

Kronik

Managementledelse og politisk detailregulering giver urimeligt hårde arbejdsvilkår

Ingrid Stage

Universitetsloven fra 2003 og reformerne i årene efter

Universitetsloven fra 2003 satte en udvikling i gang på danske universiteter, som fundamentalt har ændret arbejdsvilkårene for de ansatte undervisere og forskere.

Loven var primært et opgør med den kollegiale ledelsesform, men den er blevet fulgt op af en lang række ændringer på andre områder af universiteternes funktioner og rolle i samfundet, som samlet har bidraget til et langt mere presset arbejdsliv for universitetslærere.

Da universitetsloven blev indført, var der ikke mange, der forudså, at omvæltningerne ville blive så gennemgribende som dem, vi har oplevet gennem de sidste 12 år. Og selv om der blandt de ansatte forskere og undervisere var skepsis og modvilje mod udsigten til mere hierarkiske ledelsesformer, var protesterne mod afskaffelsen af den kollegiale styreform således hverken særlig højlydt eller udbredte. Forventningen var tilsyneladende, at under den nye formelt enstrengede struktur ville den traditionelt flade, flerstrengede styreform og kollegiale kultur fortsætte på vanlig, om end uformel, vis.

At det er gået helt anderledes skyldes ikke

kun indførelse af et topstyret management-system, men i lige så høj grad de følgelove, ændrede bevillingsformer og politiske detailreguleringer, som fulgte i kølvandet på universitetsloven. Samme år som universitetsloven trådte i kraft, lancerede daværende videnskabsminister Helge Sander den universitetspolitiske hvidbog med den skræmmende titel *Fra tanke til faktura*. Hvidbogen varselede ilde om de følgende års stærke politiske drejning af universitetets funktion. Universitetslærernes tankevirkosomhed skulle fremover fokusere entydigt på at frembringe viden, der var tydeligt erhvervsorienteret, og som kunne forventes hurtigt at kunne omsættes i faktureringsmodne produkter.

Samtidig er der gennem de seneste 10 år blevet lagt stadig mere vægt på konkurrenceudsatte bevillinger, og en langt større andel af finansieringen af forskningen skal komme fra samarbejde med private virksomheder og rekvireret forskning. I forlængelse af sådanne politiske initiativer er universiteternes fornemste opgave ikke længere at søge efter sandhed – og slet ikke at være et kritisk vidensbaseret korrektiv til mainstream antagelser. Universitetets primære funktion defineres nu som at bidrage til økonomisk vækst ved at fungere som en

slags servicevirksomhed for erhvervslivet. Opgaven er at levere målrettet, nyttig viden og forskningsresultater til private virksomheder. Kommercialisering er blevet et ubetinget plusord, og politikerne og de toneangivende aktører fra det private erhvervsliv fortsætter ufortrødent med at kræve mere kommercialisering af universitetslærernes produktion. Således har uddannelsesminister Esben Lunde i forbindelse med regeringens finanslovsforslag for 2016 udtrykt, at han ikke er tilfreds med kommercialiseringsgraden. Der er for lidt umiddelbar nytteværdi i den forskning, universiteterne leverer, har han udtalt. I tråd med dette politiske krav vil regeringen så skære drastisk ned på bevillingerne til De frie Forskningsråd (DFF) til fordel for den mere erhvervsorienterede og strategiske forskning.

Denne stadigt mere entydige fokusering på den kortsigtede og erhvervsrettede vidensproduktion og den manglende forståelse for værdien af den frie og mere langsigtede forskning er i sig selv en helt forkert og katastrofal udvikling. Den risikerer at gøre det danske samfund mindre modstandsdygtigt over for store og uventede omvæltninger som for eksempel de store flygtningestrømme. Resultatet kan blive, at vi i fremtiden i endnu højere grad kommer til at opleve rådvilde eller uinformede politikere, der er ude af stand til at finde konstruktive og kreative løsninger på uforudsete store nationale og globale kriser, fordi den type langsigtede forskning, der kunne have givet et bedre vidensgrundlag, ikke vurderes tilstrækkeligt kommercialiserbar og derfor skæres væk.

I det følgende vil jeg beskrive, hvordan den drejning af universitetets rolle i samfundet, som dagens politikere er i gang med, i løbet af de sidste 10 til 15 år har ændret en universitetslærers arbejdsliv ganske fundamentalt. Den ekstreme erhvervsretning og den nye styreform med enstregen hierar-

kisk ledelse kombineret med folketingspolitisk detailstyring, konkurrenceudsættelse, markedsgørelse og kommercialisering samt et voldsomt bureaukrati med krav om målinger og dokumentation for stort og småt presser arbejdsforholdene for de ansatte på universiteterne på dramatisk vis. Arbejdspladsvurderinger fra flere universiteter afslører således et stærkt forringet psykisk arbejdsmiljø, og undersøgelser viser, at en decideret stressepidemi er under udvikling.

Mange ekstra opgaver og lange arbejdsuger stresser

Hovedorganisationen Akademikerne (AC) offentliggjorde i april 2015 en stor analyse af akademikernes psykiske arbejdsmiljø. Dansk Magisterforening (DM) fulgte op med en særlig analyse af tallene for vores medlemmer, hvor data for universitetsansatte blev sammenlignet med de tilsvarende tal for medlemmer på andre typer af arbejdspladser. Og undersøgelsen viser tydeligt, at en langt større andel af universitetsansatte oplever en stresset hverdag end de øvrige medlemmer. Næsten en tredjedel af ansatte på universiteterne oplever, at arbejdspladsen er præget af stress, mens det kun er hver femte blandt de øvrige statsansatte.

Den stressede hverdag skyldes de mange ekstra opgaver, som universitetslærerne til stadighed bliver pålagt – for eksempel kravet om mere samarbejde med erhvervslivet. De tager tid fra de traditionelle kerneopgaver, forskning og undervisning, som for de fleste universitetslærere er grunden til valget af en karriere på universitetet. Også på uddannelsessiden opleves et voksende pres. En Deloitte-analyse (som ministeriet har mørklagt) påpeger således faldet i basisbevillingerne og underfinansiering i forhold til det stigende antal studerende. Dertil kommer gentagne politiske krav om flere undervisningstimer til de universitetsstude-

rende for færre penge. Konsekvensen er, at den enkelte universitetslærer af sin ledelse presses til at påtage sig mere undervisning, end en normal arbejdsuge kan indeholde, hvis kvaliteten skal holdes på et forsvarligt niveau, og der skal være tid til forberedelse.

De aktuelle vilkår er opskriften på et katastrofalt dårligt psykisk arbejdsmiljø. For hvis man på grund af urimelige vilkår og urealistiske krav fra politikere og ledelser presses til at levere en ringere kvalitet, end man selv kan stå inde for, går det ud over arbejdsglæden og underminerer et godt psykisk arbejdsmiljø. De øgede administrative og undervisningsmæssige forpligtelser betyder desuden, at forskningen – især forskning i selvvalgte emner – må henlægges til fritiden.

En ekstra stressfaktor er det forventningspres, universitetsforskere udsættes for med hensyn til at tiltrække eksterne midler. Evne til og erfaring med at tiltrække eksternt finansiering indgår sågar i bedømmelsen ved ansættelsen. Langt de fleste universitetsansatte i både varige og tidsbegrænsede stillinger må nu bruge en ganske betragtelig del af arbejdstiden på at søge konkurrenceudsatte og eksterne midler. Med den aktuelt bebudede ødelæggende beskæring af midlerne fra forskningsreserven til De Frie Forskningsråd (DFF) vil konkurrencen om midlerne blive endnu skarpere med stort spild og øget arbejdspress for forskerne til følge. Succesraten for bevilgede midler fra DFF ventes at falde helt ned til 8 %. Langt størstedelen af de resterende 92 % af ansøgningerne vil ikke blive afvist på grund af manglende kvalitet, men udelukkende som resultat af den hårde konkurrence om de alt for få midler. Mismod og resignation blandt især unge talentfulde forskere, der ikke sidder i faste stillinger, vil ganske givet vokse i de kommende år, medmindre universitetsbefolkningen nu siger så kraftigt fra, at politikerne besinder sig.

Et meget stort arbejdspress og universitetslærernes lange arbejdsuge på gennemsnitligt 47 timer, altså 10 timer over den overenskomstaftalte 37-timers uge, kan i sig selv være stressfremkaldende. Desværre kan en universitetsforskers arbejdstid efter de statslige arbejdsgiveres opfattelse ikke gøres op eller registreres på meningsfuld vis, sådan som en gymnasielærers kan. Det betyder, at det indtil videre ikke har været muligt for DM og andre fagforeninger at komme igennem med et krav om at få universitetslærerens arbejdstid normaliseret gennem centrale aftaler. Bevidstheden om, at den 'uendelige arbejdsuge' ser ud til at være et permanent fænomen gennem hele karrieren, øger det psykiske pres på en ung universitetsforsker. De særlige arbejdstidsforhold gør det vanskeligere for en universitetsforsker end for mange andre ansatte at sætte grænser om arbejdstiden og at adskille arbejdsliv fra privatliv.

Ændret bevillingsstruktur giver større arbejdspress

Oveni den ubegrænsede arbejdstid kommer så usikkerhed om ansættelsen, som er blevet et livsvilkår for de fleste universitetslærere.

Det er en udbredt opfattelse blandt folketingspolitikere, at jo skarpere konkurrencen er, des højere kvalitet leveres der. Forskydningen i forholdet mellem basismidler og konkurrenceudsatte midler – herunder det større fokus på privatfinansieret forskning – er således et bevidst politisk projekt. Og de ekstra midler, som universiteterne jo rigtig nok har fået gennem de seneste 10 år, er følgelig primært givet som konkurrenceudsatte midler. Det gælder for eksempel globaliseringsmidlerne og den efterfølgende forskningsreserve. Men at konkurrence i sportsverdenen nok giver ganske god mening og stadig mere imponerende resultater betyder ikke, at fænomenet uden proble-

mer kan overføres til universitetsverdenen. For universitetsforskernes arbejdsvilkår har konkurrencefikseringen således medført flere negative end positive konsekvenser.

De politisk bestemte ændringer af finansieringen af universiteternes forskning har vist sig at få stor indflydelse på ansættelsespolitikken og hele mentaliteten på universitetet. Antallet af tidsbegrænsede postdoc-ansættelser er steget voldsomt, mens antallet af adjunkture, der kan føre til et lektorat med både forskning og undervisning, er minimeret. Dette ses mest tydeligt på naturvidenskab. Men som Universitetsavisen rapporterede tidligere på året, overstiger antallet af tidsbegrænset ansatte – inklusiv ph.d.er – nu antallet af fastansatte på hele Københavns Universitet.

Og kravene til de midlertidigt ansatte ph.d.er, postdocer såvel som adjunkter stiger i takt med, at konkurrencen om stillingerne bliver stadig skarpere. Ph.d.ernes kontraktlige forpligtelser omfatter sideløbende udarbejdelse af afhandling og undervisning, men skal håbet om en fortsat forskerkarriere være bare nogenlunde realistisk, skal de også nå at publicere flere artikler i internationale tidsskrifter i den treårige ansættelsesperiode. En postdoc må som regel igennem flere midlertidige ansættelser – ofte af en varighed på helt ned til en måned eller to – før en egentlig langtidsholdbar karriere kan øjnes. Til trods for at stillingsstrukturen klart sætter grænser for, hvor mange ansættelser og hvor mange år man kan være midlertidigt ansat, og at den entydigt peger på adjunkturet som vejen til et lektorat, udviser mange universitetsledelser stor kreativitet med hensyn til at sno sig udenom de aftalte begrænsninger. For eksempel er det nu stort set umuligt på nogle universiteter at komme i betragtning til et adjunktur uden at have været igennem en eller flere postdoc-ansættelser, helst internationale. Det er stik imod intentionerne i stillings-

strukturen, men finder desuagtet sted i stigende omfang og medvirker til et nærmest umenneskeligt pres på unge forskere.

De usikre ansættelsesforhold og ekstreme arbejdskrav navnlig i starten af et forskerliv, hvor kvinderne typisk får børn, må antages at være en væsentlig grund til, at især kvindelige forskere forlader universitetsverdenen, før de når frem til en fast ansættelse. Tilsvarende ser man, at andelen af kvinder blandt de ansatte forskere bliver mindre og mindre, jo nærmere vi kommer toppen af pyramiden. Færre end hver femte professor er kvinde, og udviklingen står nærmest i stampe, selv om kvinderne er i flertal blandt de uddannede kandidater.

Manglende medbestemmelse og dalende arbejdsglæde

Universitetsloven af 2003 – og den reviderede lov, der kom i 2007, og som var nødvendiggjort af fusionerne mellem universiteterne og sektorforskningsinstitutionerne – har vist sig ganske ekstrem i international sammenhæng. Danmark blev således placeret tredjesidst i internationale opgørelser over akademisk frihed og medarbejderindflydelse på de europæiske universiteter i en analyse offentliggjort i blandt andet dagbladet *Information* i 2009 af den britiske uddannelsesforsker Terence Karran fra Lincoln University. Samme år blev jeg inviteret til at skrive en artikel til *Oxford Magazine* om den danske universitetslov, og artiklen "Lessons from Denmark" blev af Oxfords universitetslærere brugt til at forhindre en lignende reform af universitetsledelsen på Oxford University. DM indsendte endvidere en klage mod den danske regering til CE-ART (Joint ILO/UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel) for ikke at leve op til UNESCOs vejledende retningslinjer for akademisk frihed. DM fik

ikke ILO/UNESCO til at anbefale en decideret lovændring, men ministeren blev af ILO/UNESCO pålagt at gå i dialog med DM om de problematiske forhold, vi havde påpeget. En dialog, der imidlertid ikke rigtig er kommet noget ud af, ligesom de underskrifter for en ny universitetslov, der i 2008 blev afleveret til ministeren fra en tredjedel af alle universitetslærere, heller ikke gjorde noget synderligt indtryk på ministeren.

Det internationale evalueringspanel offentliggjorde i december 2009 deres rapport om den danske universitetslov. Her påpegede de tre konkrete problemer ved loven:

- den individuelle forskningsfrihed var ikke sikret
- detailreguleringen fra politisk hold var gået for vidt
- medarbejderindflydelsen var for ringe.

På forhånd havde der ikke været de store forventninger blandt universitetslærerne til den evaluering, som regering og Folketinget havde bestilt. Den daværende viden- skabsminister Helge Sander havde gennem årene sjældent forsømt en lejlighed til at rose sig af loven og afvise al kritik som sure opstød fra krakilere. Tilmed kaldte han tre navngivne forskere, der i medierne havde gjort opmærksom på negative konsekvenser af loven og den førte universitetspolitik, for 'the usual suspects', som han ikke ville nedværdige sig til at gå i dialog med. Og kommissoriet og sammensætningen af panelet lagde da heller ikke op til en egentlig tilbunds gående kritisk analyse. Men panelet overraskede positivt, og især påpegning af den manglende sikring af den individuelle forskningsfrihed og den ringe medarbejderindflydelse gav forhåbninger om forbedringer. Desværre kom panelet ikke med konkrete forslag til forbedringer – bortset fra behovet for omformulering eller fjernelse af lovens paragraf 17.2, som gav institutlederen mulighed for at pålægge en univer-

sitetsforsker så mange opgaver, at retten til individuel forskningsfrihed i arbejdstiden reelt var ikke-eksisterende.

Fraværet af præcise forslag til ændringer viste sig at være fatalt, for halvandet år senere vedtog Folketinget med stort flertal en temmelig forkølet lovrevision, hvor kun den omtalte paragraf 17.2 blev ændret, så loven nu formelt garanterer tid til fri, selvvalgt forskning. En vigtig forbedring, men garantien har dog for mange universitetslærere vist sig svær at få udmøntet i virkelighedens verden, fordi tiden stadig går med alle mulige andre politisk pålagte opgaver, og den sammenhængende forskning – selvvalgt eller ej – for en stor dels vedkommende fortsat må henlægges til fritiden.

De øvrige kritiske forhold valgte folketingsflertallet at ignorere eller omtale i vage hensigtserklæringer. Beslutningsstrukturen fortsætter således med eksternt flertal i bestyrelserne og en enstrengt hierarkisk ledelse, hvor man på alle niveauer er bundet af loyalitet opad til en overliggende ledelse, og hvor legitimiteten nedad i forhold til de medarbejdere, der har den professionelle indsigt i de konkrete akademiske vilkår og den faglige viden om undervisning og forskning, er fraværende eller uden betydning for de beslutninger, der tages. Det er en beslutningskultur og ledelsesform, der slet ikke passer til et universitet. Ved et møde om universitetsledelse på CBS udtrykte en af deltagerne det således:

"Det kræver en høj grad af musikalitet og gehør at være leder på et universitet – og det er uhyre svært at være musikalsk, hvis man kun har én streng at spille på."

Manglende medbestemmelse og selvcensur blandt de ansatte

Når ens faglige vurderinger ikke spiller nogen rolle, når ledelsen ignorerer fagligt

velbegrunder kritik af beslutninger om undervisningsmæssige forhold og forskningsmæssige satsninger og strategier, eller der sågar udløses ansættelsesmæssige sanktioner over for dem, der formaster sig til at ytre sig kritisk, går det ud over engagementet og arbejdsglæden. Konsekvenserne kan vise sig i en udbredt tavshedskultur og selvcensur. Det burde være en fuldstændig utænkelig situation blandt universitetsforskere og undervisere, for det er imod selve universitetets væsen. Men det er ikke desto mindre, hvad vi i stigende grad har set på de danske universiteter siden 2003-lovens indførelse.

I 2013, da uddannelsesminister Morten Østergaard lancerede en evaluering af effekten af de ændringer, der trods alt kom med revisionen i 2011, forsøgte dagbladet *Politiken* gennem en serie artikler med interviews, undersøgelser, analyser og kommentarer at tage temperaturen på universiteternes sande tilstand. Og det billede, der for læseren stod tilbage efter artikelserien, var, at universiteterne siden universitetslovens indførelse var godt på vej til at miste sin funktion som kulturbærende institution og samfundets kritiske røst. Næppe noget overraskende billede for mange menige universitetslærere, som aldrig har købt folketingspolitikeres og ministres 'verdensklasse'-floskler. Floskler, der altid har lydt hule og meningsløse på gulvet i laboratorier og auditorier. Men bortset fra en del aktivitet i forbindelse med den internationale evaluering af loven i 2009 har der i alle årene været forbløffende lidt offentlig kritik. Modstanden mod den katastrofale fremdriftsreform og de skæve dimensioneringsplaner i 2014 er vel det nærmeste, vi indtil nu har været en proteststorm eller oprørstrang fra universitetsbefolkningen. Offentlig kritik af den samlede universitetspolitik med udgangspunkt i universitetsloven er fortsat yderst spagfærdig.

Fraværet af højlydt kritik har folketingsflertallet og ministrene brugt som argument for, at universitetsbefolkningen er tilfreds med forholdene. Men det er en fejlagtig antagelse. Stilheden er ikke udtryk for generel tilslutning til den førte universitetspolitik. Stilheden er tværtimod ildevarslende. Dagbladet *Politiken* gengav som led i serien om universiteterne en undersøgelse, der viste, at 40 % af de ansatte på universiteterne ikke tør ytre sig om interne forhold. DM har ligeledes i flere omgange gennemført undersøgelser, der viser en udbredt tavshedskultur og selvcensur. Det ses i stigende grad på alle typer af offentlige arbejdspladser, men er særlig udbredt blandt universitetsansatte, hvor en fri og åben debatkultur i særlig grad er essentiel.

Det er svært ikke at se den hierarkiske ledelsesform og managementkultur som en væsentlig årsag til denne misere. Universitetsledelser synes at have taget ledelsesretten langt mere bogstaveligt og forpligtende end den pligt til dialog og medinddragelse, der fremgår af 2011-lovrevisionen. Det er i hvert fald den erfaring, som mange tilidsrepræsentanter og medarbejdere har gjort under de gentagne fyringsrunder og uendelige strukturændringer, som de har måttet lægge ryg til gennem de seneste år. Det er selvsagt et stort demokratisk og samfundsmæssigt problem, og det har negativ indflydelse på arbejdsmiljøet. Samfundet har brug for forskere, der benytter sig af deres ytringsfrihed, og som uden risiko for karrieremæssig marginalisering kan kaste kritisk lys på såvel gængse forestillinger i samfundsdebatten som på de strategiske beslutninger, universitetsledelserne foretager. Forskningsfrihed og ytringsfrihed må ikke kunne antastes. Men for at sikre det, skal medarbejderindflydelsen i universiteternes vedtægter – eller endnu bedre i en egentlig lovrevision – styrkes. Da Morten Østergaard i 2013 igangsatte en undersøgelse af, hvor-

vidt universitetslærerne oplevede, at deres medinddragelse og -indflydelse var styrket efter 2011-revisionen, var svaret fra de ansatte et rungende nej. Dette burde have ført til endnu en revision, hvor medbestemmelsen blev styrket gennem en egentlig lovændring. Det skete desværre ikke. Evalueringen fusede ud i det rene ingenting. Uddannelsesminister Sofie Carsten Nielsen, der dog selv ved den konference, hvor de markante resultater af spørgeskemaundersøgelsen blandt universitetsansatte fremlagdes, havde siddet og hørt på mange vidnesbyrd fra aktive forskere om den manglende reelle inddragelse i beslutninger om akademiske forhold, endte med blot at give Folketingets partier en redegørelse uden opfølgende lovgivningsinitiativer eller andre tiltag.

Hvorfor er det så svært at få politikerne til at forstå, hvor vigtigt det er, at forskere og undervisere inddrages i beslutningerne? Eller få dem til at indse, at hensigtserklæringer om pligt til dialog og medinddragelse slet ikke er nok? En væsentlig grund er naturligvis de manglende 'lig på bordet', som Helge Sander så smagfuldt udtrykte det. Altså, at der er så få konkrete tilfælde, hvor det kommer offentligt frem, at en forsker er blevet udsat for alvorlige sanktioner fra sin ledelse på grund af kritiske udtalelser. At det er svært at dokumentere brud på den ansattes ytringsfrihed skyldes, at sagerne som regel bliver klaret gennem indgriben fra tillidsrepræsentant og fagforening, inden en fyring bliver effektueret. Derfor lever vi med bevidstheden om et stort mørketal, der skjuler langt de fleste tilfælde af urimelige sanktioner mod kritiske ansatte. Sanktioner, der ikke kan begrundes fagligt. Offentligheden får ikke kendskab til omfanget, men sanktionerne er kendt blandt kollegerne, og de giver anledning til tavshed og selvcensur på arbejdspladsen. For selv om arbejdsvilkårene for universitetsansatte gradvist er blevet betydeligt hårdere

gennem de seneste 10 til 15 år, vil en forskers identitet og engagement fortsat være så stærkt forbundet med forskningslivet, at de færreste ønsker at ende som et af Helge Sanders 'lig', der må se sig fyret på grund af ubekvem kritik.

En universitetskultur præget af selvcensur er et universitet med et dårligt psykisk arbejdsmiljø, og det er selvsagt uacceptabelt. En universitetsforsker skal ikke kunne pålægges tavshed af hensyn til arbejdspladsens omdømme eller ubetinget loyalitet over for ledelsens beslutninger. Det er der behov for, at ledelser og menige medarbejdere er bevidste om og agerer efter.

Sammenfatning og konklusion: Universitetslærere, sig fra!

Der er stærkt behov for at forbedre arbejdsvilkårene for de universitetsansatte. Alt for mange går ned med stress eller vælger universitetskarrieren fra. Det giver stort menneskeligt og samfundsmæssigt spild. Men forbedringer kræver, at der bliver råbt så højt, at det når ind på Christiansborgs gange. Forskerne har været for tavse, men der er heldigvis tegn på et gryende oprør. På mange områder vil ledelserne og de menige universitetslærere have en fælles interesse i at bibringe politikerne en større forståelse af de nødvendige rammevilkår for et ægte universitet; såsom autonomi i alle akademiske spørgsmål og tilstrækkelige basisbevillinger til at sikre forskningsfriheden og kvalitet i uddannelserne.

Der vil formentlig fra top til bund på universitetet være enighed om, at sådanne rammevilkår er afgørende for, at universitetet kan udfylde sin særlige position som samfundets kritiske røst, der ikke bøjer af eller helt blæses omkuld af aktuelle politiske vindstød. Og at det er sådanne rammevilkår, der er nødvendige for, at universitetet kan udfylde sin funktion som en offentlig

institution, der har til formål at videreudvikle og formidle den samlede samfundsmæssige videnbase på højest mulige videnskabelige niveau. Universitetet bør være en institution, som fri af snævre politiske detailreguleringer får realistiske muligheder for at levere den gedigne viden og de forskningsresultater på alle områder af samfundet og menneskelivet, som er forudsætningen for, at politikerne kan træffe fornuftige beslutninger og lave holdbare løsninger.

På andre områder, såsom beslutningsstrukturer og -processer internt på universitetet om arbejdstid og medbestemmelse, bliver de menige universitetslærere nødt til selv at tage initiativer og højlydt, skarpt og

vedvarende kræve væsentlige ændringer af forholdene. Kun derigennem kan forskernes egen fagforening DM opnå tilstrækkelig styrke til gennem forhandlinger og lobbyvirksomhed at skaffe de afgørende og helt nødvendige forbedringer af arbejdsvilkårene. Der skal gives mulighed for lokale arbejdstidsaftaler, som inden for en normal arbejdsuge sikrer sammenhængende tid til forskning og garanterer ret og tid til selvvalgt forskning. En universitetskarriere skal være så attraktiv, at den tiltrækker de bedste forskere og undervisere, og en fast stilling på universitetet skal kunne opnås og fastholdes under arbejdsvilkår, der ikke fører til sygdomsfremkaldende stress.

Ingrid Stage, cand.mag., nyligt afgået formand for Dansk Magisterforening og nuværende næstformand i Akademikerne
e-mail: is@dm.dk