



# Medvind på cykelstierne

Valgløfterne var særdeles gyldne fra såvel Venstre som Socialdemokrater inden valget d. 8. februar

Gyldne løfter eller valgløfter? Hverken Anders Fogh eller Lykketoft har endnu lovet bedre vejr eller medvind på cykelstierne, men ellers konkurrerede partierne på at jonglere med tocifrede milliardløfter til forskning og udvikling. På trods af bevisligt faldende bevillinger, mens de havde magten over pengene, skortede det ikke på valgløfter fra landets største partier, Venstre og Socialdemokraterne. Det lød som sød musik for dem, som ønsker investeringer bag festtalerne om 'Danmark som førende videnssamfund'.

Partiernes løfter ligner hinanden til forveksling, såvel i tal som i målsætninger. AC har imidlertid søgt at skære igennem forvirringen med en analyse af, hvad partierne faktisk lover.

## AC: Socialdemokraternes løfter bedst

Venstre lover milliardinvesteringer i "forskning, udvikling og uddannelse", men undgår behændigt at fortælle, hvornår pengene skal falde og hvad de nærmere skal gå til. Men ved nærlæsning fremgår, at universiteterne og forskningen skal dele milliarderne med folkeskolen, erhvervsuddannelserne og studerende, der skal kunne tage deres penge med til studier i udlandet, siger AC-analysen: Venstres plan er i virkeligheden en nedjustering af tidligere løfter, for man har skruet ambitionerne ned fra 5 til 4 mia. kr. i 2010.

Ved en direkte sammenligning af programmernes præcise løfter vinder Socialdemokraterne, især fordi S lover straks efter en valgsejr i 2005 at bruge penge på forskning og uddannelse, konkluderer analysen. (I forhold til Barcelona-målsætningen om 1 pct. af BNP til forskning og udvikling i år 2010, er der også meget

elastik i Venstres løfter, fordi V ikke fortæller, hvad man mere præcist vil investere i og hvordan erhvervslevet indgår).

## Både SR- og VK-regeringerne sparede

AC-analysen kårer Socialdemokraterne for at have de klareste løfter, men analysen omtaler ikke partiets faktiske handlinger. Universiteternes taksameterbevillinger faldt med 10 pct. i de seneste otte år, hvilket indikerer, at både den tidligere SR-regering og den nuværende VK-regering skar i uddannelsesbevillingerne!

Og hvad angår bevillinger til forskning, så er bevillingerne faldet under den nuværende VK-regering (fra 0,83 til 0,76 pct. af bruttonationalproduktet), men også den tidligere SR-regering blev kritiseret for faldende bevillinger til området i perioden 1998-2001!

AC-analysen ser ikke på finansieringen af valgløfterne. Og her er der faktisk en forskel, idet regeringen vil sælge eller ompostere statslige aktiver, fx Post-Danmark, mens Socialdemokraterne vil stramme den lempelige danske selskabsbeskatning og lade være med at betale så meget tilbage på udlandsgælden. Begge parter betoner dog i sine oplæg, at nye bevillinger i høj grad skal målrettes mod erhvervslevet.

ACs analyse analyserer ikke andre partiers udspil, fx De Radikales eller SFs, der har forskning og uddannelse som centrale dele af deres valgprogram.

jø

(Kilde:  
ACs hjemmeside og partiernes valgprogrammer)

Sander tabte magtkamp  
Ingen kvalitetskriterier på CVU-  
universiteter 3

Deltidsansatte  
fyres på KU-humaniora 4  
Panik-besparelser lyder kritikken

Unge i forhindringsløb 6  
Karrierevejene er stadig svære:  
Kun hver anden ordinære adjunkt får  
'sit' lektorat

Ingen konkurrence 8  
- udtalte videnskabsministeren om  
stillingsbesættelser med få ansøgere,  
men virkeligheden er, at der er  
masser af

Mistrivsel, depression 10-11  
Psykisk arbejdsmiljø er et tabu i  
forskningsmiljøer

'Et dumt svin' 12  
God ledelse: Søren Barlebo har  
haft succes som leder – med plusser  
og minusser.

INTERVIEW

Mobning og bijob 14  
Nu handler Christen Sørensen-fejden  
også om 'psykisk arbejdsmiljø' og  
ledelsens ret til at blande sig i bijob

'Hov, lige et øjeblik' 17  
Den opsøgende reporter  
overværede det første bestyrelses-  
møde på Københavns Universitet

Jordskælvsforsker 19  
- talte med pressen i 14 dage efter  
tsunamien.

MÅNEDENS FORSKER

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

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

#### Redaktion:

Lektor Leif Søndergaard, DM I  
(ansv.hav. for dette nummer)  
Lektor Mogens Ove Madsen, DJØF  
Seniorforsker Simon Ekholm, DM3  
Lektor Lars Kamp Nielsen,  
Farmaceutforeningen  
Thomas Bjerregaard Jensen,  
Dyrlægeforeningen  
Anders Correll, JA

Journalist Nynne Bjerre Christensen  
Red. sekr. Jørgen Øllgaard  
(Joe@magister.dk)

Redaktionens adresse:

**FORSKERforum**  
Peter Bangsvej 32  
2000 Frederiksberg C

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

#### FORSKERforum

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

#### Næste deadline:

17. februar 2005

**FORSKERforum** udsendes igen til alle abonnenternes privatadresser!

#### Øvrige adresser:

Dansk Magisterforening  
Peter Bangsvej 32

Tlf. 38 15 66 00

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

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

JA – Jordbrugsakademikerne  
Frederiksberg Allé 3, 2. sal  
1621 Kbh. V  
Tlf. 33 21 28 00

Dyrlægeforeningen  
Rosenlunds Allé 8  
2720 Vanløse  
Tlf. 38 71 08 88

Oplag: 9.000

#### Grafisk Produktion:

Poul Rømer Design  
tlf. 44 53 05 51

Tryk:  
Datagraf



#### Foto: Søren Hartvig

(hvor ikke andre er anført).



Af lektor **LEIF SØNDERGAARD**,  
fmd. for universitetslærerne i DM

# Moralkodeks, ledelse og åbenhed

I december faldt de sidste bestyrelsespladser på plads i Københavns Universitets bestyrelse. Dermed er alle de danske universiteter i gang med den *liberalisering* af universitetsledelsen, som den nye universitetslov indebærer – og det er en udvikling, som mange af os ser spændt på:

Vil det betyde en *af-akademisering* af universiteterne? Vil universiteterne miste deres elitære status, hvor kun den objektive sandhed gælder? Eller vil universiteterne også opleve de negative sider af det erhvervsliv, som har været modellen for den nye styreform; skandaler, mere eller mindre skjulte aftaler og handlinger der ikke helt lever op til et højt moralkodeks?

Netop i december kunne man på den New Zealandske universitetslærerforenings hjemmeside læse om en sådan handling, der ikke var helt fin i kanten. New Zealandske universiteter har bestyrelser ligesom de danske og dertil et student-betalingssystem, som inspirerede Christchurch Teknologiske Universitet til at indkøbe et EDB kursus fra en privat udbyder og derefter udbyde det som efteruddannelseskursus. Det tjente universitetet ganske godt ved.

Der var imidlertid nogle af dem, der havde deltaget i undervisningen, der klagede. De mente universitetet var lige smart nok, idet undervisningen sort set kun bestod i udlevering af en CD-rom. Der blev indledt en uafhængig undersøgelse, der afslørede at universitetet til indkøb af kurset havde brugt ca. 50 mill. Kr (13 mill. NZ\$), hvoraf ca. 19 mill kr (5 mill. NZ\$) var direkte fortjeneste til det private firma – der vel at mærke havde et medlem af universitetets ledelse som direktør og storaktionær. Universitetets ledelse hævdede overfor undersøgelseskommissionen, at den godt var klar over disse forhold, men ikke kunne se nogle interessekonflikter eller noget odiøst i sagen! Heldigvis førte sagen til politisk stormvejr i det New Zealandske parlament.

Nu vil nogle nok hævde, at noget sådant ikke kunne finde sted i Danmark. Her vil den høje moralske standard umuliggøre sådan noget økonomisk fnidder! Men sidste år kunne vi her i FORSKERforum læse om en *bilsag*, hvor en rektor på et universitet – der gør en dyd ud af at være "erhvervsrettet" i forretningsførelse og værdigrundlag – først fik nej i ministeriet til at lave bilordning, men derefter bare

lavede den ved lidt *kreativ omgåelse*. Da sagen så kom frem i offentligheden hævdede ledelsen skiftevis, at den ikke kendte til sagen eller at der da ikke var noget forkert ved forvaltningen. Og det tilsynsførende ministerium deltog i bagatelliseringen ved at sige, at frynsegodet var lavet 'i god tro' - på trods af det tidligere ministerielle forbud mod den slags.

Af den sag kan læres, at vi skal passe på med *at pudse glorien* for tidligt; vi er måske på vej væk fra de ideelle og elitære værdier, der styrede det "gamle" universitet.

Af hensyn til universiteternes omdømme og integritet i samfundet er det vigtigt at opretholde et højt moralkodeks ikke blot i forskning og undervisning, men også i forvaltningen og i beslutningsprocesserne. Det er for eksempel vigtigt, at bestyrelsens beslutninger har legitimitet hos de ansatte; at de forstår beslutningerne, og at beslutningerne lever op til de akademiske idealer. Hvis universitetsforskere kan sige god for beslutningerne, vil de også have legitimitet i samfundet.

I denne sammenhæng spiller medarbejderrepræsentanterne en vigtig rolle (og her må man i parentes beklage, at de, der skal levere det afgørende arbejde, VIPerne, er så dårligt repræsenteret i bestyrelserne). Medarbejderrepræsentanterne skal være bindeledet mellem de eksterne medlemmer i bestyrelsen og den akademiske verden på universiteterne. Men det kan de kun være, hvis der er *åbenhed om bestyrelsens arbejde*. Og her kan det forudses, at det i særlig grad bliver medarbejderrepræsentanternes rolle at sikre rammerne om åbenheden og at formidle information til de ansatte. Desværre ser det ud til, at nogle universitetsbestyrelser rutinemæssigt lukker dørene under vigtige mødepunkter, samt at mange universiteters hjemmesider er lidt informative. Der er for dårlig information om mødepunkter, om det fremlagte beslutningsgrundlag m.m. Og der er for få muligheder for at kunne komme til orde, hvis kontroversielle beslutninger skal til debat, skal tages eller er blevet taget.

Det må laves om nu, inden tingene gror fast. Ellers vil ledelsesbeslutninger for medarbejderne blive noget fjernt, som de ikke vil engagere sig i og som de kun vil rette sig efter i det omfang, at det ikke går på tværs af egne interesser. Og hvis det sker er det klassiske akademiske universitet virkelig på retur.

# Sander tabte magtkamp – uden at kny

Undervisningsminister Tørnæs kørte universiteterne og Videnskabsministeriet over, da hun gennemtrumfede at CVU-mellemuddannelser kan få universitetstitel - uden at titelkriterierne forbindes med kvalitetskrav

Undervisningsminister Ulla Tørnæs (V) ignorerede fuldstændig partifællen Helge Sanders - og universiteternes - indvendinger, da hun i ly af juleferien trumfede de nye kriterier for CVU'ernes universitetstitel – 'University College' – igennem.

På universiteterne er man forargede over, at Tørnæs kørte deres saglige indvendinger over. Og man undrer sig over, at Sander var så ligeglad med universiteternes interesser, at han fandt sig i at tabe magtkampen. Han nøjedes med at melde universiteternes interesse ind på embedsmandsniveau, men i praktisk politik ville han ikke slås for sine institutioners interesser.

Og så blev der udskrevet folketingsvalg – og Sander slap foreløbig for videre tiltale, fordi han måske kan se frem til en mere interessant ministerpost.

## Ministerierne afdramatiserer

Tørnæs' embedsmænd afdramatiserer og vil ikke kalde handlingen for en krigserklæring: "Bestemt nej, Undervisningsministeriet skal ikke have 'universitetslignende institutioner'. Ministerierne har derimod lavet en fælles rapport – et enighedspapir - som de udmeldte kriterier ligger indenfor. Så jeg ser ingen uenighed", siger kontorchef Jørgen Winther.

Videnskabsministeriet vil heller ikke åbent overdramatisere konflikten, eller fortolke den som en magtkamp mellem Tørnæs og Sander om, hvem der definerer præmisserne: "Det drejer sig om en fortolkning af de fagligt-administrative kriterier. Videnskabsministeriet pegede i høringssvaret på, at der lægges op til et kvalitetsstempel, som ikke adskiller sig fra de kvalitetskriterier for 'en god institution', som allerede eksisterer i dag for de nuværende CVU'er", siger vicedirektør Rene Bugge Bertramsen, der ikke vil ind i en fortolkning af, om der er overensstemmelse mellem enighedspapiret og så høringen og de udmeldte kriterier.

## Videnskabsministeriet og Rektorkollegiet: Hvor er kvalitetskriterierne?

Undervisningsministeriet gennemførte i november en lynhøring af de kriterier og den procedure, som CVU'erne skal igennem for at få titlen "University College". Der kom en sjældent skarp reaktion fra Videnskabsministeriet, der krævede en styrkelse af akkrediteringsprocessen, så "kriterierne blev gjort langt mere konkrete og kvantificerbare og i langt højere grad gjort målbare i form af fx resultatmål og succesmål". Ellers er det vanskeligt at anvende "University College" som et kvalitetsstempel.

Vicedirektør Rene Bugge Bertramsen fra

Videnskabsministeriet forklarer: "Videnskabsministeriets høringssvar bemærkede, at hvis en sektor skal kunne bære en bestemt titel, så skal titlen svare til en bestemt type aktiviteter og et kvalitetsniveau. Universitetstitlen svarer således til det højeste kvalitetsniveau, og der er ikke mange af CVU'ernes godkendelseskriterier, som har relation til indhold, aktiviteter og kvalitetsniveau. Men vi må konstatere, at Undervisningsministeriets vurdering er, at der er taget højde for høringssvarene".

## DTU: CVU'erne forsker ikke, så titlen er misvisende

Videnskabsministeriet refererede eksplicit til universiteternes høringssvar, dvs. at man støttede universiteternes indvendinger. Rektorkollegiet sagde i sit svar, at der ikke er tale om faglige godkendelseskriterier, men nærmere politisk-administrative kriterier, som ikke ville gavne kvaliteten eller bidrage til klarhed i udlandet over, hvad CVU'er er.

Og DTU - som står i en konkurrenceforhold til CVU-ingeniørskoler, der gerne vil have universitetstitlen - kaldte den nye titel for misvisende, fordi forskning foregår på universiteterne og ingeniørskolerne ikke forsker. DTU efterlyste i det mindste seriøse krav til den praktiske udførelse af den krævede "forskningstilknytning" m.m. og undrede sig over manglende seriøsitet i CVU'ernes forskningstilknytning.

Men Undervisningsministeriet ignorerede indsigelserne, indføjede nogle kosmetiske ændringer og satte uden videre godkendelsesproceduren i gang ved to dage før jul ved at overgive dette til Evalueringscentret (EVA) til videre foranstaltning.

## Undervisningsministeriet: Universiteterne har ikke krav på særlig opmærksomhed

Der er ikke lagt op til i EVAs godkendelsespanel, der skal uddele universitetstitlen, at universiteterne får en stemme. Undervisningsministeriet mener ikke, at universiteternes svar skulle have særlig opmærksomhed:

"En høring har jo mange forskellige parter, og høringssvarene danner grundlag for en samlet vurdering. Den har vi foretaget, og foretaget nogle mindre ændringer i forhold til høringssudspillet fra november. Når der ikke er sket større justeringer skyldes det, at det første udkast levede op til kravene", svarer kontorchef Jørgen Winther.

Undervisningsministeriets ansvarlige embedsmand synes ikke, at Videnskabsministeriets eller Rektorkollegiets høringssvar var særligt skarpe:



Kort inden folketingsvalget blev udskrevet nåede Ulla Tørnæs som undervisningsminister at udmelde nogle kriterier for CVU-universiteter. Hun lyttede ikke til videnskabsminister Sanders – og universiteternes – protester

"Det er en fejlfortolkning at kalde svarene 'sjældent skarpe'. Jeg kender ingen steder, hvor sådanne kriterier er mere konkrete. Det skal foretages et skøn, som ikke kan hænges op på et eller to kriterier. Der er for eksempel ikke faste kriterier for godkendelse af erhvervsskoler eller universiteter, og jeg har aldrig hørt, at udbuddet af universitetsuddannelser sker efter en godkendelse på grundlag af konkrete kriterier. Det skal altid foretages en samlet sagkyndig vurdering".

## Videnskabsministeriet: Nu må vi se i praksis ...

I Videnskabsministeriet vil vicekontorchef Bugge Bertramsen ikke kalde Undervisningsministeriets solokørsel for en 'gennemhulning' af ministerierne tidligere enighedspapir.

"Jeg kan da godt forstå, hvis nogle på universitetet kalder Undervisningsministeriets kriterier og procedure for en gennemhulning. Men om det bliver sådan, må jo stå sin prøve i praksis, når vi ser, hvordan Evalueringscentret vil gribe kriterierne an og hvad der godkendes som 'University Colleges'".

Selv om universitetstitlen griber ind i Videnskabsministeriets ressortfelt, så er godkendelsen af CVU'er som 'University College' suverænt Undervisningsministeriets domæne. Og Bugge Bertramsen bekræfter da også, at Videnskabsministeriet ingen indflydelse får på godkendelserne. Man må af finde sig med – på linie med alle andre – at blive orienteret om, hvem der får titlen.

# Deltidsansatte fyres på humaniora

For to måneder siden havde KU-humaniora ikke økonomiske problemer. Det har de nu – og både tillidsmænd, institutledere og studerende er utilfredse med forvaltningen af et budgetoverskud i 2004.

Prodekanen afviser kritikken

Til trods for at det har været klart fra starten, at pengene kom til at mangle i 2005, blev problemerne først tydelige for studielederne i løbet af efteråret. Deltidslærere ikke blevet forlænget her ved semesterstart, og flere deltidslærere vil miste deres arbejde til sommer.

Nu kritiseres proceduren: I 2003 havde KU's humanistiske fakultet et overskud på 30 mio. kr. Og for at imødegå nedgang i flerårsaftale-midlerne brugte man broderparten af overskuddet til at fylde budgethullerne i 2004. Fakultetet fortsatte i altså 2004 på 2003-niveau, selv om indtægterne var væsentlig lavere. I stedet for at fordele overskuddet ud over flere måneder og måske flere budgetår, så blev 20 mio. kr. brugt i 2004. Springet mellem 2004 og 2005-budgettet er altså blevet meget stort, og januar 2005 har været en kold opvågning i mere end en forstand for de humanistiske fag.

## Tillidsmanden: Panik før jul

"Det er selvfølgelig ikke meningen, at fakultetet skal køre med overskud. Det er farligt, fordi det kan komme til at hedde sig, at man ikke kan bruge de offentlige midler ordentligt. Så det overskud har skullet køres ned. Men det ufornuftige er, at man bare har kørt for fulde sejl gennem hele 2004 vel vidende, at når man kom til årets slutning og skulle lægge budgetter for 2005, så havde man 20-25 mio. kr. mindre at lægge budget med," fortæller fællestillidsmand **Henrik Prebensen**.

"Man skulle selvfølgelig i stedet have skåret aktiviteterne ned måned for måned, så det ikke alt sammen skete i slutningen af året, det havde været meget rimeligere. For folk går jo i panik i meget høj grad," siger Henrik Prebensen, der understreger at humanioras aktuelle økonomiske problemer altså ikke primært skyldes faldende STÅ-produktion.

## Studerende: Småfag rammes

Nedskæringen svarer til en ti procents reduktion i budgetterne på de driftsmæssige ting. Så det er primært papir og computere, der skal skæres ned på. Den samlede besparelse på humaniora på undervisningen er 7,7 mio. kr, hvoraf noget kan vindes ind på åben uddannelse og eksaminer. Alt i alt skal der netto spares ca. 5 mio. kr. på undervisning og det er altovervejende deltidslærere, der må holde for. Det har i praksis medført et anstøtelsesstop.

Et af de institutter, der bliver hårdt ramt, er det nye storinstitut **Institut for Tværkulturelle og Regionale studier**, der rummer en lang række småfag. Fagene er mere sårbare overfor reduktioner i deltidslærere og blandt andet Carsten Niebuhr Afdelingen har *mange små sprogfag* som tyrkisk, persisk, hebraisk, som kun har en eller to fastansatte

VIPere. Deltidslærerne tager sig af størstedelen af sprogundervisningen. De studerende på Carsten Niebuhr er oprørte over den pludselige budgetreduktion, som gør deres små fag endnu mindre:

"Vi står overfor et studie, som er blevet totalt udvandet, der er ikke megen akademisk integritet tilbage," siger **Maja Gildin K.**, der er hebraisk-studerende.

"Det virker som om humanister er overflødige i det her samfund, fordi vi ikke producerer en hård vare. Mellemosten er konstant på dagsordenen, men alligevel er persisk, hebraisk, arabisk og tyrkisk truet akademisk. Det hænger ikke sammen," siger hun. De studerende er også utilfredse med, at de næsten ingen information får.

## Institutleder skal spare 30-40 pct. på deltidslærere

Institutleder **Ingolf Thuesen** beklager, at de studerende ikke har fået nok informationer og at meddelelsen om nedskæringerne har skabt panik blandt ansatte og studerende. Men han mener ikke, at det kunne være anderledes.

"Vi vidste først i løbet af efteråret, at denne besparelse kom. Turbulensen i økonomiforholdene er simpelthen for voldsom. Vi kan klare udsving på to-tre procent uden dramatik og panik. Men ti procent, det er stillinger, telefon, bøger, tjenesterejser, alt det sjove, der gør, at vi overhovedet kan fungere. Det er der ikke plads til mere. Og vi kan ikke leve med, at styringen er så upræcis," siger Ingolf Thuesen.

Han er enig med de studerende i, at der ikke altid er sammenhæng mellem, hvad samfundet efterspørger, og hvad man satser på akademisk:

"Hver gang der er en begivenhed i Mellemosten kan vi sætte to personer af til bare at stille pressen tilfreds med oplysninger. Alene det, at vi kan forstå de arabiske TV-kanaler og oversætte dem til pressen, betyder utrolig meget. Så det ikke er CNN, der skal være kilden hver gang," siger Ingolf Thuesen. Han skal spare 30-40 procent på eksterne lektorer og undervisningsassistenter i løbet af året – hvilket primært vil give problemer ved efterårssemesterets start, fordi mange kontrakter udløber til sommer.

"Vores problem er, at deltidslærerne lærer folk at tale meget vanskelige sprog, som kinesisk og arabisk. Vi vil gerne give de studerende kommunikative sprogkompetencer, og det er også det, erhvervslivet håber på. Deltidslærerne er utrolige vigtige, fordi de går ind og træner sprog med de studerende, men det kræver mange timer," siger Ingolf Thuesen.

*Er det så de fastansatte, som skal under-*



Især småfag som fx tyrkisk, persisk, arabisk og hebraisk rammes af nedskæringer

"Jeg har svært ved at lægge det på de fastansatte, for så skal man tage af deres forskningstid. Man vil nok forsøge at øge undervisningsbyrden på de fastansatte lektorer med ti procent, men allerede nu kører det trægere. De synes ikke, de kan løbe stærkere, og der er meget stress," siger han.

Fællestillidsmand Henrik Prebensen ser ikke helt så sort på fremtiden og mener ikke nødvendigvis, der skal tages fra forskningstiden: "Man kan justere på forberedelsestider til undervisning og vejledning. Nogle steder har man faktisk kørt med for store vejledningstider."

## Prodekanen: At administrere en umulig situation

Kritikken af administrationen af økonomien bider ikke på prodekan på humaniora, **Thor-kil Damsgaard Olsen**.

"Man kunne vælge så mange forskellige måder at administrere en umulig situation på, og dette er den løsning, vi har valgt. Der er ingen smertefri måde at administrere en indtægtsnedgang på," siger han.

"Den løbende reduktion måned for måned lader sig i virkelighedens verden ikke gøre i en undervisningsbutik med undervisningssemestre. Det er aldeles umuligt at administrere et undervisningssemester, hvor der er 13 timer med de studerende den ene måned og 11 den næste måned og ti den tredje. De administrative konsekvenser og det kaos, det ville medføre, er uoverskueligt," siger han.

Han mener heller ikke, at han har forholdt institut- og studieledere oplysninger om situationen.

"Det har ikke været nogen hemmelighed, at vi var på sidste side af eventyrbogen i 2004, og at der ville blive en kold opvågning i 2005. Studielederne har vidst det hele året."

nbc



## Småfag med store problemer

Små fag kommer ofte ekstra i klemme, fordi selv små besparelser rammer hårdt. Sproglige småfag har tilmed det problem, at de er meget følsomme for den studentersøgning, som smitter af på indtjeningen.

KU's Institut for Tværkulturelle og Regionale studier – tidl. Carsten Niebuhr-Instituttet - er en samling af småfag, og her man yderligere belastet af to strukturelle problemer. Dels befinder instituttet sig i det, institutleder **Ingolf Thuesen** kalder et "ledelsesvakuum," mens man venter på en ansat ledelse. Og han ønsker ikke at træffe store beslutninger om at nedlægge fag eller reducere dem til ukendelighed på vegne af en ansat institutleder.

Instituttets andet problem er, at man fra og med 2006-budgettet forlader det gamle budgetsystem og overgår til såkaldte kronebudgetter, hvor institutterne selv skal forvalte alle pengene (også lønkronerne, der hidtil er blevet fordelt af fakultetet). Men instituttets småfag har svært ved at tjene tilstrækkeligt med STÅ'er (studenter som består eksamen) til at overleve. Det stilles derfor som et åbent spørgsmål, *hvor meget der skal til* for at opretholde et forskningsbaseret fag, for finansloven rækker ikke til en fuldtilidsstilling på visse fag.

"Jeg mener ikke, man kan reducere et fag til mindre end én fastansat lektor. Reducerer man det længere ned, så eksisterer det ikke, så er det bare et tilvalgsfag på linie med mange andre. Min anbefaling er faktisk, at man ikke har et fagligt miljø med mindre der er to lektorer i faget," siger Ingolf Thuesen.

Med de nye kronebudgetter ser det dog ikke ud til, at man kan fastholde et fagligt miljø på alle de små sprogfag: "Hvis fakultetsledelsens model bliver gennemført, så vil mange af de små fag blive reduceret til uigenkendelighed", spår han, der ser frem til nærmere forhandlinger herom.

nbc

## Århus-humaniora slipper for VIP-fyringer

AU/Humanioras meget omtalte sparerunde klares uden fyringer, meddeler fakultetet i en pressemeddelelse. Tilstrækkeligt mange VIPere har nemlig taget imod tilbuddet om en frivillig aftrædelsesordning. En enkelt TAPer er blevet afskediget, mens resten af besparelserne er fundet ved ikke at genbesætte ledige stillinger. Krisen er primært opstået, fordi de århusianske humanist-studerende har gået mindre til eksamen end normalt de seneste semestre. Derfor har STÅ-produktionen været for dårlig til at opretholde antallet af stillinger på fakultetet.

Krisen er altså afværget i øjeblikket, men der er ikke mulighed for at hvile på laurbærene, siger **dekan Bodil Due**.

"Det kan ikke skjules, at situationen stadig er meget alvorlig, og at de kommende budgetter forudsætter fremgang i STÅ-produktionen samtidig med en stram økonomisk styring for at skaffe balance i fakultetets økonomi. Vi SKAL ganske enkelt forbedre gennemførelsen, der mange steder er langt under 50 procent," siger Bodil Due.

nbc

# Foulum skal spare 15 jobs

Danmarks JordbrugsForskning står igen overfor et sparekrav. Nedskæringerne skyldes delvist omprioriteringer i forbindelse med oprettelsen af Familienministeriet

Efter nogle hårde nedskæringsrunder i 2001-2002 troede sektorforskningen, at de fik et pusterum. Men i Foulum skal de på den igen, for basisbevillingen er skåret med 11,5 mio. kroner, og det kan koste ti TAPere og fem VIPere stillingen. Ifølge DJFs direktør Arne Jensen er der ingen vej udenom fyringer.

"Det rammer os ekstra hårdt, at man skærer på basisbevillinger, fordi alle eksterne midler fra forskningsrådene, forskningsprogrammer og EU kræver medfinansiering. For hver krone vi har i basisbevilling, skaffer vi næsten to kroner eksternt. Derfor svarer reduktionen i basismidler til en omsætningsnedgang på ca. 30 mio. kr., og det er så kraftigt, at vi er nødt til at udmønte det i personaletilpasninger," forklarer han.

## Forskningsfelter nedlægges ikke helt

Besparelsen skyldes dels regeringens generelle effektivisering og dels en omstrukturering af Fødevarerministeriet: "Der udløb nogle bevillinger, som man ikke kunne få erstattet, og så valgte man at snuppe pengene nogle andre steder. Og en del af smerten endte så hos os."

Det er fire afdelinger, der denne gang må holde for: Afdelingerne for jordbrugsteknik, havebrugsproduktion, plantebiologi Mark

og Stalldrifft. Der bliver dog ikke tale om at **nedlægge forskningsfelter** helt, selvom nogle afdelinger bliver hårdt ramt.

"Vi forsøger at kvalificere vores reduktioner, så godt vi kan, for vi har jo stadig en forpligtelse til at være klædt så godt på som muligt til fremtiden – selv på et reduceret niveau. Så der er ingen områder, der forsvinder helt," siger Arne Jensen.

## Naturlig afgang?

Det er ikke bestemt på alle afdelingerne, hvordan afskedigelserne skal foregå, og om nogle af fyringerne kan klares med naturlig afgang. Det er op til de enkelte afdelinger sammen med personaleenheden at finde ud af i løbet af de næste måneder. Dem, der går på efterløn eller pension, vil blive forhandlet individuelt, og der vil også blive brugt penge på dem, der skal videre i karrieren og måske omskoles.

"Vi vil selvfølgelig bruge alle muligheder, der er til rådighed, for at gøre livet så let som muligt for de mennesker, det går ud over. De har fortjent bedre og kan jo i hvert fald ikke gøre for det," slutter direktøren Arne Jensen.

nbc

# Fyringstrussel på KU trukket tilbage

Københavns Universitet truede kort før jul en litteratur-ektor, der har været ansat i 36 år, med bortvisning. Institutlederen bad fakultetets sekretariatschef tage sig af klager over lektoren for ikke at have givet administrationen oplysninger om specialestuderende trods tre rykkere, for at han trods rykkere ikke havde afleveret eksamensspørgsmål til tiden og for ikke at have besvaret e-mails fra studerende.

Lektoren selv kaldte de administrative forsømmelser for grundløse, og såvel studerende som forskere protesterede mod bortvisningen (i Berlingske Tidende).

Bortvisning forudsætter en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet i det kon-

krete tilfælde, om der er taget af kassen, forsættelig tilsidesættelse af tjenesteplichter, grov illoyalitet m.m. Det kan også spille ind, om medarbejderen tidligere har fået en advarsel vedrørende lignende forhold med en tilkendegivelse af, om at gentagelse vil medføre fyring.

I forbindelse med de lovpligtige partshøringer gik DM ind i sagen, og i midten af januar blev der indgået aftale om, at KU trak bortvisningstruslen tilbage mod at lektoren – der er over 62 år – opsagde sin stilling pr. 1. januar 2006. Tiden indtil da er han på forskningssemester, dvs. fritaget fra undervisning.

jø

# Ingen lektorstilling til hver

Og mange unge forskere må fortsat leve et usikkert liv med tidsbegrænsede



Kun hver tredje adjunkt eller person i adjunkt-lignende stilling får faktisk et lektorat bagefter. Nogle bliver slemt skuffede, fordi de oplever at lande i en blindgyde, mens andre finder andre karriereveje. Det fremgår af rapporten **"Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud?"** fra Center for Forskningsanalyse.

Rapporten belyser overgangsfrekvensen fra adjunkt- til lektor-niveaet på universiteterne, og det er en opfølgning på den ændrede stillingsstruktur fra 2000, hvoraf det fremgik som intention, at der normalt skulle slås en lektorstilling op, når en adjunktstilling udløb. Stillingen ville dog ikke være forbeholdt adjunkten, der skulle søge stillingen i konkurrence med andre – og dermed risikerede at blive overhalet.

Rapporten er udarbejdet efter fagforeningernes krav om, at det skulle undersøges om intentionerne faktisk blev opfyldt i perioden efter 2000. Hovedtesen var, at størsteparten ansat i 'almindelige adjunkture' ville fortsætte i lektorater, at også en del af de andre (forskningsadjunkter eller andre adjunktbetegnelser) ville blive lektorer – men at hovedparten af de andre ville fortsætte med at forske.

## Fagforeningerne: Klart skuffende overgangsfrekvens

Undersøgelsen viser, at kun en tredjedel af alle adjunkter eller ansatte i adjunktlignende stillinger gik over i et lektorat. Blandt dem i 'almindelige adjunkture' (tre-årige kontrakter) var overgangsfrekvensen dog højere, nemlig 50 pct., fortæller rapportens forfatter, **seniorforsker Kamma Langberg**.

"Når rapporten anfører, at det var vores tese, at 'størstedelen' af adjunkterne ville gå over i et lektorat, så havde vi regnet med en overgangsfrekvens på 75 pct. for de ordinære adjunkture – men rapporten fortæller, at den kun er 51 pct. Det er altså færre, end vi forventede".

Fagforeningerne udtrykker skuffelsen mere kontant:

"Det er klart skuffende. Stillingsstrukturen fra 2000 havde som intention, at antallet af tidsbegrænsede stillinger skulle begrænses og at de ordinære karriereveje via adjunktet skulle forbedres. Der står i den indledende beskrivelse, at adjunktstillingen skulle være første trin i et samlet karriereforløb – selv om Videnskabsministeriet/Forskningsministeriet insisterede på åbne opslag, så adjunkten kom i konkurrence med andre om 'sin stilling'", siger **faglig konsulent i DM, Jens Vraa-Jensen**.

## Kun 75 pct. fik opslag at søge på

Undersøgelsen viser også, at kun 75 pct. af de ordinære adjunkter faktisk oplever, at der bagefter kommer et lektoropslag, som de kan søge på:

"Det er også klart skuffende og på kanten af intentionerne, for det er et absolut krav i stillingsstrukturen, at der skal ske opslag af en lektorstilling ved adjunktets udløb, og det kunne universitetet kun undlade opslag i tilfælde af, at de 'dokumenterbart' ikke har haft penge til at aflønne en lektor på området. Man måtte vel gå ud fra, at når universitetet i langt de fleste tilfælde kunne planlægge opslag af et ordinært adjunktur, så kunne de vel forudse, at der tre-fire år efter skulle opslås et lektorat", siger DM-konsulenten, der dog også ser positive aspekter:

"Undersøgelsen viser, at to ud af tre får det lektorat, de har søgt (75 pct. får et opslag at søge på og 50 pct. får faktisk et lektorat). Det fortæller, at adjunkterne faktisk er kvalificerede – og det bekræfter, at man lige så godt kan indføre et generelt system, som hviler på oprykning efter positiv fagkyndig bedømmelse. Det ville gøre karrierevejen mere åben og tiltrækkende"



**At kun halvdelen af adjunkterne får en lektorstilling, er klart skuffende i forhold til intentionerne**

Han kalder karrierevejen på universitetet for "et forhindringsløb" over ph.d. til adjunktur – et seks til otte-årigt forløb uden sikkerhed for fortsat ansættelse. Men Videnskabsministeriet vil ikke være med på oprykning efter positiv bedømmelse som den eneste mulighed. De insisterer på, at universiteterne skal have *valgmuligheder*, dvs. at de ikke skal binde sig til som fast regel, at en adjunkt – selv efter et vellykket adjunktforløb – skal kunne overgå til en lektorkarriere.

## Adjunkt-lignende ansættelser en blindgyde

Undersøgelsen fortæller, at universiteterne ikke har levet op til ambitionerne om at reducere antallet af tidsbegrænsede ansættelser.

"Det er skuffende, at under halvdelen af de ansatte i adjunktlignende ansatte i 2000-2004 var ansatte i det ordinære adjunktur (tre-årige kontrakt). Det peger på, at universiteterne trækker hårdt på denne gruppe som tidsbegrænset forskningsansatte, og at der ikke er den nødvendige vilje eller økonomi til at sikre karriereveje for de unge", konstaterer DM-konsulenten.

Undersøgelsen viser med stor tydelighed, at ansættelser udenfor den 'ordinære tre-årige adjunktstilling' er problematisk i karriereperspektiv. Kun 13 pct. af disse ender nemlig i en lektorstilling, selv om det fremgår, at hovedparten af dem faktisk har ambitioner om en karriere som universitetsforsker.



Rapporten fortæller, at en stor del af de ikke-ordinære adjunktforløb var ansættelser ved naturvidenskab på Århus Universitet, "hvor man bevidst undlader at slå almindelige adjunkture op", som der står i rapporten.

Hertil siger DM-konsulenten: "2000-stillingsstrukturen forsøgte at indføre *de undervisningsmæssige krav* som ligeværdige krav for at undgå en praksis som flere fakulteter – specielt naturvidenskabelige – havde, hvor man ikke inddrog den pædagogiske kvalificering – og hvor de pædagogisk kvalificerede, ordinære adjunkter senere blev kørt over at lektoransøgere, der havde haft mere tid til at forskningskvalificere sig. Rapporten viser, at især naturvidenskab i Århus åbenbart har set stort på intentionerne: De har slet ikke haft ansat nogle i ordinære adjunktstillinger, og de må derfor se stort på den pædagogiske kvalificering og på kravet om, at der opslås et lektorat ved udløbet af en adjunkt-lignende ansættelse. Det er uholdbart for både undervisningen og for de unges forskeres karriereperspektiver.

## Nyt: Universitetet kan vælge model

Der er fra 1. januar 2005 indført *mulighed* for oprykning til lektor, hvis adjunkten bliver bedømt lektorkvalificeret efter adjunktperiodens udløb. Det betyder, at indførelse af en slags 'tenure-track' efter engelsk eller amerikansk forbillede nu er blevet en mulighed for universiteterne.

Universiteterne har dog ikke pligt til at lave den type karrierestillinger, men kan vælge at fortsætte med den gamle model. De kan vælge enten at lave et adjunkt-opslag som en fast stilling ('tenure'-modellen) eller som hidtil ansætte en adjunkt i tidsbegrænset stilling, hvor der efterfølgende kan søges på et lektoropslag.

# anden adjunkt

nye ansættelser, fortæller ny rapport



Som noget nyt fremgår også, at der ved opslaget af adjunkturet skal fremgå, om der er tale om en tidsbegrænset eller tidsubegrænset (fast) stilling.

”Universitetet kan frit vælge model, og den nye stillingsstruktur er ikke en styrkelse af adjunkternes karrieremuligheder, for universiteterne kan frit vælge at lade være at opslå faste adjunkturstillinger. Men da det fremgår af vores undersøgelse, at mange bliver skuffede, når det efter deres adjunkturforløb går op for dem, at der ikke er en lektorstilling til dem, så vil jeg kalde det en forbedring, at universiteterne fremover på forhånd skal klargøre karrierespørgsmålet

for dem, så de ikke lander i en uventet blindgyde”, siger Kamma Langberg.

Hun tør ikke spå om ’tenure-stillingerne’ har en fremtid, for indtil nu har universitetet ikke villet udstede den slags garantier:

”Universitetets motivation til at opslå faste adjunktstillinger er karrierepleje; at man vil fastholde åbenlyse talenter gennem løfte om et karriereforløb allerede fra adjunktrets start. Men omvendt har jeg da også hørt en forskningsleder kalde de faste adjunktstillinger for problematiske, fordi de bliver svære at slippe af med ....”

jø

## Ny stillingsstruktur

Pr 1. januar 2005 trådte en revision af universitetsstillingsstrukturen i kraft. De væsentligste ændringer i forhold til den tidligere aftale er:

- at der indføres en valgmulighed for universiteterne mellem to ligestillede ansættelsesformer for adjunker. Man kan vælge enten at følge den traditionelle med opslag af tidsbegrænsede adjunkturer (nu med mulighed for op til fire års ansættelse) eller man kan opslå en varig stilling, hvor overgang til lektoransættelse sker på baggrund af en positiv bedømmelse, men uden åbnet opslag af lektoratet,

- at mulighederne for barsels- og adoptionsorlov er blevet tilpasset den nye lovgivning og aftaler på området, og arbejdsgiverne skal forlænge en tidsbegrænset ansatte i videreuddannelsesstillingerne (ph.d.,

adjunkt og post.doc) med den del af orloven, som ligger inden for den oprindelige ansættelsesperiode,

- at de separate kategorier som gæstelektor og –professor nedlægges og fremover indeholdes i kategorierne lektor og professor,
- at der indføres en stillingskategori som seniorrådgiver på de områder, hvor der er indfusioneret tidligere sektorforskningsinstitutioner, som varetager myndighedsopgaver,

Derudover er det aftalt, at ordningen med mulighed for ansættelse af undervisningsadjunker forlænges til udgangen af august 2005. Det er aftalt, at stillingsstrukturen for så vidt angår deltidsansatte undervisere m.fl. tages op til drøftelse i 2005, når den anlagte voldgiftssag om vilkårene for D-VIP er afsluttet.

## Galathea-plan under opsejling

Galathea-ekspeditionen har netop per 1. februar afsluttet den første ansøgningsrunde af projektforslag. Havekspeditionen Galathea 3 skal efter planen løbe af stablen fra august 2006 til februar 2007, og det er især havforskere, men også for eksempel zoologer, biologer, antropologer, klimaforskere og geologer, der kan søge om at komme med.

Forskningsstyrelsen indkaldte den 20. december, på vegne af Dansk Ekspeditionsfond, idéer til projekter, og ekspeditionsfonden vil nu på baggrund af de indkaldte ansøgninger lave en sejlplan. Men har du ikke fået søgt inden 1. februar, og vil du gerne med ud på verdenshavene, fortvivl da ikke: Først i maj 2005 vil der blive indkaldt egentlige ansøgninger til projektet, og man kan stadig nå at søge, hvis ens projekt ellers passer på den sejlplan, der bliver udarbejdet.

Det bliver en biolog, der kommer til at stå i spidsen for Dansk Ekspeditionsfond. FORSKERforum nævnte i sidste nummer, at kammerherre Søren Haslund-Christensen skal være formand for fonden, og nu er 48-årige Morten Meldgaard så blevet udnævnt til direktør. Han er uddannet fra KU og har en ph.d. i arktisk zoologi. Han har en vis erfaring med kombinationen af ledelse, friluftsliv og forskning, eftersom han tidligere har været direktør i Lejre Forsøgscenter og Dansk Polarcenter. Senest kommer han fra en stilling som direktør for kulturhuset Nordatlantens Brygge på Christianshavn.

nbc

## AU markedsfører valg-eksperter

I erkendelse af, at journalisterne, der dækker valgkampen, sjældent har tid til at lede efter nye forskere, har AU udsendt en publikation med titlen ”Ekspert-vinkler” på Folketingsvalget. Det er tredje gang, at AU udsender listen.

Listen, med en lang række forskere og emner, rummer ikke de mest velkendte og oplagte statskundskabsforskere, men tilbyder i stedet mere utraditionelle vinkler på folketingsvalget. For eksempel om ’samtalenormer under tv-debatter’ og om ’retorisk strategi.’ Eller om ’dansk folketingsvalgs historie’ og ’årsagen til udlændingebattens store rolle.’ Andre forskere kan udtale sig om, hvad strukturreformen vil betyde for ’udviklingen i sundhedsvæsenet.’ Og er ’fedme et problem i Danmark?’ – absolut også et relevant problem at få belyst.

nbc

## Konference efter tæsk til lærer

Den 1. februar afholdt KU en konference i kølvandet på det overfald, som en lærer fra Carsten Niebuhr Afdelingen var udsat for i oktober 2004, fordi han havde læst højt af koranen.

Det anser KU for at være et så alvorligt anslag mod ytringsfriheden, at universitetet afholder en konference om emnet. Den første halvdel kommer til at handle om islam, den anden vil handle om lovgivning, tabu, censur, universitetshistorie, evolutionsbiologi, kristendom og forskningsfrihed.

Instituttleder Ingolf Thuesen understreger, at der ikke var tale om en islam-konference, selv om halvdelen af konferencen var sat af til emnet: ”Vi opfatter ikke islam som noget problem, men islam er en stor del af anledningen til, at vi er landet i denne her situation. Så vi starter med den arabiske verden, som er Europas nærmeste nabo og den, vi for tiden har kulturmøde med. Udgangspunktet er overfaldet, der havde med islam at gøre, så derfor er vi også nødt til at runde emnet af.”

nbc



# Mangel på konkurrence?

Rapport fortæller, at der kun er en ansøger til hvert andet stillingsopslag på universiteterne. Men det behøver ikke at betyde manglende konkurrence, for udskilningsløbet før stillingsbesættelse er meget benhård, siger rapportens forfatter



"Vi skal have mere konkurrence om universitetsstillingerne. Ingen er tjent med mistanke om nepotisme", konstaterede **videnskabsminister Helge Sander** i sin pressemeddelelse efter en aktuel undersøgelse af forskerrekruteringen i perioden 2001-03. Han henviste til en ny rapport, der fortæller, at over halvdelen af stillingerne i perioden 2001-03 blev besat med kun én kvalificeret ansøger. Samtidig besættes næsten tre fjerdedele af stillingerne med en intern ansøger. Omfanget af intern rekruttering er således steget mærkbart i forhold til sidste opgørelse fra 1998-2000.

I godt hver tredje stillingsbesættelse var der kun én ansøger til stillingen. Og lidt over halvdelen af alle professor-, lektor- og adjunktstillinger blev gennemført med kun én kvalificeret ansøger pr. stilling.

## Rekrutteringsforskeren: Masser af konkurrence

Alarmen over den manglende konkurrence om stillingerne blev videregivet i dagspressen. Men hovedmanden bag undersøgelsen afdrameriserer:

"I den bedste af alle verdener, så er konkurrence om stillingerne og valgmuligheder mellem forskellige ansøgere en god ting. Men man kan ikke være sikker på, at det forbedrer kvaliteten. For at få et mere retvisende billede af, om det er et problem, at der kun er én ansøger til en stilling, så må man spørge på institutterne", forklarer **seniorforsker Bertel Ståhle**.

"Man skal jo være opmærksom på, at forskerhverdagen er fyldt med konkurrence, så jeg ved ikke, om man kan konkludere, at der er for lidt konkurrence ved stillingsbesættelserne. Undersøgelsen er en rå statistik, som ser isoleret på selve ansøgningsituationen. Men virkeligheden er jo, at der har været masser af konkurrence for et lektorat skal opslås. Der er konkurrence om ph.d.-stipendier, om adjunkturer, om penge fra forskningsrådene, osv. I den forstand har en ensom ansøger til et lektorat måske tidligere i karrieren skilt nogle af sine konkurrenter fra, og det kan man ikke se i en statistik"

Han forklarer, at da konkurrencen og selektionen sker løbende i forskersamfundet behøver den ikke vise sig ved selve stillingsbesættelsen. Når en stilling bliver slået op inden for stadig mere specialiserede forskningsområder og stadig smallere fagfelter, har de fleste kvalificerede sandsynligvis en god fornemmelse af, hvem der for tiden er bedst kvalificeret til stillingen.

"Og da der næppe er mange tilfældigheder i universiteternes stillingsbesættelser, skal man være meget overbevist om sine kvalifikationer og chancer, før man søger den opslåede stilling".

## Tilvækst i tidsbegrænsede ansættelser 'mso': Med særlige opgaver

I tiårsperioden 1993-2003 er det samlede antal professorer, lektorer og adjunkter vokset fra 4500 til næsten 6200.

I treårsperioden 2001-03 blev der gennemført næsten 1800 professor-, lektor og adjunktansættelser. I gennemsnit blev der årligt ansat 115 professorer, 240 lektorer og 240 adjunkter. Professor- og adjunkt-kategorien er vokset, mens antallet af lektoransættelser er de samme som i 1990'erne.

I sin pressemeddelelse fremhæver videnskabsministeren positivt, at der samlet er kommet flere universitetsforskere. Forskerstaben er vokset med 3-4 pct. svarende til 170 professorer og 170 adjunkter, mens der er blevet 120 færre lektorer, fortæller statistikken. Men ministeren fortier, at tilvæksten især er sket i tidsbegrænsede stillinger.

En stor del af tilvæksten sker nemlig i tidsbegrænsede ansættelser (i den supplerende stillingsstruktur), for eksempel som forskningsprofessor **mso** ("med særlige opgaver"). Knap halvdelen af de 170 'nye professorater' er således ikke faste stillinger, men tidsbegrænsede forskningsprofessorater.

Samtidig er der sket en overraskende vækst i stillinger, der besættes uden opslag. Mens hver femte professoransættelse i 1998 hver tidsbegrænset, gjaldt det for hver anden i 2003.



**"Man skal jo være opmærksom på, at forskerhverdagen er fyldt med konkurrence, så jeg ved ikke, om man kan konkludere, at der er for lidt konkurrence ved stillingsbesættelserne. Undersøgelsen er en rå statistik, som ser isoleret på selve ansøgningsituationen. Men virkeligheden er jo, at der har været masser af konkurrence før et lektorat skal opslås. Der er konkurrence om ph.d.-stipendier, om adjunkturer, om penge fra forskningsrådene, osv. En ensom ansøger til et lektorat har måske tidligere skilt konkurrenter fra"**

## Problem for rekrutteringen

Rapportens forfatter: "At så mange ansættes i tidsbegrænsede stillinger er overraskende, fordi det står i modsætning til de intentioner, man har haft om at skabe flere faste stillinger, så en universitetskarriere kan blive mere attraktiv. Det hænger ikke sammen, at der nogle steder er rekrutteringsproblemer, og at man samtidig ansætter folk i stillinger, der ikke giver rimelig sikkerhed for fremtidig

ansættelse. I mange tilfælde er det dog ved mso-professoraterne tale om tidsbegrænsede professor-opryk for lektorer, som efter mso-ansættelsen skal gå tilbage til lektoratet," siger Bertel Ståhle.

"Der er samtidig et snævrere strategisk sigte med stillingsbesættelser 'med særlige opgaver'. De pågældende får en begrænset forskningsfrihed i forhold til de ansatte i de faste stillinger, fordi de tidsbegrænsede skal forske i det særlige, udpegede felt. Om det er positivt eller negativt – og særlig attraktivt og rekrutteringsvenligt – må man jo spørge de 'særlige' forskere om. Nogle vil måske finde det befriende med klart definerede rammer, andre vil måske opleve det som snærende. Og hvad sker der, hvis mso'eren undervejs ønsker skifte forskningsretning?"

## Myte: Alderspukkel

Bertel Ståhle mener dog samtidig, at undersøgelsen afkræfter nogle myter om forskersamfundet. I det seneste tiår har der lydt advarsler om, at der var en "alderspukkel", idet store årgange skulle pensioneres på samme tid, mens der ikke skulle være yngre kandidater nok til at overtage stillingerne. Problemet er også blevet kaldt "2000-problemet", "2005-problemet" eller "2010 problemet" – alt efter, hvornår de store alderspukler forventedes at gå på pension.

Men de advarsler er klart overdrevne, mener Ståhle med henvisning til, at det er en misforståelse at hævde, at en stor del afgår på pension inden for få år. Det er sådan, at hvis 40-50 pct. afgår inden for en tiårig periode, ville han kalde det "en ganske moderat fornyelsestakt". Det svarer til en årlig personaleomsætning på 4-5 procent, dvs. ansættelsen i en fast stilling ville strække sig over 20-25 år, hvilket er betydeligt længere end en typisk professorkarriere i dag.

I dag er det faktisk sådan, at aldersfordelingen er ganske jævn i forskerstaben, hvis man samler personalet i femårsintervaller, 30-34-årige, 35-39-årige osv. op til 60-65-årige. Det videnskabelige personale var i 2003 stort set ligeligt fordelt på alle alderskategorier, dog med en marginal overvægt af 55-59-årige, som Ståhle dog kalder ubetydelig.

Aldersfordelingen varierer dog noget mellem hovedområderne, således at humaniora har flest ældre og teknik flest unge. På KU er en ud af 20 ansatte humanister under 35 år. Mere end hver tredje på humaniora er i aldersgruppen 50-59 år. Sundhedsvidenskab og naturvidenskab har flest tæt på pensionsalderen, idet hver femte er over 60 år.

## Ståhle: Høj professoralder ikke unaturligt

Den gennemsnitlige alder for ansættelsen i 2001-03 var 48 år for professorer, 40 år for



lektorer og 35 år for adjunker. (Gennemsnitsalderen var højest på humaniora: 50, 42 og 39, og lavest på naturvidenskab med 46, 38 og 32 år.)

Politikere kræver ofte lavere ansættelsesalder m.m. Det fremføres som et problem, at rekrutteringsalderen er for høj, når for eksempel fire ud af ti professorer ved ansættelsen er 50 år eller ældre. Hertil siger Ståhle:

"Det er en problematisering, som ikke tager hensyn til, at forskerverdenen i høj grad er præget af progression i kvalifikationerne. Da gennemsnitsalderen for nyuddannede kandidater i Danmark er en af de højeste i verden og ph.d.-graden opnås i 35-årsalderen (inden for humaniora i 39-40-årsalderen) samtidig med at andelen af professorstillinger i Danmark er betydeligt lavere end i andre lande, så er det slet ikke unaturligt, at professorstillinger i Danmark først opnås i en sen alder. Men det gør naturligvis ikke forskerkarrieren på de danske universiteter særligt attraktiv".

### Ministerieforslag: Rekruttering uden opslag

Videnskabsministeriet har foreslået nye ansættelsesregler, hvor det almindelige fortsat skal være åbent (internationalt) opslag, men med mulighed for at ledelsen/rektor kan besætte stillinger uden åbent opslag. I stedet skal kan der nedsættes en "søgekomite", der diskret finder den bedste kandidat, som ansættes, hvis et bedømmelsesudvalg finder denne kvalificeret.

Ståhle har det noget dobbelt med forslaget: "Der er da et modsætningsforhold mellem, at ministeriet på den ene side kræver åbne opslag for at få så meget konkurrence som muligt og på den anden side afskaffer åbne opslag og gør ansættelsesproceduren mere lukket. Men på den anden side kan det måske være hensigtsmæssigt inden for specifikke fagområder at afsøge et begrænset marked, før man går ind i en administrativt og tidsmæssigt krævende ansættelsesproces. Det er jo ikke ualmindeligt, at professorbesættelser tager 1-2 år. Og hvis man også får mulighed for at tilbyde ekstraordinære løn-, arbejds- og forskningsvilkår, som kan tiltrække en anerkendt topforsker til institutionen, behøver afvigelsen fra normal-situationen med åbne opslag ikke være en så tosset idé".

ja

**Bertel Ståhle:** *En forskerstab i forandring*  
(UNI-C, januar 2005)



# Lektor eller professor uden opslag

- siger forslag til ny ansættelsesregler,  
der giver stor magt til ledelsen

Videnskabsministeriet har i årevis argumenteret imod, at adjunker skulle have garanti for at overgå til en lektorstilling, hvis de blev kendt kvalificerede. Argumentet har bl.a. været, at "åbne opslag" skulle sikre konkurrence om stillingerne. Nu har ministeriet lanceret et forslag til ny ansættelsesbekendtgørelse, som aflyser åbne opslag og fri konkurrence ...

Forslaget tildeler stor magt til de nye universitetsledelser, for de får mulighed for at besætte lektorater og professorater uden opslag. Som "hovedregel" skal både professorater og lektorstillinger slås op internationalt. Men med undtagelse af adjunktstillinger giver forslaget til ansættelsesbekendtgørelse groft sagt rektor mulighed for at ansætte, hvem han/hun måtte ønske uden opslag. Med undtagelse af lektorater og professorater kan stillinger besættes uden bedømmelsesudvalg, som dog skal erstattes af en sagkyndig persons bedømmelse.

I stedet for at følge de sædvanlige procedurer med lektor- eller professorstillingsopslag, kan rektor nedsætte en "søgekomite", som skal undersøge markedet for kandidater til et professorat eller lektorat. Og hvis rektor eller dekanen finder en særligt kvalificeret kandidat og hvis denne bedømmes "klart bedre kvalificeret end andre potentielle kandidater af et ordinært bedømmelsesudvalg, så kan stillingen besættes uden opslag.

Der er andre radikale tiltag i bekendtgørelsen. Ifølge Videnskabsministeriets forslag – som netop har været igennem en høring kan

- tidsbegrænsede stillinger besættes uden opslag og alene på baggrund af én sagkyndig persons bedømmelse
- timelønsstillinger besættes uden opslag og alene på baggrund af én sagkyndig persons udtalelse
- stillinger finansieret via ekstern bevil-

lingsgiver kan besættes uden opslag og alene på baggrund af én sagkyndig persons bedømmelse

- ansættelse i kombinationsstillinger besættes uden opslag eller alene på baggrund af én sagkyndig persons udtalelse.
- ansættelse som undervisningsadjunkt kan besættes uden opslag og alene på baggrund af én sagkyndig persons udtalelse
- ansættelse som ph.d.-studerende sker uden bedømmelsesudvalg.

### DM: Bryder med principperne

Hensigten med ændringen at angiveligt at gøre rekrutteringsprocessen mindre administrativt tunge og tidskrævende samt at give bedre mulighed for at styre rekrutteringen. Det anføres således om rekruttering af ph.d.-studerende, at formålet er at give universiteterne mulighed for strategisk talentrekruttering og hurtigere rekruttering af unge, lovende forskertalenter fra ind- og udland.

Videnskabsministeriet fremhæver som et værn mod 'nepotisme', at der er krav om at ordinære bedømmelsesudvalg skal have et flertal af eksterne personer (ikke-ansatte på universitetet).

DM har i sit høringssvar protesteret mod forslaget, idet det grundlæggende bryder med princippet om ensartede procedurer og åben konkurrence ved besættelse af videnskabelige stillinger ved universitetet. Det åbner for en række mere eller mindre vilkårlige ansættelser, der ikke giver reelle karrieremuligheder: Dermed gøres det ikke særligt attraktivt for potentielle forskertalenter at påbegynde en forskerkarriere i Danmark.

(Kilde: Ansættelsesbekendtgørelse af ..., se [www.fsk.dk](http://www.fsk.dk) ...)

# Psykisk arbejdsmiljø kan nu måles

Nu er det blevet muligt at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø for det videnskabelige personale på universiteterne. En arbejdspladsvurdering er et værktøj til et godt psykisk arbejdsklima



Stress, isolation og misundelse er nogle af de ting, der kan give et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Dårlig kommunikation, manglende indflydelse og for få ressourcer, er andre årsager.

Men nu er der håb for de VIPere, sikkerhedsrepræsentanter, tillidsmænd og institutledere, der gerne vil gøre noget ved den dårlige stemning. **Branche-arbejdsmiljørådet** for undervisning og forskning, hvor Dansk Magisterforening sidder som repræsentant for AC, har nu udarbejdet et omfattende spørgeskema til brug for arbejdspladsvurdering (APV), som er målrettet helt specifikt på universitetsforskere. Hvis APV lyder bekendt, så skyldes det, at de fleste arbejdspladser allerede har lavet en APV, men typisk af det *fysiske* arbejdsmiljø. Først nu er der udarbejdet et spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø til VIPerne.

## Tabuiseret område

Undersøgelserne skal hjælpe institutterne og sikkerhedsrepræsentanterne/tillidsmændene til at finde ud af, hvor de mere udtalte problemer på instituttet ligger. Og dermed også hvordan man kan gøre noget ved dem.

"Det er meget tabuiseret på universiteterne at tale om psykisk arbejdsmiljø, man snakker helst ikke om det. Universiteterne er

### Fakta om APV:

Arbejdspladsvurdering er en kortlægning af arbejdsmiljøet, som følges op af en beskrivelse af problemerne, en handlingssplan og en plan for opfølgning på problemerne. Arbejdspladsvurdering er lovpligtig ifølge Arbejdsmiljøloven og foretages af sikkerhedsgruppen på arbejdspladsen.

En APV handler både om det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, og den skal revideres mindst hvert tredje år. Hvis der sker væsentlige ændringer i arbejdsforholdene, skal sikkerhedsgruppen lave en ny APV.

meget præget af 'den lukkede dørs politik', hvor enhver passer sit. Man kender ikke hinandens forventninger," siger **Lisbeth Møller**, konsulent i DM, der har været med til at udarbejde spørgeskemaet.

"Når man er forsker, følger der et stort ansvar med. Det er godt – men det er også belastende, og filmen kan nemt knække," siger hun og henviser til, at DM i 2004 sendte 21 medlemmer alene fra undervisningsområdet til psykolog som direkte følge af deres arbejde. Håbet er, at APVen kan afdække problemerne tidligt og sikre, at medarbejderne ikke knækker sammen – uanset om det skyldes stress, dårlig ledelse eller konstant kævl med kollegaerne.

## Bliver sat ord på problemerne

Skemaet rummer en meget lang række spørgsmål indenfor forskellige områder. Spørgsmålene handler blandt andet om institutlederen, forskernes og TAPernes relation til hinanden, om man er tilfreds med sine arbejdsopgaver, om man kan opfylde instituttets forventninger, om man har tid nok til sin undervisning, om evalueringerne fungerer, om man har tilstrækkeligt meget indflydelse på, hvilke administrative opgaver, man får, etc, etc.

Og de store skemaer *kan* faktisk hjælpe institutlederen til at lokalisere nogle problemer, siger institutleder **Sabine Kirchmeier-Andersen** på Institut for Datalingvistik på Handelshøjskolen CBS. Hendes institut har været *prøvekanin* for udarbejdelsen af skemaet.

"Værktøjet hjælper institutlederen til at prioritere og sætte ord på fornemmelser. Problemerne bliver mere tydelige. Af og til kan det være svært som leder at vurdere, om det kun er en enkelt medarbejder, der har et problem, eller om der er tale om et generelt problem," siger hun. "Man finder simpelthen ud af, hvor meget der er om snakken. Man gør et latent problem til et aktuelt problem, og dermed kan man også begynde at arbejde hen imod nogle løsninger".

Institut for Datalingvistik har ti VIPere. Selv om undersøgelsen generelt viste, at instituttet havde et godt arbejdsklima, så afdækkede den også nogle problemer.

"Der vil altid være nogle ting, som der skal gøres noget ved. Som leder stresser man derudaf og glemmer af og til at have dimensionen med psykisk arbejdsmiljø med. Så jeg syntes, det var rart at lave undersøgelsen - også som kontrol af mig selv."

## De yngre mest isolerede

Undersøgelsen viste blandt andet, at medarbejderne ikke følte, at de talte nok med hinanden - endog følte sig lidt isolerede: "Det har givet anledning til en meget god snak om, hvordan vi er fysisk organiseret, og der vil blive lavet om på det, nu da vi alligevel skal flytte bygninger. Således, at vi også får en mere *uformel* vidensdeling," siger Sabine Kirchmeier-Andersen.

Testen på instituttet viste også, at det ofte er de yngre forskere og ph.d-studerende, der føler sig mest isolerede. Det kan DM nikke genkendende til:

"Det er typisk ph.d.'erne, der har svært ved at finde sig til rette. De er bange for at sige fra, blandt andet fordi det måske betyder, at de ikke kommer i betragtning til stillinger. Derfor skal det være legitimt at tale om psykisk arbejdsmiljø," forklarer Lisbeth Møller.

## Initiativet fra institutterne selv

Det er typisk sikkerhedsrepræsentanterne eller institutlederne, der skal tage initiativ til at få lavet APVen. Men tillidsrepræsentanterne og medarbejderne kan også henvende sig til sikkerhedsrepræsentanten, hvis de føler, at undersøgelsen er tiltrængt. Det er sikkerhedsgruppen, der skal være med til at vurdere svarene og finde ud af, hvad man skal stille op med resultatet. Mange steder involveres tillidsrepræsentanten også i dette arbejde. Hvis problemerne er meget tunge og omfattende kan man bruge eksterne konsulenter og handlingsplaner til at få dem løst.

nb

Skemaerne kan downloades på [www.arbejdsmiljoweb.dk/Sikkerhedsarbejdet/APV/Materiale\\_om\\_APV/APV\\_paa\\_forskerarbejdspladser.aspx](http://www.arbejdsmiljoweb.dk/Sikkerhedsarbejdet/APV/Materiale_om_APV/APV_paa_forskerarbejdspladser.aspx)

# Mistrivsel, depression

- vrede, sårbarhed, tidspres, nervøsitet og sundhed. Tag et psykisk temperaturcheck, og brug stress med omtanke, siger chefpsykolog Jørn Beckmann, der har skrevet en selvhjælpsbog

*For meget arbejde? Dårlig økonomi? Vaklende ægteskab? Konflikter på arbejdet?*

Det kan være mange små og store faktorer, der kan udløse en personlig krise. Men det er ikke altid, man lige akkurat kan sætte fingeren på, hvad der udløser den. Ofte kommer det dårlige humør, tvivl, træthed og uoplagthed, snigende.

Nu har chefpsykolog og professor på Odense Universitetshospital, **Jørn Beckmann**, skrevet en bog, der former sig som et langt spørgeskema. Her kan man alene og i al stilfærdighed gennemgå en lang række spørgsmål indenfor for eksempel *mistrivsel, vrede, sårbarhed, depression, tidspres, nervøsitet og sundhed*. Og dermed tage temperaturen på sin egen psykologiske sundhed.

"Som forsker vil man jo helst fremstå stærk, nødig blotte sig, man vil nødig have mennesker til at overskride ens intimsfære. Og derfor spiller man langt mere cool, end man egentlig er. Hvis man er i hårde, ambitiøse forskermiljøer, så skal man nødig have et prædikat af, at man er svag. Derfor dækker man over sine svagheder. Men det er vigtigt at få gjort noget ved det, hvis man har det skidt," siger Jørn Beckmann, der har set mange eksempler på konsekvenserne af ikke at adressere problemerne.

"Ligesom ledere opdager forskere tit stress for sent. Arbejdet er så spændende, at de først for sent opdager, hvor meget arbejdet slider på dem. Folk bryder ned uden varsel – fra at have været dynamiske og aktive går de ned med et ordentligt brag."

## Ingen er perfekt

Jørn Beckmann fortæller, at det er *mere mistrivsel* i den danske befolkning, end man skulle tro. Folk, der fremstår perfekte og ufejlbarlige, har ofte meget at skjule:

"Man forsøger at kompensere for sin ulykke ved at udstråle det modsatte. Der er denne her eksistentielle infektion med, at man skal leve tre liv på én gang, og alle har travlt".

Psykologen erkender, at nogle af rådene i bogen kan virke banale og uhyre enkle. Men det gør dem ikke mindre væsentlige: "Det kan være svært at identificere og løse sine egne problemer, fordi vi er alene med dem. Alle vi normale mennesker har nogle mini-vrangforestillinger, som gør, at vi oplever situationerne på en anden måde, end de er. Man kan for eksempel komme til at opleve en negativ bemærkning som rettet mod en selv".

"Jeg bruger et billede med at få pudset sine indre briller: Alle kan trænge til at få identificeret hvor på dine briller, du har pletter og til at få pudset pletterne væk, så du kan se tingene mere realistisk. Men hvis man er alene med problemerne, kan det være svært at se pletterne," fortæller han.

## Forskeres trestrengede arbejdsbyrde

Stress og for meget arbejde skal identificeres, fordi det ikke bare går ud over ens egen livskvalitet, men også ens forskning.

"Alle de ting, man ikke får gjort, ligger som tikkende bomber og presser på og svækker ens nærvær og intuitive, kreative evne. Så hvis man definerer forskning som andet end simpelt håndværk, men mener at en del af forskningen er kreativt udviklingsarbejde, nytænkning og evnen til at sætte tingene på hovedet, så bliver man dårligere i stand til at løse sin arbejdsopgave, hvis man er stresset."

Om forskernes trestrengede arbejdsbyrde med forskning, undervisning og administration, siger Jørn Beckmann:

"Hvis du ikke er særligt glad for at undervise og også har en betydelig administrativ byrde, så bliver de arbejdsopgaver til meget belastende, spærrende faktorer. Og forskningen kommer i sidste ende, når du er stresset, problemfyldt, træt - og det kommer der sjældent nogen særlig god forskning ad af."

## Udnyt stressen konstruktivt

Løsningen er en klar prioritering og erkendelsen af, at man ikke er Vorherre. Selv om man er en ambitiøs forsker og samtidig også gerne vil være et godt familiemenneske og en fornuftig forward på fodboldholdet:

"Uanset hvor ambitiøs man er, bliver man nødt til at afgøre, hvor man kan springe over hvor gærdet er lavest. Du kan ikke springe over, hvor det er højest på alle områder, for så brækker du benet - eller dør af hjerteslag. Man må prøve at gøre det lidt nemt for sig selv. Og sige: Hvad er den minimale tid og energi, jeg kan lægge i det her, sådan at det stadig fungerer. Og bliver gjort ordentligt. Det er hele tiden et spørgsmål om at afveje udbyttet op mod den tid, man investerer."

Men lidt stress skal der dog til. Stress kan faktisk være overordentligt gavnlige i presede perioder, hvor man skal have noget fra hånden i en fart. Men man kan ikke blive ved med at være stresset:

"Nul stress ender i den rene monotoni. Lidt stress giver adrenalin og *fighting spirit* og det er fint og glimrende. Men kurven knækker, hvis man bliver ved med at presse sig selv, for så går ydeevnen hurtigt ned. Man skal have vilje til at dosere stressen, så man udnytter den som et skarpslebent sværd - uden at hugge sig selv i foden," siger han.

nbc

"**Psykisk Sund og Stærk**," af Jørn Beckmann, 350 sider, 298 kr., forlaget HCM Publishing.

Se også [www.psykisksund.dk](http://www.psykisksund.dk)



## Test dig selv

**Mistrivsel: Er det ydre belastninger, som sænker din trivsel?**

"Hvis du i længere tid har været præget af utilfredshed, hvis noget nager dig, eller hvis du bekymrer dig meget, vil såvel krop som psyke efterhånden udmattes og reagere med træthed og manglende energi. Ligeledes kan langvarig stress, altså belastninger, som overstiger dine ressourcer, bevirke øget træthed og manglende koncentration.

Undersøg belastninger (både de ydre og de indre) i din hverdag. Prøv at finde andre handlemuligheder og muligheder for støtte.

Prøv en nøje registrering af din tid og dine aktiviteter. hvad foretager du dig dagen igennem fra du står op, til du går i seng. Skriv ned, hvad du foretager dig i alle dine vågne timer. Gør dette i to uger. Deraf vil det fremgå, hvad du konkret bruger din tid til, hvor den forsvinder hen, og hvad du rent faktisk opnår.

Vi har ofte en tendens til at nedvurdere vores eget aktivitetsniveau.

Du kan også registrere, om der er lyst involveret i aktiviteten. Foretag en vurdering af den lyst, som er forbundet med dine handlinger, på en skala fra 1 til 5, hvor 1-tallet symboliserer ulyst og 5-tallet en høj grad af lyst. Undersøg skemaerne bagefter.

Er der overraskelser?

**(A15 ud af A1-Å6 i Beckmanns mange tests, der skal hjælpe den enkelte til at analysere sin situation og lede til en selvhjælps-strategi).**



# 'Enkelte vil synes, at jeg har va

Ledelse på universitetet har været undervurderet - siger yngre forsker, som har sat

Da den opsøgende reporter spurgte i forskerverdenen til eksempler på et succesfuldt miljø med god ledelse, var der mange som skruede et lidt skævt og undvigende smil på. Og så beklagede de, at de ikke kendte et sådant miljø i en så udfoldet form, så de ville nævne navne. Og slet ikke deres eget miljø ...

Måske er det udtryk for den akademiske verdens *hovmod*, at man er frygteligt dårlige til *at rose hinanden*. Måske findes de miljøer slet ikke. Men ved mere ihærdige forespørgsler kom der dog ét navn op: **Institut for Ledelse, Politik og Filosofi (LPF)** på Handelshøjskolen i København. Det bliver rost for at være et fagligt dynamisk og fornyende miljø, et tværfagligt miljø, hvor man formår at arbejde sammen. Succes'en kan simpelt måles på en stor tilvækst i personalet – herunder 50 ansættelser og 20 fratrædelser – samt en stigning i instituttets indtægter fra fire til 10 mio. kroner på bare tre år.

"Joe, det er da en succeshistorie, med plusser og minusser. Og jo, ledelse er da en del af succes'en", vurderer **Søren Barlebo Rasmussen** (tidl. *Wenneberg*) ubeskedent. Han – der er 39 år gammel - har været institutleder i de sidste tre år:

"Ledelse på universitetet har været undervurderet. Når det er svært at få folk fra miljøet til at sætte navn på 'god ledelse' på universitetet, og anerkende at ledelse er nødvendig, så skyldes det *universitetets interessefelt*. Sektoren har et strukturelt problem, idet man traditionelt har prioriteret faglighed som kernekompetence. Selvfølgelig har været, at fagligheden har givet sig selv, og at det egentlig ikke var noget, man talte om. Men voksende krav om samarbejde, koordinering og strategisk udvælgelse nødvendiggør i stigende grad ledelse til at understøtte kerneaktiviteterne og til at formidle relationerne til omverdenen. Det er da også min oplevelse, at der er voksende forståelse for dette".

Og Søren Barlebo høster personligt roser som leder i omverdenen og blandt de fleste af de ansatte på LPF. Men han – der aldrig har lagt skjul på, at han ser en karriere i at være leder – er netop belønnet med et nyt lederjob. Handelshøjskolens rektor har udpeget ham som leder af det sproglige fakultet. Men det er ikke temaet for dette interview. Det handler om 'ledelse på universitetet'.

## Forandring nemmest i opbrudsfasen

*Hvad gør LPF til en succeshistorie?*

"Plusserne er, at omverdenen synes vi er interessant og vil sætte penge i os. Det er fordi, vi ikke bare er en konsulentbiks, men et forskningsbaseret miljø, der publicerer og deltager i konferencer osv. Det er en succes, fordi de ansatte synes, at det er blevet sjovere og vigtigere at stille krav til professionalisme og kvalitet. Det har til tider været hårdt, men det har også været præget af arbejdsglæde".

*Det vigtigste af de små ting, som gjorde det til en succes?*

"Instituttet opstod som et skraldespandsinstitut i 1996 af institutter, som et sammenskudsgilde af institutter, der var blevet overflødige andre steder. Det opstod nærmest ved en tilfældighed. 30-40 personer fra miljøer, humanister og samfundsfolk, der var blevet til overs, blev sat sammen, blev tvunget til at lave noget sammen. I stedet for at opfatte sig som 'på hotel', begyndte folk at lave noget sammen på tværs. Det blev et team, hvor vi udviklede os sammen. Vi blev mere forretningsorienterede.

Udviklingen overraskede os selv, for det er nok atypisk i forskermiljøer, at man så hurtigt omstiller sig til at være udviklingsorienterede. Normalt vil der være nogle, som trækker sig tilbage med deres forskningsfelt, og dermed modarbejder den proces, som var nødvendig i dette tilfælde".



**Dum strategisk ledelse er, at det dikteres, hvor man skal være om fem år, at i morgen skal du gøre sådan og sådan. Det kan ikke lade sig gøre, for forskning er uforudsigelig. God strategisk ledelse handler om at sætte nogle pejlemærker op**

"På en måde var vi heldige at opstå som et skraldespandsinstitut. Det er nemlig meget nemmere at forny sig i en opbrudsfasen end at skulle gøre det på et forankret, traditionelt institut. Er man et institut i erkendt krise, et nyoprettet institut, et sted med et hurtigt generationsskifte, så er det meget nemmere at lave fornyelse. På et institut med traditioner vil folk sige 'hvorfor skal vi lave noget om, det går jo meget godt'.

Ikke at der er noget dårligt i tradition og inert, for det er en del af kernekompetencerne på universitetet, en grundlæggende faglighed. Men det skal også være sådan, at man skal kunne forny sig, vende sig mod nye emner og relationer, for eksempel i erhvervslivet. Det er et dilemma, som man skal være smart for at håndtere i traditionelle organisationer".

## Det særlige ved universitetets arbejde og kultur

Men før reporteren spørger videre, bryder Barlebo ind for lige at fortælle om **det særlige ved universitetet**:

"På universitetet skal tre hensyn prioriteres

1. at forskningen har sin egen logik. Det er ikke det samme som, at forskeren selv skal bestemme, hvad han vil lave, men at det afstemmes med den internationale forskningsverdens prioriteringer,
2. at uddannelsesaktiviteten prioriteres højt. De studerendes fremtid hænger på deres studentliv, fagligt som socialt, li-

gesom fremtidens samfund er helt afhængig af, at de får den bedst mulige uddannelse. De studerende skal være konger, der kan kræve noget af os,

3. at samfundet har brug for en kritisk vagthund, for en institution der står for dannelse og identitets-skabelse og teknologi-udvikling – alt sammen noget, der bidrager til økonomisk vækst og velfærd. Universitetet har en rolle som vidensopsamler, som ikke bare skal tematiseres på den snævre facon, som forskningsformidling og som en strategisk overvejelse."

*Men hvad har det så med ledelse at gøre?*

"Ledelse skal prioritere de tre hensyn, som gerne kan være modstridende. Forskerne vil gerne have nyudvikling, erhvervslivet og ministerierne kræver noget andet. Der skal ofte prioriteres med knappe ressourcer.

Hvis de tre hensyn gik uproblematisk op i en enhed, så behøver man ikke ledelse.

Udfordringen er at forstå, hvornår man skal prioritere det ene frem for det andet. Man skal finde et administrativt-politisk beslutningssystem, der er handlekraftigt, og hvor de enkelte dele afvejes sagligt. Som institutleder tog jeg rollen som instituttets ansigt udadtil og som koordinator. Der skal være stor autonomi for de enkelte mellemledere til at træffe beslutninger. Forskningsledere skal håndtere forskningsprioritering inden for deres felt. Men det nytter for eksempel ikke at studielederen tager alle beslutninger vedrørende uddannelserne, for han vil uvilkårligt vægte det ene aspekt af de tre aspekter. Så i de tilfælde, hvor der er disharmoni, må de enkelte gruppeledere sætte sig sammen med institutlederen, som så må træffe den endelige beslutning, der afvejer de tre ovennævnte hensyn".

En leder har også stor betydning for miljøet og attituden:

"En ting, der ikke virker godt som ledelsesstil er for eksempel at melde ud 'I skal tale pænt til hinanden'. Det er jo en tom manifestation, for det afspejler vel det spor, som den dårlige leder trækker, når han taler dårligt om dem, som ikke er der: Dårligt om sine medarbejdere, når han er sammen med topledelsen – og dårligt om topledelsen, når han er sammen med medarbejderne. Det burde være omvendt, at den gode mellemleder repræsenterer både topledelsen og medarbejderne.

Dårlig ledelse er også præget af syndebugtænkning, hvor andre parter altid kritiseres: Politikerne, ministeriet, de andre universiteter, erhvervslivet eller andre. Det blokerer for indsigt i, at vi selv kan gøre tingene bedre og at der er plads til forbedringer".

## Om universiteternes tornerosesøvn – og bevarelse af traditionen

"Universiteterne har i nogen grad været lul-

# eret et dumt svin'

stret hårdt på ledelse – og haft succes med det

let ind i en tornerosesøvn – en isolation fra omverdenen - som vi skulle ud af. Her er der sket meget i det seneste tiår. Men udfordringen ligger i virkeligheden i, at universiteterne selv tager initiativet og går foran i omstillingsprocessen. Ellers risikerer vi en situation, hvor eksterne krav om forandring betyder, at dagsaktuelle dagsordener styrer universitetets udvikling, eller at politikere eller erhvervsliv overtager prioriteringerne. Presset udefra må aldrig være sådan, at omverdenen styrer universitetet, for det vil underminere universiteternes eksistensberettigelse: Videnstraditionen, grundforskningen og udviklingen af studenternes brede kvalifikationer”.

“**Og så har det da også haft personlige omkostninger for nogle. Nogle blev squeezez ud ...**

”Et forskningsmiljø på universitetet skal ikke bare løbe efter det nye og moderne. Vi skal ikke prøve at være konsulentbikser, for der kan vi ikke konkurrere for vi er dårligere, sløvere og langsommere end de gode konsulenter. Men konsulenterne kan ikke give den tyngde, som forskningsbaseringen kan. Og den styrke har universiteterne, bl.a. på baggrund af den solide faglighed og tradition. Den skal man holde fast i”.

*Hvornår er der for meget strategisk ledelse?*

”Dum strategisk ledelse er, at det dikteres, hvor man skal være om fem år, at i morgen skal du gøre sådan og sådan. Det kan ikke lade sig gøre, for forskning er uforudsigelig. God strategisk ledelse handler om at sætte nogle pejlemærker op, sætte nogle forventninger og sætte de højeste standarder. Ledelsen tager ansvar for processen, og de ansatte for det faglige indhold. Den gode leder hjælper forskerne med at drive – facilitere – processen. Hvis jeg som leder begynder at kloge mig på den bedste forskningsagenda på andres forskningsområder, så skulle jeg fyres i morgen. Men hvis den menige forsker tror at han ved bedst i sit lille hjørne, så skal han også fyres, hellere i dag end i morgen...”

”Forskningsprioriteringer er da konfliktfyldt område. Hvis jeg som leder peger på, at forskningsområde X er der penge i, og at det politisk er udpeget som satsningsområde – men forskningsgruppen siger, at internationalt er det altså Y, som er fremtiden, så skal vi balancere hensynene. Og er vi smarte, så satser vi på Y samtidig med at der også gøres noget ved X”.

## Om at være et dumt svin

”Men selvfølgelig var der også negative elementer. I de første år havde folk utroligt travlt. De skulle lave det, de lavede tidligere

plus noget andet – og så skulle vi lære at arbejde sammen. Der blev løbet stærkt, og der var behov for stress-håndtering. Et år måtte da også erklæres for 'roens år', dvs. at der ikke måtte sættes nye initiativer i gang.”

”Og så har det da også haft personlige omkostninger for nogle. Nogle blev squeezez ud. De var ikke med på at arbejde sammen. Ensomme ulve, hvor de værste af den type mener, at lige deres forskningsdagsorden er den rigtige og at de bedst løser den solo – og den type har det svært, for de er enten pap hoveder eller genier, og sjældent det sidste.

Men de ensomme ulve har haft det svært i vores miljø, og var menneskeligt og ledelsesmæssigt det største problem. Der har været afvejninger mellem konsekvensen af instituttets udvikling og så de personlige, menneskelige hensyn.

Enkelte vil synes, at jeg har været et dumt svin. Som leder har jeg ikke været bange for at gå ind i konflikter. Jeg har nogle gange fortalt folk, at de ikke gjorde deres arbejde ordentligt eller at deres attitude til instituttet var forkert. Jeg opfatter det sådan, at det var mig som leder, som skulle prioritere fælles hensyn og standarder. Jeg oplever også, at der med tiden opstod en fælles forståelse for, at det var nødvendigt. Nogle har ligefrem bagefter erkendt, at der måske i situationer ikke blev handlet i deres interesse, men at det bagefter var godt, at der blev truffet en beslutning i stedet for at konflikter lå og ulmede. Som leder må du tage ubehagelige beslutninger, det er et utopisk miljø, hvis du gør, som om der ikke er menneskelige konflikter”

”Hvis der ikke skabes den rette attitude i miljøet, så vil der være en stemning, hvor man taler ledelsen imod og der politiseres på gangene. Men med tiden opstår der i forbindelse med god og åben ledelse en forståelse for nødvendigheden af de beslutninger, som tages. Og jo, selvfølgelig kan det også hænge sammen med, at der er sket en vis udrensning blandt dem, som var negative og imod”.

”Den sværeste beslutning som leder har været situationer, hvor jeg har måttet fortælle gode kolleger – tidligere studiekammerater – at uanset hvor godt vi kender hinanden og uanset at de har haft en god tid på instituttet, så ville jeg ikke prioritere en fast stilling til dem. Det er svært at agere som professionel leder og sætte sig ud over de personlige relationer”.

Og så var klokken 16.18, Søren Barlebo gjorde opmærksom på, at mormor'en har hentet sønnen i institutionen og kommer forbi med ham derhjemme kl. 16.50. Og der kommer man bare ikke for sent, så interviewet sluttede her.

Derfor nåede han slet ikke at fortælle om sit nye job som dekan på det sproglige fakultet, hvor han startede pr. 1. januar.



## Syv skarpe til Søren Barlebo:

### 1. Hvad gør dig stresset – og hvad er dit middel mod stress?

”Jeg har svært ved at blive stresset, men det gå mig på, hvis kopimaskinen eller pc'en driller. Mit middel mod stress er at tage hjem i god tid. Jeg sidder ikke på arbejdet efter klokken 18. Og så prioriterer jeg opgaver, siger for eksempel nej til ting”.

### 2. Arbejder du i weekenden?

”Jeg prioriterer et velfungerende privat- og familieliv meget højt. Så vel arbejder jeg i weekenden, når det vel at mærke passer ind i familielivet”.

### 3. Hvornår har du sidst været konfliktsky?

”Den fornemmelse i kroppen af 'pyha, det er en grim én, som jeg helst vil gå udenom'? På arbejdet er det faktisk lang tid siden, for alvor måske hele to år siden. I privaten er det ikke så lang tiden siden; det har ikke noget med min kone at gøre, men hvad det handlede om, tilhører privatlivets fred”

### 4. Er du god til at vælge dine krige med omhu?

”Ja, de fleste vil sige, at jeg er god til at prioritere det, som er vigtigst.

### 5. Har du nogle overspringshandlinger?

Svar efter nogen betænkningstid: ”Dagligt rutinearbejde. Det vil jeg gerne organisere mig ud af – læs: Få andre til! Jeg er mere igangsat end bogholder. Derfor gør det ondt, når jeg skal skrive lange administrative mails, og ikke bare kan klare det med en hurtig personlig samtale”.

### 6. Har du en hobby, der ikke er relateret til jobbet?

”Det er faktisk vigtigt, at man har interesser, som ikke har noget at gøre med ens job. Og jeg er lystfisker, og så har jeg en ødegård i Sverige med evigt håndværkeri. Og så læser jeg bøger om Niels Bohr, *con amore*”.

### 7. Er der nogen, du specielt beundrer?

”Niels Bohr og min favoritbog er Abraham Pais' biografi om ham. Han havde stor personlig integritet, både som menneske og leder. Hans biografi fortæller også om de negative sider, for meget arbejde, stress og et personligt sammenbrud. Men i eftermælet var han måske den første forskningsleder, som fik folk til at arbejde sammen om den videnskabelige revolution fra den Newton'ske mekanik til kvantemekanikken. Hvor Einstein var fysikkens hjerne, så var Bohr hjertet. Samtidig med sin professionelle karriere opretholdt han hele livet igennem kontakten til de gamle venner.

Men – og det siger jeg ikke for at fedte – jeg er imponeret af Handelshøjskolens rektor Finn Junge Jensens lyst til at skabe noget omkring sig, at være entreprenant og kære sig om hele sin organisation”.

Fup kun blandt offentlige forskere ...

Det er tilsyneladende kun offentlige forskere, som kan lave videnskabelig uredelighed. Det er logikken i Videnskabsministerens nye udspil til bekendtgørelse om de videnskabelige uredelighedsudvalg, UVVU. Ifølge dette kan privatansatte forskere, praktiserende læger, studerende, forskningssygeplejersker m.fl. indklages for fup. Ministerens begrundelse er, at der er tale om en præcisering af den nuværende bekendtgørelse, idet en statslig bekendtgørelse ikke juridisk kan pålægge private at være underlagt uredelighedsreglementet.

Bekendtgørelsen møder stærk kritik hos UVVUs formand, landsdommer Henrik Waaben og i ATV, der kalder det en kunstig sondring mellem offentlig og privat forskning, hvor det burde være lige så kritisabelt at snyde begge steder. AC – paraplyen for de akademiske fagforeninger – siger i sit høringssvar, at sondringen mellem privat og offentlig forskning vil være en barriere for samarbejdet på tværs af sektorer, hvis offentlige forskere bliver pålagt skrappe krav end privatansatte forskere. At flere og flere projekter foregår i offentligt og privat samspil mudrer yderligere kontrolmulighederne. Det vil samtidig blive fuldstændig uigennemskueligt for lægmand, hvornår der er tale om forskning, som er fup og hvornår ikke.

Videnskabsministeren afdratimer fritagelsen af de private forskere med, at private virksomheder frivilligt kan tilvælge UVVU som kontrolinstans for deres forskeres redlighed.

jø

Fupudvalgets afvisninger

Der blev behandlet 17 sager for UVVU (Udvalgene vedr. Videnskabelig Uredelighed) i 2003, fremgår det af rådets årsrapport. Heraf afviste man at behandle de 10 klager med skiftende begrundelser: Fordi klagen var for generel, fordi det var usandsynligt at klagen kunne føre til påtale, fordi den overskred forældelsesfristen på fem år, fordi der var tale om en faglig uenighed, fordi en lærebog ikke kan kaldes "forskning", eller fordi det blev vurderet at der ikke var handlet forsætteligt eller groft uagtsomt (projekt under Magtudredningen).

Den største sag, som udvalget afgjorde, handlede om Lomborg, der som bekendt blev frikendt for egentlig uredelighed.

Fupudvalget dømte kun en forsker for uredelighed det år. Det var en klage over en naturvidenskabelig forsker, som blev indklaget for konstruktion af data. Et særudvalg under UVVU (ad hov-udvalg) vurderede, at data delvist var konstruerede og ikke kunne være baseret på autentiske målinger, samt at der var stærke indici for, at resultater gengivet i en artikel på væsentlige punkter ikke gengav autentiske målinger. UVVU dømte uredelighed, idet der var sket en forfalskning af det videnskabelige budskab. Den omhandlede artikel, der var blevet trykt, blev trukket tilbage af tidsskriftet.

Ellers skete der en del frikendelser, bl.a. af Arne Astrup for ikke at have forsinket offentliggørelse af sin sukkerforskning.

Blandt afgørelserne er også en *salomonisk*, hvor en forskningsledelse var indklaget for uredelighed, idet en ledelse søgte at blokere publicering af en artikel om tobaksforbrug og dødelighed, som var et biprodukt af et større forskningsprojekt. UVVU afgjorde, at klagerens ret og pligt til at publicere vejede højere end ledelsens (administrative) indvendinger, og at klageren derfor ikke stred mod "god forskningsskik" ved at publicere. Men på den anden side ville UVVU ikke påtale publiceringsforbuddet som uredeligt eller usagligt, fordi det var en fortolkning af en samarbejdsaftale og fordi der var forståelse for, at større datamængder underkastes en vis forskningsstyring.

jø

# Mobning

Fejden mellem Christen Sørensen og SDUs ledelse handlede først og fremmest om et psykisk arbejdsmiljø, siger Videnskabsministeren

"En begmand til Rektor og lederne på Syddansk Universitet. Ministeriet erkender langt om længe, at min klage faktisk er berettiget – men for at Rektor og SDUs ledelse ikke skal tabe for meget ansigt, glider ministeriet af på væsentlige områder".

Sådan fortolker **økonomiprofessor Christen Sørensen** den udtalelse, som Videnskabsministeriets jurister har lavet i den vserende fejde på Syddansk Universitet.

"Jeg har selvfølgelig klaget, fordi jeg mener, at SDUs rektor og ledelse har handlet i strid med reglerne og mod selve livsnerven i et universitets virke. Videnskabsministeriets udtalelse bekræfter berettigelsen i min klage et langt stykke, og det er en begmand til ledelsen. Men ministeriet prøver så at sende nogle redningsbåde ud, så rektor ikke taber for meget ansigt", siger han.

Han siger, at ministeriets udtalelse indebærer to særdeles principielle aspekter for de ansatte. Ministeriet *udvider ledelsesrettens gråzone*, så ledelsen kan lede ved hjælp af et gummibegreb, som kaldes 'psykisk arbejdsmiljø'. Og ministeriet siger god for, at ledelsen har ret til at blande sig i, hvad universitetslærere har af bijob.

Nu venter professoren så spændt på Ombudsmandens fortolkning af sagen, herunder ministeriets svar. Men der kan gå et halvt til et helt år, før det sker.

Faglig fejde førte til tvangsforflytning

Fejden udsprang af, at økonomiprofessoren kritiserede tre fagkollegers rapport – udarbejdet som et privat konsulentjob - om erhvervsudviklingen på Fyn. Christen Sørensen kaldte i juni 2003 rapporten for "dilettantisk" og "svag" i et indlæg i Fyns Stiftstidende, og han underbyggede senere sin kritik i en videnskabelig artikel.

Rektor Jens Oddershede mente imidlertid, at økonomiprofessoren overskred grænserne for *god takt og tone*, og beskyldte ham for illoyalitet, samtidig med at han mente, at økonomiprofessoren misbrugte universitetets navn ved at indkalde til et møde på universitetet. Sagen eskalerede med diverse gensidige beskyldninger og kulminerede kort før jul 2003, da Christen Sørensen blev tvangsforflyttet fra Økonomisk Institut.

I Christen Sørensens øjne handlede det hele om, at SDUs ledelse simpelthen ville *standse* kritikken af de tre kollegers konsulentarbejde. Han klagede til Videnskabsministeriet, men fik klagen afvist. Derefter klagede han til Ombudsmanden, der bad Videnskabsministeriet om en udtalelse, og den foreligger nu - efter næsten et års betænkningstid.

1936-2005: Vide rammer for forskeres ytringsfrihed

Ministeriets udtalelse til Ombudsmanden konstaterer - med henvisning til et responsum af Stephan Hurwitz fra 1936 - at "*grænserne for en tilladelig faglig kritik*" ... er ... "*endog meget vide*". Hvis en forsker publicerer videnskabeligt, må man også være indstillet på den heraf følgende offentlige kritik, for så vidt kritikken er faglig og ikke personlig eller knyttet til andre forhold end den faglige genstand.

På den baggrund udtaler Videnskabsministeriet, at Christen Sørensens kritiske artikel mod de tre kolleger – "**Fyn er fin – eller er den**" – ikke går længere end det fagligt tilfældige - uden at ministeriet vil gøre sig klog på det fagvidenskabelige indhold.

"Denne udtalelse giver min ageren fuld opbakning, helt i forlængelse af at det samfundsvidenskabelige forskningsråd har udtalt, at min artikel er 'forskning'. Og det er en alvorlig begmand til Rektors bastante indgriben", mener Christen Sørensen.

Psykisk arbejdsmiljø – et nyt gummibegreb

Men så tilføjer ministeriet et nyt aspekt til sagen: "Imidlertid er der i de senere år kommet et betydeligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø, sådan at medarbejderne ikke skal tåle at blive udsat for mobning og anden form for utilbørlig kritik på deres arbejdsplads".

Ministeriet henviser til bekendtgørelse nr. 559 af 17. Juni 2004 fra arbejdstilsynet om "arbejdets udførelse". En ledelse er således forpligtet til at sikre, at der på universitet er en debat tone, der ikke påvirker *den enkeltes psykiske sundhed*, udtaler ministeriet og peger på, at arbejdspladsen "*kanne stille krav til formen, fremgangsmåden og tidspunktet for en faglig kritik*".

Og det får ministeriet til at konkludere: "Hvad angår den konkrete sag er det vores opfattelse, at ledelsen af Syddansk Universitet ikke har forsøgt at lægge utilbørlige bindinger på en forskers ytringsfrihed eller mulighed for at deltage i den faglige debat, men alene af hensyn til det psykiske arbejdsmiljø har forsøgt at sætte begrænsninger på fremgangsmåden for og formen på en faglig kritik".

Christen Sørensen blev helt *paf*, da han læste denne del af udtalelsen:

"Det er til at grine ad. Mobning og psykisk arbejdsmiljø er helt nye begreber i denne sag, og det er ministeriets egen opfindelse. Hverken de tre kombattanter i denne faglige fejde – som offentligt har takket mig for at rejse den faglige diskussion – eller Rektor har på



# og bijob

om takt-og-tone i videnskabelige disputer. Nu handler den også om  
ts jurister - der udvider ledelsesrettens gråzone

noget tidspunkt nævnt ordet mobning eller psykisk arbejdsmiljø. Det er jo helt absurd at indføje et sådant gummibegreb i denne sag, der jo tilmed handler om et privat konsulent-job – og jeg kan kun forstå det som en desperat redningsbåd til Rektor”.

Økonomiprofessoren kalder det også en redningsbåd, når ministeriet konstaterer, at der *kunne være* tvivl om, hvorvidt Christen Sørensen udtalte sig på universitetets vegne, da han indkaldte til et møde med repræsentanter for erhvervslivet på Fyn for at diskutere erhvervsudviklingen i lyset af hans kritiske artikel, der polemiserede mod de tre kolleger.

”Men havde ministeriet ikke sået denne tvivl – som jeg mener er uberettiget - ville ministeriet for det første være kommet i klemme med ministeriets oprindelige besvarelse. For det andet kan tvivlen bruges til at redde Rektor ud af en klemme, for hvis tvivlen ikke var sået, så ville Rektors indgreb være et uberettiget indgreb i min ytringsfrihed”, siger Christen Sørensen.

## Rektors ret til at blande sig i bi-jobberi

”Ministeriet prøver at glide udenom spørgsmålet om de tres arbejde, der er et privat konsulentjob, er i universitetets tjeneste. Rektor har jo ihærdigt forsvaret noget, som var de tres bijob, mens jeg har påpeget, at det egentlig burde være uden for hans bemyndigelsesfelt. Han forsvarede de tres private bijob, selv om det retteligt var ham uvedkommende. Rektor siger, at private bijobs også vedrører universitetet og ministeriet giver ham ret – uden at begrunde det.”

Christen Sørensen siger, at det er en meget principiel sag:

”Rektor konstaterer altså – og ministeriet bakker fortolkningen op - at han også har ret til at blande sig i de ansattes bijobs. I mine øjne har han ingen bemyndigelser til at blande sig i bijobs, hvis de ansatte vel at mærke opfylder deres almindelige arbejdsforpligtelser på SDU. Han skal da ikke blande sig i, hvad jeg laver som formand for Arbejdsbevægelsens Erhvervsråd eller i Landsskatte retten - og han behøver heller ikke forsvare mig, hvis nogle kritiserer mit arbejde. Det ville være en helt uholdbar glidebane”.

## Politik i sagen

Christen Sørensen er overbevist om, at der er gået politik i sagen:

”Det har taget ministeriet et år at svare Ombudsmanden. Hvorfor skulle det tage et år at sammenfatte Howitz’ resposum fra 1936 på en halv side? Hænger det mon sammen med, at SDU lige skulle have udpeget



Professor Christen Sørensen

rektor Oddershede, inden de afgav en udtalelse, som kritiserede hans håndtering af denne sag?” spørger han.

”Ministeriet er ikke interesseret i, at en af den nye universitetslovs stærkeste ledere skal have en alvorlig næse – ligesom de er uvillige til at give DTU-rektor Pallesen en alvorlig næse for hans fri bil. Ministeriet bruger påfaldende stor energi på at bortforklare eller bagatellisere deres handlinger”.

- *Det ligner en vendetta mod rektor Oddershede?*

”Det kan du godt kalde det. Rektor har anfægtet min forsknings- og ytringsfrihed. På baggrund af en principiel sag er jeg blevet personligt forfulgt. Der er personer på SDU, som har ment at kunne skyde frit på mig, fordi de havde Rektors fulde opbakning. Hvis Rektor havde erkendt, at han ikke skulle have forsvaret de tres bijobberi, fordi der var tale om privat arbejde som var universitetet uvedkommende, så havde den sag jo ikke været meget længere. Men Rektor vil ikke indrømme sine fejltagelser”.

**SDU-rektor Jens Oddershede** selv vil ikke kommentere sagens konkrete elementer: ”Der er ingen tvivl om, at vores opfattelser af, hvor grænserne går i kollegiale relationer er forskellige. Lad os nu afvente Ombudsmandens udtalelse. Men i mellemtiden vil jeg vil udsende et forsonligt signal, om vi dog ikke kunne blive enige om nogle samarbejdsformer, som alle parter kan leve med i fremtiden”.

## Erhvervslivet dominerer bestyrelser

Næsten 50 erhvervsfolk sidder nu tungt i universiteternes bestyrelser og kan for alvor begynde at gøre deres indflydelse gældende, så universiteternes prioriteringer får mere en erhvervsrettet kurs:

”Vi har fået særdeles alsidige bestyrelser med en betydelig erhvervsinteresse og erhvervsfolk af en sådan kaliber, at det repræsenterer superligaen”, udtalte en usædvanligt tilfreds videnskabsminister Sander (dagbladet Børsen d. 12. januar).

Mange af erhvervsfolkene kommer fra den medicinalindustrien. Et enkelt firma – Haldor Topsøe - er såmænd repræsenteret i to bestyrelser, nemlig DTUs og KUs. Næsten alle bestyrelsesformænd stammer fra erhvervslivet, og formanden for de 12s formandsgruppe er fhv. B&O-chef Anders Knutsen.

jø

## Udrensning på DTU

Der var genvalg til tre eksterne medlemmer af DTUs bestyrelse, da bestyrelsesformand Mogens Bundgaard-Nielsen i de sidste dage i december ny-konstituerede sin bestyrelse. Men bestyrelsesformanden benyttede lejligheden til at skille sig af med bestyrelsens eneste kvindelige medlem, lektor Karen Sjørup. Kilder på DTU tolkede det som formandens utilfredshed med, at Sjørup af og til har været uenig med de andre eksterne bestyrelsesmedlemmer, idet hun har haft en mere ’blød holdning’ til bl.a. DTUs drift og til graden af medarbejderindflydelse.

Ny-konstitueringen markerede samtidig en udvidelse af bestyrelsen fra 7 til 10 medlemmer. Der blev plads til to ekstra eksterne medlemmer fra det private erhvervsliv (fra Carl Bro og Haldor Topsøe) samt til en ekstra student.

Det eksterne bestyrelsesflertal samt studenterne blokerede, at det videnskabelige personale skulle repræsenteres med flere end den nuværende ene repræsentant. Bestyrelsen består herefter af 6 eksterne og 4 interne – godkendt af Videnskabsministeriet.

jø

## DPU: Farvel til Inge Thygesen

Fhv. departementschef Inge Thygesen er ikke længere bestyrelsesformand for Danmarks Pædagogiske Universitet. Hun blev i midten af januar erstattet af biskop Kjeld Holm fra Aarhus, som var menigt medlem af den tidligere bestyrelse siden opstarten i 2000. Bestyrelsens nye sammensætning med de eksterne medlemmer nævnt først:

- Jarl Bengtsson, tidligere direktør for CERI/OECD
- Lone Dirckinck-Holmfeld, forskningsprofessor på Aalborg Universitet
- Kjeld Holm, Biskop Aarhus Stift (Formand)
- Anne E. Jensen, medlem af Europaparlamentet
- Hans Edvard Nørregaard-Nielsen, formand for direktionen for Ny Carlsbergfondet
- Uffe Gravers Pedersen, vicerector for Europaskolen i Culham, England
- Niels Rosendal Jensen, lektor ved Institut for Pædagogisk Sociologi, repræsentant for de videnskabelige medarbejdere
- Søren Kruse, adjunkt ved Institut for Curriculumforskning, repræsentant for de videnskabelige medarbejdere
- Jørgen Johansen, servicemedarbejder i IT og Service, repræsentant for de teknisk-administrative medarbejdere
- Anne Birthe Due, kandidatstuderende, repræsentant for de studerende
- Lotte Mundus, kandidatstuderende, repræsentant for de studerende.

jø

jø

### VIP-info på KU

**Henrik Prebensen**, nyvalgt VIP-medlem til bestyrelsen på KU, har nu oprettet en hjemmeside for at holde kontakt med de ansatte, han repræsenterer. Og for at skabe åbenhed om bestyrelsens arbejde

Han stillede sig spørgsmålet: *Hvordan holder jeg kontakt til de 2500 ansatte, som jeg repræsenterer i bestyrelsen? Og hvordan sørger man som VIPer for, at bestyrelsesmedlemmet fremfører netop ens egne synspunkter til møderne?*

På [www.prebensen.net/best](http://www.prebensen.net/best) holder han VIPerne orienteret om, hvad der foregår i bestyrelsen og man kan også finde dagsordener, vedtægter, forretningsorden og aktuelle debatter, blandt andet om taksametersystemet. Der er også henvisninger til bestyrelsens egen hjemmeside, hvor man kan finde supplerende information.

"Det er en bestræbelse på at holde folk orienteret om mit arbejde i bestyrelsen og skaffe mig viden om deres synspunkter, så jeg kan berette, hvad der rører sig," forklarer han. "Jeg har ingen praktisk mulighed for at rende rundt og holde møder med alle. Og folk er heller ikke særligt ivrige efter at gå til møder – fremmødet bliver mindre og mindre".

#### Åbenheden maksimal

Han mailer også direkte til VIPerne for at gøre opmærksom på bestemte nye tiltag i bestyrelsen, men vil bruge denne model med omtanke: "De skal kunne orientere sig, hvis de har lyst. Men folk skal ikke modtage så mange mails, at de oplever det som spam."

Bestyrelsen har ved sin konstituering vedtaget en passus om åbenhed, som Henrik Prebensen er rigtig godt tilfreds med. Åbenheden skal være maksimal, det vil sige den samme som der gjaldt under den gamle styrelsesordning for konsistorium og fakultetsråd. Dagsordener, bilag, beslutningsreferater lægges på nettet, og møderne er der offentlig adgang til. Punkter, der undtagelsesvis må behandles for lukkede døre, behandles sidst på møderne.

Henrik Prebensen forventer ikke, at dørene vil blive lukket særligt tit:

"Der sidder 11 tapre mennesker i bestyrelsen, og jeg kan ikke forestille mig, at de er bange for at sige noget, der ikke må høres. Jeg har aldrig forstået det synspunkt, at åbenhed ville tvinge bestyrelsen til at føre forhandlinger i hemmelighed."

nb

Det er ikke til at vide, om det var spil for galleriet – fire journalister – at Københavns Universitets nye universitetsbestyrelses første møde den 12. januar kl. 14.00 forløb *fredsommeligt og i god tone*. Stemningen var lidt famlende og prøvende, men det var vel ikke så underligt, når man tager i betragtning, at man først skal finde sin arbejdsform.

Bestyrelsesmedlemmerne skal først lære hinanden at kende, før der måske aftegner sig reelle uenigheder, og man finder sine allierede. Taget ud fra mødets *markeringer* på de vigtige punkter – Udviklingskontrakt 2005, Budget 2005 samt vedtægterne – aftegnede der sig ikke en uenighed mellem de eksterne og de interne medlemmer. Og det var ikke fordi mødet var tonløst, for der faldt såmænd også – *især i sidebemærkninger* – nogle spidse markeringer.

Formelt set var det mest historiske øjeblik kl. 14.20, da rektor Linda Nielsen symbolsk måtte vige bordenden til fordel for den nye bestyrelsesformand, Bodil Nyboe Andersen, som i enighed var blevet valgt i minutterne forud. Hermed var Rektor i forsamlingsen reduceret til *embedsmand*, som gennemgik **budgettet for 2005** punkt for punkt. Pædagogisk fortalte hun om studentereindtægter fra STÅ og ejendomsforhold i CEA – "I skal nok få en forkortelsesliste til næste møde" – og om humanioras særlige problemer, om forskningsvognningen og om satsningsområder m.m.m. I 25 minutter præsenterede Linda Nielsen universitetet ved at surfe gennem regnskab 2004 og dette års budget. Og da hun syntes, at det var nok, sprang hun *styringsvant* videre til at fortælle om udviklingskontrakten.

Men da blev hun afbrudt fra bordenden: "Hov, lige et øjeblik. Inden vi går videre skal vi lige høre, om der er spørgsmål", lød spørgsmålet fra Nyboe Andersen.

Og det var der da, selv om den nye bestyrelse faktisk slet ikke kan få indflydelse på 2005-budgettet, for det er det afgående Konsistoriums ansvar.

Den eksterne repræsentant, erhvervsmanden Claus Bræstrup, luftede bramfrit, at der er for mange ministerielt snærende bånd, for eksempel i ansættelsesbekendtgørelsen med en langsommelig procedure. Rektor erklærede sig helt enig, og rektoratet arbejder skam allerede for *forenkling* inden for retssikkerhedens rammer.

Bræstrup: "Ja, ja. Men retssikkerhed tager jo ikke så lang tid..."

Den anden eksterne erhvervsmand, Henrik Topsøe, spurgte til "*det klassiske råderum*" i budgettet, så der kunne laves satsninger på udvalgte områder i løbet af året. Bestyrelsesformanden erklærede sig enig heri, men udelukkede dog, at bestyrelsen ville få noget spillerum i det lagte budget for 2005.

Så var klokken 14.52 og tiden var inde til næste punkt på dagsordenen: **Udviklingskontrakten** med Videnskabsministeriet, hvor bestyrelsesformanden tydeligvis havde sat sig ind i tingene på forhånd, og ridsede rammerne op.

*Hvad er succeskriterierne for udviklingskontrakten*, lød et spørgsmål. Det besvarede den bisiddende embedskvinde, universitetsdirektør Else Sommer: At der i kontrakten ikke ligger kvantitative *kroner-og-øre* – mål, men at det i høj grad er op til universitetets selvstyre – det vil sige bestyrelsesstyring.

Som en udløber bemærkede sprogprofessoren Jørn Lund, at udviklingskontrakten skal afleveres til administrative generalister, uden at der for eksempel skal måles forskningscitationer: "Man skal være opmærksom på, at Bjørn Lomborg er den mest citerede danske forsker – men at det ikke nødvendigvis er det mest meriterende for ham"

TAP-repræsentanten ville gerne have indarbejdet noget personalepolitik i udviklingskontrakten, men det mente Linda Nielsen nu hørte under de "interne overvejelser".

Bræstrup spurgte, om det virkelig stadig er sådan, på trods af formelt selvstyre, at ministeriet skal bestemme, hvilke uddannelser der udbydes. Han mente, at udviklingskontrakten er et formelt dokument, som ministeriet skal have, men at det står bestyrelsen frit for at lægge et andet dokument *ovenpå*, som ministeriet ikke nødvendigvis skal kende til, og så tilføjede han en bisætning: "I det hele taget skal vi gøre, hvad vi kan, for at afvikle os fra ministeriet".

Det kickstartede et velforberedt indlæg – inklusive overheads - fra Bræstrup, der i syv punkter opridsede de væsentligste bestyrelsesopgaver: Ledelseskultur, attraktive professoransættelser, prioriteringer, kvalificering af 'tørre' uddannelser m.m.

Det var svært at kommentere, men VIP-repræsentanten Henrik Prebensen betonedede, at KU i sin kontakt med myndighederne også bør klargøre for myndighederne, hvad der er *uhensigtsmæssigt*: "Armslængdeprincippet betyder, at de bør behandle os som voksne mennesker".

Bestyrelsesformanden bekendtgjorde, at bestyrelsen på sit næste møde skal have KUs "**værdigrundlag**" til generel drøftelse. Hun sammenfattede som bestyrelsens "foreløbige opfattelse" af udviklingskontrakten, at ministeriet skal have det, som ministeriet skal have, og at der så vil være en over-/underbygning til de formelle krav.

Så var der pause, hvilket satte bestyrelsen over for sin første alvorlige test. I tilknytning til mødelokalet var der nemlig kun et toilet. Ikke at det medførte alvorlige logistikproblemer, men sådanne påtrængende praktikaliteter kunne forlede mindre beslutningsstærke bestyrelser til bestemte beslutningsprocedurer, jf. Parkinsons lov: "Den tid,

# eblik. Inden vi går videre ...

tyrelse holdt sit første møde. Det foregik åbent og fredsommeligt, dog med enkelte spidse sidebemærkninger



(Foto: Lizette Kabré)

12. januar 2005. Familiefoto med de sammenbragte 6 eksterne og 5 interne (set fra venstre):

1. Jørn Lund, Det Danske Sprog- og Litteraturselskab.
2. Henrik Prebensen, Lektor, Institut for Engelsk, Germansk og Romansk (valgt vip'er).
3. Ingrid Kryhmand, HK-fællestillidsrepræsentant (valgt tap'er).
4. Jens Kristiansen, Juraprofessor (valgt vip'er).
5. Fhv. Nationalbankdirektør Bodil Nyboe Andersen (formand).
6. Claus Bræstrup, Administrerende direktør, H. Lundbeck AIS.
7. Katrine Møller, Stud.scient.soc. (valgt).
8. Poul Erik Tøjner, Museumsdirektør, Louisiana.
9. Rie Kjær Poulsen, Stud.mag. (valgt).
10. Henrik Topsøe, Direktør, Haldor Topsøe AIS.
11. Boel Flodgren, Professor i Handelsret, Lunds Universitet.

det tager at træffe en beslutning, er omvendt proportional med dens betydning, værdi eller vigtighed". Derfor tager Parkinsons-bestyrelser millionbeslutninger på få minutter, mens cykelskure kan diskuteres i timevis. Men fælden med at drøfte bestyrelsens toiletforhold faldt KU's nye bestyrelse ikke i - og man havde bestået test nr. et.

Så var tiden inde til drøftelse af det tredje vigtige punkt: **Universitetets vedtægter og bestyrelsens forretningsorden.**

Her undrede det udenlandske medlem, den svenske professor Boel Flodgren, sig over *detaljeringsgraden* i den danske universitetslov: "Det er ikke set andre steder".

Bræstrup mente, at vedtægterne skulle være kortfattede, ikke for specifikke og uden noget unødvendigt – og heller ikke her kunne han nære sig for et hip til myndighederne: "Bestyrelsen behøver jo ikke spørge

ministeriet, som er uforudsigeligt".

Henrik Topsøe betonede noget af det, som måske kan blive kilde til kontrovers i bestyrelsen: At bestyrelsen kan prioritere forskningen gennem 'løbende strategisk udvælgelse'. Han blev dog blødt modsagt fra andre parter, svenskeren og VIP-repræsentanten, som pegede på, at vedtægterne ikke skulle være for bastante og instrumentelle. Vedtægterne burde ikke kun være *tidens buzzwords* "velfærd og velstand", men burde også indeholde ord som "demokrati og vidensudvikling".

Det er formuleringer, som skal balanceres af. Sprogprofessoren mente med henvisning til "værdigrundlaget", at det må bestyrelsen formulere sig ud af: "Der er lidt for meget grundlovstale over det".

Bestyrelsesformanden foreslog nedsættelse af et redaktionsudvalg: "Vi må prøve os med nogle formuleringer, hvoraf det fremgår,

at 'one-size-fits-all' ikke opfylder alt".

Og hvad angik den anden væsentlige test på bestyrelsesmødet, så bestod bestyrelsen også den. Alle var tilsyneladende enige om *som en demokratisk dyd*, at der skal her ske fuld åbenhed om bestyrelsens arbejde – i modsætning til andre universitetsbestyrelses politik, hvor reglen nærmest er lukkede døre. På KU skal møderne være åbne, dørene skal kun lukkes under helt særlige omstændigheder. Og som en service for tilhørerne vil bestyrelsesformanden søge at placere de lukkede punkter sidst på dagsordenen.

Mødet sluttede kl. 17.00, hvorefter der var mere uformelt samvær og en middag. Det var *et lukket punkt*, hvor reporteren ikke inviteret med. Så hvad der blev lavet af korridoraltaler og alliancer her, får vi nok aldrig at vide.





Sagen om rektor Lars Pallesens ulovlige bilordning på DTU er fortsat ikke afsluttet. Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har næsten brugt fire måneder på at vurdere, om det DTUs tilknyttede selskab IPU handlede

i strid med selskabslovgivningen, da rektors frynsegode blev flettet sammen med hans millionløn på DTU. Ifølge selskabslovgivningen skal der være vandtætte (økonomiske) skotter mellem et selskab og dets stifter.

### LÆSERBREV

## Vedrørende Christen Sørensens tvangsforflytning

Sidste december kunne man i dagspressen læse, at universitetsbetjente en søndag, var gået ind i en professors kontor på SDU, pakket hans papirer og bøger i hans fravær, og flyttet alt til et kontor på et andet institut.

Professoren var Christen Sørensen. Ingen beklikkede hans faglige kompetence. Tvangsforflytningen var sket på grund af interne kollegiale uenigheder, og ikke på grund af kritik over hans faglighed eller embedsforrelse. Som læser fik man indtryk af, at han nu skulle varetage sine faglige aktiviteter fra et andet institut. Uanset det utrolige ved, at et overgreb af denne slags kunne foregå i dagens Danmark, beroligede man sig selv ved tanken om, at undervisnings- og forskningsretten, trods alt var blevet tilgodeset ved det nye arrangement.

Ifølge novemhernummeret af ForskerForum er Christen Sørensen nu, et år senere, frataget fagansvaret i alle hans fag under henvisning til, at han nu er flyttet til et andet institut. I sin tid var tvangsforflytningen blevet forsvaret med, at den var uden betydning for Christen Sørensens faglige virke, idet hverken stillingsindhold eller arbejdsvilkår ville blive ændret.

Detaljerne i uenigheden får offentligheden formentlig aldrig klarhed over. Sådanne komplicerede forløb ender tit med påstand mod påstand. Men er det skitserede forløb korrekt forstået? Er en professor ved SDU først blevet tvangsflyttet til et andet institut med løfte om uændrede arbejdsvilkår, og herefter blevet frataget fagansvar med videre, med den begrundelse, at han nu sidder ved et andet institut? Hvis det er korrekt, kan vi andre universitetsansatte forskere ikke sidde så kafkask en situation overhørig. På et eller andet tidspunkt begynder man at være medansvarlig, hvis man ikke protesterer over indgreb i forskningsfrihed og akademisk etik. Det tidspunkt er kommet nu.

Den 21.12.2004

*Henrik Hansen, lektor, KU  
Christian Groth, lektor, KU  
Jakob B. Madsen, prof., KU  
Katarina Juselius, prof., KU  
Hans Aage, prof., RUC  
Anders Chr. Hansen, lektor, RUC  
Claus Vastrup, prof., Aarhus Universitet  
Martin Paldam, prof., Aarhus Universitet  
Viggo Høst, lektor, Aarhus Universitet  
Thorkil Casse, lektor, RUC.  
Rasmus Ole Rasmussen, lektor, RUC  
Claus Heinberg, lektor, RUC  
Peter Kemp, prof., DPU  
Bent Sørensen, prof., Internationalt Rehabiliteringscenter for Torturofre, IRCT.  
Peder J. Pedersen, prof., Aarhus Universitet  
Rolf Czeskleba-Dupont, lektor, RUC  
Inger Stauning, lektor, RUC  
Kirsten Mogensen, lektor, RUC  
Ebbe Klitgård, lektor, Ph.D., RUC  
Brian Patrick McGuire, prof., RUC  
Leif Emil Hansen, lektor, RUC  
Stig Toft Madsen, Fil.Dr., RUC  
Jesper Brandt, prof., KU  
Peter Elsass, prof., KU  
Helmer Boving Larsen, lektor, KU  
Karin Helweg-Larsen, seniorforsker, Statens Institut for Folkesundhed.  
Ivy Schousboe, lektor, KU  
Birgit Bork Mathiesen, forskningsadj., KU  
Nini Praetorius, docent, KU  
Niels Engelsted, lektor, KU  
Ole Elstrup Rasmussen, lektor, KU  
Libby Arcel, lektor, KU  
Hans Hertel, prof., KU  
Vibeke Mencke Nielsen, prof., Kunstakadem.  
Susanne Lunn, lektor, KU  
Claus Bundesen, prof., KU  
Mariane Hedegaard, prof., KU  
Jesper Mogensen, lektor, KU  
Carl-Johan Dalgaard, lektor, KU  
Benny Karpatschof, lektor, KU  
Kim Esmark, adjunkt, RUC  
Finn M. Sommer, lektor, RUC  
Claus Bryld, prof., RUC  
Leif Klinken, Direktør, dr.med., KU  
Daniel Fleming, lektor, RUC.  
Frans Gregersen, prof., KU  
Gretty M. Mirdal, forskningprof., dr.phil., KU*

Lektoren sad anden juledag i stilfærdig morgenmad med sin familie. Som de fleste andre landet over. Lidet anede han, at denne morgen blev den sidste i flere uger, hvor han havde masser af tid til ubekymret at nyde tilværelsen. Pludselig ringede telefonen nemlig – med TV2 Nyhederne i den anden ende.

”Ved du, der har været et stort jordskælv i Sumatra?”

”Næh, det ved jeg vitterlig ikke,” svarede lektor på Geologisk Museum **Erik Schou Jensen**, der derefter måtte lade familie være familie og styrtede af sted til sin arbejdsplads på Geologisk Museum. Kort tid efter skulle han *live* på TV2, og der blev også travlt med at finde materiale til grafikker og baggrund.

### Jordskælvforsker

Erik Schou Jensen er populært sagt *jordskælvforsker*, og hvad var hans første reaktion på jordskælvet?

”At det var slemt. Selvfølgelig er det fagligt spændende, men menneskeligt er det bestemt ikke sjovt.”

Hans speciale er dynamisk geologi. Hans forskning har mest knyttet sig til de palæozoniske sedimentter og vulkanske bjergarter på Jeløya og den centrale del af Oslo-fjorden. Siden 1981 har han været forskningsfrataget og arbejdet for Geologisk Museum som professionel formidler, hvor han blandt andet laver udstillinger og hjemmesider, tager sig af folkeskoleklasser, underviser på folkeuniversitetet og holder foredrag. Kombinationen af en fagligt relevant baggrund og gode formidlingskundskaber gjorde Erik Schou Jensen til den mest brugte **”ekspert”** under tsunamien.

### Erfaringerne med TV-mediet

*Hvad gjorde han for at holde sig ajour med situationen, der nærmest udviklede sig fra time til time?*

”Jeg havde det ene fjernsyn kørende på BBC og det andet på CNN. På den måde havde jeg de samme kilder som journalisterne, og de behøvede ikke at briefe mig,” fortæller han, der havde det fint med at kunne stå til rådighed for pressen med sin viden, selv om det ødelagde juleferien.

*Og hvad er betingelserne, når man skal på TV?*

”TV-journalisterne er utroligt søde, men hele situationen er jo meget stresset. Og man skal acceptere, at man kun får halvandet minut. Derfor skal man sige det væsentlige først og svare så hurtigt man kan.”

*Briefede han journalisterne om, hvad de skal spørge om i de direkte udsendelser?*

”Egentlig ikke. Vi snakker lige kort samme ind, så studieværten føler sig tryk. Andre af mine kollegaer, som ikke er helt så erfarne, kan blive nervøse og begynde en lang udredning og så blive klippet af. Og så har ingen fået noget ud af det. Man skal tænke på det

# elvsvforsker i undtagelsestilstand

Jordskælvsforsker Erik Schou Jensen talte i telefon i 14 dage efter Tsunami'en den 26. december

som staccato: Man skal sige *lige* det væsentlige,” fortæller han om TV-interviews.

”Det andet, der er vigtigt, er, at man ender med det menneskelige aspekt: Man kan godt formidle stringent naturvidenskab, men man skal hele tiden huske, hvad det har af menneskelige konsekvenser: Hvad kan det bruges til, hvorfor skal vi vide det, hvorfor er det slemt nogle steder og ikke andre? Ellers ender det med at blive for langhåret,” siger Erik Schou Jensen, der ser sin rolle som den, der midt i den hektiske debat om død og ødelæggelse, bringer lidt fornuft og naturvidenskab ind i pressen: Hvordan kan man komme videre? Kan man undgå eller forudsige jordskælv i fremtiden?

## Da Sumatra flyttede sig 36 meter

*Hvordan er så hans erfaringer med avis-journalister?*

”De skrivende er meget forskellige, de første, der henvender sig, er ofte ganske unge og uerfarne. De er helt på bar bund og har lige fået stukket en opgave ud. Men så forsøger jeg at anskueliggøre det så godt, jeg kan. Og det er selvfølgelig min force, at jeg kan formidle til den forudsætningsløse,” siger han.

Senere hen, når der bliver plads til baggrunden for katastrofen, blev han kontaktet af de erfarne videnskabsjournalister, som ofte også tidligere har dækket naturkatastrofer.

”De vil meget gerne skrive rigtigt, og meget ofte får jeg tilsendt deres artikler og skal agere *'skrubtudse-fanger'*. Men det er altid utrolig stresset, for de vil gerne have den igen et kvarter efter. Men de er altid meget interesserede i at høre, hvad jeg siger. Og de slutter selv af, når de synes, de har fået nok.”

Dårlige erfaringer med pressen har Erik Schou Jensen næsten ingen af. Historien om, at Sumatra havde flyttet sig 36 meter på grund af Tsunamien løb verden rundt, og i et enkelt Ritzau-telegram kom det dog til at fremstå som om den danske ekspert bekræftede nyheden - som var forkert og som det derfor var vigtigt at få manet i jorden:

”Hvis man sidder i en bus, og den hopper 36 meter på få sekunder, så ender man jo nede i bunden af den. Så hvis Sumatra havde flyttet sig 36 meter, så ville der slet ikke være noget tilbage på øen; det ville være væltet alt sammen,” griner han.

## Bagefter: Det lange seje træk

De fleste spørgsmål fra pressen kunne han svare umiddelbart på, men af og til kom der spørgsmål, hvor han måtte kontakte sine kollegaer fra GEUS, geolog Tine B. Larsen og geofysiker Dorthe Dahl-Jensen.

”Jeg vil gerne gi' et så rigtigt svar som muligt. Så hvis der er tid, finder jeg svaret, blandt andet på GEUS. Ellers må man

vove det ene øje og håbe, at det går godt. Det gør det som regel, nu har jeg jo beskæftiget mig med det i meget lang tid efterhånden og skrevet bøger om det,” fortæller han.

Erik Schou Jensen talte i telefon i 14 dage i træk efter katastrofen og da telefonen holdt op med at ringe, begyndte den anden slags opgaver. Nu begynder det lange, seje træk, hvor forskerne skal drage fordel af den opmærksomhed, som tsunamien har medført:

”Vi skal lære noget af det. Der er jo den solstrålehistorie fra England med den lille pige, der havde hørt efter i geografitimen: Hun vidste, at når vandet løb væk, så var det med at komme væk, så skulle man ikke ud og samle fisk op fra stranden. Den viden vil jeg gerne være med til at give videre,” forklarer han og fremhæver, at danskerne rejser mere og mere og dermed også oftere og oftere bevæger sig i områder, der er mere farefulde end de danske.

## Ambassadør for faget

”Man kan ikke forhindre jordskælv, vi bliver nødt til at leve med den jord, vi har. Men lige pludselig sidder man altså i Sri Lanka eller Thailand, og så skal man have i baghovedet, at man er rejst ud i et område, hvor naturen arter sig anderledes end derhjemme. Man bevæger sig udenfor den trygge verden og kan ikke bare ringe 112.”

Nu skal Geologisk Museum lave en udstilling om emnet, som skal vises til museets mange besøgende folkeskoleklasser, og der skal laves en hjemmeside, som skoleeleverne kan bruge til deres projekter. Gode skolebøger om naturkatastrofer er der desværre ikke mange af.

”Det er lidt ærgerligt, at vi ikke kan komme igennem til forlagene, for lærerne er på herrrens mark. Jeg ville rigtig gerne lave nogle letforståelige skolebøger, for det er i 6-9. klasse, at man rigtig bliver fanget af voldsomheden. Det er dér, de skal fanges ind. Men i dag skal man faktisk have penge med hjemmefra, hvis man vil skrive en bog,” sukker Erik Schou Jensen, der også tager sin rolle som ambassadør i geologi, meget alvorligt.

”Vi har besøg af 7000 skoleelever om året og nu kommer der endnu flere interesserede efter tsunamien. Det er sjovt nok en meget positiv oplevelse: Der kommer sådan nogle hårde gutter med hængebukser og kasketten vendt baglæns. De er meget seje, men så spørger de og får forklaringer og synes faktisk, det er rigtig spændende. Bagefter kommer de og siger tak og giver hånd. Og så er de ikke så hårde nysere, fordi de har fået en viden, som de kan bruge til noget. Med de unge tænker jeg ligesom til fjernsynet: Man skal huske det menneskelige aspekt, så folk forstår, hvorfor de skal interessere sig for det.”



Lektor Erik Schou Jensen er født d. 31. Juli 1938 i København. Han er matematisk student fra Efterslægtsselskabets Skole i 1957, og bestod den naturhistorisk-geografiske skoleembedseksamen med hovedfag i Geologi i januar 1965.

1966 ansat ved Institut for Almen Geologi ved Københavns Universitet, i 1969 lektor i "Lithologisk og strukturel analyse". 1981 realokeret til Geologisk Museum for der at deltage i museets udadvendte aktivitet, herunder i særlig grad varetage kontakten til folkeskolen, gymnasiet og andre uddannelsesinstitutioner.

Der er også begyndt at indløbe en lang række bestillinger på foredrag over hele landet. Der skal laves udstilling og hjemmeside.

## Forstående kone

Og så var der lige alt det, Erik Schou Jensen ellers skulle have beskæftiget sig med i sin juleferie - familien, for eksempel.

”Det hjælper at have en forstående kone. Vi forskere er jo vanskelige at være gift med, for jeg laver jo ikke andet, vel? Ofte til langt ud på natten,” siger han, der stadigvæk forsøger lidt og i hvert fald ser frem til at afslutte en række forskningsprojekter, når han om få år bliver pensioneret. Der var også et bogprojekt, som blev forsinket af tsunamien:

”Redaktionen ville gerne have, at jeg læste den sidste, faglige korrektur i ferien. Og de sad jo og rev sig i håret, fordi den ikke blev færdig - de havde både en grafiker og en trykker klar. Men jeg måtte prioritere - og TV2 kunne jo ikke vente,” siger Erik Schou Jensen.

nbc



## ”En forskergeneration tabes

Unge forskere er særligt udsat for afslag hos forskningsrådene.  
Og det fremmer ikke karriereysten eller generationsskifte

Forskningsverdenen er for de *tuffe*. Kun hver tredje adjunkt-rekrut får faktisk et lektorat bagefter, viser en ny statistik om de ringe karriereudsigter for unge forskere. De unge forskere er henvist til som *post doc.*'s at søge forskningsrådene om penge for at holde karrieren i gang.

Men rådene gav afslag til fire ud af fem ansøgere i november. Og afslag rammer især de unge forskere, så forskningsråds formænd ser pessimistisk på talenternes karrieremuligheder:

”Afslagsprocenten er helt klart udtryk for, at de institutter, der er kunder i vores butik, er økonomisk klemte. Og der er en tendens til, at især flere og flere unge forskere, som er ansat på løse midler, søger. Hvor de tidligere kun var ansat få år på løse midler, så kan folk i dag sidde på løse midler i utrolig mange år. Så det er da et udtryk for, at der ikke er tilstrækkeligt med ressourcer til at absorbere de mest talentfulde forskere på institutionerne” siger formanden for det jordbrugs- og Veterinærvidenskabelige forskningsråd **Per Kudsk**: ”Det er grundlæggende uanstændigt, at folk skal leve på løse midler i så mange år”.

### Bekymrende mange post doc.-ansøgninger

Situationen bekræftes af humanioras rådsformand **Poul Holm**, der mener at der søges om større beløb nu, og at det dermed bliver sværere at imødekomme dem:

”Så er der også et vedholdende højt pres på generations-

skiftet, både på ph.d. og post doc-niveaue. Vi får helt klart flere post doc. -ansøgninger, hvilket er stærkt bekymrende, for man kan se, at vi er i fuld gang med at skabe en ny generation, der måske bliver tabt på jorden. Der er ikke stillinger, og humaniora-fakulteterne er på grund af nedgang i STÅ-indtjeningen begyndt at afskedige eller i hvert fald ikke genbesætte stillinger. Så post doc.s er de eneste jobs, der er at få”, siger han og slutter:

”Den generation, vi har haft travlt med at få uddannet, den parkerer vi, og håber vi kan plukke af den om fem og ti år. Men det bliver nok meget svært.”

Formanden for det sundhedsvidenskabelige råd har en afslagsprocent på 85: ”Men for at sikre et generationsskifte har rådet prioriteret særlige virkemidler til post doc.'s, så dér er afslagsprocenten nede nær 60! Post doc'erne har vist, at de kan, og vi synes, det er vigtigt, at der ikke ofres en masse penge til ph.d-uddannelse, der ikke fører til noget”, fortæller **Raben Rosenberg**. ”Men uanset hvad vi gør, så ændrer det ikke ved, at der er for lidt penge i forhold til talentmassen”.

**nbc**

Se tema om karriere s. 6-9