



AARHUS UNIVERSITET

"I alle organisationer kan man forvente, at folk kæmper for deres positioner"

Læs om den faglige udviklingsproces på side 9

UNivers

#6

17. maj 2010



News in English

Get closer to Aarhus University. Read the news summary for international staff on **PAGE 2**, and the summary for international students on **PAGE 15**

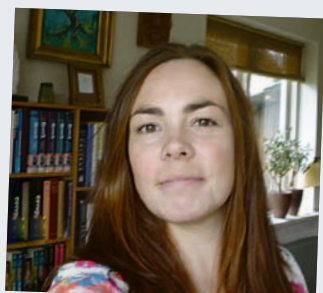


Det forbedrede menneske

Ville det være så skidt, hvis vi i fremtiden gav os selv en højere IQ og forbedrede vores moralske dømmekraft ved hjælp af medicin og genetisk terapi? **SIDE 6**

Nye brikker til fremtidens universitet

En række arbejdsgrupper med medarbejdere og studerende fra hele universitetet har arbejdet med den faglige udviklingsproces. *UNivers* bringer et resume af resultatet. **SIDE 10**



At forestille sig en verden uden etik

Mette Rold er specialestuderende i pædagogisk filosofi, hvor hun bl.a. har været med til at arrangere protestmøder mod de varslede fyringer på hendes studium. Læs om hendes uge i studiedagbogen **SIDE 14**.

ET STORT TAB

Siden 2003 har Aalborg Sygehus været en del af Århus Universitetshospital. Med en ny lægeuddannelse nordenfjords risikerer det parløb at slutte. **SIDE 3**



Frihed til at fyre eller forske?

De varslede fyringer på DPU skaber stadig debat mellem tillidsfolk og ledelse.

Af Helge Hollesen

hho@adm.au.dk

– Man må acceptere, det kan være nødvendigt at skære kagen anderledes, uden at det skal være en krænkelse af forskningsfriheden.

Det mener fællestillidsmand Erik Strange Petersen, der også er forskervalgt medlem af Aarhus Universitets bestyrelse.

Dermed er han på linje med Aarhus Universitets direktør Jørgen Jørgensen, som mener, det er forkert at tale om krænkelse af forskningsfriheden i forbindelse med den bebudede firing af tre filosofilektorer ved Danmarks Pædagogiske Universitetsskole (DPU).

– Som ledelse kan det være nødvendigt at justere og prioritere anderledes. Og det vil man aldrig kunne, hvis man hver gang trækker kortet med forskningsfrihed, siger direktøren.

Modsat kalder Dansk Magisterforening afskedigelserne usaglige og vil teste, hvor langt universitetsloven beskytter den individuelle forskningsfrihed.

– Hvis en ledelse kan fyre et antal forskere, fordi de ikke lever op til et relevanskriterium, så er den enkelte forskers frihed ikke meget værd, siger Ingrid Stage, der er formand for DM.

Relevans eller penge

Spørgsmålet om relevansen af de tre forskeres arbejde ved Institut for Pædagogik spiller en central rolle i sagen. Dekan Lars Qvortrup og den øvrige ledelse på DPU afviser, det har spillet nogen rolle og begrunder fyringerne økonomisk, som et resultat af fusionen med Aarhus Universitet.

En af de firingstruede forskere henviser dog i sin indsigelse mod fyringen, til at den er varslet ud fra den forsknings- og undervisningsmæssige relevans i DPU's profil. På sin dekanblog har Lars Qvortrup også givet udtryk for, at de tre forskere ville være "bedre placeret ved et af landets fagfilosofiske institutter".

Fagmiljøer skal prioritere

Blandt tillidsfolk på Aarhus Universitet er der udbredt enighed om, at

fyringerne strider mod forskningsfriheden.

– Som universiteterne styres i dag, vil enhver prioritering ovenfra stå i fare for at kolliderer med forskningsfriheden, fordi den ikke er indlejret i faglige miljøer, mener således Bo Holm fra Det Teologiske Fakultet. Han mener også, det er meget betænkeligt at tale om relevans.

– Når man skal afskedige medarbejdere, er det vel fornuftigt at se på, hvem det er hensigtsmæssigt eller relevant at beholde på arbejdspladsen?

– Jo, men er det en ledelsesbeslutning om, hvad der kan gøre sig bedst på markedet, eller er det et spørgsmål om de enkelte fags selvudvikling? En prioritering ud fra relevanskriterier skal uomgængeligt have rod i fagmiljøer og ikke i strategisk ledelse, siger Bo Holm.

Konsekvens af ledelse

For Olav Bertelsen på Datalogisk Institut ser relevanskriteriet ud til at være en nødvendig konsekvens af, at der er en ledelse.

– Men det er en glidebane, fordi vi ikke har den ultimative lovsikrede forskningsfrihed som den tenure-ordning, der gør forskerne i USA eller England urørlige, indtil de går på pension, uanset hvad de laver, siger Olav Bertelsen. Han kan godt se en logik i at rette ind på et instituts profil.

– Hvis man så mener, at nogle medarbejdere passer bedre ind et andet sted, må man flytte dem derhen frem for at afskedige dem, siger han.

På Statskundskab er Vibeke Lehmann Nielsen med på at sætte en grænse for, hvad der kan rummes inden for et instituts forskningsprofil.

– Inden for den skal der være frihed. Om relevanskriteriet så strider mod den, afhænger af, hvor snævert den profil er defineret, mener tillidskvinden, der er bekymret over, at administrative ledere i stigende grad definerer forskningsprofiler og indsatsområder. ■

Top Chinese university looking for increased cooperation

More cooperation within the fields of research and education. That's the goal being pursued by the Faculty of Agricultural Sciences (FAS) and one of the oldest universities in China, Nanjing Agricultural University.

In the autumn the FAS management team visited China with a view to increasing the level of cooperation between Aarhus and a range of Chinese universities; and now one of the four national agricultural universities in China has returned the visit to strengthen the ties between Aarhus and Nanjing. During the visit the two vice-chancellors signed a Memorandum of Understanding.



Salvatore Vuono/FreeDigitalPhotos

Pollution from traffic increases risk of lung cancer

A new study concludes that air pollution caused by traffic increases the risk of contracting lung cancer.

10 per cent of the people taking part in the study who lived in the areas of highest air pollution had a 45 per cent higher risk of contracting lung cancer than the other half involved in the study – people living in the areas of lowest air pollution. The National Environmental Research Institute (NERI) at Aarhus University produced the model on which the study was based, and was also responsible for doing the sums. The study involved researchers from the Danish Cancer Society, the University of Copenhagen, Bispebjerg Hospital and (representing Aarhus University) NERI and the School of Public Health.

Fantastic – or dangerous?

Would it be such a bad idea to give ourselves a higher IQ by using medicine and genetic engineering? An international, multidisciplinary conference at Aarhus University with Francis Fukuyama as the keynote speaker tried to find the answer:

By Hans Plauborg

hhp@adm.au.dk

“He must be crazy! I can't believe my ears.”

Academic conferences rarely generate the kind of emotional out-

bursts that followed a presentation by Julian Savulescu, a Romanian-Australian bio-ethics scientist and professor at Oxford University, at the Matchpoint conference entitled ‘Our posthuman condition’ at Aarhus University on 6-7 May.

But after all, the extremely well-dressed professor of philosophy with the distinctive features had spent an hour and a half arguing calmly in support of an idea that put the finer moral feelings of his audience to an extremely severe test.

Improve or die

To put it briefly, Savulescu's point was that mankind should not be proud of the standard model man that evolution has produced so far. For instance, we are full of irrational thoughts and negative emotions like hate and anger – leading to all kinds of disasters all over planet Earth. The standard model man does not fully exploit his physical or intellec-

tual potentials, either. We could be stronger, wiser and morally better people if we were willing to exploit the opportunities offered by medicine and biotechnology. According to Julian Savulescu, the results would be amazing: we would be happier individuals living a better life. Crime would be eradicated, and the world's economic productivity would increase enormously. The world would be a richer place – in all possible ways.

‘Evolutionary mistakes’ are not mistakes

The world-famous philosopher and politologist Francis Fukuyama disagreed entirely. Laying aside the

academic kid gloves in his keynote speech, he spoke out against what he called Sandberg and Savulescu's ‘techno-libertarian message’.

According to Fukuyama, the problem is that these evolutionary mistakes are quite simply the core of human nature.

“Human nature and characteristic human dignity, derived from our ability to make moral choices, have always been meaningful concepts lending stability to our common experiences as a species. In a few years biotechnology could fundamentally change what it means to be a human being, so we have every reason to handle it with extreme caution, he said. ■

Communication is the key

The development process at Aarhus University means that staff throughout the organisation are currently trying to manoeuvre themselves into the most favourable positions. That's only to be expected, explains one ASB researcher.

By Kristian Serge Skov-Larsen

ksl@adm.au.dk

The day this newspaper is published is exactly one month before 17 June – the date the university board will make a decision about the new structure of Aarhus University. And the work involved in the decision-making process is now approaching the finishing straight.

So the university's main academic areas, departments and individual members of staff are now wondering how the big decisions that lie ahead are going to affect their daily lives. And many of them are doing all they can to influence the final plan in one way or another.

This is only to be expected, says one ASB researcher.

“People will always fight to defend

their positions in any organisation. What happens in processes of change like this one is that people fight for their jobs – after all, they risk being transferred to another department or even being fired. And we work for an organisation that's characterised by high levels of expertise, full of highly intelligent people with plenty of resources who are used to thinking strategically. So obviously there'll be even more problems here. People like us don't just sit around waiting for things to happen,” says Helle Kryger Aggerholm. She is an assistant professor at the Department of Language and Business Communication at the Aarhus School of Business (ASB); and one of her research areas is how organisations communicate with

their staff when people have to be fired or when restructuring is necessary.

We need a bit of guidance

So far she thinks that the management have handled the task of communication in connection with the development process very well, playing their cards with an open hand. And the management should not allow the public debate (about the independent status of the School of Business and the School of Education, for instance) to influence their determination.

“The process continues until 17 June, and the best thing the management can do is ensure the quality and quantity of their communication. In other words, as members

of staff we need access to all the documents involved in the process – but we also need a bit of guidance, something which is known as ‘sense-giving’ in the literature. We need to hear what the management are thinking; how do they interpret the documents in the process, and what do they think we should be noticing in particular,” she says. “The alternative to this course of action would be to deal with the increasing debate by finishing off the process in a hurry. And that would be seriously undemocratic,” says Helle Kryger Aggerholm. ■

UNivers


AARHUS UNIVERSITET

Udgives af Aarhus Universitet.
UNivers udkommer hver 2. mandag i semestermånederne.

Den nyeste udgave af UNivers kan findes i standere overalt på universitetet.

Næste nummer udkommer 31. maj.
Deadline for indlæg 25. maj kl. 10.

Fredrik Nielsens Vej 5, bygning 1448
8000 Århus C
T: 8942 2334
E: univers@au.dk
W: www.au.dk/univers

Annoncer: dgmedia 7027 1155
Tryk: Hornslet Avistryk
ISSN: 1604-1607

Bjerg Tulinus
Ansv. redaktør
T: 8942 2449
E: btu@adm.au.dk

Hans Plauborg
Journalist
T: 8942 2334 / M: 2899 2234
E: hhp@adm.au.dk

Helge Hollesen
Journalist
T: 8942 2332 / M: 6020 2708
E: hho@adm.au.dk

Ida Hammerich Nielson
Journalist
T: 8942 1981 / M: 6020 2626
E: ihn@adm.au.dk

Kristian Serge Skov-Larsen
Journalist
T: 8942 2480 / M: 2338 2221
E: ksl@adm.au.dk

Tina Skogstad Lee
Journalistpraktikant
T: 8942 2487
E: tlee@adm.au.dk

Astrid Hellerup Madsen
Studenterskribent
M: 2096 6855
E: ahm@adm.au.dk

David Langran
Int. studenterskribent
M: 2213 5112
E: dl@adm.au.dk

Louise Debois
Studenterskribent
M: 3082 3007
E: ldn@adm.au.dk

Lars Kruse
Fotograf
T: 8942 2347
E: lk@adm.au.dk

Jesper Buch Rais
Fotografelev
T: 8942 2347
E: jbra@adm.au.dk

Roar Lava Paaske
Fotografelev
T: 8942 2347
E: rlp@adm.au.dk

Seminar om Afrika og sport

Mens vi venter på VM i fodbold, inviterer Institut for Idræt til et dagseminar under overskriften "Africa and Global Sport".

Seminaret finder sted den 20. maj fra kl. 10-16.30, og det er inddelt i to sessioner. Temaet for den første session er "African Sport and Colonialism and Postcolonialism", mens sessionen efter frokostpausen handler om "Africa and Contemporary Issues in Global Sport". Det er gratis at deltage.



Salvatore Vuono/FreeDigitalPhotos.

International hæder til diabetesforsker

Diabetesforeningens formand, professor, overlæge Allan Flyvbjerg, tildeles en prestigefyldt europæisk forskerpris for sit banebrydende arbejde inden for forskning i diabetiske nyrekomplikationer.

Allan Flyvbjerg, der har sin daglige gang på Århus Universitetshospital, Århus Sygehus og Aarhus Universitet, er blot den tredje danske diabetesforsker, som tildeles Ruth Østerby Prisen. Den ærefulde pris er opkaldt efter den århusianske nyreforsker Ruth Østerby og er den mest prestigefyldte internationale anerkendelse inden for forskning i diabetiske nyrekomplikationer.

Foto: Lars Kruse/AV-foto



Et stort tab

Siden 2003 har Aalborg Sygehus været en del af Århus Universitetshospital. Men nu gør den nye nordjyske lægeuddannelse hospitalet selvstændigt. Det er et stort tab, hvis det tætte parløb nu slutter, mener cheflæge.

Af Ida Hammerich Nielson

ihn@adm.au.dk

116 kilometer. Så langt er der fra Aarhus Universitet til Aalborg Sygehus. Den fysiske afstand har imidlertid ikke været en hindring for et meget tæt samarbejde gennem flere år. I dag arbejder adskillige institutter, centre og afdelinger ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet intensivt sammen med Aalborg Sygehus om både uddannelse og forskning.

Om og i hvor høj grad dette samarbejde endegyldigt er slut, er endnu ikke afklaret. Men det er en kendsgerning, at Aalborg Universitet fra 1. september opretter en lægeuddannelse, der vil betyde et farvel til Aalborg Sygehus som en del af Århus Universitetshospital. Cheflæge på Aalborg Sygehus Tove Nilsson ærgres sig over den nye situation.

– Det er et stort tab, at Aalborg Sygehus skal begynde fra bunden

igen. Man kan sammenligne det med at trække sig selv op ved håret. Jeg synes, det er en rigtig dum idé at lave en fjerde lægeskole, siger hun.

Aalborg sagde først nej tak
Oprindeligt var det Aalborg Sygehus, som engang i slutningen af halvfemserne ytrede ønske om at blive et universitetshospital. Sygehuset henvendte sig i første omgang til Aalborg Universitet, som ikke var interesseret i at oprette en lægeuddannelse på daværende tidspunkt. Derfor vendte Aalborg Sygehus blikket sydpå, fortæller cheflæge Tove Nilsson.

– Vi var så heldige at få lov til at komme om bord på det tog, der hedder Århus Universitetshospital. Vi blev taget godt imod, har været fuldgeldige passagerer, og samarbejdet har været rigtig godt, siger hun.

Også fra Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet på Aarhus Uni-

versitet lyder der rosende ord om det tætte samarbejde, som i dets nuværende form snart er forbi. Prodekan Else Tønnesen har selv arbejdet sammen med det nordjyske sygehus.

– På anæstesiaafdelingen har vi haft et fremragende samarbejde med Aalborg Sygehus. Specielt samarbejdet om ph.d.-forløb har været meget givende. Det har løftet forskningen og resulteret i flere afhandlinger og mange videnskabelige publikationer, siger hun.

Incitamentet til samarbejder omkring ph.d.-forløb vil nok dale efter beskeden om, at Aalborg Sygehus fremover skal være en del af Aalborg Universitet. Alligevel advarer Else Tønnesen mod at se alt for dystert på fremtiden med hensyn til forskningssamarbejder.

– Man lukker jo ikke dramatisk ned for alt og sætter en skillevej op. Interessen og personerne er der stadigvæk, siger hun. ■

VEJEN TIL DEN NYE LÆGEUDDANNELSE I AALBORG

September 2003: Aarhus Universitet (AU) får lov til at udanne ingeniører, og dekan Finn Kjærdsdam fra Aalborg Universitet (AAU) bebuder, at så vil AAU slås for en lægeuddannelse.

September 2004: AAU ansøger om lægeuddannelsen og håber på start i 2006.

November 2004: Sundhedsstyrelsen og de tre universiteter med lægeuddannelse siger nej i et høringssvar.

Juni 2005: AAU ændrer sin ansøgning, så kandidaterne udelukkende skal være rettet mod medicinalindustrien. I december godkendes den femårige ingeniøruddannelse Industriel Medicin, og året efter starter 59 studerende på uddannelsen.

April 2008: AAU søger Akkrediteringsrådet om lov til at udbyde en lægeuddannelse med forventet start 2010.

Januar 2010: Akkrediteringsrådet udskyder beslutningen for at få afklaret spørgsmål rejst af AU i sidste del af processen.

Marts 2010: Akkrediteringsrådet siger ja til uddannelsen.

4. maj 2010: Regeringen godkender uddannelsen.

Sagt i debatten om den nye lægeuddannelse

"Det vil styrke Aalborg Universitet og er en meget vigtig faktor for erhvervsudvikling i Nordjylland"

Statsminister Lars Løkke Rasmussen (V) på pressemøde

"Aalborg Universitet er et fagligt stærkt universitet med et højt videnskabeligt niveau. Det er trist, at vi igen skal høre forældet kritik fra traditionsbundne storbyboere"

Debattør på dr.dk

"Aarhus Universitets position på det sundhedsvidenskabelige område må ikke undergraves som en vigtig modpol til hovedstaden"

Formand for Region Midtjylland Bent Hansen (S) i JP Århus

"Det er en utrolig lettelse at vide, at mange års slagsmål nu er slut"

Rektor for Aalborg Universitet Finn Kjærdsdam i Nordjyske

"Jeg har en lille bekymring i forhold til de unge mennesker, som påbegynder en lægeuddannelse, som de forventer er helt i orden. Jeg har svært ved at se, hvordan det skal kunne nås til 1. september. Men det er ikke Aarhus Universitets problem."

Rektor for Aarhus Universitet Lauritz B. Holm-Nielsen i Dagens Medicin

"Jeg synes, der i denne sag er blevet lagt en helt enorm passion for dagen"

Videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen (K) i Nordjyske

Seneste nyt: Samarbejdsplan ikke på plads

Tirsdag den 13. maj mødtes regionsformændene fra Nord og Midt med universitetsrektorerne fra Århus og Aalborg og både undervisningsministeren og videnskabsministeren for at diskutere, hvordan et eventuelt sygehussamarbejde kan fortsætte, selvom Aalborg sygehus kommer under Aalborg Universitet som led i den nye lægeuddannelse. Aarhus Universitets rektor, Lauritz B. Holm-Nielsen, er yderst fåmælt omkring resultatet af mødet, hvor han deltog sammen med bestyrelsesformand Jens Bigum.

– Vi har, som tidligere udtalt, taget beslutningen om den nye lægeuddannelse til efterretning. Vi gjorde det klart på mødet, at vi på Aarhus Universitet vil gøre alt, hvad vi kan, for at ingen af de berørte studerende eller medarbejdere fra Universitet kommer i klemme. Nu skal vi finde ud af, hvordan Aarhus Universitet kan udnytte den kliniske uddannelseskapacitet på Aalborg Sygehus fremover, siger han.

Bliv civilingeniør i fritiden

Fra september kan man læse til civilingeniør i teknologibase-ret forretningsudvikling på deltid på Handels- og IngeniørHøj-skolen (AU-HIH) i Herning. Dermed kan en fuldtidsansat få titel af civilingeniør på 3 eller 4 år, samtidig med at jobbet passes.

Det er dialogen med det regionale erhvervsliv, der har ført til det nye uddannelsesstilbud på AU-HIH. Teknologitunge virksomheder har behov for at efteruddanne dygtige tekniske medarbejdere, så de kan kombinere faglig viden med forståelse for forretningsudvikling og innovative processer.

Læs mere om uddannelsen på www.ctf.hih.au.dk



Henrik Sørensen.

Den Gyldne Pegepind

Ved den årlige revyfest på Institut for Økonomi blev prisen som årets bedste forelæser, Den Gyldne Pegepind, uddelt. Vinderen blev Henrik Sørensen for hans undervisning i Organisation – et fag der er obligatorisk for både økonomi- og erhvervsøkonomi-studerende på 1. semester. Henrik Sørensen har gennem de sidste mange år været blandt dem, der har høstet flest stemmer i forbindelse med udvælgelsen af den bedste forelæser på instituttet, og dette belønnes han nu for med 7.500 kroner, der er sponsoreret af Nordea. Den Gyldne Pegepind er blevet uddelt siden 1990 og er blevet en fast forårstradition på instituttet.

Fra motion til anerkendelse

En ny, fælles og mere værdibaseret personalepolitik er sendt i høring som afløser for hovedområdernes nuværende, ofte mere konkrete personalepolitikker. Senere kommer de praktiske retningslinjer, forklarer Vicedirektør for HR, Louise Gade.

Af Kristian Serge Skov-Larsen

ksl@adm.au.dk

Slut med at regulere om man må drikke en øl, hvem der må få hjem-mearbejdsplads og at motion er positivt.

Aarhus Universitets nye personalepolitik taler i stedet om de fælles værdier og identiteten som AU-ansat. Og det er helt med vilje, forklarer vicedirektør Louise Gade

– Vi kan have nok så mange politikker, der taler om konkrete rettigheder og pligter, men det, der for alvor flytter noget, er den adfærd vi har overfor hinanden som kolleger i hverdagen. Og hvis den ikke er præget af for eksempel anerkendelse, motivation og samarbejde, kan man have nok så mange personalegoder, uden at det gør Aarhus Universitet

til en endnu bedre arbejdsplads, siger hun.

Deludvalg ser på det konkrete

At den nye overordnede personalepolitik er langt mindre konkret, betyder ikke, at ansatte snydes for et opslagsværk, hvor de kan læse om alt fra lønudbetalinger til, hvordan man tager imod nye kolleger. Det betyder bare, at det først kommer efterfølgende.

– Først vedtog vi HR-strategien, som var den overordnede ramme for HR-arbejdet. Samtidig med arbejdet med den værdibaserede personalepolitik har vi nu sat gang i en række projektgrupper, som skal kigge på, hvordan vi for eksempel bedst afholder MUS-samtaler og modtager nye medarbejdere. Samtidig arbejder vi videre med de konkrete delpolitik-

ker, som ikke bliver hele romaner, men små konkrete politikker, der skal fylde værdierne ud, siger Louise Gade.

Hun forklarer, at det er Aarhus Universitets forhandlingsudvalg, hvor der både sidder repræsentanter for medarbejdere og ledelse, der både står som afsender på den nye personalepolitik og arbejder med delpolitikkerne. Udvalget får inspiration fra fokusgrupper nedsat på tværs af hovedområder.

Personalepolitik genopliver KAMPUS

Hele den nye personale-politik er centreret om en række såkaldte "KAMPUS-værdier". Og nej, det er ikke fordi HR-afdelingen har et ønske om at genoplive gamle universitetsaviser i nye stavemåder. KAMPUS er derimod et akronym for ordene: Kompetence, Anerkendelse, Motivation, Professionalisme, Udvikling og Samarbejde, som ifølge Louise Gade afspejler vigtige værdier for, hvordan vi skal behandle hinanden på arbejdspladsen, hvis trivslen skal blive endnu bedre, og universitetet i endnu højere grad skal udnytte medarbejdernes styrker.

– Vi har prøvet at tage udgangspunkt i resultaterne i Arbejdsplads-miljøvurderingen fra 2009 og set på, hvilke områder der har brug for forbedring på det helt generelle plan. Og der er der ingen tvivl om, at sådan noget som anerkendelse og synlig ledelse er væsentlige punkter. Derfor er de også meget synlige i personalepolitikken, siger hun.

Åben for input

Personalepolitikken er sendt i høring i de lokale samarbejdsudvalg, i hovedområdernes HR-afdelinger og hos bl.a. medarbejdernes til-lidsrepræsentanter. Alle har de frem til 25. juni til at komme med tilbagemeldinger, inden den endelige personalepolitik bliver vedtaget i universitetets hovedsamarbejdsudvalg. Derudover er det også planen, at helt "almindelige" medarbejdere skal involveres i processen.

Et af de kritikpunkter, som allerede er fremme, er, at den nye personalepolitik ikke nævner de ansattes ytringsfrihed eksplicit. Louise Gade mener dog, at man godt kan læse ytringsfriheden ud af f.eks. personalepolitikens afsnit om kompetence og samarbejde, men hun er

åben overfor, om det kan udtrykkes endnu mere eksplicit i politikken.

Samtidig opfordrer hun medarbejderne til at komme med et konkret indspark til, hvordan f.eks. ytringsfrihed kan skrives ind i personalepolitikken.

– Vi er ikke bare åbne over for inputs, vi har direkte bedt om det. Vi har prøvet at tilrettelægge høringsprocessen, så vi får en aktiv debat, og udvalgene ikke bare siger "nu har vi set det, og det er fint nok". For eksempel ytringsfrihed er da en relevant diskussion. Står det der allerede, eller skal det skrives mere direkte i personalepolitikken? Mener man, at der mangler noget i politikken, er man mere end velkommen til at sende forslag til formuleringer, som vi så kan diskutere ud fra, siger Louise Gade. ■

Læs hele udkastet til den nye personalepolitik sammen med den gældende personalepolitik på www.au.dk/om/politik



Vicedirektør for HR, Louise Gade.

Foto: Lars Kruse/AU-foto

HR-STRATEGI OG HANDLINGSPLAN

Den nye personalepolitik er blot et ud af elleve punkter i den nye HR-strategi, der blev vedtaget lige inden jul sammen med den medfølgende handlingsplan. Her er beskrevet en række projekter, der skal sættes i søen i løbet af de næste tre år:

- Obligatoriske lederudviklingsforløb og en fælles beskrivelse af, hvad det vil sige at være leder på Aarhus Universitet.
- Udvikling af et professionelt modtageapparat for internationale ansatte og deres familier.
- Etablering af en kompetenceudviklingsenhed, der skal sørge for, at alle medarbejdere bliver efteruddannet løbende
- Bedre kommunikation til omverdenen om Aarhus Universitet som arbejdsplads og introduktionskurser til nye medarbejdere.
- Talentplejen skal sættes i system, så alle medarbejdergrupper bliver tilbudt coachingforløb og karriererådgivning i samarbejde med hovedområderne.



► MØD EN TAP

Det Tekniske og Administrative Personale eller Traditionelt Anonymt Personale? *UNivers* sætter i ny serie fokus på TAP'er, der gør en forskel. Har du lyst til at fortælle om dit arbejde – eller kender du en TAP, vi bør skrive om, så skriv eller ring til univers@au.dk eller 2338 2221.

De studerende i centrum

Vi skal huske de studerende, siger Eva Teilmann, der efter 22 år på Aarhus Universitet siger farvel til fordel for et nyt job i København.

Af Ida Hammerich Nielson

ihn@adm.au.dk

Taste, taste, taste. Sådan gik en stor del af dagen, da Eva Teilmann var kontorchef for Registraturen i 1990'erne. Afdelingen modtog dagligt i bunkevis af blanketter med adresseændringer, fornyelser af årskort, ansøgninger om SU og tilmeldinger til eksamen. Blanketter som skulle ind i computersystemet via

medarbejdernes flittige fingre. De tider er forbi. Nu trækker Studieforvaltningen, som Registraturen i mellemtiden har skiftet navn til, alle oplysninger direkte fra nettet. Det har ændret arbejdets indhold en hel del, fortæller Eva Teilmann.

– Nu handler arbejdet om at udvikle edb-systemerne, tilrettelægge selvbetjeningen og støtte de studerende, fortæller hun.

Og netop de studerende står Eva Teilmanns

hjerter særligt nær.

– Jeg kan rigtig godt lide, at min administration har stor kontakt til de studerende. Det minder os om, hvilke mennesker vi administrerer. Vi administrerer ikke for reglernes skyld, vi gør det for de studerendes skyld og for at gøre livet lettere for dem, siger hun.

Til København igen

Eva Teilmann forlader snart Aarhus Universitet for at blive leder af Tilmeldingssekretariatet i København. Hun vil gerne være tættere på børn og børnebørn i hovedstaden, men samtidig vender hun tilbage til den by, hvor hun både har studeret og arbejdet. Før studierne i statskundskab på Københavns Uni-

Det store valnøddetræ ved siden af Studieadministrationen står der endnu. Det er Eva Teilmanns fortjeneste – man havde planer om at fælde træet, men hun opdagede, at det var fredet.

versitet var hun dog omkring lægestudiet på Aarhus Universitet.

– Jeg var en af de flittige piger på medicin. Men efter et par semestre gik det op for mig, at jeg ikke havde tid til at læse aviser, og jeg var meget interesseret i politik. Jeg fandt ud af, at aviser indgik i pensum på samfundsfag, så jeg skiftede studie og fortsatte på Københavns Universitet, siger Eva Teilmann med en accent, der svagt bærer præg af tiden i det sjællandske.

Efter studierne på Københavns Universitet blev hun ansat samme sted i Tilmeldingssekretariatet, før hun kom til Aarhus Universitet som kontorchef. Det var lidt af et særsyn, at man ansatte en kandidat fra Københavns Universitet.

– Det var lidt grænseoverskridende at ansætte en, der ikke var af egen avl. Men det var vist en formildende omstændighed, at jeg var student fra Marselisborg Gymnasium, smiler hun.

Vil ikke savne forandringsprocesser

Eva Teilmann kommer til at savne sine kolleger og kontakten til de studerende. Hun vil derimod ikke savne de store forandringsprocesser, der særligt i denne tid præger Aarhus Universitet.

– Vi har været igennem rigtig mange nødvendige forandringer med større og mindre held. Men måske er vi tilbøjelige til at glemme omkostningerne for brugerne, for personalet og for systemet. Der er altid omkostninger, målt i kroner, men også i tryk og ændrede rutiner. Men forandringer er nødvendige, ellers sad vi jo stadig og indtastede årskortfornyelser og adresseforandringer. Og det er spild af tid, siger hun.

Samtidig anbefaler Eva Teilmann, at universitetet ikke kun fokuserer på forskning i den faglige udviklingsproces.

– Vi skal huske de studerende. Det, at de får en ordentlig uddannelse, er jo grundlaget for det hele. Jeg har i den grad arbejdet for, at de studerende skal være i centrum, siger Eva Teilmann. ■

Faglig udvikling:

Flest fordele ved ny organisation

Otte år efter Edinburgh Universitets omstrukturering fungerer den nye organisation ekstremt godt, siger tidligere planlægningsdirektør. Kun en fusion slog fejl – giftermålet mellem økonomi og business.

Af Tina Lee

tlee@adm.au.dk

Ni fakulteter blev kogt ned til tre, da Edinburgh Universitet omstrukturerede i 2002, og universitetets mange store og små institutter og afdelinger blev samlet i 22 universitetsskoler. *UNivers* har talt med Dr. Bruce Nelson, som var planlægningsdirektør under omstruktureringen, for at få et indblik i, hvordan vore skotske kolleger håndterede ændringerne.

Kan du nævne nogle konkrete fordele, som ændringerne har betydet for de ansatte?

– Det har givet universitetet en struktur, som passer bedre til det miljø, vi nu arbejder i. Både i forhold til at tiltrække forskningsmidler og i forhold til vores evne til at tackle de komplekse tværfaglige udfordringer, som regeringen og internationale organisationer beder os om at håndtere.

En anden fordel er størrelsen på de 22 universitetsskoler: De er store nok til, at hver af dem kan have egen administration, der tager sig af kvalitetssikring, økonomi, HR m.m. De støttefunktioner tror jeg er højt skattede af det akademiske personale.

Hvordan greb I omstruktureringen an?

– I 2002 var dele af universitetet allerede begyndt at omstrukturere. Nogle af ændringerne skete bottom-up. På fakultetet Science and Engineering var adskillige små biologiske afdelinger gået sammen i ét biologisk videnskabsområde med tre institutter, som styrede biologisk forskning på universitetet og en ekstremt innovativ organisering af undervisning og læring på området. Det ligger i universitetets kultur, at man mistror idéer, der kommer oppefra, men resten af universitetet kunne se på erfaringerne fra biologi, at færre og større akademiske enheder fungerer.

På Aarhus Universitet er de ansatte bekymrede for at miste deres uafhængighed, når institutter og afdelinger skal fusioneres. Hvordan håndterede I dette?

– På fakultetet Science and Engineering var der allerede ændret en del før 2002, så her havde vi ikke de store problemer. Den nye

struktur fungerer ekstremt godt, lige bortset fra et eller to områder. Afdelingerne for økonomi- og business-studier blev til én skole i den nye struktur – men denne skole har vi, som den eneste, for nyligt besluttet at splitte op igen, fordi fusionen ikke fungerede effektivt. En person udefra vil måske sige, at business- og økonomi-studier er det samme, men de to områder har forskellige akademiske kulturer. Det understøtter vi ved at dele dem igen. ■

OM DR. BRUCE NELSON

Dr. Bruce Nelson, i dag College Registrar, har arbejdet på Edinburgh Universitet i næsten 25 år og var Director of Planning, da universitetet gennemgik sin omstrukturering i 2002. I 2005 var han medformand på en gennemgang af den da tre år gamle omstrukturering. Konklusionen i rapporten var, at universitetets omstrukturering generelt havde været et klogt træk.

Giv mig i dag mit daglige intelligensfix

Ville det være så skidt, hvis vi i fremtiden gav os selv en højere IQ og forbedrede vores moralske dømmekraft ved hjælp af medicin og genetisk terapi? En international, tværfaglig konference på Aarhus Universitet med Francis Fukuyama som hovednavnet ledte efter svar på, om anvendelsen af bioteknologier en dag vil forandre den menneskelige natur så fundamentalt, at vi forsvinder ind i en posthuman tilstand.

Af Hans Plauborg

hnp@adm.au.dk

”Manden må være gal. Jeg er virkelig rystet.”

Det er sjældent, at følelserne på videnskabelige konferencer giver anledning til verbale udbrud af den slags, som kom til udtryk efter at den rumænsk-australske bioetiker og professor ved Oxford University Julian Savulescu havde leveret sit indlæg på Matchpoint-konferencen ”Our posthuman condition”, der blev afholdt på Aarhus Universitet den 6.-7. maj.

Men den yderst velklædte filosofiprofessor med de skarpe ansigtstræk havde da også i den forudgående halve time køligt leveret argumenter til en ide, der fik det indre moralske kompas til at snurre godt og grundigt rundt hos tilhørerne.

Forbedring eller udryddelse

Savulescus pointe var kort fortalt, at vi mennesker ikke bør være frygtelig stolte af den menneskelige standardmodel, som evolutionen hidtil har frembragt. For eksempel er den fyldt med irrationel tænkning og negative følelser som had og vrede, der er årsag til alverdens ulykker på planeten. Desuden udnytter standardmodellen slet ikke sine fysiske og intellektuelle potentialer. Vi kunne blive stærkere, klogere og moralsk bedre mennesker, hvis vi var villige til at tage medicinske og bioteknologiske virkemidler i brug. Resultaterne vil ifølge Julian Savulescu være enestående: Vi vil blive lykkeligere som individer og leve bedre liv. Kriminaliteten vil dratte ned, og den økonomiske produktivitet i verden vil blive langt større.

Verden vil blive rigere – på alle måder. Men fordi ”det forbedrede menneske” vil være så meget klogere end i dag, vil vi samtidig sikre foreningen af vækst og bæredygtighed. Altså paradiset på jorden – eller noget der ligner.

Og Savulescus havde gemt sit trumfkort til slut: ”Hvis vi ikke begynder at forbedre på vores moralske og intellektuelle evner ad medicinens og bioteknologiernes vej, er risikoen for at vi udrydder os selv i det 21. århundrede over 50 procent. Tør vi virkelig løbe den risiko?” spurgte bioetikeren fra Oxford.

Tak for kaffe tænkte hærkede videnskabsmænd og -kvinder, mens de fascinerede og forargede diskuterende Savulescus provokation over en kop konferencekaffe så tynd, at koffeinen næppe hjalp til at forbedre nogens mentale skarphe

Velstand og lykke gennem kognitive forbedringer

Sammen med sin kollega fra Oxford University Anders Sandberg repræsenterede Julian Savulescu den ekstremt optimistiske og progressive fløj i debatten om menneskelige forbedringsteknologier på konferencen. Begge leverede, hvad de opfatter som et frihedens budskab for menneskeheden, nemlig at vi de kommende

10-20-50 år står over for en enestående mulighed for at gribe ind i og rette de fejl, evolutionen har udstyret os med. Vi kan, hvis vi vil og tør, befri os selv fra en del af de mange begrænsninger, der plager os, og som især de

moderne livsvilkår med krav om effektivitet, produktivitet og konstant mentalt overskud har udstillet. Der eksisterer, som Anders Sandberg udtrykte det, en uoverensstemmelse mellem vores ønsker, præferencer og forestillinger om det gode liv på den ene side og den ”evolutionære fitness maksimering” på den anden. Heldigvis er det et spørgsmål om tid, før vi selv aktivt kan være med at maksimere denne fitness, mente Anders Sandberg.

Mange af Sandbergs og Savulescus eksempler drejede sig om de utallige fordele, det vil have for den enkelte, for samfundet og for verden, hvis vi forbedrede folks intelligens. ”Dumme” folk lever simpelthen dårligere liv, konstaterede de med støtte fra en lang række statistikker og tal. Folk med en IQ under 90 er mere ulykkelige, tjener færre penge, er mere kriminelle, går tidligere ud af skolen, får flere børn uden for ægteskabet osv. Beregninger viser derimod, at blot et eneste IQ-point mere hæver livsindkomsten for mænd med 2,1 pro-

cent og for kvinder med 3,6 procent. Og blev den gennemsnitlige IQ hævet med 3 procent i et samfund, ville det reducere antallet af fattige med 25 procent, mænd i fængsel ligeledes med 25 procent, forældreløse børn med 20 procent og folk på overførselsindkomst med 18 procent. Altså en ren win-win situation eller...?

”Evolutionære fejl” er ikke fejl

Det mente den verdensberømte filosof og politolog Francis Fukuyama bestemt ikke. Han havde lagt de akademiske fløjshandsker langt væk, da han på konferencens keynote speak lagde afstand til det, han kaldte Sandbergs og Savulescus ”tekno-libertaristiske budskab.”

”Vi har behov for en stærk global regulering af bioteknologien, for den kan gøre langt større skade mod menneskeheden end nogen anden teknologi, vi har kendt til”, lød det fra Fukuyama, der i bogen *Our posthuman future* fra 2002 argumenterede for, hvorfor budskabet fra de bioteknologiske optimister slet ikke er et frihedens budskab.

Fukuyama henviste bl.a. til Aldous Huxleys roman ”Brave New World” (da. ”Fagre nye verden”), som beskriver en verden, der på nogle punkter ligner den verden, Sandberg, Savulescu og andre ønsker sig. Her er sygdom udryddet, og det samme er aggression, vrede, ensomhed og depressioner. Brave New World er et hedonistisk lykkeland, hvor alle er raske og glade, og hvor ønsker og behov opfyldes på et splitsekund via den magiske medicin Soma. Alt det, Sandberg, Savulescu og andre kalder ”evolutionære fejl”, er elimineret i Huxleys fremtidssamfund.

Problemet er ifølge Fukuyama blot, at disse evolutionære fejl netop er kernen i det, der udgør vores menneskelige natur. Et menneske der *ikke* reagerer med vrede på en oplevet uretfærdighed, *ikke* reagerer aggressivt hvis ens barns trues, *ikke* oplever ensomhed uden nære relationer, *ikke* kan blive depressiv men altid er glad er næppe noget menneske overhovedet.

”Den menneskelige natur er kilden til vores mest basale værdier og er derfor afgørende for vores oplevelse af, hvad der er rigtigt, retfærdigt og vigtigt. Den menneskelige natur og den særlige menneskelige værdighed, der udspringer af vores evne til at træffe moralske valg, har fulgt os som meningsfulde begreber og givet en stabilitet til vores fælles erfaringer som art. Om få år kan bioteknologien fundamentalt ændre, hvad det vil sige at være menneske, og derfor har vi grund til at agere meget forsigtigt”, lød det bl.a. fra Fukuyama.

Nødvendigheden af kontrol

I sit indlæg fremhævende den amerikanske professor, der er tilknyttet Aarhus Universitet i en treårig periode, at den helt store fare ved bioteknologien er, at dens konsekvenser virker så attraktive set fra individets synspunkt. Hvem vil ikke gerne være (lidt) mere intelligent, være rask og leve i 150 år, kunne styre negative følelser, nøjes med 4 timers søvn osv. Fordelene er åbenlyse. Problemerne – for individet og for samfundet – langt mere subtile.

”Vi må erkende, at det, der måske er godt set fra individets perspektiv, ikke nødvendigvis er godt set fra et samfunds synspunkt. For eksempel vil det være et stort problem for den dynamiske udvikling i et samfund, hvis folk



Se videointerview med Francis Fukuyama og Anders Sandberg på www.au.dk

blev 150 år og flere generationer skulle kæmpe om magten, lød det fra Fukuyama.

Et andet eksempel på et subtilt problem er det ”våbenkapløb”, som bioteknologien vil forårsage, hvis den ikke bliver underlagt den internationale kontrol, Fukuyama argumenterede for. Uligheden mellem rig og fattig vil blive større i takt med, at det går op for de rige, at de ikke har ”råd” til at sige nej til et hurtigt intelligensfix, når andre benytter det. For intel-

ligens er som bekendt kun en strategisk fordel, hvis man har mere af den end andre.

”Jeg mener, vi bliver nødt til at diskutere det her i det helt store perspektiv. Hvad mener vi, når vi taler om menneskelig forbedring? Hvad er et menneske, og hvad er et godt liv i det hele taget?” spurgte Fukuyama.

Menneske eller forbedret post-menneske? At dømme efter konferencedeltagernes reaktioner og kommentarer var de fleste mest indstil-

let på at forblive i ”den menneskelige tilstand” med alle de fejl og mangler, evolutionen har udstyret os med. ■

Se videointerview med Francis Fukuyama og Anders Sandberg på www.au.dk
Læs Francis Fukuyamas essay ”Transhumanism – the world’s most dangerous idea” på www.au.dk/fukuyama/boger/essay/

AAK Akademikernes
A-kasse

HUSK 14-DAGES FRISTEN

Meld dig ind i AAK og få inspiration til at se mulighederne, når jobbet skal i hus. Til det laveste kontingent for alle akademikere giver vi dig mulighed for kurser, jobmatch og personlig rådgivning på karrieresporet. Dimittender får 13.300 kr. om måneden i dagpenge og undgår ferie for egen regning med feriedagpenge fra AAK. Sms AAK til 1919, eller meld dig ind på aak.dk – allerede i dag og senest 14 dage efter studieexit.

aak.dk

Nye brikker til fremtidens

I marts nedsatte rektoratet ni hurtigtarbejdende grupper af medarbejdere og studerende fra hele universitetet, som skulle diskutere hvert deres område i den faglige udviklingsproces og give deres bud på, hvordan fremtidens universitet skal se ud.

Arbejdsgruppernes bidrag til den faglige udviklingsproces er netop afleveret, så de kan indgå i debatten.

UNivers har uddraget nogle af de væsentligste pointer fra rapporterne, som er med til at danne baggrund for den indstilling, bestyrelsen skal tage stilling til den 17. juni.

Du kan læse alle rapporterne i fuld længde på hjemmesiden www.medarbejdere.au.dk/fu

Forventer A- og B-universiteter



Arbejdsgruppen om fremtidens uddannelses-, undervisnings- og studiemiljø forventer, at universiteterne fremover vil blive opdelt, så nogle bliver rene undergraduate institutioner, der uddanner bachelorer til arbejdsmarkedet og til videre studier på de bedste universiteter – herunder Aarhus Universitet.

Hvis universitetet skal blive et af disse topuniversiteter, mener udvalget bl.a., at uddannelsesstrukturerne skal gøres mere fleksible, at forskningen skal være mere synlig i undervisningen, og at studiemiljøet skal tilrettelægges, så også ”nomade-studerende”, der kun er på universitetet i kort tid, kan indgå i fællesskabet.

Ejerskab forhindrer rygter og stress

Hvordan sikrer vi, at medarbejderne får ejerskab i den nye organisation og føler sig klar til at agere i den?

Det spørgsmål tager arbejdsgruppen for personaleudvikling fat på, og de deler processen op i fire faser:

1. Den diskuterende og undersøgende fase fra nu og frem til 17. juni
2. Fasen fra beslutning til ferie 17. juni til 1. juli
3. Den implementerende fase 1. juli –
4. Den kultur- og værdiintegrerende fase ?-?

Hvis medarbejdere ikke føler ejerskab og motivation, er der stor risiko for usikkerhed, stress og rygtedannelse, og gruppen mener, det er naturligt, at medarbejdere er mest bekymret for deres egen situation. Arbejdsgruppen slår fast, at rektors sommertale den 17. juni skal sætte nogle klare og konkrete linjer for den fremtidige organisation, fordi der ellers opstår frustrationer hos medarbejderne, da datoen hele tiden har været nævnt som beslutningsdag.

Derudover har tillidsrepræsentanter i hele organisationen allerede nu en vigtig rolle som bindeled og formidlere, og arbejdsgruppen foreslår derfor, at der med det samme laves en strategi/handlingsplan for tillidsrepræsentanternes involvering.

Skab en fleksibel struktur

En ny struktur skal både være langtidsholdbar, men samtidig være fleksibel nok til ikke at blokere for nye uddannelser, anderledes forskning eller alternative muligheder for den forskningsbaserede myndighedsbetjening.

Det er den udfordring, som arbejdsgruppen om en ny lokal struktur på universitetet ser som den store udfordring for den nye indretning af universitetet.

Arbejdsgruppen tager udgangspunkt i, at grundstrukturen bliver fire hovedområder – plus minus et enkelt, og at hvert hovedområde typisk kommer til at rumme både institutter, schools og tværfaglige forskningscentre. Hvert hovedområde ledes af en dekan, der indgår i topledelsen som faglig prorektor.

Arbejdsgruppen mener, at det er væsentligt, at hovedområderne bevarer stærke lokale administrative enheder inden for bl.a. uddannelse, forskningsledelse, drift og talentrekruttering.



Klar karriere og små enheder

Forskning er i sin natur bottom-up, struktur må ikke styre indhold, og forskerne har bedst af at være tilknyttet enheder af en overskuelig størrelse.

Det er nogle af grundtankerne fra den arbejdsgruppe, der arbejder med forskningens organisering og forskningsstrukturen på universitetet.

Arbejdsgruppen mener bl.a., at universitetet bør satse på at skabe mere klare karriereforløb for forskere, så unge, der overvejer en karriere på universitetet, kan se, hvad de siger ja til.

Samtidig foreslår gruppen, at videnskabeligt personale f.eks. evaluerer hinanden hvert femte år. Og at ledelsen også har mod til at afslutte eller ændre karrierer, som disse evalueringer viser, er udsigtsløse.

Universitetet skal desuden være parat til at differentiere løn og ansættelsesvilkår mellem forskere, så internationale forskertalenter kan rekrutteres og fastholdes, og arbejdsgruppen mener desuden, at det bør være et krav, at ph.d.-studerende rejser udenlands under deres forløb, hvis de bagefter skal ansættes på universitetet.



Skal bruge statens økonomiske model

Gruppen, der har fået til opgave at kigge på fremtidens budget- og økonomimodel på Aarhus Universitet, mener, at Aarhus Universitet bliver nødt til langt hen ad vejen at bruge samme model til at fordele pengene internt på universitetet, som den staten bruger til at fordele midlerne mellem universiteterne.

Dermed er arbejdsgruppen uenig med de to eksterne konsulenter, Sachi Ha-

takenaka og Quentin Thompson, der i deres rapport om den faglige udviklingsproces foreslog, at universitetet lavede sin egen fordelingsnøgle for de økonomiske midler.

I stedet foreslår arbejdsgruppen, at man opbygger en fælles pulje ved at tage en vis del af de indkomne midler og bruge disse penge til de nødvendige strategiske satsninger.

universitet

Servicecentre eller familierum

Arbejdsgruppen vedrørende front office og back office skitserer to forskellige modeller for, hvordan administrationen fremover kan se ud på Aarhus Universitet.

Begge modeller går ud fra, at de strategiske opgaver, der er fælles for hele universitetet, og en række overordnede fælles administrative opgaver (som f.eks. Lønadministrationen) placeres centralt.

Derudover går begge modeller ud fra, at der ansættes administrativt personale på de enkelte institutter.

Model 1: Udover enhedsadministrationen etableres en række servicecentre, der refererer til universitetsdirektøren. Servicecentrene skal ses som en slags ”Borgerservice”, hvor de ansatte løser konkrete opgaver for universitetets ansatte og studerende. Det administrative personale på institutterne refererer til institutlederen.

Model 2: Hver familie eller hovedområde får en administrativ enhed, der skal understøtte dekanens arbejdsopgaver. Denne enhed refererer til dekanen, mens det administrative personale på institutterne refererer til institutlederen.

Arbejdsgruppen anbefaler ikke den ene model frem for den anden, men peger på en række fordele og ulemper ved begge modeller.

Ildsjæle frem for økonomi

Det skal være lysten og de faglige gevinster, der driver den tværfaglige netværksdannelse – og ikke den økonomiske gulerod. Arbejdsgruppen der har til opgave at se på, hvordan universitetet kan stimulere netværksdannelsen på tværs, mener at tværfaglighed skal drives af ildsjæle frem for økonomi. Hvis tværfaglighed skal opstå, mener gruppen, at det er vigtigt at skabe nogle fysiske og virtuelle rum, hvor forskerne kan møde hinanden på tværs.

Samtidig mener arbejdsgruppen, at det er væsentligt, at de tværfaglige projekter hele tiden lever op til de faglige standarder på de enkelte samarbejdsområder, og at forskere, der arbejder tværfagligt, ikke bliver sat tilbage i karriereløbet på deres hjem-institut.



Enighed om uddannelsesmarked – uenighed om studienævn

Et indre uddannelsesmarked hvor studerende kan sammensætte deres uddannelse på tværs af faggrænser og hovedområder, er den store uindløste fusionsgevinst, som Aarhus Universitet stadig mangler at indkassere.

Det mener arbejdsgruppen om det indre uddannelsesmarked, som slår fast, at bedre beskrivelser af hvad man lærer på de enkelte studier sammen med mere ensartet indretning af bachelor- og kandidatuddannelser, kan være med til at gøre udvekslingen nemmere.

Til gengæld er ansatte og studerende i gruppen uenige om, hvorvidt studienævnene skal slås sammen for at lette uddannelsesmarkedet. Udvalgets VIP-repræsentanter går ind for færre studienævne, fordi de mener, det vil betyde, at ansøgninger om f.eks. merit ikke i så høj grad bliver behandlet snævert ud fra det enkelte studiums faglige synsvinkel.

Studenterrepræsentanterne mente derimod, at studienævnsstrukturen først skal analyseres, og at en umiddelbar udmelding om at der nødvendigvis skal være færre, er alt for unuanceret.

Myndighedsbetjening må ikke skilles fra forskning

Aarhus Universitet har ifølge arbejdsgruppen forskningsbaseret myndighedsbetjening særlige potentialer i forhold til netop myndighedsbetjeningen, fordi universitetet både er samarbejdende, tværdisciplinært og rummer stor international forskningsstyrke.

Arbejdsgruppen understreger, at man ikke organisatorisk må adskille myndighedsbetjeningen og den forskning, der ligger til grund for den. Der skal være et tæt samspil. Gruppen anbefaler, at man opdeler aktiviteterne i to niveauer: Et centralt sekretariat for myndighedsbetjening og fagligt indlejrede enheder for myndighedsbetjening og mener, at ambitionen fremover bør være, at Aarhus Universitet fremover kan tilbyde forskningsbaseret myndighedsbetjening til alle relevante sektorer – både nationalt og internationalt.

Forvent slagsmålene

At den faglige udviklingsproces lige nu får ansatte overalt på universitetet til at positionere sig bedst muligt, er, hvad man kan forvente. Det vigtige er, hvordan ledelsen kommunikerer, efter beslutningen er taget den 17. juni, forklarer en ASB-forsker.

Af Kristian Serge Skov-Larsen

ksl@adm.au.dk

Når denne avis udkommer, er der præcis en måned til den 17. juni, hvor universitetets bestyrelse skal beslutte en ny struktur på Aarhus Universitet.

Arbejdet med den faglige udviklingsproces er nået ind på opløbsstrækningen.

Derfor er både hovedområder, institutter og enkeltpersoner over alt på universitetet i øjeblikket dybt optaget af, om og hvordan deres hverdag bliver påvirket af de store beslutninger – og mange forsøger at påvirke den endelige plan i den ene eller den anden retning.

Og det er lige, som man kan forvente, siger en ASB-forsker.

– I alle organisationer kan man forvente, at folk kæmper for deres positioner. I sådanne

forandringsprocesser kæmper folk jo også på sin vis for deres egne stillinger, der risikerer at blive flyttet eller nedlagt. Men i vores videnstunge organisation, som er fyldt med ressourcer, kloge mennesker, der alle sammen tænker strategisk, er det klart, at der bliver mere røre. De er jo ikke typerne, der sidder og venter på, at beslutningerne bliver taget hen over hovedet på dem, siger Helle Kryger Aggerholm. Hun er adjunkt på Handelshøjskolens Institut for Sprog og Erhvervskommunikation og har bl.a. forsket i, hvordan virksomheder kommunikerer med deres medarbejdere, når der skal fyres eller omstruktureres.

Skal udlægge teksten

Indtil videre synes hun, at ledelsen har håndteret kommunikationsopgaven i forbindelse

med den faglige udviklingsproces ganske fint med stor åbenhed. Og at der bliver debat om projektet som f.eks. debatterne om Handelshøjskolens og Danmarks Pædagogiske Universitetsskoles selvstændighed, bør ikke få rektoratet til at ryste på hånden.

– Nu kører processen frem mod den 17. juni, og her er det bedste, ledelsen kan gøre, at sikre både kvaliteten og kvantiteten i kommunikationen. Det vil sige, at vi medarbejdere skal have adgang til alle papirerne i processen, men også skal tages i hånden – det der hedder ”sense-giving” i litteraturen – og have teksterne udlagt af ledelsen. Hvordan læser de papirerne, og hvad mener de, vi som medarbejdere skal lægge mærke til, siger hun. Alternativet er at møde den stigende debat med en hurtigere afslutning af processen, og det ville jo være dybt udemokratisk, siger Helle Kryger Aggerholm.

Udfordringen er efter den 17. juni

Men i virkeligheden ligger den store ledelsesudfordring også efter den dag, hvor den endelige beslutning bliver taget, forklarer adjunkten.

– Lige nu er hele organisationen helt oppe på mærkerne, og min forskning viser, at hvor hurtigt den falder til ro, helt afhænger af,

hvordan den endelige beslutning bliver kommunikeret ud af ledelsen. I starten var alt åbent, nu begynder det at spidse til, og efter den 17. juni, hvor beslutningen er taget, skal ledelsen forklare, hvorfor de valgte, som de gjorde, og hvilke konsekvenser det har for den enkelte. Om det sker ordentligt, har stor betydning for, hvor hurtigt alting vender tilbage til normalen, siger Helle Kryger Aggerholm.

Men hun forudser, at det bliver en meget vanskelig kommunikationsopgave at forklare konsekvenserne for den enkelte, når man ser konkret på Aarhus Universitet.

– Spørgsmålet er, om man kan skabe den nødvendige klarhed i en gigakompleks organisation som vores. Jeg har undersøgt virksomheder, der har været igennem en afskedigelsesrunde, som er en stor ting, men trods alt kun én enkeltstående begivenhed. Den faglige udviklingsproces betyder mange vidtgående ændringer på kryds og tværs på en gang, og vi kan stå i den situation, at den enkelte medarbejder først efter den 17. juni skal til at stykke de konkrete konsekvenser sammen for sit eget jobområde. Hvis det bliver situationen, så kan der gå meget lang tid, inden uroen forsvinder, siger Helle Kryger Aggerholm. ■

Debat



Har du et synspunkt eller en kommentar, så bland dig i debatten
– send en mail til univers@au.dk
Se deadlines for debatindlæg på www.au.dk/univers/deadline

Hvor bliver energiplanen af?

Klimauniversitet

Af Andreas Tharben Hansen
Talsmand for Grønt AU

DEN 9. JANUAR 2009 tog Aarhus Universitet et skridt på vejen mod at blive et grønnere universitet. Den dag blev Teknisk Forvaltnings energiudvalg nedsat med det formål at udforme en energipolitik og -plan, som skulle føre til energireduktioner på universitetet.

Den 18. januar 2010 blev et helt års arbejde fejret af bordet. Energi- og miljøpolitikken skulle godkendes ved den sidste instans – på mødet i universitetsledelsen. Blandt deltagerne var de to dekaner Svend Hylleberg og Erik Meineche Schmidt. Disse to kunne ikke gå med til en godkendelse af energipolitikken. Det har vakt megen undren hos os i Grønt AU. Hvorfor blev politikken ikke godkendt ved denne sidste instans, når den var blevet godkendt på hovedområderne af både administrationscheferne og de energi-ansvarlige?

I sidste nummer af *UNivers* kunne man læse begrundelsen: Der var ikke nok selvstændighed til hovedområderne i energipolitikken; de skulle have mere plads til at finde selvstændige løsninger. I udgangspunktet er det ikke en dårlig betragtning, da det er hovedområderne, der administrerer pengene. Men hvorfor kom den udmelding ikke langt tidligere, mens det stadig var noget, man kunne have taget højde for?

AARHUS UNIVERSITET ER et modsætningernes universitet. Der mangler ikke store ord, når ledelsen taler om universitetets ansvar på klimaområdet: ”Vi skal være vidensspreder; den viden, som findes på universitetet, skal spredes ud i samfundet for dér at være med til at sænke udledningen af drivhusgasser.” Det er en flot målsætning. Information og formidling er helt klart vigtig. Ved oprettelsen af Klimasekretariatet på Aarhus Universitet blev der også gjort et solidt fremstød på dette område. Nu var der faktisk nogen, som koordinerede den eksisterende viden og arrangerede en række begivenheder, bl.a. sidste års store klimakonference i Århus. I Grønt AU så vi med stor begejstring på dette arbejde. Desto værre var det, da Klimasekretariatet blev nedlagt i februar 2010.

Ifølge au.dk var Aarhus Universitet i 2008 på 544.298 m², og det skal udvides i løbet af de kommende år. Når AU råder over så stort et areal, må AU's rolle ikke kun være formidlingsbaseret. Det er mindst lige så vigtigt f.eks. at energirenovere alle disse kvadrater, som det er at formidle den viden, universitetet har. Ligeledes må der tænkes på klima i forbindelse med fremtidigt byggeri – bl.a. højhuset på 20 etager, som ifølge planen skal bygges ved Aarhus Universitet.

AARHUS UNIVERSITET FREMSTÅR som et universitet, der gerne vil give sig selv en label, hvor der står ”klimauniversitet”. Sandheden er desværre, at der ikke er nogen særlig grund til at rose sig selv. Der er ikke længere noget klimasekretariat, og der er stadig ikke nogen samlet energi- og miljøpolitik. Det nærmeste, universitetet kommer denne label, er en flok studerende, der gerne vil gå på et grønnere universitet, en række ansatte med kompetencen til at opfylde denne forhåbning og enkelte hovedområder, som selvstændigt er gået i gang. Det eneste vi mangler, er en ledelse, der tør træffe beslutningen. Så hvor bliver energiplanen af? ■

DMU vil miste sit stærke brand

Faglig udvikling

Af Hans Meltofte
Seniorrådgiver, Afdeling for Arktisk Miljø, Danmarks
Miljøundersøgelser

GENNEMFØRES IDEEN om at integrere Danmarks Miljøundersøgelser (DMU) i et ”superfakultet” på Aarhus Universitet, vil det resultere i et langt mere diffust image for miljøforskningen i Danmark. Dette gælder både i tilfælde af, at det gøres som et samlet institut og opdeles på to, selv om sidstnævnte er værst.

DMU har i dag et enormt stærkt brand hos myndighederne og i befolkningen.

Det vil gå tabt, hvis afsenderen af miljørapporter mv. i stedet bliver individuelle forskere og forskergrupper. For det er jo to vidt forskellige kulturer og måder at arbejde på, man har ført sammen ved at lægge sektorforskningen ind under universiteterne.

PÅ ET UNIVERSITET er forskerne suveræne enheder, som kun udtaler sig på egne vegne og ofte i opposition til andre ved samme universitet (og sådan skal det selvfølgelig være), hvorimod der er en ”en for alle og alle for en”-kultur i sektorforskningen.

Det betyder, at når en forsker eller

forskergruppe på et universitet fremkommer med en artikel eller rapport, så er det X- eller Y-forsker, der udtaler sig på egne vegne. Men når DMU udsender en miljøtilstandsrapport eller hvad som helst andet, er den clearet hele vejen op gennem systemet, så det er DMU, der udtaler sig – i øvrigt fuldkommen som når det er et konsulentfirma – og det er jo dem, vi er i konkurrence med. Det giver DMU en helt anden tyngde end individuelle universitetsforskere, og det er den tyngde, der vil gå tabt, hvis den ønskede integration gennemføres.

Det er mildest talt ikke klogt. ■

Sammen står vi stærkest!

Studenterpolitik

Af Thea P. Frederiksen
Formand for Studenterrådet

FRIT FORUMS Henrik Aarestrup havde i *UNivers* nr. 5 et debatindlæg til viden-skabsministeren vedrørende studenterdemokrati. Studenterrådet (SR) er glad for at se, at Frit Forum (FF) bekymrer sig for studenterdemokratiet. Indlægget indeholdt dog en række misforståelser vedrørende SR, som vi gerne vil afklare.

SR HAR INGEN HEMMELIG LISTE. Alle lister er offentlige og lever op til alle valgeregler – i øvrigt lignende de regler, som gælder til kommunal-, regional- og folketingsvalg.

Vi er enige i, at den lave stemmeprocent er et problem. Vi gør, hvad vi kan for at hæve den – hele året! Vi søger altid at sætte studenterpolitiske sager på dagsordenen, at engagere de studerende i fagrådet på deres studier og i studenterpolitik ge-

nerelt samt at opkvalificere alle dem, der bruger tid og energi på studenterpolitik.

Sammen med FF vil SR gerne se på, hvordan vi hæver stemmeprocenten. Derfor har vores bestyrelsesrepræsentanter indstillet FF til den ene plads i valgudvalget i et forsøg på at starte en konstruktiv dialog. Det skete den 31. marts i år.

SR ER GANSKE DEMOKRATISK opbygget. Fagrådene på de enkelte studier har alle mandater i fællesrådet, som er SR's øverst besluttende myndighed, og bestemmer her SR's politik og fokusområder. Det enkelte fagråds mandater i fællesrådet beror på, hvor mange studerende der er indskrevet på studiet. Langt de fleste beslutninger tages ved konsensus efter god diskussion.

Vores fagligheder er det, der driver vores forskellige interesser – ikke vores partipolitiske overbevisning. Derfor er vi repræsenteret efter faglighed, og derfor er de studerendes interesser repræsenteret samlet.

IKKE ALLE STUDERENDE ER enige i alt, men det er netop her, demokratiet sætter ind. Det, der bliver stemt igennem, er SR-politik. Den går alle ind for, fordi vi tror på den simple sætning: *Sammen står vi stærkest*.

Denne type organisering ligger normalt ikke langt fra jeres socialdemokratiske ånd – f.eks. bakker FF stærkt op om andre interesseorganisationer som fagforeningerne, Danske Gymnasieelevers Sammenslutning og Danske Skoleelever.

Det er altid sundt med en diskussion af demokratiets kår. FF viser dog kun denne interesse i ugen op til valget og i usaglige angreb på SR.

Vi synes, at andre diskussioner er mere presserende. SR kæmper p.t. hårdt mod en afvikling af AU's interne demokrati. Den sker måske med nedlæggelsen af alle studienævne på nær fire i forbindelse med den faglige udviklingsproces. Hvor er Frit Forum i den debat? ■

Demokrati på Statskundskab

Studenterpolitik

Af Kathrine Bagge Salomonsen
På vegne af StatsRådet, Institut for Statskundskab

I *UNivers* nr. 5 fra den 4. maj retter Frit Forum-medlemmet Henrik Aarestrup en kritik mod studenterdemokratiet på Aarhus Universitet og Studenterrådet (SR) ved Aarhus Universitet. I StatsRådet (fagrådet på Statskundskab) ønsker vi at kommentere dette indlæg og orientere om studenterdemokratiets tilstand på Institut for Statskundskab.

PÅ STATSKUNDSKAB mener vi, at der er en høj grad af åbenhed omkring studenterpolitiske processer, og der eksisterer en sund debat på tværs af de studerende. Der-

for stiller vi os i StatsRådet uforstående over for Frit Forums kritik og mener ikke, at der er et demokratisk underskud i studenterpolitik på AU – eller på Statskundskab.

StatsRådet er en åben forening, hvor alle studenterpolitiske lister har mulighed for at stille op, men tendensen de seneste par år har været, at Frit Forum *ikke* har stillet med kandidater til StatsRådet. At komme med kritik af den demokratiske struktur i studenterpolitikken på AU virker hyklerisk, når afsenderen af denne kritik har fravalgt at benytte sig af de eksisterende demokratiske muligheder.

DEN DEMOKRATISKE KULTUR på Statskundskab består f.eks. i en bred debat mellem studerende på tværs af år-

gange, og enhver har både formel og reel mulighed for at deltage i denne proces. Som eksempel på dette indgår StatsRådets repræsentanter i studienævnet i dialog med Frit Forums studienævnsrepræsentant både før og under møderne i studienævnet. Et sådant samarbejde er ikke pålagt StatsRådet, men denne fremgangsmåde er valgt for at stå stærkere sammen som studerende *uanset* politiske tilhørsforhold. For i sidste ende er det de studerende, vi repræsenterer, og vi ønsker derfor repræsentation af alle synspunkter i en bred demokratisk debat.

Vi mener altså ikke, der eksisterer et demokratisk underskud, som Frit Forum påstår, og stiller os i øvrigt på linje med SR i denne debat. ■



Længe leve ASB

Faglig udvikling

Af Henriette W. Korsgaard
Formand for ASB Studenterforum

DE STUDERENDE PÅ ASB har fra begyndelsen været med i den faglige udviklingsproces og er kommet med input til rektor både med hensyn til, hvad Aarhus Universitet ville miste ved at give afkald på sin Handels- højskole, men også hvordan man konstruktivt kan bevare Handelshøjskolen.

Som studerende på ASB frygter vi en reel nedlæggelse af ASB. I den rapport som to konsulenter har lavet til AU, bliver det sagt, at ASB's brand er bevaringsværdigt, men samtidig stiller de forslag om, at ASB skal lægges ind under Det Samfundsvidenskabelige Fakultet. Det ikke hænger sammen, mener jeg.

ASB'S ANSETE BRAND hænger i høj grad sammen med de internationale akkrediteringer, skolen har opnået. Der findes ingen eksempler på en business school med den 5-årige fulde Equis-akkreditering, der ligger under et samfundsvidenskabeligt fakultet. Vi kan derfor ikke med rette forvente, at vi kan opnå dette.

For de studerende på ASB vil manglende akkrediteringer betyde en forringelse af den værdi, deres uddannelse har overfor erhvervslivet. For regionen kan det betyde, at der vil blive uddannet færre studerende indenfor det merkantile område, idet flere vil

søge til København på en "rigtig" Handelshøjskole.

ASB STUDENTERFORUM har oprettet en facebookgruppe "Mod nedlæggelsen af ASB!". Det skal ikke forstås som et surt opstød, men som et forsøg på at synliggøre, hvor mange der bakker op om ASB. I forbindelse med facebookgruppen har vi bl.a. modtaget en støtteerklæring fra fagrådet på CBS, der uforbeholdent støtter vores kamp for en selvstændig business

” Det er essentielt for et universitet i verdensklasse at have en stærk business school.

Henriette W. Korsgaard,
Formand for ASB Studenterforum

school i Århus. De mener ligesom vi, at det er vigtigt for Danmark at have to handelshøjskoler, der både kan samarbejde og konkurrere.

Som studerende på ASB ser jeg store fordele i en nær tilknytning til områderne på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet. ASB's Aftagerråd, Akademisk Råd og Studenterforum har i fællesskab sendt et oplæg til rektor, hvor vi foreslår en bred business school, hvor områderne fra SAM i stor stil kan indgå. Der vil således f.eks. kunne dannes ét Juridisk institut i stedet for de nuværende to. Som HA(jur) studerende ser jeg klare fordele i lettere at

kunne tage valgfag på Jura, fordi det hele ligger under samme overordnede struktur. For institutterne på SAM ville det betyde, at de stadig kan operere på institutniveau, som de hidtil har gjort, samtidig med at Handelshøjskolen kan bevare sin autonomi og sine akkrediteringer.

I FUSIONSAFTALEN MELLEM HANDELSHØJSKOLEN og Aarhus Universitet står der direkte, at ASB skal fungere på fakultetsniveau og have stor autonomi, ligesom der i Universitetsloven står, at Handelshøjskolen oprettes som et hovedområde. Jeg mener man bør stå ved sådanne aftaler og respektere loven.

Det er essentielt for et universitet i verdensklasse at have en stærk business school med et stærkt og anerkendt brand. ASB's brand er både stærkt og anerkendt, og det vil derfor være et stort tab for Aarhus Universitet at miste et så stort aktiv, som ASB udgør i dag. Jeg mener derfor, at der på mit eksamensbevis 2012 stadig bør stå Handelshøjskolen, Aarhus Universitet. Længe leve ASB! ■

Har du et synspunkt eller en kommentar, så bland dig i debatten – send en mail til univers@au.dk

Se deadlines for debatindlæg www.au.dk/univers/deadline

AU-forskning på tværs

Faglig udvikling

Af Kristian H. Nielsen og Casper Andersen
Lektor, Institut for Videnskabsstudier og adjunkt, Institut for Filosofi og Idéhistorie

FORSKNINGSFRIHED bliver ofte forstået – og håndhævet – som en bottom-up beslutningsproces, hvor det er de enkelte forskere og forskergrupper, der suverænt bestemmer, hvad der skal forskes i og hvordan. Bottom-up-modellen har bevirket stor diversitet i forskningen, som uden tvivl har været til gavn for både universitet og samfund. Den har også medført en høj grad af specialisering, som betyder, at forskeres forskningsmuligheder er defineret af eksisterende disciplinære rammer og dertilhørende problemstillinger.

Den igangværende faglige udviklingsproces har til formål at koncentrere AU's forskning i faglige miljøer med stor kritisk masse og international synlighed. Fremover vil universitetets ledelsesniveauer kunne fastlægge målsætninger og vilkår for forskningen. Der er faldgruber her, men med den rette implementering vil der blive skabt et frugtbart samspil mellem bottom-up og top-down initieret forskning, også på AU.

VI VIL I DEN SAMMENHÆNG gerne slå et slag for den horisontale forskningsfrihed – altså frihedsgrader, muligheder og incitamentsstrukturer på tværs af etablerede fagområder. Vi har selv erfaringer med at drive og deltage i et tværgående forskningsnetværk på AU: Aarhus Network for Science, Technology, Medicine, and Climate Studies (www.stm.au.dk).

” Forskningsnetværk er udmærkede, men de bør ikke have karakter af frivilligt foreningsarbejde.

Casper Andersen, adjunkt, Institut for Filosofi og Idéhistorie

Netværket har til formål at øge synligheden af – og samarbejdet mellem – forskere på tværs af universitetets hovedområder. Internationale konferencer, fokuserede workshops og regelmæssige ”brown bag” forskningsseminarer har været de primære aktiviteter, afholdt for relativt beskedne midler og med deltagelse af forskere fra HUM, NAT, SUN, TEO, SAM, ASB, DMU, DJF og DPU.

NETVÆRKET HAR MED SUCCES favnet bredt, men dets akilleshæl har været, at kun få forskere har været kontinuert engagerede i det. Ofte er det Tordenskjolds soldater, der møder op til arrangementerne, og netværkets drift kræver ildsjæle. Der er en udtalt interesse for det tværfaglige netværks- og forskningssamarbejde, har vi oplevet, men der er sjældent overskud i en ellers presset hverdag til at realisere det. I praksis bliver tværfaglige forskningsnetværk let alt for afhængige af bottom-up samarbejde.

Vi kunne derfor forestille os, at der etableres særlige AU-forskningsnetværk eller -centre af mere midlertidig karakter, som primært har til formål at generere og forankre nye forskningsinitiativer og forskningsområder. Der skal skabes mulighed for, at forskere fra forskellige dele af AU's spredte campus kan frikøbes og placeres sammen i nye lokaliteter (med mure). Tildelingerne skal ikke udelukkende være baserede på forskningsexcellence (så bliver det bare en intern gentagelse af det, som forskningsrådene allerede gør), men mest af alt på innovative ideer.

Den nyskabende, brugbare og synlige forskning på tværs opstår ikke ud af den blå luft, eller fordi man siger, at det må være sådan. Tværfagligt samarbejde kræver en mere målrettet og substantiel indsats, og det skal nytte noget for alle involverede. Forskningsnetværk er udmærkede, men de bør ikke have karakter af frivilligt foreningsarbejde. Indsatsen skal professionaliseres. ■



Foto: Rør Lavda Poaske/AU-foto

Det kom nok til at forsinke studierne lidt, men Henning Lehmann var nødt til at tage mange forskellige jobs for at tjene penge til studielivet.

Fra papirindsamler til rektor

Ladcykler og seje lårmuskler var et must, når man meldte sig til Studenternes Papirindsamling. Tidligere rektor Henning Lehmann var en af dem, der blandt andet trådte i pedalerne for at tjene penge til studierne.

Af Bjørg Tulinus

btu@adm.au.dk

Ingen SU. Ingen friværdis hos mor og far. Ingen fristende opsparing fra mormor i banken. Hvad gør man så?

Man lejer en ladcykel, får tildelt et bestemt område i byen og kører rundt til alle opgange og villaer i kvarteret og beder pænt om folks gamle aviser og ugeblade. Papiret afleveres mod betaling til genbrug.

Sådan var konceptet bag Studenternes Papirindsamling, der i 1948 poppede op som en ide hos en ung dyrlægestuderende i København og to år senere nåede til Århus. På det tidspunkt cyklede der allerede 500 københavnske studerende rundt i hovedstaden og samlede ind. Ideen nåede endda helt til Paris, hvor franske studenter også begyndte at se værdier i gamle avisbunker.

Ikke idealisme, men nødvendighed

– Vi var tre på et hold, der skiftedes til at cykle. Det blev hårdere og hårdere i løbet af dagen, men vi var nødt til at træde til, for vi

blev jo betalt efter avisernes vægt, fortæller Henning Lehmann.

– Dengang var det ikke fordi, vi var grebet af en grøn tankegang eller særligt idealistiske i forhold til genbrug. Men vi levede i et knaphedssamfund og var derfor nødt til at være ret opfindsomme med hensyn til jobs.

Arbejdet med ladcyklen var da også kun et af de mange jobs, den unge teologistuderende prøvede kræfter med.

– Jeg kom fra et mindre husmandssted, og mine forældre havde bestemt ikke råd til at give mig penge i studietiden. Så jeg var nødt til at finde arbejde ved siden af de legater, jeg var heldig at få. Et af jobbene bestod i at ligge i en vejgrøft på Lisbjerg Bakke og tælle biler. Jeg lå i grøften på den ene side af vejen – og så lå der en i den anden side og talte de modkørende biler, siger han og smiler ved mindet om de mange forskellige og mærkelige former for arbejde, han nåede ved siden af kirkehistorien og timerne i hebræisk.

– På et tidspunkt tjente jeg lidt som statist i Århus Teaters opsætning af Hamlet, men det bedste var at være døråbner for skøjtestjerner-

ne i Holiday on Ice. Jeg stod med avisforede galoche på og skulle lukke de dygtige dansere ud ad bagdøren til scenen. Det var stort.

Overlevelsesmekanismer

Henning Lehmann er til gengæld ikke så sikker på, at de mange forskellige former for studiearbejde har givet ham ret mange livskloge erfaringer, som han kan give videre til de studerende i dag.

– Det er jo nok ikke de store livskundskaber, jeg har opnået af at samle aviser, lyder det lunt.

– Men jeg har da udviklet nogle overlevelsesmekanismer – som for eksempel, hvad man stiller op, når man bliver bedt om at være vikar i folkeskolen, og der er papirsløjd på skemaet. Jeg sad hjemme på kollegieværrelset og øvede mig i flere timer på alle mulige folde- og tekniske. Men da timerne kom, ja, så var det altså helt ok bare at lave papirflyvere ... ■

HENNING LEHMANN

Professor, dr.phil. Henning Lehmann var rektor for Aarhus Universitet 1983-2002.

Han har allerede udgivet to bind i sin erindringsstrilogi om Aarhus Universitet, og tredje og sidste bind er på vej. Første bind hedder "Guldknapper i aurikelbedet", og andet bind har titlen "Stenbræk i Edens Have". Bøgerne er udkommet på Aarhus Universitetsforlag.



Studenternes Papirindsamling betød i 1953 et godt økonomisk tilskud til mange studerende. Den effektive leder var økonomistuderende og kendt under navnet Ridder Rap. Her er det Henning Lehmann (th) og Aksel Bek – med studenterhuer på.

Er du fleksibel og samarbejdsorienteret?

Det samme er alle de andre nyuddannede akademikere – og de skriver det også i deres jobansøgning. *UNivers* hjælper dig her med at skrive den ansøgning, der baner vejen til jobsamtalen.

Af Astrid Hellerup Madsen

ahm@adm.au.dk

Inden længe springer en ny årgang af kandidater ud fra Aarhus Universitet. Jobjagten er allerede begyndt, så ud over at svede over specialet skal der også sendes ansøgninger ud. Og det er vigtigt, at du bruger tid på at få dine ansøgninger til at blive helt rigtige.

– En rigtig god ansøgning er det, der gør forskellen på, om du ender i bunken med afslag eller i den bunke, der bliver kaldt til samtale. Så klart formulerer rektor på Århus Statsgymnasium Keld Larsen det. Han er med

til at vurdere ansøgningerne, når gymnasiet slår nye stillinger op.

– Vi får rigtig mange ansøgninger til hver enkelt stilling. Derfor betyder det selvfølgelig meget, hvordan ansøgeren fremstiller sig selv i ansøgningen, fortæller han.

I mange jobbaser og ved opslag af gymnasie-lærerjobs skal man udfylde en ansøgnings-formular, der sammenfatter ens konkrete data. Men derudover anbefaler Keld Larsen, at man også sender en egentlig ansøgning, der fortæller om det mest interessante: nemlig ansøge-ren selv.

Drop flødeskummet

Men hvad skal en god ansøgning så indeholde? Holger Andersen er ansat ved Magistrenes Arbejdsløshedskasse, og han har gennem en årrække vejledt studerende i at skrive gode ansøgninger. Men han har ingen nemme svar på spørgsmålet.

– Der er ikke en bestemt model, du kan skrive din ansøgning ud fra. Og hvis du finder en model, så vær kritisk over for den. Din ansøgning skal afspejle dig, ikke være en standardformular, du har prøvet at gøre personlig, uddyber han.

I de ansøgninger, Holger Andersen læser igennem, er det ofte de samme fejl, der går

igen: Nyuddannede skriver det, de tror, arbejdsgiveren vil have, i stedet for at finde deres egen stil.

– Jeg plejer at sige, at din kæreste skal kunne genkende lige netop dig i ansøgningen. Der bliver sendt tusindvis af ansøgninger, der stort set er ens, forklarer han.

Derfor skal man undgå det, Holger Andersen kalder flødeskumsafsnit. Det er passager i ansøgningen, som bliver fyldt med klichéer og generelle ord som f.eks. ”samarbejdsorienteret”, ”fleksibel” eller ”frisk”.

– Drop de intetsigende ord. Forestil dig, at du selv sidder på den anden side af bordet. Hvad ville du gerne høre, hvis du skulle ansætte en medarbejder?

Ingen smutveje

En anden typisk faldgrube er, at ansøgeren kommer til at skrive for formelt.

– Mange nyuddannede lyder som gamle mænd: ”Med henvisning til jobopslaget søger jeg hermed ...” Men det går ikke, siger Holger Andersen.

FÅ MERE HJÆLP

- Lær din modtager at kende: find en kontakt i den virksomhed, du søger job i, eller i en tilsvarende. Så kan du spørge ind til fagområdets ”jargon”.
- Få feedback på din ansøgning af for eksempel dine studiekammerater. Ifølge Holger Andersen er studerende gode til at vejlede hinanden. Det er når de kigger på deres egen ansøgning, at de falder i alle fælderne.
- Spørg din fagforening: de fleste tilbyder ansøgnings- og cv-tjek.

Han fremhæver, at alle fagområder har en bestemt jargon, men at jobansøgninger ikke har patent på et tørt sprogbrug.

– Skriv ikke akademisk, men tænk journalistisk: don’t tell it – show it. I stedet for bare at skrive, at du er grundig, så vis det ved at lave et grundigt forarbejde. Din ansøgning skal af-

” Don’t tell it – show it. I stedet for bare at skrive, at du er grundig, så vis det ved at lave et grundigt forarbejde.

Holger Andersen, Magistrenes Arbejdsløshedskasse

spejle, at du kan bruge de færdigheder, du bryster dig af at have, siger Holger Andersen.

Både han og rektor Keld Larsen lægger vægt på, at der ikke er nogen nemme smutveje, når det gælder ansøgninger.

– Det er let at se, om en ansøgning er venstre-håndsarbejde, eller om

der er lagt kræfter i den, siger Holger Andersen.

Og Keld Larsen er enig:

– Det er indholdet, der betyder noget. Ind imellem får vi ansøgninger på farvet papir eller i en opfindsom kuvert. Men jeg tror ikke, en garvet arbejdsgiver falder for det. Vi kigger nøgternt på, hvad der faktisk står i ansøgningen, slutter han. ■

Fra studerende til jobsøgende

Når specialet først er afleveret, er der ingen vej udenom – så er det tid til at skrive jobansøgninger.

Af Astrid Hellerup Madsen

ahm@adm.au.dk

Kristian Eskildsen byder indenfor på det kollegium, hvor han bor. Men det kan han kun gøre lidt endnu, for efter fem års studier på Statskundskab afleverede han sit speciale første marts. Første april blev han officielt dimittend fra Aarhus Universitet, og på samme tid gik han fra at være studerende til at være jobsøgende.

– Det er spændende. På en måde minder det om, da man startede på universitetet, fordi man skal lære at håndtere en helt ny og ukendt situation, siger Kristian Eskildsen om sin nye tilværelse. Indtil nu har han sendt omkring 25 ansøgninger af sted. Det har resulteret i tre samtaler, men endnu ikke i et job.

– Det er også stressende at bruge lang tid på ansøgninger, der måske ikke giver pote. Man

kommer til at tænke meget over fremtiden: Hvor får jeg job? Kommer jeg til at flytte væk fra Århus? Og sådan nogle ting.

Starter fra bunden

For Kristian Eskildsen er det stadig nyt at skrive og sende den ene ansøgning efter den anden af sted.

– Jeg vil selvfølgelig gerne have et job så hurtigt som muligt. Men der er masser af spændende stillinger, så jeg er ikke nået desperationsniveauet endnu, siger han.

En ansøgning tager omkring en dags tid at skrive. Kristian Eskildsen fortæller, at han går lidt til og fra i skriveprocessen, for at få ny energi undervejs.

– Jeg starter fra bunden hver gang. Det giver ikke noget bare at sende stort set den samme ansøgning gang efter gang. En god an-



På en karrieremesse fik Kristian Eskildsen et råd, som han synes, er værd at give videre: gå i gang med at sende ansøgninger undervejs i specialeskrivningen. Så virker overgangen til jobsøgende på fuld tid ikke så pludselig.

søgning skal tage udgangspunkt i præcis den stilling, man søger.

Som han sidder der i kollegiets tv-stue, afslappet og med sin bærbare computer plastrer til med klistermærker, ligner han enhver anden studerende. Men selvom det ikke er

længe siden, Kristian Eskildsen faktisk var det, er han alligevel kommet et godt stykke videre:

– Det er en udfordring pludselig at skulle fatte sig i korthed efter at have gået fem år på universitetet, siger han med et grin. ■

AU-studerende stormer frem i Venture Cup

Den landsdækkende iværksætterkonkurrence Venture Cup modtog i år et rekordstort antal forretningsplaner fra innovative studerende, der vil starte egen virksomhed. AU-studerende stormer frem i konkurrencen og tegner sig for godt 20 procent af det samlede antal indleverede idéer. Prorektor Søren E. Frandsen udtaler:

– Det vidner om, at vores øgede fokus på iværksætteri i uddannelserne resulterer i, at flere og flere studerende ser de spændende muligheder, der ligger i at starte egen virksomhed.

Nytænk velfærd og vind 10.000 kroner

Aarhus Entrepreneurship Centre (AEC) har netop udskrevet en idékonkurrence for bachelorstuderende: "Send dit/jeres konkrete forslag til, hvordan "socialt udsatte" kan gå fra passiv forsørgelse til aktiv inddragelse i det danske velfærdssamfund. Gerne et kreativt initiativ der involverer og nytænker samarbejdet mellem det offentlige, det private og de frivillige organisationer." Alle idéer og forslag skal være AEC i hænde senest 21. maj 2010. Læs mere om Velfærdsudfordringen 2010 på www.aec.au.dk, eller kontakt projektleder Finn Kristensen fk@aec.au.dk

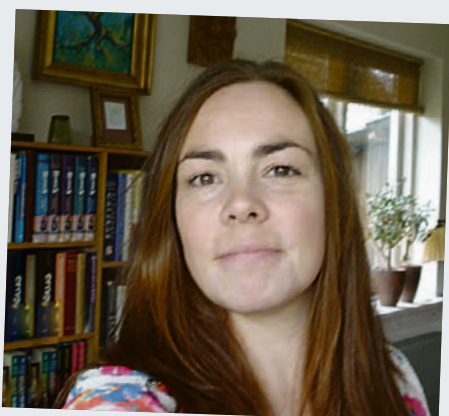
Designmesser på IMV

Institut for Informations- og Medievidenskab (IMV) afholder en række designmesser, hvor studerende har mulighed for at vise deres eksamensprojekter frem og få feedback på deres projekter. Første messe er allerede overstået. Her uddelte Østjysk Innovation prisen for det bedste koncept til gruppen "Dictating Design" for konceptet "iRead", som er en læsestøtte til børn med læsevanskeligheder. Læs mere om designmesserne på www.imv.au.dk

Studiedagbog:

AT FORESTILLE SIG VERDEN UDEN ETIK

En gruppe studerende på DPU indkaldte til debatmøde under overskriften "DPU lukningstruet". Mette Rold var medarrangør.



Mette Rold, Specialestuderende i pædagogisk filosofi. Adjunkt på læreruddannelsen i University College Sjælland. Underviser i pædagogik og almen didaktik.

Mandag: *Jeget foran den Anden er uendeligt ansvarligt (Lévinas).* Afleverer børnene i skolen. Mit indlæg til Magisterbladet skal justeres, efter min arbejdsgiver har udtrykt, at jeg har stukket næsen for langt frem i forbindelse med de varslede fyringer. Er risikoen virkelig så stor ved at følge en etisk forpligtigelse for den Anden? Forsøger at skrive videre på specialet. Det bliver til én side efter flere timer. Opgiver. Følger med i pressen og mailer en hel del i løbet af dagen og aftenen.

Tirsdag: *Det er kun frie mennesker, der kan være fremmede for hinanden (Lévinas).* Afleverer børnene i skolen. Løber mine 5 km. Dropper at skrive på mit speciale i dag. Bruger en del tid på mailkorrespondance i forbindelse med debatmødet i morgen. Mine studerende afleverer eksamensopgaver i pædagogik i dag. Middagstid: Tager til møde i arbejdsgruppen på læreruddannelsen. Vi skal i dag definere et gennemgående tværfagligt bånd for uddannelsen, der omfatter kultur og etik som et kernefagligt aspekt. Jeg tænker meget over etikens betydning for pædagogikken. Kan ikke forstå, at man på DPU anser etikken som værende en forskningsaktivitet, som enten slet ikke eller ikke fuldt ud lever op til kriteriet om relevans. Forstår ikke, at de ikke selv kan se, at de har en reduktionistisk opfattelse af, hvad pædagogik er. Det strider helt imod vort formulerede dannelsesmål i arbejdsgruppen. Tænker på Lévinas: Frihed er afgørende for ikke at udvikle totalitære systemer. Eftermiddag: Tager til fagligt møde i Magisterforeningen. Det bliver slået fast, at man som medarbejder har retten til at ytre sig offentligt i forbindelse med faglige spørgsmål. Lettet går jeg hjem. Aften: Forbereder mig til morgendagens program.

Onsdag: *Kritikken reducerer ikke det Andet til det Samme, men sætter spørgsmålstegn ved det Sammes udøvelse (Lévinas).* Morgen: Lindy afleverer børnene. Jeg har småærinder i byen. Formiddag: Mødes med den tværfaglige protestgruppe og De Studerendes Råd (DSR) på DPU. Vi koordinerer og drøfter dagens forløb. Kl. 12.30: DSR, Karen og jeg i møde med dekanen og co. Strukturreform og pædagogisk filosofi diskuteres. Dekanen slår fast, at etik hører til på et fagfilosofisk fakultet. Jeg har en sær følelse af, at mødet er ren proforma. Kl. 14.00-16.00: Debatmødet DPU LUKNINGS-TRUET. Endelig er der mulighed for, at vi kan stille kritiske spørgsmål og rent faktisk blive hørt af dekanen. Det lykkedes ikke ledelsen at tie os ihjel som forsøgt ved sidste stormøde. Kl. 16.30: Interesserede studerende mødes i Cafeen efter det hektiske debatmøde. Den tværfaglige protestgruppe udvides, fantastisk. Vender snuden hjemad kl. 17.30.

Torsdag: *Hvad er pædagogik uden etik? (Lévinas).* Vågner op til min fødselsdag – 39 år, det er gammelt! Afleverer børnene i skolen. Løber mine 5 km, men er træt og sløj. Kan mærke virkningen af de hektiske 14 dage. Studerer Lévinas og beruses af hans etik. Aften: Vi mødes nogle stykker fra pædagogisk filosofi. Dejligt at få snakket.

Fredag: *Der skal en heteronomi (det modsatte af autonomi, red.) til for refleksion (Lévinas).* Afleverer børnene i skolen. Har forsmøt hjem, børn og mand de sidste 14 dage på grund af det her. Det er nu slut! Orker ikke specialet i dag. Formiddag: Rydder op og gør rent. Eftermiddag: Er SUPER træt. Snupper lige en lur ... på 2 ½ time. Aften: Udhvilet fejrer jeg min fødselsdag med min familie. Vil jeg gøre det igen? Svaret er, at jeg ikke håber, at en lignende absurd situation opstår igen, som vil tvinge mig til etisk refleksion og en deraf medfølgende risikofyldt aktion for en sag.

DPU's ledelse svarer underskrivere

Siden tre forskerfyringer blev varslet på Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, har en lang række protester forsøgt at få beslutningen ændret. Senest modtog rektor Lauritz B. Holm-Nielsen 350 protestunderskrifter. Det fik DPU's dekanat og institutledere til at udsende et fælles svar.

350 forskere og en række kendte kulturpersoner har protesteret mod de varslede fyringer af tre filosoffer på DPU. Blandt underskriverne er en række nordiske filosoffer, men også folk som biskop Kjeld Holm og billedhugger og professor Bjørn Nørgaard er medunderskrivere. De varslede fyringer betegnes både som "en skandale" og "et alvorligt tilbageslag for

dansk og nordisk pædagogisk filosofi".

I et svar på protestskrivelsen tager den samlede ledelse på DPU klart afstand til udsagnene. Dekanet og institutlederne slår blandt andet fast, at begrundelsen for de varslede fyringer er økonomisk og skyldes den ufinansierede fusion i 2007, der nu fører til personaletilpasninger. DPU har

allerede afskediget ti TAP'er i den forbindelse.

Samtidig slår ledelsen fast, at DPU fortsat vil have en stærk forskningsenhed indenfor pædagogisk filosofi, og at de varslede fyringer ikke vil reducere eller forringe DPU's forsknings- og uddannelsesniveau.

Hele svaret fra DPU's ledelse kan læses på: www.dpu.dk

Pollution from traffic increases risk of lung cancer

A new study concludes that air pollution caused by traffic increases the risk of contracting lung cancer.

10 per cent of the people taking part in the study who lived in the areas of highest air pollution had a 45 per cent higher risk of contracting lung cancer than the other half involved in the study – people living in the areas of lowest air pollution. The National Environmental Research Institute (NERI) at Aarhus University produced the model on which the study was based, and was also responsible for doing the sums. The study involved researchers from the Danish Cancer Society, the University of Copenhagen, Bispebjerg Hospital and (representing Aarhus University) NERI and the School of Public Health.



Seminar about Africa and sport

While we wait for the World Cup in football to start, the Department of Sport Science is holding a one-day seminar on the theme of "Africa and Global Sport".

The seminar will be held on 20 May at 10 am-4.30 pm, and it has been divided into two sessions. The theme of the first session is "African Sport and Colonialism and Postcolonialism", while the session after lunch is entitled "Africa and Contemporary Issues in Global Sport". All are welcome, and the seminar is free of charge.

The show must go on

For many, studying and living abroad has been a fantastic experience. What if you don't want it to end just yet?

By David Langran

dl@adm.au.dk

Summer is on its way, exams are imminent, and many of us are having to face the possibility of actually having to return home and get on with life. But what if you're just not ready to say goodbye to Aarhus yet? Or if you wake up in a cold sweat at the prospect of no more Friday nights at Social Club? What if the thought of never being able to cycle home drunk after yet another party at Skjoldhøj fills you with dread? Never fear, it is possible to stay if you so wish, and *UNivers* took the time to investigate exactly how the whole procedure works.

What to do

Firstly, you need to get approval from both your coordinator back home and your coordinator here in Aarhus to extend your stay. Once both agree, then you get in contact with Helle Seiersen at the International Secretariat and ask her to approve an extension for another semester. Now comes the tricky part: finding accommodation for another six months. Housing in Aarhus is at a premium, but you can check with your College Office (Kollegiekontoret) to see if you can extend your

lease for your current accommodation. Otherwise you can apply for housing via <http://ungdomsboligaarhus.dk/> - beware though, waiting lists run well into the hundreds, so get yourself signed up fast!

All you need is love

Natalia Escobedo, 23, from Spain, decided last semester that she wasn't ready to go home in January, and so prolonged her stay for another six months. She explains her experiences:

"Last autumn I met someone here, and I decided I wanted to stay with him. There also seemed to be a lot more possibilities here for me than in Spain – the quality of my education is higher, and I feel that the university system as a whole is much better. I also thought that I'd always have the rest of my life to go back to Spain, so why not spend another six months here? I spoke to my coordinator here to get approval for an extension of my stay in Denmark, and then got a letter from the university that granted me permission to stay. I sent both the approval and the letter from the university to Erasmus and prayed they'd extend my grant! Although I've got to go back to Spain again over the summer, I hope to come back in September, but this

time I'll be looking for a job and trying to stay here more permanently!" she says.

The lengths people go to for Aarhus

Pamela Meropiali, from Turin University was due to return to Italy late in February, but didn't want to go home. She tells us about her experiences:

"I booked a flight home for the end of February, but a few hours before leaving I decided I didn't want to go! During my six months in Erasmus I met dozens of students from all over the world and made some really strong friendships that I really didn't want to give up. I also really grew as a person, and am now much stronger and more sociable. I couldn't face losing it all! I ended up 'missing' my flight and spent another ten days in Aarhus before I had to go home. However I was only in Italy a few weeks. I'm a theatre student, and Denmark has one of the world's leading theatre companies, called Odin Teatret in Holstebro – my professor has close links to them, and it was him who first recommended Denmark to me because of them. In the middle of February there was an opportunity to win a three-month internship with



Social Club - admit it, you'll miss it when you don't have it any more.

Odin, and as I'm writing my degree thesis about them, I applied. Luckily I won the placement, and was soon back in Denmark and reunited with my friends! Now I live and work in Holstebro and come back to Aarhus for the parties and socialising at the weekends.

So, whilst *UNivers* would not recommend missing your flight as a means of prolonging your stay here, there are other options that will enable you to extend your studies, should Denmark's allure prove too strong... ■



COMIC STRIP ABOUT UNIVERSITY LIFE

Jorge Cham has a PhD in mechanical engineering, specialising in robots, and he is a former research professor at the California Institute of Technology. He's also world famous for his comic strip about university life. Each month 4.5 million people visit his homepage to read "Piled Higher and Deeper", as the comic strip is called.



AARHUS UNIVERSITET

"Manden må være gal"

Læs om fremtidens manipulerede menneske på side 6

UNivers

STUDENTER-
SIDERNE

Foto: Lars Kruse/AU-foto

ARBEJDSLØS
AKADEMIKER
— ALT HAR INTERESSE

FORAN I JOBKØEN?

Drop klicheerne, find din egen stil og tilpas ansøgningen til det job, du søger. En der ansætter, en fra fagforeningen og en, der i øjeblikket selv søger på livet løs, giver gode råd til en bedre jobansøgning.



News in English

Get closer to Aarhus University. Read the news summary for international staff on page 2, and the summary for international students on [PAGE 15](#).



Opløb for ny struktur

Hvor ender dit studium? Med kun en måned tilbage til den endelige beslutning bliver taget, er diskussionerne om universitetets nye struktur drejet ind på opløbsstrækningen. [SIDE 8-9](#)

Studiedagbog



Mette Rold er specialestuderende i pædagogisk filosofi, hvor hun bl.a. har været med til at arrangere protestmøder mod de varslede fyringer på hendes studium. Læs om hendes uge i studiedagbogen. [SIDE 14](#)