

Mange børn ingen hindring



Konferencen Women in Academia gav mange forslag til, hvordan andelen af kvindelige forskere kan øges i Danmark. Der blev bl.a. diskuteret kvotesystemer og positiv særbehandling, men også balance mellem familie- og arbejdsliv. Mange ser nemlig børn som en hæmsko for en topforskerkarriere, men taler man med nogle af Danmarks mest fremtrædende forskere, som f.eks. økonomiprofessor Helena Skyt Nielsen (bill.) er det intet problem. Hun er gravid med sit fjerde barn.

5

Konkurrencedygtige universiteter

Hvis de danske universiteter skal være konkurrencedygtige på fremtidens internationale uddannelsesmarked, må de have maksimal frihed, siger en af verden førende forskere inden for international uddannelsespolitik, amerikaneren Stephen Heyneman, der forleden gæstede Aarhus Universitet. Heyneman mener også, at AU skal gøre langt mere ud af sit alumnearbejde.

11

Actionhelt som Bruce og Tom

– Du må selv vælge, om du vil skyde med riffel eller pistol. Vi har det hele, fortæller Kåre Janussen, formand for Akademisk Skytteforening Aarhus til CAMPUS' Louise Debois, der denne gang forsøger sig med skydning. Med bankende hjerte og ørebøffer gør hun klar til at efterligne Tom Cruise i Mission Impossible og Bruce Willis i Die Hard, og hun må til sidst også indrømme, at det faktisk er ret sjovt.



10

CAMPUS

AARHUS UNIVERSITET



10

2.6.09

Godt psykisk arbejdsmiljø på AU

Det psykiske arbejdsmiljø har det generelt rigtig godt på Aarhus Universitet.

Det er hovedkonklusionen på den første store undersøgelse af, hvordan det står til med trivslen på det fusionerede Aarhus Universitet. Næsten samtlige af de 77 procent af samtlige medarbejdere, der har givet sig tid til at udfylde det omfattende elektroniske spørgeskema, siger, at de er både interesserede og engagerede i deres arbejde. Langt over

90 procent føler sig tilpas på deres arbejde, og næsten samtlige medarbejdere på både TAP- og VIP-siden siger, at de har imødekommende kolleger.

Ensomhed, stress, udbrændthed og mobning er dog heller ikke ukendte fænomener på Aarhus Universitet, og tilfredsheden med ledelsen er heller ikke lige stor alle steder. De samlede tal dækker således over store variationer på de enkelte afdelinger. For eksempel

mener over halvdelen af VIP-medarbejderne på Jura, Økonomi og Psykologi, at lederne er ringe eller meget ringe til at løse konflikter, og blandt TAP-gruppen på Psykologi mener hele 91 procent, at ledelsen er ringe eller meget ringe til den opgave. På Statskundskab mener derimod kun 7 procent af VIP-personalet, at ledelsen er dårlig til konfliktløsning. Ifølge undersøgelsen er det ikke underligt, at der kan være store forskelle selv inden

for hovedområderne. For trivsel er først og fremmest noget, der manifesterer sig på områdeniveau, og det kan hverken "beordres" frem eller "købes", men vokser frem af gode normer og gode samværssituationer i organisationen.

CAMPUS sætter dette og det kommende nummer fokus på det psykiske arbejdsmiljø på AU

Læs mere på side 7-9 ➔



Frihed, uafhængighed og engagerede medarbejdere



Af rektor
Lauritz B. Holm-Nielsen

I sidste uge afsluttede universitetet de to meget store projekter, universitetets svar på høringen i forbindelse med evaluering af universitetsloven og arbejdspladsvurdering af det psykiske arbejdsmiljø på Aarhus Universitet – to projekter, der på hver sin måde har involveret mange medarbejdere og trukket store veksler på dem, som har arbejdet intenst med at færdiggøre undersøgelserne.

Derfor er det også meget tilfredsstillende, at universitetet nu har to værdifulde undersøgelser, der ikke bare sætter fingeren på pulsen, men også kommer med nogle konkrete bud på, hvordan vi kommer videre i bestræbelserne på at skabe et internationalt universitet i den europæiske top, med et attraktivt og godt arbejdsklima, der kan tiltrække og fastholde fremragende medarbejdere på alle niveauer.

Undersøgelserne peger begge og hver for sig på en række områder, hvor vi både centralt og decentralt på universitetet kan gøre det bedre. Men det kræver frihed og økonomisk råderum, hvis universitetet skal kunne opfylde den rolle, som et moderne universitet skal fylde i et

højtudviklet videnssamfund. Derfor afhænger universitetets fremtid af den internationale evaluering af universitetsområdet og af, hvordan regeringen og Folketinget vælger at tolke og bruge de råd, der gives.

Aarhus Universitet har i det netop afleverede sidste afsnit til evalueringen om frihedsgrader gjort det klart, at regeringen ikke har levet op til intentionerne i universitetsloven fra 2003, hvad angår frihed og mulighed for at udvikle forskningen og undervisningen ud fra universitetets egen strategi.

Frihed og uafhængighed er afgørende forudsætninger for, at et universitet kan opfylde sine forpligtelser i samfundet. Universitetsloven alene og ministeriets beskrivelse af universiteternes frihedsgrader giver ikke et retvisende billede af kompetenceforholdene mellem samfund og universitet, idet universitetsloven er en ramme- eller bemyndigelseslov, der i meget vidt omfang giver ministeren bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler på en lang række områder. Afgørende for den reelle kompetencefordeling er derfor Videnskabsministeriets udmøntning i form af bekendtgørelser og anden regulering af de hen ved 50 bemyndigelser, som ministeren har fået tillagt i loven. I modstrid med lovens understregning af frihedsidealerne pålægges universiteterne løbende detaljerede kontrol- og styringsregler, som på mange områder begrænser universiteternes frihed. Denne

tendens til øget bureaukratisering og kontrol er i modstrid med den gode lange danske tradition for decentralisering og gensidig tillid i den offentlige sektor.

Aarhus Universitet understreger ligeledes i sit høringssvar, at dets frihedsgrader begrænses af den tiltagende målretning af forskningsmidlerne, som finder sted i disse år. Det er afgørende vigtigt, at balancen mellem de frie og konkurrenceudsatte forskningsmidler genskabes i en 60/40-fordeling. Forskningsfriheden beror i høj grad på, at universiteterne økonomisk har mulighed for at afsætte ressourcer til langsigtet og fri forskning, i stedet for at ressourcerne i for stor udstrækning bindes til mere kortsigtet programfinansieret og/eller øremærket forskning og rekvirerede opgaver.

Og der er ikke tvivl om, at Aarhus Universitet er i stand til håndtere de forventninger, samfundet og regeringen har til universiteterne i dag. Arbejdspladsvurderingen (APV'en) viser netop, at Aarhus Universitet råder over en fantastisk kraft i form af meget engagerede medarbejdere, der har imødekommende kollegaer og gode samarbejdsrelationer både inden for og på tværs af stillingskategorier. Faktorer, som er helt afgørende for at præstere forskning og undervisning på internationalt topniveau. Der er selvfølgelig områder, hvor vi kan blive endnu bedre – vi skal f.eks. blive bedre til at organisere vores arbejdsind-

sats. Det er langt fra tilfredsstillende, at en fjerdedel af medarbejderne arbejder så meget, at de i APV'en svarer, at det går ud over privatlivet, og 10 procent angiver, at de har stresssymptomer.

Derfor skal vi, som det også er beskrevet i universitetets strategi, arbejde med ledelse og specielt synlig ledelse, der kan tage hånd om disse arbejdsrelaterede problemer. Men det handler ikke kun om organisering – forskning og undervisning skal være båret af engagement, lyst og nysgerrighed. Det handler også om noget så grundlæggende som det at rose og udtrykke anerkendelse for veludført arbejde og at gøre det mere legalt at udtrykke stolthed over ens arbejde, hvad enten man er VIP'er eller TAP'er.

Der er i det hele taget behov for, at ledelseskulturen udvikles og modnes på Aarhus Universitet, og at universitetets HR-politik på alle niveauer skaber muligheder for at udvikle en ledelseskultur, der kan leve op til både medarbejdernes og universitetets faglige og sociale forventninger.

Til slut vil jeg gerne understrege, at en forudsætning for det hele er, at universitetets medarbejdere med engagement, viden og indsigt benytter den ubegrænsede ytringsfrihed, som de selvfølgelig har.

Se den netop offentliggjorte Arbejdspladsvurdering på www.arbejdsmiljo.au.dk

CAMPUS IN BRIEF

Job satisfaction at Aarhus University

Job satisfaction, commitment and teamwork get top marks at Aarhus University, even though the staff also have to work hard. These are the results of a major survey of the psychosocial work environment that the university has just completed.

“Our survey shows that in general the psychosocial work environment at Aarhus University is very healthy,” says head consultant Anders Kragh Moestrup, who has been responsible for the survey in partnership with associate professor Torben K. Jensen. The response rate was highly satisfactory: more than 5,000 members of staff filled in the questionnaire, corresponding to 77 per cent of all the university's employees.

“More than 70 per cent of the respondents said they were satisfied or extremely satisfied with their work, and that they enjoyed their jobs and were in general happy at work. Only three to four per cent said that they were dissatisfied or very dissatisfied. And there were no differences in the responses of the two staff categories – our academic staff and technical/administrative staff all felt the same way,” concludes Torben K. Jensen.

Vice-Chancellor Lauritz B. Holm-

Nielsen underlines that this is a great result for the staff of Aarhus University.

“The survey is probably the most extensive evaluation of the psychosocial work environment ever carried out in Denmark, and it provides us with a wonderful tool as we continue the task of improving the working environment even further,” he says.

The survey of the psychosocial work environment at Aarhus University included questions about job satisfaction, teamwork, management, working hours, exhaustion, stress, loneliness, harassment, threats, bullying, violence, and the consequences of the major mergers that the university has been through recently – mergers which still demand the use of considerable resources.

“In general, factors such as stress, harassment, bullying and so on are not a problem – although they do need to be addressed in a few departments. The management maintains a zero-tolerance policy with regard to bullying and harassment at Aarhus University, even though they are rarer here than the average for Denmark as a whole,” says Lauritz B. Holm-Nielsen.

Page 7-9

Top academics with plenty of children

The “Women in Academia” conference generated plenty of ideas about how to increase the number of female researchers, with quota systems and positive discrimination being two of the most popular suggestions.

The balance between family life and working life was also discussed; including the issue of whether having children sometimes prevents women from pursuing a full career.

This was one of the issues mentioned by Professor Cathrine Hasse from the Danish School of Education. Her conclusion was that it was difficult to say whether children were a problem in this connection – her research project about women involved in physics research showed that the top female researcher (Professor Dorthe Dahl-Jensen) actually had four children.

And she is not the only one. Other prominent women researchers in Denmark also have

a good number of children. For instance, Pro-Vice-Chancellor Nina Smith has four children; Professor of Economics Helena Skyt Nielsen has three (with a fourth on the way); and Professor of Law Eva Smith has six!

None of these women see themselves as a superwoman; but they do admit that they need to work hard and make the right priorities. And they also need the right kind of husband.

“More than anything else, success depends on finding the right husband,” says Helena Skyt Nielsen, and the other women agree.

“My husband thinks it's great when I give interviews like this underlining how important it is to find the right husband, because he always expects loads of offers of marriage afterwards,” laughs Nina Smith, whose husband Valdemar is a researcher too.

Page 5



Photo: Søren Kjeldgaard/AU-foto

Helena Skyt Nielsen is a busy woman. She is both a professor in economics and a mum to Hjalmar (10), Hannibal (8), Halfdan who is a year and a half and soon also Harald. Lots of kids and a job as a professor is however not unheard of and to at least four of Denmark's most dominant scientists this is even the norm.



udgives af Aarhus Universitet og udkommer hver 2. mandag i semestermånederne.

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

Næste nummer udkommer 15. juni.
Deadline for indlæg den 8. juni kl. 10.00.

Redaktion: Fredrik Nielsens Vej 5, bygning 1448, 8000 Århus C
T: 8942 2334, e-mail: campus@au.dk
Webisode: www.au.dk/campus

Annoncer: dgmedia 7027 1155

Tryk: Hornslet Avistryk

ISSN: 1604-1607

Redaktionen

Hans H. Plauborg
Ansv. redaktør
T: 8942 2334
M: 2899 2234
hhp@adm.au.dk

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

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

Gitte Bindzus
Knudsen, journalist
T: 8942 1981
M: 6020 2626
g bk@adm.au.dk

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

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

Fotografer

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

Søren Kjeldgaard
Fotografelev
T: 8942 2347
M: 6020 2694
sskj@adm.au.dk

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

AU-forsker kritiserer universitetsevalueringen

Som man spørger, får man svar. Lederen af metodesektionen på Institut for Statskundskab kritiserer spørgeskemaet i Videnskabsministeriets universitets-evaluering. Uklart, uden nok information og forkert formuleret, lyder kritikken.

Af **Kristian Serge Skov-Larsen**
ksl@adm.au.dk

”Hvordan har sammenlægningerne af universiteter samt universiteter og sektorforskningsinstitutioner påvirket de danske universiteter?”

Blandt andet sådan spurgte analyseinstituttet Capacent og det seks mand store evalueringspanel udpeget af Videnskabsministeriet alle landets universitetsansatte i foråret som led i den store universitets-evaluering.

Men ifølge Rune Stubager, der er leder af metodesektionen på Institut for Statskundskab på Aarhus Universitet, skal ministeriet ikke forvente at få et brugbart svar på dét og en lang række andre spørgsmål i den store undersøgelse.

– Til sådan et spørgsmål svarer folk i bedste fald ud fra deres egne oplevelser på deres eget institut. For hvis man tager spørgsmålet for pålydende, er det et faktuel spørgsmål, som måske kun rektor og ministeren har overblikket til at svare korrekt på. Så i virkeligheden burde vi måske alle sammen svare ”ved ikke”.

Når folk svarer på spørgsmålet, kan man i stedet forestille sig, at de svarer ud fra deres holdninger, og det ser ikke ud til at være meningen med spørgsmålet, og sådan er det mange steder i undersøgelsen, forklarer han.

Afgørende detaljer

Rune Stubager indrømmer, at kritikken umiddelbart kan virke som sprogligt petitesseeryteri, men understreger, at metodeforskningen tydeligt viser, at spørgsmålsformuleringerne, hjælpeteksterne og informationen til svarerne er helt afgørende for, om de indsamlede resultater kan bruges i den sidste ende.

– Folk udfylder måske nok skemaet, men det er ikke sikkert, at de svarer på det, som spørgeren regner med, og det gør det alt andet lige ret vanskeligt at tolke på. Ministeriet ender med det, man kalder ”validitetsproblemer”, altså at respondenterne svarer skævt og ud fra et forkert grundlag på et spørgsmål, uden at spørgeren har mulighed for at opdage det. Problemet er, at folk

selv begynder at tolke spørgsmålene, og så ved man jo som spørger ikke, hvilket grundlag de svarer ud fra, forklarer han.

Ikke uklare

Det har ikke været muligt at få en kommentar fra evalueringspanelet inden for redaktionens deadline, men i Videnskabsministeriet forstår man ikke kritikken mod spørgeskemaet.

– Vi mener ikke, at spørgsmålene er så uklare, som der bliver lagt op til. Skemaet er blevet testet i fokusgrupper, og det er blevet godkendt af evalueringspanelet. Vi har heller ikke oplevet stor utilfredshed hos de universitetsansatte, der har modtaget og besvaret skemaet, og i øvrigt er skemaet kun én ud af flere kilder, der indgår i at belyse evalueringens temaer, siger specialkonsulent Pernille Meyn Milthers.

Hos Capacent siger seniorkonsulent Jakob Rathlev, at tanken bag spørgsmålene er, at forskerne både ud fra eget perspektiv og generelt skal forholde sig til forholdene efter universitetsreformen.

– Idéen har været at give folk mulighed for at komme med et billede af vilkårene, både som de personligt oplever dem, og som de generelt fornemmer dem i frokoststuen eller andre steder. Denne sondring giver nogle analytiske udfordringer, og det skal der tages højde for i fortolkningen, siger han.

Jakob Rathlev slår fast, at Capacent som konsulent på opgaven har haft fingrene helt nede i den praktiske udformning af undersøgelsen, men at evalueringspanelet i sagens natur har haft sidste ord omkring opbygning, formuleringer og hvilke spørgsmål der skulle med.

– Men dermed ikke sagt, at vi synes, at det er et dårligt håndværk, for ellers ville vi heller ikke bakke op om det, siger han.

En stor del er ikke brugbart

Rune Stubager understreger, at skemaet også indeholder gode spørgsmål, og at ministeriet jo i sidste ende kan undlade at bruge svarene fra de dele af skemaet, som ikke fungerer.

– Der er gode ting i evaluerings-skemaet, men jeg synes, det bærer præg af ikke at være ordentligt gennemarbejdet. Man kan altid diskutere et spørgeskema, men ministeriets evaluering har efter min mening så mange problemer, at det ikke kan bruge en stor del af svarene i under-

søgelsen til noget som helst, i hvert tilfælde ikke til at sige noget faktisk om universiteterne, siger han. ■

Eksempler på problematiske spørgsmål

KAN EN MENIG MED-ARBEJDER SVARE PÅ DETTE?

- ❓ Hvordan har sammenlægningerne af universiteter samt universiteter og sektorforskningsinstitutioner påvirket de danske universiteter imagemæssigt i forhold til tiltrækning af studerende?
- ❓ Er arbejdsvilkårene på de sammenlagte universiteter generelt blevet bedre eller værre efter sammenlægningerne?
- ❓ Hvordan er forskningsfriheden – forstået som en institutionel frihed, som universiteterne har – blevet påvirket siden 2003?

AU er parat til at forhandle selveje

Aarhus Universitet vil eje sine bygninger for at få større økonomisk frihed, men det skal være uden snærende betingelser.

Af **Helge Hollesen**
hho@adm.au.dk

Øget frihed til at planlægge og satse på forskellige områder i forhold til forskning og uddannelser kræver større egenkapital, fastslår Aarhus Universitet, som nu er parat til at forhandle med Videnskabsministeriet om større egenkapital, bl.a. ved at overtage de bygninger, som universitetet i dag lejer af ministeriet.

Behovet for en større egenkapital bliver fremhævet i AU's evaluering af universiteternes frihedsgrader, som indgår i den aktuelle evaluering af universitetsloven. Også revisionsfirmaet PriceWaterhouseCoopers konkluderede for nylig i en rapport bestilt af Videnskabsministeriet, at danske universiteter har brug for en markant større egenkapital for at undgå alt for forsigtige universitetsledere, der kun har fokus på kortsigtede resultater, og pegede på, at den kan sikres ved, at et universitet ejer sine ”egne” bygninger.

Skal købe til vurderingsprisen

Foreløbig ser der dog ud til at være alvorlige forhindringer for, at universitetsledelsen i Århus bliver ejendomsbesiddere med de muligheder, det giver for at låne penge bl.a. til strategiske satsninger.

For det første afviser videnskabs-

minister Helge Sander, at der er behov for særlige tiltag vedrørende universiteternes egenkapital, fordi universiteterne nu får flere penge. For det andet har holdningen i Sanders ministerium – og Finansministeriet – hidtil været, at universiteterne skal købe ”deres” bygninger til vurderingsprisen, og dermed ryger gevinsten ved selv at eje bygningerne.

Den holdning rokkede Helge Sander ikke meget ved, da Socialdemokraternes forskningsordfører Kirsten Brosbøl i sidste uge havde indkaldt ham til et samråd i Folketingets videnskabsudvalg. Hun ville høre, om ministeren vil sikre, at universiteterne på lige fod med selvejende institutioner under Undervisningsministeriet kan overtage deres egne bygninger uden at skulle betale vurderingsprisen, eller om kassen er smækket i for universiteterne. Helge Sander forsikrede her, at det er den ikke, men det er en konkret vurdering, der skal afgøre, på hvilke betingelser et universitet kan overtage sine bygninger.

Ingen snærende bånd

AU konstaterer i sin bedømmelse af frihedsgraderne med en større egenkapital, at gevinsterne vil blive begrænsede eller forsvinde, hvis betingelserne for selveje er en række

snærende bindinger, reguleringer og restriktioner.

For at øge egenkapitalen mener ledelsen på AU, at det er mest nærliggende at indskyde en måneds bevilling og give mulighed for selv-

eje på de økonomiske vilkår, som Danmarks Tekniske Universitet (DTU) fik i 2000, og som gælder for de selvejende institutioner under Undervisningsministeriet.

Samtidig noterer AU, at selveje også er et spørgsmål om at give danske universiteter samme vilkår og status som de fleste af de udenland-

ske universiteter, de sammenligner sig med og samarbejder og konkurrerer med.

”Det var bl.a. den erkendelse, der lå til grund for DTU's bygningsmæssige selveje,” noterer AU, som også finder det uhensigtsmæssigt, at danske universiteter skal leve under forskellige vilkår. ■



Foto: Espen Hjort

Fredagsbarregn

Danmarks største fredagsbar havde langt fra vejrguderne med sig, da Universitetsparken den 22. maj lagde græs til begivenheden. Korte, men voldsomme regnbyger afholdt mange AU-studerende fra at feste i det fri til halv- og helstore danske koncertnavne som Outlandish, The Wong Boys og ikke mindst Spleen United.

– Vi må konstatere, at vi i hvert fald ikke får overskud på arrangementet, siger formanden for De Studerendes Råd og Laug, (SRL) Christian Stoch Jensen.

– Vi havde satset stort i år med et større festareal, en stor scene og nogle topnavne. Sidste år måtte vi afvise folk ved indgangen, fordi der ikke var plads, og det ville vi ikke risikere igen. Måske fik vi satset lidt for stort, erkender Christian Stoch Jensen. Han er dog optimist i forhold til at få tjent et eventuelt underskud hjem, når der igen er Danmarks største fredagsbar i september.

– Arrangementet skal bare løbe rundt, og vi skal ikke tjene på det. Det handler om skabe et socialt arrangement, der forener de mange grene af AU.

KORT NYT

Erhvervsstøtte giver konflikter

Danske ernæringsforskere har svært ved at forene uvildighed med afhængighed af penge fra industrien, viser en ny undersøgelse med titlen *We have to go where the money is* foretaget af professor Peter Sandøe fra Fødevareøkonomisk Institut på Københavns Universitet.

– Forskerne føler det alle som en kæmpe konflikt på den ene side at være dybt afhængig af penge fra industrien og på den anden side at forske i det, som kommer befolkningen til gode. De føler det som et problem at være nødt til at tækkes erhvervslivet, men samtidig at skulle være uafhængige, siger Peter Sandøe til *Ingeniøren*.

Han peger også på, at jo mere forskerne bliver økonomisk afhængige af erhvervslivet, jo mere bliver de også afhængige af, at erhvervslivet ser på dem med milde øjne.

– Det største problem er ikke censur fra virksomhederne, men forskernes selvcensur, siger Peter Sandøe.

Frafaldne vender tilbage

Hver tredje studerende, der afbryder en uddannelse på universitetet, er i gang med en ny videregående uddannelse inden for et år, viser en ny opgørelse fra Videnskabsministeriet. Efter fem år har hver anden frafalden studerende fuldført en anden videregående uddannelse eller er i gang med en.

Der er dog store forskelle mellem universiteterne. På universiteterne i Århus og Roskilde går fire ud af ti frafaldne i gang med en ny videregående uddannelse inden for et år, mens det kun er hver fjerde fra Aalborg Universitet. Efter fem år har hver anden frafalden fra Århus gennemført eller påbegyndt en anden uddannelse, mens det er seks ud af 10 fra Roskilde Universitet.

Forskningsråd vil styrke internationalt samarbejde

Det Fri Forskningsråd, Det Strategiske Forskningsråd og Rådet for Teknologi og Innovation opretter efter sommerferien et nyt udvalg, der skal koordinere den danske forskningsindsats internationalt. Udvalget skal dels samordne de forskellige initiativer, der kommer fra især EU, dels sikre maksimalt udbytte af de forholdsvis få penge, som de tre forskningsråd bruger på internationale engagementer.

– Ingen af de tre forskningsråd har i dag ressourcer til langsigtede investeringer, hvis danske forskere skal knytte sig til et langvarigt internationalt samarbejde, men måske kan vi optimere den internationale indsats ved at trække på samme hammel, siger professor Ebba Nexø, der er næstformand i Det Fri Forskningsråd (DFF).

Der er også forventning om, at dansk forskning kan gøre sig mere gældende i forhold til at påvirke nye programmuligheder i EU's 7. Rammeprogram.

Mobning kan skyldes ny ledelseskultur

Ifølge den engelske universitetssammenslutning University and College Union (UCU), bliver der rapporteret om flere og flere tilfælde af mobning på engelske universiteter. Skønt definitionen af mobning varierer fra undersøgelse til undersøgelse og opfattelsen af, hvad mobning er, varierer fra person til person, peger både UCU og flere trivselsforskere i magasinet *Times Higher Education* på, at stigningen bl.a. skyldes den nye ledelseskultur, hvor universitetslederne har fået betydeligt mere magt.

– Vi har eksempler på, at folk opfatter fast og kontant ledelse som et udtryk for mobning. Mange forskere har været vant til at have større autonomi, end de har i dag, og hvis en leder så indskrænker den autonomi, vil nogle give udtryk for at blive mobbet, siger Trevor Curnow fra UCA.

Ifølge en undersøgelse fra 2008 angav 16,7 procent ved University of East London, at de var blevet mobbet, og det tal var det højeste blandt universiteterne. Til sammenligning angiver ca. 6 procent i den nye trivselsundersøgelse på AU, at de har været udsat for mobning.

Udeboende uden statsborgerskab klarer sig bedst

En ny bog undersøger, hvorfor indvandrere falder fra deres universitetsuddannelse, og når frem til en række overraskende konklusioner. Samtidig er andelen af indvandrere og efterkommere, der begynder på en videregående uddannelse, efterhånden næsten ligeså høj som hos danske unge.

Af Gitte Bindzus Knudsen

gbk@adm.au.dk

For indvandrere er det bedre at bo ude end hjemme, hvis de skal holde fast i studiet.

Det er et af resultaterne fra en ny bog skrevet af Jens Hoff, professor MSO, og forskningsassistent Memed Demirtas, begge fra Institut for Statskundskab på Københavns Universitet.

De to forskere har undersøgt, hvorfor frafaldet blandt universitetsstuderende med indvandrerbaggrund tilsyneladende er højere end blandt danske studerende.

– Vores undersøgelse gav nogle interessante resultater, som for eksempel at hvis den studerende bor hjemme, er risikoen for at falde fra studiet godt to en halv gange større, end hvis den studerende er udeboende. Vi ved ikke præcis, hvad det skyldes, men en af de oplagte grunde er, at hvis man bor hjemme i en lille lejlighed med en stor familie, er det sværere at få tid til at studere. Desuden er det nok dem, der i forvejen er selvstændige, der også flytter hjemmefra, siger Jens Hoff.

Skær ikke i SU'en

Generelt ligner mange af indvandrerne egne begrundelser for frafald dog dem, som man ser blandt alle studerende. De mest brugte argumenter er forkert studievalg, studietræthed eller utilfredshed med studiets indhold.

På et væsentligt punkt adskil-

ler resultaterne sig dog, idet personlige og økonomiske forhold spiller en større rolle for frafaldet blandt etniske minoritetsstuderende end for studerende i almindelighed.

– Da økonomiske forhold betyder så meget for denne gruppe, vil det blandt andet ramme disse studerende hårdere, hvis der bliver skåret i SU'en. Det, samt at man kan overveje ekstra SU-klip til nogle grupper, har vi derfor gjort opmærksom på i vores anbefalinger til politikerne, fortæller Jens Hoff og fortsætter:

– Selv om flertallet af de udmeldte forlader deres studier i løbet af første studieår, er der en stor andel, som opgiver deres studier ret sent. I denne gruppe er der flere, der er ramt af økonomiske og personlige problemer, end blandt dem, der dropper studiet tidligt. Det er derfor vigtigt at holde fast i de velfærdsgoder, der er forbundet med at studere i Danmark som blandt andet SU og adgang til en billig bolig, understreger forskeren.

Dansk statsborgerskab et problem

Ud over at økonomien betyder meget for frafaldet blandt etniske minoriteter, har det også betydning, om man har dansk statsborgerskab eller ej. Lidt overraskende er det dog nok, at risikoen for at falde fra er 1,88 gange større, hvis en indvandrer har dansk statsborgerskab, end hvis man ikke har.

– Resultatet overraskede os, men hvis man er kommet hertil i en forholdsvis sen alder, er det måske ens sidste chance for en uddannelse, og så klynger man sig nok mere til studiet, siger Jens Hoff og forklarer, at en anden ting, der overraskede, var, at det ikke betød noget for frafaldet, om man havde børn under studiet, eller om studiet havde været ens første, anden eller tredje prioritet.

Flere indvandrere på videregående uddannelser

Til trods for at antallet af indvandrere, der falder fra en uddannelse, er højere end blandt danskere, er der samtidig flere og flere, der er kommet i gang med en videregående uddannelse. Således viser tal fra Integrationsministeriet, at andelen af 20-24-årige indvandrere fra ikke-vestlige lande, der tager en videregående uddannelse, er steget fra 7 pct. for mænd og 4 pct. for kvinder i 1995/1996 til 18 pct. for mænd og 21 pct. for kvinder i 2006/2007. Blandt indvandrerne efterkommere i samme alder var det hele 31 pct. af kvinderne, der var i gang med en videregående uddannelse. Det var næsten lige så højt som blandt danske kvinder, hvor andelen var 35 pct.

Og selv om Aarhus Universitet er blandt de universiteter i Danmark med færrest indvandrere, glæder sådanne tal prorektor Nina Smith:

– Lige meget hvilken etnisk baggrund man har, bør ambi-

tionen være at nå den samme uddannelsesfrekvens som hos danskere. Vi skal tænke inklusion af indvandrere. I dag har vi fokus på at få indvandrere bedre ind i uddannelsessystemet, men om 10 år håber jeg, at vi i stedet taler om et samlet fokus på social arv i hele befolkningen, siger hun.

Det er Jens Hoff enig i.

– Idealet er, at systemet er farveblindt, og at der ikke er nogen forskel blandt de forskellige etniciteter i uddannelsessystemet. Det "tilbageværende" problem bliver så et spørgsmål om social arv, som vi efter 40 års indsats stadig ikke har løst. Jeg tror dog, at der er et stykke vej endnu, inden vi når dertil, men meget tyder på, at vi går i den rigtige retning, siger han. ■

Bogen *Frafald blandt etniske minoritetsstuderende på universitetsuddannelserne i Danmark* udkommer 24. juni på forlaget Politiske Studier.

De seks eksterne faktorer, der har størst betydning for frafald:

- Forældres uddannelse
- Boform
- Alder
- Statsborgerskab
- Støtte fra familie
- Indre motivation

Derudover er der række af de studerendes egne begrundelser som forkert studievalg, studietræthed, utilfredshed med studiets indhold og med undervisningsformen samt nogle personlige og økonomiske forhold som også har betydning for frafald.

Arkivfoto: Søren Kjeldgaard/AU-foto



Foto: Søren Kjeldgaard/AU-foto



Mange børn = topforsker?

Kvinde, professor og mange børn. De ord synes umiddelbart ikke at passe sammen i en sætning. Men ikke desto mindre er det realiteten for minimum fire af Danmarks fremtrædende kvindelige forskere.

Af Gitte Bindzus Knudsen
gbk@adm.au.dk

Normalt siger man, at børn er en af årsagerne til, at der ikke er flere kvinder i toppen af forskerverdenen. Men kigger man på prorektor på Aarhus Universitet Nina Smith og økonomiprofessor Helena Skyt Nielsen fra Institut for Økonomi, er det ikke tilfældet.

Nina Smith har fire børn, og Helena Skyt Nielsen er gravid med sit fjerde. Alligevel er de nået helt til tops på forskerrangstigen.

– Først vil jeg gerne understrege, at jeg ikke er nogen superwoman, der bare har styr på det hele. Det er hårdt arbejde, og det kræver prioriteringer, fortæller Nina Smith og pointerer, at hun ikke kunne have været prorektor, da hun havde små børn.

– I mit nuværende job er jeg fysisk meget væk, og det ville være svært med små børn. På det punkt er en forskerkarriere derimod rigtig god, når man har børn, da den er meget fleksibel. Når børnene var syge, kunne jeg bare arbejde hjemme eller arbejde om aftenen og i weekenden.

Og netop fleksibiliteten synes at være vigtig for alle begge kvinder.

– Som professor er jeg faktisk kun bundet de få timer om ugen, hvor jeg underviser. Ellers kan jeg tilrettelægge resten selv, forklarer Helena Skyt Nielsen og fortæller, at hun har fået henvendelse fra enkelte kvindelige studerende, der påtænker at få børn og derfor synes, en ph.d. kunne være bekvem, da den som sagt er så fleksibel.

– Der må jeg fortælle dem, at en ph.d. er hårdt arbejde, og at det for-

ventes, at man minimum arbejder lige så meget som i et almindeligt fuldtidsjob, så deres indstilling er helt forkert.

Stordriftsfordele

En tredje af Danmarks fremtrædende forskere, juraprofessor Eva Smith, har hele seks børn, og når man spørger hende, hvordan hun er kommet dertil, hvor hun er i dag, svarer hun:

– For det første er jeg rigtig god til at koncentrere mig, selv om der måske kun er 10 minutter. Da børnene var små, sad jeg ofte i haven og læste, mens de legede med hinanden. Så var jeg der, hvis nogen slog sig. Det er fint med kvalitetstid med børn, hvor de er i centrum, men det kan også give tryghed, at mor bare er der, siger hun og fortsætter:

– Desuden er seks børn altså ikke seks gange så hårdt som ét barn. Der er visse stordriftsfordele. For eksempel lærte jeg kun den ældste at binde snørebånd, og så har resten lært det af hinanden.

Selv tror hun ikke, at hun ville have fået så mange børn, hvis hun skulle have fået dem i dag.

Helena Skyt Nielsen er en travl kvinde. Udover at være professor i økonomi er hun også mor til Hjalmar (10), Hannibal (8), Halfdan på halvandet år og snart også Harald. Mange børn og et fremtrædende forskerjob er dog ikke et helt ukendt fænomen og hos en række af Danmarks fremtrædende forskere er det ligefrem en tendens.

– Det er meget sværere at være forældre i dag. Hele juni måned er man jo nærmest optaget af sommerfest i børnehaven, kagebagningsdag, afslutning i skolen, på fodboldholdet og til ridning, så hvis man bare havde tre børn, kunne man næsten ikke lave andet. Jeg tør slet ikke tænke på, hvordan det ville have været med seks.

Den rigtige mand er vigtigst

At børn tager tid kan alle forældre bekræfte, og derfor kan det også undre, at disse kvinder alligevel har fået så mange og samtidig kan uddele visitkort, hvor der står professor.

– Det, der betyder allermost for, at det kan lykkes, er, hvem du er gift med, lyder det fra Helena Skyt Nielsen, og det er de øvrige kvinder enige i.

– Min mand synes, det er så sjovt, når jeg giver interviews som disse, hvor jeg understreger, hvor vigtigt det er at have den rigtige mand, for efterfølgende regner han altid med at få så mange ægteskabstilbud, griner Nina Smith, hvis mand Valdemar Smith selv er forsker.

Danmarks første kvindelige fysikprofessor Dorthe Dahl-Jensen fra Københavns Universitet har fire børn, og hun fremhæver også sin mands betydning.

– Jeg har en mand, som deltager i børnepasning på lige fod med mig. Han er is- og klimaforsker ligesom mig og har lige været på indlandsisen i en måned, hvor jeg dermed var alene med børnene. Nu tager jeg af sted i næste uge, og så er det hans tur, fortæller fysikprofessoren.

Hjemme hos Helena Skyt Nielsen, der har tre børn under ti år, er ansvaret delt helt skarpt op mellem hende og hendes mand.

– Vi har ”mine uger” og ”dine uger”. Når det er min uge, står jeg for at hente børn, lave mad og så videre. Der arbejder jeg ikke så meget og laver kun aftaler inden for normal arbejdstid. Når det så er

hans uge, kan jeg vælge at arbejde længe, dyrke fitness og måske endda se veninderne. Den opdeling fungerer rigtig godt hos os, og det har helt klart givet mindre stress, for jeg ved hele tiden, hvad der forventes af mig, og hvornår jeg skal hvad, fortæller hun.

Nødt til at vælge fra

At børn ikke nødvendigvis er en hæmsko er alle fire kvinder bevis på, men alligevel understreger de, at modellen nok ikke er for alle.

– Jeg har ikke nået at gøre meget andet end arbejde og børn. Men jeg har prioriteret familien højt, og så har det været på bekostning af andre ting som for eksempel hobby, biograffture og så videre, fortæller Dorthe Dahl-Jensen, som ikke er ene om at prioritere familien over andet.

– Det er ikke umuligt, og man kan godt få sunde, raske og harmoniske børn, selv om man også gør karriere. Jeg mener selv, at jeg har været en ret god mor, og at vi har

“ Vi har ”mine uger” og ”dine uger”. Når det er min uge, står jeg for at hente børn, lave mad og så videre. Der arbejder jeg ikke så meget og laver kun aftaler inden for normal arbejdstid.

Professor i økonomi
Helena Skyt Nielsen

givet vores børn en god ramme, men det har krævet meget. For eksempel har jeg ikke haft så meget tid til mig selv, men i stedet har vi prioriteret at gøre ting med familien, hvor vi blandt andet cykler meget sammen, fortæller Nina Smith.

Eva Smith cykler også meget – i dag er det dog mest børnebørnene, der kommer med på cykeltur, men som mor har hun også måttet vælge ting fra.

– Jeg har på fornemmelsen, at kvinder i dag ikke vil vælge noget fra. De vil både bage luksusboller, invitere venner til middagsselskaber og være den sjove mor, når ungerne har venner på besøg. Men det nytter ikke noget, at man vil det hele. Man er nødt til at vælge og afgive noget ansvar til andre. ■

Små skridt på vejen

Konferencen Women in Academia bød på mange forskellige forslag til, hvordan andelen af kvindelige forskere kan øges.

Af Gitte Bindzus Knudsen
gbk@adm.au.dk

– Nu stiger andelen af kvinder vist, mumler en af mændene ironisk, da han sammen med den øvrige del af Aarhus Universitets ledelse er nødt til at forlade konferencen Women in Academia før tid, da de har et andet møde.

Og ganske rigtigt, så rejser en håndfuld ældre mænd sig samt en enkelt kvinde og forlader salen.

Dette bemærkes også af finske Liisa Husu, der under sit foredrag om, hvordan man ændrer universitetskulturen, lige skal have bekræftet, at det virkelig er rigtigt, at man i Danmark ikke har en eneste kvindelig tople-

der på de danske universiteter. Og dette må salen sukkende bekræfte.

Som CAMPUS skrev i sidste nummer, er kun 13 procent af professorerne her på stedet kvinder. Og i sin åbningstale til konferencen måtte rektor Lauritz B. Holm-Nielsen erkende, at dette tal ikke havde ændret sig synderligt i de seneste 30 år.

– Vi kommer til at gå glip af en række talenter, som kan bære videnskaben til et højere niveau, hvis vi ikke gør noget, lød det fra rektor.

Kvoter

En af de udenlandske gæstetalere var Felicity Cooke, Head of Equality and Diversity på Oxford University. Ud over at tale for, at kvinder

selv kunne gøre noget i form af blandt andet at arbejde med deres selvsikkerhed, mente hun også, at organisationerne var nødt til at ændre deres kultur.

– Vi vil ikke bruge *affirmative action*, som man kender fra USA, hvor minoriteter får positiv særbehandling, eller et kvotesystem med en bestemt andel af kvinder. I stedet arbejder vi med, at hvis man har to lige gode kandidater til en stilling, skal den, der kommer fra minoritetsgruppen, ansættes, fortalte hun og forklarede, at man på den måde ikke skelner blandt mænd eller kvinder, men at det stadigvæk på mange områder i forskerverdenen vil betyde, at man skal vælge kvinden.

Kirsten Brosbøl, MF (S), slog også til lyd for et kvotesystem.

– Der er mangel på kvindelige rollemodeller inden for forskning, og det gør det sværere at løse problemet. Derfor er jeg ikke bange for at bruge kvoter, sagde hun.

Videnskabsminister Helge Sander var til gengæld ikke enig. Direkte adspurgt har han for nyligt svaret, at han ikke mente, at positiv særbehandling i form af kvoter er den rigtige

måde at løse problemet på. Der må aldrig sås tvivl om, at både stillinger og midler skal tilfalde de dygtigste forskere, fastslog han.

Ændre på tusindvis af år

Der var også andre forslag og opfordringer til, hvordan vi får flere kvindelige forskere. Heriblandt kontrakter til at gøre balancen mellem familie og arbejde lettere samt at opmuntre netværk som frAU (female researchers at Aarhus University) til at fortsætte.

– Det ser måske ikke ud, som om vi har nået meget de seneste årtier, men det har vi. Vi taler om at ændre, hvad der har været normen i tusindvis af år, og det er ikke let, sagde Felicity Cooke og sammenlignede processen med en skumbold.

– Hver gang du presser en skumbold, får den bare samme form som før, når du slipper igen. Men hvis du bliver ved med at presse den, kan du til sidst begynde at ændre formen på den, og det er det, vi skal. ■



Nyt testcenter åbnet

NAT: Institut for Idræt og ACTIVE Institute afholdt den 26. maj reception i forbindelse med åbningen af et nyt testcenter på Dalgas Avenue 4. Til receptionen var en række af Århus' fremtrædende sportsudøvere inviteret, blandt andet Skovbakkens Mia Kjærsgaard-Andersen, AGF's Kasper Povlsen og verdensmester i mountainbikeorienteringsløb Torbjørn Gasbjerg fra OK Pan.

I samarbejde med private virksomheder, idrætsorganisationer og individuelle idrætsudøvere skal testcentret gennemføre arbejdsfysiologiske laboratorietest samt arbejde med udvikling af felttest.

– Med åbningen af testcentret bringer vi forskningen tættere på sporten, idet vi gennem testning er med til at optimere den enkelte idrætsudøvers præstation, fortæller testleder Jesper Franch, ACTIVE Institute.

Testcenterets mulighed for at skabe samarbejde mellem på den ene side elitesportsklubbernes trænere og udøvere og på den anden side universitetets forskere vil være med til at sikre optimale udviklingsvilkår for eliteidrætten i regionen.

– Institut for Idræt har elitesport som profil både i forskningen og i undervisningen, så derfor vil etableringen af testcentret kunne skabe synergi mellem elitesport, forskning og undervisning ved Aarhus Universitet, siger institutleder Klavs Madsen, Institut for Idræt.

ASB lancerer international sommerskole for ledere

ASB: Handelshøjskolen, Aarhus Universitet, lancerer for første gang en række intensive sommerkurser på engelsk for ledere. Et stigende antal engelsktalende specialister og ledere ansat i danske virksomheder får efterspørgslen på engelsksprogede kurser på et højt fagligt niveau til at stige.

Denne efterspørgsel, koblet med en tendens til, at virksomhederne lige nu ser kritisk på deres rejseudgifter og deraf følgende CO₂-udledning, gør det oplagt at hente internationale eksperter til Århus.

– Vores mål er at skabe et internationalt studiemiljø i Århus, hvor ledere og specialister kan opkvalificere sig på et højt niveau uden at skulle rejse langt og dyrt, siger Lene Augusta Jørgensen, direktør for ASB Executive og ansvarlig for efter- og videreuddannelserne på Handelshøjskolen, Aarhus Universitet.

Ifølge lektor Frank Pedersen, der er fagligt ansvarlig for de i alt otte kurser, som kører over tre intensive dage i august, vil deltagerne få adgang til en ekspertviden, der stort set ikke findes i Danmark.

Fagdidaktisk forskning bliver styrket

DPU: Danmarks Pædagogiske Universitetsskole lancerer et nyt forskningsprogram for fagdidaktik, der sætter fokus på aspekter inden for undervisning, læring og uddannelse.

Forskningsprogrammet vil koncentrere sig om det idémæssige grundlag i undervisningen. Der kommer nye perspektiver på formål, målsætning og indhold samt tilrettelæggelse, læringsmetoder og redskaber i undervisningen.

Vibeke Hetmar er udnævnt som programleder af det nye forskningsprogram. Hun er professor i udvikling af kommunikative kompetencer, og hun skal sammen med et hold af forskere og undervisere ved Institut for Didaktik skabe ny viden om fagdidaktikkens mange aspekter i undervisning og læring.

– Omverdenen efterspørger fagdidaktisk viden som grundlag for valg og beslutninger på alle niveauer i uddannelsessystemet – fra de valg, lærere træffer i undervisningen, til de beslutninger, der tages på de uddannelsespolitiske niveauer, udtaler hun.



Forskere kortlægger iltsvind i Østersøen gennem 10.000 år

DMU: To meter lange borekerner af havbunden fra forskellige dele af havområdet i Østersøen skal fortælle forskerne fra syv lande, hvordan tidligere tiders kendte varmere klima – i bronzealderen for 5.000-6.000 år siden og i vikingetiden for ca. 1.000 år siden – øgede iltsvindet, og hvordan de varslede højere temperaturer i fremtiden kan påvirke iltindholdet i Østersøen og dermed hele økosystemet med fisk, bunddyr og planter.

Iltsvindet ved Østersøens bund har over de seneste 100 år nået den største udbredelse nogensinde i det unge havs historie. Titusindvis af kvadratkilometer havbund er lagt øde, hærget af giftig svovlbrinte og tomt for fisk og bundlevende dyr. Samtidig er temperaturen i havet over de seneste 30-40 år steget 1 grad i årsgennemsnit, så fra den 24. maj og tre uger frem skal forskerskibet Aranda undersøge disse forhold.

Det treårige forskningsprojekt HYPER fra DMU bidrager til indsamling af viden i dette projekt.



Samfundsvidenskabere er karriereorienterede

SAM: Maria Knoth Humlum fra Institut for Økonomi viser i sin ph.d.-afhandling, hvorledes andet end økonomiske afkast kan være med til at afgøre unges studievalg.

I den økonomiske litteratur fokuseres der primært på forskelle i lønninger, når unges uddannelsesvalg skal forklares, men ifølge Maria Knoth Humlum kan sådanne forskelle ikke i sig selv forklare, hvorfor folk vælger en bestemt uddannelse. Derfor har hun med sin undersøgelse forsøgt at komme med nogle alternative forklaringer.

– Meget firkantet sagt peger resultaterne på, at mænd, som er karriereorienterede, primært vælger samfundsvidenskabelige uddannelser, mens kvinder med fokus på karrieren i højere grad vælger naturvidenskabelige uddannelser. Det kan dog ikke udelukkes, at de karriereorienterede kvinder også til dels vælger de samfundsvidenskabelige uddannelser. Alt i alt må det forventes, at de studerende på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet er relativt karriereorienterede i forhold til andre studerende, fortæller hun.

Engagement og gode kolleger driver værket

I modsætning til Københavns Universitet valgte Aarhus Universitet at udarbejde sit eget spørgeskema i forbindelse med den psykiske arbejdspladsvurdering. Det har givet mere retvisende og brugbare resultater, siger manden bag AU’s første samlede trivselsundersøgelse.

Af Hans Plauborg
hhp@adm.au.dk

De ansatte på Aarhus Universitet trives godt, og det gør de primært, fordi de er interesse-rede og engagerede i deres arbejde, og fordi de føler, at deres kolleger er imødekommende. In-teresse, engagement og imødekommende kol-leger er nemlig for stort set alle medarbejdere – TAP såvel som VIP – på alle hovedområder de vigtigste faktorer for, om man trives. For de fleste betyder det også noget, om de opfat-ter deres ledelse som synlig, anerkendende og dygtig til at løse konflikter, om der er fravær af stress osv. Men ingen andre faktorer er så vigtige for trivslen som gode kolleger og et spændende og interessant arbejde.

– Undersøgelsen viser, at der er klar forskel på, hvor stor indvirkning forskellige faktorer har på medarbejdernes trivsel. Folks overor-dentlig store interesse for og høje engagement i deres arbejde betyder allermest, og det viser bare, at Aarhus Universitet råder over en ene-stående ressource. Det er virkelig noget, man lokalt bør diskutere, hvordan man værner om og udnytter, siger Torben K. Jensen, der er leder af Center for Læring og Uddannelse under det Samfundsvidenskabelige Fakultet. Sammen med et hold medarbejdere og stude-rende har han stået for indsamling og analyse af den første store samlede vurdering af det psykiske arbejdsmiljø på AU.

Ifølge Torben K. Jensen er det ikke mindre vigtigt, at kun meget få angiver, at de ikke op-lever deres kolleger som imødekommende.

– Imødekommende kolleger er det, der generelt betyder næstmest for medarbejder-nes trivsel. Og jeg vil næsten sige, at det er undersøgelsens vigtigste resultat, at næsten alle oplever imødekommende kolleger, for det viser, at vi helt grundlæggende og basalt ac-cepterer og har tillid til hinanden. Havde der været problemer her, ville jeg som leder være tilbøjelig til at løbe skrigende væk. Uden den basale tillid og accept er der ikke meget at bygge videre på, siger Torben K. Jensen.

AU valgte at gå egne veje
Som andre virksomheder skal Aarhus Uni-versitet ifølge arbejdsmiljøloven mindst hvert tredje år gennemføre en arbejdsplads-vurdering (APV) af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Men modsat f.eks. Københavns Universitet, der også for nylig har gennemført en psykisk APV, valgte arbejdsmiljøsektio-nen på AU efter opfordring fra dekan Svend

Hylleberg fra Det Samfundsvidenskabelige Fakultet at lave sit eget spørgeskema i stedet for at bruge standardspørgeskemaet fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Svend Hylleberg påpegede, at standardskema-et havde for mange uspecificerede spørgsmål a la typen: ”Har du tillid til din leder? Ja eller nej”, og at den slags ville gøre det vanskeligt at fortolke svarene.

Torben K. Jensen og hans team havde al-lerede erfaring med at lave et spørgeskema til en trivselsundersøgelse i forbindelse med studiemiljøundersøgelsen i 2008 og blev der-for kontaktet med henblik på at udarbejde et spørgeskema tilpasset en organisation som Aarhus Universitet.

– Hvis en trivselsundersøgelse skal være til-nærmelsesvis retvisende, og man skal kunne bruge den til noget, må spørgsmålene ikke være dobbelttydige. Det er også uhyre vigtigt, at man kan specificere niveauet af trivsel, og at man måler på, hvilke parametre der er de vigtigste for trivslen. Det har man for eksem-pel ikke gjort i undersøgelsen på Københavns Universitet, og det er uden tvivl en af grunde-ne til, at trivselsniveauet på KU generelt ser ud til at lavere end på AU, siger Torben K. Jensen.

Tager højde for karrierelivsformen
I AU-spørgeskemaet er der også taget højde for, at der både eksisterer en lønarbejderlivs-form og en mere karriereorienteret livsform på universitetet. Lønarbejderlivsformen er karakteriseret ved, at man i høj grad arbejder for at tjene penge, så man kan holde fri og lave noget spændende i sin fritid. Karrierelivsfor-men er derimod karakteriseret ved, at man realiserer sig selv gennem arbejdet og ikke skelner ret meget mellem arbejde og fritid.

– Karrierelivsformen er udbredt blandt VIP’erne, men også blandt flere og flere TAP’er. Til gengæld har spørgsmålene i de fleste APV’er rod i en klassisk lønarbejderop-fattelse, og på den måde kan man let komme til at stille spørgsmål, der ikke giver mening for folk med en karrierelivsform. Derfor har vi forsøgt at gøre spørgsmålene mere følsomme over for karrierelivsformen, siger Torben K. Jensen, der også understreger vigtigheden af fuldstændig anonymitet i denne type spørge-skema.

– Vi har i de forløbne måneder fået påfal-dende mange henvendelser fra medarbejdere om, hvorvidt de nu var sikre på at være anony-me. Frygten har tilsyneladende naget en del. Og det er klart, for hvis man siger, at man har



Foto: Lars Kruse/AU-foto

været udsat for mobning eller sexchikane, så er det en stor beslutning at skrive det. Derfor har vi også valgt helt at udelade resultaterne af personfølsomme spørgsmål på de enheder, hvor der færre end 15 respondenter. I andre tilfælde skriver vi ”A” for at signalere, at der tale om en til tre ansatte.

Stor lid til resultaterne
Med en samlet svarprocent på 77 ligger AU-undersøgelsen meget højt i forhold til lignende undersøgelser. Repræsentativiteten i forhold til køn, alder, stillingskategorier osv. er også høj, og det understreger ifølge Torben K. Jen-sen, at man kan fæste stor lid til resultaterne. En lille usikkerhed ligger der dog i, at der inden for flere kategorier af spørgsmål er re-lativt mange, der har svaret ”delvist”. For hvor utilfredse er folk egentlig, når de svarer, at de kun delvist er enige i, at ledelsen er god til at løse konflikter?

– Grupperne, der har sat kryds ved ”delvist”, er lidt større, end jeg bryder mig om. Jeg ville gerne have haft, at den ”lunkne” midterka-tegori var mindre, for der er mange infor-mationer gemt, når man svarer delvist. På den anden side har man ved at give folk den svarmulighed sat overliggeren for trivsel lavt, og det gør det let at identificere, hvor der for alvor er problemer. Hvis man for eksempel på et institut har 30 procent af medarbejderne, der ikke engang kan kravle over den lave over-ligger og sige, at de delvist er enige i, at deres leder er tydelig i sine beslutninger, så er der i hvert fald et problem. Hvad ambitionsniveau-et for trivsel nærmere bestemt skal være, må de lokale ledere så selv vurdere og tage stilling til, siger Torben K. Jensen. ■

APV’erne fra alle hovedområder kan læses på www.arbejdsmiljo.au.dk

Vigtigste faktorer for trivsel på Aarhus Universitet

AU-VIP	AU-TAP
Interesse/engagement	Interesse/engagement
Imødekommende kollegaer	Imødekommende kollegaer
Egen vurdering af dygtighed	Oplevelse af ledelse
Oplevelse af ledelse	Fravær af stress
Fravær af udkørthed	Fravær af udkørthed
Anerkendelse	Egen vurdering af dygtighed
Samarbejde med kollegaer	Samarbejde med kollegaer
Fravær af ensomhed	Anerkendelse
Konflikter løses retfærdigt	Fravær af ensomhed
Fravær af stress	Konflikter løses retfærdigt

Psykisk APV på Aarhus Universitet

- Arbejdsmiljøloven pålægger virksomhe-der at gennemføre en arbejdspladsvur-dering for både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø mindst hvert 3. år
- Godt 3000 videnskabeligere medarbej-dere (VIP) og 3000 teknisk-administrative medarbejdere (TAP) fik i begyndelsen af året tilsendt et elektronisk spørgeskema
- Svarprocenten på 77 er høj. Til sammen-ligning var svarprocenten på Københavns Universitetets nye undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø 66
- Trivslen er generelt meget høj på AU, men der er også afdelinger, centre og institut-ter på næsten alle hovedområder, hvor der er problemer med trivlsen
- Engagement og interesse i arbejdet samt oplevelsen af imødekommende kolleger er i særklasse de vigtigste faktorer for medarbejdernes trivsel

De vigtigste spørgsmål

Tallene viser procentandelen, der har svaret ”i meget høj grad”, ”i høj grad” eller ”delvist” til spørgsmålene.

	Hele AU	NAT	DMU	DJF	SUN	SAM	ASB	HUM	TEO	ADM
Føler du dig godt tilpas på dit arbejde? (VIP/TAP)	96 96/97	97 96/98	98 97/99	97 97/96	96 96/97	95 96/94	97 95/99	95 95/96	92 90/100	96
Finder du dit arbejde interessant?	99 99/98	98 99/97	99 99/99	99 99/99	98 99/97	99 100/99	98 99/96	99 100/96	100 100/100	99
Mine kollegaer er imødekommende	98 98/99	99 99/99	100 99/100	99 98/99	97 97/98	97 97/99	98 96/99	98 98/98	99 99/100	99

Det kan godt blive bedre

Et positivt resultat, men med signaler, der kræver aktion. Sådan bliver den nye psykiske arbejdspladsvurdering (APV) modtaget blandt dekaner og tillidsfolk.

Af Kristian Serge Skov-Larsen

ksl@adm.au.dk

– Det meget glædelige ved denne psykiske arbejdspladsvurdering er, at den efter min mening giver mulighed for konkret handling. Undersøgelsen er så god og præcis, at den giver os mulighed for at agere på den og få iværksat den dialog, der er nødvendig.

Dekan Svend Hylleberg på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet har med stor interesse læst analysen af de universitetsansattes psykiske trivsel. Og selvom der også på hans fakultet er institutter, der har problemer, er det hans fornemmelse, at rapporten bliver godt modtaget.

– Det er klart, at det fra et ledelses-synspunkt ikke er så behageligt at få dårlige karakterer, men jeg kan mærke, at resultaterne bliver taget til efterretning. Og det er værd at hæfte sig ved, at langt hovedparten af de ansatte siger, at de har en fantastisk arbejdsplads med et interessant arbejde, gode kolleger og generelt meget positive trivselsindikatorer. Selvfølgelig er der også mindre positive ting, men holdningen er, at vi nu har mulighed for at gøre noget ved dem.

Også dekanen på Det Teologiske Fakultet, Carsten Riis, hæfter sig ved undersøgelsens anvendelighed.

– Jeg er meget glad for den høje svarprocent. Det er virkelig tilfredsstillende, at undersøgelsen så vidt muligt er dækkende, så vi har et godt materiale at arbejde videre med, siger han.

Arbejder for hårdt

Carsten Riis er tilfreds med den generelt høje trivsel og arbejdsglæde, men har samtidig også bidt mærke i, at universitetet er en krævende og udfordrende arbejdsplads, og at de ansatte på Teologi lægger rigtig mange timer i jobbet.

– Jeg synes ikke, at rapporten tænder nogen store røde lamper på Teologi, men at der er nogle hjørner, vi skal kigge på. Det lader til, at nogle medarbejdere gerne vil inddrages yderligere i beslutningspro-

cessen, og at vi kan blive bedre til konfliktløsning. Og selvom det er lidt svært præcist at sætte fingeren på, hvad der menes med mobning, er det helt sikkert udtryk for mistrivsel, når nogle svarer, at det er noget, de oplever. Det skal vi selvfølgelig reagere på. Men generelt er jeg tilfreds, og rapporten er fint redskab til at gøre det endnu bedre, siger han.

Aase Pedersen er fællestillidsmand for det teknisk-administrative personale på hele universitetet, og hun slår fast, at resultaterne er mere positive, end hun umiddelbart ville have gættet på.

– Jeg er glædeligt overrasket. Det samlede billede er bedre end forventet, og langt hovedparten af medarbejderne er glade for at gå på arbejde. Det er måske uheldigt, at nogle arbejder så meget, og der er også problemer på enkeltinstitutter, men overordnet set er det tilfredsstillende, siger hun.

Foreslår flere HK’ere

Et af de resultater, som Aase Pedersen særligt hæfter sig ved, er, at det videnskabelige personale er grundigt trætte af deres administrative opgaver – og at de bruger mange timer på dem.

– Universitetet burde ansatte nogle flere HK’ere til at supportere det videnskabelige personale. De er både billigere og bedre til den slags arbejde, og så ville man få både mere forskning og mere tilfredshed. Selvfølgelig er mange forskere vilde med deres forskning, men det er drænende at lægge så mange arbejdstimer uge efter uge, og her var administrationsopgaverne et sted, hvor de kunne aflastes, siger hun.

Samtidig understreger Aase Pedersen, at rapportens resultater forpligter lederne på fakulteterne og institutterne til rent faktisk at gøre noget ved problemerne.

– Det er en stor og gennemarbejdet rapport. Nu er det vigtigt, at der også bliver gjort noget ved resultaterne. Det har ledelsen lovet, og det vil de ansatte

helt sikkert holde dem op på. Der er ikke noget, der er mere stressende, end hvis man deltager i en undersøgelse og bruger tid på at fortælle om hverdagen, og der så ikke sker noget. Så det håber jeg virkelig, at der gør.

Der skal ske noget

Det er dekan Svend Hylleberg helt med på.

– Vi bliver nødt til at se på, hvorfor der er så stor forskel på vurderingerne mellem nogle institutter, centre og enheder. Og rapporten er en kærkommen lejlighed til at agere, selvom det selvfølgelig ikke er lige så nemt som efter en fysisk APV, hvor man hurtigt kan tætte vinduerne og købe hæve-sænke-borde, hvis det er det, medarbejderne angiver som et problem. Lige nu diskuterer vi i ledelsesgrupperne, hvad vi skal gøre, og bagefter skal vi i dialog med medarbejderne. Og så må vi komme op med nogle planer for, hvordan vi skal gribe arbejdet an, siger han.

Ingen kan putte sig

Chefkonsulent Anders Kragh Moestrup har sammen med lektor Torben K. Jensen stået i spidsen for arbejdet med arbejdspladsvurderingen, og som leder af Arbejdsmiljøsektionen er han også med til at sætte det arbejde i gang, der skal komme efter den tykke rapport.

– Det konkrete opfølgingsarbejde ligger på hovedområderne, men Arbejdsmiljøsektionen bistår selvfølgelig med råd og vejledning, hvor det er nødvendigt. Samtidig er universitetet ved at bygge en helt ny HR-organisation op, og når Louise Gade, den nye vicedirektør for HR, starter på tirsdag, ligger der en række indstillinger på hendes bord, som hun kan arbejde med over de næste måneder, forklarer Anders Kragh Moestrup.

Selv er han mest glad for hele den gennemsigtighed, der har været i APV-arbejdet.

– Alle har kørt en meget åben stil. Undersøgelserne ligger frit tilgængeligt på nettet. Selvfølgelig betyder det, at der er nogle enkeltledere, der bliver udstillet, men åbenheden har den store fordel, at ingen kan putte sig, og alle har incitament til at tage affære, siger Anders Kragh Moestrup. ■

Udvalgte spørgsmål

1. I min enhed er vi gode til at samarbejde omkring løsningen af opgaverne
Procentdelen angiver dem, der svarede ”i meget høj grad”, ”i høj grad” og ”delvist”
2. Ledelsen er god til at løse konflikter
Procentdelen angiver dem, der svarede ”i meget høj grad”, ”i høj grad” og ”delvist”
3. Giver arbejdet dig stærke stress-symptomer?
Procentandelen angiver dem, der svarede ”altid” og ”ofte”
4. Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen?
Procentandelen angiver dem, der svarede ”altid” og ”ofte”

Spørgsmål	1	2	3	4
Hele AU	90	71	10	9
Det Naturvidenskabelige Fakultet				
Samlet	91	73	10	9
Biologi	88	64	13	13
Datalogi	90	78	7	9
Fysik og Astronomi	97	85	8	5
Geologi	91	79	9	9
Kemi	96	69	10	4
Matematik	90	67	9	9
Molekylærbiologi	88	68	9	8
Fakultetssekretariatet, NAT	95	73	5	6
Bioinformatik	90	73	22	11
Idræt	73	77	17	21
Interdisciplinær Nanoteknologi	93	80	9	14
Steno Museet	78	72	12	6
Videnskabsstudier	94	56	7	0
Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet				
Samlet	92	71	7	8
Fødevarekvalitet	89	73	6	11
Genetik og Bioteknologi	88	72	10	9
Havebrugsproduktion	91	74	8	6
Husdyrsundhed, Velfærd og Ernæring	89	69	8	6
Jordbrugsproduktion og Miljø	99	90	9	9
Jordbrugsteknik	95	79	2	12
Plantebeskyttelse og Skadedyr	94	65	5	5
Fakultetssekretariat, DJF	87	48	7	8
Danmarks Miljøundersøgelser				
Samlet	97	84	8	7
Arktisk Miljø	100	87	3	0
Atmosfærisk Miljø	98	94	2	9
Sekretariat mv.	100	89	8	3
Ferskvandsøkologi	98	95	11	11
Forsk., Overvågning og Rådgiv.-sek.	91	82	0	9
IT-afdeling, DMU	100	82	0	0
Marin Økologi	92	59	15	13
Miljøkemi og Mikrobiologi	100	82	13	4
Systemanalyse	95	86	13	8
Terrestrisk Økologi	97	71	6	8
Vildtbibliologi og Biodiversitet	92	94	6	6
Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet				
Samlet	90	65	10	8
Anatomi	93	61	11	8
Farmakologi	70	56	11	0
Folkesundhed	89	51	12	11
Fysiologi og Biofysik	98	71	3	2
Human Genetik	92	60	9	12
Medicinsk Biokemi	96	72	0	7
Med. Mikrobiologi og Immunologi	86	68	9	3
Odontologi	85	61	14	10
Retsmedicin	96	76	9	7
Klinisk	93	70	7	11
Administration, SUN	91	66	14	10

Tilfreds men opmærksom rektor

Rektor på Aarhus Universitet er glad for, at så mange har deltaget i den psykiske APV. Det understreger, at der er stor interesse for og vilje til at udvikle arbejdsmiljøet, mener han.

Af Kristian Serge Skov-Larsen

ksl@adm.au.dk

Lauritz B. Holm-Nielsen er godt tilfreds med den netop offentliggjorte psykiske arbejdspladsvurdering (APV).

– Det er et flot stykke arbejde, som her er præsteret. Det er uden tvivl en af de mest gennemarbedede og omfattende undersøgelser af arbejdsmiljøet, som er lavet

på en dansk arbejdsplads, siger han. Han har dog også bidt mærke i, at en fjerdedel af medarbejderne arbejder så meget, at de svarer, at det går ud over privatlivet, og 10 procent angiver, at de har stresssymptomer.

– Det er en af de største udfordringer for det gode arbejdsmiljø på Aarhus Universitet. Stress og uhensigtsmæssig påvirkning af privatlivet er ikke acceptabelt. Derfor skal vi, som det også er beskrevet i universitetets strategi, arbejde med ledelse og specielt synlig ledelse, der kan tage hånd om disse arbejdsrelaterede problemer, siger han.

Ros hinanden

Lauritz B. Holm-Nielsen mener ikke, at en bedre arbejdsplads kun handler om organisering. Forskning og undervisning skal være båret af engagement, lyst og nysgerighed, siger han.

– Det handler om noget så grundlæg-

gende som det at rose og udtrykke anerkendelse for veludført arbejde og at gøre det mere legalt at udtrykke stolthed over ens arbejde, hvad enten man er VIP’er eller TAP’er. Jeg er ikke i tvivl om, at der rigtig mange steder på universitetet praktiseres god ledelse, men at der er steder, hvor der er plads til forbedringer, siger rektor.

Godt i gang

Rektor ser APV’en som et godt redskab til at endnu bedre arbejdsmiljø på universitetet.

– Det videre arbejde kommer i første omgang til at foregå på hovedområderne, der allerede har taget skridt til at arbejde med arbejdsmiljøet, men rektoratet bakker naturligvis op, hvor der er behov for og ønsker om det. Det store arbejde med at udrulle HR-sporet skydes i gang hen over sommeren med ansættelse af vicedirektør på HR-området Louise Gade, så jeg synes faktisk, at vi står godt rustet til at arbejde videre med HR, siger han. ■

Bedre uddannelse til lederne

De ansattes vurderinger af den nærmeste leder i den psykiske APV er nogle steder i bund. Mere uddannelse og bedre kommunikation kan være nogle af svarene, siger en forsker fra Handelshøjskolen.

Af **Kristian Serge Skov-Larsen**
ksl@adm.au.dk

I gennemsnit mener 72 procent af universitetets ansatte, at deres nærmeste leder mindst er jævnt god til at løse konflikter. Men flere områder scorer under 50 procent, og både i administrationens it-afdeling og tekniske forvaltning svarer omkring 7 ud af 10 direkte negativt på spørgsmålet.

Samtidig svinger de generelle vurderinger af de nærmeste ledere i den nyligt offentliggjorte psykiske arbejdsplads-vurdering (APV) markant fra område til område. Nogle steder scorer de topkarakterer, mens andre halter igennem.

Helle Kryger Aggerholm er videnskabelig assistent på Handelshøjskolens Center for Virksomhedskommunikation, hvor hun bl.a. har forsket i ledelse og kommunikation. Hun mener, at resultaterne viser, at Aarhus Universitet bl.a. står over for en vigtig uddannelsesopgave.

– Jeg har en fornemmelse af, at universitetsledere ofte bliver forfremmet ud fra deres faglige resultater i stedet for deres

evner til at være ledere. Om man bliver en succes som leder afhænger af, om man f.eks. har empatiske evner, kan kommunikere og vise tillid, og hvis man ikke allerede besidder de evner, når man bliver forfremmet, ville det være en god ide, hvis universitetet sørgede for at sende alle på kursus, så de kunne få hjælp til at lære det. Det kunne nok være med til at give mere systematik og mindre variation i ledelsen fra område til område, siger hun.

Omkring 1000 ledere på AU

I selve APV'en angiver 725 af respondenterne, at de er ledere, så hvis svarprocenten på 77 procent er den samme for ledere som for almindelige medarbejdere, giver det små 1000 ledere på Aarhus Universitet. I dag er der ikke noget samlet tilbud til nye ledere om uddannelse og ledelsesredskaber. Det bør man overveje at etablere, siger Helle Kryger Aggerholm.

– Universitetets topledelse skal være villig til at sparke nogle ressourcer efter mellemlederne, så de føler, at de bliver hjulpet til at blive bedre. Det er klart, at man skal tage APV-resultaterne seriøst

og hjælpe dem videre, der har fået dårlige tal. Det er heller ikke specielt hensigtsmæssigt, hvis man som medarbejder svarer på en undersøgelse og så føler, at der ikke bliver reageret på resultaterne, siger hun.

Medarbejderne har også ansvar

Helle Kryger Aggerholm mener langt hen ad vejen, at en bedre ledelseskultur handler om systematisk at klæde lederen på, men når et negativt miljø skal ændres, kan lederen ikke gøre det alene.

– Selvfølgelig skal lederen gå forrest, når en ny kultur skal dannes, men medarbejderne bliver også nødt til at gå ind i processen og bære værdierne videre. Universitetet skal ikke forvente at kunne ændre ledelseskulturen fra den ene dag til den anden de steder, hvor den halter. Det kræver kommunikation, dialog og en ærlig forandringsproces, siger hun.

Helle Kryger Aggerholm understreger, at medarbejderne også har et ansvar for at bruge deres ledere og involvere dem i beslutningerne.

– Det er ofte et utaknemmeligt job at være mellemleder. Man er udsat for pres fra oven og fra neden. Hvis det går galt, er det altid lederens skyld. Som ansat skal man informere og indgå i en dialog med sin leder, så vedkommende ikke ender i et elfenbenstårn uden kontakt til de daglige opgaver, siger hun. ■

UNGE FORSKERE ER ENSOMME

På enkelte institutter og afdelinger oplever ansatte ofte eller altid at føle sig ensomme i hverdagen.

Af **Gitte Bindzus Knudsen**
gbk@adm.au.dk

Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen?

Det var et af spørgsmålene i arbejdspladsvurderingen (APV), og mens der i gennemsnit var 9 procent, der svarede ja til det, var andelen visse steder noget højere. Højest var den på driftsdelen på Det Humanistiske Fakultet, hvor hele 50 procent følte sig ensomme. Også på f.eks. Jura er der problemer. Her svarer 36 procent af det videnskabelige personale, at de er ensomme på arbejdspladsen.

Hvorfor nogle medarbejdere føler sig ensomme kan der være mange grunde til. Man kan forestille sig en ensom forsker lukket inde på sit kontor og omgivet af så mange bøger, at solen kun delvist kan nå ind i rummet. Men det billede dækker kun en lille del af virkeligheden. F.eks. svarer halvdelen af driftspersonalet på Det Humanistiske Fakultet, at de er ensomme.

Kan være selvforskyldt

På Institut for Sprog, Litteratur og Kultur svarede 31 procent af ph.d'er, postdoc'er og adjunkter, at de er ensomme.

Ifølge Ken Ramshøj Christensen, der er postdoc på Sektion for Engelsk, skyldes dette muligvis, at forskningen på instituttet er meget bred og forskellig fra forsker

til forsker. Det medfører, at man som ph.d.-studerende kan opleve, at der ikke er mange, der kender til ens forskning.

– Forskningen er ofte meget snæver, hvilket jeg også selv oplevede, da jeg var ph.d.-studerende. Det kan måske give nogle en frygt for, at ens kollegaer ikke vil høre om netop det, man forsker i, og så holder man sig for sig selv, hvilket kan gøre det ensomt at gå på arbejde, fortæller han og indskyder, at ensomheden godt kan være lidt selvforskyldt, da der findes mange arrangementer og møder, hvor forskerne samles og diskuterer deres forskning.

Ensomme udlændinge på ASB

Også på Institut for Marketing og Statistik på Handelshøjskolen oplever de yngre forskere at være ensomme. Her har 36 procent sat kryds ud for "Altid" eller "Ofte".

– Jeg tror, noget af grunden findes i, at vi har mange udlændinge på ph.d.- til adjunktniveau her på instituttet, siger institutleder Hans Jørn Juhl.

Han mener, at mange udlændinge oplever danskerne som svære at trænge ind på.

– Det gør, at de måske føler sig ensomme, især hvis de kommer fra forskningsmiljøer, hvor de har haft et rigtig godt

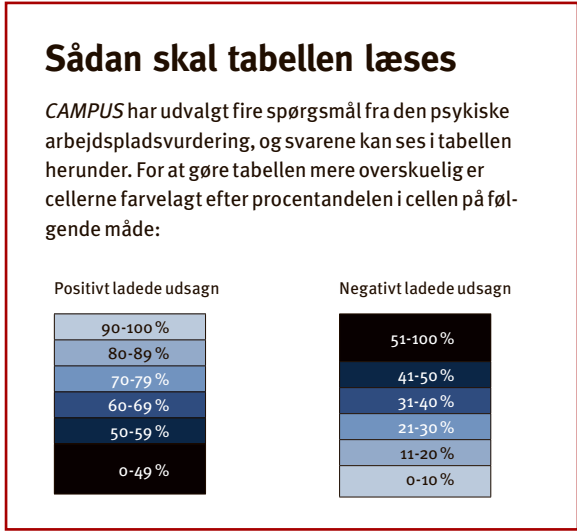
Modelfoto: Lars Kruse/AU-foto



netværk, siger Hans Jørn Juhl.

Han forklarer, at man på instituttet gør en masse for, at de udenlandske forskere skal falde til, og at de blandt andet har haft besøg af en, der har fortalt om forskellene på danskere og udlændinge.

– Vi forsøger at gøre noget ved det og har både sommerfest, julefest og andre arrangementer. Desuden inviterer vi dem også med hjem til os selv, men det når sjældent op på det niveau, som de ofte har en forventning om, og det er svært, når danskerne i forvejen vægter familien og familielivet meget højt, fortæller han. ■



Spørgsmål	1	2	3	4
Det Samfundsvidenskabelige Fakultet				
Samlet	85	64	12	10
Handels- og Ingeniørhøjsk. Herning	99	71	7	1
Statskundskab	92	90	12	10
Økonomi	74	47	12	12
Jura	60	45	18	29
Psykologi	79	45	16	10
Registerforskning	100	100	8	0
Rusmiddelforskning	89	38	3	14
Forskningsanalyse	100	88	43	0
Driftsafdeling, SAM	94	78	5	6
Fakultetssekretariat/ fællesområdet, SAM	89	61	11	11
Handelshøjskolen				
Samlet	90	73	11	10
Erhvervsøkonomi	83	63	6	17
Institut for Ledelse	71	54	13	16
Marketing og Statistik	87	90	17	23
Sprog og Erhvervskommunikation	83	66	19	9
Jura, ASB	89	87	6	12
Nationaløkonomi	90	68	32	11
Efter- og videreuddannelse, ASB	100	71	0	0
Bibliotek	100	83	8	0
IKT-afdelingen	96	76	0	5
Ledelsessekretariatet, ASB	100	73	5	0
Studieadministrationen, ASB	95	71	14	10
Teknisk forvaltning, ASB	100	79	5	5
Det Humanistiske Fakultet				
Samlet	83	72	14	14
Antropologi, Arkæologi og Lingvistik	82	51	14	11
Filosofi og Idehistorie	86	87	19	9
Historie og Områdestudier	80	70	12	13
Informations- og Medievidenskab	85	89	14	13
Æstetiske fag	85	84	16	17
Nordisk	73	70	13	21
Sprog, Litteratur og Kultur	84	66	20	19
Center for Sortehavsstudier	100	75	14	0
Driftspersonale, HUM	50	60	0	50
Fakultetssekretariatet mv., HUM	89	67	10	10
Det Teologiske Fakultet				
Samlet	90	68	9	12
Fællesadministrationen				
Samlet	94	62	10	5
Internationalt Sekretariat	100	40	9	9
IT-staben	95	24	10	0
Kommunikationsområdet	100	81	0	6
Ledelsessekretariatet	96	82	0	0
Personaleområdet	100	65	8	4
Rektoratsstaben	100	80	20	-
Studieforvaltningen	96	68	16	7
Teknisk Forvaltning	83	33	9	8
Økonomiforvaltningen	92	70	4	4
Technology Transfer and Innovation	79	82	31	



Fotos: Lars Kruse/AU-foto

CAMPUS sætter fokus på nogle af Aarhus Universitetssports 14 medlemsklubber. I dette nummer har **CAMPUS** besøgt Akademisk Skytteforening Aarhus.

JAGTEN PÅ DET SORTE FELT

CAMPUS' udsendte prøvede sin indre action-heltinde af, da hun sneg sig med til skyde-træning i Akademisk Skytteforening Aarhus.

Af Louise Debois

ldn@adm.au.dk

– Du må selv vælge, om du vil skyde med riffel eller pistol. Vi har det hele, siger Kåre Janussen, formand for Akademisk Skytteforening Aarhus, til mig, da jeg træder ind ad døren til klubbens lokaler. Jeg bliver enig med mig selv om, at det vist er mest action-helte-agtigt at skyde med pistol, og jeg føler mig allerede hensat til slutscenen i Mission Impossible – der hvor Tom Cruise redder hele verden fra de onde gangstere – men falder hurtigt ned igen, da jeg får mit første skydevåben i hånden. En Walther GSP kaliber .22. Jeg kigger mistroisk på den. Den ligner en pistol fra en gammel westernfilm med imiteret træskæft og langt metalløb. Men det skal man nu ikke lade sig narre af, forsikrer Kåre. Faktisk kan den dræbe på en afstand af 1600 meter. Jeg mærker mit hjerte banke en lille smule hurtigere.

– Patronhylsteret propper du op i pistolen. Så tager du ladegreb, holder armene strakte, sigter og skyder.

Kåre fortæller, at hvis jeg er god til at ramme, kan jeg få lov til at skyde med de såkaldt "grove" våben, der har større patroner. Jeg spørger, om de er mere action-helte-agtige. Kåre nikker, og jeg sætter mig med det samme

det mål, at jeg skal have fingrene i dem. For skal man ikke have et lille action-gen i sig for at gå til skydning? Kåre griner lidt af mit spørgsmål.

– I starten er det måske en drengedrøm, man lever ud, men våbnet bliver med tiden bare et redskab, forklarer han, der kan fejre 10-års skyttejubilæum i år.

Syreamme

På vej ind til skydebanerne får jeg stukket et par store ørebøffer i hånden. Jeg indvender, at sådan nogle har Tom Cruise da ikke på hovedet, når han nedlægger forbrydere. Men Kåre mener, at mine ører vil værdsætte det. På én lang række står skytteklubbens medlemmer nemlig og fyrer patroner af med efterfølgende smæld, brag og krudtrøg. Vi stiller os i passende afstand fra de andre. Sikkert en god idé, tænker jeg og prøver febrilsk at huske, hvad jeg fik at vide for to minutter siden. Jeg kigger op. I stedet for tarvelige forbrydere og store mafiabosser står der et lille papskilt for enden af den 15 meter lange bane.

– Skal jeg ramme dén der, spørger jeg en anelse skeptisk.

– Ja, og helst i det lille sorte felt, siger Kåre. Godt så. Højre pegefinger på aftrækkeren, det ene øje lukket og SLAM, så har jeg fyret

mit første skud af sted.

– Det blev en 3'er. Ikke i det sorte felt, men godt klaret, siger Kåre. Adrenalin pumper, og jeg lægger an til næste skud. BANG. Uden for det magiske felt, desværre. Efter tredje skud, der rammer en 6'er, mærker jeg, hvordan mine arme begynder at syre til. Det må sige noget om den motionstilstand, min eksamensprægede krop befinder sig i for tiden, tænker jeg en anelse nedtrykt, men Kåre kommer mig til undsætning og fortæller, at pistolen faktisk er tung og vejer et par kilo. Når jeg ser de andre skyde igen og igen, fornemmer jeg nu alligevel, at syreamme efter bare tre skud ikke ligger inden for normalen. Måske er det også derfor, mine patroner konsekvent lander i underkanten af det sorte felt?

Glock'en og mig

50 skud og et par meget trætte arme senere kommer trænerens første vurdering.

– Fint for en nybegynder. Dine skud er samlet inden for et lille område af skiven, så du må gerne prøve de grove våben. Sådan!

Det er tid til kaffepause sammen med de andre inde i klubbens fælleslokale, hvor jeg lægger mærke til, at næsten alle rundt om bordet er mænd.

– Men skydning behøver ikke kun være en drengesport. Vi er en meget social klub. Og så er det jo bare sjovt at skyde, siger Marie Jensen. Og det må jeg faktisk give hende ret i. Især ser jeg frem til om et øjeblik at skulle prøve en Glock 9mm på 25 meter-banen.

– Bruce Willis brugte faktisk den model i den første Die Hard-film, fortæller et klubmedlem. Jeg kigger med beundring på det sorte våben i min hånd. Kåre fortæller, at jeg skal være forberedt på det voldsomme lufttryk, der kommer, for patronerne i denne pistol er væsentligt større end i den første.

– Jeg havde rygstøtte på, første gang jeg prøvede den, for ikke at ryge bagover, tilføjer Marie opmuntrende.

Bare ikke Bruce

Koldsveden begynder så småt at trænge sig på, men en rigtig action-heltinde lader sig ikke afskrække, og jeg genfinder koncentrationen. Med Bruce Willis for mit indre blik trykker jeg langsomt aftrækkeren i bund. Der lyder et kraftigt smæld, og krudtrøgen står op omkring pistolen. Så langt, så godt. Men i stedet for at holde fokus og eventuelt puste røgen væk fra pistolen, mens jeg kaster et overlegent blik på papmodstanderen dernede for enden af hallen, får lufttrykket pistolen til at hoppe opad og mig til at vælte et skridt bagud. Jeg forstår bare ikke, hvordan Tom, Bruce og alle de andre kan se så tjekkede ud, når de fyrer en pistol af. Da forskrækkelsens skrig fortager sig, og krudtrøgen letter, ser jeg, at jeg faktisk har ramt papskiven – oven i købet midt i det sorte felt! Helt så heldige er de næste skud ikke, men da vi pakker sammen, siger Kåre, at jeg klarer mig fint af en nybegynder at være, og at de håber at se mig i klubben igen. Skydning er måske ikke den mest oplagte kvindesport, men det har faktisk været rigtig sjovt og hyggeligt at være med. Så selvom jeg ikke ligner Bruce Willis, når jeg skyder, og muligvis skal arbejde lidt med armkræfterne, er det slet ikke usandsynligt, at jeg igen får lyst til at kalde mit indre action-gen frem. ■

Læs mere om Akademisk Skytteforening Aarhus på www.as-aarhus.dk

Fakta om Louise:

- 25 år. Stud.mag. i nordisk sprog og litteratur og samfundsfag.
- Er vokset op i slikbutik med rigelige mængder af skumfiduser, tivolistænger og lakridssnøreband. Er stadig en anelse miljøskadet.
- Daglig motion: cykeltur til universitetet og hjem igen (ca. 2 kilometer hver vej).
- Har tidligere spillet badminton.
- Har hørt, at sport og motion skulle være sundt, og har sat sig for at prøve det af i nogle af Aarhus Universitetssports (AUS) medlemsklubber i håbet om at finde sin yndlingssport.

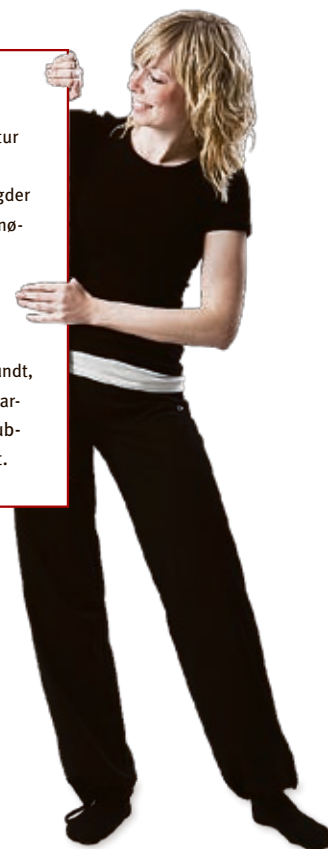


Fotos: Lars Kruse/AU-foto

Skydeteknikken finjusteres, inden jeg får lov til at få den rigtige pistol i hånden.



Yippee ki-yay, motherfucker. Man føler sig lidt actionhelte-agtig, selv med en lille pistol i hånden.



Kun frie universiteter kan være konkurrencedygtige

Hvis de danske universiteter skal være konkurrencedygtige på fremtidens internationale uddannelsesmarked, må de have maksimal frihed, siger en af verdens førende forskere inden for international uddannelsespolitik, amerikaneren Stephen Heynemann. Så han mener også, at AU skal gøre langt mere ud af alumnearbejdet.

Af Hans Plauborg

hhp@au.adm.dk

Bestemmer den danske regering virkelig, hvordan universiteterne må eksaminere? Stephen Heyneman blev lettere rystet. Den amerikanske professor i international uddannelsespolitik ved Vanderbilt University i Tennessee gæstede forleden Aarhus Universitet som led i en større rundtur på en række af verdens universiteter. Og det var her – i forbindelse med overværelsen af et adjunktpædagogisk kursus – at han fandt ud af, at den danske regering har forbudt gruppeeksamen.

– Jeg nægtede først at tro det, og jeg må sige, at det er den mest tossede lov, jeg har hørt om længe. Hvis jeg nogensinde får mulig-

hed for at tale med nogen i jeres regering, vil jeg stille dem et eneste spørgsmål: Ønsker I at være konkurrencedygtige, når det gælder videregående uddannelse? Hvis svaret er nej, så skal I ikke ændre den lov, men hvis svaret er ja, så skal den lov, der forbyder gruppeeksamen, ændres straks, siger Stephen Heyneman.

Maksimal frihed

Og manden må vide en ting eller to om emnet. Siden han tog sin ph.d. i komparativ uddannelsespolitik, har han været dybt engageret i emnet. I 22 år frem til 1998 arbejdede han med uddannelsespolitik i Verdensbanken med fokus på effektivitet og konkurrencedygtighed i uddannelsessystemerne, og både den praktiske erfaring og forskningen

har overbevist ham om, at universiteter må nyde maksimal frihed for at være konkurrencedygtige.

– En lovgivning mod gruppeeksamen hører hjemme i en anden tidsalder. Det er udtryk for en forældet opfattelse af, hvad en universitetsuddannelse er. Moderne universiteter

“ Det er aldrig hensigtsmæssigt med statslig detailregulering og mikrostyring, hvis man ønsker universiteter, der skal klare sig bedst muligt i den internationale konkurrence.

Stephen Heyneman

skal have maksimal frihed til at prioritere ressourcer, opfinde og være kreative, og ingen universiteter bør finde sig i, at en regering blander sig i, hvad der for eksempel er den rigtige eksamensform.

– Men i modsætning til USA er der jo langt større tradition for i Europa, at regeringerne blander sig i universiteternes virke. Er det ikke i orden, når der er tale om offentlige, statsfinansierede institutioner?

– Det er aldrig hensigtsmæssigt med statslig detailregulering og mikrostyring, hvis man ønsker universiteter, der skal klare sig bedst muligt i den internationale konkurrence. Under mit besøg på Aarhus Universitet fortalte mange forskere og undervisere mig om absurde forsøg på statslig regulering. Og det er jo ærgerligt, når Danmark ellers står med gode kort på hånden: Universitetsfusionerne kan potentielt frigive en masse konkurrencekraft, jeres kombination af forsknings- og uddannelsesuniversiteter er fremragende, og lederne har fået en vis indflydelse til at hyre og fyre folk. Sådan er det bestemt ikke i alle europæiske lande.

AU mangler fælles kultur

På spørgsmålet om, hvorvidt noget har overrasket ham i positiv retning under besøget, peger Stephen Heyneman på to forhold.

– I har fantastisk moderne faciliteter på

Aarhus Universitet. Lokaler, auditorier, biblioteker og laboratorier virkede til at være *state of the art*. Den slags er man ikke forvænt med mange andre steder i Europa eller verden for den sags skyld. Desuden blev jeg imponeret over de mange tværfaglige projekter, der syntes at være. Jeg fik indtryk af, at det var ret hurtigt og nemt at skabe et interdisciplinært samarbejde, og den slags er bestemt ingen selvfølge på de fleste universiteter.

Men Stephen Heyneman peger også på mange udfordringer. En af dem er at få skabt en fælles kultur på det nye både fagligt og geografisk meget spredte universitet.

– Under mit besøg på DPU fik jeg det indtryk, at de fleste ikke værdsatte, at de nu var del af et nyt universitet. De tænkte og gjorde i vid udstrækning, som om der intet var sket.

– Hvad kan man gøre ved det?

– Mange ting. Man kan sørge for, at der er incitamenter – også økonomiske – til lave interdisciplinære forsknings- og uddannelsesprojekter. Man skal sørge for at have fælles udvalg om alt fra arbejdsmiljø til ansættelse og forfremmelser. Og så skal man have en fleksibel undervisningsplanlægning, som gør, at folk fra Århus kan køre undervisning i København og omvendt. For mit eget vedkommende underviser jeg i 13 forskellige delstater, selv om jeg er ansat på Vanderbilt i Tennessee. Og det er vel at mærke ikke fjernundervisning. Jeg underviser bare om aftenen, i weekenderne og i sommerferien.

Større alumneindsats nødvendig

En anden stor udfordring for Aarhus Universitet er ifølge Stephen Heyneman at gøre mere ud af alumnearbejdet og det, der på amerikanske universiteter er kendt som "student affairs".

– I mangler simpelthen organiserede loyalitetsopbyggende aktiviteter, konstaterer han og fortæller, at der på Vanderbilt University – et universitet, hvor der går ca. en tredjedel så mange studerende som på Aarhus Universitet – er ansat ca. 25 medarbejdere på student affairs-kontoret.

– De folk er ansat udelukkende til at sørge for, at de studerende får en god oplevelse, mens de går på universitetet. De hjælper til med at arrangere en masse aktiviteter for de studerende, så de kommer til at føle en stærk tilknytning til Vanderbilt og til lokalsamfundet. Student affairs-kontoret arbejder tæt sammen med afdelingen for alumneaktiviteter, for ideen er jo, at hvis de har haft gode oplevelser socialt og intellektuelt som studerende, så bliver de også "gode alumner", der donerer penge til universitetet, og hvis børn senere kommer til at studere på Vanderbilt.

– Men har et universitet som Aarhus Universitet det samme incitament til at bruge penge på student affairs- og alumneraktiviteter som de amerikanske, der vel ikke kan overleve uden?

– Der er en forskel, det er klart, men Aarhus Universitet har også behov for at skaffe sig flere ikke-statslige ressourcer, hvis man skal være konkurrencedygtig om 15-20 år. Hvor skal de penge komme fra? Alumnedonationer er en blandt flere muligheder, men de kommer ikke uden et stærkt arbejde på at opbygge loyalitet med studerende og alumner, siger Stephen Heyneman. ■



En lovgivning mod gruppeeksamen hører hjemme i en anden tidsalder. Det er udtryk for en forældet opfattelse af, hvad en universitetsuddannelse er. Ingen universiteter bør finde sig i, at en regering blander sig i, hvad der for eksempel er den rigtige eksamensform, siger professor Stephen Heyneman, der gennem de sidste 30 år har arbejdet med international uddannelsespolitik i teori og praksis.

Stephen Heyneman:

Professor i international uddannelsespolitik ved Vanderbilt University i Tennessee, USA.

I 22 år frem til 1998 arbejdede han for Verdensbanken, hvor han de sidste år var leder af Human Development Department i den europæiske og centralasiatiske region.

Er en af verdens førende forskere inden for international uddannelsespolitik. Har særligt interesseret sig for uddannelsesfinansiering og -ledelse, konkurrenceevne, testmetoder og uddannelses betydning for social sammenhængskraft og stabilitet.

Prisregn over ph.d.er

Fem lovende forskere, som afsluttede deres ph.d.-uddannelse i 2008, fik i sidste uge hver en pris på 50.000 kr., som Aarhus Universitets Forskningsfond uddeler. Det var sjette gang, fonden hædrede forskertalenter med denne pris, som blev indstiftet i forbindelse med universitetets 75-års jubilæum i 2003.



Lars Kruse / AU-foto

Frontforskning i livshistorier

Annette Bohn har med sit ph.d.-projekt ved Psykologisk Institut leveret nye banebrydende resultater i sin udforskning af selvbiografisk hukommelse og dens udvikling gennem livet.

Som en del af sin afhandling har hun som den første i verden påvist en nær forbindelse mellem evnen til at fortælle sin livshistorie og tilegnelsen af fælles kulturelle forestillinger om vigtige begivenheder i livet og deres timing. Resultatet blev publiceret i *Developmental Psychology*, der er et af de mest anerkendte tidsskrifter inden for udviklingspsykologi.

Hendes afhandling omfatter også det i international sammenhæng første systematiske stu-

die af, hvornår børn udvikler evnen til frit at fortælle deres livshistorie, og hvordan denne evne er forskellig fra evnen til at fortælle om enkeltstående begivenheder.

Annette Bohn har også ydet et originalt bidrag til at forstå såkaldte blitzerindringer, som er usædvanligt klare erindringer om personlige omstændigheder ved modtagelsen af vigtige nyheder som f.eks. Berlinmurens fald. Hendes innovative studie af blitzerindringer hos tidligere østtyske kommunister og vesttyske liberale påviste, at deres følelsesmæssige indstilling til Berlinmurens fald har afgørende betydning for, hvor præcise og livagtige blitzerindringer de udvikler.

Annette Bohn er nu ansat ved Psykologisk Institut på et postdoc-stipendium fra Forskningsrådet for Kultur og Kommunikation.

Banebrydende litteraturforskning

Stefan Iversen bevæger sig hjemmenvant og stilsikkert i teoretiske landskaber, hvor mange forskere endnu kun er turister, og åbner nye perspektiver på Johannes V. Jensens forfatterskab, lyder det bl.a. i begrundelsen for at tildele litteraturforskeren fra Nordisk Institut en ph.d.-pris for afhandlingen *Den uhyggelige fortælling i Johannes V. Jensens tidlige forfatterskab*.

Afhandlingen betegnes som et banebrydende arbejde, der åbner nye veje for den narratologiske forskning. Stefan Iversen kobler den dekonstruktivistiske og kognitive tilgang til analysen af den uhyggelige fortælling, som får sit karakteristiske præg, fordi den på en gang omhandler og rejser tvivl om, hvem der taler i fortællingen.

Prismodtageren fremhæves for et imponerende virke som forsker med fremragende internationale netværk og en omfattende synlighed i den litteraturvidenskabelige verden. Allerede før forsvaret af sin afhandling fik han tildelt et postdoc-stipendium til et projekt om



Lars Kruse / AU-foto

danskeres fortællinger fra KZ-lejre. Det er nu udvidet til at sætte fokus på det, der er kaldt det 20. århundredes eneste nye genre, nemlig vidnesbyrdet. Det er i dag et centralt felt i forskningen i litteraturhistorie, kulturel erindring og fortællinger.

Stefan Iversen har i fem år bestyret Johannes V. Jensen-Centret ved Aarhus Universitet og fik i 2008 en kvart million kr. til at digitalisere størstedelen af Johannes V. Jensens forfatterskab og gøre det tilgængeligt online. Dette arbejde ventes at få vide konsekvenser bl.a. for Aarhus Universitets fremtidige rolle i digitaliseringen af nordisk kulturarv.

Kunsten at skabe molekyler

Som medforfatter på 15 artikler i to af de førende tidsskrifter inden for kemi samt et patent kan den snart 30-årige **Thomas Bjørnskov Poulsen** se tilbage på et yderst succesfuldt ph.d.-forløb. Her har han udforsket nye måder til at konstruere syntetiske organiske molekyler. At mestre den kunst er centralt i fremtidens biologiske og farmaceutiske forskning, for det er sådanne molekyler, der både kan gøre en forskel i medicinsk behandling og give en større forståelse af, hvordan levende organismer fungerer.

De gængse metoder til at skabe molekyler har vist sig at have en lav succesrate. Men i sin forskning har Thomas Bjørnskov Poulsen påvist, at det kan gøres med betydelig større succes ved at konstruere 100 procent syntetiske molekyler med karaktertræk fra molekyler, man finder i naturen. Samtidig har han været i stand til at syntetisere molekyler i ét trin, modsat den traditionelle metode, hvor synteseringen sker gennem mange flere trin.

Hans arbejde er allerede påskønnet af Ke-



Lars Kruse / AU-foto

misk Forening, som sidste år gav ham prisen for bedste ph.d.-afhandling. Samme år modtog han også Lundbeckfondens talentpris.

Thomas Bjørnskov Poulsen er nu otte måneder henne i sit toårige postdoc-ophold ved Harvard University. Her har han kastet sig ud i molekylærbiologiske studier for at lære nye teknikker, der kan kombineres med organisk kemi. Hans egen forventning er, at de store forskningsgennembrud ligger i krydsfeltet mellem de to discipliner.

Høj klasse i studier af hashpsykoser

En afhandling af exceptionel høj karakter lød skudsmålet på resultatet af **Mikkel Arendts** ph.d.-projekt, hvor han bl.a. undersøgte sammenhængen mellem hashpsykoser og skizofreni. Han forskning viser, at psykoser udløst af cannabis i næsten halvdelen af tilfældene udvikler sig til skizofreni og dermed er langt alvorligere, end man tidligere har antaget.

Man kan betragte cannabispsykoser som et tidligt udtryk for skizofreni, siger Mikkel Arendt, der også påviser et betydeligt overlap mellem cannabispsykoser og skizofreni vurderet ud fra en genetisk prædisposition hos førstegradsslægtninge.

Mikkel Arendts ph.d.-forløb bliver i begrundelsen for prisen karakteriseret som præget af stor videnskabelig originalitet og modenhed, samtidig med at han har formået at etablere samarbejde med internationalt førende forskningsenheder.

Mikkel Arendt er uddannet psykolog, men



Lars Kruse / AU-foto

har gennemført sit projekt ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, hvor han har været forskerstuderende på halv tid og sideløbende har haft klinisk arbejde. Han er i dag ansat ved Enheden for Psykiatrisk Forskning på Aalborg Psykiatriske Sygehus under Århus Universitetshospital og ved Klinik for Angst og Personlighedsforstyrrelser på Psykiatrisk Hospital, Risskov.

Grise og bioinformatik

Skarp fokusering, effektiv analytisk databehandling og en sjælden evne til at samarbejde med forskere fra meget forskellige fagområder har været afgørende for de resultater, som **Henrik Hornshøj** har opnået i sit ph.d.-projekt inden for bioinformatik, som han gennemførte ved Institut for Genetik og Biotechnologi ved Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet.

Her har den 36-årige forsker gennem et omfattende bioinformatisk studie udviklet såkaldte microarrays til genekspression og programmeret applikationer til at håndtere og analysere store datamængder. Hans projekt har været et væsentligt bidrag til funktionelle studier af grisegenomet og studier af sammenhængen mellem genekspression, grises produktionsegenskaber og sygdomme. Hans resultater har foreløbig resulteret i 12 publikationer i anerkendte internationale tidsskrifter.



Lars Kruse / AU-foto

Henrik Hornshøj arbejdede i en årrække efter sin kandidatexamen i 1996 i det private erhvervsliv, før han begyndte på sit ph.d.-projekt i 2005. Han er i dag ansat ved Forskergruppe for Molekylær Genetik og Systembiologi, hvor han forsker i integration af data fra mange biologiske niveauer.

AU hædrer en nuværende og en tidligere professor

Aarhus Universitet har siden 1958 hædret en forsker med tilknytning til universitetet med Rigmor og Carl Holst-Knudsens Videnskabspris. Prisen gik i år til en nuværende og en tidligere professor ved universitetet, der begge modtog 100.000 kr.

Kemiprofessor i verdenseliten

Fakultetet kan med fordel gå ind som ejer af dette patent, lød det for nylig i en mail til dekan Erik Meineche Schmidt på Det Naturvidenskabelige Fakultet. Afsenderen var professor **Bo Brummerstedt Iversen**, som efter forsøg i Japan var sikker på, at han havde fundet en stabil metode til at omdanne varme til elektricitet. Samtidig konstaterede han tørt, at NA-SA's metode ikke er så stabil.

Når det er værd at nævne denne mail, er det, fordi den både fremhæver kemiprofessorens position i verdenseliten inden for udforskningen af materialer og understreger det anvendelsesorienterede aspekt i hans grundforskning. Begge kvaliteter begrundes, at han i år modtog Rigmor og Carl Holst-Knudsens Videnskabspris.

Den 41-årige professor ved Kemisk Institut er også tilknyttet iNANO-centret ved Aarhus Universitet og forsker på nanoniveau inden for materialekemi i snitfladerne mellem kemi, fysik, biologi og forskellige ingeniørvidenskaber. Hans forskning koncentrerer sig især om energimaterialer og energiteknologier, hvor sigtet er at fremstille termoelektriske materialer med helt nye egenskaber. Det rummer både store grundvidenskabelige udfordringer og har selvsagt vide per-

spektiver i en verden, hvor energiforbruget forventes at være fordoblet i 2050.

Danmarks Grundforskningsfond gav i februar Bo Brummerstedt Iversens nyeste forskning et kraftigt skub fremad med en femårig bevilling på 50 mio. kr. til Centre for Materials Crystallography. Her har han som partnere verdens største og dyreste stråleforskningsfaciliteter i USA og Japan. De gør det muligt for ham at bedrive *in situ*-studier af, hvordan nanopartikler bliver dannet, ved at udsætte en reaktor, han selv har udviklet, for kraftig synkrotron- og neutronstråling. Det Strategiske Forskningsråd har også anerkendt Bo Brummerstedt Iversens arbejde med en tocifret millionbevilling til et Center for Energimaterialer, der er ramme om professorens samarbejde med erhvervslivet.



Lars Kruse / AU-foto

Prismodtageren fik sin ph.d.-grad i kemi ved Aarhus Universitet i 1995 og erhvervede den naturvidenskabelige doktorgrad i 2002. Seks år efter sin ansættelse som adjunkt i 1998 blev han udnævnt til professor ved Kemisk Institut. I 1999 modtog han både Videnskabernes Selskabs sølvmedalje og Scientia Europaea Prize af det franske Académie des Sciences.

Bo Brummerstedt Iversen er en eliteforsker med talent for formidling, som han udnytter til populærvidenskabelige artikler og masser af foredrag for gymnasieelever.



Jens F. Rehfelds udforskning af cellernes sprog gjorde ham i årene fra 1985-2000 til den mest citerede danske forsker.

Hæder til en alumne

En ring blev sluttet, da professor, dr.med. og dr.scient. **Jens Frederik Rehfeld** i sidste uge stod i aulaen på Aarhus Universitet for at modtage Rigmor og Carl Holst-Knudsens Videnskabspris.

Prisen fik han som anerkendelse for den forskerkarriere, han for mere end 40 år siden fik inspiration til under en forelæsning hos daværende professor Knud Lundbæk på Aarhus Universitet, og som i 15 år gjorde ham til den mest citerede danske forsker og en institution i dansk medicinsk forskning.

I et tilbageblik på sin karriere betegner Jens F. Rehfeld selv sine år som forsker i Århus som de bedste og mest produktive. Her blev han som 34-årig professor i medicinsk biokemi i 1974 og besad denne stilling, indtil han i 1981 fik et prestigefyldt professorat i klinisk biokemi ved Københavns Universitet, hvor han også blev leder af Klinisk Biokemisk Afdeling på Rigshospitalet. Begge stillinger har han varetaget lige siden.

Jens F. Rehfeld forsker i peptider, der

udgør det "sprog", som celler kommunikerer med. Relativt få peptid-gener bidrager til differentieret kommunikation mellem cellerne, og samme peptid-gen bruges til mange forskellige formål, fra polypdyr til pattedyr, fra organudvikling hos fostre til kræftkuder hos voksne, fra neurotransmitter og hormon til væksthfaktor. Studiet af biologisk aktive peptider kan give nye svar på grundlæggende spørgsmål om liv, sygdom og død.

Jens Frederik Rehfeld har en imponerende produktion af publikationer bag sig og har også forfattet en række bøger, hvor han bl.a. fremlægger mere forskningsfilosofiske overvejelser i *Fornemmelser for forskning*.

I løbet af sin karriere er Jens F. Rehfeld blev hædret med alt, hvad der findes af danske priser til medicinsk forskning, og han har også modtaget den norske Anders Jahre Pris, der blandt medicinere betegnes som den lille Nobelpris. Han er desuden optaget i Kungliga Vetenskabs societeten i Uppsala.



AARHUS SCHOOL OF BUSINESS
AARHUS UNIVERSITY



EURECA European Master's Programme in Consumer Affairs

A new worldclass integrated programme focusing on consumers in their economic, social and ecological environment offered by four European universities.

Final degree: M.Sc. with the possibility of a double degree.

Exchange possibility: One semester at a partner university.

More information available at www.asb.dk or www.eureca-online.eu

In Denmark offered by Aarhus School of Business (ASB), Aarhus University from autumn 2009.

You must be enrolled in either the **MSc programme in Marketing or Consumer Affairs Management** in order to apply for the EURECA programme at ASB – application deadline July 1 2009.

EURECA is supported by the European Commission.

Redigeret af Nyhedstjenesten, Fredrik Nielsens Vej 5, 8000 Århus C.
Deadline onsdag kl. 12 i lige uger. Opslag sendes til meddelelser@au.dk
Redaktionen forbeholder sig ret til at forkorte opslagene i den trykte avis.

Se alle opslag i fuld længde på www.au.dk/meddelelser

DOKTORGRADEN

Forsvar

SAM

Med henblik på erhvervelsen af doktorgaden forsvarer lektor, ph.d. **Sten Schaumburg-Müller** sin doktorafhandling “Fem retsfilosofiske teser”.

Forsvaret finder sted fredag den 12. juni 2009 kl. 13.00 (præcis) i Auditorium A1, bygning 1333.

PH.D.-GRADEN

Forsvar

HUM

Med henblik på erhvervelsen af ph.d.-graden forsvarer **Casper Andersen** ph.d.-afhandlingen “The Civilisers” – British engineers, Imperialism, and Africa 1880-1914”. Forsvaret finder sted den 3. juni kl. 13.00 i Nobelsalen, bygn. 1451/120.

For the defence of the PhD degree **Christoffer Kølvræ** has submitted his thesis entitled “Imagining Europe as A Global Player - The ideological construction of a new European identity within the EU”. The defence takes place on Tuesday 9 June 2009, 1.15 pm at Aarhus University Conference Centre, Fredrik Nielsens Vej, 8000 Aarhus C, Meeting Room 2, Building 1421.

SUN

Med henblik på erhvervelse af ph.d.-graden i medicin holder cand.med. **Hans Beier Ommen** en offentlig forelæsning med titlen “Molecular relapse kinetics in acute myeloid leukaemia – mathematical on longitudinal PCR measurements”. Forsvaret finder sted den 26. juni 2009, kl. 13.00 i Medicinsk afdeling M's auditorium, bygning 3, Århus Universitetshospital, Århus Sygehus, Nørrebrogade.

TEO

Med henblik på erhvervelse af ph.d.-graden i religionsvidenskab forsvarer cand.mag. **René Dybdal Pedersen** afhandlingen “The Theosophical Revival in Denmark”. Forsvaret finder sted fredag den 12. juni kl. 13.15 i Det Teologiske Fakultets auditorium 2, bygning 1441.

Med henblik på erhvervelse af ph.d.-graden i teologi forsvarer cand.theol. **Jørgen Bøytler** afhandlingen “Ecclesiology and culture in the Moravian Church”. Forsvaret finder sted fredag den 19. juni kl. 13.15 i Det Teologiske Fakultets auditorium 2, bygning 1441.

Tildelinger

SUN

Det Sundhedsvidenskabelige Fakultets Akademiske Råd har tildelt cand.med. **Elvin V.P. Odgaard** ph.d.-graden i medicin for afhandlingen “Spontaneous stimulated nucleotide release from renal epithelia”.

SAM

Det akademiske Råd har den 11. maj tildelt **Frank Steen Nielsen** ph.d.-graden i Økonomi og ledelse på grundlag af afhandlingen “On the estimation of fractionally integrated processes”.

BOLIGER

Til leje

Furnished house to rent for 1-2 semesters. Charming 18th-century thatched house in a quiet village, about 8 km from the centre of Aarhus and 400 m from a bus stop direct to the University. Close to schools and superstores. Surrounded by woods and countryside. Living area about 150 kvm. Garden 1000 kvm. Rent DKK 8.500 + water, electricity, heating and telephone/internet. Available from August or September. Deposit: 2 months' rent. 8624 6008.

Overnatning Århus – alternativ til hotelværelse Central, møbleret 2-vær. lejlighed udlejes fra få dage til flere måneder Til pendler, underviser, forsker o.lign. 2064 1579 – kikki@funky7.dk

FORSKNINGSSTØTTE

Aarhus Universitets Forskningsfond

indkalder ansøgninger med henblik på uddelinger i 2. halvår 2008. Se www.au.dk/auff

Aarhus Universitets Forskningsfonds gæsteforskerpulje

indkalder ansøgninger med henblik på uddeling primo september 2009. Ansøgningsskema og yderligere information kan findes på www.au.dk/auff. Ansøgningsfrist den 1. september 2009 kl. 12.00.

OECD

indkalder ansøgere til “The Co-operative Research Programme” 2010-puljen. Der kan søges om midler til forskningsophold i andre OECD-lande og udgifter til “invited speakers”. www.oecd.org/agriculture/crp

Novo Nordisk Foundation Research Meetings

Nordisk Forsknings Komite planlægger at bevilge indtil kr. 300.000 årligt til arrangementer i Norden inden for endokrinologi eller eksperimentel fysiologi. Se www.novonordiskfonden.dk

The Graduate School of Humanities

invites applications for a 3-year PhD scholarship in User-oriented innovation of visual media in intercultural dialogue starting on 1 August 2009 or as soon as possible thereafter. For more information please see www.humaniora.au.dk/nyheder/stipendier/phdstip/samfinans

Ansøgningsfrist 26. juni 2009 kl. 12.00

STILLINGER

Ved Aarhus Universitet er nedenstående stillinger opslået ledige. Opslagenes fulde ordlyd vil fremgå af fakulteternes hjemmesider.

UNDERVISNINGSASSISTENTER/ EKSTERNE LEKTORER

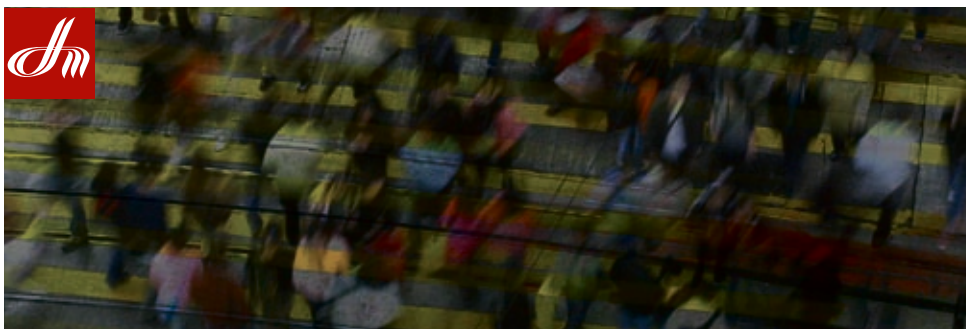
Afdeling for Engelsk

har opslået ledige stillinger som undervisningsassistenter. Under forudsætning af, at der oprettes et hold på suppleringsuddannelsen i International Communication in English, søges desuden eksterne lektorer. Endvidere søges ekstern lektor til at varetage ledige timer i kandidatemet Postmodernism in Literary History and Cultural Theory.

ØVRIGE OPSLAG

Fremforsk, Center for Fremtidforskning

søger en praktikant til analyse af by- og regional udvikling i Danmark og Europa. Praktikperioden er fra den 1. september til den 31. december 2009 eller efter nærmere aftale. Se www.au.dk/meddelelser.



DM • Dansk Magisterforening

Ny lov for universiteterne

DM-konference 11. juni om medbestemmelse og forskningsfrihed på universiteterne

Universitetsloven skal revideres, og DM vil have indflydelse på den.

Hør DM's (Dansk Magisterforenings) formand, **Ingrid Stage**, og DSF's (Danske Studerendes Fællesråds) formand **Maren Schmith Astrup**, fremlægge et fælles forslag til ny lov for universiteterne. Kom og vær med til at debattere forslaget og komme med input til det.

Mød tre internationale eksperter, som giver deres bud på, hvad en universitetslov bør indeholde:

- **Bastian Baumann**, generalsekretær i Magna Charta Observatory, som er universiteternes charter om selvstyre, selvbestemmelse og forskningsfrihed.
- **Terence Karran**, forsker ved University of Lincoln, som har sammenlignet graden af forskningsfrihed i europæiske lande.
- **Brian Everett**, uafhængig britisk konsulent, der vil sætte den danske universitetslov ind i en international sammenhæng.

Tid og sted 11. juni 2009 kl. 9.30-16.00 i DM, Nimbusparken 16, 2000 Frederiksberg
Tilmelding er nødvendig

Se hele programmet og tilmeld dig på www.dm.dk/kalender

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 12.800 kr. om måneden i dagpenge og undgår ferie for egen regning med feriedagpenge fra AAK. Meld dig ind på aak.dk – allerede i dag og senest 14 dage efter studieexit.

aak.dk

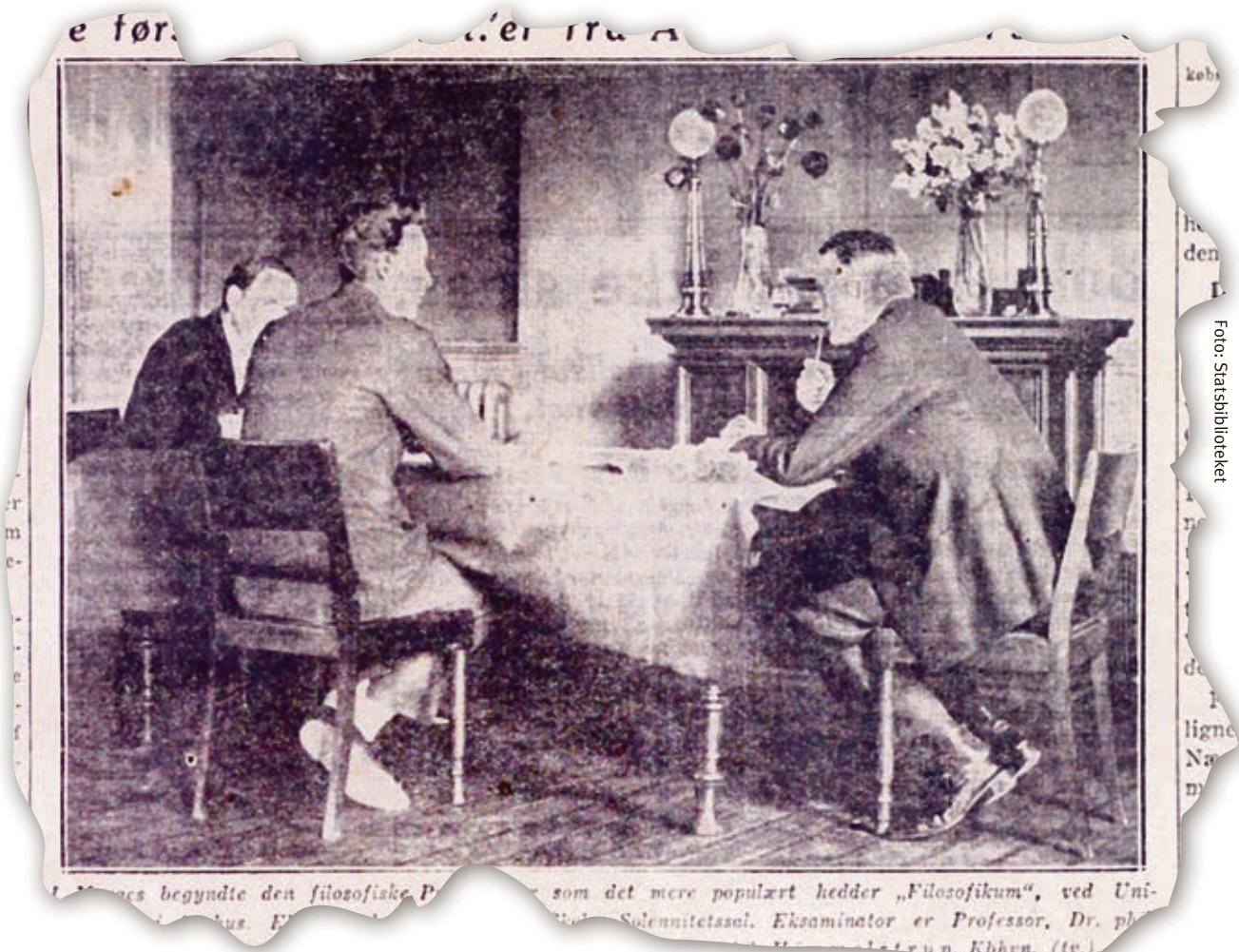


Foto: Statsbiblioteket

Stud.theol. Steen R. Christensen (med ryggen til) forsøger at forklare de filosofiske spidsfindigheder over for eksaminator professor K. Kortsen (t.h.) og censor Himmelstrup fra Københavns Universitet. Eksaminationen foregik ligesom undervisningen i solennitetssalen på Teknisk Skole. Bemærk kuppellysene på katederet.

Om dem skrev en stud.mag. i sin dagbog: ”Katederet eller talerstolen flankeres af to elektriske kuppellys, der altid irriterer tilhørerne, så de må lukke øjnene og falder i søvn. Herinde holder professor Kort K. Kortsen filosofiske forelæsninger, og han tænder altid de lys, før han går i gang. Hans ensformige tørre stemme med en knirkende rømnings virker som et sovemiddel af svær styrke.”

Henning Henningsen:
Min ånd er frisk og ubedærvet ..., s. 17 (1998)

”Helt uden Formaliteter indlededes i Formiddag i Teknisk Skole i Aarhus den første Eksamination til Filosofikum. Der gik godt og vel det akademiske Kvarter udover den fastsatte Tid, før man tog fat. Saa aabnedes Dørene og Studenterne i daglig Paaklædning gik ind i det sædvanlige Undervisningslokale, der i Dagens Anledning var blevet forsynet med det obligatoriske grønne Klæde, ligesom der paa Kathederet var anbragt en Buket røde Tulipaner og en Buket Hæg med Pinselilier imellem. Mellem de faa Tilhørere saas fra Universitetssamvirket kun Folketingsmand Sneum og Landsretssagfører Holst Knudsen.”

Fire dage efter kunne *Dagens Nyheder* berette, at blot to af de i alt 57 eksaminander var dumpet.

Desuden skrev bladet, at formanden for Universitetsundervisningen, Victor Albeck, i forbindelse med overrækkelsen af eksamensbeviserne den 13. juni havde benyttet lejlighed til at skose de studerende. De havde efter overlægens mening i alt for ringe grad gjort brug af de fortrinlige muligheder for at udøve idræt i Århus.

En sund sjæl kræver et sundt legeme. Det kan de mange studerende, der lige nu slider med eksamenslæsning, så passende tage ad notam. ■

Tak til Universitetshistorisk Udvalg for at gøre opmærksom på historien.

Af Hans Plauborg
hhp@adm.au.dk

Den 10. juni er det præcis 80 år siden, at den første student sad og svedte til en mundtlig eksamen ved det grønne bord på Aarhus Universitet. Den unge mand hed Steen R. Christensen og var stud.theol. Første hurdle i det akademiske ræs hed dengang *examen philosophicum* – i mange år blot kendt som filosofikum. Ifølge anordning af 8. august 1928 kunne filosofikum bestås med karaktererne ”udmærket godt”, ”meget godt” eller ”godt”. ”Godt” var temmelig skidt og ”temmelig godt”, som stod nederst på karakterskalaen, var dumpet. Steen R. Christensen opnåede efter

intens votering fra eksaminator professor K. Kortsen og censor Himmelstrup karakteren ”meget godt”, så det var ... meget godt uden at være prangende.

Et lille frøcorn ...

For det nye Aarhus Universitet og for byen i det hele taget var den første eksamination selvfølgelig en stor begivenhed. To år forinden havde professor i historie ved Københavns Universitet Erik Arup i et personligt brev til overlæge Victor Albeck, den ledende kraft i arbejdet på at få etableret Aarhus Universitet, anbefalet, at man ansatte professor K. Kortsen og kom i gang med undervisningen i filosofikum. Det, mente Arup, kunne blive ”et lille frøcorn, hvoraf maaske ganske lempeligt det

hele universitet kan udvikle sig”.

Nu var det lille frøcorn faktisk blevet til et universitet, og den første student havde været til eksamen og fået ”meget godt”. En stor begivenhed, javel, og den blev da også dækket i flere medier.

Aarhus Stiftstidendes udsendte noterede sig bl.a., at eksaminanden Steen R. Christensen præcist kl. 9 alvorsfuldt og højtideligt tog plads ved ”det grønne bord”, og at formiddagens seks andre eksaminander alle bestod.

Husk også at bruge kroppen

I avisen *Demokraten* kunne man læse en hel lille reportage under overskriften ”Den første Eksaminand ved Aarhus Universitet”:

Redigeret af Hans H. Plauborg

Heureka!!!

Piger smager bedre end drenge

Den opsigtvækkende konklusion er ikke resultatet af den seneste frontlinjeforskning blandt kannibaler på New Guinea, men af pæredansk forskning blandt børn og teenagere.

Forskere på Det Biovidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet, LIFE, har således fundet ud af, at drenge i gennemsnit behøver 10 procent mere surhed og 20 procent mere sødhed på smagsløgene for at kunne genkende, om maden er sur eller sød.

Under forsøgene, der foregik under sidste års Dansk Naturvidenskabsfestival, fik skoleelever hver fem bægere med for-

skellige smage. I bægrene var der sukker og citronsyre, som elevernes lærere havde opløst i vand efter klare instrukser fra LIFE-forskerne. Eleverne skulle så svare på, hvornår de kunne smage, om vandet var henholdsvis sødt eller surt. Med ca. 9000 deltagere tør lederen af eksperimentet, Bodil Allesen-Holm, godt konkludere, at man ikke blot har været uheldig at ramme en flok drenge, der har fået ødelagt den sure tand med overdreven cola-drikning.

Forsøgene viser også, at drenge er mere til ekstreme smage end piger, og at begge køns forkærlighed for meget søde sager aftager betydeligt i 13-14 års alderen.

Videnskabelig undskyldning for dovenskab

Forskere ved University of British Columbia har nu givet AU-medarbejdere (og alle andre) en videnskabelig undskyldning for at sidde og dagdrømme foran computerskærmen. Det, som deres chefer tror er idel dovenskab af værste skuffe, er i virkeligheden udtryk for, at deres hjerner arbejder på højtryk med kompleks problemløsning.

Forskergruppen med psykologiprofes-

sor Kalina Christoff i spidsen har med moderne hjernescannere ”bevist” den ældgamle husmandsvisdom om, at hvis man skal løse noget virkelig vanskeligt, er det en fordel at lave noget helt andet og lade tankerne flyve.

– Dagdrømmeri bliver næsten altid forbundet med negative ting som dovenskab og uopmærksomhed. Men vores undersøgelser viser, at vores hjerner måske er allermest aktive, når vi dagdrømmer, siger Kalina Christoff.

Den store opdagelse er, at dagdrømmeri ikke som hidtil antaget kun involverer hjernens ”default netværk” – det, man kan kalde hjernens grundindstilling. Når man eksempelvis løser rutineprægede opgaver, er det kun de dele af hjernen (især den mediale præfrontale cortex og den posteriore cingulate cortex), der er aktive. Men når folk dagdrømmer, er hjernens styrende netværk – de dele af hjernen, der er aktive ved kompleks problemløsning – også aktive.

– Det er opsigtsvækkende nyt, at begge netværk i hjernen aktiveres parallelt, når vi dagdrømmer. Hidtil har man troet, at

det var enten-eller, men vores forskning indikerer altså, at vores hjerner er allermest aktive, når vi lader tankerne flyve. Det kan give os løsninger på problemer, vi ikke finder, når vi specifikt koncentrerer os om dem, siger Kalina Christoff om forskningen, der er offentliggjort i Proceedings of the National Academy of Sciences.



Tag ikke fejl, hjernen arbejder skam på højtryk.