

# FORSKER FORUM

NR. 124 MAJ 1999

## Værsgo: Goodwill

- er det eneste regeringen og  
Forskningsministeriet vil tilbyde  
universiteterne som belønning for  
at indgå "udviklingskontrakter".  
Regeringen vil ikke love budget-ro

**M**"Man mærker en animositet fra universiteternes side over for udviklingskontrakterne, hvor man burde mærke lidt mere gejst. Er det ikke udtryk for konservatisme, som kun kan føre til stagnation ... ?" spurgte socialdemokratiets forskningspolitiske ordfører, Lise Hækkerup. Det var et modigt spørgsmål, for Hækkerup havde vovet sig ind i løvens hule på et debatmøde om udviklingskontrakter på HCØ-institutet i midten af april. Her blev politikerens mødt massivt af skeptiske indlæg fra studenter og fagforeningsrepræsentanter fra DM, DJØF og IDA.

Og selv om Hækkerup behjertet forsøgte at argumentere for udviklingskontrakterne, så kom det til at fremstå, som om hun havde en dårlig sag. Hun havde nemlig meget svært ved at forklare, hvad der var det **gensidige i "kontrakterne"**.

"Nu er jeg jo ikke bemyndiget til her at love at komme med en pose penge – det er Folketinget. Men jeg kan love, at universiteterne vil få en masse goodwill, hvis de indgår kontrakter. Jeg tør næsten ikke at bruge ordet, men det vil være godt, hvis man er 'klassens flinke dreng'. Det er sådan, man arbejder i den akademiske verden, og hvis man ikke vil lege med, så bliver man koblet af ..."

Denne form for "gensidighed" bed forsamlingen – som hovedsagelig bestod af studenter – ikke på, og man forsøgte at lokke et løfte om budget-ro for en fire-års periode til gengæld for kontrakterne ud af politikerens.

Det lykkedes ikke; den socialdemokratiske forskningsordfører kunne ikke love noget.

Nordfoto



### Marketing og imagepleje

Lise Hækkerup fremhævede, at udviklingskontrakterne kunne være universiteternes måde at forklare omgivelser, hvad de laver. Det argument blev dog straks mødt med modargumenter:

"Men hvis vi skal fortælle erhvervslivet og den brede offentlighed i Ekstra Bladet, hvad vi laver, er det så ikke marketing og imagepleje, der er brug for ... ?" lød et spørgsmål.

Flere indlæg kom fra folk, der bekymrede sig om, om udviklingskontrakternes ambitiøse mål nemt risikerede at ende i det rene bluff.

"Universiteterne har brugt tid og kræfter på at udarbejde strategiplaner og virksomhedsregnskaber. Nu skal en udviklingskontrakt til at opføre fyrtårne med ambitiøse mål og aftaler. Men hvordan skal den model give mulighed for at gøre opmærksom på problemer – og gøre noget ved dem?" spurgte en student.

En Aalborg-student bemærkede: "I udgangspunktet er det da udmærket, hvis der kan sættes gang i en spændende strategidiskussion. Men kontrakterne baseres på frygt og ikke tillid!

I praksis bliver det sådan, at Aalborg vil afrapportere et glansbillede af, hvor godt det går med det internationale arbejde, med kommunikationsforskningen og med samarbejdet med det lokale erhvervsliv. Men universitetsledelsen vil ikke være interesseret i at udstille eventuelle problemer – og det kunne da være nok så interessant ..."

jØ

Se side 8-9

Samfundsforskningen  
tilpasser sig 3  
De bløde "civile" temaer taber  
penge og stillinger til økonomi  
og politologi

Garanteret forskningstid 4  
-til forskerne? Socialforsknings-  
instituttet laver ambitiøs plan

TEMA: Værdighedskrav 5-7  
Offentligt ansatte skal vise sig  
værdige til den agtelse og tillid,  
som stillingen kræver.  
Hvad betyder det?

Udviklingskontrakter 8-9  
- overlader i al sin uklarhed banen  
til ministre, embedsmænd og stærke  
ledere. Universiteternes autonomi  
er under pres, mener kritiker

Forskningsbiblioteker 10  
- diskrimineres i stillingsstrukturen

Stillingsstrukturen 11  
Universitetslærernes tillidsfolk  
stiller krav om direkte deltagelse  
i forhandlingerne med Forsknings-  
ministeriet. FAGLIG KOMMENTAR

Hyre/fyre-firmaer 13  
Industrien kritiserede KU-natur-  
videnskabs fyringer. Men hvad  
gjorde NOVO, da de skulle fyre?

Syddansk Universitet 14  
- blev til efter en fusion, der var  
påfaldende stille. Hvorfor

Pusztai-sagen 17-18  
Den skotske genforsker, som  
blev fyret for kritiske udtalelser  
og som siden blev rensat

Kosovos forenklinger 19  
- stiller krav til akademikere

"Nu har jeg prøvet at sætte mig ind i, hvad udviklingskontrakterne er. Det er lige som 'sorte huller': De tiltrækker en masse energi, og man kan ikke finde ud af, hvad der er i dem ..."

(astronom på debatmødet).

Medlemsblad for DM's universitetsansatte (ULA), DM's forskningsinstitutions ansatte, DJØF's undervisnings- og forskningsansatte (under Overenskomstforeningen), samt IDA's 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  
(ansv.hav. for dette nummer)  
Lektor Lise Lyck, DJØF  
Lektor Jens Heide, IDA  
Lektor Carsten Y. Hansen, DM III  
Journalist Jørgen Øllgaard (DJ)  
Journalist Jan Vang-Lauridsen

**Redaktionens adresse:**

**FORSKERforum**  
Lyngbyvej 32 F  
2100 Ø

**Telefon:** 39 15 30 45 lok. 242  
**Fax:** 39 15 32 64  
**E-mail:** Joe@magister.dk

**FORSKERforum**

udkommer 10 gange om året.  
Bladet udkommer den første uge i hver måned.

**Næste deadline:** 18. maj 1999

[www.forskeren.dk](http://www.forskeren.dk)

**Øvrige adresser:**

Dansk Magisterforening  
Lyngbyvej 32F  
2100 Ø  
Tlf. 39 15 30 45

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

IDA  
Kalvebod Brygge 31-33  
1780 Kbh. V  
tlf. 3318 48 48

IAK  
tlf. 33 18 49 00

**Oplag:** 8.000

**Grafisk Produktion:**

Poul Rømer Design  
tlf. 33 13 39 32

**Tryk:** Nørhaven

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

LEDER



Af LEIF SØNDERGAARD,  
fmd. for DM's universitetslærere

# Ansatte ledere som redskab

U "Universitetsledelse - man kommer ikke foran ved at gå i andres fodspor."

Ovenstående er en let omskrivning af et citat fra en IT-virksomheds annoncekampagne, der kan ses i dagbladene i denne tid.

Det kunne også være en kommentar til Dansk Industris (DI) og Danmarks Forskningsråds idé om, at bare den demokratisk valgte ledelse på universiteterne bliver erstattet af ledelsesformer som i den private industri - altså åremålsansatte ledere - så vil alt blive bedre for universiteterne. DI's udmeldinger er bl.a. katalyseret af de nyligt overståede nedskæringer på KU-Nat. DI mener, at der skulle have været fyret nogle flere i stedet for at indefryse ledige stillinger, og at en stærk ansat leder kunne have ryddet mere effektivt op lige som i private virksomheder. "Rektor bør gøre noget andet", "dekanen bør gøre noget andet", "dette er symptom på et forkert og forældet ledelsessystem", siger Hans Skov Christensen. DI vil gerne have, at universiteterne prioriterer forskningsopgaver og undervisning efter Dansk Industris behov for forskningsresultater og medarbejdere i dag.

Dette er nogle meget kortsigtede hensyn af mange grunde. En åremålsansat ledelse ville således fx let komme under politisk pres for at fyre kontroversielle medarbejdere, som det skete for universitetsforskeren i Skotland, der blev fyret, fordi han offentligt sagde, at han mente, at gensplejsede fødevarer var farlige. DI og Danmarks Forskningsråd har meldt ud, at universiteterne i højere grad end i dag skal leve op til samfundets (industriens) umiddelbare behov for forskning. Det lyder, som om DI gerne vil have, at universiteter skal være industriens udviklingslaboratorier, ligeledes jf. den kraftige støtte til patentlovsforslaget. Man regner åbenbart med, at en ansat ledelse vil være lettere at udsætte for politisk pres og således få dem til at følge industriens og forskningsministeriets forskningsstrategier.

M Men universiteterne skal ikke være blinde makkere for industrien og kortsigtede politiske samfundsinteresser; universiteterne skal være progressive, samfundskritiske, evolutionære. Universiteterne skal netop gå foran, skabe ny erkendelse, skabe nye mutationer i vor viden, som kan danne baggrund for samfundets evolution og satse på langsigtede forskningsstrategier.

Dette opnås ikke ved topstyring fra åremålsansatte ledere. Sådanne ledere ville komme under stærkt pres fra ydre politiske og industrielle interesser. I bedste fald vil det føre til en uholdbar selv-censur; i værste fald vil det føre til politiske fyringer af "besværlige" ledere. Dette vil være uforeneligt med universiteternes rolle som samfundskritiske, progressive forsknings- og uddannelsesinstitutioner.

L Ledelse på et universitet er at kunne inspirere, at kunne danne de kreative rammer for den kreative proces, der skaber god grundforskning. Det drejer sig netop ikke om en stærk topstyret ledelse, men om samarbejde.

Vi kan derfor kun være tilfredse med forskningsminister Jan Trøjborgs afvisning af Danmarks Forskningsråds forslag om ansatte ledere. Vi støtter ministerens tanke om, at universiteterne selv må finde den ledelsesform, som de selv mener er mest hensigtsmæssige for at opfylde universitetets mange opgaver. Også selv om det betyder, at der opstår forskellige ledelsesformer på forskellige universiteter. Vi går som en selvfølge ud fra, at medarbejderindflydelsen og demokratiet er en vigtig del af denne proces.

# Samfundsforskningen tilpasser sig

Det er den hårde økonomiske og politiske forskning, som vinder penge og stillinger  
– mens de bløde civile temaer om sociale forhold m.m. marginaliseres

Valg af forskningstemaer er ikke så frit, som vi tror. Både forskningsstederne og samfundsforskernes prioriteringer af forskningstemaer påvirkes nemlig af politiske beslutninger, strategier og udmeldinger fra centralt hold:

”Det er overordentlig sandsynligt, at de forskningspolitiske strømninger – central rådgivning, krav om relevans, forsknings-evalueringer m.m. - tilsammen har bidraget til en strømning og konservatisme med hensyn til prioriteringer”, konstaterer sociologen Heine Andersen i en ny rapport om hvad samfundsvidenskaben egentlig forsker i.

Rapporten fortæller, at der forskes langt mere i ”hårde” end i ”bløde” emner. Ud af 10 samfundsforskere arbejder de 4 erhvervsrettede emner, de 3 med samfundsøkonomi, de 2 med politiske, mens kun 1 forsker i blødere ”civile emner” såsom familie, barndom, ungdom, alderdom, kultur, kommunikation, religion, uddannelse, indvandrere ol.

Og denne prioritering af de hårde frem for de bløde områder er et tegn på, at overordnede politiske målsætninger slår igennem i forskningens prioriteringer. Det er en hyppigt hørt påstand i den forskningspolitiske debat. Rapporten er den første rapport, som mere struktureret dokumenterer en sådan udvikling.

## Tilpasning til politikken

Den kraftige selektion af forskningsemner er ikke resultat af en direkte ovenstyring, hvor politikerne kontant dikterer, hvad der skal forskes i. Mekanismen er mere sofistikeret, konstaterer sociologen. Forskningsstederne og forskerne tilpasser sig de overordnede forskningspolitiske målsætninger om relevans og nytte. Og tilpasningen hjælpes på vej af krav om legitimering af forskningen, og det lader sig bedst gøre på de hårde områder. Lydhørheden over for de politiske signaler hjælpes også på vej af en intensiveret central overvågning og stigende rapporteringskrav, ofte kædet sammen med slagord om ”kvalitet” og ”relevans”. I praksis er der gennemført centraliserede forskningsevalueringer m.m.

Mens ressourcerne i 80’erne var små og forskerne flyttede sig mere villigt efter pengene, så har flere ressourcer i 90’erne ikke betydet en frigørelse fra økonomiske overvejelser. Det ser derimod ud til, at de veletablerede områder har formået at udbygge og konsolidere sig, siger sociologen.

## De bløde områder er usikre satsningsområder

De bløde områder mangler magtfulde og velorganiserede interessenter. De er svagt bakket op i rådgivningssystemet og i det parapolitiske system i forhold til de hårde områder. Men Heine Andersen mener faktisk er der en vis interesse fra forskningspolitisk hold. Praksis viser imidlertid, at når der faktisk afsættes penge (fx til velfærdsstats-studier i børn og ældre) er det vanskeligt at få nogle til at bide på dem. Det skyldes efter sociologens mening, at der opstår en kollision med de veletablerede forskningssteder, som har svært ved at se hvordan de skal indarbejde disse områder, der går for at være langt sikrere ”satsningsfelter” på længere sigt end de hårde fagområder. Og det er en ond cirkel, fordi de bløde områder dermed aldrig opnår forankring på forskningsstederne.

Den samme mekanisme gør sig gældende ved nye stillingsopslag, hvor man hellere konsoliderer et veletableret fagområde end opslår et nyt inden for marginale områder, hvor fremtiden er usikker.

## Reel forskningsfrihed?

Heine Andersen har ikke set tendenser til brug af universitetslovens formelle mulighed for at institutlederen pålægger en forsker bestemte forskningstemaer. I interviewundersøgelsen oplyste næsten alle forskere (92 pct.) at de havde valgt deres forskningsområde ud fra egen interesse.

Men friheden til at vælge foregår inden for nogle bestemte forskningspolitiske rammer, mener sociologen. På spørgsmålet om, hvordan forskningsfriheden – det frie forskningsvalg – har det i et sådant klima, svarer sociologen, der er lektor på Sociologisk Institut.

”Det ser ud som om forskningsvalg er forskerens egen beslutning. På den anden side er det måske mere formelt end reelt, fordi overvågningen, kontrollen, konkurrencen om de løse midler er så hård.

Det er da tankevækkende, at kun et fåtal af samfundsforskerne siger, at de beskæftiger sig med grundforskning – den fri refleksion og kritiske analyse. Deres forskning er ofte bundet til bestemte anvendelsesmæssige formål”.

jo

## Heine Andersen: Samfundsforskning i Danmark – hvad forskes der i?





# Garanteret forskningstid

- i sektorforskningen? På Socialforskningsinstituttet laves der målsætning om, at forskerne skal have lige så gode muligheder for at forske som universitetsforskerne

Mit ønskescenario er, at forskernes tid fordeles med halvdelen til udredningsopgaver og halvdelen til forskning og meritering. Dermed bliver vi konkurrencedygtige med de fleste universitetsinstitutter ...” siger SFI's direktør, Jørgen Søndergaard.

Han og instituttets ansatte har en plan om, at forskerstillinger på SFI skal omfatte en kombination af forskning og forskningsbaseret udredningsvirksomhed, så stillingsindholdet i vidt omfang kan sidestilles med universitetsansattes kombination af forskning og forskningsbaseret undervisning.

”Jeg kan ikke garantere, at forskningen hos hver enkelt forsker ikke af og til fortrænges af udredningsopgaver. Men i gennemsnit for den samlede forskerstab vil der være en balance mellem udredning og forskning”, siger han, der som den store fordel ved planen fremhæver, at nu kan man planlægge med en tre-fire årig tidshorisont i stedet for en et-årig.

## Stillingsstrukturens formål

Som tilskyndelse til visionen anfører Søndergaard sidestillingen med universiteterne i den nye stillingsstruktur for sektorforskningen, hvor en universitetslektors og en seniorforskers forskningskvalifikationer skal være på samme niveau.

”Det betyder, at vi må give medarbejderne de samme forskningsvilkår som de universitetsansatte. Det har vi på en måde haft før, men der har ikke været så stor bevidsthed om at holde styr på, om medarbejderne var i gang med udredning eller forskning. Disse to opgaver er ikke nødvendigvis skilt ad – i de bedste tilfælde går de op i en højere enhed – men vi har drøftet, hvordan forskerne i fremtiden bedre kan skille dem ad. Og en positiv følge af at foretage denne skelnen er, at der opstår større bevidsthed om, hvad der er hvad,” fortæller direktøren.

En anden tilskyndelse er, at en evaluering for nogle år siden kritiserede, at nogle udredningsprægede opgaver ikke levede op til forskningskriterierne og dermed ikke var meriterende.

Endelig fremhæver direktøren, at det for SFI som institution er en kvalitet, at SFI-forskerne får mulighed for at forske: ”Evnens til at lave udredninger af høj kvalitet er forbundet med, at man forsker – og det gør for eksempel, at SFI kan levere en anden kvalitet end konsulentfirmaerne ...”

## Kompetenceudvikling for den enkelte

I den kommende strategiplan, som offentliggøres i maj, står der bl.a., at det er SFI's mål at skabe en ”kompetenceudvikling for alle medarbejdere, der sætter instituttet i stand til at realisere sin samlede strategi”. Det betyder, at man bruger ressourcer på at lave og medfinansiere forskeruddannelse – ”selv om det ikke er vores opgave”, som Søndergaard tilføjer. I praksis betyder det, at forskeren skal sikres bedre muligheder for mere langvarige forløb på det samme projekt:

”Det er et problem i sektorforskningen, at med udredningsopgaver risikerer den ansatte at skulle hoppe fra område til område. Nu skal de områder skilles ad, ved at den enkelte medarbejder loves en større kontinuitet i forskningsopgaverne.”

Man hører ofte sektorforskere klage over, at når de har afleveret på en udredning, så er der ikke afsat tid til forskningsopfølgning. Også det problem skal løses gennem den nye målsætning, forsikrer Søndergaard.

Der laves en plan, som – idet den er bundet ind i resultatkontrakt, strategiplan mm. – drøftes med medarbejderne. Det betyder, at medarbejderne involveres i formulering af forslag til projekter. Og herefter defineres opgaver og rammer.

## Ikke personligt garantibevis

Søndergaard understreger, at planen ikke er en ”arbejdsgrænseaftale”. Den enkelte forsker får ikke et personligt garantibevis, som sikrer hans eller hendes forskningstid. Målsætningen er ikke et individuelt gode, men derimod en helhedsplan, som gælder for de ansatte som helhed.

”Planen opregner gennemsnitsbetingelserne for de forskningsansatte. Der vil således fortsat være en forskel på de enkelte medarbejders opgaver. Den forskerstudierende vil have mere forskningstid end seniorforskeren. De yngre har mere forskning end de ældre, fordi de skal meritere sig. Og der vil være forskel seniorforskerne imellem, da nogle laver mere udredning end andre.

Men planen signalerer selvfølgelig, at intentionen er, at forskerne skal bruge en del af deres tid på forskning. Og planen vil være mislykket, hvis det ender med, at de fleste forskere ender med at bruge det meste af deres tid på udredningsopgaver ...” siger direktøren og tilføjer:

”Der vil være blive taget hensyn til individuelle forskelle og interesser, fx at enkelte faktisk foretrækker at lave udred-



SFI-direktør Jørgen Søndergaard

ningsopgaver – og det vil ledelsen da i nogen grad imødekomme. Men det vil være mærkeligt, hvis den enkelte forsker ikke får nogen af sine personlige projekter igennem, sådan at man har nogle måneder til forskning i de fleste år.”

Endelig kan han ikke forestille sig forskere, som løbende bliver pålagt udredningsopgaver for at frigøre forskningstid til andre:

”Den risiko er ikke større end tidligere. Tværtimod er tilbuddet om at gå på to ben blevet bedre. Og ledelsen ved jo godt, at det ikke er holdbart konsekvent at pålægge en forsker opgaver, som den pågældende ikke selv har en interesse i at arbejde med ...”

## Forskningstid på kommercielle vilkår

SFI er en sektorforskningsinstitution under Socialministeriet og på brevpapiret står der, at man ”undersøger sociale forhold i bred forstand og kan yde bistand til undersøgelser udført uden for instituttet”.

SFI's hovedkunder er Socialministeriet og Arbejdsministeriet. Og på opgaver fra disse parter får man fuld overhead, dvs. 100 pct. på forskerens løn. Problemet er større på de projekter, hvor overhead'en er mindre. Men vil målsætningen om mere forskningstid ikke sætte pres på indtægtssiden eller den efterfølgende forskningsopfølgning?

”Det sker – om end ikke ofte – at vi siger nej til en opgave, hvis vilkårene er for dårlige. Vi vurderer, hvad medarbejderne er gode til, og om der er perspektiv i opgaven, før vi siger ja til en smal fi-

## Decorum-officiale:

**"Tjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver"**  
(Tjenestemandslovens § 10 om tjenestemandens pligter).



nansiering. Og så er det ikke en begrænsning for forskningsopfølgningen, hvis ledelsen vurderer, at der er perspektiv heri."

### Resultatkontraktens indflydelse

SFI's bestyrelse har udarbejdet en strategiplan, som udpeger de hovedmålsætninger, som også indgår i SFI's resultatkontrakt med Forskningsministeriet. Direktøren lægger ikke skjul på, at kontrakten indebærer nogle betydelige forbedringer af de økonomiske vilkår, som er en forudsætning for at seniorforskerne, ph.d.'erne m.fl. kan få rum til forskning. Hidtil har finanslovsbevillingen været på ca. 26 mio. kr. ud af det samlede regnskab på 75 mio., men om nogle år vil bevillingen være steget til 35 mio. kr.

"Jeg opfatter det ikke som en 'belønning' for resultatkontrakten. Det er led i en aftale om, hvor bredt favnende vores forskningsfelt skal være, og at vi skal løfte nogle nye opgaver. I resultatkontrakten udpeges nogle særlige satsningsområder. Vores opgaver er blevet mere præcist formuleret, og det betyder en vis fokusering af opgaverne."

### Satsningsområder og forskningsfrihed

På spørgsmålet, om fokuseringen på satsningsområder ikke er en indskrænkning af forskningsbredden og dermed det frie forskningsvalg, svarer han:

"Grundlæggende har den enkelte medarbejder i sektorforskningen ikke frit forskningsvalg - 'forskningsfrihed' - som på universiteterne. Projekter skal godkendes af ledelsen. Men jeg vil sige, at den enkelte medarbejder får bedre mulighed for at fordybe sig i forskningsemnet - og det er jo også en slags frihed," siger Søndergaard, som tilføjer: "Det er vel i øvrigt et dybt filosofisk spørgsmål, hvornår noget er selvvalgt, for på alle ordentlige sektorforskningsinstitutter godkender ledelsen de forskningsprojekter, som de ansatte selv har deltaget i formuleringen af inden for instituttets arbejdsfelt. I den forstand er det et åbent spørgsmål, om friheden er stor eller lille ..."

JØ

## VOXPOP:

*Kan man fortsat være professor i færdselsret/ strafferet, hvis man får en dom for spirituskørsel?*

**Lektor Jens Kristiansen:** "Det afhænger af en konkret vurdering. Dommen kan være mere eller mindre graverende, lige fra overskridelse uden uheld til implicering i dødsulykker. Men for at opretholde respekten hos studenter og offentlighed spiller det naturligvis ind som et blandt flere elementer, at det er professoren - uden at der hermed er stillet et skærpet krav til juraprofessorer i forhold til professorer på andre hovedområder ..."

**Lektor Jens Evald:** "Jo, da. For det første er det jo samfundet, som straffer, og for det andet har det ikke indflydelse på ens faglige kvalifikationer og kompetencer, man skal bruge i jobbet.

Men det kan selvfølgelig være et problem i forhold til troværdigheden over for studenterne, men det må klares med et glimt i øjet. Og har han ikke psykietil at klare spørgsmålet på den måde, så er det måske et spørgsmål, om han er i stand til at bestride sit undervisningsarbejde i det hele taget."

*Kan man være professor i erhvervsret, hvis man dømmes som medvirkende i en selskabstømmersag?*

**Jens Kristiansen:** "Det kommer igen an på de konkrete omstændigheder: Generelt kan der indgå en overvejelse om, hvorvidt der har været undskyldende omstændigheder, såsom at retstilstanden har været for usikker. Men omvendt er det også klart, at en sag med graverende omstændigheder, fx at der er tale om en bevidst ulovlig handling og personlig økonomisk vinding, kan komme i konflikt med decorum-kravet. Hvis professoren har lavet konsulentarbejde i kraft af sit virke som juridisk specialist og professor, kan det hurtigere blive et problem, selv om det formelt er udført i fritiden."

**Jens Evald:** "Jo, da - for personen har jo fortsat de samme høje faglige kvalifikationer og kompetencer til at bestride jobbet. Det er noget andet med retsplejelovens decorum-krav til dommere, hvor det er et spørgsmål om, hvorvidt den anklagede skal være sikker på, at dommeren er uhildet i sagen. I det tilfælde handler det om omverdenens respekt."

*Kan man have en juraprofessor ansat, som i tv fortæller, at han da bruger sort arbejde til fx at lave nyt tag på sit hus?*

**Jens Kristiansen:** "Man må generelt være meget forsigtig med at kæde decorum-kravet til den personlige moral. Der skal således foreligge en meget direkte forbindelse mellem noget moralsk dadelværdigt og så den enkeltes mulighed for at bestride sit arbejde.

I sådanne sager indgår også en anden skelnen, nemlig om der er tale om ansættelse eller tjenstlige sanktioner hos en ansat. I nogle situationer kan man forestille sig, at en ansættelsesmyndighed vil kunne have saglige grunde til at undlade at ansætte den pågældende. Men om man vil kunne afskedige en ansat for det samme er straks mere problematisk."

**Jens Evald:** "Juraprofessoren kan fortsat være ansat. Men han udstiller jo sig selv ved at udvise en brist i form af svigtende dømmekraft. Og vel kan det smitte af på universitetets omdømme, hvis det står i underteksten på tv, at han er juraprofessor ved Aarhus Universitet.

Men hovedproblemet bliver her, at personen må se i øjnene, at andre - studenter og kolleger - kan have svært ved at tage ham alvorligt."

*Kan man i det hele taget kræve en højere moral og lovlighed af en juraprofessor end af andre "almindelige" mennesker?*

**Jens Kristiansen:** "Man kan ikke generelt kræve en højere grad af lovlighed af en juraprofessor. Det er ikke sådan, at man skal 'foregå befolkningen med et godt eksempel'. Men det er klart, at nogle lovovertrædelser nemmere kan blive knyttet til ens arbejde og dermed hurtigere få konsekvenser for ens ansættelse, idet decorum-kravet knytter an til varetagelsen af ens job i det offentlige."

**Jens Evald:** "Nej, det er ikke juristers opgave. Vi er jo ikke anderledes stillet end andre borgere, fordi vi tilfældigvis har juraen som vores arbejdsfelt - på samme måde som man ikke kan kræve af en overlæge med kræft som speciale, at han holder op med at ryge 40 cigaretter om dagen."

*Lektor Jens Kristiansen er ansat på KU-retsvidenskab med speciale i arbejdsret - herunder decorum-reglerne. Lektor Jens Evald er ansat på jura, Århus Universitet og underviser bl.a. i retsfilosofi, juridisk metode samt landbrugsret.*

# Her gør vi altså ikke sådan ...

Decorum-reglernes værdighedskrav bruges meget sjældent i tjenestlige sager.

Derimod virker de ofte på et uformelt niveau som et krav om 'agtelse og tillid' blandt de ansatte.

Og så ændrer kravene sig i øvrigt i takt med samfundets normer ...

”Brud på decorum betyder jo ikke påtaler, advarsler eller fyringer – for der sker da langt tiere det, at en enkelt lærer, som ikke kender normerne, får at vide, at *'her på stedet gør vi altså ikke sådan'*. Lederen præciserer, hvad der er kutyme på stedet, og det retter de ansatte sig efter.”

**Prodekan Thorkil Damsgaard Olsen** fra KU-humaniora har ikke været ude for mange sager med ansatte, der havde problemer med at opføre sig ordentligt. Det skyldes først og fremmest, at næsten alle ansatte ved, hvordan man opfører sig, understreger han.

Han har alligevel diskuteret et af gråzone-spørgsmålene på fakultetet.

”Vi havde en drøftelse af, om det kunne få tjenstlige følger, hvis en ansat fremførte meget kontroversielle synspunkter i sin egenskab af professor ved KU. Fakultetsrådet var enige om, at universitetet skal have et meget liberalt forhold til, hvad de ansatte kan sige. Der skal ekstreme forhold til, før vi vil fare ud med noget, der kunne knægte ytringsfriheden. Vi skal ikke sætte os til dommer over synspunkterne, men det er klart, at hvis den pågældende fremsætter rabiate synspunkter eller fastholder ukorrekte påstande i sammenhæng med tjenesten – fx i sin egenskab af professor ved KU – så kan det da føre til påtaler. Det er vigtigt, at personen lever op til den agtelse og tillid, som universitetet nyder i offentligheden.”

**KU-fællestillidsmand John E. Andersen** – Damsgaards modspiller i personale-sager - er enig med prodekanen. Han understreger, at der nødvendigvis må være vide rammer for de ansatte:

”Universitetet skal give de ansatte mulighed for at afvikle og tilrettelægge arbejdet i mange forskellige stilarter. Der må således ikke være 'uniformsvang'. Universitetet har ikke noget ud af at indføre et McDonaldiseret system med standarder for hårlængde, tøjstil, ideer osv. Der skal være plads til lidt originale og sære medarbejdere - og dem har vi da nogle af ...”

## Decorum-reglen:

**”Tjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver”** (tjenestemandens lovens paragraf 10 om tjenestemandens pligter).

Selv om reglen formelt kun gælder for tjenestemænd, viser retspraksis, at den også gælder for overenskomstansatte.

’Værdighedskravet’ skal vurderes i forhold til stillingens art og indhold, men også efter de omgivelser, hvori hvervet ud-

føres (fx blandt unge, studenter). I arbejdsretten er decorum velkendt, om end kun sjældent anvendt i. I dagligdagen på statslige arbejdspladser spiller decorum således en praktisk, men uformel rolle, fordi reglen stiller adfærdsmæssige krav.

Reglens typiske anvendelsesområde vil angå de ansattes strafbare handlinger og en vurdering af, om dette påvirker den pågældendes evne til at passe sit arbejde fremover. Normalt vil reglen ikke være overtrådt, blot fordi den ansatte har foretaget handlinger, der er i strid med almindelig moralopfattelse. Men fortolkninger af reglen varierer i forhold til almindelige ændringer i samfundet og befolkningens normer.

## Få sager

Fra KU's fællesadministration fortæller **personalechef Søren Nissen**, at der i praksis har været meget få sager med decorum-indhold. Han kan på stående fod kun komme i tanke om to tilfælde. Det ene var en professor, som for 20-30 år siden truede lønningskontoret med en gummipistol. Der blev ikke gennemført disciplinærsag, for han blev pensioneret forinden. Den anden sag handlede om en lektor som i begyndelsen af 90'erne blev idømt en alvorlig fængselsstraf for toldsvindel og dernæst blev fyret for uværdighed (*se artiklen "Fyret for uværdighed" side 7*). At der er så få sager med decorum-indhold skyldes, at sagerne ofte løses, før de når frem som egentlige disciplinærsager. Også andre regelsæt – som offentlighedslov og forvaltningslov – har i øvrigt været med til at udstikke nogle grænser, bemærker Nissen.

## Uformelle regler

I praksis er der eksempler på, at en lærer har fået en advarsel, fordi han eller hun ikke udviste ”sømmelig adfærd” over for de studerende. Enkelte er blevet fyret med henvisninger til ”samarbejdsvanskeligheder”, og heri har også indgået, at disse havde et alkoholproblem eller en manglende personlig hygiejne, som var til gene for omgivelserne.

Blandt de personer, som FORSKERforum har talt med om decorum, er der enighed om, at der har været få konkrete disciplinærsager med decorum-indhold, og ingen ønsker at komme med konkrete eksempler. Men man er ikke i tvivl om, at reglerne er aktive på et uformelt niveau.

**Juristen Jens Kristiansen** – der som arbejdsrets-jurist også har arbejdet med decorum-reglerne – siger, at kravene ikke nødvendigvis er de samme til alle personer. Der stilles større decorumkrav til professoren end til adjunktten, fordi professoren har en mere fremtrædende

rolle samt har været ansat i lang tid m.m.

Der er også forskel på de krav, som de enkelte situationer kræver, mener vip-tillidsmand John E. Andersen:

”Man skal selvfølgelig udvise god kollegial opførsel – selv om det måske er det sted, hvor der er de videste rammer for éns adfærd, for her kan tonen godt være lidt grov – og det accepteres til en vis grad i miljøet. Men over for de studerende skal man give indtryk af at være seriøs, ædru, soigneret og have en god omgangstone. Og over for eksterne parter viser man lidt situationsfølelse og tager sutskoene af, når man 'går ud af huset' ...” siger John E. Andersen.

Jens Kristiansen mener, at på og uden for arbejdspladsen er en helt central son-dring:

”Sexchikane på arbejdspladsen vil nemt være i strid med decorum, mens en blufærdighedskrænkelser i en park kan høre til privatlivet – selv om det selvfølgelig indgår, at vi har med unge mennesker at gøre på universitetet. Men handlingen kan være den samme, på arbejdspladsen har arbejdsgiveren en pligt til at skride ind.”

## Langt hår, sømandssveater og træsko

”Universitetet er et arbejdssted med enorm tolerance. Men man må nok konstatere, at der er kommet flere regler med decorum-præg inden for de seneste år. Det skyldes formentlig ændringer i såvel samfundet som på arbejdsstederne. Ændringerne kan ses i de personalepolitiske retningslinier, hvor rygning, alkohol, sexchikane begynder at optræde i større grad...”, konstaterer KU's personalechef, Søren Nissen.

Samfundet påvirker altså decorum-reglerne, der havde et andet indhold i 1919, da man indførte tjenestemandens reglerne og decorum-kravet. I perioden 1938-52 fandt der afskedigelser af lærere under henvisning til, at de havde udenomsægteskabelige forhold, hvilket dengang blev opfattet som usømmelig adfærd.

John E. Andersen påpeger, at universitetets normer i nyere tid ikke er upåvirkede af samfundets moder og omskiftelser. Der har således sneget sig nogle uskrævede normer og koder ind, som ikke fandtes for 10-20 år siden. Dengang kunne man opleve lærere med langt hår, sømandssveater og træsko. Dem møder man næppe i dag. Dengang kunne studenterne også opleve en lærer, som underviste siddende i skrædderstilling på skrivebordet – uden at det havde noget formål i undervisningen. Det finder næppe sted i dag.



## Decorum-officiële:

”Tjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver” (Tjenestemandsløvens § 10 om tjenestemandens pligter).

Prodekan Damsgaard nævner rygning som et eksempel på en adfærdsnorm, der har flyttet sig (og faktisk gået fra at være et decorum-spørgsmål til noget, der nu lovgives om). Før blev der røget overalt, herunder mens man underviste. Nu er rygning kun tilladt på afgrænsede områder. Det er også mere ilde set, at lærerne drikker øl med de studerende til daglig og i forbindelse med undervisning.

”Universiteterne var mere ’tilladende’ i 70’erne, da man trodsede nogle af det borgerlige samfunds almindelige normer. Og man må jo konstatere, at folk indretter sig efter tiderne: Du finder ikke ret mange ’langhårede mandspersoner’ længere i lærerkorpsen. Jeg siger ikke hermed, at langt hår ville være et brud på decorum-reglerne, men normerne er anderledes i dag – og det indretter man sig efter.”

### Mere strømlinede personalerelationer

Jens Kristiansen siger også, at decorum-kravene ændrer sig i takt med tiden. Men ændringerne i decorum-krav sker almindeligvis langsomt, med enkelte undtagelser i de seneste år: ”Sex-chikane vil være et meget større problem og have alvorligere tjenstlige konsekvenser i dag end for 5-10 år siden. Opmærksomheden om det er større, og handlinger eller ord, som man måtte finde sig i for 10 år siden, ville ikke gå i dag, tror jeg.”

Men ikke bare hvad angår enkelte forhold – fx sexchikane – sker der noget i disse år. Der sker også en fundamental ændring i forholdet mellem den enkelte og universitetet som arbejdsplads, mener Kristiansen:

## Fyret for uværdighed

Den mest særegne tjenstlige forseelse nogensinde for brud på decorum-reglerne – værdighedskravet – ramte i foråret 1993 en lektor fra KU-humaniora, da han blev fyret fra sit job. Det særegne bestod i, at begrundelsen for fyringen ikke handlede direkte om hans måde at passe sit job på, men om kriminelle forseelser, som han havde begået som privatmand.

Forseelsen bestod i, at han var blevet idømt halvandet års fængsel for omfattende bedrageri med bilimport fra udlandet.

Kammeradvokaten (som var statens advokat,) begrundede fyringen med at gå ud fra, at jo mere fremtrædende / offentlig medarbejderens stilling er, desto strengere er værdighedskravet. Og idet lektoren var ansat på ”en fremtrædende offentlig institution”, som der af og til rettes fokus mod, i en ”udadvendt stilling”, skønnede kammeradvokaten, at der var tale om en så stor overskridelse af værdighedsgrænsen, at det kunne begrunde af fyring.

jø

”Man har tidligere accepteret en betydelig autonomi for den enkelte, til dels udledt af forskningsfriheden. Jeg tror, at udviklingen går i retning af, at man betragter universiteterne som ’normale’ arbejdspladser – tænk på universitetsloven og den aktuelle debat om styringen af universiteterne, samtidig med at der er mere politisk og offentlig interesse om universiteterne i dag. Det er klart med til at strømline personalerelationerne – og det kommer også til at påvirke kravene til vip’ernes opførsel. Grænserne for, hvordan man kan opføre sig over for studenterne, er mere snævre end for 20 år siden. Det betyder i praksis også, at en institutleder i dag har nemmere ved at prikke en medarbejder på skulderen og sige, at det og det må han/hun altså holde op med ...”

### Ledelsens pligter

I praksis indebærer decorum-reglerne såvel pligter som rettigheder:

”Den ansatte har pligt til at vise sømmelig optræden. Men har nogen problemer med at opføre sig ordentligt, og lider andre under deres fx chikanøse adfærd, så har den krænkede ret til at anmelde det. Usømmelighed kan således blive en ret for den krænkede – og på den måde er usømmelighed ikke bare et forhold mellem arbejdsgiveren og den usømmelige ...” siger Kristensen.

Ledelsesretten indebærer også nogle pligter til at skride ind.

”Det betyder, at når arbejdsgiveren bliver bekendt med en sag, har de pligt til at tage hånd om den. Hvis arbejdsgiveren ikke gør det, kan den ikke bare komme løbende med en fyring lang tid efter. Hvis

der altså ikke skrives ind – mod bedre vidende – er det en formildende omstændighed i en tjenstlig sag.” Kristensen understreger i øvrigt, at han udtaler sig om decorum-spørgsmålet som lektor og ikke som prodekan.

### Gråzone

Også vip-tillidsmanden John E. Andersen er inde på, at decorum-reglerne stiller krav til ledelserne:

”Ledelsen kan ikke pludselig skride ind over for noget, som tidligere har været tålt. Generelt må de ansatte kræve, at ledelsen klart kommunikerer det ud, hvis der sker stramning af decorum-krav. Hvis dekanen fx vil stramme alkoholpolitikken, må det åbent ud, så den enkelte ikke pludselig overraskes, fordi han/hun har drukket en øl i kantinen sammen med studenter,” siger John E. Andersen, som tilføjer, at den gode leder er den, der kan finde et sæt regler, der giver plads til den enkelte, og som der er enighed om at efterleve.

Der har været eksempler på, at lærere har haft et alkoholproblem, som ledelsen ikke har gjort noget ved. Der er også et eksempel på en person, som fik en advarsel, fordi studenterne havde fået det indtryk, at han var beruset. I advarslen stod der, at han ikke var ”utvivlsomt ædru”, og den type gråzone finder fællestillidsmanden problematisk.

”Overtrædelsen af værdighedskravet må være åbenbart, før der kan blive tale om tjenstlige påtaler. Det er klart, at ansatte, der arbejder med farligt apparatur, ikke må drikke i arbejdstiden. Men andre kan da udmærket passe deres arbejde efter at have fået en lille en ...”

jø

# Udviklingskontrakter, styring og trivsel

Af lektor Lise Lyck, fmd. f. DJØF's ufo

Den statslige forvaltning i Danmark er blevet ændret radikalt i de senere år. Den er blevet mere hemmelig, har fået en større centralisering af magten og er blevet mere lukket. Dette er sket ved anvendelse af ny styringselementer i form af ny løn og resultatkontrakter. Det hemmelige består i, at de personlige kontrakter på ansættelsesområdet er unddraget offentlighedskontrol. Dette indebærer, at der ikke er offentlig kontrol med de mål, ledelsen skal opnå. Målene er med andre ord blevet et internt statsligt ledelses-spørgsmål. Centraliseringen består i, at Finansministeriet via sin finansieringsrolle har fået en styrket magtposition som følge af, at aflønningen er blevet specifik i stedet for at være generel. Disse to ændringer har gjort den statslige forvaltning mere lukket, dvs. med mindre mulighed for demokratisk kontrol. Omlægningen har ikke (jvf. statsregnskabet) medført lavere administrationsomkostninger i den statslige sektor. Omlægningen er indført, fordi den anses for produktionsfremmende - men om den er det, er ikke videnskabeligt undersøgt.



Målt internationalt i forhold til input og output er det danske forsknings- og undervisningsområde absolut konkurrencedygtigt i dag. *Ændringer bør derfor ikke foretages, uden at det er sandsynliggjort, at det vil fremme konkurrence-dygtigheden* og undersøgelser, der begrundes dette, foreligger ikke.

*Universiteterne ønsker ikke demokratisk styre og ledelse erstattet med en ansat ledelse.* Dette skyldes en opfattelse af, at universiteterne ikke bør kunne styres af private, bureaukratiske eller politiske særinteresser, samt at universiteterne ønsker den videst mulige demokratiske offentlighedskontrol, både af hensyn til forskningens trivsel og produktivitet og af hensyn til borgernes interesser som brugere og finansierere af forskningen. Disse hensyn er også baggrunden for universitetsloven, som vi ønsker bevaret.

De politiske beslutningstagere i Danmark bør være opmærksomme på:

1: De fleste universitetsansatte yder i dag en indsats langt ud over de timer, de aflønnes for, og accepterer dette, fordi de ikke føler sig styret af særinteresser, men er drevet af behov for ny erkendelse. Skifter ledelsesmodellen, vil mange forskere og undervisere formentlig skifte adfærd (gå til den private sektor/ arbejde efter overenskomsten).

2: De fleste universitetsansatte er tilfredse med deres valgte ledere, der i langt

de fleste tilfælde både formår at følge en forskningsstrategi og skabe en dialogbaseret fleksibel forskningsproces til gavn for produktiviteten.

Giver udviklingskontrakter uden ansat ledelse mening? Og er udviklingskontrakter et hensigtsmæssigt instrument til fremme af forskning og uddannelse?

En model med demokratisk valgt ledelse og udviklingskontrakter, der er tilgængelige for offentligheden, er ikke hemmelig eller lukket, dvs. har ikke den statslige models evidente problemer. Men dette er ikke det samme som at sige, at udviklingskontrakter er et hensigtsmæssigt instrument til fremme af forskning og uddannelse.

For taler, at udviklingskontrakter kan lette formidlingen mellem universiteter og offentlighed, og derved - hvis tilliden i sig selv er for lille - kan være med til at øge legitimiteten for bevillinger til universiteterne. Ligeledes kan udviklingskontrakter ved fokusering på specifikke undervisnings- og forskningsproblematikker medvirke til øget forståelse for forskning og undervisning.

Imod taler, en forøgelse af bureaukratiseringen på universiteterne, som allerede er alt for stor som følge af den uhen-

sigtsmæssige administration, der følger af at være underlagt to ministerier. Ligeledes er udviklingskontrakter jo ikke kontrakter i ordets juridiske forstand, hvilket rejser både indholdsmæssige og tidsmæssige bindingsproblemer. En bredere politisk dækning ved indgåelse ikke alene med ministrene, men også med Folketingets Undervisnings- og Forskningsudvalg ville mindske de tidsmæssige og kontraktmæssige problemer. Og det er ikke vanskeligt at argumentere for, at forsknings- og undervisningsområdet bør være lige så politisk bredt funderet som for eksempel forsvarsforlig.

Alt i alt fortjener spørgsmålet om hensigtsmæssige styringsinstrumenter, herunder udviklingskontrakter en ordentlig undersøgelse. Dette kan tjene som beslutningsgrundlag for, om det er hensigtsmæssigt med udviklingskontrakter på universiteterne, og hvilke andre instrumenter, der evt. kunne være hensigtsmæssige. For vor holdning skal absolut ikke tages som udtryk for, at vi ikke ønsker forandringer, blot for at forandringerne skal være forbedringer..

*Indlægget blev holdt på vegne af universitetslærerne i DJØF, DM og IDA ved høringen om udviklingskontrakter på HCØ-instituttet d. 19/4-1999.*



# Farlige kontrakter

I al sin uklarhed overlader 'udviklingskontrakter' banen til ministre, embedsmænd og stærke ledere, konstaterer Odense-professor Jørgen Dines-Johansen.

Han mener, at universiteternes autonomi er under kraftigt pres i disse år.

**F**øreløbig er kontrakterne meget lidt konkrete. Man kan have en mistanke om, at såvel ministeriet som nogle ledelser har en interesse i at holde dem på dette niveau. Vi er i april, og ministerierne mener, at processen er så langt fremskreden, at de første kontrakter allerede kan underskrives til efteråret. Men det er jo forkasteligt, for der er jo næsten ikke noget at debattere," siger professor Jørgen Dines Johansen fra Odense Universitet.

Han var én af de 200 forskere, som sidste år skrev under på protesten mod den nye ansættelsesbekendtgørelse. Denne protest mod bekendtgørelsen var også en almen reaktion på tiltagende styringsfølg. Og her er "udviklingskontrakterne" den seneste trussel, som måske – i al sin uklarhed er langt farligere for universiteternes autonomi.

"Ministeriernes udkast er et ringe grundlag at bedømme projektet på. Kontrakterne er i denne indledende fase formuleret så neutralt og udetaljeret, at de ikke siger noget om, hvad konsekven-

professoren sarkastisk med henvisning til, at ansættelsesbekendtgørelsen var til høring i sommerferien sidste år.

## Fristelser for ledelse og forskere?

"Udviklingskontrakterne vil betyde en meget stærkere ledelse. Både rektor og dekaner får et styringsredskab, som de ikke har haft før. Og de tvinges samtidig til at være mere modtagelige over for ønsker, krav og penge udefra," siger professoren. Han er frygter, at kontrakterne vil føre til en stærk styring af universiteterne, herunder af forskningen. Kontrakterne kan føre til kontraktbundne krav om, at bestemte forskningsområder skal profileres særligt.

"I praksis vil det betyde, at løse midler går en vej, og at aktiviteter vil blive ført en anden vej. For institutter og den enkelte forsker er det fristende - eller kan blive en endnu større økonomisk nødvendighed - at

følge en anden vej i stedet for at følge sine egentlige forskningsinteresser."

OU's rektor, Henrik Tvarnøe, har allerede annonceret, at kontrakterne er en god idé, og at de skal bruges 'offensivt', dvs. til at tiltrække flere penge.

"Det sættes som et succesparameter - også for humaniora - at tiltrække eksterne midler. Hvis der opslås et program inden for ens felt, opfattes det som en appelsin i turbanen for nogle, og det vil flytte andres interesser - og så

må de se stort på deres hjertesager: Det, som de vurderer er det vigtigste forskningsemne. I den forstand vil der ske en udspaltning i original passioneret forskning og den, der lokkes frem af de eksterne midler."

## Under evig kontrol

Professoren forstår godt, at politikerne ønsker at få overblik over, hvad bevillingerne bruges til. Men kontroltiltag virker ikke uden forskernes egen medvirken.

"Efter min mening er der tre professioner, som bliver kontrolleret, uanset hvad de gør. Det er politikere, som er under konstant overvågning af presse og offent-



lighed. Det er kunstnere, der hele tiden har kritikerne over sig. Og så er der universitetslærere, som hele tiden er under kollegial bedømmelse, når man offentliggør noget. Som universitetslærer er du altså under stadig kontrol, og den behøver ikke at skærpes fra centralt hold," siger han og tilføjer, at kontrol kan være skadelig alene af den grund, at administrationen og udførelsen af den tager tid, som kunne være brugt fornuftigere på noget andet.

## Uheldige mekanismer

Han mener, at 'nulforskere', som igennem længere tid har vist sig uproduktive, skal fyres, men det er forkert at antyde, at universiteterne har flere af den type medarbejdere end andre arbejdssteder.

"Universitetets interne kontrol og krav er faktisk skærpet voldsomt. Det viser sig blandt andet ved, at nogle vælger at gå på pension før tid, fordi der ligger et pres.

Men i stedet for at fortsætte den evindelige diskussion om 'nulforskere', burde offentligheden se på, hvad prisen er for at gøre systemet endnu mere effektivt. Man ved jo i alle større firmaer, at der er en vis procentdel af de ansatte, der i perioder fungerer utilfredsstillende. Det kan næppe undgås, heller ikke på universitetet. Politikere bør derfor gøre sig klart, hvilke mekanismer, der kan sættes i værk, og om følgerne af dem virkelig er ønskelige ..."

"Der er tre professioner, som bliver kontrolleret uanset hvad de gør: Det er politikere, som er under konstant overvågning af presse og offentlighed. Det er kunstnere, der hele tiden har kritikerne over sig. Og så er der universitetslærere, som hele tiden er under kollegial bedømmelse..."

(Professor Jørgen Dines Johansen, OU)

serne og kravene i praksis kan blive. Derfor er det farligt, hvis man accepterer dem på det nuværende grundlag. Konsekvensen vil nemlig være, at det overlades til enten ministeriet eller universiteternes ledelse at specificere dem. Og det vil vel at mærke ske efter den såkaldte 'debat' og efter at de overordnede rammer er fastsat."

Han mener, at beslutningsgrundlaget burde være mere detaljeret. "Men nogle vil måske sige, at ministeriet for en gangs skyld har oppe sig og er ude i god tid, for ministerierne har jo tradition for, at afgørende ting sendes til høring i sommerferien, fx den 31 maj ...," konstaterer

# Forskningsbibliotekarer versus uni-lektorer

Forskningsbibliotekarerne diskrimineres i stillingsstrukturen, lyder kritik af en problematisk sektor.

Hele problemet kommer af, at Forskningsministeriet lavede en fodfejl, da de overflyttede universitetsbibliotekerne til universitetslovens stillingsstruktur. Der havde de ikke tænkt sig om. Bibliotekerne passer ikke ind i universitetslovens stillingsstruktur," siger Finn Hansson, der er forskningsbibliotekar ved Handelshøjskolen i København.

Forskningsbibliotekarer er med overflytningen til universitetsloven i 1997 blevet ligestillet med andre universitetslektorer, hvad angår deres forskning, men det er stadig kun en fjerdedel af arbejdstiden, der er afsat til forskning. Alligevel er de underlagt samme forskningsvogningsregler som de øvrige lektorer, der i gennemsnit har 34 procents forskningstid. Hansson har sammen med Niels Bredsdorff, forskningsbibliotekar ved RUC, fået DJØF og DM til at klage til Forskningsministeriet over, at de indirekte reduceres til sekunda-lektorer. Universitetsbibliotekerne og Forskningsministeriet afviser indtil videre kravet om mere forskningstid.

## Afviser mere forskningstid

Universitetsbibliotekernes ledelser vil ikke tildele forskningsbibliotekaren mere forskningstid, da de ifølge Hansson ikke opfatter bibliotekerne som forskningsinstitutioner. Ledelsen på RUC's og HHK's biblioteker opfatter simpelthen ikke biblioteker som steder med forskningsansættelser, og derfor vil de ikke afsætte mere tid til forskningen. Lederne har sagt til Forskningsministeriet, at der af ressourcemæssige grunde ikke kan afsættes mere tid til forskning på bibliotekerne. Og Forskningsministeriet støtter argumentationen ved at sige, at der ikke i universitetsloven er afsat en bestemt procentdel af den samlede arbejdstid til forskning i vip-stillinger...

Ifølge Forskningsministeriet har forskningsbibliotekarerne ikke krav på mere end 25 procents forskningstid. Og med overflytningen til universitetsloven lå "ingen intention om materielle ændringer af de hidtidige vilkår, herunder tildelingen af øgede forskningsressourcer, men alene et overordnet ønske om en mere hensigtsmæssig placering", svarer forskningskonsulent Hugo von Linstow, Forskningsministeriet, i et brev til AC.

Han forholder sig dermed ikke til spørgsmålet om rimeligheden i, at der stilles samme krav til forskningsbibliotekarens forskning som til de øvrige universitetslektorer, selv om de ikke har samme betingelser.

## Seks minutter til en bog

Ifølge Finn Hansson forsøger Forskningsministeriet også med en anden undvigemanøvre, idet de hævder, at andre arbejdsopgaver på bibliotekerne også tæller som forskningstid, f.eks. det at klassificere bøger, med forskningstid. Det bruges til at retfærdiggøre, at de i virkeligheden har samme mængde forskningstid som universitetslektorerne.

Den argumentation får Finn Hansson til at trække på smilebåndet: "Jeg har max seks minutter til at klassificere en bog. På det tidsrum kan jeg udelukkende nå at læse bagsiden af bogen, kigge i indholdsfortegnelsen og evt. tage kopier til min senere forskning. Det kan på ingen måde sammenlignes med forskning. Det giver dog et indtryk af, hvor der er centrale 'brændpunkter' inden for fagene," siger han.

Da forskningsbibliotekarerne ikke kun har ansvaret for de områder, de forsker i, i bibliotekets drift, bruger de også meget tid på at orientere sig inden for andre fagområder.

## Friere forskningsplanlægning

Forskningsbibliotekarerne skal, for at kunne nå samme niveau som universitetslektorerne, have mulighed for at lave eller deltage i større undersøgelser og for at kunne tilrettelægge mere intensive skriveforløb. Det kan ikke lade sig gøre i dag, hvor deres forskningstid i praksis på eksempelvis Handelshøjskolens bibliotek er reduceret til en ugentlig forskningsdag - og formelt set også 14 ekstra forskningsdage i løbet af året, men Hansson har i praksis aldrig haft mulighed for at benytte dem.

"Inden for de nuværende 25 procents forskningstid kan vi deltage i seminarer, skrive artikler og bidrag til bøger. Men skal vi op på samme niveau som universitetslektorerne, skal vi ud over mere forskningstid også have en større fleksibilitet i planlægningen af forskningstiden," siger han. Han henviser til forholdene på Handelshøjskolens forskellige institutter, hvor vip'erne kan tage år med meget undervisning og mindre forskning, mens de så giver forskningen en ordentlig skalle i andre år, hvor de evt. er frikøbte et enkelt semester.

## Mindre forskning i dag

Intentionen med at overflytte bibliotekerne til universitetslovens stillingsstruktur var officielt bl.a. at styrke forskningen. Men resultatet er det stik modsatte. På Handelshøjskolen har tre ud af fem forskningsbibliotekarer måttet frskrive



sig deres forskningstid. De har ikke ment, at de kunne komme op på lektorniveau inden for overgangsordningens tre-fire år med kun 25 procents forskningstid.

"Disse forskningsbibliotekarer skulle have haft mulighed for at blive seniorrådgivere på samme vilkår som gælder inden for sektorforskningens stillingsstruktur," siger han. Seniorrådgivere er et niveau lige under lektorniveauet, hvor de har mange konsulentopgaver, men kun meget begrænset aktiv forskning.

Indirekte er forskningsbibliotekarerne også blevet dårligere stillet end deres kolleger på Kulturministeriets biblioteker - selv om disse formelt set også skal op på seniorforsknerniveau.

"Jeg ved positivt, at man på Statsbiblioteket, bruger souschefen i de faglige bedømmelsesudvalg i lektorbedømmelsesudvalg. Det ville aldrig kunne finde sted her eller på RUB, hvor bedømmelsesudvalget udelukkende består af forskningsmæssigt kvalificerede professorer og lektorer," fastslår han.

Finn Hansson spør, at den 'nye' stillingsstruktur vil give dødsstødet til professionen som forskningsbibliotekar.

"Fremover vil der næppe blive opslået lektorstillinger ved bibliotekerne, hvor der er afsat forskningstid - ikke engang de nuværende 25 procent," siger han. Og det bliver næsten umuligt at rekruttere unge kandidater til stillingerne, da lønnen er uden faste tillæg og derfor starter ved små 17.000. Samtidig er det umuligt for de unge at lektor kvalificere sig med kun 25 procents forskningstid. En almindelig ph.d-studerende har på Handelshøjskolen 80 procents forskningstid i tre år, et ph.d-forløb med 25 procents forskningstid skulle dermed strække sig over mere end

ni år, hvis de unge forskningsbibliotekarer skulle have den tilsvarende forskningstid til ph.d-studiet. Det kan ingen leve med.

### Vigtig forskning

Hvis forskningsbibliotekarerne forsvinder fra universitetsbibliotekerne, kan det ikke undgå at påvirke både forskningen og undervisningen på institutionen generelt.

”Der er naturligvis forskere, som er meget selvkørende, men der er også mange, som benytter vores faglige ekspertise. Det kan for eksempel være, hvis de skal udvikle nye undervisningsfag eller områder af deres forskningsfelter, som de ikke har overblik over,” siger han.

Forskningsbibliotekarerne underviser

og vejleder også i brugen af de forskellige informationssøgesystemer og er garanter for, at der kontinuerligt indkøbes nye relevante bøger. Alternativet kunne være at udlicitere indkøbspolitikken til amerikanske forlag – som gerne påtager sig dette og udvælger bøger til biblioteker efter en fastlagt fagprofil. Men denne profil vil ikke være præcis nok, og samtidig vil den ikke kunne bruges til at opbygge særlige områder i en periode. Endelig kan en sådan automatisk levering

næppe dække den europæiske forskningslitteratur. Eller man kunne lade universitetslektorerne forestå forslag til indkøbene. Dette har været forsøgt, men det er vanskeligt at få til at fungere i praksis og vil ofte betyde at, biblioteket ofte kun får materialesamlinger inden for de områder, der forskes i på det pågældende tidspunkt. Denne model kan i længden ikke dække brugernes -herunder de studerendes - behov i det lange løb, vurderer Finn Hansson.

VL

## AC sagde ja til OK-resultatet

ACs forhandlere havde indgået med de statslige og kommunale arbejdsgivere ved overenskomst-forhandlingerne 1999.

Flertallet var stort ved sammenkædningen af alle stemmer. 50.432 ud af 70.975 offentligt ansatte akademikere stemte ja. Der blev afgivet 20.542 nej-stemmer fra Dansk Magisterforening, Gymnasieskolernes Lærerforening og Den danske Landinspektørforening. Det svarer til, at 71,1 procent stemte for og 28,9 stemte nej.

# Stillingsstrukturen: *Ingen discount*

Leif Søndergaard, fmd for DM's universitetslærere

De fleste DM-universitetslærere stemte formøntlig nej til overenskomsten, men forhandlingsaftalen i AC betød, at vores stemmer blev underkendt af andre gruppers ja. Vi må således acceptere resultatet og se fremad, især på det eneste positive for universiteterne: At vi blev lovet en revision af stillingsstrukturen.

Puljen på 30 mio. til formålet er ganske vist alt for lille, men det må ikke få os til at gå ind i forhandlingerne med en defensiv holdning, hvor vi accepterer halve løsninger på fundamentale problemer.

Barrierer for en attraktiv karriere ved universiteterne må væk. Vi må fastholde forbedringer for de deltidsansattes - især undervisningsassistenternes - vilkår. Vi må fastholde kravet om en stillingsstruktur, hvor man efter positiv vurdering af egne kvalifikationer kan oprykkes fra ad-

junkt til lektor og fra lektor til professor. Dette skal selvfølgelig ske uden at der slækkes på kravene til hverken lektor eller professorstillingen.

En langsigtet løsning må ikke indebære andre begrænsninger i muligheden for oprykning end den ansattes egne kvalifikationer. Vi kan ikke acceptere andre begrænsninger i adjunkternes oprykningsmuligheder end faglig udygtighed. Og vi kan ikke acceptere "Aldi"-professorater, dvs professorater på et lavere lønniveau end det nuværende - fordi der ikke er ressourcer til en konsekvent professor-politik. Hvis der ikke er ressourcer til umiddelbart at oprykke alle professorkompetente lektorer må vi acceptere en løsning, hvor oprykningen sker over en årrække efter en kvoteordning, og hvor rækkefølgen afgøres ved objektive kriterier f.eks. anciennitet.

Forhandlingerne bliver den vigtigste be- givenhed for universitetslærerne i mange år. Universitetslærerne i DM, DJØF og IDA forventer derfor også at blive inviteret med til forhandlingsbordet, når stillingsstrukturen skal forhandles med Forskningsministeriet.

Vi regner med, at også AC tager det som en selvfølge, at universitetslærerne inddrages direkte i forhandlingerne. Det er vores område, det er os som kender problemerne, og derfor er det helt naturligt at vi sidder med ved bordet.

Vi ser derfor frem til snarlige forhandlinger og går ud fra, at Forskningsministeriet holder sit løfte om, at forhandlingerne er færdige inden september.

# Museet som oplevelse

Professionelle formidlere burde stå for formidlingen på museer, for forskere egner sig sjældent til det, lyder en skarp kritik af den traditionelle museumsformidling.

Udstillingerne på de natur- og kulturhistoriske museer er æstetisk set flotte, og de giver en god oplevelse, men folk er ikke meget klogere, når de forlader dem. Udstillingerne er for elitære, plancherne bruger for mange fagudtryk og indforståede vendinger og henvender sig hovedsageligt til intellektet frem for at ramme alle menneskets sanser ved brug af interaktive virkemidler.

Problemerne skyldes bl.a., at udstillingerne er lavet af forskere frem for professionelle formidlere, da forskerne kun meget sjældent egner sig til populærformidling. Den gode formidler arbejder som en forfatter, der tilrettelægger udstillingen som en historie 'han vil af med', så folk er motiverede til at følge historien til vejs ende.



**Zoologen Peter Haase, afdelingschef i Zoologisk Haves informationsafdeling,** er en af idémagerne bag et natur- og oplevelsescenter lidt uden for Åkirkeby på Bornholm. Han har arbejdet professionelt med formidling i de seneste 25 år, og har tidligere været tilknyttet Zoologisk Museum.

På Bornholm skal udstillingen fortælle hovedlinjerne i udviklingen af Bornholms natur fra de første magmakamre over de 'bornholmske' trækfugles historie til Østersø-torskens helt unikke udklægningsforhold. På udstillingen – der åbner i 2000 – bruges en lang række moderne interaktive teknikker for at kombinere legen, fortællingen af 'historien' og stimuleringen af kroppens sanser. Intentionen er at kombinere det bedste fra 'science-hallerne' – som Experimentariet – og museerne. Haase understreger, at brugen af de interaktive teknikker ikke på nogen måde går ud over lødigheden, sådan som mange forskere umiddelbart frygter. "Den danske museumsverden har

efter min mening lidt berøringsangst på dette område," siger han.

## Edutainment

"Helt fra jeg startede herude i Zoologisk Have i 1974, har vi villet lave underholdning med holdning. Zoologisk Have sættes tit i bås med Tivoli, mens museerne er lidt mere fine. Det er noget fis," siger Haase. Udgangspunktet er det samme, dvs. at de besøgende kommer for at få en god oplevelse sammen, ikke for at blive klogere. "Men når de kommer for at have det rart sammen, så har vi alle tiders mulighed for at fortælle dem en god historie på en måde, der går ind." Og det er her, det går galt for museerne. De udstiller deres genstande på en sådan måde, at publikum er nødt til at kende genstandens historie på forhånd for at kunne forstå historien.

Haases yndlingsaversion er den etnografiske samling på Nationalmuseet. "Den er utrolig flot og meget populær, og man går derfra med en god oplevelse. Men min påstand er, at folk ikke er blevet klogere, når de går igen," siger han. Udstillingen drukner i masker, brugsgenstande og folkeslag, så man hurtigt mister orienteringen.

Problemet udspringer af, at museerne har udviklet et udtryk – 'konservatisme i moderne klær', der udelukkende er beregnet til en lille elite gruppe, der på forhånd har en stor viden om emnet. For Haase er udfordringen imidlertid at ramme bredere, således at en større gruppe faktisk får mere med hjem, end tilfældet er i dag. Han understreger, at han ikke vil tilbage til 70'ernes udstillinger, hvor udstillingerne typisk druknede i pædagogik.

Et museum kan udelukkende fortælle historien malet med en bred pensel, mens andre medier må fortælle den historie, der går i dybden. "Det er næsten, som når du læser en avis om morgenen. Du læser overskrifterne, mellemrubrikkerne og kigger på billederne – og engang imellem går du tilbage og går i dybden med nogle artikler," siger han.

Men det er forskerne ikke gode til. De udstiller 50 kvartsminerale, skriver meterlange plancher med lange sætninger, tunge fremmedord og overflødig baggrundsstof. "Tag Geologisk Museum. De hælder masser af fagudtryk på, og de går lige hen over hovedet på folk," siger han.

I stedet skal der ansættes flere professionelle til at lave udstillingerne. "Forskeren og formidleren kan to helt forskellige ting. Forskeren kan fordybe sig i et emne, grave sig dybt ned i et hul. Formidleren

står på overfladen, hvor han kan se konturerne af hullerne og sammenhængen mellem de forskellige forskeres huller. Det er to grundlæggende forskellige evner," siger han. Han medgiver dog, at der findes enkelte forskere, der også laver god formidling, men at de bestemt ikke udgør mere end en brøkdel af forskerne.

De professionelle formidlere kan arbejde med udstillingerne på en måde, så de rammer alle menneskets sanser bl.a. ved brug af interaktive teknikker, så udstillingerne ikke kun henvender sig til intellektet, men også åbner for, at de besøgende kan 'lege' og være mere direkte involveret selv.

## At skabe illusion

Haase er en af idémagerne bag et naturvidens- og oplevelsescenter på Bornholm, og her eksperimenterer de med mange forskellige teknikker, der skal forene den lødige fortælling med det legende og interaktive, som skal stimulere de besøgendes forskellige sanser. 'Science-hallernes' supermarkedskaos og museernes puritanisme skal overskrides, forklares det.

"Nu skal folk sige 'hold kæft, hvor er det flot. Hvad kommer vi nu ind til?' Ikke nødvendigvis tænke over, at det er de fire elementer," forklarer Haase.

Og de kommer ind i en stor hal på 500-600 kvm, hvor der er opstillet en lang række af interaktive elementer, der er rubriceret efter temaer – der så er opstillet i øer, da Bornholm er en ø.

Fugle er temaet på en af øerne. Her fortælles historien om de bornholmske trækfugle. "Og vi prøver at give folk oplevelsen af selv at flyve som en fugl," siger han. Dette gøres ved at vise en videofilm, der er lavet fra en helikopter, der følger en trækfugls rute sydfra. Den kommer ude fra vandet, hvor den styrer mod øen, flyver igennem det bornholmske landskab op til hammeren, hvorefter helikopteren/fuglen begynder at cirkle opad, til den kan se den svenske kyst – samme teknik, som trækfugle benytter, da de ikke bryder sig om at flyve uden udsigt til land – hvorefter turen fortsætter fremad. Publikum står samtidig på en plade, der hælder 20 grader, så vægten forskydes fra fødderne. "Det giver, når filmen vises på et stort lærred, samme effekt af vægtløshed som i et planetarium. Når du læner dig fremad, er det ligesom om, du hænger i luften med billederne under dig," forklarer Haase, hvis begejstring for de nye udstillingsteknikker sætter den ene fortælling i gang efter den anden. Og det er vist det, som er meningen.



# Hyre-/fyre-firmaer

Industrien beskyldte KU-naturvidenskabs nedskæringsrunde for at holde hånden over dårlige forskere og dermed ofre de unge. Men hvad gjorde NOVO egentlig selv, da de var igennem fyringsrunde i marts?

Vi vil ikke være et hyre-/fyre-firma. Selv inden for professionel fodbold, hvor forholdene minder om dem i hyre-/fyre-firmaer, tænker man sig om en ekstra gang, inden man fyrer medarbejdere. Det har en meget negativ indflydelse på holdmoralen og mange negative sideeffekter, hvis man kun bliver bedømt på sine seneste tre måneders indsats," siger **Peter Møller, personalechef i NOVO Nordisk/Health Care**. De måtte fornylig fyre 185 ansatte "for at sikre tilstrækkelige ressourcer til ekstraordinært mange produktlanceringer i de kommende år". NOVO havde en økonomiske vækst på 15 procent i 1998.

Selv om NOVO tilhører eliten inden for den danske industri, har de ikke blot sparet de dårligste forskere/medarbejdere ud ved fyrerunden. I stedet har de i første omgang - på basis af indstillinger fra AC-klubben på virksomheden - skåret afdelinger væk, ikke enkelt personer. Derefter har de fundet de stillinger, som kunne bortrationaliseres. Og først herefter kigget på de enkelte ansattes faglige kvalifikationer, for herigennem at finde de resterende nødvendige besparelser. Der blev også indført ansættelsesstop.

KU-naturvidenskab har under den nuværende nedskæringsrunde skullet bortskære omkring 70 vip-stillinger. For at undgå at fyre vip'ere er der tilbudt frivillige aftrædelsesordninger til seniormedarbejderne, løslærermidlerne er blevet reduceret, og man har undladt at opslå nye stillinger. Herefter har man udpeget områder, som kunne undværes, og først herefter kigget på enkelte forskeres kvalifikationer. Resultatet er, at 'kun' omkring ti vip'ere er blevet fyret. Metoden minder trods store forskelle om NOVO's, da man ikke med det samme er gået efter de mindst kvalificerede medarbejdere. NOVO har dog ikke anvendt frivillige aftrædelsesordninger.

"Ideen var netop at lade de job, der kunne fjernes med mindst mulig negativ effekt, bortfalde. Det kan man ikke, hvis man laver frivillige ordninger," siger Peter Møller.

## Industrien kritiserer

Håndteringen af nedskæringer på KU kritiseres hårdt af den private industri.

"I en tid med kæmpe efterspørgsel på naturvidenskabsfolk i den danske industri er det en falliterklæring, at Københavns Universitet i dén grad nedprioriterer naturvidenskaben. Samtidig vælger universitetet at skubbe den ny generation af forskere væk. Dekan Henrik Jeppesen har ikke været i en let situation, men priorite-

ringen er naturligvis forkert," sagde **Bjarne Lundager Jensen fra Dansk Industri (DI)** til Politiken. Også NOVO meldte sig i heppekoret. Forskningschef Niels Fiil var utilfreds med, at der ikke blev givet plads til de unge forskere. 'Det er meget ulykkeligt,' udtalte han samme sted.

## God logik

Peter Møller ønsker ikke at kommentere Niels Fiils kommentar (og FOfo har ikke kunnet komme i kontakt med Niels Fiil). I stedet forklarer han, hvorfor det gav god mening at følge AC-klubbens indstilling:

"I og med at vi fremover lægger mindre vægt på basisforskningen, er der eksempelvis god logik i at basisforsknings afdelingerne nedlægges. Og hvis ansatte er specialiseret inden for disse områder, er det et fair udgangspunkt, at deres stillinger forsvinder."

Og en af flere risici ved hyppige fyringer er, at der opstår en kultur, hvor de ansatte forsøger at camouflere deres fejl. "Det betyder, at nogle af de fejl, som man reelt kan lære noget af, aldrig kommer frem," lyder det.

Han er opmærksom på, at faren ved denne procedure er, at man risikerer, at stå med et uddynamisk forskningsmiljø. Det problem, mener han, kan undgås ved aktiv brug af medarbejderudviklingssamtaler, hvori der indgås aftaler mellem virksomheden og den enkelte medarbejder om hans/hendes faglige og personlige udvikling. Og forskningen på NOVO bliver også løbende evalueret af internationalt anerkendte forskere, og der fastsættes mål for antallet af stoffer til medicinsk brug, som de enkelte afdelinger skal producere. Endelig er der også et publikationskrav for forskerne.

Da NOVO ikke vil være et hyre-/fyrefirma, har medarbejderne normalt en høj grad af jobsikkerhed. Og selv om der evt. skulle stå en knaldygtig forsker og banke på NOVO's dør, vil man ikke fyre en medarbejder, som passer sit arbejde tilfredsstillende, for at skabe plads til den dygtige forsker.



## Omplacer de ældre

Peter Møller er heller ikke begejstret for evt. at skulle fyre ældre forskningsmedarbejdere, der har lagt mange dynamiske år i virksomheden, men som ikke længere topper forskningsmæssigt. Det er ellers mere eller mindre direkte kravet fra DI til KU-naturvidenskab.

"Det kan jo godt være, man har toppet som specialist, men så kan man udmærket gøre gavn som 'mentor' for de yngre kolleger. Og i universitetsverdenen, der kombinerer forskning og undervisning, kan det godt være, at en forsker har toppet som forsker, men endnu ikke som underviser," siger han. Han anbefaler dermed, at man kigger på alternative indplaceringsmuligheder, før man 'prikker' personen.

NOVO har ikke formaliserede seniorordninger for de ældre medarbejdere, men hvis det er i både den ansatte og virksomhedens interesse, har de ikke noget imod deltidsordninger eller lignende.

VL

# Odense: "Det pæne universitet"

Fusionen til Syddansk Universitet har nærmest ubemærket fundet sted. Er demokratiet kørt over, er alle bare enige, eller er folk bare passive? FORSKERforum forsøger sig med en ganske uvidenskabelig miljøbeskrivelse af det fhv. Odense Universitet gennem udsagn fra en professor, en vip-tillidsmand og en student.

Stort set ubemærket er Odense Universitet og Sydjysk Universitetscenter i Esbjerg fusioneret med Handelshøjskolen / Ingeniørhøjskole Syd. Etableringen af Syddansk Universitet er foregået uden påfaldende protester.

Der har kun været et par kritiske parter parter: nogle venstresnoede studenter i Odense og så nogle af de ansatte blandt de jyske fusionsparter. Studenterne har beklaget sig over en mangel på orientering og debat om fusionen, og tre studentermedlemmer var de eneste i Konsistorium, som stemte imod fusionen. Og blandt de jyske fusionsparter var der frygt for, at medindflydelsen ville blive styret hårdt fra storebror på Odense Universitet.

Men det har været påfaldende, at alle andre har holdt en lav profil. Det kunne enten dække over simpel passivitet, eller at den daværende ledelse havde opbakning til projektet.

"Når vi ikke har den vilde diskussion om fusionsproblematikken, skyldes det hovedsageligt, at fusionen af de fleste ansatte opleves som en nødvendighed for at sikre studentergrundlaget. Fyn er for lille til et helt universitet, og derfor må vi sikre os Sønderjylland mod den nordre flanke! Den er accepteret med større eller mindre begejstring for at overleve som et 'helt universitet'. Men det spiller da også ind, at der ikke er tradition for de store debatter i Odense ..." lyder **humaniora-professor Jørgen Dines Johansens** analyse.

## Ledelsens projekt

Vip-fællestillidsmand Bjarne Andersen forklarer, at den lave profil omkring fusionen i meget lang tid dækkede over, at det var ledelsens projekt.

"Det er måske forståeligt ud fra, at det har været forhandlet på højt niveau mellem institutionerne og i forbindelse med finansloven, som traditionelt foregår bag lukkede døre. Og så skal man jo ikke glemme, at de fleste har været enige i intentionen om et samlet og forstærket universitet for sydvest-Danmark – og at vi har afgivet mandat til vores ledelse," siger han.

"Men ud fra et demokratisk synspunkt har der da omvendt også været et underskud. Der har manglet information. Normalt ville man nok lukke ting ud af posen ved at orientere om status på lavere niveauer. Men det er ikke sket her, så ingen ud over en snæver ledelseskreds har vidst noget om projektets status. Vi – herunder den aktive studentergruppe – er hele tiden blevet holdt lidt hen med, at nu skulle tingene lige forhandles på plads – og dernæst skulle alle nok blive inddraget i en demokratisk proces ..."

Fællestillidsmanden har i den forstand forståelse for studenternes utålmodighed, for der er endnu ikke sat noget i gang om, hvordan det kommende demokrati skal fungere: Hvordan skal samarbejdsudvalget fungere? Skal der være særlige samarbejdsudvalg på de jyske afdelinger? Skal fakultetsrådene udvides? Hvordan skal den fagpolitiske del skrues sammen, så ingen overses?

"Ingen har ligesom haft tid til at bekymre sig om de daglige og praktiske dele ved fusionen, så vi har da følt os på Herrens mark. Man kan sige det på den måde, at lederne byggede et højhus, hvor de startede med taget – og så kommer de bagefter og siger, at nu er det op til dem på jorden at skabe jordforbindelse ...," siger Bjarne Andersen.

## Konsensuskultur

"Odense Universitet er en konsensuskultur," siger **studenten Rasmus Dahlberg**, som er i gang med sin magisterkonferens i historie ved Odense Universitet. Han har været en særdeles aktiv studerende og er ikke bange for at lave en 'miljøbeskrivelse' af sit universitet – herunder en forklaring på, hvordan fusionen har kunnet foregå i al ubemærkethed og uden de store interne konflikter.

"Der er en særlig mentalitet og underskudkultur i Odense. Et godt billede på den er, at der i Odense ikke er nogen hovedindgang, der er heller ikke nogen lærerkontorer, som er større end andre og så videre," siger Dahlberg.

For Dahlberg spiller arkitekturen en stor rolle for Odense's historie:

"De fysiske omgivelser spiller en væsentlig rolle. Alle fag er samlet under et tag – i modsætning til de andre universiteter, hvor fakulteterne er opdelt i hver sin bygning. I Odense er undervisningslokalerne filtret ind i hinanden, der er en central kantine. Man møder altså hinanden på gangene, og snakker sammen.

Det spiller formentlig ind, når der er mulige konflikter – for de tages ofte i opløbet. Det er i høj grad en konsensuskultur. Fakulteterne er således ikke i krig med hinanden, som de for eksempel er på KU ..."

## Odenses historie: "det pæne universitet"

Professor Dines Johansen er enig i 'konsensus-karakteristikken', og han har en historisk forklaring:

"Odense blev etableret som det tredje universitet og fik dermed en placering mellem de gamle og de nye, RUC og AaU. Det har gjort, at vi har skullet

kæmpe for vores plads, og det har gjort, at vi har tradition for at være 'det pæne' universitet. Vi har da også i hele vores historie lagt os tættere på ministerierne end Århus og KU. Det er sjældent, at Odense går på barrikaderne; vi parerer ordre: Hvis der fx kommer en ordre ovenfra, så prøver vi at indrette os", siger professoren, der har været ansat på OU i 23 år og dermed blev ansat ti år efter oprettelsen. "Og den forsigtighed har ikke været uberegtiget. Vi har hele tiden følt os meget udsatte. Jeg kan næsten ikke huske tidspunkter, hvor der ikke har cirkuleret rygter om at en eller anden del af universitetet var truet med nedlæggelse - senest eksempelvis medicinstudiet, som faktisk var tæt på at blive lukket.

Det har da været med til at præge 'mentaliteten' ..."

I forhold til ministerier og politikere betyder det i praksis, at Odense kører en blød linie: "Så selv om der jo er åbenbare konflikt-punkter for universiteterne generelt - med forsøg på styring gennem ansættelsesbekendtgørelsen og senest udviklingskontrakter - så er der forskellige måder at tackle det på. Og det kunne fx se ud som om Odenses rektor Tvarnø prøver at følge med, ud fra en filosofi om at det kan give flere penge i kassen, hvis man opfører sig hensigtsmæssigt ..."

## Efterlyser råstyrke

Professoren kan i den forstand godt se en mangel ved OU-miljøet:

"Der er mange fordele ved det kollegiale miljø i Odense, men jeg kunne nu godt ønske, at universitetet havde noget af den 'råstyrke', som kendetegner KU. På KU ville man i højere grad sige nej til initiativer ovenfra, når det ikke var hensigtsmæssigt - hvor vi her i Odense har en tendens til at indrette os ..."

Han peger imidlertid på, at et stort arbejdspress også sætter sine spor. På professorens eget institut – Litteratur, Kultur og Medier - er der således en student/lærer-ratio på 1/60, og sådanne vilkår forekommer ikke på de gamle universiteter:

"I hvert fald inden for humaniora har OU oplevet en konstant underbemanding. Det betyder jo alt andet lige, at der er færre kræfter til at skændes...", siger han galgenhumoristisk. "Men omvendt så betyder arbejdsbelastningen - og Odenses traditioner som det 'pæne universitet' - også, at debattmiljøet er mindre veludviklet. Arbejdsbyrden betyder, at hvis du skal vælge mellem pligten til at rette en studenteropgave eller at skrive en faglig artikel, så vælger du pligten..."



Foto: Ulrik Borgermann

### Henslumrende debatmiljø

Studentermiljøet er også præget af de fysiske omgivelser. Det sociale miljø er godt, men arkitekturen ligner et nyere gymnasiums. Og Dahlberg ved af egen erfaring fra et kollegium, at mange studenter stadig bruger udtryk som timer, skole og lektier om deres universitetsgang! "Det er et trykt miljø, hvor man gør, hvad man skal. Men de store ambitioner præger ikke hovedparten af studenterne. Så jeg forestiller mig, at der er flere i København, som bliver forskere end der er i Odense". "Lærerne på det gamle OU passer deres arbejde og er gode kolleger. De bruger tid til frokostmøder, og frugtbar forskning laves over kaffekopper. De laver samundervisning og så videre", siger Dahlberg. Det er hans indtryk, at sådan noget var helt utænkeligt i historiemiljøet på et af de gamle universiteter, hvor der hersker en "dolkestøds-stemning", hvor halvdelen af VIP'erne ikke kan være i stue sammen.

Lærernes arbejdsforståelse er da også en anden væsentlig grund til, at denne gruppe har holdt sig tilbage med kritik af fusionen, mener studenten.

"Næsten alle er formentlig enige i, at fusionen er et fornuftigt skridt, som giver udviklingsmuligheder i fremtiden. Men det er samtidig mit indtryk, at lærerne faktisk har det meget godt med at passe deres undervisning og deres forskning. Og man kan så sige, at de sætter deres forskning højere end at deltage i ethvert slag i fag- eller forskningspolitikken. Lærerne vil hellere sidde på deres konto-

rer og lukke verden ude – og derfor kommer det til at se ud som om, de ikke markerer sig på de områder".

Studenten mener, at det uambitiøse kan være et godt udgangspunkt for fusionen:

"Odense kan fremstå som et henslumrende debatmiljø, men det er et meget tolerant miljø. Det er nemt at komme frem med kætteriske synspunkter, og mange vil gerne høre andre vinkler – ellers turde jeg da heller ikke fremkomme med disse karakteristikker! Det er åbne miljøer, der er ingen jantelov, og det er et godt afsæt for fusionen".

### Manglende synlighed

Student Dahlberg mener ikke ud fra sit kendskab til humaniora/historie -miljøerne, at karakteristikken "uambitiøs" er det samme som at lærerne er nuforskere eller mangler faglige ambitioner.

"Men det er mit indtryk – uden at det skal forstås negativt – at mange lærere nørkler. De arbejder efter det traditionelle videnskabsideal. Man kan sige, at de er 'uambitiøse' udadtil. De er fagligt interesserede, men der er få af forskerne, som kunne finde på at optræde som 'ekspert' – måske ud fra en holdning om, at videnskab ikke må give overskud, og hvis den gør, så er det ikke videnskab".

Her får han kontant modspil af professoren, som mener, at det er misforstået at stille krav om bred offentlighed over for akademien:

"Der sker i disse år en pervertering af, hvad der er godt videnskabeligt arbejde. Man har indført et krav om 'synlig-

gørelse'. Det sker fx, når det kræves at man optræder i offentligheden som 'ekspert'. Men man behøver ikke kommentere eller indgå i debatter i de medierne for at profilere sin arbejdsplads. Vi skal ikke nødvendigvis være synlige i offentligheden. Vi skal derimod være fagligt synlige inden for vores videnskabelige felt blandt vores kolleger..."

### Fusionens undertone

Rasmus Dahlberg mener, at der er risiko for et fragmenteret universitet. I praksis er der nærmest bliver tale om en virksomhedseksponering, hvor Odense får større udviklingsmuligheder og sønderjyder får flere uddannelsesmuligheder. Esbjerg, Kolding og Sønderborg får et universitetsnavn og bliver en del af et større forsknings- og uddannelsesmiljø. Det er perspektivet i projektet – som langt de fleste har accepteret.

Men risikoen er, at universitetet bliver for fragmenteret. Og her ligger der en undertone, indrømmer han:

"Selv om ingen tør sige det højt, så vil Odense - som det gamle universitet – være Storebror med både forskning og undervisning. Odense vil hermed få en højere status. Studenterne spøger da også med, at de dårligste undervisere skal ekspederes til Esbjerg. Og risikoen er der da, at de jyske afdelinger bliver B-afdelinger", siger Dahlberg, som tilføjer, at netop det problem er den egentlige udfordring for OU: "At konkurrencen skal skabe lidt større ambitioner ..."

jø

# Industrien kan censurere forskning

Når industrien får indflydelse kan det true den fri grundforskning, viser fyringen af den skotsk-ungarske genforsker Pusztai

Jeg føler mig forurettet på min stands vegne, når en kollega, som jeg kender som en seriøs og dygtig videnskabsmand, fyres uden grund. Derfor er jeg gået ind i sagen”.

**Thorkild Bøg-Hansen**, lektor i proteiniologi ved Panum Institutet, er en af initiativtagerne til rensningen af den skotsk-ungarske genforsker, Arpad Pusztai, nu tidl. Rowett Research Institute i Skotland, der i fjor blev fyret på gråt papir. Pusztai fik totalforbud mod at udtale sig i offentligheden - efter, han i et tv-program havde udtalt sig kritisk om gensplejsede fødevarer. Og han blev fyret, selv om han havde fået tilladelse til at udtale sig af sin institutdirektør.

Pusztai-sagen er et lærestykke i, hvad der kan ske når industrien, der har store økonomiske interesser i et bestemt forskningsområde, kommer for tæt på den fri grundforskning.

Sagen er relevant for Danmark, hvor den kritiske grundforskning har dårlige vilkår, og hvor forskningsministeriet vil knytte universitetsforskningen tættere til industrien.

Fri kritisk grundforskning inden for genforskningen er en nødvendighed, da der ifølge Bøg-Hansen er en stor mangel på forskning i, hvilke konsekvenser indtagelsen af gensplejsede fødevarer har på langt sigt. Og denne forskning hverken kan eller bør varetages af industrien selv, som det ellers er tilfældet i dag. Derfor er det nødvendigt med flere ressourcer til fri grundforskning inden for genteknologien.

## Ikke konstruktivt

Thorkild Bøg-Hansen er rystet over sagen. ”Rowett Research Institute var det eneste sted, hvor man havde forskning i langtidseffekterne af at spise gensplejsede fødevarer. Og når der så kommer det mindste kritiske pip, så fyrer man budbringeren, slår hans forsøgsdyr ihjel, opløser forskningsgruppen, og sætter hans medarbejdere til andet arbejde”, siger han. I stedet burde instituttet have grebet sagen mere konstruktivt an. Der burde tilføres flere ressourcer til området, og uafhængige kolleger rundt omkring i verden burde have været inddraget i en kritisk dialog. Men man vil åbenbart ikke træde de store økonomiske interesser over tærne.

Ifølge Bøg-Hansen illustrerer sagen, hvad der kan ske, når industrien får mere indflydelse på den kritiske grundforskningen. ”Der er ikke tvivl om, at konklusionen på Pusztai-sagen er, at økonomi spiller en væsentlig rolle i hele forløbet,

og når industrien bevilliger store beløb til forskningen bliver man mindre uafhængig”, siger han.

Han vil ikke kommentere rygter om, at direktøren for Rowett Research Institute greb ind, fordi han var udsat til at blive formand for en EU-kommission, der skulle forholde sig til sikkerheden af gensplejsede fødevarer, eller at Labour-regeringen har så tætte forbindelser til den gensplejsede industri, at de direkte eller indirekte var medvirkende til at få fyret Pusztai.

## Bevillinger mangler

Bøg-Hansen skyder efter det danske bevillingssystem: ”Beløbene til fri grundforskning er vanvittigt små i Danmark. Vi sakker langt bagud i sammenligning med vores Europæiske naboer”, siger han. Og for at en dansk genforsker kan gennemføre forskningsprojekter er han afhængig af støtte fra danske programmidler, EU eller andre fonde. Og for at kunne modtage støtten er det påkrævet, at der er såkaldte ’industry connections’ dvs. enten direkte samarbejde mellem den private industri og universitetet eller i det mindste at det i ansøgningen påvises, at projektet er af relevans for industrien. ”Og man kan sagtens forestille sig, at det bliver umuligt, at få samarbejde i gang med industrien, hvis man tidligere har været kritisk, sådan som Pusztai tillod sig at være. Og mange forskere vælger derfor måske at holde lav profil, da de ellers vil sakke bagud, hvis de ikke modtager støtte, og så er der ikke længere tale om fri forskning”, siger han og fortsætter: ”Situationen er så grell i Danmark, at man må spørge om der overhovedet eksisterer kritisk, uafhængig grundforskning inden for genteknologien”.

Ifølge Bøg-Hansen er det nødvendigt, at etablere et system, der klart adskiller økonomiske og personlige interesser og forskningen - samtidig med at der sikres tilstrækkeligt med midler til at kritiske forskere kan lave deres forskning. Og der er behov for kritisk genforskning, mener Bøg-Hansen, da der mangler viden om effekten af at spise gensplejsede fødevarer.

## Pligt til debat

Efter en sag som Pusztai’s vil mange forskere måske vælge at holde kritisk viden for sig selv, men det vil være umoralsk. ”Videnskabsmanden har pligt til at gå ud i offentlighed med sine resultater, og han har pligt til at stille sin viden til rådighed for samfundet”, siger Bøg-Hansen.

Pusztai er blevet bebrejdet, at han gik ud i offentligheden, før han havde skrevet og publiceret sine videnskabelige artikler, sådan som er kutyme inden for den videnskabelige verden. Men denne kritik er uholdbar. ”Det er rigtigt, at artiklerne ikke var skrevet endnu, men konklusionerne var klare nok. Hvis han skulle have skrevet dem, ventet på ’peer-review-processen’ osv., så ville offentligheden måske være blevet informeret for sent”, lyder det fra Bøg-Hansen. Der i øvrigt også mener, at forskere bør gå i brechen for hinanden, hvis uretfærdigheder som i Pusztai’s tilfælde finder sted.

v/

## Lectin

Lectin er proteiner, der binder kulhydrater. De findes overalt i naturen bl.a. i springbønner og kartofler. De fungerer som giftstof, der beskytter mod f.eks. insektangreb. De er ikke farlige, når de er kogt eller stegt. I Pusztai’s forsøg testedes kartofler, der havde fået indsat lectin, så de ikke ville være nær så sårbare over for angreb fra skadedyr som normale kartofler. Hensigten med de gensplejsede kartofler, som Pusztai testede, var, at de skulle være spiselige af mennesker.





Foto: Jens Dresling  
Polfoto

# Pusztai-sagen

Skotsk-ungarsk genforsker fyret for kritiske udtalelser, selvom ledelsen havde godkendt, at han måtte udtale sig

I et tv-programmet på Grenada-tv i august sidste år, forklarede den skotsk-ungarske genforsker Arpad Pusztai, Rowett Research Institute i Skotland, at han havde lavet forsøg, hvor rotter spiste gensplejsede kartofler – kartoflerne havde fået indsat et lectin-gen (se boks for forklaring) - og det resulterede i, at de fik 'strålesyge', dvs. blødninger i mave-tarm-systemet. Og hvis han selv fik valget, ville han undgå at spise gensplejsede fødevarer, forklarede han.

Næppe var Pusztai trådt ud af tv-studiet før jungletrommerne begyndte at tromme. Medlemmer af det engelske parlament krævede stop for gensplejsning, miljøorganisationen 'Friends of the Earth' greb bolden og krævede ligeledes forbud mod gensplejsning. Og ved en engelsk prisuddeling råbte musikeren Boy George 'Don't mess with our vegetables' til et begejstret publikum.

Det brød den gensplejsende industri sig ikke om. Og direktøren fra Rowett Research Institute, Pusztai Institut, brød sig pludselig heller ikke budskabet om, selvom han inden udsendelsen havde givet Pusztai tilladelse til udtale sig til tv. Og derfor krævede han Pusztai smidt på porten.

I første omgang begrundede han det med, at Pusztai var et gammelt fjumrehoved, der ikke kunne holde rede på sine

forsøg, og som blandede dem sammen i fjernsynsudsendelsen. En nem udvej. Men denne beskyldning viste sig hurtigt ikke at kunne holde vand, og Pusztai kunne blankt afvise beskyldningerne.

## Forskeren fyres

Så for at komme af med den kontroversielle forsker nedsatte direktøren et evalueringspanel bestående af fire medlemmer - tre interne forskere og en ekstern - til at gennemgå Pusztai's forskningsresultater. Deres konklusion var, at der ikke var belæg for dem i hans forskningsresultater.

Pusztai blev derfor suspenderet, og udstyret med en fem sider lang instruks, om ikke at udtale sig til hverken presse eller kollegaer om sagen. Og han fik at vide, at han ville blive retsforfulgt ifølge kvorumreglerne for engelske forskere, hvis han brød påbuddet.

## Dansker bag rensning

Her kommer den danske forsker Thorkild Bøg-Hansen ind i billedet. Han var rystet over, at Pusztai kunne blive udråbt til at være en dårlig forsker. "Jeg har kendt ham igennem de seneste 12-15 år, hvor han regelmæssigt har bidraget med af-handlinger til vores lectin-møder, som vi har publiceret. Han har publiceret små 400 videnskabelige artikler, og har et bredt samarbejde med forskere over hele

verden. Han er indbegrebet af en god videnskabsmand", siger Bøg-Hansen.

Bøg-Hansen tog kontakt til en belgisk kollega – samtidig med at han fik skrevet historien på sin hjemmeside – og de besluttede at sætte sig ind i sagen. De fik fat i 25 uafhængige lectinforskere rundt i verden og fik dem til at evaluere Pusztai's resultater. Og i et opsummerende memorandum, konkluderes det, at der var fuld dækning for alle hans resultater og udtalelser. Pusztai havde også selv påpeget en lang række fejl og mangler i instituttets evalueringsrapport. Men det fik ikke direktøren til at ryste på hånden.

Der er aldrig kommet et direkte svar på den kritik, som de 25 uafhængige forskeres gennemgang af Pusztai forskningsresultater. I stedet er de blevet betragtet som Pusztai's venner, men det er ifølge Bøg-Hansen ikke tilfældet: "Der var tale om 25 forskere, der med en enkelt undtagelse, aldrig havde arbejdet sammen med Pusztai. Og det taler vist for sig selv". Han medgiver dog, at videnskab ikke er 100% objektiv.

I øjeblikket forsøger Bøg-Hansen sammen med andre at få Pusztai indplaceret på en anden forskningsinstitution, så i det mindste dette kritiske forskningsprojekt ikke går tabt. Pusztai er nu pensioneret.

VL



## Minimalforskere

I forbindelse med artiklen *"Minimalforskere contra adjunker"* (Fofø 123) fik jeg af journalist Jan Vang-Lauridsen forelagt et udkast til gennemsyn. Det var derfor med nogen overraskelse, jeg konstaterede, at artiklen indeholdt flere passager, som jeg ikke var blevet præsenteret for. Således citeres jeg for at have udtalt, at jeg ikke ønskede at flytte til et nyt bioteknologisk forskningscenter, hvis der ikke bliver ryddet op på instituttet (dvs. fyret minimalforskere). Det har jeg ikke sagt. Min pointe var, at det forekommer meningsløst at flytte til nye faciliteter, hvis man samtidig har skilt sig af med unge dynamiske forskere, som kunne drage fordel af disse.

Lektor Olaf Nielsen,  
Molekylærbiologisk Institut

### Svar:

Ved en beklagelig fejl faldt afsnittet *"Svar på tiltale"* ud af artiklen *Minimalforskere contra adjunker* i den version, som jeg sendte til citatgodkendelse hos Olaf Nielsen. Det beklagede jeg efterfølgende i en telefonsamtale med ham, hvori han tilkendegjorde, at han var utilfreds med, at han ikke havde haft mulighed for at godkende afsnittet, men at han naturligvis havde sagt det som han var citeret for.

VL

# Moralsk blindhed om genforskning

Naturvidenskaben ligger til grund for den verden, vi lever i. Men forskerne skal ikke forvente nogen taknemmelighed i den anledning; specielt ikke genforskerne, som ifølge filosofen Jacob Dahl Rendtorff er slagne af moralsk blindhed og ikke har nogen anelse om alle de ulykker, deres forskning kan forvolde, hvis man ellers skal fatte lid til hans påstand i interviewet *"Genforskning og forskningsfrihed"* (Fofø 123).

Men spørgsmålet er om ikke Rendtorff selv har stirret sig blind på det politisk opstillede skrækszenarie, han så ukritisk med skrigende farver maler videre på. Bør han mon ikke, før han går videre, tygge sin præcolumbiansk klonede kartoffel og ellers spise brød til bagt af mel fra vor gode gamle allohexaploide hvede, der er sammensat af tre forskellige arter med tilhørende tredobling af kromosomtallet. I det hele taget bærer artiklen præg af filosofens manglende indsigt i det faglige og en deraf følgende forvirrende sammenblanding af begreberne.

Hans vrede er så stor, at han nærmest "balkaniserer" debatten. Der er kun den rigtige opfattelse: "Samfundet skal udstikke grænser for, hvor forskningen i genteknologi skal gå, og forskningen skal være til fordel for de dårligst stillede."

For at tage det sidste først, må man vel spagfærdigt indvende, at forskningen bør komme alle til gode. Personligt finder jeg det uetisk at tilbageholde viden for nogen. Men helt urimeligt bliver det, hvis det forlanges, at forskeren skal udøve selvcensur og optræde som overmenneske, der skal bedømme, om offentligheden nu også er moden nok til at høre, hvordan verden er indrettet, og hver gang forudse, hvordan det "dumme" folk engang ville kunne misbruge hans opdagelse. Det blev næppe meget, som slap ud fra laboratorierne.

Hvad der imidlertid virkelig fik mig til at fare til computeren, var Rendtorffs opfattelse, at samfundet skal bestemme, hvad

der er legitimt at forske i. Her er vi afgørende uenige. Det verdensbillede, naturvidenskaben langsomt lader tone frem, må aldrig gøres til genstand for politisk modifikation.

De overgreb, som fx. astronomen har været udsat for, teateraktuelt med Galilei, burde skræmme enhver, og genetikerne i Rusland kæmper stadig for at overvinde eftervirkningerne af Stalins favntag. De nye videnskaber, genetik og molekylærbiologi, vil med deres fremtidige indsigt og viden om menneskekroppen blive en ganske voldsom udfordring for samfundets opfattelse af sig selv. Derfor forstår jeg godt, at en naturlig skepsis og angst må indfinde sig. Men selv om små hop på stedet for nogen kan give en tilfredsstillende illusion af aktivitet og oplevelse, fører de dog ingen steder hen.

Når det drejer sig om de sociale, politiske og menneskelige konsekvenser af forskningens resultater, må det alene være op til politiske forhandlinger at afgøre, hvilken vej der skal følges; selvom det desværre alt for ofte ses, at politiske tiltag er fejlslagne, fordi de med eller uden vilje trods videnskabelige kendsgerninger.

Alligevel skal Rendtorffs etiske komiteer være velkomne til at debattere udnyttelsen af genforskningens resultater. Blot skal han gøre sig klart, at de er politiske fora i et multietisk samfund med mange forskellige meninger, hvor hans specielle indlæg er at betragte som et "læsebrev" af typen: Vi er mange her i Valkendorfsvej, der mener ...

Filosoffer såvel som genforskere har ikke eneret på moral, men må følge deres individuelle biologiske følelsesliv, og som det viser sig: diversiteten er stor. Vi kan kun håbe på, at en gensidig tolerance kan føre os frelst igenem de kommende store ændringer i vor verdensopfattelse.

Lektor Erik Bahn,  
KU-Genetisk Afdeling

# Kosovos fatale forenklingsprocesser

Af Stephanie Schwandner-Slevers

**De krige som kæmpes af akademikerne handler ikke for alvor om liv eller død. Det gør det i Kosovo. Og uanset om man kalder det "krig" eller "humanitær aktion, så findes der kun en kamp, som akademikere kan deltage i, konstaterede engelsk samfundsantropolog før det blev klart, at der var tale om en langvarig konfrontation**

**K**rig er en udfordring for akademikere. Vores moralske holdning og rolle i krisituationer som i Serbien og Kosovo sættes under lup. Er vi forpligtet til at involvere os og tage parti? Hvis der findes en sådan etisk forpligtelse, hvilken rolle skal vi så spille? Hvordan skal vi overkomme denne følelse af ubehag når vi konfronteres med meldinger om massakrer, tortur og fordrivelser begået på eller af de folk som vi har valgt at studere? Bestræbelsen efter akademisk objektivitet kan forekomme arrogant i sådanne voldssituationer.

I samfundsvidenskaben og i de humanistiske videnskaber studeres og fortolkes vore medmenneskers sociale handlinger og kulturelle udviklinger. Set i antropologiens perspektiv er engagementet i menneskers liv stort. Vi lever os ind i og daner venskaber med folk som i krigstider forvandles til ofre eller gerningsmænd.

Hvad kan vi ellers tilbyde, udover en retfærdig og fordomsfri skildring af de samfundsmæssige og kulturelle forhold som præger disse mennesker vi studerer?

**D**e krige som kæmpes af akademikerne handler ikke for alvor om liv eller død. Af og til har vi en indflydelse på de politiske beslutninger der tages, men som regel ender det med at vi stykker de sørgelige rester sammen fra krisens eftervirkninger.

Når det samfund vi studerer, pludselig befinder sig i krig bliver vi ofte bedt om at tilbyde en øjeblikkelig vurdering eller fortolkning uden tid til at lave de tilgrundliggende undersøgelser. Samtidig med at vi prøver på at holde trit med de daglige begivenheder kæmper vi for at bevare en vis distance og et vist overblik.

Der er sket en markant stigning i interessen for at studere moderne politik. I Balkan studier ville debatter om den midaldrelige Serbiske historie næppe forekomme uden at nævne dens indblanding i moderne politik, såsom retfærdiggørelsen

af nationalistiske territoriale krav. De slaviske og østeuropæiske studier har rettet deres opmærksomhed mod nye fænomener så som den politiske omvendning i de tidligere socialistiske stater og de efterfølgende krige og smuldrende udviklinger.

Krig præges af forenkling og fremmedgørelse. Vold mod "de andre" skal retfærdiggøres og forberedes ved at fremlægge den interne samhørighed såvel som angsten for resten af verden. På et simpelt plan betyder det at "de andre" bliver umenneskeliggjorte og hængt ud som de onde der skal tilintetgøres alt imens ens egne krigere dyrkes som helte.

Det er lykkedes os at identificere forskellige instanser af mandighed, ære, loyalitet, forræderi og hævn hos de forskellige parter i de forskellige krige, og vi har opsporet hvordan disse instanser pisker en stemning af vold og solidaritet op samtidig med at kvæle kritikken ved hjælp af propaganda eller fysiske overgreb. Vi har set hvordan det i svære politiske og økonomiske krisetider oftest har været de partier som har kunnet råbe højest om disse øjnefaldende simple løsninger, som er steget til magten, fremfor de, med mere sofistikerede argumenter.

Vi har kortlagt hvorledes et vellykket samfund er skruet sammen - hvordan dets interne kulturelle homogenitet er essentiel for dets overlevelse. Komplekse modeller og teorier hjælper os til at forstå hvorfor sådanne grusomheder kan forekomme men desværre ikke hvordan de kan forebygges.

Begge parters venner og fjender var defineret tidligt i konflikten hvor al form for integration var kvalt ved at minoriteterne enten blev udslettet eller undertrykt fordi de blev mistænkt for forræderi. Det burde således ikke komme som nogen overraskelse at se både Milosevic og Kosovos Befrielseshær operere indenfor deres egne kulturelle rammer. Myter og historiske kampe var grundlagene for territoriale krav og retfærdiggjorde etnisk

udrensning såvel som masseplyndringer og -voldtægter.

Disse erfaringer med vold blev fortolket som en fornærmelse af personlig ære eller national værdighed, en ydmygelse som måtte hævnnes. Således er det lykkedes for begge parter at inddrage NATO i disse gamle krigsspil.

Måske genkender vi voldsmønstrene og optakterne til krig men føler os for hjælpeløse til at tilvejebringe en løsning på hvordan vi undgår disse mareridt. Akademikere er ikke politiske beslutningstagere. Det bedste vi nogensinde kan gøre er at fortolke de forskellige spilleres logik og rationalitet, og sikre en ordentlig skelnen mellem ideologi og realitet mellem magtspillerne og de passive ofre.

**D**er findes kun én krig som akademikere kan deltage i. Det er krigen mod forenklingsprocesserne. Om så det bare drejer sig om at tilbyde en stemme og en platform til de kritikere som blev fordrevet og udvist. Vi burde fortsætte med at tilbyde støtte til vore serbiske kolleger som har modet til at tale åbent imod de voldelige magthavere. En form for magt strømmer rent faktisk ud fra vores kontorer, forelæsningsstuer og tidsskrifter. Vi kan derfor bevare vore idealer og troen på kritiske analyser og forsøge at udbrede viden og nedbryde myterne om politisk retorik i de kriseramte lande.

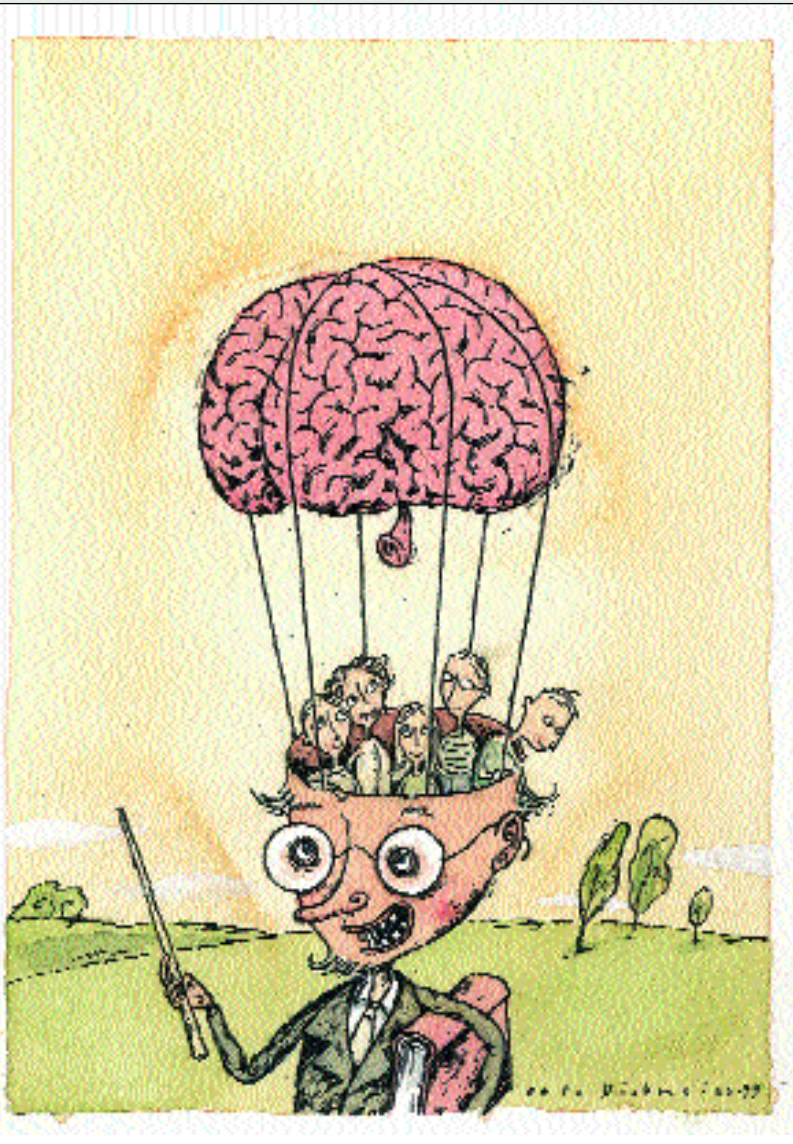
*Stephanie Schwandner-Slevers er samfundsantropolog ved Skolen for Slaviske og Østeuropæiske Studier i London.*

*Oversat fra THES, marts 1999 af Christina Philp*



# VOXPOP: Okkernokkernes paradys

De færreste ved det, men en universitetslærer lever under et decorumkrav: At man skal vise sig "værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver". FORSKERforum spørger i den anledning: Hvor mærkelig har en universitetslærer lov at være?



**Juralektor Jens Kristiansen:** "Det er da et ret godt spørgsmål. Jeg har tidligere brugt udtrykket 'okkernokkernes paradys'. Det er positivt ment, fordi der er en høj tolerance, men en vanskelig balancegang. Det er en speciel arbejdsplads, fordi hovedkravet til den ansatte er høje forskningskvalifikationer samtidig med, at man skal undervise. I praksis stiller det krav om omgang med studenter og tap'ere. Og ligesom på andre arbejdspladser skal man selvfølgelig opføre sig kollegialt.

Men aparte påklædning er ikke i strid med decorum, der er ikke uniformskrav, men det er klart, at man skal have en god hygiejne – det er noget med almindelig omgang med andre ...

Men jeg tror, at der sker en indskrænkning af tolerancen i disse år. Man har tidligere accepteret en betydelig autonomi for den enkelte, men jeg tror, at udviklingen mere går i retning af, at man betragter universiteterne som 'normale' arbejdspladser ..."

**Jura-lektor Jens Evald:** "Alle ansatte her på stedet er 'skæve personer'! De har valgt jobbet på trods af risikoen: at det er et ensomt job uden særligt kollegialt netværk, og at de må leve i en behård konkurrencesituation. Det er utroligt, at man kan overleve her ...

Men i almindelighed er der en stor tolerance ud fra, at der er bred respekt for hinandens faglighed. Der er stor tolerance i forhold til tøj, politisk opfattelse og alt, hvad der hører til privatsfæren. Men der er til gengæld en enorm intolerance, hvis man spotter folk, som er fagligt udygtige".

**Juralektor Mette Hartlev:** "Universitetet skal skabe en arbejdsplads-kultur, som animerer til udvikling. Samtidig er forskning en meget speciel - og nogle gange ensom - arbejdsform. Det betyder, at der skal være plads til enspændere, lidt sære typer som måske viser sig at skabe det geniale. Men det er ikke det samme, som at der ikke kan stilles krav til dem, for universitetet stiller store krav til de ansatte. Det er vigtigt, at der skabes et normativt rum om arbejdspladsen, hvor folk opfatter sig som forpligtede over for undervisningen, de faglige miljøer og diskussioner, og i en sådan kultur er der altså grænser for, hvor mange enspændere, der er plads til..."

**Vip-tillidsmand John E. Andersen:** "Der er stor tolerance og det skal der også være, for kreative mennesker trives ikke i et maskinsystem. Vi behøver altså ikke at have det samme hår.

Men man skal selvfølgelig overholde sine tjenestepligter: Man må ikke udeblive fra eksamen, forsømme sin undervisning, melde sig syg uden at være det osv. Man må også respektere, at decorum har noget med det offentlige rum at gøre: At vi har forpligtelser, fordi vi er universitetets ansigt ud mod en masse interessenter. Vi skal altså nyde den respekt, som embedet forudsætter.

Der er imidlertid et element, som man ikke må overse: Ofte er det sådan, at studenterne elsker originalerne. De er ikke faglige nulliteter, udfører deres arbejde på en særpræget måde, og så brænder de for deres fag – og den dedikation kan studenterne godt lide ..."

**Prodekan Thorkil Damsgaard Olsen:** "Nok mere mærkelig end gennemsnittet, for nogle forskningsbegavelser er ikke helt som gennemsnittet i samfundet! Vi accepterer i højere grad eccentricitet på universitetet – og sådan må det nødvendigvis være ..."

jo

*Lektor Jens Kristiansen, KU-retsvidenskab har speciale i arbejdsret – herunder decorumreglerne.*

*Lektor Jens Evald, Århus-jura, underviser bl.a. i retsfilosofi, juridisk metode samt landbrugsret.*

*Lektor Mette Hartlev, KU-retsvidenskab, har pt. speciale i sundhedsret, har tidligere arbejdet med arbejdsret.*

*Lektor John E. Andersen, KU-Nordisk, er vip-fællestillidsmand på KU.*

*Lektor Damsgaard Olsen er prodekan på KU-humaniora.*