

Lønarbejder-bevidsthed

En universitetsreform, som fratager folk medindflydelse og –ansvar, vil betyde, at de bliver mere nøjeregnende med løn og arbejdstid, forudser arbejdsmarkedsforsker

”Jeg tror ikke, politikerne har gennemtænkt det her. De har ingen ide om, hvad det er for en type organisation, de nu går ind og påvirker. De gør sig derfor heller ingen forestillinger om, hvilke ændringer i organisationskulturen, som en ny universitetsstyrelse vil medføre. Når medarbejderindflydelsen formindskes, må man også forvente en ændret adfærd”.

Jørgen Stamhus er arbejdsmarkedsforsker, og han vurderer, at regeringens og Socialdemokratiets universitetsreform kan give bagslag. Den er et farvel til universitetsdemokrati og –indflydelse. Det er en dybtgående styrelsesmæssig ændring, som nogle steder vil betyde en fundamental ændring af arbejdskulturen, spår Stamhus.

”Det ligger implicit indbygget i den nye struktur, at der er mindre selvbestemmelse og mindre ansvar. Det vil medføre en langt større grad af lønarbejderprofil og –bevidsthed på området, fordi man ikke længere vil føle det samme ansvar for arbejdspladsen. I dag er medindflydelsen stor og informationsniveauet højt. Der er direkte adgang til ledere osv. Hvis dette ændres radikalt, så vil medarbejderne også få en anden holdning til deres arbejde. Når man ikke længere har indflydelse på beslutninger og prioriteringer, så tager man heller ikke ansvar for, hvordan tingene udvikler sig”.

Fuld betaling for arbejdet

”Når universiteter går fra selvstyre og medindflydelse til hierarki og ledelsesvælde – for at tale i overskrifter – så betyder det, at medarbejderne går fra selvdisponering og medansvar til ledelsesstyring og –kontrol. Det harmonerer meget dårligt med den eksisterende kultur, men som medarbejder vil man selvfølgelig reagere på ændringen”.

Stamhus siger, at universitetslærere hidtil har valgt jobbet, fordi der her positivt var indflydelse og ansvar. Som omkostning betalte de med en dårligere løn end i den private sektor. Men når medindflydelsen forsvinder, vil motivationen og engagementet blive anderledes:

”Fremover har universitetslæreren ikke den samme indflydelse på de opgaver, han skal løse. Når ledelsen prioriterer forskningsindsatsen og fordeler arbejdet mm, vil arbejdstageren forholde sig konkret til de arbejdsopgaver, de skal løse. De vil kræve sig betalt for det arbejde, de skal udføre. Overarbejde og ad hoc-opgaver som ekstra undervisning, særlige evalueringer, udarbejdelse af nye studieplaner osv. er nye opgaver, som kræver ekstra betaling. Det er en lønarbejder-profil”.

Ny holdning til arbejdstiden

Hvor statistikker fortæller, at universitetslærer i dag har arbejdsuger på 47 timer uden overarbejdsbetaling, så vil de i fremtiden være mindre tilbøjelige til at udføre ”gratisarbejde”:

”Noget for noget. Gruppen vil reagere naturligt ved at kræve betaling for det arbejde, de leverer, fordi de ikke længere får ’betaling’ gennem medindflydelse og jobtilfredshed ...”.

På samme måde kan man også forudse en anden holdning til arbejdstiden:

”I dag er mange drevet af engagement og lysten til at fordybe sig. Men når selvdisponeringen indskrænkes, vil gruppen naturligvis se anderledes på en fast arbejdstid, stempelure og overarbejde. Man vil i højere grad blive funktionær, der tænker i 9-16”.

Se side 6

Økonomisk flerårsaftale 3
- afværger tilsyneladende de truende bevillingsfald på universiteterne

TEMA: stærk uni-ledelse 6-8

Slut med uni-demokratiet 4
Valgte ledere og selvstyret erstattes af en magtfuld bestyrelse og en magtfuld rektor - og udpegede ledere

Mistillidskultur 6
- umyndiggørelse og opøvelse i kynisme kan blive de negative konsekvenser, men det går nok alligevel... siger organisationseksperter.

Centralismen er død 9
- Selvstyret lever. Videnskabsministeren ser store perspektiver i reformen.
SANDERS KOMMENTAR

Sektormillioner i spil 10
- eventuelt ved at lade de statslige forskningsråd indgå i kvalitetsvurdering

Ikke et ord om mobning 16
En konkret sag tyder dog på, at fænomenet ikke er ukendt i den akademiske verden

Ligestilling om 248 år 19
- hvis udviklingen fortsætter ...

Ph.d.-eres vejledningsproblemer 21
- har svært ved at komme op til overfladen, for de færreste vil klage

Job-panik 23
Hvordan jeg overvandt min depression og begyndte at undervise
UNIVERS

Medlemsblad for DM's universitetsansatte (ULA), DM's forskningsinstitutionsansatte, DJØF's undervisnings- og forskningsansatte (under Overenskomstforeningen), samt JAFs, 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
(ansv.hav. for dette nummer)
Lisbeth Arboe Jakobsen, Jordbrugsak.
Lars K. Nielsen, Farmaceutforeningen
Mariann Chriel, Dyrslægeforeningen

Journalist Lise Penter Madsen
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 10 gange om året.
Bladet udkommer den første uge
i hver måned.

Næste deadline:

22. november 2002

www.forskeren.dk

Øvrige adresser:

Dansk Magisterforening
Peter Bangsvej 32
2000 Frederiksberg C
Tlf. 38 15 66 00

Magistrenens Arbejdsløshedskasse
tlf. 39 15 39 15

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

AAK – Akademikernes A-kasse
Nørre Voldgade 29
1358 Kbh. K
tlf. 33 95 03 95

Oplag: 9.000

Grafisk Produktion:

Poul Rømer Design
tlf. 44 53 05 51

Tryk:
Datagraf

Foto: Søren Hartvig
(hvor ikke andre er anført).

For- og bagsidefotos
Scanpix Nordfoto

LEDER

Af **NIELS ERIK POULSEN**, fmd. f. DM's
forskningsinstitutionsafdeling (afd. III)



Langt fra realiteternes verden

Forskningen er højt prioriteret af såvel regering som opposition. EU ser øget forskning og udvikling som det, der skal bringe Europa videre økonomisk og teknologisk.

På topmødet i Barcelona var intentionerne helt klare: den europæiske forskningsindsats skal op på 3 % af bruttonationalproduktet senest i 2010, heraf 1 % fra den offentlige sektor. Der er noget at tage fat på, for i dag er vi kun på ca. 2 % af bruttonationalproduktet og den offentlige forskningsfinansiering halter bagud med kun 0,68 %, EU-gennemsnittet er 0,73 %. I 1999 var Danmarks budget oppe på 0,74 % (Analyseinstitut for Forskning, 2002) – Danmark sakker bagud i forhold til sine nærmeste konkurrenter i EU.

Forskning og udvikling er endelig kommet på den politiske dagsorden. Hvis vi fortsat skal kunne konkurrere på det internationale marked og følge med i den teknologiske udvikling, er der behov for en bredere satsning. Men fremtidsudsigterne er dystre. Regeringen prioriterer bedre uddannelse, forskning og innovation, men det er med forslag om omprioritering, omlægning, og nedskæringer. Der er således langt fra regeringens løfter og til realiteternes verden. "Hundens hale bliver fortsat kortere og kortere."

En lang række store forskningsprogrammer udløber, uden at der er planlagt indlejring el. der kommer nye til. Basisbevillingerne til forskning reduceres de kommende år, og forstærkes yderligere af regeringens effektiviseringsprocenter på 1 - 3 - 5 - 7 for årene 2002-06.

Rektorkollegiet havde beregnet, at universiteternes forskning stod til et fald på 15 % frem til 2006. Dette mildnes angiveligt af den nye aftale om en universitetsreform, som tilbagefører ovennævnte effektiviseringsprocenter. Men det er i skrivende stund fuldstændig uklart, om der bliver tale om reelle merbevillinger til universiteterne og i givet fald, hvorfra de skal hentes. Man kunne jo frygte, at sektorforskningen skal medfinansiere via de meget omtalte "frie midler"!

Hvis nogen ikke ved det, så er sektorforskningen i forvejen hårdt ramt. Allerede i år har sektorforskningen måttet spare voldsomt som følge af regeringens finanslove fra 2002. Besparelserne er på 5-40 % frem til 2006. Særligt hårdt rammes DMU og GEUS med et fald på 40 mio. kr., Danmarks Jordbrugsforskning og Fødevarerdirektoratet med et fald på 25 mio. kr. og RISØ med et fald på 15 mio. kr. (Analyseinstitut for Forskning). Men de dystre

fremtidsudsigter er ikke slut med besparelserne. Sektorforskningen skal også igennem en omlægning med bl.a. konsortiedannelser, evt. afviklinger og muligvis nye udliciteringer.

Et aktuelt eksempel på konsekvenserne af manglende indlejring findes i satsningen af én milliard kr. gennem de sidste 10 år på de 15 centre under Grundforskningsfonden. Krav og forventninger til international kvalitet og gennemslagskraft var særdeles høje, og meget tyder på de bliver indfriet. Men der er ingen realistiske planer for indlejring og centrene er derfor dømt til nedlæggelse i løbet af kort tid med tab af den opbyggede videnskabelige ekspertise. Har Danmark råd til at disse forskningsinvesteringer falder på gulvet?

Regeringen kaldte FFL 2003 for "ungdommens og forskningens finanslov", men uddannelsestaksterne bliver beskåret og skal omfordes. Regeringen siger, at Danmark skal gøres til en af verdens førende forskningsnationer.

Den nationale forskningsstrategi skal sikre, at forskningen bliver sammenhængende og med angivelse af klare mål. Et centralt virkemiddel er det to strengede bevillingssystem bestående af basisbevillinger (intern finansiering) og programbevillinger (ekstern finansiering).

De eksterne forskningsmidler udbydes i konkurrence og tildeles efter kvalitet. Det sikrer god forskning, når der er et fornuftigt forhold mellem basis og eksterne midler. Men når de eksterne forskningsmidler beskæres år for år, bliver konkurrencen om de eksterne midler for tidskrævende i forhold til udbyttet. Al for meget forskningstid anvendes nu til at søge eksterne forskningsmidler uden udbytte – ikke fordi der ikke er kvalitet bag ansøgerne (målt på offentliggjorte videnskabelige artikler og citater er Danmark blandt de bedste internationalt, se "Vækst med Vilje," Økonomi- og Erhvervsministeriet), men fordi det økonomiske grundlag for forskningen er skåret ind til benet.

Det er nødvendigt, at der sikres større stabilitet. Hvis Folketinget vil bringe Danmark videre økonomisk og teknologisk gennem øget forskning og udvikling, må der handling og penge bag ordene om målsætningen om "vækst med vilje" og for at nå intentionerne fra Barcelona! Det er forudsætningen for en god og dynamisk forskning. Der skal være en langsigtet og visionær finansiering, der sikrer rekruttering og fastholdelse af de bedste forskere.

Økonomisk flerårsaftale

- afværger de truende bevillingsfald i 2003-05 på universiteterne, men det er usikkert, om universiteterne får helt den andel, som sikrer det nuværende bevillingsniveau.

Bevillingsniveauet i 2003-05 fastholdes på 2002-niveau for universiteterne under ét.

Sådan lyder den positive nyhed i den flerårsaftale, som regeringen og Socialdemokratiet blev enige om i forlængelse af enigheden om en universitetsreform.

Pengene finansieres ved en tilbageførsel af de meget omtalte omstillingsreserver for 2004-05 samt ved overførsel af bortfald af ATP-kompensation. Det er desuden aftalt at tilføre universiteterne en ekstra glasur på 60 mio. kroner årligt i 2003-05. Den ekstra tilførsel finansieres gennem reduktion af en række erhvervs-tilskud (på forskellige ministerieområder).

Fordeling skal drøftes nærmere

I udgangspunktet betyder det, at universiteterne kan se frem til bevillinger på et uændret niveau. Om det bliver præcis på niveau, under eller over er imidlertid ikke klart.

Et væsentligt usikkerhedsaspekt er imidlertid, at regeringen forventer et stigende studentertal og dermed stigende taksameterbevillinger. Heri ligger en merbevilling på 110 mio. kroner i 2003-04. Det er således en forudsætning for at opretholde det nuværende bevillingsniveau, at der hermed sker en aktivitetsøgning. Hvis studenterne svigter holdr bevillingerne ikke.

Fordelingen af ATP-kompensationen er også en usikkerhedsfaktor. Bortfaldet

medgår generelt til finansiering af reserver til forskning og innovation, hedder det. Disse penge skal altså ikke alene bruges på universiteterne, men kan også bruges på forskningsrådene, programinitiativer, erhvervsstøtte m.m. De behøver heller ikke blive bevilget som frie midler, men kan øremærkes til bestemte aktiviteter.

Den nærmere udmøntning skal drøftes i en bredere kreds af partier, som det hedder. Et eventuelt beløb, der overføres fra disse puljer kan altså blive større eller mindre – og kan altså påvirke den samlede balance.

Tid til forandring for Danmarks universiteter (se publikation www.vtu.dk)

DTU igen ude med tiggerskålen

Med en teknisk nedskrivning af ejendomsværdien vil man nedskrive gælden til finansministeren ...

DTUs bygninger er måske slet ikke så meget værd, som det blev sat til i december 2000, da planerne om DTUs selveje blev finpudset. Dengang blev bygningsmassen skønnet til at være ca. 3,5 mia. kroner værd. Nu erfarer FORSKERforum, at DTU forhandler med Videnskabsministeriet om at nedskrive værdien af bygningerne med 500-1000 mio. kroner. Regnskabsmæssigt vil det betyde, at DTU årligt vil kunne spare op mod 25 mio. kroner årligt i afskrivninger.

Det er penge, som vil lune godt i DTUs pressede økonomi.

DTU fik 160 mio. i maj

Nedskrivningen af værdien kan blive et initiativ, som følger op på den ekstrabevilling på 160 mio. kroner, som DTU fik i maj til renoveringer. Forklaringen på merbevillingen var dengang, at parterne – DTUs top, Forskningsministeriet og Finansministeriet – ved modellens konstruktion overså et spørgsmål om afskrivninger. Regnskabet for en selvejende institution skal opstilles efter årsregnskabsloven (svarende til a/s-loven), og ikke afskrives straks som i en bevillingsstyret model (som statsinstitution via finansloven).

Problemet var groft sagt, at DTU for at kunne optage lån skulle kunne sandsynliggøre, at den daglige forretning hænger sammen. Og det kan man ikke.

Rektor **Lars Pallesen** ville imidlertid ikke dengang garantere, at DTU med de 160 mio. ekstra var selvkørende. Og nu står man altså med næste del af problemet.

Værdi-nedskrivning

Med en nedskrivning af værdierne vil DTU kunne spare ca. 25 mio. kroner om året i afskrivninger. Det forudsætter imidlertid, at rektor Pallesen kan få Videnskabsministeriets og Finansministeriets accept af, at værdien for eksempel nedskrives fra 3.500 mio. til 2.500 mio. kroner.

Det kan imidlertid blive en vanskelig forhandling, for bag DTU-økonomien ligger, at Finansministeren har "pant" i halvdelen af den oprindelige ejendomsværdi. Det er afskrivningerne af disse 1,75 mia, som DTU meget gerne vil have ændret til, at der kun skal afskrives af 1,25 mia. kroner.

Rektor Pallesen bekræfter, at DTU forhandler med ministerierne. Han vil dog ikke komme nærmere ind på indholdet:

"Men jeg kan da godt bekræfte at et af de råd til løsning af DTUs økonomi, som jeg kunne tænkes at give til Finansministeren, er en nedskrivning af ejendomsværdien og gælden".

Rektor håber, at DTUs problem vil blive inddraget som en del af de kommende finanslovsforhandlinger.

Bygninger til særlige formål

For udenforstående kan det synes uforståeligt, at DTU nedskriver værdien altimens ejendomspriserne generalt er steget?

"Det er en helt almindelig driftsøkonomisk betragtning. Bygningerne vurderes jo ikke som på et parcelhus, der har et stort marked. Det her handler om bygninger til særlige formål – på linie med fx en flydedok eller en Storebæltsbro – på et helt særligt marked. I den forstand

kan værdiansættelsen skønnes anderledes, uden at det i øvrigt forringer DTUs muligheder for at belåne med henblik på renoveringer", forklarer rektoren.

Snydt af finansminister Lykketoft?

I år 2000 blev bygningsværdien skønnet til at være 3,5 mia. kr. værd, og heraf fik DTU den ene halvdel foræret og lånte den anden halvdel af Finansministeren. Nu to år efter kan værdien så nedskrives til 2,5 mia. kroner. Det må vel betyde, at DTU dengang blev snydt af daværende finansminister Lykketoft, som kunne bruge de rare milliarder til statsregnskabet?

"Jeg tror ikke, at nogen bevidst har forsøgt at snyde nogen. Det nye DTU er født med en økonomi, som ikke er tænkt helt igennem. Det taler jo ikke til sund fornuft, hvis nogen troede, at statskassen aldrig mere skulle betale penge til DTU efter at 'selvejet' var indført. Lån skal nu engang betales tilbage, og pengene skal altså være der ..."

Ingen guldkalv

"Når DTU nu søger modeller til at forbedre økonomien er det ikke fordi vi vil have økonomisk særbehandling i forhold til de øvrige universiteter", understreger rektoren.

Men DTUs selveje har ikke været den guldkalv, som nogle måske forestillede sig?

"Økonomien er da et problem, men der er faktisk meget godt i modellen, fordi den giver en selvstændig dispositionsmulighed. Men hvis økonomien ikke hænger sammen, så får vi slet ikke nok ud af friheden ..."

jo

Slut med uni-demokratiet

Valgdemokratiet og selvstyret erstattes af en magtfuld bestyrelse og rektor – og af udpegede ledere

Regeringen, Socialdemokratiet og Kristeligt Folkeparti blev d. 11. oktober enige om at afskaffe universiteternes nuværende valg-demokrati. Det sker efter en enhedsmodel, hvor universiteterne får bestyrelser med eksternt flertal og hvor det eksterne flertal vælger formanden. Bestyrelsen udpeger rektor, der udpeger dekaner, der udpeger institutledere.

Det bliver dog de nuværende konsistorier, der skal udpege den første bestyrelse. Den første bestyrelse – som senest skal være etableret 1. januar 2005 – udarbejder så en vedtægt, der fastlægger bestyrelsens sammensætning, størrelse, valgprocedurer m.v., herunder hvordan de eksterne repræsentanter skal findes fremover. Vedtægten skal godkendes af videnskabsministeren.

Ledere udpeges fra oven efter en procedure, som fastsættes i vedtægten.

Lederens opgaver og kompetencer

Lederne får stor magt.

Bestyrelsen godkender universitetets budget, strategi- og udviklingsplan – og giver dermed retningslinier og anvisninger for universitetets daglige ledelse. Bestyrelsen indgår udviklingskontrakter med Videnskabsministeriet.

Rektor varetager universitetets daglige ledelse, er ansvarlig over for bestyrelsen og kan – som i dag – delegerer opgaver til de øvrige ledere. Rektor udarbejder oplæg til bestyrelsen om budget, vedtægt og udviklingskontrakt. Rektor skal også udarbejde oplæg til bestyrelsen om de overordnede forsknings- og uddannelsesstrategier, planer for organisation og personale samt ”videnudvæksling” med det omgivende samfund.

Dekaner er ansvarlig for hovedområdet forskning, uddannelse og undervisning, budget, personale og organisering iden for de strategier mv. der er fastsat af bestyrelsen. For at dekanen kan ”udfylde personaleansvaret” ansætter og afskediger dekanen institutledere.

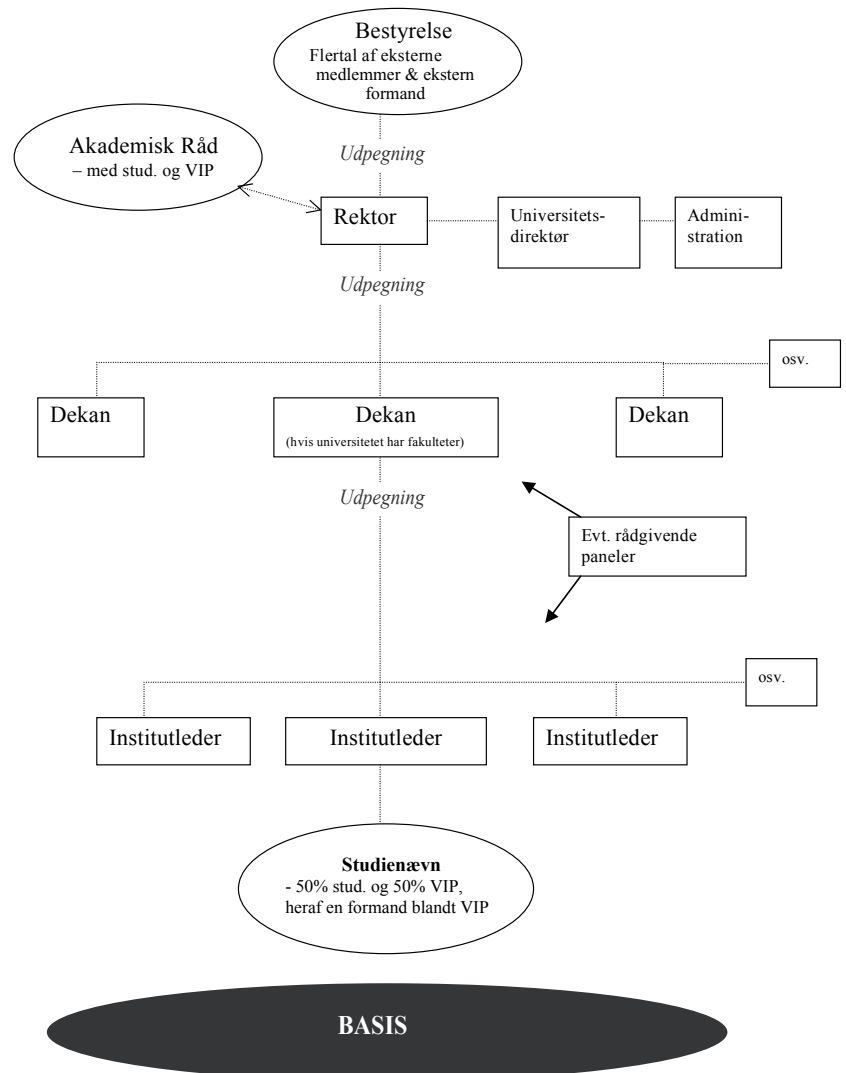
Institutledere er de enheder, hvor forskning og uddannelse normalt finder sted. Han er ansvarlig for instituttets forskning, uddannelse, budget og personale. Institutlederen kan udpege forskningsledere og kan uddelegere ledelsesopgaver til disse.

Ingen ret til direkte medindflydelse

Der er ikke lagt op til, at de menige forskere får ret til direkte medindflydelse, fx indstillingsret ved udpegning af ledere, indsigt i og varetøret overfor budgetter osv.

Indflydelsen vil være begrænset til

Model for ny ledelsesstruktur på universiteterne



et internt sammensat akademisk råd, hvis medlemmer vælges blandt vip-erne og de studerende. Det akademiske råd skal udtale sig om ”forhold af væsentlig betydning for universitetets akademiske virksomhed og har pligt til at drøfte de akademiske forhold, som rektor forelægger”. I praksis betyder det fx på DPU, at organet tager sig af stillingsopslag, bedømmelser o.lign. men ikke har berøring med budgettet.

Ny formålsparagraf: Vidensudveksling

Begrundelsen for reformen er angiveligt at styrke ledelsen og øge universiteternes handle- og beslutningskraft, idet samarbejdet med erhvervslivet, andre offentlige

virksomheder m.fl. øger kravene til en faglig og økonomisk prioritering. Som et væsentligt nyt element ud over forskning og uddannelse tilføjes ”vidensudveksling” til opgaveporteføljen.

Lovudkast sendes til høring i begyndelsen af november og fremsættes som lovforslag senest i januar 2003. (Se aftaletekst på www.fsk.dk)

Tillid nok?

Nu har politikerne fået den efterlyste reform, som skal "genskabe tilliden" til universiteterne. Så nu ligger bolden hos politikerne ...



Vil de stærke universitetsledelser give politikerne mere tillid?

I politikernes debat om universiteterne har disse ikke præcist kunnet påpege, hvad der egentlig er galt på universiteterne. De har derimod gang på gang henvist til, at samfundet ikke har tillid til aktiviteterne. Nu er der så lavet en ny model, og spørgsmålet er, om den giver tilliden tilbage.

"Politikerne har ikke præcist påpeget, hvad der var galt på universiteterne. Det afgørende argument fra den side har været, at man ikke følte, at den gamle struktur gav den fornødne tillid. Nu indfører de så en ny struktur, og så må bolden ligge hos politikerne, for nu må 'tilliden' vel være der, så de kan give universiteterne redskaberne til at agere".

Sådan lyder det stort set enslydende svar fra tre politologer, som har fulgt processen.

Forskere: Aldrig tillid nok

Spørgsmålet er imidlertid, hvornår der er tillid nok?

SVAR 1: "Aldrig, generelt vil man aldrig opleve fuld tilfredshed". Institutleder **Peter Lotz** fra Handelshøjskolen i København tror aldrig at man får generel tilfredshed hverken i befolkningen eller hos politikerne eller hos de større 'interesser': "Simpelthen fordi kravene er så mangesidede – uddannelse og forskning og nu også vidensoverførsel – og det er så vanskeligt at specificere, hvad der skal leveres. Derfor vil man aldrig opleve et egentlig tilfredshed med virksomheden".

SVAR 2: "Universitetet er den type organisation, som aldrig vil kunne opnå tillid bredt rundt. Universitetets rolle er konfliktfyldt, fordi man skal arbejde kritisk med viden. Hvis det blev mødt med bred tillid, så havde man ikke opfyldt sin rolle", svarer lektor **Hanne Foss Hansen** fra KU-statskundskab. "I en sådan organisation er det vigtigt, at bredden af

interne og eksterne interesser bliver konfronteret med hinanden. Og som strukturen er skruet sammen, er det utrolig vigtigt, at de personer, som sættes ind i systemet, forstår at skabe tillid udadtil".

SVAR 3: "Ud fra en faglig-saglig vurdering, så synes jeg ikke, at reformen er en supergod ide – men det er langt fra nogen katastrofe heller. Det er en deal med politikerne, hvor vi går den ekstra mil for at genetablere en nødvendig gensidig tillid. Den anden side må så komme med midler og handlefrihed til universiteterne – og nu med tillid til, at vi kan forvalte det", svarer lektor **Ole Wæver** fra KU-statskundskab.

Bestyrelse et signal om mistillid

I de politiske forhandlinger har der været meget fokus på den eksternt dominerede bestyrelse. Men den er Ole Wæver ikke så nervøs ved.

"Bestyrelsen er et lidt naivt initiativ og et uheldigt signal om mistillid. Det er naivt, fordi man indfører den med det private erhvervsliv som forbillede: Ud fra den økonomiske teori skal virksomheder være styret af rationalitet og effektivitet – mens universitetsverdenen angiveligt er enormt irrationel! Hvis man læser avisernes erhvervssider eller taler med folk i det private, vil man hurtigt se, at virksomhedsledelse ikke just er præget af strømnetet rationalitet. Derfor er det lidt naivt at tro, universiteterne vil opleve enorme 'effektiviseringer' som følge af reformen".

Wæver: Reformen en politisk nødvendighed

Politikerne agerer ud fra det selvskabte problem, at man uden dokumentation har vedtaget, at universiteternes ledelse er ineffektiv, og nu løser de så det 'problem', som de selv har skabt. Reform-

konstruktionen er naiv og overflødig, men i den virkelige verden er det en reelt eksisterende samfundspolitisk vurdering – ikke kun hos politikere, men ret bredt i samfundet – som universiteterne må bøje sig for. For universitetet kan altså ikke agere i et klima af mistillid, siger Wæver.

"Naturligvis kan man ikke forvente, at borgerne betror os øgede skattemidler, hvis de ikke har tiltro til, at pengene bliver forvaltet ordentligt. Tillidsforholdet må være der, så der ikke hele tiden er uro om virksomheden".

Ud fra en vurdering af det politiske klima er konstruktionen åbenbart en nødvendighed og så rummer det heldigvis heller ikke nogen katastrofer: "Hvis universiteterne skal gå en ekstra mil for at opnå samfundets 'tillid', så for mig gerne ...", slutter Wæver.

Lotz: Vigtigheden af kontrakter

"Vi er kommet ud over den uskyldige periode, hvor samfundet accepterede, hvad der kom fra universitetet. Vi er kommet over i en anden fase, hvor der står alt for meget på spil for de enkelte interessenter til, at de vil lade universiteterne uantastede. Derfor vil der være fokus på aktiviteterne fra mange forskellige sider, der ikke nødvendigvis har samme interesser", siger Peter Lotz.

Det understreger efter hans mening betydningen af forpligtende kontraktforhold. Udviklingskontrakter må lukke munden på eventuelt utilfredse. Universiteterne skal kunne sige:

"Så hold dog kæft – vi opfylder jo vores kontrakt!"

Jø

Mistillids-kultur

Den nuværende universitetsstyrelse er baseret på tillid og medansvar. Universitetsreformen betyder – hvis den tages på ordet – en rollefordeling, hvor medarbejderne styres og kontrolleres, siger arbejdsmarkedsforsker.

”Når universitetslæreren ikke længere har indflydelse på beslutninger og prioriteringer, så tager de heller ikke ansvar for, hvordan tingene udvikler sig. De vil udvikle en lønarbejder-bevidsthed, som er en anden end det med-ansvar, som de føler i dag – og som fører til, at de arbejder mere end de bliver betalt for”.

Arbejdsmarkedsforsker **Jørgen Stamhus** forudsår, at den kommende universitetsreform nogle steder vil føre til radikale forandringer. Hvor radikalt og hvor hurtigt det vil gå, vil afhænge af den eksisterende kultur, af hvilke ledertyper som kommer ind, af den samfundsrelation som fagområderne har osv.

Nogle vil derimod hævde at universitetets kultur er så sejlivet, at reformen ikke vil få dybtgående konsekvenser. *Man vil gøre, som man plejer på det lokale niveau i 'forskersamfundet' uanset de nye ledere og topstyring?*

”Det kan de da godt hævde. Men hvis man tager reformen på ordet, så skal der ansættes ledere, som tager deres job bogstaveligt. Og så ligger der en dybtgående omvæltning i reformen. Og det er omvæltninger mod en ’universitets-virk-somhed’, som universitetets kultur ikke er modstandsdygtig over for. Derfor vil medarbejderne nogle steder reagere som lønarbejdere”, svarer forskeren.

Nye model: Styring og kontrol

Stamhus er knyttet til forskningscentret CARMA ved Aalborg Universitet.

Stamhus refererer fra arbejdsmarkedsforskning, som vil kategorisere den nuværende selvstyre-struktur som en organisationsform med lighed mellem ledelse og medarbejdere, der er baseret på ”human ressource”. Her er relationerne er baseret på gensidig tillid og på udviklingen af kompetencer. Den nye hierarkiske model minder om en ”principal-agent relation”, hvor der er en klarere fordeling af rollerne, hvor systemet er baseret en agenttilgang. Her skal medarbejderne styres og kontrolleres.

”Det er en mistillid, som passer meget dårligt med den kultur, som findes i dag. Men politikerne ønsker tydeligvis en langt højere grad af ledelsesstyring”.

Modsigelser i modellen

Stamhus spår, at det vil blive meget forskelligt, hvordan den nye struktur slår

igennem. Men selve reformmodellen er ikke uden modsigelser, for på den ene side taler den om øget frihed til universiteterne, men på den anden side slipper man ikke fri for staten. Ministeriet er stadig godkendelsesinstans for nye initiativer.

”Hvis man gerne vil have en friere løndannelse eller ny løn på universiteterne, så skal der altså være penge i systemet til et sådant projekt. Men det er fortsat ministeriet, som fastsætter bevillinger, taksameter-takster osv.”, siger Stamhus.

”De nye bestyrelser kommer på en opgave, som jeg ikke misunder dem. De skal have ansvar for kvaliteten og udviklingen, men det er fortsat ministeriet, som sidder på bevillinger, som der kan skrues op og ned for! De bevillingsmæssige begrænsninger og ministeriet som godkendelsesinstans er faktorer, som hurtigt kan køre en ny bestyrelse træt, fordi de reelle dispositionsmuligheder slet ikke er så store ...”

Politikernes motiver

Man får en stærk fornemmelse af, at reformen er skabt på ideologiske kvababelser og fordomme om universitetet, siger Stamhus.

”Politikerne har ikke gennemtænkt det her. Forskningskommissionen og politikerne har ikke lavet en egentlig identifikation af universitetets problemer. Men de har bevidst undladt at forholde sig til de opgaver, som universiteterne skal løse. I stedet opstilles forblommede hensigter om, at universiteter skal være ’til gavn for samfundet’, vidensoverførsel osv.”, siger han.

Enormt personfølsomt

Hvor meget den tabte medindflydelse betyder afhænger helt af, hvordan de enkelte universiteter indretter sig

”Universitetslærerne mister medindflydelse. Valgsystemer sættes ud af kraft. Hvor det i dag er en rettighed, så er der hensigtserklæringer at læne sig op ad i fremtiden. Hvor meget medindflydelsen aflives er helt op til den nærmere udformning af det enkelte universitets fundats. At valgsystemet sættes ud af kraft på papiret behøver jo ikke i praksis at sætte medindflydelse ud af kraft. Og det afhænger utrolig meget af lederen”, vurderer **Hanne Foss Hansen**.

Universitetslærerne har – som formuleringerne i forliget mellem regeringen og Socialdemokratiet ligger – intet krav om medindflydelse. Det er op til fundatsen og til institutlederen. Institutlederen skal ”opbygge en organisation til at løfte instituttets samlede opgaver med inddragelse af de studerende, det videnskabelige personale og det teknisk-administrative personale”, hedder det. Der skal også ned-sættes et akademisk råd, som tager sig af akademiske sager (ansættelser, bedømmelser osv.) og som udtaler sig om de forhold, som rektor forelægger.

”Det er svært at sige noget om, hvordan det vil påvirke arbejdet for den menige universitetslærer. Med den nye struktur vil de miste indflydelse. Og de vil mærke et større incitamentspres, som formuleres i udviklingskontrakter eller evalueringer. Lederne får stor magt, så der vil være en enorm personfølsomhed i systemet. Handlingsrummet skal udfyldes lokalt og man kan groft sagt tegne to stilistiske scenarier: Den gode cirkel og den onde. Og det scenarie bliver afgørende for, hvordan arbejdet påvirkes”.

Organisationsforskeren siger, at en del formuleringer er blødt op i forhold til ministerens bastante udspil fra august, hvor strukturen var ”byzantinsk”. Aftalen lægger samtidig op til et mere roligt tempo og nogle overgangsordninger, hvor universiteterne får nogen indflydelse på deres egne fundatser. For hende er fremtiden karakteriseret ved en broget forskellighed i strukturen.

I praksis tipper Foss Hansen, at man om nogle år vil kunne gøre situationen op og konstatere, at nogle miljøer har oplevet en stærkere ledelse som et gode, nogle som et onde og de fleste som en mellemting som i dag ...

j

j

Umyndiggørelse

En universitetsreform vil indføre stærke ledere, men fordelene er uklare



”Men hvad skal jeg bruge magten som institutleder til? En institutleder kan i det enstrengede system blive pålagt at implementere forskningsstrategier fra oven. Men universitetsforskere er højt specialiserede fagfolk og vidensproducenter, som man ikke kan beordre til at lave hvad som helst. Man får kun noget fornuftigt ud af det, hvis de fagligt mener, det er fornuftigt. Derfor er institutlederen nødt til at have de ansattes fulde opbakning – og derfor er det et stort spørgsmål, om institutlederens magt bliver større ...”

Peter Lotz er institutleder på handels-højskolen i København. Han får formelt stor magt i den nye konstruktion. Men han er på flere måder ikke begejstret for reformmodellen.

Lotz mener, at den nuværende struktur med medindflydelse på universiteterne har virket motiverende:

”Jeg tror at der hos forskerne har været en vis stolthed over at være ’herrer i eget hus’ med det ansvar, det giver. Derfor vil det også opleves som en umyndiggørelse, når en reform mærkbart reducerer indflydelsen. Enhver organisationsanalyse viser, at det er enormt usundt. Det vil simpelthen fjerne en motiverende faktor, som har været et særkende for universitetets ansatte”.

Svag bestyrelse

”Bestyrelsen bliver svag - ikke stærk! Der er en risiko for, at bestyrelsen vil marginaliseres til at beskæftige sig med tomme strategiske planer, markedsføring og bygningsadministration. Problemet er, at der kan være stor afstand fra dette medlem (til politikkerne) med de eksterne medlemmer og ned til forskerverdenen. Gevinsten er til at overse. Man risikerer at få flere glittede strategier, men ikke flere forskningsprojekter! Der kommer heller ikke flere eksterne midler ud af konstruktionen”, spår Lotz.

Bestyrelsens spillerum vil være begrænset af ”ejerne”, dvs. politikernes dispositioner. De kommende bestyrelser vil være at sammenligne med bestyrelser i datterselskaber, hvor ene-ejeren til enhver tid kan ’overrule’ bestyrelsen – og hvor interessant er det at sidde dér for en travl erhvervsmand, spørger Lotz.

Konkret er der masser af bindinger: Løndannelsen skal rette sig ind efter koncernpolitikken (staten), produkterne (uddannelserne) må ikke kannibalisere andre af koncernens produkter, så godkendelse af ny uddannelser skal gå gennem ministeriet. Selv adgangskriterier (kvote I hhv II) forbeholdes ministeriet.

”Men bestyrelsen kræver også ressourcer, for mellemedet skal fodres med information i en grad, som universiteterne ikke er vant til. Det er smadderdyrt i direkte omkostninger og i ressourcer for forskningsmiljøerne”, påpeger han.

Erhvervslivets model

Erhvervslivet fik den model, de bad om.

”Men det er et meget åbent spørgsmål,

”Til formandsposten for bestyrelserne vil jeg forudse en ivrig jagt på tidligere departementchefer og ministre, der er i stand til at manøvrere i det politiske spil omkring bevillingerne. For det er fra det offentlige, at kronerne skal skaffes! Selv om reformen skulle skabe den efterlyste ’tillid til universitetet’, så er det illusorisk at tro, at det vil få erhvervslivet til at sætte flere penge i spil på universitetet”.

Peter Lotz

om de på længere sigt får mere ud af universitetet. Der kan gerne være nogle stærke lobbygrupper, som vil kunne få nogle projekter igennem, fordi de er dygtige til at formulere deres interesser, fx it-branchen eller medicinal-branchen. Men da ressourcerne i forskningssystemet er de samme, så vil en særlig indsats på nogle områder ske på bekostning af nogle andre (erhvervs-) interesser”, siger Lotz.

Der ligger i reformmodellen en mistro over for, at universiteterne ikke har forstået at prioritere ’rigtigt’, og at man bl.a. ikke har formået at samarbejde med erhvervslivet:

”Jeg forudser, at reformen ikke vil flytte noget særligt. Fremover skal universitetet tage de samme hensyn til ’hele samfundet’. Aktiviteten må fx ikke præges af eksterne særinteresser, hedder det. Og heldigvis for det ...”

Tip: Ikke flere private penge i systemet

Lotz er meget skeptisk over for, at modellen skulle generere flere private midler: “Selv om reformen skulle skabe den efterlyste ’tillid til universitetet’, så er det illusorisk at tro, at det vil få erhvervslivet til at sætte flere penge i spil på universitetet. Tværtimod synes svenske erfaringer

at pege på, at erhvervslivet blot sætser at få større indflydelse på de offentlige forskningsmidler ...”

Lotz påpeger, at efter alle tanker om reelt økonomisk og juridisk selveje er droppet, er der ingen ændring i erhvervslivets motivation for at bidrage økonomisk:

”Den statslige tilknytning vil fortsat betyde, at hvis en ekstern kilde donerer midler til universitetssystemet, så kan de ultimativt ’konfiskeres’ af staten”.

Han afviser enhver sammenligning med de store amerikanske eliteuniversiteter (Harvard m.fl.) og i øvrigt også med den svenske Handelshøjskole og Chalmers, som netop er kendetegnet ved at have milliard-pengetanke bag sig i en fond. De danske universiteter er derimod fuldstændig afhængige af de offentlige bevillinger.

jo

Opøvelse i kynisme

Negative elementer i universitetsreformen kan tilskynde til, at universitetet skal formulere "satsningsområder" og plan-dokumenter i 'management'sprog. Det er spil, som ikke blot er tidsspilde, med decideret skadelige

"Der er et uheldigt element i den nye struktur: Der er ligesom en tankegang om, at topniveauet finder et slogan, som bestyrelsen siger til rektor, der siger det videre til dekanerne, der siger det videre til institutlederen, der siger det videre til forskerne. Men det vil jo ikke fungere i praksis ..."

Lektor **Ole Wæver** fra KU-statskundskab er mindre bekymret for de eksterne medlemmer i bestyrelserne end over tegningerne til den fremtidige ledelses- og styringsform.

Udviklingskontrakter og pseudostyring

Lektoren har svært ved at se den gode dynamik i forslaget på de afgørende punkter. Omdrejningspunktet i den løbende styring vil være udviklingskontrakter. Heri indgår udpegnig af visioner og indsatsområder:

"Men det er en form for pseudostyring, som vi kender alt for godt. Man opstiller naive modeller, hvor man foregiver at styre oppefra. Men reelt er det enormt nemt at løbe om hjørner med nedefra. Forskere er svære at styre og kommandere rundt, og fagene har deres egen faglige egendynamik. I praksis kan man jo ikke forestille sig, at 'målopfyldelse' i fremtiden vurderes ud fra, at Videnskabsministeriet egenhændigt beslutter, at Institut for Statskundskab skal producere 12 bøger og 100 refereeede artikler om året", siger han. "Det vil og tør de ikke, for det kan de naturligvis ikke".

Opøvelse i kynisme

Ministeriet kan i dialog med instituttet spørge, hvad instituttet har tænkt sig at lave:

Men det er ligesom i den gamle kommunistiske plantænkning, at man bare kan sætte sine planmål så lavt, at man bagefter kan konstatere, at de er opfyldt og man har været dygtig. Eller man belønnes fordi man har været effektiv i den politiske proces om fastlæggelsen af, hvilke "objektive" mål, der skal tælle.

"I praksis er det hele én stor træning i kynisme. Tilsvarende lærer vi at formulere "satsningsområder" og plandokumenter i 'management'sprog. I praksis vil det hele handle om, at vi lærer alle disse latterlige spil. Spillene er ikke blot tids-spilde, det er decideret skadeligt at opøve den kynisme set i forhold til det egentlige mål, der må være at skabe grobund for de særlige forskningsmiljøer, hvor man stræber højt", siger Wæver.

I virkeligheden havde universitetet brug for det modsatte af disse overfladske, kvantitative og glatte mål. At man

seriøst begynder jagten på det undefinerlige, der gør, at nogle forskningsmiljøer pludselig går i hak og bliver kreative og ultraproductive, sætter Danmark på det videnskabelige verdenskort. Ledelse og styring må handle om, at man får skabt de bedste vilkår for at skabe en mere ambitiøs kultur.

"I mine øjne er det en væsentlig opgave for de nye bestyrelser at fremme den slags kulturer. Det handler om, at der kommer en helt anden forpligtethed og vilje til at tale kvalitet ind i hvert led af "styringskæden". Det er altså ikke noget, man kan styre oppefra med dagens stumpe instrumenter".

Forskningsfriheden

Ifølge reformforslaget skal rektor varetage universitetets daglige ledelse og er ansvarlig over for bestyrelsen.

Rektor udarbejder oplæg til bestyrelsen om budget, vedtægt og udviklingskontrakt samt oplæg om overordnede forsknings- og uddannelsesstrategier. Rektor udarbejder handleplaner for udmøntning af den strategi- og udviklingsplan, der godkendes af bestyrelsen.

Når nu ledelseslaget udpeger hinanden fra bestyrelse til rektor til dekan til institutledere vil det vel også være muligt at implementere en strategiplan fra oven, dvs. fastlægge et satsningsområde og så indskærpe nedad, at det er det fremtidige arbejdsfelt?

"Man kan da godt forestille sig et sådant forsøg på topstyring. Men det har vi jo allerede på en anden måde, idet bl.a. forskningsrådene i dag udpeger prioriteringsråder. I praksis fungerer det jo som et cirkus, hvor der udmeldes brede overskrifter, og det er så bredt, at det er muligt for mange forskere at omdøbe det de laver, så det passer ind i prioriteringsområdet ...", siger Wæver.

"Pointen er i virkeligheden, at det er svært at prioritere uden at det sker i tæt samspil med miljøerne og uden kendskab til det faglige. Derfor er jeg heller ikke så bekymret for 'forskningsfriheden'. Det er svært at styre en forsker. Det vil være den ekstreme case, at en forsker får ordre ovenfra om, hvad man skal beskæftige sig med. Forskningsfriheden er truet i en blødere forstand i form af et det pres, hvor man bliver drejet i den retning, hvor pengene er. Den form for styring kræver jo ikke ens frihed i absolut forstand – man kan bare lade være at løbe efter pengene..."

http://www.rektorkollegiet.dk/sidet/tema_debat/konference/taler-mv/olewaever.pdf

Universitet

Det er altid underholdende at læse FORSKERforum. Senest er mit udspil til universitetsreform fra slutningen af august blevet omtalt som "liberalt talebanstyrer".

Trods denne karakteristik underskrev to tredjedele af Folketinget den 11. oktober et forslag til reform af de 11 danske universiteter efter adskillige måneders intense forhandlinger. Bag den politiske aftale står regeringen, Socialdemokratiet og Kristeligt Folkeparti. Partierne fandt det rigtigt at skrive under på den politiske aftale, fordi den netop sikrer universiteter gode og fleksible udviklingsmuligheder fremover.

Aftalen indebærer, at universiteterne i de kommende tre år får stabile og lettere stigende økonomiske rammer i form af en ekstra bevilling på næsten én milliard kr. Og den er fuld finansieret af de ansvarlige partier bag forliget. Med en politisk aftale af denne kaliber er det svært at få øje på den landsskadelige virksomhed, som "taleban-overskriften" med et glimt i øjet antyder. Jeg kan heller ikke se, at der er sket en undertrykkelse. Vi lægger derimod op til frisættelse fra en centralistisk detailregulering gennem mange, mange år.

Universiteterne sikres med aftalen endnu mere frihed til at forbedre forskning, uddannelse og partnerskab med omverdenen. Til grund for aftalen ligger en erkendelse af, at de danske universiteter står overfor store udfordringer i en tid, hvor forskning, uddannelse og vidensudveksling af høj international klasse er afgørende for hele samfundets udvikling. Det gælder uanset, om vi taler om økonomisk vækst, social velfærd eller kulturel udvikling.

Det er nu, en ny udvikling skal sættes i gang, så de nye strukturer kan være på plads om 5-6 år. Til den tid står dansk forskning over for et omfattende generationsskifte på alle de danske universiteter. Ellers kan Danmark ikke fastholde og tiltrække de bedste unge nye forskertalenter fra ind- og udland.

Det er også om 5-6 år, at ungdomsårgangene atter øges, og der kan dermed forventes et øget behov for universitetsuddannelse. Tilsvarende må behovet for forskningsbaseret efteruddannelse af endnu flere i ind- og udland forventes at blive ved med at vokse. Det er derfor også nu, at der skal gennemføres en studiereform, der kan udvikle uddannelser-

sreform:

Centralismen er død

- selvstyret lever

nes kvalitet og deres relevans for en helt nye generation af unge.

Reformen stiller skarpt på styrket ledelse og ansatte ledere på alle niveauer. Et af målene er en stærkere forankring af universiteterne i det omgivende samfund. Universiteterne skal ledes af bestyrelser, hvor formanden og et flertal af medlemmerne kommer udefra.

De udefra kommende medlemmer skal komme fra forskellige sektorer f.eks. andre forskningsinstitutioner, kulturlivet, offentlige virksomheder, det private erhvervsliv m.v. Formålet er at sikre, at bestyrelsen afspejler universitetets samlede profil og opgaver og bliver sammensat så bredt, at ingen sektorer eller særinteresser har flertal. Samtidig skal bestyrelsesmedlemmerne udpeges i kraft af egen person og kompetence.

De nye ledes rolle er i høj grad at skabe mere tillid, større samfundsmæssig opbakning og øget frihed til universiteterne. Ikke mindst for at skabe bedre arbejdsvilkår for de ansatte og studerende. Jeg vil dog godt slå fast, at det ikke er et mål i sig selv at få ændret på ledelsesformerne. Men bedre strategisk ledelse er et nødvendigt skridt på vejen til at nå det mål, de fleste bør have svært ved at erklære sig uenig i: Original forskning, attraktive uddannelser af høj kvalitet og frugtbart eksternt samarbejde med videnproducenter i ind- og udland.

Som reformen er skruet sammen, er det op til de siddende konsistorier at finde frem til den første bestyrelse. De skal selvfølgelig legalitets-kontrolleres af Videnskabsministeriet. Denne model er valgt for at sikre alle parter på universitetet størst mulig indflydelse - både VIP-, TAP- og studenterside. Det er vigtigt, at den første bestyrelse får den rigtige start, og at den interne legitimitet er i top. Derfor bliver universitetets arbejde med at udforme vedtægten helt central, for heri skal de interne valgprocedurer m.v. for de forskellige organer fastlægges.

Konkret får VIP'er, TAP'er og studerende sæde i de nye bestyrelser - de studerende med mindst to pladser. VIP'er og studerende vælges til studienævn og de nye akademiske råd, der overtager de akademiske sager fra de nuværende fakultetsråd - eller konsistorium på monofakultære universiteter. Og som i dag får de studerende halvdelen af stemmerne

i studienævnet. Også på dette punkt er det svært at være utilfreds med universitetsreformen, når talen falder på medarbejder- og studenterindflydelse.

Et vigtigt aspekt af universitetsreformen er universitetslærernes arbejdsvilkår og arbejdsbetingelser. Med reformen er vejen banet for nye ledelsesværktøjer, der kan formulere en aktiv og god personalepolitik til gavn for den enkelte medarbejder. De menneskelige ressourcer skal i spil, og det kalder på en tæt og løbende dialog mellem ledelse, medarbejdere og studerende på alle niveauer om, hvordan der sættes kød og blod på reformskelettet. Reformen kan kun blive til virkelighed, hvis universitetets "nervesystem" - ansatte og studerende - tager godt imod reformen og påtager sig deres del af ansvaret for at udvikle den universitære arbejdsplads til et sted, hvor der er store faglige udfordringer, gode arbejdsbetingelser og attraktive karriereveje.

Et andet centralt punkt i reformen er, at universiteterne får nye frihedsgrader på det administrative og personalepolitiske område. Antallet af love og bekendtgørelser skal ned. De nuværende stive regler om opsparring og personaleforhold skal blødes op, så de bedre understøtter ledelsens beslutnings- og handlerum, talentpleje og smidigt generationsskifte gennem strategisk karriereplanlægning. Og så skal stillingskontrollen for de midlertidige professorater i lønramme 37 frigives til universiteterne. Jeg vil derfor igangsætte en dialog med universiteterne om ændring af stillingsstrukturen og ansættelsesbekendtgørelse, så vi får gjort op med regeljungen og formynderiet.

Afgørende for den danske velfærds- og velstandsudvikling og Danmarks position i det internationale videnssamfund er det, at universiteterne gør sig deres kultur- og værdibærende rolle klar. Det helt uomgængeligt, at universiteterne stiller sig til rådighed for den samfundsmæssige debat om det nye årtusindes nøglespørgsmål - det være sig etiske, værdimæssige og sociale såvel som miljømæssige og kulturelle.

Universiteterne har brug for folk udefra af flere grunde. Eksterne bestyrelsesmedlemmer kan i kraft af deres indsigt i forskning, uddannelse og videnudveksling lægge de overordnede linier



AF VIDENSKABSMINISTER HELGE SANDER (V)

for universiteternes strategiske udvikling. Samtidig kan de fungere som universitetets brobyggere og ambassadører i samfundslivet.

Hverken forligspartierne eller de erhvervsfolk, der har engageret sig i debatten og idraget til reformen, har ytret ønske om, at åbenheden skal begrænse forskningsfriheden - endsiige forskningsetikken - eller gøre et indhug i det offentliges satsning på grundforskning. Større åbenhed og samspil med omverdenen betyder ikke, at universiteterne ukritisk skal løbe efter kortsigtede behov og særinteresser. Grundprincippet er fortsat, at universitetet skal være den fremmeste formidler af dansk kulturarv - samtidig med, at de evner at formidle og omsætte viden, teknologi og kompetencer med hele samfundet.

Trods den lidt skingre retorik blandt de partier, der meldte sig ud af de politiske forhandlinger, er reformen ikke en spændetroje på universiteterne eller en "one-size model", der ikke levner rum for mangfoldighed. Reformen tegner billedet af en fleksibel lovramme, hvor de 11 universiteters selvstændighed og egenart respekteres på en bred vifte af centrale punkter.

Og i modsætning til mytedannelsen har regeringen ikke til hensigt at nedlægge det frie universitet. Tværtimod er der i forhold til den nuværende universitetslov tale om betydelig decentralisering, afregulering og styrkelse af det faglige selvstyre. Det må selv den mest indættede modstander af liberalt tankegods kunne se både konturerne og rationale i. Taleban eller ej. Centralismen er nu død - selvstyret lever.

GATS: Uddannelse som handelsvare

Spørgsmålet har skabt en polariseret debat blandt internationale embedsmænd og eksperter. EU afdratserer, men kritikere advarer mod en snigende markedsførelse

- DM-konference d. 25. oktober

”Jeg vil på det kraftigste anbefale, at universitetsverdenen søger at beskytte sig mod den liberalisering af uddannelsessektoren, som dele af GATS-aftalen indebærer. Man skal være meget varsom med at åbne sektoren op for profitjagt og en uautoriseret gråzone, hvor de traditionelle (nationale) standarder fordufter”.

Carolyn Allport er præsident for universitetslærerne i Australien. Hun var den skarpeste kritiker af de såkaldte GATS-aftaler om liberalisering af uddannelsesmarkedet på DMs endags-konference om emnet.

Uddannelse som handelsvare

Skal universitetsuddannelser til at være en international handelsvare på linie med computere og mobiltelefoner? Eller er det en særlig sektor, som må beskyttes mod markedsmekanismerne?

Sådan lyder en kraftigt polariseret debat, som foregår blandt internationale embedsmænd og eksperter i denne tid. Debatten er udsprunget af verdenshandelsorganisationen WTOs forhandlinger om liberalisering af handel, de såkaldte GATS-aftaler, hvor uddannelse er et område.

Fra WTO og fra EU-embedsmænd afdratseres spørgsmålet med henvisning til, at aftalen kun omfatter de private uddannelsesmarked. Kritikere mener derimod, at også den offentlige universitetsuddannelse stille og roligt vil blive markedsført.

WTO og EU afdratserer

Debatten har knapt nået Skandinavien, hvor uddannelserne har en kraftig offentlig forankring. Men de store amerikanske lærerforeninger og den internationale sammenslutning Education Internationale m.fl. har for længst præsenteret advarsler om deklARATIONEN.

De ser i værste fald verden WTO som et instrument for en afregulering og privatisering, i sidste ende også af traditionelt offentlige områder som uddannelse og sundhedsvæsen.

WTO-ledere har afvist, at GATS udgør en trussel mod offentlige tjenester, og sådanne tjenester omfattes ikke af forhandlingerne. Det samme har EU-embedsmænd sagt. Der henvises til, at statslige anliggender er udelukket, og at de tjenester er undtaget, *som ikke gøres af kommercielle grunde eller i konkurrence med en eller flere udbydere af tjenester.* GATS omfatter i den forstand kun uddannelse i privat regi.

Liberalisering står højt på dagordenen i WTO. Og især nogle ulande vil gå langt i forsøget på herigennem at få deres uddannelsessektor opbygget ved udenlandsk hjælp. Men også i Schweiz har regeringen, trods universitetsprotester, markeret, at man vil åbne for øget privat konkurrence.

Hawaii-udbydere

Kritikerne er dog langt fra beroligede af forsikringerne. Problemet er, at der er en gråzone mellem det offentlige og det private marked.

Carolyn Allports advarsler mod GATS-liberaliseringen omfatter både de store og de små forhold. Hvis liberaliseringen udbredes alment kan den true de sociale lighedsbestrebelse i det offentlige uddannelsessystem, fordi det bliver en betalingsydelse (student-fees). Og i det små eroderer internationale ophavsrettigheder i en tid, hvor uddannelsesmateriale kan downloades fra nettet.

I mange lande er uddannelserne blanding-finansierede, og der er tilmed stigende indkomst-motiverende aktiviteter den statslige virksomhed (fees, taksametre mm.). Universiteterne tjener penge på at udbyde særlige tjenstydelse. I denne gråzone kan de offentlige universiteter pludselig blive stillet overfor ikke-konkurrenceforvridende standardiseringer (finansiering, eksamenskrav, ansættelsesregler osv.).

WTO har svaret, at private og offentlige udbydere kan eksistere parallelt i sameksistens uden at der er tale om en kommerciel konkurrence.

En anden af kritikernes indvendinger er, at GATS vil åbne op for udenlandske uddannelsesudbydere, som ureguleret og efter ikke-nationale standarder vil kunne slå sig ned. Det åbner op for ”useriøse udbydere”, som det hedder.

”GATS giver operationsmuligheder for svindlere med Hawaii-autorisation, der udbyder useriøs uddannelse”, konstaterede Carolyn Allport. ”Derfor skal man være opmærksom på forsøgene på at åbne op for det private uddannelses- og træningsmarked. USA har fx anmodet om at få optaget et nyt handelsfelt under GATS: uddannelsestest-service. Det er da meget sigende for liberaliseringsinteresserne, at USA netop på det område pt er dominerende på verdensplan ...”.

jø

Se: www.ie-ei.com

SEKTORFORSKNING: EFTERSYN

Sektormilli ud i åben

- eventuelt ved at lade de statslige forskningsembedsmændsrapport om sektorforskning

De enkelte sektorministerier har i årevis haft pulje- og programpenge, som bliver fordelt internt efter procedurer, som er mere eller mindre klare. Men disse ministeriepuljer – der samlet beløber sig til et trecifret millionbeløb – kan nu komme under pres. De skal muligvis ud i åben konkurrence, hvor fx de statslige forskningsråd skal indtræde i en kvalitetsvurdering af de enkelte projekter. Pengene bliver dog ikke løftet ud af ministerierne, for pengene og ansvaret for programmerne skal fortsat være forankret her.

Sådan lyder et af de forslag, som en **embedsmændsgruppe** om sektorforskningen netop har offentliggjort. I arbejdsgruppen har deltaget repræsentanter fra de største og mest centrale ministerier.

Og arbejdsgruppen har løst den kontroversielle opgave – som hidtil er strandet på magtfulde ministeriers ressourceinteresser – ved at bruge kodeordene ”licitation” og ”konkurrence”.

Lavere basisbevilling?

Rapporten er opfølgning på sektorforskningsbetænkningen fra Danmarks Forskningsråd fra maj (se FORSKERforum 156, juni 2002). I forhold til denne præsentation er embedsmændene ikke de store overraskelser eller nyheder i de institutions-specifikke kommentarer.

Hvad angår den centrale opgave – at finde midler som kan overføres til ”fri forskning” siger arbejdsgruppen principielt om fordelingsmetoden, at det skal sikres, at flest mulige midler fordeles i åben konkurrence efter en kvalitetsvurdering, mens der i forhold til forskningsområdernes indbyrdes prioritering og organisering navnlig skal fokuseres på at præcisere sektorforskningens særlige indsatsområder. I praksis kan man forestille sig, at nogle af de nuværende opgaver udbydes i åben konkurrence.

Eller der kan flyttes midler fra sektorforskningen til andre dele af forsknings-systemet. Den omprioritering vil i et vist omfang kunne frigøre basismidler. En vurdering af omfanget skal dog muligvis gøre, at sektorinstitutionen skal kunne varetage sit myndighedsberedskab, rådgivning osv. i et nødvendigt omfang.

”Det vil derfor være påkrævet nøje at få overvejet, om der kan skabes grundlag

oner konkurrence

kningsråd indgå som fordeler, lyder det i
ningen

for en lavere basisbevilling uden væsentlige konsekvenser for institutionens centrale ansvarsområder, f.eks. gennem øget udlicitering eller reduktion af visse aktiviteter”, siger embedsmandsrapporten.

Ny sektorforskningslov fra 2004

Rapporten foreslår en køreplan, hvor der sker opfølgingsarbejde i efteråret, hvor flere styregrupper for hvert ministerieområde skal bearbejde de institutionspecifikke anbefalinger. Der anbefales en sektorforskningsreform, hvor alle nødvendige beslutninger skal være truffet i begyndelsen af 2003, hvorefter Videnskabsministeren fremsætter en ny lov om sektorforskning i løbet af 2003. Loven skal så træde i kraft fra 1. januar 2004.

Uafhængige bestyrelser

Embedsmandsrapporten foreslår, at det skal være et nyt lovkrav, at sektorforskningsinstitutioner skal ledes af en bestyrelse, der fastlægger de generelle retningslinier og godkender institutionens budget indenfor de rammer, som ressortministeren har fastlagt.

For at sikre øget selvstændighed i forhold til ressortministeren og sikre forskningens uafhængighed foreslås det, at alle bestyrelsens medlemmer – bortset fra medarbejderrepræsentanterne – fremover skal være uafhængige af ministeriet og ikke underlagt ministerens ”instruktionsbeføjelser”.

Jø

Embedsmandsrapport: Målsætninger og principper for sektorforskningen i Danmark - notat af 22. oktober 2002 fra tværministeriel arbejdsgruppe. (Kan findes på www.vtu.dk under nyheder/dokumenter)



FAGLIG KOMMENTAR

Sektorforskning: Spørgsmål til konkurrence og udlicitering

Af NIELS POULSEN, fmd. f. DM's Forskningsinstitutionsafdeling (afd. 3)

En tværministeriel arbejdsgruppe med embedsmænd fra forskellige ministerier har fortsat arbejdet med at forme en ny politik og struktur for sektorforskningen. Det sker i forlængelse af Danmarks Forskningsråd rapport i forsommeren.

Arbejdsgruppen ønsker at sikre at en uafhængig og troværdig sektorforskning af høj kvalitet. Dens udgangspunkt er regeringsgrundlaget, hvori sektorforskningens rolle skal undersøges for at flytte midler herfra til den fri forskning. Dette skal ske ved en gradvis omprioritering, dvs. en gradvis reduktion frem til 2005 af programbevillingerne med 10 %, og af sektorforskningens basisbevillinger i gennemsnit med 14 %. Nogle af institutionerne vil få en reduktion på 20%, enkelte vil blive afviklet. Effektivisering og fusioner indgår også i at skaffe frie midler. Midlerne flyttes til ”den fri forskning”, idet de skal udbydes i fri konkurrence. Endvidere påtænkes universiteterne tilført ressourcer via sektorforskningens undervisningskompetence.

Der foreslås en forbedret kvalitets sikring af fordelingen af programmidler ved at forskningsrådene skal medvirke til bedømmelsen ansøgningernes forskningsfaglige kvalitet. Programmidlerne overvejes flyttet til forskningsrådene.

Et par hurtige kommentarer til den valgte tilgang:

Det undrer at et af midlerne i den ny politik er **udbud af opgaver**. Ved den type af kommerialisering af forskningen vil forskningens resultater miste i troværdighed. I en kommerciel verden konkurreres der om penge, men ikke om kvalitet. Forskning kan ikke sidestilles med telekommunikation, der kan privatiseres. Selv i begrænset omfang vil eksperter forsvinde fra den offentlige forskning og dermed fra den forskningsbaserede undervisning.

Hvordan vil man efter udbud/udlicitering fortsat styre og kvalitetssikre forskningen? Hvordan sikres den langsigtede politik for rekruttering og uddannelse, når forskerne er forsvundet fra det offentlige forskningssystem?

Den åbne konkurrence om midlerne sikrer forskningens kvalitet, men er fondenes kvalitet også ulastelig: Er der penge nok til at sikre en fornuftig succesrate for ansøgerne eller fører de bare til unødigt tidsspilde? Overførsel af basismidler til frie midler i fonde uden tilførsel af nye midler til disse fonde ændrer ikke ved at god forskningstid bliver anvendt til ansøgningsarbejde.

Hvad der er en rimelig succesrate for ansøgninger er ikke stipuleret, men den bør være mindst 30%, for at det ikke skal opleves som unødigt tidsspilde.

DTU: Ledelsen overflyttede

- uden videre et fag fra et institut til et andet uden at det øverste akademiske organ blev inddraget. Det fik en institutleder til at gå, og enerådigheden kritiseres af de studerende

Først lancerede DTU en ny studieretning på BYG*DTU. Den var så populær, at den var stærkt medvirkende til, at DTU i sommer oplevede en øget studenterøgning. Dernæst tog DTU's ledelse en principbeslutning om, at et af studieretningens og i det hele taget instituttets centrale fagområder, Bygningsmekanik, skulle flyttes over på et andet institut. Uden at det blev forelagt Konsistorium.

"Vi fik bare trukket beslutningen ned over hovedet," siger en kilde på BYG til FORSKERforum.

Som det blev beskrevet i forrige nummer af bladet, er mange DTU-ansatte bekymrede over ledelsesstilen på DTU og ansatte fra andre universiteter ser bekymrede til, fordi DTUs ledelsesform kan blive deres egen med den kommende universitetsreform.

På DTU findes der dem, der er utilfredse både med stilen og dispositionerne. Og dem, som nok mener, at der er et reelt behov for forandringer og nytænkning på institutionen, men som ikke billiger ledelsens facon, som de betegner som bombastisk. De mener, at stedet bliver top/down styret, som var der tale om en traditionel industrivirksomhed, og ikke en uddannelses- og forskningsinstitution med videnskabsmennesker, der er vant til at have en demokratisk indgang til tilværelsen.

Institutlederen gik

Rektor Lars Pallesen er ked af en fremstilling af DTU, som et sted med dårlig stemning. Det svarer ikke til hans opfattelse. Men faktum er, at der er medarbejdere, der holder op, fordi de oplever, at deres meninger ikke bliver hørt.

Da rektor besluttede, at flytte Bygningsmekanik fra BYG til Institut for Mekanik, Energi og Konstruktion (MEK) opgav den daværende institutleder på BYG, Hans Jørgen Larsen, at være med længere. Han sagde op.

Efter 30 år i Statens Byggeforskningsinstitut (SBI), siden 1981 som direktør, kom **Hans Jørgen Larsen** for halvandet år siden til BYG, og var dermed en af de eneste, der kom udefra, da DTU's nye æra med udpegede institutledere blev indledt.

De studerende: Hvad med undervisningen?

Studerne oplevede ham imidlertid ikke som et fremmedelement:

"For os studerende virkede han ikke som rektors udpegede og forlængede arm. Han var villig til at lytte til vores meninger, og det var mit indtryk, at han var parat til, at udtale sin uenighed med ledelsen, når den lancerede projekter, der var mere erhvervsrettede, og som implicit ville betyde en nedprioritering af undervisningen," siger civilingeniørstuderende **Asger Larsen**, stu-



denterrepræsentant i institutbestyrelsen på BYG og medlem af det faglige Civil B-råd under PS.

BYG-instituttet blev etableret for halvandet år siden og består af fem tidligere selvstændige institutter. Det samlingsarbejde gjorde Hans Jørgen Larsen godt, mener de studerende: "Under Hans Jørgen Larsen er det undervisningen, der er kommet i højsædet. Det er det, der er vigtigst for os studerende," skrev de i et læserbrev i Sletten 10. september.

Men nu skal undervisningen i bygningsmekanik over på MEK. Eller rettere - dele af faget skal over på MEK. Endnu ved ingen, hvor mange undervisere, der skal flyttes over eller hvornår.

"Det er ligesom at have sat sig for at male sine vægge, men hverken at have overvejet farve eller hvilken pensel, man vil bruge," siger Asger Larsen.

Studerende er kilde til penge og miljø

Rektor Lars Pallesen begrundede 4. september over for Konsistorium principbeslutningen om overflytningen med henvisning til DTU's overordnede politik om, "at undervisning gives af de fagligst stærkeste miljøer og gives samlet, dvs. ikke spredt ud på flere miljøer." (DTU's nyhedsbrev nr. 35, 20. september)

Men hvis der ikke pt. er et fagligt stærkt miljø på BYG, så bliver det ikke bedre af en flytning af bygningsmekanikgruppen, der er kendetegnet ved at producere meget undervisning. Hvis man fjerner undervisningsproduktionen fra BYG, fjerner man altså ikke bare store økonomiske ressourcer, men også et andet vigtigt middel til at skabe et stærkt miljø: De studerende. Når de skal over på et andet institut for at få deres undervisning, mindkes tilknytningen til BYG.

"Men vi ville jo gerne beholde de studerende," siger Hans Jørgen Larsen. "De giver ny inspiration til fagområderne. Alle har behov for unge forskere, og en af de måder, man rekrutterer ph.d.-studerende på, er, at få kontakt med dem, når de er på instituttet. Det gælder for alle fag. Vi konkurrerer om færre studerende og de har flere tilbud at vælge imellem."

Studerende: Rektor nedprioriterer

Studerende Asger Larsen tænker på den fremtidige kvalitet af undervisningen:

"Hvis du virkelig vil uddanne bygningsingeniører, er det en stor fordel at have koncentreret de bygningsrelevante emner. Bygningsmekanik har slet ikke været relevant for MEK. Vi er bekymrede for, at bygningssiden efterhånden forsvinder, og at undervisningen bliver til rene mekanikkurser."

Ser I det som et tegn på, at ledelsen nedprioriterer bygningsfaget?

"Jamen det har man allerede gjort i lang tid. I den seneste forskningsberetning blev BYG kun nævnt i forbindelse med en professoransættelse, og når rektor taler om fokusområder, nævner han altid fag som nanoteknologi, computerscience og bioteknologi. Bygningsområdet er meget klassisk. Det er svært at lave nyt på et område, der har eksisteret i mange år," siger Asger Larsen.

Er det så ikke ok, at byggefaget ikke bliver regnet blandt fokusområderne? Man kan vel ikke forske og undervise i alt?

"Men man satser jo på bekostning af noget, vi har haft ind til videre, og beslutningen var aldrig til diskussion i det øverste akademiske organ. Vi véd ikke, hvad det ender med. Lærerstabens på BYG er ikke helt ung længere, og hvem véd, om man efterhånden vil udfase kurserne, eller måske overlade undervisningen til MEK's undervisere, som måske ikke kender noget til bygninger eller ikke har set en bygnings-tegning," siger Asger Larsen.

Nye succeskriterium: Del i rektorpulje

Den konstituerede institutleder på BYG, **Henrik Stang**, er indstillet på at arbejde for, at den bygningsrelevante undervisning i bærende konstruktioner bliver på BYG. Han er i gang med at udarbejde en strategi for instituttet.

Han frygter ikke en nedprioritering af BYG-området, selvom det ikke bliver nævnt som et af de områder, der kommer til at nyde godt af midlerne i rektors strategiske pulje, som er det nye succeskriterie på DTU.

"Det er rigtigt, at BYG-området ikke er et fokusområde - men jeg vil hellere sige: Ikke endnu", slutter Stang.

Faren for forskningsudtynding

Aalborgs tek-nat –uddannelse får ros i evalueringsrapport, som roser det projektarbejde, der tidligere har været så kontroversielt på centeruniversiteterne. Men basisbevillingerne til forskning er udvandet...

Aalborgs teknisk-naturvidenskabelige fakultet har ry for at være særdeles dygtige til at samarbejde med det lokale erhvervs- og uddannelsesliv om såvel forskning som uddannelse. Og nu har man fået papir på at være en velfungerende succes, især på uddannelsessiden. Uddannelsesmodellen giver høj studieeffektivitet, høj beskæftigelsesgrad og tilfredse dimittender. Kun 1 pct. af ingeniørerne har ikke arbejde et år efter endt uddannelse.

Sådan konkluderer en evalueringsrapport fra Danmarks Evalueringsinstitut (EVA).

Rapporten konstaterer samtidig, at succesen blandt andet er resultat af en stor enighed om ledelsesstil og undervisningsformer blandt medarbejdere og studerende.

”Vi er bekræftet i, at vores ledelses- og uddannelsesmodel endog er meget velfungerende. Der er således intet i den nuværende universitetslov, der forhindrer stærk ledelse i samspil med erhvervs- og samfund”, konstaterer dekan **Finn Kjærdsdam**.

Anerkendelse af projektarbejdet

Evalueringen roser fakultetets særlige uddannelsesmodel, det problemorienterede projektarbejde, som er kendetegnet ved, at studerende i grupper af forskellig størrelse arbejder med afgrænsede problemstillinger. Det har i mange år været en omstridt model, som har været forbundet med RUC og Aalborgs Universiteter, så evalueringen er i den forstand en anerkendelse.

Modellen er i Nordjylland kendetegnet ved stor kontakt til regionens erhvervs- og institutioner, således at en stor andel af projekterne tager udgangspunkt i konkrete praksisorienterede problemer. Gennem projektarbejdet får de studerende stærke kompetencer inden for problemløsning og samarbejde. Og fagligt opnår de indsigt inden for afgrænsede fagområder.

Modellen er en succes, fordi der har været vækst i søgningen til fakultetet, vækst i kandidatproduktionen, høj studieeffektivitet, relativt høj gennemførelsesprocent og lavt frafald, korte studietider, tilfredse dimittender samt høj beskæftigelsesgrad.

Et andet kendetegn er høj fleksibilitet, som giver sig udtryk i, at uddannelserne løbende ændres i takt med udviklingen inden for de pågældende fagområder.

Samlet siger evalueringen, at uddannelsesmodellen gennem et fokus på konkrete ingeniørmæssige problemstillinger og gennem projektorganisering

giver dimittender stærke kompetencer som problemknusere og en dybtgående kompetence på udvalgte områder.

Student/lærer-ratioen forringes

Evalueringsrapporten konstaterer, at der er sket en stor ekspansion i studenterbestanden uden, at den faste underviserstab er fulgt med.

”Det varmer ens hjerte, når evalueringen siger, at forskningsresultater ikke bare måles på citationsindekser o.lign. Men det er jo farligt at lade som om kravene om kvantitative mål ikke eksisterer, for vi kan jo se af de seneste forhandlinger om universitetsreformen, at der skal indføres kvantitative succeskriterier. Så i praksis vælger vi nok en strategi midt-imellem, hvor vi også søger at opfylde citationskrav...”

Dekan Kjærdsdam

”Dilemmaet er, at mens vi har fordoblet antallet af studerende, som vi får betaling til via taksametrene, så har vi ikke fået forøget vores basismidler til forskning i samme takt. Det er et generelt problem i bevillingssystemet, men vi er det fakultet – sammen med Handelshøjskolen i København – som er hårdest ramt”, fortæller dekanen.

Dekanen: Sikre forskningstiden udenom basisbevillingen

I fakultetets selvevaluering nævnes, at de nye universiteters forskningsdækning er mindre end de gamle universiteters. Aalborg Universitets bevilling til basisforskning (27 pct.) er den næstmindste blandt landets universiteter. Og tek/nat – fakultetets forskningsdækning er tilmed sunket fra 29 pct. (1995) til 23 pct. (2002) – hvor forskningssystemet almindeligvis anbefaler, at basisbevillingerne til forskning almindeligvis skal være 40 pct.

De manglende forskningspenge er kompenseret ved, at man har femdoblet de eksterne forskningsbevillinger, men det er en uholdbar situation, at man skal garantere de faste lærere deres forskningsprocent, siger dekanen.

I praksis sikres forskernes 40 pct.s forskningstid ved, at fakultetet køber undervisning gennem ekstraansættelser. Hvis en fastlærer bliver frikøbt, så ansættes en ny til at undervise, fortæller dekanen.

Myterne om Aalborg og om DTU...

I ingeniørkredse sammenlignes DTU og Aalborg ofte som rivaler. *For udenforstående kan det derfor undre, at evalueringsrapporten om Aalborgs tek-nat undlader at gå ind i en sammenligning – benchmarking – med de umiddelbare konkurrenter og rivaler på DTU?*

”Det er da et godt spørgsmål, hvorfor rapporten ikke går ind med en benchmarking. Men det indgik simpelthen ikke i kommissoriet fra Evalueringsinstituttet”, forklarer formanden for evalueringsskud, universitetsdirektør **Gert Becklund**.

Rapporten giver derfor heller ikke direkte svar på den løbende myte: Er det sandt, at Aalborgs tek-nat har stor succes med samspillet med det lokale erhvervs- og uddannelsesliv?

”På uddannelsessiden er den sand et langt stykke hen ad vejen, mens det er lidt mere komplekst på forskningssiden. Samspillet er en væsentlig forklaring på, at de har klaret sig så godt. De har med held og dygtighed udnyttet deres lokale muligheder”.

Er myten om Aalborgs succes som ingeniør-universitet i forhold til DTU så også sand? Eller er succes'en begrænset til it-området?

”Så vidt jeg kan se, så er succes'en ikke begrænset til it-området. Den skyldes også faglig ekspansion i brede ingeniørkvalifikationer, som har givet vækst. At kvalifikationen er bredere kan man bl.a. iagttage på aftagertilfredsheden”, svarer Becklund.

Er den mere ondsindede myte om Aalborg så også sand: At man er et lokalt it-universitet, der ikke har DTUs bredde og forpligtelser?

”Den myte kender jeg godt. Men da vi ikke har sat os ind i DTUs forhold, har jeg ingen mulighed for at sammenligne den side”, slutter formanden for evalueringsskud.

jo

jo

Ud med semestre og ind med valgfrihed

Både Københavns Universitet og på Aarhus Universitet lancerer helt nye studiestrukturer. De er ikke ens men bygger på samme principperne: Overskuelighed, valgfrihed og skærpede uddannelsesprofiler

Fra 2004 er det slut med semestre på Det naturvidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet (KU). Fremover kommer et studieår til at bestå af fire undervisningsblokke indeholdende et eller to kurser og af ensartet tidslængde. De studerende får mulighed for at 'shoppe rundt' mellem fagene og efter frit valg sammensætte sig en personlig uddannelse, der måske er så personlig, at den ikke står beskrevet i nogen studiehåndbog.

Fakultetets nye studiestruktur (vedtaget 1. oktober) har været undervejs i halvandet år og er blevet til ud fra ønsket om at øge søgningen til de naturvidenskabelige uddannelser, nedbringe studietiderne og mindske frafaldet. På den ene side altså. På den anden side er den nye struktur blevet udtænkt med øje for de stadigt stigende krav til universiteterne om at være i tættere samspil med aftagerne og det omgivende samfund - regionalt, nationalt og internationalt.

Kombinere studiet

Den store valgfrihed giver ikke fakultetets studieadministrator, **Karen Rønnow**, nervøse trækninger. Hun tror ikke, de studerende vil vælge uden mål og retning og ende med ubrugelige kombinationer.

"Plusordet er valgfrihed, men de studerende er meget målrettede og ønsker en faglighed, de kan anvende. Men de vil også gerne have anbefalinger, og en stor del af det arbejde, der nu ligger foran os, handler om at udbygge og intensivere studievejledningen," siger hun.

Hver blok bliver af ni ugers længde med evaluering/eksamen integreret i forløbet, og netop for at sætte fokus på vejledningens betydning, er der indført 'mellemuger' mellem blokkene, hvor der ikke vil være undervisning. Mellemugerne skal bruges til evt. reeksamen, men også til faglig vejledning samt studie- og erhvervsvejledning. Og så er det desuden forventningen, at vejledningen også kommer til at gå den anden vej:

"De studerendes valg vil være et godt barometer for os til at se, i hvilken retning udviklingen går," siger Karen Rønnow.

Også fravalg

I den nye struktur bliver der færre bachelorindgange. I dag er der 40, hvoraf flere er 2-fagskombinationer, og mange

overlapper hinanden det første studieår. Fra 2004 vil der ikke kun være færre indgange men også kun 1-fagstilgange. Formålet er at sikre et overskueligt studievalg og et socialt tilhørsforhold.

Til gengæld vil de studerende på bacheloruddannelsen kunne 'shoppe rundt' blandt undervisningsblokkene for 1/3 af de maksimalt 180 ESCT, som uddannelsen må lægge beslag på. Det giver mulighed for en større målrettedhed efter ønsket erhvervsstige – inden for forskning, erhvervsliv eller gymnasieskolen.

Men valg indebærer også fravalg. Den nye struktur gør det fx muligt at tage en kandidatuddannelse i et andet fagområde end sit eget. Vælger en studerende et sådant skift, er det nødvendigt at bruge samtlige valgfrie ECTS'er til at kvalificere sig til det andet fagområde. Det samme gør sig gældende for den studerende, der ønsker at målrette sin uddannelse til gymnasieskolen, eftersom ansættelse i gymnasiet kræver en 2-fagskombination. Ønsker en studerende til gengæld 'blot' en traditionel grundfaglig kandidatuddannelse inden for sit eget fagområde, er der frit slag med de valgfrie ECTS'er. Sådanne studerende kan for alvor shoppe rundt. Måske bruge ECTS'erne på et kursus i udlandet, skrive et praktikprojekt hos en aftager eller gå efter en faglig bredde og vælge kurser fra andre fag.

Kompetencebeskrivelser

Så meget er foreløbig på plads. Udviklingen af den nye strukturform er sket med deltagelse af både studerende, lærere og TAP'er, og i foråret var strukturforslaget til høring hos alle interessenter. Trods denne gode gammeldags demokratiske facon har strukturarbejdet kunnet gennemføres på godt et år. Og den nye struktur synes at være faldet i Videnskabsministeriets smag. I hvert fald kan sprogbrugen i KU's strukturreform genfindes i universitetsreformens beskrivelse af, hvordan den fremtidige undervisning skal tilrettelægges. Dekan Henrik Jeppesen mener tilmed, der er tale om en nøjagtig gengivelse af KU's sprogbrug.

Nu venter arbejdet med at klæde fakultetet på til den nye struktur. Hvert eneste fag skal beskrives, så det klart fremgår hvilke kompetencer, det giver.

"Alle studienævne skal formulere, hvad de vil, og hvad hvert eneste fag kan bru-

ges til. Det er vigtigt, at alt bliver tænkt ordentligt igennem, så vi ved, hvad vi gør," siger Karen Rønnow.

En af de andre opgaver, der nu for alvor skal i gang, er udtænkningen af nye undervisnings- og evalueringsformer.

Der ligger et KÆMPE arbejde foran, siger **Steen Pedersen**, institutleder på Molekylærbiologisk Institut, der har mellem 30 og 35 forskellige kursustilbud til de studerende: "Al vores undervisning skal gentænkes og tilpasses, så den kan placeres i blokkene."

Han lyder lidt træt på forhånd, men sådan skal det ikke forstås: "Det er meget inspirerende. Vi synes, det er en god idé med øget fleksibilitet, og har bakket op om reformarbejdet fra starten. Vi får nye spændende kombinationer. Jeg vil fx blive glad, hvis en fysiker, vælger molekylærbiologi. Det tror jeg, samfundet vil have godt af."

Luge ud i ukrudtet

I dag er der generelt opbakning til reformen, vurderer studieadministrator Karen Rønnow.

"Du vil helt sikkert kunne finde steder, hvor man ikke er begejstrede for at skulle gentænke hele fag, men det her arbejde har sat gang i mange ting. Der er en heftig mødeaktivitet og folk debatterer," siger hun.

Professor **Kaj Frank Jensen** er studieleder på Molekylærbiologisk Institut. Han er endvidere formand for studienævnet på Biokemi, så han får rigeligt at se til i forbindelse med kompetencebeskrivelserne. Han synes, med egne ord, at det er fornøjeligt arbejde. Han har været aktiv i strukturudvalget lige fra begyndelsen og har undervejs oplevet, at flere af de skeptiske har skiftet holdning fra at være "vildt imod" til at være fortalere for den nye struktur.

"Også de studerende endte med at være positive. I begyndelsen var de modstandere af blokstrukturen bl.a. med den begrundelse, at de kortere forløb og oftere afholdte evalueringer og eksamener ville gå ud over deres muligheder for at passe et lønarbejde ved siden af studiet. Men de faldt for den store valgfrihed. På biokemi har der aldrig før været mulighed for sidefag og kombinationer, og vi har ikke haft noget med gymnasiet at gøre. Aftagerne har næsten udelukkende været universiteter og ikke mindst indu-



strien," siger Kaj Frank Jensen.

Han ser den nye struktur som "alle tiders chance for at luge ud i ukrudtet."

"Gennem årene er der blevet lagt mere og mere på uddannelserne. Det er sket samtidig med, at den ugentlige arbejdstid er blevet sat ned, og sommerferierne er blevet længere. Det har givet kortere studietid til kernefagene, men kortere tid er ikke ensbetydende med, at man er hurtigere til at lære. Nu må vi alle sammen tænke fagene igennem og måske kassere noget af det gamle."

Som konsekvens af de færre bachelorindgange, skal indholdet af undervisningen også gentænkes i forhold til, at den skal være relevant for flere studieretninger. Fx skal Biokemi, Matematik-Økonomi og Nanoteknologi være enige om indholdet af kemi-undervisningen.

"På hvert enkelt fag ønsker man naturligtvis, at undervisningen bliver tilrettelagt, så indholdet bliver præsenteret i en rækkefølge, der er logisk for netop sit eget fag," siger Kaj Frank Jensen og klukler, og lyder som om, han glæder sig til udfordringen:

"Det er sjovt at skulle få det hele til at gå op."

lpm

Som på KU er det også snart slut med semesterstrukturen på Det naturvidenskabelige Fakultet på Aarhus Universitet (AU). København og Aarhus har ikke samarbejdet om udviklingen af deres respektive nye studiestrukturer, men principperne er stort set ens.

Også den århusianske model indeholder færre studieindgange, og studieåret bliver opdelt i fire moduler. På AU hedder de quarters og består hver af en tidsmæssig udstrækning på 7 eller 8 uger, ekskl. evaluering.

I Århus skal den nye struktur iværksættes allerede fra sommeren 2003, hvilket de studerende mener er for hastet. Men dekan Erik Meineche Schmidt mener, at fakultetet er så tilstrækkeligt sporet ind på, at der skal ske ændringer, at det er realistisk at lade strukturen træde i kraft næste år. "Allerede for et par år siden nedsatte den tidligere dekan et strategiudvalg, der skulle komme med bud på en ny struktur. Forslaget blev ikke vedtaget, men det har siden ligget latent i fakultetet, at der skulle ske nye tiltag," siger **Erik Meineche Schmidt**, der er nyvalgt dekan fra 1. februar i år.

"Desuden gik jeg og prodekanen på

valg med en hensigtserklæring om, at vi ville simplificere og reformere strukturen, og vi mener, at vi skal bruge den entusiasme, der løbende er blevet opbygget til at sætte reformen i værk."

Tiltrække flere til kandidatuddannelserne

Hverken på KU eller AU tror man, at de respektive reformer, der giver bachelordannelserne et tydeligere erhvervs-sigte, vil medføre, at markant flere studerende end i dag forsvinder ud af universitetet efter opnået bachelorgrad. Tværtimod forventer man, at de nye fleksible strukturer, der ideelt set både tilgodeser individuelle uddannelseskombinationer og styrket faglighed i de enkelte kurser, vil kunne tiltrække flere til kandidatuddannelserne.

"Vi skal have en bred vifte af muligheder, der appellerer til det brede og forventet fortsat bredere rekrutteringsgrundlag, som der fx er lagt op til med etableringen af CVU'erne," siger Erik Meineche Schmidt.

lpm

Århus-modellen: Quarters

- lanceres i 2003.

Ikke et ord om mobning

En lille sag om en institutleder, der ikke ville reagere på overfusning af en lektor, har udviklet sig til et angreb på tillidsmanden ...

"Jeg vil gerne fritages for denne slags opkast.

Selv om jeg synes, at det er fantastisk flot, at du kan stave til lærerdækning, så KAN sure gamle mænd med korslagte arme og nedadvendte mundvige altså ikke skabe den mindste interesse eller respekt hos mig, uanset hvor meget de går i selvsving.

Så slet mig venligst på din udsendelsesliste.

X"

Sådan lød beskeden fra en hk-er på handelshøjskolen i Århus. Overfusningen gik ud over en lektor, som var raget uklar med nogle kolleger og med institutlederen. Lektoren mente sig majoriseret i undervisningsplanlægningen og var blevet pålagt et undervisningsforløb, som ikke er hans forskningsfelt, og som han mente, at andre ville være bedre kvalificerede til at tage sig af. Lektoren beskrev sin utilfredshed i en mail, der førte til, at parterne beskyldte hinanden for urent trav i planlægningsfasen. FORSKERforum har set de pågældende mails, der nu er alment kendte på arbejdspladsen. Mens lektorens kan beskrives som vred og utilfreds, så er hk-erens mail et stilskifte mod det usaglige og uforskammede.

Men lektoren var kommet i et modsætningsforhold til instituttets magtfulde kerne og var kommet i en kollegialt udsat position. Han oplevede pludselig at være offer for chikane og mobning.

Tillidsmanden ind i sagen

Også vip'ere deltog i overfusningen pr. mail:

"Tak for den sure mail – men den er nu for lang og indviklet til at få læst helt igennem. For at være mere konstruktiv: - hvad med at skifte job til advokatbranchen? Du må da kunne lave noget text-læsning, tolkning, fortolkning, fejlfinding etc etc for sagførere inden de skal i retten; her kunne du udøve dine komparative fordele og spidde selskabstømmere og fagforeningsbosser – det er der også mere go'daw i end at gasle rundt efter institutforvaltere og hobbylandmænd. Er der også flere penge i branchen, hvorfor du nok hurtigt får råd til en ordentlig bil.

Med munter hilsen

Y"

Da samarbejdsklimaet på instituttet er præget af en magtfuld kerne, og da der året forud havde været samarbejdsproblemer – en anden kollega flyttede til et andet institut – syntes den mobbede lektor, at det var bedst at inddrage sin tillidsmand.

Mobning

Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som de, handlingerne rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod. Drillerier, der af begge parter opfattes som god-sindede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning.

Ofrenes oplevelse af de krænkende handlinger er et centralt aspekt i mobning. Det er derfor uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke offeret. Det betyder dog noget for ofrenes oplevelse af mobningen, om der er tale om ond vilje eller ej.

Mobning kan udøves af både kolleger og ledere. Selv om mobning mellem kolleger er mere udbredt, opleves mobning udøvet af en leder tilsyneladende som ekstra belastende. Det skyldes den magt, der kan lægges bag krænkelsen, og at det ikke er muligt at få lederens opbakning og hjælp. Også underordnedes mobning af ledere kan forekomme.

Konfliktmobning er resultatet af en uløst konflikt mellem to eller flere parter på arbejdspladsen. Der kan fx opstå konflikter omkring arbejdets organisering, omstillingsprocesser og kulturforskelle. Konflikter findes på alle arbejdspladser og kan udvikle sig til alvorlige personkonflikter, hvis de ikke bliver løst. I sådanne tilfælde sker der typisk det, at en konflikt over tid mere og mere kommer til at handle om parterne som personer frem for om konfliktens oprindelige indhold. Parternes negative følelser for hinanden forstærkes, efterhånden som konflikterne udvikler sig.

(Arbejdstilsynet:
Vejlledning)

Tillidsmanden bad så om institutlederen reaktion på hk-erens "mobbemail".

Institutleder: Der er ingen sag

Institutlederen ville imidlertid ikke forholde sig til "mobbemailen" fra hk-eren:

"Jeg mener umiddelbart ikke, at der er nogen sag. Jeg havde medarbejdersamtaler med de involverede et par dage efter, at sagen var opstået, og de pågældende medarbejdere mener heller ikke, at der er en sag. Det er alene tillidsmanden, som skaber sagen", siger institutlederen til FORSKERforum.

Men tillidsmanden har trods flere ryk-kere ikke fået institutlederen reaktion på mobbesagen?

"Der er tale om en mail med en omgangsform, som jeg ikke billiger, og det har jeg også gjort den pågældende opmærksom på, der startede rundsendingen", siger institutlederen – som altså irettesatte lektoren for sin mail, mens hk-eren slap fri for tiltale.

Institutlederen siger, at lektoren rundsendte en sur mail på hele instituttet, og hk-eren svarede lidt i samme stil. Det var "en meningsudveksling", og hk-erens mail kan derfor ikke kaldes "mobning". Institutlederen mener internt at have sluttet sagen ved at bede folk undlade at rundsende mails om disse emner på instituttet.

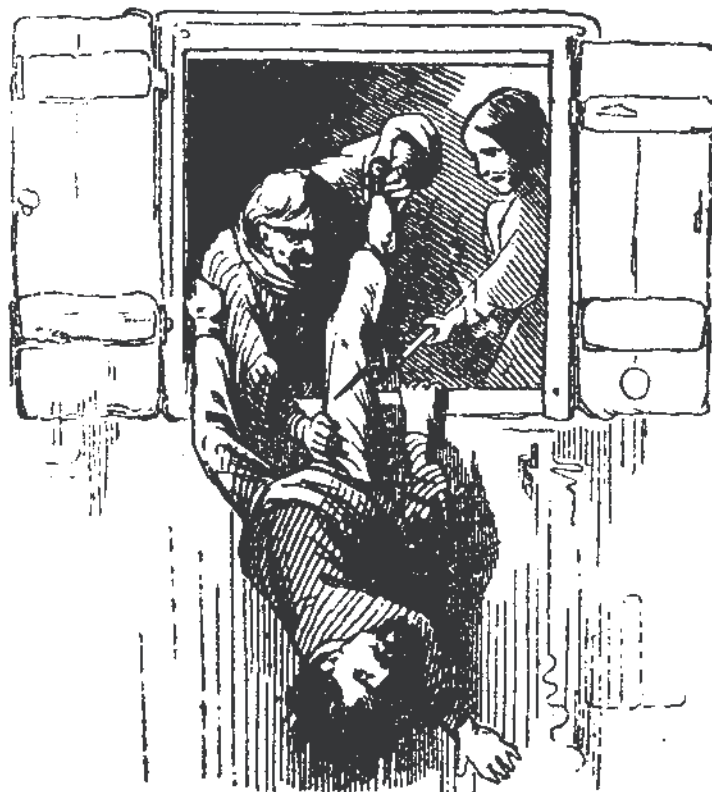
Institutlederen løser altså samarbejds- eller "mobbeproblemer" ved at bede folk lade være med at sende mails?

"Der er som sagt ingen sag. Jeg mener ikke, at der er problemer. Faktisk er vi et meget velfungerende institut med et godt dagligt arbejdsmiljø. Jeg forstår ikke, at FORSKERforum skal blande sig i vores personalepolitik ...".

Institutlederen: Bland dig udenom

Mens institutbestyreren ikke misbilligede hk-erens mail gik han til angreb på tillidsmandens kompetence: "Jeg skal desuden henstille, at du ikke i din egenskab af tillidsmand opsøger mine medarbejdere, men giver dem ro til deres forskning og undervisning".

Institutlederen henviste til, at det på vip'ernes generalforsamling var en forudsætning bag valget af tillidsmanden, at denne skulle blande sig udenom alle sager, hvor hans institut var indblandet! Tillidsmanden – der er kendt som vedholdende og nøjeregnende – havde nemlig året forud været involveret i en kontrovers på det samme institut og med samme institutleder. Her havde han "misbrugt"



sin stilling som tillidsmand, konstaterede altså institutlederen.

Et løfte om mandatbegrænsning mente tillidsmanden imidlertid ikke at have givet, for det ville i praksis begrænse hans mandat og umuliggøre arbejdet som tillidsrepræsentant på det involverede institut. Han klagede derfor til rektor. Overfor rektor fastholdt institutlederen i første omgang begrænsningen i mandatet - indtil rektors kontor kort og kontant i september fastslog, at tillidsmanden af DJØF var anmeldt som sådan uden indskrænkninger, og dermed har fuldt mandat som tillidsmand.

I dag siger institutlederen: "Jeg mener, at der ved valget af tillidsmanden blev indgået en uformel aftale om, at han ikke skulle blande sig i mit instituts sager. Rektor har siden fastslået, at tillidsmanden er anmeldt og altså formelt skal godkendes som sådan".

Betyder en formel godkendelse så, at institutlederen reelt anerkender tillidsmanden og lader ham fungere som sådan?

"Det har jeg svaret på ..."

Mobning kan fx være:

- Tilbageholdelse af nødvendig information.
- usaglige fratagelser eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- skældud eller latterliggørelse
- krænkende skriftlige meddelelser
- ubehagelige drillerier

Årsager til mobning:

- uhensigtsmæssig organisering af arbejdet
- mangelfuld information og kommunikation
- forskelsbehandling
- manglende konstruktiv problemløsning på arbejdspladsen
- uklare værdier og normer for adfærd
- holdningsmæssige forskelle, samt sym- og antipatier mellem personer på arbejdspladsen

(Arbejdstilsynet: Vejledning)

Undsigelse af tillidsmanden

Tillidsmanden orienterede i en redegørelse DJØF-medlemmerne på instituttet om sagen i midten af september, dels fordi sagen med den mobbede var uløst, og dels fordi hans egen stilling som tillidsmand var draget i tvivl.

Herefter tog sagen en dramatisk drejning.

Først blev institutlederen indirekte bakket op af et flertal af vip'ere og tap'ere på det omhandlede institut. I en underskriftsindsamling tog de afstand fra tillidsmandens redegørelse om sagen, som tillidsmanden sendte ud i begyndelsen af august. De brød sig ikke om dens indhold og tone, og bad handelshøjskolens ledelse om at sikre, at de ikke fremover "generes" af tillidsrepræsentanten! De karakteriserer samtidig deres institut som "velfungerende og med et særdeles godt dagligt arbejdsmiljø".

Det underskrevne papir var stilet til handelshøjskolens ledelse og til DJØF. Dekanen reagerede ved at undsige tillidsrepræsentanten med henvisning til, at redegørelsen var et tillidsbrud, fordi sagen var bredt ud i en større offentlighed.

Tillidsmanden på sin side mente blot at have orienteret om en sag, som angik DJØF-erne. Han havde efter flere måneders forsøg ikke formået institutlederen til at tage stilling i den egentlige mobbesag, men havde tværtimod blot oplevet, at institutlederen forsøgte at demontere tillidsmandsinstitutionen.

Han var ikke kommet nogle vegne. Og det forbedrede ikke situationen, at fem

vip'ere fra det involverede institut nu har krævet en ekstraordinær generalforsamling med et enkelt punkt på dagsordenen: Nyvalg af tillidsmand.

Og der står sagen så nu. Ikke et ord om mobning...

Akademiker-mobning

"I det omfang at akademikerfagforeningerne er bekendt med mobning på arbejdspladserne, behandles det oftest som den mobbedes private problem. Derfor er det meget sjældent at organisationerne får kendskab til egentlige sager", **Henrik Faurby Ahlers** chefkonsulent i ACs arbejdsmiljø-kontor.

"Baseret på mange års arbejde inden for dette felt, så er det mit indtryk at der sker en del 'mobning' som bliver løst under prædikatet 'samarbejdsvanskeligheder'. Akademikere betragter sig så veluddannede, at man er i stand til også at løse sådanne problemer i vores egen kreds. Reelle problemer bliver altså fejtet ind under guldtæppet. Der ved løses problemer ofte ved at den mobbede part stemmer med fødderne, dvs. finder sig andet arbejde"

Forskeralliance på tværs af fagforeninger



Af Jesper Brehms, fmd. f.
Lægeforeningens universitetslærere og forskere

Ved OK-02-forhandlingerne var universiteterne som noget nyt gjort til selvstændigt forhandlingsområde. I forhandlingsdelegationen med repræsentanter fra DM, DJØF, IDA og DADL havde vi et forbilledligt samarbejde (som selvfølgelig er meget personpræget). Netop pga. det gode samarbejde nåede vi at få sat et par fingeraftryk på resultatet, fx fik vi forhandlet ph.d.-ordning (overgang til regulær universitetsansættelse) og kompetenceudvikling som de to væsentligste punkter.

Som Tordenskjolds soldater indgår forhandlerne - som er formænd for de forskellige organisationers universitetsafdelinger - i en række andre udvalg som på ministerielt plan beskæftiger sig med stillingsstrukturen, arbejdsforholdene for de universitetsansatte akademikere og indførelsen af de ved overenskomsten opnåede resultater. Disse opgaver er alle personalepolitiske tiltag på universitetsområdet. Organisationerne har i erkendelsen af de specielle forhold, der gælder for universitetsområdet, oprettet universitetsafdelinger, som hos nogle er beskedne af størrelse. Men signalet er klart fra organisationerne: de universitetsansatte har interesser, som meget ofte på væsentlige punkter - for de universitetsansatte - afviger fra organisationernes øvrige medlemmer og derfor må behandles særskilt.

I lyset af vores erfaringer fra OK-02-forhandlingerne og i erkendelsen af, at universitetsområdet er trængt, har vi besluttet at styrke samarbejdet mellem organisationernes universitetsafdelinger.

Vi har valgt at kalde samarbejdet for Forskeralliancen. Vi ønsker hermed at signalere, at med al respekt for vores opgave som universitetslærere er og bliver vi først og fremmest forskere, som bidrager til at bringe universiteterne op i den forskningsmæssige, internationale klasse, som bl.a. er et politisk mål.

Formålene med Forskeralliancen er

1. i en koordineret indsats at synliggøre universitetsforskerne, deres arbejdsom-

råder og deres arbejdsforhold over for arbejdsgiverne, herunder udbygge det eksisterende grundlag for de fælles overenskomstforhandlinger

2. at udbygge samarbejdet i et mere formaliseret form inden for de fælles interesseskærer

3. at fremstå som et organ, der i relation til omgivelserne, kan udtrykke fælles holdninger og politikker

4. at være det tværorganisatoriske samarbejde, der kan drøfte de fremtidige organisationsstrukturer i lyset af det pres, de nuværende organisationer vil blive udsat for, bl.a. i forbindelse med rekruttering og servicering af nye medlemmer

Forskeralliancen omfatter for øjeblikket DM, DJØF, Jordbrugsakademikerne, farmaceuterne, lægerne og tandlægerne. Vi håber på at få tilslutning fra de øvrige organisationer, som har medlemmer på universitetsområdet.

Den praktiske udmøntning er i første omgang, at der holdes regelmæssige formandsmøder ca. en gang om måneden, og at der arrangeres halvårslige medlemsmøder.

Det er vigtigt at understrege, at det ikke er formålet at opbygge et alternativ for universitetsfolk til de eksisterende organisationer. Vi er fortsat fast forankrede i vores organisationer. Med Forskeralliancen får vores særlige ønsker, krav mm. en bedre gennemslagskraft både indadtil og udadtil.

Det er også vigtigt at understrege, at vi ikke er på kollisionskurs med AC. AC har i nogle sammenhænge udmeldt, at man (AC) står for de organisatoriske/politiske synspunkter, hvor det personalepolitiske ikke får den samme placering. Vi har som et væsentlig punkt netop at varetage de personalepolitiske forhold.

Ligestilling:

- Konference 21. oktober

En lige repræsentation af mandlige og kvindelige professorer og lektorer skal nok komme af sig selv. Om 248 år! - hvis man altså fremskriver den nuværende udviklingsrate for Københavns Universitet. En udviklingsrate som genfindes hos øvrige forskningsinstitutioner. Den opsigtsvækkende tidshorisont fremkaldte latter, da lektor ved Institut for Matematiske Fag, Københavns Universitet, **Inge Henningsen**, præsenterede den for ca. 60 kvinder og 10 mænd, der var mødt op i Landstingssalen på Christiansborg den 21. oktober. De var kommet for at høre udvalgte resultater af forskningsprojektet "Kønsbarrierer i de højere uddannelser og forskningen". Projektet er det hidtil største af sin art og blev skudt i gang i 1996 med 12 millioner kroner i ryggen fra flere af statens forskningsråd.

De ømtålelige ord 'positiv særbehandling' blev ikke nævnt ofte, men det er håbet, at den omfattende indsamlede viden i forskningsprojektet vil blive fulgt op med initiativer til udgligning af den skæve kønsfordeling på universiteterne. Pt. er der fra politisk side ikke mange ligestillingspolitiske signaler at spore. I universitetsreformen optræder ordet ligestilling således ikke en eneste gang.

Tab af kompetencer

Konferencens paneldeltagere kunne med bred tilslutning nå frem til, at det er et ledelsesansvar at rette op på kønsskævheden og forfølge en ligestillingspolitik.

"Og det er nødvendigt med handlingsplaner og opfølgning. Ligestillingspolitik er ikke ligestillingspolitik uden opfølgning og sanktionsmuligheder," sagde rektor ved RUC, **Henrik Toft Jensen**, der var en af paneldeltagerne.

Blandt konferencens paneldeltagere var der endvidere bred enighed om, at bestræbelserne på at rette op på kønsskævheden, ikke bør basere sig på en opfattelse af, at det er 'synd' for kvinderne

Om 248 år ...

- hvis ligestilling mellem kønnene skal komme af sig selv. Derfor må der særlige initiativer til, lød det i afrapporteringen fra stort kønsforskningsprojekt, hvor RUCs rektor i øvrigt bekendte, at han har fået øjnene op for nødvendigheden af særlige initiativer



og af, at det er uretfærdigt. Det er snarere synd for samfundet, når man ikke får udnyttet den ressource, som kvindelige akademikere er. Det betyder tab af videnskabelig kompetence, når der kun trækkes på halvdelen af de potentielle ressourcer.

Og tab, det sker der. Resultaterne af forskningsprojektets undersøgelser var ikke opmuntrende set med ligestillingsbriller. Nok er andelen af kvindelige akademikere steget, men stigningen afspejles ikke i de højere stillinger. Sammenfattende konkluderede forskningsprojektets forfattere, at universitetets strukturer og praksisser virker som en støtte til de mandlige akademikere på vej op af rangstigen, mens de virker som barrierer for de kvindelige.

Forskningsprogrammet "Kønsbarrierer i de højere uddannelser og forskningen, har været gennemført i perioden 1996-2002 under Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd, Statens Humanistiske Forskningsråd, Statens Naturvidenskabelige Forskningsråd samt Statens Sundhedsvidenskabelige Forskningsråd.

RUCs rektor:

Den daglige opmærksomhed

I 1970'erne var Henrik Toft Jensen en af dem, der var overbevist om, at ligestillingen ville komme af sig selv. Han mente desuden, at det måtte være ydmygende for en kvinde at blive positivt særbehandlet.

"Men da han kom til RUC i 1989, måtte han konstatere, at intet havde ændret sig. Siden iværksatte RUC en ligestillingspolitik.

"Det er da et irriterende sløb i dag-

ligdagen hele tiden at være opmærksom på, om den bliver fulgt. Fx i forbindelse med stillingsopslag, men det har ført til, at vi har oplevet en væsentlig forøgelse af kvindelige ansøgere, og jeg tror, at det netop er den daglige opmærksomhed, der har ført til, at antallet af kvindelige ansatte er steget fra 17% i 1993 til 30% i dag," sagde han.

Nina Smith, professor ved Nationaløkonomisk Institut, Handelshøjskolen i Århus, sad også i panelet. Også hun fremhævede, hvordan et bevidst tiltag til fremme af flere kvinder i forskningsansættelser havde givet positive resultater. Hun henviste til Freja-projektet (et forskningsrådsprojekt møntet på kvindelige forskere), hvor hun som forskningsleder havde kunnet sikre 20 kvindelige ph.d. studerende at fortsætte i post.doc.-ansættelser inden for universitetet. De fleste fik faste stillinger i universitetet og i sektorforskningen, og det var ikke alle, der fik brug for Freja-projektets sikkerhedsnet.

Panelets udenlandske indslag var norske **Elisabeth Rogg**, faglig leder ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning, Oslo. Hun redegjorde for norske initiativer, som har medført en markant stigning i antallet af kvindelige professorer og samtidig øget opmærksomheden på de dygtige kvinder i forskningsmiljøerne.

Udvalgte resultater:

1) Lis Højgaard, lektor ved Institut for Statskundskab, Københavns Universitet og Inge Henningsen, lektor ved Institut for Matematiske Fag, Københavns Universitet, har fulgt de kvindelige akademikeres karrierer fra uddannelsesstart til toppen af stillingshierarkiet. Konklusionen er, at forløbet minder om en lækende olieledning, hvor kvinderne siver fra hele vejen.

2) Hanne Nexø Jensen, lektor ved Institut for Statskundskab, Københavns Universitet, har undersøgt, hvordan mandlige og kvindelige forskere følger forskellige karrierespor, og hvordan det har betydning for, hvor langt, de når i karrieren. Der er f.eks. færre penge til rådighed inden for forskningsområder med relativt mange kvindelige forskere, og færre kvinder har de ph.d. forløb, som kvalificerer til videre universitetsansættelse.

3) Dorte Marie Søndergaard, professor ved Institut for Pædagogisk psykologi, har analyseret magtspillene på universiteterne, og hvordan kønnet har betydning for deltagelsen i kampene om penge og position. Hendes konklusion er, at de kvindelige akademikere ikke ser ud til at få og tiltage sig adgang til de politiserende diskurser i samme omfang som de mandlige.

4) Under den samlede titel *Kønsblik* har Kirsten Gomard, Susanne V. Knudsen, Kirsten Reisby, Helene Sørensen og Anne-Mette Kruse, Danmarks Lærerhøjskole, undersøgt betydningen af pædagogik og kommunikation i uddannelsesforløbet. Forfatterne konkluderer, at institutkulturen er blind for kønnets betydning samtidig med, at opfattelsen af "den gode studerende" harmonerer med opfattelsen af den mandlige studerende.

Rapport om studerendes motivation til at søge ph.d.-uddannelse forholder

”Ministeren kan ikke bruge rapporten til ret meget konstruktivt. Alle ved jo at der er for få stipendiater og at karrieremulighederne bagefter er meget usikre inden for næsten alle fag. Så det er ikke fair, når rapporten fokuserer på, at der måske er 2300 potentielle ph.d.-studerende – og dermed indirekte beskylder universiteterne for at være årsag til problemet”.

Charlie Breindahl er formand for ph.d.-foreningen på Københavns Universitet. Han er ikke imponeret over en rapport om ph.d.-situationen, som Videnskabsministeriet netop har udgivet.

Rapporten er en spørgeskema-undersøgelse blandt studerende om deres holdning, oplevelse og forventninger til eventuelt at gennemføre en ph.d.-uddannelse. ”Kun hver femte kandidat fra universiteterne ønsker at gå i gang med en forskeruddannelse, mens hver tredje faktisk har overvejet det uden at beslutte sig for det. Dermed er der et uudnyttet forskerpotentiale på over 2000 ph.d.-kandidater hvert år – lyder ministeriets konklusion.

Sander: Anden motivation end penge

Videnskabsminister Sander bruger rapporten til at konstatere, at universiteterne har en stor og bestemmende indflydelse på, om der er flere af deres kandidater, der ønsker at gå forskervejen: ”Det fremgår af rapporten, at der skal mere og andet til end flere penge, højere løn og flere stillinger, hvis antallet af ph.d.-ere skal øges. Det er nemlig universiteterne, der selv kan gøre noget ved forskningsmiljøerne og ph.d.-miljøerne, som er helt afgørende for, om de unge vil gå forskervejen”, lyder Sanders konklusion.

Men det er en ensidig vinkling, mener ph.d.-formand Breindahl:

”Ministeriet drager konklusioner som handler om potentialet og om at visse studier er for dårlige til at informere om mulighederne, men det er stort set også de eneste bebrejdelser, som man kan pålægge universitetet.

Konklusionen er udvalgt, fordi ministeriet ville undgå at omtale de alvorligste problemer, nemlig manglen på ph.d.-opslag og på senere karriereudsigter”.

Ministeriet: Universitetet selv som prioriterer stipendier

Med sin vinkling på de 2000 potentielle lægger rapporten op til at pålægge universiteterne skyld for, at der ikke sættes flere ph.d.-ere i spil?

”Det afhænger lidt af, hvordan man ser på det. Der kommer et alvorligt generationsskifte, som ministeriet gerne vil

fokuserer på. Omvendt kan man sige, at det i dag er universiteternes prioritering og faglige vurdering, hvor der er brug for ph.d.-stipendier – hvilket alt andet lige er bedre end det er centralmagten som fordeler dem”, forklarer kontorchef Rene Bugge Bertramsen fra Videnskabsministeriet.

Universiteterne indvender herimod, at der mangler penge i hele systemet, og at der altså ikke er penge til at sætte flere stipendier i spil. *Samtidig er karriereperspektivet usikkert, fordi der ikke er ledige stillinger i universitetssystemet?*

”Hertil er der blot at sige, at det netop indgåede universitetsforlig forbedrer de økonomiske muligheder. Blandt de nye muligheder er ret til at overføre opsparing fra et år til et andet m.m. Og politikerne sidder i øvrigt lige nu i finanslovsforhandling om, hvordan midler nærmere skal fordeles på forskningsområdet. Mere kan man ikke sige om de økonomiske muligheder”.

Jura og humaniora

På humaniora er man præget af en opfattelse af, at der er meget stærk konkurrence om stipendierne. ”Overgangsfrekvensen” er lav. Et mindretal af humanisterne tror da også på gode muligheder for en fast universitetsstilling.

Det er især på jura og humaniora, at fagene er dårlige til at informere. Her er der færrest opfordringer fra lærerne:

”På humaniora er informationen rigtignok ikke god. Men udsigterne til at få et stipendiat eller en karriere er heller ikke lysende”, siger ph.d.-formanden, der selv kommer fra filmvidenskab. ”På jura har den manglende oplysning helt andre grunde. Her starter man på en professionsuddannelse, hvor belønningen efter år med udenadslære vinker forude i form af attraktive og vellønnede jobs udenfor universitetet”.

Breindahl bebrejder rapporten, at den ikke omtaler begrænsningerne.

Men kritikken af rapportens manglende relatering mellem de potentielle ph.d.-aspiranter og de faktisk opslåede stipendier samt ”overgangsfrekvenser” har gjort indtryk i ministeriet:

”Foranlediget af FORSKERforums spørgsmål har ministeriet igangsat en undersøgelse som holder antallet af stipendiater op mod dem, som ønsker det ...”, lyder det fra ministeriet.

Tine Hald er ikke sikker på, at hendes hovedvejleder nogen sinde har læst hendes ph.d.-afhandling. I hvert fald har hun aldrig fået feedback, og han var ikke tilstede, da hun forsvarede den.

Tine Hald blev kandidat i 1994 ved Landbohøjskolen (KVL) og fik efter et par år inden for levnedsmiddelkontrol ansættelse på Dansk Zoonosecenter på Danmarks Veterinærinstitut (DVI), hvor man tilbød hende en ph.d. inden for veterinær epidemiologi. Hun var ikke i tvivl om, hvilken meget kompetent epidemiolog fra Institut for Husdyrbrug og Husdyrsundhed, hun foretrak som hovedvejleder - og ham blev det.

”Udsigten til en universitetskariere er lang. Man har hele tiden fornemmelsen af, at overliggeren bliver hævet gang på gang. Først skal man skrive speciale, så skal man lave en rigtig god ph.d.-projektbeskrivelse, så bedømmelse hvorefter man måske er heldig at få et stipendiat, så tre års kvalifikation, så ventetid før man måske kan blive adjunkt, så måske et år til Syddansk Universitet og hvis man er meget heldig, så et lektorat ...”

Ph.d.-formand Breindahl.

En dårlig

Det er kontroversielt at klage over sin ph.d.-vejleder, og mange ph.d.-studerende vælger at bide en utilfredsstillende vejledning i sig for ikke at blive upopulær og sætte sin fremtidige forskerkarriere på spil. Men ph.d.-studerende kan både berette om nervekrige og totalt fravær af vejledning.

De ph.d.-studerendes arbejde og deres forskningsprojekter bliver løbende evalueret, men der er ingen, der evaluerer om vejlederne gør deres arbejde godt nok.

Lektor, ph.d. Annette Kjær Ersbøll har siden april i år været ph.d.-koordinator ved Institut for Husdyrbrug og Husdyrsundhed (IHH) ved Landbohøjskolen: ”Hvis en ph.d.-studerende ikke får tilfredsstillende vejledning, er der desværre ikke meget at gøre, hvis den studerende ikke selv siger til,” siger hun.

Hovedvejlederen har ansvar for, at der bliver udfærdiget en halvårsevaluering,

jo

”Næsten-kandidater og ph.d.-uddannelse” (september 2002, www.vtu.dk)

Vejlederen uden for rækkevidde

Ph.d.-vejleder kan være nok så anerkendt og dygtig, men ikke nødvendigvis en god vejleder.

Men da det gik skævt ville ph.d.-eren alligevel ikke stille med en klage over dårlig behandling ...

”Men under ph.d.-forløbet var han meget svær at få fat på og reagerede kun langsomt på henvendelser om at kontakte mig,” siger Tine Hald.

To af hendes DVI-kolleger, der også var ph.d.-studerende og havde samme vejleder, oplevede det samme fravær af vejledning. Hun tror ikke, det hænger sammen med, at de hørte til på en sektorforskningsinstitution: ”Det var ikke mit indtryk, at vi blev nedprioriteret i forhold til ph.d.erne på KVL,” siger Tine Hald.

Fandt selv andre veje

Heldigvis var der knyttet to medvejledere til hendes projekt, hhv. en mikrobiolog og en statistiker – begge fra DVI. Deres vejledning var hun meget tilfreds med, men Tine Hald følte, at hun også havde behov for vejledning fra en hardcore epidemiolog.

”Til sidst lærte jeg at opsøge den relevante viden andre steder,” siger hun. ”Jeg kunne sådan set godt forstå, at han ikke havde tid. Han var involveret i en del EU-arbejde og var koordinator af et stort forskningsprojekt og havde derfor meget



at se til. Men det var ærgerligt, for jeg havde og har ellers stor respekt for ham.”

Det var også årsagen til, at hun ikke klagede – hverken til ph.d.-koordinatoren eller til hovedvejlederen selv. Ikke før til sidst. Da det lakkede mod enden med afhandlingen, fik hovedvejlederen en ny stilling, og det blev endnu mere umuligt at få kontakt med ham. Så skrev Tine Hald og en kollega et brev til vejlederen og beklagede, at han pga. sin nye stilling

ikke kunne afse tid til at passe sine pligter som vejleder.

”Faktisk prøvede han i sidste øjeblik at få os til at finde en anden vejleder, men vi mente ikke, at vi ville blive bedre stillet af at skulle sætte en ny person ind i indholdet af vores afhandlinger. Derfor fortsatte han officielt som vores vejleder,” siger Tine Hald.

lpm

vejleder kan fortsætte i årevis

En ph.d.-studerendes forløb bliver løbende evalueret. Men ingen evaluerer tilsyneladende vejlederen ...

men den omhandler udelukkende en faktuel indberetning om den ph.d.-studerendes aktiviteter som fx formidlingsaktiviteter og evalueringen fungerer som en pejling på, om projektet forløber tilfredsstillende. Der er ingen evalueringer af vejlederne.

”Men hvis jeg fornemmer, at der er noget galt, er det klart, at jeg vil prøve at tale med den ph.d.-studerende om det.”

Få vejledere om mange studerende

I mange tilfælde er et ph.d.-stipendium af en sådan karakter, at det er givet, hvem der skal være vejleder, men er der mulighed for at afgive ønsker, eksisterer der ingen formel rådgivning om hvilke, der er gode vejledere og hvilke, der ikke er.

”Det vil typisk være noget, man diskuterer med igangværende eller tidligere ph.d.-studerende. Men det er ikke sort/hvidt. En vejleder er måske meget vellidt

og meget dygtig – men har ikke så meget tid til at vejlede, fordi han eller hun har gang i en masse spændende forskning. Samtidig er det måske netop det, der gør vejlederen attraktiv for den ph.d.-studerende,” siger hun.

Af samme grund er der eksempler på, at der er vejledere, der har haft ansvar for mellem 10 og 15 ph.d.er. Det forsøger man at stramme op på ved at tilstræbe, at en vejleder højst må have fire ph.d.-studerende.

”Det er bare umuligt at opretholde, fordi vi ikke har nok relevante vejledere, at trække på,” siger Annette Kjær Ersbøll.

Helt overordnet forventer hun, at udbredelsen af forskerskoler, vil foregribe mange af de problemer, der kan opstå mellem vejledere og ph.d.-studerende. Hun fortæller, at fx forskerskolen RAPH (The Research School for Animal Production and Health) indeholder elementer,

hvor vejledere og ph.d.-studerende får lejlighed til at fremlægge, hvad de forventer af hinanden.

”Hvis man ikke udtaler dem, kan der opstå problemer. Jeg véd, at det har fungeret som øjenåbner,” siger hun, og fremhæver i det hele taget opblomstringen af forskerskolerne som en positiv udvikling. Forskerskolerne sigter mod at sikre at en større gruppe ph.d.-studerende inden for klart identificerede områder får et struktureret og sammenhængende uddannelsesforløb. Forløb der fx også kan indeholde kurser i forskningsetik.

”De studerende får også vejledning i at skrive artikler, både på dansk og engelsk. Det gør dem bedre rustede til forskerkarrieren, og det betyder også, at de kan gennemføre ph.d.-forløbet på de tre år,” slutter Annette Kjær Ersbøll.

lpm

Problemer i fødevareforskningen

Hver år benyttes der en milliard kroner af skatteydernes penge på forskning og udvikling inden for landbrugs- og fødevareområdet. Når det gælder den problemorienterede forskning, vil indsatsen være spildt, hvis ikke der nu defineres og søsættes en ny model for samarbejde mellem forskning og erhvervsliv.

I dag anvender samfundet over en milliard på den strategiske og anvendelsesorienterede forskning inden for jordbrug og fødevarer. Spørgsmålet er ikke, om beløbet er for stort eller for lille, men om pengene også fremover vil blive brugt fornuftigt, hvis ressourcerne bevilges som hidtil.

Nogle af de tidligere forskningsprogrammer har utvivlsomt haft stor betydning, for eksempel indsatsen inden for økologi og fødevarer sikkerhed. Men vi synes, at for mange forskningsmidler på området bruges til at belyse, hvorfor virkeligheden ser ud som den gør i stedet for at pege frem mod mål og løsninger på relevante og aktuelle problemstillinger.

Hovedproblemerne er, at man analyserer sig dybere og dybere ned i detaljer, der aldrig får praktisk betydning. Nye produkter bliver alt for ofte udviklet uden at integrere den viden, forskerne rent faktisk råder over. Forskerne arbejder reelt ikke sammen på tværs af områderne – rammerne er der reelt ikke i de alt for små forskningsprojekter.

Derfor er der behov for at udbygge samarbejdet mellem universiteterne og store sektorforskningsinstitutioner som f.eks. Danmarks JordbrugsForskning, så ekspertisen herfra kan udnyttes i uddannelsen af nye kandidater.

Der er samtidig meget brug for dynamiske og velfungerende forskerteams på universiteter og større sektorforskningsinstitutioner, der kan gennemføre

grundlagsskabende forskning. Konkurrencen om forskningspengene skal være begrænset til forskningens kvalitet og originalitet og medvirke til indslusning af yngre forskere. De statslige forskningsråd og andre offentlige aktører på området har et særligt ansvar her, hvor der kan være langt til medfinansiering fra erhvervsgrupper.

Der er fortsat mange uløste udfordringer på landbrugs- og fødevareområdet. Emmer som sundhed, produktionseffektivitet, økonomi, koncentration i store enheder, kvalitet, sikkerhed og sporbarhed vil fortsat sætte dagsordenen.

Så der er vægtige årsager til at fastholde en solid forskningsindsats. Strategien skal bare være en anden end før. Vi mener, at der skal udvikles en model for reel integration mellem alle relevante aktører - landmand eller producent, forbruger, erhvervsliv, rådgiver, forsker og myndighed. For at modellen skal få succes skal der være få konkrete, men meget veldefinerede mål med forsknings- og udviklingsprojektet. Desuden skal det forankres i et solidt kendskab til den daglige virkelighed, og gerne have et ophæng i såvel erhverv, industri og samfund. Projektet skal være stort - mindst 30-50 mio. kr. - og forløbe over mindst tre-fem år.

Specielt vedrørende forskningen inden for det primære landbrug har vi et forslag til en ny strategi, som vi har kaldt "ARMS", hvor A står for Agriculture, R for Risk, M for Management og S for Solution. Med udgangspunkt i brugerens krav skal ARMS således give en objektiv prioritering af risici inden for et problemområde, udvikle nye principper til håndtering af risikoen, og gennemføre den fysiske udvikling af nødvendigt ud-

styr og/eller software som grundlag for indførelse af f.eks. nye og bedre styrings-systemer i husdyrbruget.

Der har været gjort flere forsøg på at opbygge noget tilsvarende før, men vores pointe er, at man skal prioritere den fortsatte strategiske og anvendelsesorienterede forskning i primærlandbruget ud fra, om forskningen reelt forholder sig til hele ARMS-konceptet.

Vores nye model er anderledes ved, at den sikrer et fundament i praktikken, sigter mod en konkret løsning, integrerer relevante aktører og sikrer strategisk forskningsudvikling i dynamiske forskningsmiljøer. Vi tror på, at denne model kan videreudvikles til andre forsknings-felter.

For at sikre ressourcer til sådanne større projekter med løsning af problemer for øje bør bevillingssystemerne i stigende grad kunne arbejde sammen på tværs af "kasser".

Vi opfordrer til, at de vigtigste aktører inden for feltet – bevillingsgivere under forskningsrådene, Fødevareministeriets bevillingssystem, Den Kgl. Veterinær- og Landbo-højskole, Danmarks Tekniske Universitet og Fødevareministeriets sektorforskning – snarest sætter sig sammen for at diskutere og sikre rammer og ressourcer til et antal større "konsortiedannelser".

Parterne skal fastlægge de fælles principper for den strategiske og anvendelsesorienterede forskning, og vi tror, at vores ARMS-princip vil være det bedste grundlag for strategien i det næste årti.

Forskningsleder Klaus Lønne Ingvartsen, Danmarks JordbrugsForskning og direktør Jan Mousing, Lattec I/S

Abonnér på seneste nyt:
www.forskeren.dk

Job-panik

Fra ph.d. til mandestrip

Eller: hvordan jeg overvandt min depression. Simon Francis begyndte at undervise i januar. I begyndelsen var det rædselsfuldt

UNIVERS

For et års tid siden var min tilfredshed over at have erhvervet ph.d.-graden faldet til et absolut nulpunkt. Halvandet år efter, at jeg havde indleveret afhandlingen, var jeg endnu beskæftiget som rengøringsassistent og i øvrigt på støtten. Der var noget, der ligesom ikke virkede helt rigtigt ved, at jeg skulle tjene til livets ophold udstyret med en lokumsbørste i den ene hånd. På arbejde kunne irritationen kun holdes på afstand ved hele tiden at fyre vittigheder af, om at være landets højst uddannede rengøringsassistent.

Lige fra den dag, jeg fik min ph.d., har mit liv været som en lang rejse væk fra eneboerens hule og tilbage til en social verden. Mit fysiske og psykiske helbred havde lidt overlast under de sidste febrilske måneder, da afhandlingen skulle skrives færdig. Jeg havde tabt mig adskillige kilo og var stadigvæk på lykkepiller. Jeg besluttede mig for, at jeg måtte genfinde balancen ved at gøre mit liv så uakademisk som overhovedet muligt. Der var simpelt hen ingen grænser for, hvor hjermedødt det kunne være. I ugevis bestod dagligdagen i at sidde og glo på morgen-tv, efterfulgt af at sidde i timevis på café, dernæst en svedetur i motionscentret og så endelig hjem for at glo endnu mere indholdsløst tv. Det var pragtfuldt.

Men dovenskabens idyl begyndte efterhånden at miste sin glans. Jeg fik lyst til at lave noget nyttigt. Og så var jeg i øvrigt også på bagdelen rent økonomisk. Men det værste var, at arbejdsformidlingen havde meddelt mig, at jeg nu var "berettiget" til at få et aktiveringstilbud. Jeg var på forhånd blevet advaret om, at aktiveringen ikke havde ret meget med hjælp at gøre – der var vist snarere tale om en straf for at have været på understøttelsen for længe. Min ven Harry, som var blevet færdig med sin ph.d. et år før mig, var således blevet tvunget til at stryge tøj i en genbrugsbutik i 13 uger som en del af sin "intensive praktikoplevelse".

Altså måtte jeg ud og opsøge det, som jeg efterhånden var blevet klar over ikke ville tilfalde mig automatisk som en naturlig følge af mine kvalifikationer.

Men først måtte jeg tage op til behandling et af de sværeste symptomer på livet post-doc., nemlig en fuldstændig ligegyldighed over for alting, herunder især undervisning. Faktisk var det sådan, at bare tanken om at undervise gjorde mig skrækslagen. Det fik mig til at tænke på studentertiden, som jeg absolut ikke havde lyst til at gentage på nogen som helst måde. Men til sidst blev jeg enig



med mig selv om, at det måtte undersøges nærmere – der var ligesom en lille stemme, der hviskede mig i øret, at jeg muligvis gik og bar rundt på en række fordomme.

Meget hurtigt løb jeg ind i den største forhindring på vejen mod fuldtidsbeskæftigelse i universitetsverdenen: forskningsevalueringen. Institutterne skal jo bevise over for ministeriet, at de faste lærere er flittige til at publicere deres forskning. Man skulle have mindst tre publikationer, fik jeg at vide, hvis man skulle gøre sig forhåbninger om at overbevise mulige arbejdsgivere om, at man ville kunne bidrage fornuftigt på holdet. Men efter et år, hvor jeg havde rendt forlagene på dørene med en synopsis over min afhandling, var det kun blevet til én lille gnist af interesse.

Der var altså ingen ende på elendigheden. Men i løbet af en enkelt uge i sommers forandredes min verden totalt. Om mandagen var jeg løbet ind i Tina, min veninde og kollega fra rengøringen. Jeg var bare så enormt firkantet hele tiden, jeg skulle hellere tage og være mere smidig, lød hendes vejledning – jeg skulle ganske enkelt være mere kreativ i min jobsøgning. Om torsdagen tog min tidligere ph.d.-vejleder mig i kraven – der var brug for en deltidslærer på overbygningen i miljøstudier. Her var tale om mit specialeområde på et højt niveau, ræsonnerede jeg, og hvis jeg nogensinde skulle til at prøve det med undervisningen for at finde ud af, om det overhovedet var noget, jeg kunne lide, ja så var chancen der nu. Jeg slog til. Så nu fordeler jeg min tid mellem deltidsundervisning og det, som jeg kalder mit "kreative arbejde".

Jeg begyndte at undervise i januar. I begyndelsen var det rædselsfuldt. Den første gang stod jeg over for en flok meget kvikke og meget ivrige studerende. Jeg var overbevist om, at ydmygelsen lå lige om hjørnet, men til min overraskelse fandt jeg ud af, at de faktisk ikke vidste ret meget. Senere fortalte mine mere erfarne kolleger mig, at jeg havde begået den nyuddannede lærers klassiske fejl: man undervurderer, hvor meget man selv har lært, siden man begyndte på ph.d.-

studiet – ikke kun fagligt, men også menneskeligt.

Den største overraskelse var dog, at jeg ikke på noget tidspunkt har oplevet det at undervise som en forlængelse af ph.d.-tiden. De andre lærere var pludselige kammeratlige. Måske havde de altid været det, men som ph.d.-studerende følte jeg ikke, at det tilkom mig at være tilsvarende kammeratlig over for dem. Nu oplevede jeg forholdet som meget mere afslappet. Men det, som virkelig har været en stor fornøjelse i min første tid som universitetslærer, har været de studerende, som altid er høflige og venlige over for én.

Min første forelæsning var ganske vist elendig. Da jeg ikke stolede på, hverken min viden eller mine nerver, havde jeg skrevet det hele ud, så det bare kunne læses op. Det betød jo selvfølgelig, at jeg bare kværnede søvndyssende i halvanden time. En tredjedel af de fremmødte dukkede ikke op til mine næste timer. Men efter et stykke tid begyndte nervositeten at forsvinde, hvilket så igen betød, at jeg blev bedre til at improvisere. Og for nylig slog det mig, at undervisning faktisk kan være sjovt. Når det virkelig kører, er det som at føre en dyb og fornøjelig samtale med gamle venner – der er bare den forskel ved det, at man som lærer får penge for det.

Så nu har jeg fundet ud af, at jeg virkelig har lyst til at blive universitetslærer på fuld tid. Men hvad så med det "kreative arbejde"? Jeg har søgt alle mulige jobs, bare det lød sjovt. Og jeg har hængt sedler op i butikker, hvor jeg tilbyder mine tjenester. Indtil videre har jeg arbejdet som stenhugger, maler, arbejdsmand, havemand og stripper. Nogle gange giver det godt i kassen, andre gange har det været mindre heldigt. Men det har altid været skægt. Det har vænnet mig af med lykkepillerne og gjort fremtiden lysere.

Det eneste, jeg stadig er lidt knotten over, er dog den truende forskningsevaluering. På en eller anden måde bliver jeg nødt til at finde tid og lyst til at skrive videnskabelige artikler til internationale tidsskrifter. Det er ulønnet arbejde, og hvis jeg skal være helt ærlig, har jeg ikke længere lyst til at smadre hjerneceller gratis. Dog har jeg ikke spor imod at skrive vederlagsfrit og udførligt om forskningsevalueringens idioti. Renselsen alene er belønning nok.

Simon Francis underviser på Bristol Univ.
Oversættelse fra THES 20-09-2002 v.
Martin Aitken

”Vi kæmper for demokratiet

- hedder det i Socialdemokraternes principprogram. Principerne blev imidlertid suspenderet, da S var med til at aflive universiteternes selvstyre ...

Socialdemokraterne var med til at aflive valgdemokratiet og medindflydelsen på universiteterne.

Til stor overraskelse for nogen valgte sosserne at bryde en fælles politisk front med de radikale og gå solo i en aftale om en universitetsreform. Det skete den 7. oktober, hvor regeringen, S og de radikale enedes om **med en rammelov** at afskaffe det nuværende valgdemokrati. Samtidig fik parterne strikket en økonomisk flerårsaftale sammen, som så nogenlunde fastfryser det nuværende bevillingsniveau.

Trøjborg slog søm i

Men det var også overraskende, at S i sidste fase af forhandlingerne løb fra deres egne ønsker. I juni ønskede de ikke en rammelov, men en ”fritvalgs-model”:

”Det er socialdemokratiets udgangspunkt i forhandlingerne, at universiteterne selv skal have mulighed for at fastsætte deres egen styrelsesmodel. Det har vi faktisk hele tiden ment, men som regeringsparti blev vi kun citeret for forslag om, at der skulle indføres bestyrelser og at rektor skulle udpeges ...”, sagde S-ordfører **Lene Jensen** således i juni til FORSKERforum.

Mens iagttagere og deltagere i forhandlingsprocessen fortæller, at Lene Jensen faktisk langt hen i forhandlingsspillet gav udtryk for, at der ikke var rokket ved udgangspunktet, så blev det også opfattet som et klart signal, da partitoppen den sidste måned indsatte **Jan Trøjborg** som forhandler ved siden af Lene Jensen. Trøjborg er fra sin tid som forsknings- og erhvervsminister kendt for sin instrumentelle tilgang til universiteterne: ”Nytte og relevans” til gavn for erhvervslivet, beskæftigelsen og betalingsbalancen.

Og **videnskabsminister Sander** gjorde det mere og mere klart under forhandlingerne, at hans mandat fra regeringstoppen var meget snævert, og som en absolut forudsætning indebar en rammelov uden mulighed for variation og selvvalg.

Trøjborg havde af partitoppen fået til opgave ”at slå søm i” - som det hedder på socialdemokratisk - og det gjorde han så.

Mens de ikke fik rokket ved Sanders grunddrømme, så brystede de sig af, at have fået indføjede moderationer: at bestyrelsen ikke kan domineres af bestemte interessegrupper (fx erhvervslivet), at valgproceduren var blødt op, så universiteterne får lov til selv at udpege den første bestyrelse samt at der kommer en økonomisk flerårsaftale.

Vestager: Socialdemokraterne sprang i målet

Margrethe Vestager er forskningsordfører for de radikale og åbenlyst forundret over over socialdemokraternes forhandlingsstrategi. Hun troede, at S og de radikale var enige om en model, hvorefter universiteterne skulle have valgfrihed til at vælge deres egen model, og at man derfor skulle afvise Sanders enhedsmodel med bestyrelser med eksternt flertal og udpegede ledere.

Da såvel Enhedslisten, SF og Dansk Folkeparti havde trukket sig ud af forhandlingerne, stod S’ og de radikale i begyndelsen af oktober tilmed med gode taktiske kort overfor minister Sander. Men pludselig meddelte Lene Jensen fra S, at partiet var indstillet på at føje sig for Sanders ultimative model.

Denne var imidlertid i strid med de radikales ønsker til demokrati og medindflydelse, så partiet trak sig fra forhandlingerne. De to forbundsfæller i oppositionen var dermed splittede:

”Det var da brandærgerligt, at de ikke står fast på deres egen politik, så vi nu får en struktur med en negativ tilgang ...”, siger Vestager. ”Jeg skal ikke kunne sige, hvilke overvejelser, man har gjort sig. Men socialdemokraterne opfører sig mere og mere socialdemokratisk. De står på tærerne for at bevise, at de kan lave ’ansvarlig’ politik. Det skal vel og mærke være på områder, som ikke er substansielle for dem, og det er universitetsdemokratiet ikke. Men hermed viser de jo tydeligt for deres bagland, at principper om demokrati og medindflydelse ikke er andet end hat og brillen i deres praktiske politik ...”



Tidligere forsknings- og erhvervsminister Jan Trøjborg spillede en central rolle, da socialdemokraterne valgte at sige farvel til universitetets selvstyre ...

S’ principprogram

FORSKERforum har i fjorten dage for-gæves forsøgt at få de S-forhandlernes kommentar til, at forhandlerne ikke fastholdt selvvalg.

Den opsøgende reporter ville også gerne have haft et svar på, om aftalen betyder et udsalg i politikken, hvor partiet først – for nogle år siden – løsnede ambitionerne om ØD (økonomisk demokrati), og nu er på vej til at droppe ideer om demokrati på arbejdspladsen?

”Vi kæmper for demokratiet”, står der nemlig i partiets principprogram, som næppe harmonere med universitetsreformen.

”Et fuldt udviklet demokrati er ensbetydende med medindflydelse og medbestemmelse på egen arbejdsplads og i lokalsamfundet”, hedder det.

”Nærdemokratiet må styrkes: Socialdemokratiet ønsker at sprede beslutninger og ansvar således at afgørelser bliver taget af de berørte. For os er demokrati mulighed for indflydelse for den enkelte på de fællesskaber, man indgår i til hverdag”.

”Demokratiet må styrkes ved at alle ansatte inddrages i de beslutninger, der vedrører deres virksomhed”.

”Lønmodtagernes medbestemmelse nyttiggør den viden og de erfaringer, ansatte har til gavn for produktion og beskæftigelse”.

Trods mange anmodninger om at interview har hverken Trøjborg eller Lene Jensen imidlertid ladet høre fra sig. Det er derfor heller ikke været muligt at få svar på, om partiet agter at ændre i principprogrammet efter universitetsaftalens indgåelse. Eller om universiteterne blot er en undtagelse fra principperne.