrykket bare siger: *Og hvad så med dig selv, er du handicappet, eller hvad?*

I sin rendyrkede medfødte form er den overlegne frækhed dog nok en sjældenhed i universitetsverdenen. Og de heldige, der fra naturens hånd er indrettet sådan, har det efter alt at dømmes med at undgå lederstillinger – det overlader de til andre, der har tøvet lidt for længe med at takke nej, eller som bilder sig ind, at de kan udvikle den nødvendige entusiasme hen ad vejen. Det gør de fleste bare



aldrig. De klarer sig igennem, udelukkende fordi lederstatus i sig selv altid er omgærdet af en vis ærefrygt.

Mange overlever ved simpelthen at undgå de mest udfordrende situationer. For norges vedkommende må man gå ud fra, at det ligefrem er angstfremkaldende for dem at vise fornemmelse for folks status.

Alene synet af kantinedamen i ugidelig positur, næsen begravet i chefens avis, alt imens hun venter på, at han samler mod til at bede om en teske – det kan f.eks. være alt rigeligt til at forvandle den mest rutinerede leder til en patetisk undskyldning for sig selv. Hvorimod hun tydeligvis besidder den medfødte overlegenhed.

Er hun bare på helt sublim manér uopmærksom på statuskløftet? Er hun så sikker på sin egen position, at den bare ikke kan bestrides? Eller vælger modparten at hæve sig over, hvad der opfattes som en alt for banal situation at hidse sig op over – også selvom roen tydeligvis er tilkæmpet?

Men måske er det lige præcis statuskløftet, der er bestemmende for undgåelsestaktikken. Den slags kendetegnes ofte ved et nedsvigningsmønster, hvor de, der befinder sig i toppen af hierarkiet hyrer andre til det mere ubehagelige arbejde. Hvorfor der jo findes personalechefer og sekretærer, for eksempel.

Hvorom alting er, hvis du venter længe nok, er der jo rimelige chancer for, at der er andre, der tager sig sammen til at klage over den elendige kaffe, man altid får, eller colamanden, der altid skal larme sådan, når han fylder automaten lige uden for mødelokalet. Og det er jo ret smart at anvende sine undgåelsestaktikker til at få andre til at skære igennem for dig, ikke?

Man sender aben videre. Det er, hvad jeg kalder overlegent.

Kilde: THES i Martin Aitkens oversættelse Val Atkinson er sekretariatsleder ved York University

Klædt til at imponere – eller distrahere

Det skabte debat i England, da et college forbød lærerne at bære shorts, korte skørter og jeans. Og kvinder fik forbud mod bare skuldre og nøgent mellemgulv

De nye managementfolk på universiteterne vil ikke bare kontrollere din adfærd – nu vil de også styre din påklædning. Sådan lød protesten fra den engelske lærerorganisation **Natfhe** i sommer, da et polyteknisk college *Nescot* i Surrey udstedte en 'dress code' for de ansatte. De ansatte blev pålagt at møde i moderne professionel påklædning. Den uønskede liste indeholdt shorts, korte skørter, jeans ligesom den inkluderede forbud mod kvinders bare skuldre eller nøgent mellemgulv. Og mænd burde møde op i slips ved møder med folk udenfor universitetet.

College' ledelse udstedte dress coden efter at en "skuffende inspektion", som kunne forlede udenforstående til at tro, at det var lærernes fremtræden som resulterede i dårlige resultater blandt de studerende, "som afledte opmærksomheden fra administrative misforståelser". Uprofessionel påklædning er respektløst over for besøgende og offentligheden.

Andre universiteter overvejer dresskoder, der dog allerede har givet visse problemer i det *politiske* og *etniske korrekte samfund*. Cambridge University har således – efter en skotsk avis' pro-kilt kampagne – været nødt til åbne op for dispensation til dem, der er udrustet med et stærkt ønske om at være klædt i nationaldragter (Thes 10.6 og 26.8).

Dress-kode skal svare til image

Lærerorganisationen *Natfhe* udtalte, at sådan en liste betyder, at alle forventes at se ens ud – som én kultur og klasse. Et af de kvindelige medlemmer tog demonstrativt sin jakke af på årsmødet: "Uden jakkesæt og med bare skuldre, er jeg ikke længere professionel", sagde hun. "Jeg er lærer på mediestudier og hvis jeg bar jakke, ville de studerende have mindre tillid til mig. Hvad er smart påklædning? Det er hævdvundet og fornærmende og betyder, at man kan pille folk vilkårligt og individuelt ud".

Dress-koden medførte en mindre storm af læserbreve i det engelske forskermagasin *THES*, hvor man blev præsenteret for forskellige synspunkter på, hvad der er passende påklædning, og hvad den signalerer. Skal den signalere, imponere eller distrahere, lød spørgsmålet.

En var således uenig i, at mediestuderende ville have mindre tillid til den kvindelige lærer, som bar jakkesæt, for de studerende er mere sofistikerede end som så.

En anden mente, at dress-koder er en god ide så længe de ikke er firkantede, men gennemtænkt på forhånd: Enhver dress-kode må passe til institutionens image og også den rolle, læreren repræsenterer. At forbyde lærerne at bære jeans på business-studier kunne være passende, men upassende hvis læreren var ingeniør. Det er realiteten, hvis man ønsker at blive forbundet med 'et professionelt image'...

En fortalte, at han ved et job som fængselslærer var blevet indskærpet ved ansættelsessamtalen, at han ikke skulle bære "noget provokerende", mens ansættelsesmyndigheden havde kigget direkte på hans jernbanefløj.



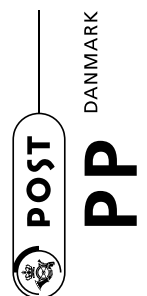
Anita Ekberg kunne ikke blive universitetslærer for hun optrådte med såvel nøgne skuldre som blottet mellemgulv

Managerens uhygiejniske jakkesæt

En anden collegelærer slog fast i et længere indlæg, at mange akademikere bærer jeans og konformt overtøj, som ikke afleder studenterne fra den viden, som lærerne er betalt for at videregive – modsat hvis de optrådte i pingvin-tøj som på en catwalk:

"Jeans og overtøj-kombinationen reflekterer traditionelle mainstreamværdier for den fysiske og intellektuelle fordringsløshed som hører til universitetet", mente hun og fortsatte: "På universitetet handler det om tankernes kvalitet, og de ældre lærere stoler tilstrækkeligt på deres intellektuelle autoritet, så de gerne deler dresskode med deres yngre kolleger – i stedet for at efterabe det ukonfortable, uhygiejniske jakkesæt, som er en managers stil".

Men hun havde dog forståelse for, at det bare mellemgulv ikke hører til den gode dress-kode på universitetet: Det indbyder til tab af autoritet og latterliggørelse, helt bortset fra, at kun få har krop til at bære den: "Jeg var fornylig på et hospital, hvor lægen var klædt naragtigt som om hun skulle deltage i et børneprogram om dyr. Hun gav et tvært udtryk, lavt skårne jeans, et nøgent mellemgulv og en T-shirt så lavt skåret, at jeg så alt fra armhuler til hendes frokost, da hun lænede sig frem for at undersøge mig. Jeg bekymrede mig, om hendes medicinske færdigheder var lige så sparsomme som hendes påklædning" - lød altså den nådesløse dom fra en kvindelig kønsfælle.



Maskinel magasinpost
ID-nr. 42026

Afsender:
Postbox 7777
7000 Fredericia

Ændringer vedr. abonnement
ring venligst: 3815 6633