



> En tapper VIP

Gitte Grønning Munk bryder den traditionelle skelnen mellem videnskabeligt og administrativt personale. Hun er både VIP og TAP på Afdeling for Asienstudier.

Det ene øjeblik underviser hun i indisk grammatik, det næste opdaterer hun hjemmesider.

LÆS MERE
SIDE 8



foto: Lars Kuse | AU-foto

Store forventninger til nyudpegede dekaner

De fire dekaner bliver pionerer i forhold til at skabe det nye Aarhus Universitet.

Af Bjørg Tulinius
btu@adm.au.dk

Den 1. november siger Aarhus Universitet goddag til tre nye ansigter, der sammen med en enkelt genganger skal løfte dekanstafetten på universitetet.

Professor og institutleder Brian Bech Nielsen får til opgave at stå i spidsen for Faculty of Science and Technology, professor Allan Flyvbjerg bliver dekan for Faculty of Health Sciences, mens prodekan på Københavns Universitet, Mette Thunø, skal lede Faculty of Arts. Professor Svend Hylleberg er den eneste blandt de nyudpegede de-

kaner, der allerede er dekan i dag, og han skal fremover være dekan for School of Business and Social Sciences.

– Vi har haft en rigtig god ansættelsesproces med mange kvalificerede ansøgere til de meget krævende stillinger, og jeg er sikker på, at vi har ansat de helt rette til opgaven, siger rektor Lauritz B. Holm-Nielsen.

Pionerer på det nye AU

Han lægger ikke skjul på, at der venter de fire kommende dekaner en kæmpestor opgave.

– Det er et meget spændende, men ikke altid særligt taknemmeligt job. De kommer til at arbejde

døgnet rundt, men samtidig bliver de jo pionerer i forhold til at skabe det nye Aarhus Universitet, og jeg garanterer, at alle fire brænder for at komme i gang, siger rektor.

I slutningen af oktober mødes de kommende og de nuværende dekaner for at overdrage stafetten i forhold til analysearbejdet i den faglige udviklingsproces.

Fra 1. november til 31. december er der så en overgangsperiode, hvor det stadig er de nuværende dekaner, der står for den daglige drift, mens de kommende ledere arbejder med at se fremad og har fokus på forandringsprocessen. 1. januar 2011 overtager de så dekanrollen på de fire kommende hovedområ-

der med alt, hvad det indebærer.

– Deres største udfordring bliver først og fremmest at få de mange kulturer på universitetet til at smelte sammen, og det gælder på alle fire hovedområder, siger Lauritz B. Holm-Nielsen.

– Der er meget, vi kan gøre bedre end i dag, men det oplever jeg også, at både medarbejdere og studerende har lyst og vilje til. Det er dejligt at opleve, at så mange gerne vil bidrage til arbejdet med forandringsprocessen, og universitetet møder stor respekt både herhjemme og i udlandet, fordi medarbejderne på Aarhus Universitet er så omstillingsparate og samarbejdsvillige, fortæller rektor.

Foryngelse i ledelsen

Lauritz B. Holm-Nielsen er samtidig glad for, at der nu er sket et generationsskifte i universitetets ledelse, der også var en af opgaverne for universitetet.

– Det blev mere og mere tydeligt for mig, at vi skulle gøre noget for at sikre en foryngelse, også blandt ledelsen på universitetet. Hele den nuværende dekangruppe er nærmest på min alder, mens de kommende tre er omkring de 50 år, så nu står vi stærkere i forhold til at fremtidssikre Aarhus Universitet, siger han. ■

>> LÆS MERE PÅ SIDE 3

LÆS
OGSÅ
I DETTE
NUMMER

RANKING LISTS MAY BE BIASED
INTERNATIONAL UNIVERSITY RANKING LISTS ARE
HUGELY POPULAR ALL OVER THE WORLD. BUT ARE
INTERNATIONAL UNIVERSITY RANKING LISTS
CHAUVINISTIC AT HEART?
READ MORE > PAGE 2

HVERT TIENDE DJF-JOB NEDLAGT I ÅR
DET JORDBRUGSVIDENSKABELIGE FAKULTET
STÅR OVER FOR ENDNU EN SPARERUNDE.
MED DE NYE NEDSKÆRINGER ER
115 STILLINGER FORSVUNDET ALENE I ÅR.
LÆS MERE > SIDE 4

EN HOBBY FOR ALFAHANNER
UNIVERSITETSRANGLISTERNE HAR FÅET FOR
STOR INDFLYDELSE OG FORVRÆNGER
PRIORITERINGERNE, LYDER DET I DEN
INTERNATIONALE DEBAT.
LÆS MERE > SIDE 6-7

FÆLLES STRESSANSVAR
STRESS ER EN FOLKESYGDOM OG RAMMER
BÅDE STUDERENDE, TAP'ER OG VIP'ER.
UNIVERSITETET BØR VÆRE SÆRLIGT
OPMÆRKSOM PÅ STRESS, SIGER FORSKERE.
LÆS MERE > SIDE 10-12



Matchmaking at AU

This autumn the third in a series of University Technology Matchmaking Days will be held at Aarhus University. The theme is "ICT, Clean and Green Tech", and the organisers are busy finding researchers interested in taking part.

The event will be held on **11 November 2010** at **12.30-5 pm**. For more information, please contact TTO staff member Gitte Vestermark at gve@adm.au.dk

Four new deans

The deans of the four new main academic areas have now been announced:

Aarhus Faculty of Arts: Mette Thunø, Vice-dean of Research and Manager of the Graduate School at the Faculty of the Humanities, University of Copenhagen.

Aarhus Faculty of Science and Technology: Brian Bech Nielsen, Professor and Head of the Department of Physics and Astronomy, Aarhus University.

Aarhus Faculty of Health Sciences: Allan Flyvbjerg, Professor at the Department of Medical Endocrinology at Aarhus University Hospital.

Aarhus School of Business and Social Sciences: Svend Hylleberg, Professor and Dean of the Faculty of Social Sciences, Aarhus University.

University ranking lists may be biased

RANKING Are international university ranking lists chauvinistic at heart?

By **Hans Plauborg**

hhp@adm.au.dk

International university ranking lists are hugely popular all over the world among vice-chancellors, politicians, students and employers alike. They play a central role in an era in which education has become a global product, when research is something universities do to strengthen their national competitiveness. But lists that give all kinds of different universities a specific ranking may be like beauty competitions whose judges do not share the same definition of what beauty really is – competitions in which everyone wants to be their own judge.

Chinese elite

The first international university ranking list was Shanghai Jiao Tong University's Academic Ranking of World Universities (ARWU). The aim of this list was to benchmark the Shanghai university against other universities. But the publication of the first ranking list in 2003 coincided with the Chinese government's wish to create a series of elite universities. A number of commentators have pointed out that the few quantitative parameters in the Shanghai ranking list were designed to ensure good positions for Chinese universities. And it is true that Chinese and other Asian universities are placed higher on the ARWU list than on the other leading ranking lists.

Moscow better than Harvard

Just one year later, in 2004, the next major international ranking list was born: the Times Higher Education list, or THE list. The indicators in this list – including considerable emphasis on "reputational surveys" – were criticised for favouring the big elite universities in the UK and the USA. According to its critics, the list said more about how famous universities and their researchers were than about how good they were.

Criticism of the bias of these two lists in favour of particular universities has led to the appearance of a number of "national" lists. One of the grandes écoles in France, MINES ParisTech, has developed its own ranking list, in which the French universities do exceptionally well. And the new Russian RatER ranking list puts Moscow University in a surprising fifth place worldwide – ahead of Harvard and Cambridge.

EU ranking list

But there are more ranking lists in the pipeline. The EU Commission has asked the German analysis agency CHE, which is responsible for the leading ranking list of German universities, to develop an international ranking list. One of the reasons for this initiative is that the ARWU, THE and QS ranking lists attach too much importance to bibliometrical data and fail to focus sufficiently on the other tasks and roles of universities. According to the EU Commission, the result has been that continental universities have been unfairly treated in these lists. ■

?!

DID YOU CHECK THE RANKINGS BEFORE CHOOSING AARHUS UNIVERSITY?



Richard Lindsay Merte,
American PhD scholar at the Department of Physics and Astronomy:

No, not at all. I've seen a couple of ranking list results since I arrived, but this kind of thing doesn't interest me. The only thing that influenced my choice of AU was the group of researchers I would be working with. And they had a good international reputation here, so that's why I decided to come to Aarhus.



Afsoon Moatari Kazerouni,
Indian PhD scholar at the Department of Earth Sciences:

Yes, and even though it's a couple of years since I arrived in Århus I can clearly remember that AU was number 55 – a fine position confirming that AU was one of the world leaders in my field. Of course this influenced my choice.



Haojie Jin,
Chinese PhD scholar at the Department of Molecular Biology:

We attach great importance to these ranking lists in my home country, so of course I checked the rankings. I did quite a bit of research and looked at a lot of ranking lists indicating that AU (and the Department of Molecular Biology in particular) had a good position and a lot of publications in internationally recognised academic journals. This was one of the main reasons why I chose AU.

UNIVERS

Udgives af Aarhus Universitet.

Kontrolleret oplag: **15034**
i perioden 1. juli 2009 - 30. juni 2010

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

Næste nummer udkommer 25. oktober.
Deadline for indlæg 18. oktober kl. 10.

Fredrik Nielsens Vej 5, bygn. 1448

8000 Århus C

T: 8942 2334

E: univers@au.dk

W: www.au.dk/univers

Annoncer: dgm@au.dk 7027 1155

Tryk: Hornslet Avistryk

ISSN: 1604-1607

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

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

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

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

Kristian Serge Skov-Larsen
Journalist
T: 8942 2480
E: ksh@adm.au.dk

Heidi Hemmingsen
Journalist
T: 8942 8056
E: hkh@adm.au.dk

Rikke Carlsen
Journalistpraktikant
T: 8942 2487
E: rc@adm.au.dk

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

Lasse Emil Frost
Studenterskribent
M: 2567 0547
E: lef@adm.au.dk

Sanne Hyldgaard
Studenterskribent
M: 2462 2860
E: shy@adm.au.dk

David Vranicar
Studenterskribent
M: 5281 7609
E: univers@au.dk

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

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

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

Nikolai Lander
Grafisk designer
M: 2093 2682
E: nl@adm.au.dk

De nye dekaner på plads

Af redaktionen
univers@au.dk

DEKAN Selvom Aarhus Faculty of Health Sciences måske bliver mindst berørt af de faglige fusioner i udviklingsprocessen, er der alligevel nok at arbejde med, siger den kommende dekan Allan Flyvbjerg.



Allan Flyvbjerg har selv i høj grad bedrevet sin forskning i samarbejde med andre hovedområder, og han mener, at en af opgaverne i den nye struktur bliver at prioritere tværfagligheden.

– Det skal ikke være noget, der kun sker ved et tilfælde, når videnskabelige ildsjæle selv finder sammen. Ledelsen skal turde prioritere store flagskibsprojekter, som vi så bagefter går ud og får en ordentlig millionbevilling til.

I det hele taget mener Allan Flyvbjerg ikke, at man som leder skal være bange for netop at lede.

– Jeg synes, der er for lidt ledelse i både sygehussektoren og den universitære sektor. Og med ledelse mener jeg ikke bare en King Kong, der står og slår sig på brystet, men at man har en virksomhedsmæssig tankegang i alt, hvad man siger og gør. Aarhus Universitet er jo ikke en håndboldklub. Vi har 11.000 ansatte, 38.000 studerende og en omsætning på næsten 6 milliarder kroner. Det er man nødt til at køre som det, det er: en stor virksomhed. ■

BLÅ BOG

ALLAN FLYVBJERG, 51 ÅR. ER I DAG PROFESSOR PÅ MEDICINSK ENDOKRINOLOGISK AFD. VED ÅRHUS UNIVERSITETS-HOSPITAL.

HAN FORSKER I DIABETES OG HAR DE SIDSTE 10 ÅR VÆRET FORMAND FOR DIABETESFORENINGEN.

– Prøv lige at hør her. Det passer bare ikke.

Allan Flyvbjerg er hurtig til at replicere på tanken om, at SUN bare kan køre "business as usual", fordi fakultetet som det eneste umiddelbart ikke skal igennem store fusionsprocesser og sammensmeltninger med andre fakulteter.

– Det kan godt være, at det er hos os, der sker færrest faglige fusioner, men for eksempel vil jeg tage fat på arbejdet med at lime den basale forskning endnu tættere sammen med den kliniske. Personligt har jeg gennem hele min professionelle karriere haft et ben plantet i hver lejr, og jeg mener, at alt, hvad vi gør på fakultetet, skal have et forebyggende eller patientrettet sigte på den korte, halvlange eller helt lange bane.

DEKAN Den kommende dekan Mette Thunø har fulgt den faglige udviklingsproces fra sit prodekan-job på Københavns Universitet og glæder sig til at blive en del af arbejdet i Århus.



– Allerede før jeg begyndte at overveje at søge stillingen som dekan, fulgte jeg interesseret med i den faglige udviklingsproces på AU. Og da de nye dekanstillinger blev slået op, tænkte jeg, at det arbejde ville jeg gerne være en del af, siger Mette Thunø, der har fået dekanopgaven på det kommende Aarhus Faculty of Arts, der er en sammenlægning af det nuværende Humanistiske Fakultet, Teologiske Fakultet og Danmarks Pædagogiske Universitetsskole.

DEKAN Den nye tværgående universitetsledelse sikrer den nødvendige sammenhæng, mener kommende dekan Brian Bech Nielsen.



For Brian Bech Nielsen var der især tre grunde til at søge jobbet som dekan for det kommende Aarhus Faculty of Science and Technology, der er en sammenlægning af det nuværende Naturvidenskabelige Fakultet, Det Jord-

brugsvidenskabelige Fakultet og Danmarks Miljøundersøgelser.

Først og fremmest er det simpelthen bare en meget spændende og udfordrende stilling, og derudover vil han gerne yde sit bidrag til det universitet, som Brian Bech Nielsen med egne ord "holder rigtig meget af".

– Jeg har været en del af Aarhus Universitet i mange år, stedet har givet optimale betingelser, og nu vil jeg gerne være med til at yde en indsats for at sikre, at Aarhus Universitet etablerer sig som et af Europas fremmeste universiteter, siger Brian Bech Nielsen.

Og som den kommende dekan ser det, er det især den tredje grund til at søge stillingen, der gør visionen om et førende universitet mulig.

– Det har været helt afgørende for mig, at de nye dekaner indgår i universitetets topledelse. Dermed

sikres sammenhæng og klar kommunikation på tværs af hovedområder, centre og institutter. Samtidig sikrer den nye ledelsesstruktur, at der er sammenhæng i ledelseslagene, og giver dermed de bedste forudsætninger for, at beslutningerne er funderet i baglandet, pointerer Brian Bech Nielsen. ■

BLÅ BOG

BRIAN BECH NIELSEN, 53 ÅR. ER I DAG KONSTITUERET INSTITUTLEDER PÅ KEMISK INSTITUT OG INSTITUTLEDER PÅ INSTITUT FOR FYSIK OG ASTRO-NOMI. HVOR HAN I 2007 BLEV UDNÆVNT TIL PROFESSOR.

HAR ISÆR FORSKET I HALVLEDERMATERIALER SOM SILICIUM OG HAR TÆT TILKNYTNING TIL INANO-CENTRET.

DEKAN Svend Hylleberg har store ambitioner om sammen med medarbejderne at gøre sit nye hovedområde til et af de bedste i Europa.



– Der er gode muligheder for at gøre det her til en af Europas førende skoler inden for erhverv og samfundsvidenskab. Jeg er sikker på, at fusionen ikke kan andet end at gå godt. Vi er allerede næs-

ten færdige med udkastet til en fremtidig struktur, der snart skal til høring blandt medarbejderne, siger den kommende dekan for Aarhus School of Business and Social Sciences Svend Hylleberg.

Men netop det, at den faglige fusion ser ud til at glide smertefrit, giver alligevel anledning til en smule bekymring.

– Når alt går fantastisk, kan folk miste pusten, hvis der kommer forhindringer på vejen som for eksempel vanskeligheder ved at samkøre systemer. Den fare lurer, men jeg håber, at vi ved fælles hjælp kan få det til at fungere, siger han.

Som den eneste "genganger" blandt de nye dekaner ser den nuværende dekan ved Det Samfundsvidenskabelige Fakultet store fordele i at være hjemmavant

i stillingen.

– Jeg kender de to tidligere hovedområder godt og SAM som min egen bukselomme. Jeg ved nøjagtig, hvordan systemerne fungerer, og kender både styrker og faldgruber. Så jeg er ret glad for at være i mine bukser, hvis man kan sige det sådan, siger Svend Hylleberg. ■

BLÅ BOG

SVEND HYLLEBERG, 66 ÅR. ER I DAG DEKAN VED DET SAMFUNDSVIDENSKABELIGE FAKULTET PÅ AARHUS UNIVERSITET.

HAN ER DESUDEN PROFESSOR I ØKONOMI MED SPECIALE I NATIONALØKONOMI OG ØKONOMETRI.

Hun mener, at det kommende hovedområde får en væsentlig samfundsmæssig opgave at løfte.

– Jeg tror, det har stor betydning for særligt det humanistiske genstandsfelt, at vi får større synergiegenskaber. Fagligt samspil er nødvendigt for at kunne forklare og belyse nogle af de spørgsmål, som globaliseringen stiller, siger Mette Thunø.

Hun forklarer, at målet for

hende er at skabe et bredt samarbejde om udviklingen af forskning og uddannelse.

– Visionen bliver at skabe nye, fleksible rammer for forskning og uddannelse, så ny viden kan genereres på tværs af fagområder og strukturelle siloer. Det mener jeg, er vigtigt for universitetet i det 21. århundrede. Det bliver sjovt at arbejde for og er den egentlige begrundelse for, at jeg søgte jobbet. ■

BLÅ BOG

METTE THUNØ, 47 ÅR. ER I DAG PRODEKAN OG PH.D.-SKOLELEDER VED DET HUMANISTISKE FAKULTET PÅ KØBENHAVNS UNIVERSITET.

HAR ISÆR FORSKET I KINESISK SPROG OG MODERNE KINESISKE SAMFUNDSFORHOLD.



Nyt servicecenter på Statsbiblioteket

Første etape i ommøbleringen af Statsbiblioteket er nu færdig. Onsdag den 22. september klippede direktør Svend Larsen snoren og indviede de nye omgivelser i Servicecenteret på Statsbibliotekets 1. sal.

Konceptet bag den nye indretning tager udgangspunkt i de traditionelle rammer, hvor det samtidig forsøges at forny og bevare bibliotekets funktion.

Næste etape, lounge og café på bibliotekets 2. sal, håber Svend Larsen, kan realiseres til næste år.

Halv- og kvartmaraton på TEO

Fredag den 24. september deltog både ansatte og studerende i Det Teologiske Fakultets halv- og kvartmaraton.

Med start ved fakultetets cykelparkering begav 21 løbere sig ud på ruten, der rundede Risskov. Kvartdistancen blev vundet af Sara Jul Jakobsen, mens første mand på halvdistanzen var Lasse Stengård.

Efter løbet holdt Theos Bar løbsfest for alle deltagere og tilskuere.

Hvert tiende DJF-job nedlagt i år

FYRINGER Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet står over for endnu en sparerunde. Med de nye nedskæringer er 115 stillinger forsvundet alene i år.

Af Bjørg Tulinus og
Kristian Serge Skov-Larsen
btu@adm.au.dk / ksl@adm.au.dk

I januar blev 65 stillinger nedlagt ved en større fyringsrunde på Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet (DJF), og nu må universitetets jordbrugsforskning sige farvel til yderligere 50 medarbejdere – de 20 er denne gang fundet ved naturlig afgang, mens 30 ansatte får et fyringsvarsel. Det betyder, at DJF i år ender med at sige farvel til mere end hver tiende af de godt 900 medarbejdere, som kom tilbage fra juleferie i starten af 2010.

Det er kun få uger siden, at de ansatte på DJF sagde endeligt farvel til en stor del af de februarfyrede medarbejdere, da deres seks måneders opsigelsesvarsler udløb. Derfor er Steen Møller, der er en af to tillidsrepræsentanter

for det videnskabelige personale på Institut for Husdyrbiologi og -sundhed, også meget ked af, at det hele nu skal til at starte forfra.

– Det er meget frustrerende, og alle bliver jo nervøse, når det sker så hurtigt igen. Vi tænker, om det så også kan ske endnu engang. At det er et strukturelt problem, som vi ikke kan fyre os ud af, siger han.

Savner en basisbevilling

Dekanen for DJF, Just Jensen, afviser, at DJF står over for flere snarlige fyringsrunder, men mener ligesom Steen Møller også, at der ligger en strukturel forklaring bag, at DJF nu må fyre for anden gang på et år.

– Vi rammes ekstra hårdt, når de videnskabelige fokusområder skifter, fordi vi ikke har en basisbevilling, der gør, at vi selv i højere grad kan fordele midlerne.

Vi er helt afhængige af, hvilke typer forskning der lige nu er oppe i tiden, enten hos ministeriet eller eksterne bidragydere, og vi er nogle gange tvunget til at foretage hurtige omprioriteringer. Det betyder, at vi nogle gange ikke kan klare medarbejderreduktioner ved naturlig afgang, lyder forklaringen fra Just Jensen.

Presset fra flere sider

Steen Møller nævner både de stigende interne udgifter, hvor DJF fra i år betaler fuldt bidrag til fællesadministrationen på Aarhus Universitet, den stigende husleje og de faldende bevillinger fra ministeriet som faktorer, der alle sammen hver især er med til at presse DJF's økonomi.

– At vi får højere faste udgifter, betyder også, at vi skal betale en større del af vores projektmidler i administration. Det betyder i

sidste ende, at flere projekter giver underskud og skal medfinansieres af DJF, hvis bevillingsgiver ikke vil finansiere det nødvendige overhead. Det presser selvfølgelig økonomien, siger han.

” Vi tænker, om det så også kan ske endnu engang. At det er et strukturelt problem, som vi ikke kan fyre os ud af.

Steen Møller,
tillidsrepræsentant

Til gengæld forklarer Steen Møller, at der også spares på andre ting – herunder husleje og forsøgsfaciliteter, når der bliver færre medarbejdere. Så hele underskuddet skal ikke findes ved afskedigelser.

Burde være i fokus

Dekan Just Jensen oplever, at netop forskningen i det primære jordbrug har meget ringe bevågenhed i Danmark, selv om dette område ifølge dekanen prioriteres højt i både EU og FN, fordi verden samlet set står over for massiv fødevaremangel på længere sigt.

– Inden 2050 skal der ske en fordobling af de udbytter, man får fra landbrugsafgrøderne, for at vi kan brødføde jordens befolkning til den tid. Det kræver, at der satses massivt på forskningen i jordbrug, selv om det måske ikke er helt klart for dem, der bevilger os penge. Hvis vi havde en basisbevilling, så kunne vi agere mere strategisk og på den måde også undgå de her meget ubehagelige og ulykkelige fyringer f.eks. på områder, der burde være i fokus. Nu er vi underlagt andres prioriteringer, siger Just Jensen. ■

Ubehagelig rutine

FYRINGER De gentagne afskedigelser på DJF betyder ifølge personalechef Dorrit Wedendahl, at hovedområdet har arbejdet grundigt med, hvordan man håndterer hele processen bedst muligt.

Af Bjørg Tulinus og
Kristian Serge Skov-Larsen
btu@adm.au.dk / ksl@adm.au.dk

Mandag morgen den 4. oktober, når disse linjer udkommer på tryk, har de første DJF-medarbejdere netop fået afklaring på, om de er en af de 30, som bliver varslet fyret i årets anden store afskedigelsesrunde på Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet.

Hvordan beskeden gives, varierer fra institut til institut, men at den er meget ubehagelig at få, er DJF-personalechef Dorrit Wedendahl ikke i tvivl om.

– For nogle udløser det en egentlig krise at få et fyringsvarsel. Det er et meget stort indgreb både økonomisk og identitetsmæssigt. En fyring kan påvirke ens liv på rigtig mange måder, som man kan have brug for at bearbejde, siger hun.

Proceduren varierer

Alle medarbejdere, der bliver varslet opsagt, får ud over selve det formelle brev også et støttebrev, hvor de kan finde kontaktoplysninger til blandt andet et psykologisk beredskab, de kan læse mere om det tilbud om hjælp til jobsøgning, som DJF giver, og i det hele taget finde de informationer, som det er stort set umuligt at overskue, når man lige har fået stukket et fyringsvarsel i hånden. Hvordan fyringsvarslerne derudover konkret gives, varierer dog fra institut til institut.

– Vi har ikke nogen egentlig masterplan, fordi vores enheder er så forskellige. Nogle er geografisk spredte, og andre har måske mange, der skal afskediges, og så er det rigtig lang tid at vente fra morgen til aften på at blive kaldt ind til en samtale, som man gør andre steder. Her er et brev eller en mail måske mere hensigtsmæssigt, så alle hurtigt ved, om de er blandt dem, der skal varsles afskediget, selv om chefen ikke har

holdt alle samtaler. Der skal tages hensyn til både de medarbejdere, der skal varsles, og de, der ikke skal, siger hun.

” Det er et meget stort indgreb både økonomisk og identitetsmæssigt. En fyring kan påvirke ens liv på rigtig mange måder, som man kan have brug for at bearbejde.

Dorrit Wedendahl,
DJF-personalechef

Så hurtigt som muligt

DJF har til gengæld udarbejdet et sæt fælles retningslinjer for, hvordan institutlederen vurderer, hvilke medarbejdere der skal varsles afskediget. Der skal overordnet lægges vægt på, hvem der er bedst kvalificeret til at løse de fremtidige arbejdsopgaver og sikre driften og udviklingen på en kvalificeret måde, og kriterierne er derudover konkretiseret i en række punkter, som alle medarbejdere på DJF får at se.

At det var nødvendigt at fyre, blev først offentliggjort den 21. september, og kun lidt over 14 dage efter bliver de første fyringsvarsler afleveret. At der går så kort tid, er efter medarbejdernes eget ønske.

– Når først problemerne er konstateret, har vi fået at vide fra medarbejderne, at de meget gerne vil have, at selve processen går rigtig hurtigt, så perioden med usikkerhed bliver så kort som muligt. Og det ønske prøver vi virkelig at efterkomme. ■

En hobby for alfaha

RANKING Universitetsranglisterne har fået alt for stor indflydelse og forvrænger prioriteringerne, lyder det fra flere sider i den internationale debat. Også førende Århus-forskere mener, at de er udtryk for en alt for simpel kvalitetsopfattelse.

Af Hans Plauborg

hhp@adm.au.dk

Man kan simpelthen ikke indkapsle kvaliteten af en så stor og mangfoldig institution som et universitet i et enkelt tal på en rangliste. Det giver ingen mening.

Det siger en af Aarhus Universitets topforskere, professor og molekylærbiolog Poul Nissen. Og mange forskere er uden tvivl enige med ham. Alligevel går de internationale universitetsranglister deres sejrsgang over hele verden blandt rektorer, politikere, studerende og arbejdsgivere. De udfylder en central rolle i en tid, hvor uddannelse er blevet en global vare, og forskning noget, man bedriver for at styrke den nationale konkurrenceevne. Men ranglisterne, der foregiver at kunne indplacere alverdens universiteter med et tal på en liste, er måske mest af alt en skønhedskonkurrence uden nogen fælles forståelse af skønhed, og hvor alle vil være deres egen overdommer.

Stærkt overvurderet

Omtrent sådan lyder det nu fra flere sider i den internationale debat. Blandt andet fra sammenlutningen af europæiske forskningsuniversiteter (LERU), der omfatter 22 førende universiteter i Europa.

I juli udgav LERU (League of European Research Universities) arbejdsrapporten *University Rankings: Diversity, excellence and the European initiative*. Rapporten peger bl.a. på, at de fleste ranglister forsøger at måle på parametre – f.eks. undervisningskvalitet – der ikke kan måles direkte, men kun via tvivlsomme baggrundsvariable som lærer/studerende-ratio. Desuden, siger LERU-rapporten, er det en helt umulig opgave at indfange universiteternes forskellige roller og opgaver på én enkelt skala.

– Kvaliteten og værdien af universitetsranglister er stærkt overvurderet, og de baggrundsvariable, der måles på, er højst diskutabile, siger en af arbejdsrapportens forfattere, professor Geoffrey Boulton fra University of Edinburgh, til University World News.

Et monster, der fodrer sig selv
Leder af iNANO-centret på Aarhus Universitet Flemming Besenbacher er ikke principielt modstander af ranglister.

– Men jeg synes desværre, at de er blevet et udtryk for lidt det samme, som meningsmålinger er i politik. De skaber deres egne nyheder og giver et totalt forsimplet billede af kvaliteten på universiteterne. Som universitetsledelse skal man under ingen omstændigheder

tage en enkelt ranking et enkelt år og lave en masse støj ud af det, siger Flemming Besenbacher.

Poul Nissen konstaterer, at ranglisterne har medført endnu en bureaukratisk knopskydning på universiteterne.

– Vi har jo folk ansat, der skal fodre data til ranglisterne og analysere dem, når de kommer. Det er som et monster, der fordrer sig selv i omfang og betydning, siger Poul Nissen og opfordrer universitetets ledelse og ikke mindst politikere til ikke at stirre sig blinde på, hvordan man forbedrer Aarhus Universitets og andre danske universiteters placering.

Rektorers scorekort

Men det ønske kommer Poul Nissen ingen vegne med, hvis man spørger Rebecca Hughes, der er institutleder på University of Nottingham, og har arbejdet med internationalisering og studenterudveksling i mange år.

– Vi er alle faldet for fornøjelsen ved universitetsranglister, konstaterer Rebecca Hughes, der i løbet af det sidste halve år har været en fremtrædende debattør i spørgsmålet om ranglisternes værdi og relevans.

– Ranglisterne foregiver at indfange det komplekse med det simple, og derfor synes vi, de udtrykker noget stabilt og autoritativt. De er simple, de har

bevågenhed verden over, og de virker autoritative. Det er nøglen til deres succes. De er simpelthen forførende. Men er de værdiløse? Fortæller de ikke noget om virkeligheden?

”Ranglisterne foregiver at indfange det komplekse med det simple, og derfor synes vi, de udtrykker noget stabilt og autoritativt.”

Rebecca Hughes,
University of Nottingham

– For mig at se er det største problem, at mange studerende – især i Asien, men også i USA og Europa – i stigende grad lader sig guide af dem. Studerende rundt om i verden har ekstremt forskellige opfattelser af, hvad der udgør en god universitetsuddannelse. Det er meget svært at finde kulturelt neutrale kriterier for undervisning og læring, og der er ingen

af de internationale ranglister, der afspejler studerendes feedback på undervisningsmiljøet.

Universitetsrektorer og -ledere er ifølge Rebecca Hughes de aller mest entusiastiske læsere af diverse rankings.

– Der er jo noget alfahan-agtigt over ønsket om at rangere universiteterne, og for lederne er det et simpelt og betagende scorekort. Ranglisterne kan sætte en retning for det, man ønsker at opnå. Spørgsmålet er bare, om de dermed erstatter mere fornuftige og strategiske refleksioner over universitetets rolle, siger Rebecca Hughes.

Forvrænger prioriteringer

Frygten for, at ranglisterne forvrænger de strategiske refleksioner og prioriteringer på universiteterne, var også tydelig på en nyligt afholdt OECD-konference om videregående uddannelser.

– Vi står midt i en global recession, og det sidste, der er behov for i den situation, er, at universiteter og politikere prioriterer ud fra ranglister. Ranglisterne er efter min opfattelse en sygdom, lød det bl.a. fra Charles Reed, rektor på California State University.

Til stede på OECD-konferencen var også en af verdens førende rankingeksperter, irske Ellen Hazelkorn, der i begyndelsen af 2011 udgiver bogen *Ranking and the*

Partiske ranglister

RANKING Er de internationale universitets-ranglister dybest set nationalchauvinistiske?

I hvert fald stiller de ofte universiteterne i enkelte lande eller regioner i et godt lys.

Nu blander EU-Kommissionen sig også i rangliste-krigen.

Af Hans Plauborg

hhp@adm.au.dk

I dag fylder de så meget i medierne og i bevidstheden på universiteterne, at man skulle tro, de altid har eksisteret. Men de internationale universitetsranglisteres historie går kun syv år tilbage. I 2003 publicerede Shanghai Jiao Tong-universitetet "Academic Ranking of World Universities" (ARWU). Ranglisten var oprindeligt tænkt som en øvelse, der skulle benchmarke Shanghai-universitetet med andre universiteter. Men offentliggørelsen af listen faldt næppe tilfældigt sammen med den kine-

siske regerings ønske om at skabe en række eliteuniversiteter. Flere kommentatorer har peget på, at de få kvantitative parametre i Shanghai-ranglisten skulle være med til at sikre kinesiske universiteter gode placeringer, og kinesiske og andre asiatiske universiteter er da også højere placeret på ARWU-listen end på de andre førende ranglister.

Mere kendt end godt

Allerede året efter, i 2004, så den anden store internationale rangliste dagens lys, nemlig forsknings- og uddannelsesmagasinet *Times Higher Education*-liste. Den såkaldte THE-QS-liste lagde

fra begyndelsen stor vægt på en subjektiv "peer review", hvor flere tusinde universitetsansatte gav deres vurdering af de bedste universiteter. Ranglisten blev kritiseret for at favorisere de store og kendte eliteuniversiteter i England og USA på bekostning af de kontinentaleuropæiske universiteter. Ranglisten har ifølge kritikerne sagt mere om, hvor kendt universitetet (og dets forskere) er, end om hvor godt det er.

Kritikken førte i år til et brud mellem THE og analysebureauet QS. Den nye THE-rangliste er blevet til i samarbejde med mediehuset Thomson Reuters og måler på flere indikatorer, end THE-QS

gjorde. QS er fortsat med at rangere verdens universiteter efter stort set samme model som under samarbejdet med THE.

Moskva foran Harvard

ARWU- og THE-QS-ranglisterne har uden sammenligning været de toneangivende ranglister, men der er kommet mange flere til. F.eks. den hollandske Leiden Ranking, der måler på bibliometriske data (publikationer og citationer), og den spanske Webometrics Ranking, der måler på universiteternes "videnskabelige tilstedeværelse" på internettet.

De seneste år har der været en del kritik af den bias til fordel for de store, kendte angelsaksiske universiteter, som mange har ment, lå i både ARWU- og THE-QS-ranglisterne. I Frankrig har en af landets "grandes écoles", MINES ParisTech, udviklet en rangliste, der i dansk oversættelse hedder "Den professionelle rangliste af verdens universiteter", og hvor franske universiteter klarer sig usædvanligt godt. Rusland er også kommet på banen de sidste par år med den mindre kendte RatER-rangliste, der helt usædvanligt har placeret Moskvas Universitet på en global femteplads – foran Harvard og Cambridge.

nner

Battle for World-Class Excellence – How Rankings are Reshaping Higher Education.

– Man kan konstatere, at politikere, universitetsledere og studerende verden over er blevet stadig mere besatte af disse ranglister, siger Ellen Hazelkorn til *UNIvers*.

Universitetsranglisterne er ifølge den irske professor blevet selve symbolet på, hvor attraktiv en nation er i den globale konkurrence om at skaffe talenter, der kan bidrage til videnskabsøkonomien.

– I nogle lande har det nærmest skabt panik blandt politikerne og fået dem til at vedtage lovgivning på baggrund af forsimplede korrelationer mellem placeringer på en rangliste og landets globale konkurrenceevne.

Men ranglisterne forsvinder vel ikke, fordi du og andre eksperter kritiserer dem?

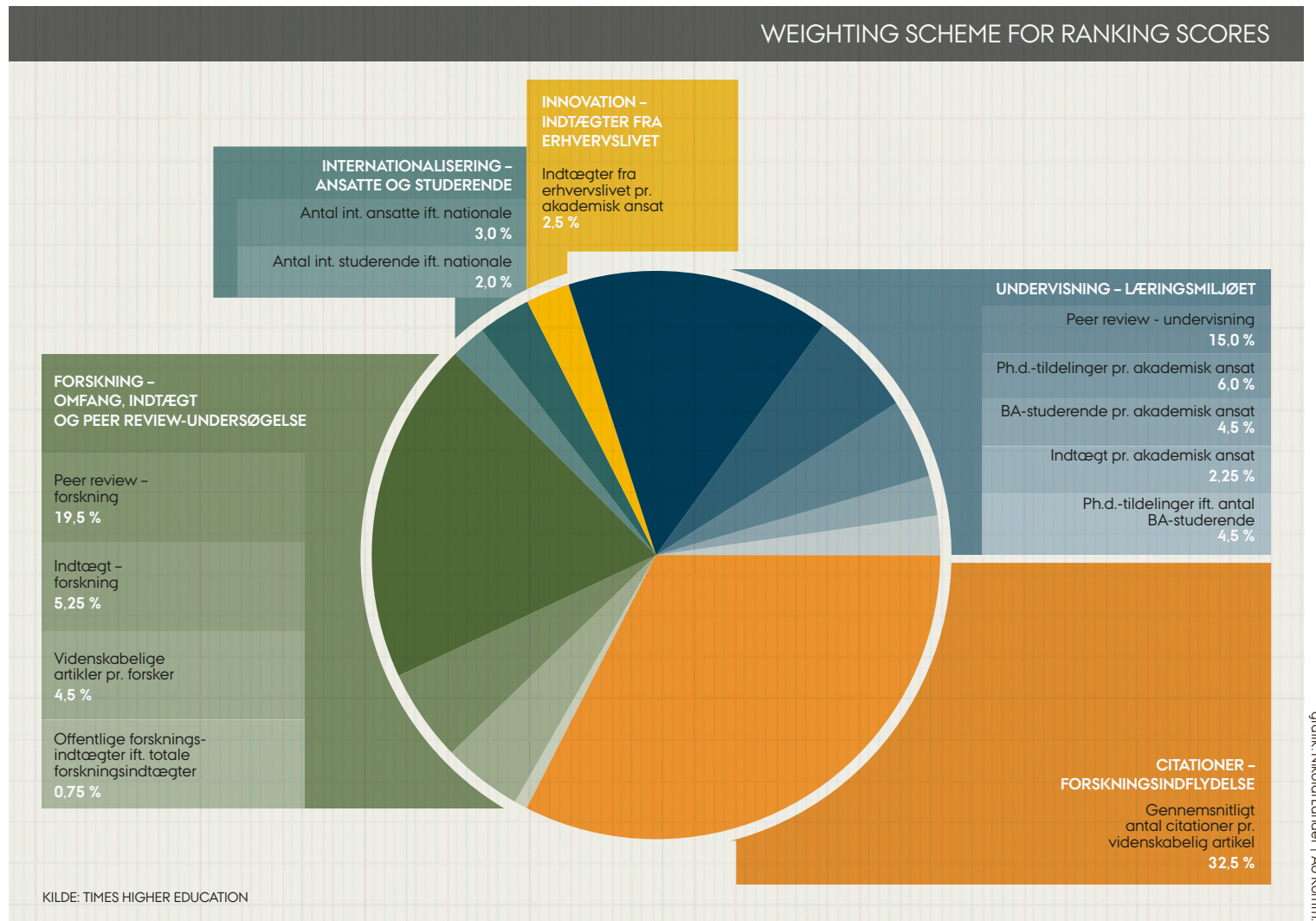
– Nej, og det er efter min mening heller ikke ranglisterne, der er problemet, men brugen og fortolkningen af dem. I en globaliseret verden er internationale sammenligninger helt uundgåelige. Men det er nødvendigt at skabe en bevidsthed om, at ranglister ikke fortæller sandheden om et universitets "excellence". Der er ingen objektive data, parametre og vægte, og ranglisterne fortæller dybest set kun en historie om, hvad den, der måler, synes, er vigtigt. ■

EU-rangliste

Her stopper ranglistefesten dog ingenlunde. EU-Kommissionen har således bedt det tyske analysebureau CHE, der hidtil har lavet den mest betydningsfulde rangliste af tyske universiteter, om at udvikle en international rangliste. Initiativet er delvist begrundet med, at ARWU-, THE- og QS-ranglisterne lægger for stor vægt på bibliometriske data og ikke vægter universiteternes andre opgaver og roller højt nok. Det har ifølge EU-Kommissionen ført til, at kontinentaleuropæiske universiteter klarer sig dårligere, end de burde.

Senest har også OECD annonceret, at organisationen arbejder på at udvikle en form for rangliste, der vil sætte langt mere fokus på undervisningskvalitet og kvaliteten af studieliv og -miljø, end de nuværende ranglister gør. ■

WEIGHTING SCHEME FOR RANKING SCORES



Den nye Times Higher Education World University Ranking bygger på 13 separate indikatorer for performance inden for fem overordnede kategorier. Ranglisten, der ifølge magasinet bag den, Times Higher Education (THE), er mere balanceret, sofistikeret og gennemsigtig end andre ranglister, er allerede blevet kritiseret for at være for omfattende og "ville for meget" på én gang.

Ekspert: Ny rangliste ikke en forbedring

RANKING Der er for stor vægt på subjektive kriterier i den nye THE-rangliste, lyder det fra en irsk rankingekspert, der også er stærkt kritisk over for den stigende kommercialisering af data inden for videregående uddannelser.

Af Hans Plauborg

hhp@adm.au.dk

Den var imødeset med stor spænding, den nye Times Higher Education World University Ranking, der er blevet til i samarbejde med mediehuset Thomson Reuters. Men for mange universiteter blev resultatet dog en slem skuffelse, da den endelig blev offentliggjort den 16. september. Blandt andet faldt Danmarks to elite-universiteter Københavns og Aarhus Universitet over 100 pladser – Aarhus Universitet fra nr. 63 i 2009 til nr. 167 i år.

Folkene bag ranglisterne har understreget, at placeringerne på den nye rangliste ikke kan sammenlignes med den tidligere THE-QS-liste, idet der er tale om en helt ny metodologi med 13 nye vægtede indikatorer. Men chefredaktør Ann Mroz fra Times Higher Education har højt og tydeligt fastslået, at den nye rangliste er "det mest avancerede, balancerede og robuste globale rankingsystem nogensinde".

Giver den nye rangliste da et mere sandt billede af Aarhus Universitets placering blandt

verdens universiteter end de andre førende ranglister, hvor universitetet ligger solidt i top 100?

”Der er ingen forskere og ledere, der kan give en kvalificeret bedømmelse af undervisningskvaliteten på andre universiteter.

Professor og rankingekspert Ellen Hazelkorn

Umulige sammenligninger

Ikke hvis man spørger en af verdens førende rankingeksperter, den irske professor Ellen Hazelkorn fra Dublin Institute of Technology. – Jeg kan på ingen måde se, at THE Thomson Reuters bygger på en forbedret metodologi, siger hun.

Den irske ekspert er især kritisk over for den vægt, ranglisten læg-

ger på den såkaldte Academic Reputation Survey – en rundspørge til over 13.000 forskere og ledere i den internationale universitetsverden.

– Den subjektive "peer review" af forskningskvalitet har altid været problematisk. Nu har man så tilmed udvidet den med en tilsvarende vurdering af undervisningskvaliteten. Men der er ingen forskere og ledere, der kan give en kvalificeret bedømmelse af undervisningskvaliteten på andre universiteter, og der findes heller ingen internationalt sammenlignelig undersøgelse blandt studerende, siger Ellen Hazelkorn.

Kommercialisering af data

Det grundlæggende problem ved alle universitetsranglisterne er ifølge Ellen Hazelkorn, at der hverken findes data, der er sammenlignelige på tværs af nationer, eller objektive parametre og vægtninger til at måle universiteters "excellence" på. Når den nye liste inddrager flere data og flere parametre med individuelle vægtninger, er risikoen derfor, at billedet blot bliver endnu mere uklart.

Desuden er Ellen Hazelkorn stærkt kritisk over for den stigende kommercialisering inden for området. Thomson Reuters,

der står for dataindsamlingen og analysen, har i flere år tjent styrtende med penge på at indsamle finansielle data og sælge dem videre, og nu står firmaet til at tjene store summer på at gøre det samme inden for forskning og uddannelse.

– De her data vil blive solgt til regeringer, fonde, store virksomheder i det private erhvervsliv osv. Og dermed vil de uden tvivl i fremtiden få stor betydning for universiteternes evne til og muligheder for at skaffe finansiering. På den måde ender universitetsranglisterne med at spille den samme rolle i universitetsverdenen, som de mange "ratings" gør på finansmarkederne. De kommer til at afgøre, hvor pengene havner, siger Ellen Hazelkorn.

Henholdende minister

UNIvers ville gerne have stillet videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen en række spørgsmål til den nye rangliste. Blandt andet, om det fortsat skal være top 100 på THE-listen, der er afgørende for, om danske studerende kan få taxameterpenge med til udenlandske universiteter. Men ministeren har per e-mail svaret, at man nu vil analysere fordele og ulemper ved ranglisterne. ■

DEBAT



Har du et synspunkt eller en kommentar, så bland dig i debatten
Send en mail til univers@au.dk eller ring på **6020 2626**
Se deadlines for debatindlæg på www.au.dk/univers/deadline

Stort potentiale i AU's nye ligestillingsinitiativ

Ligestilling

Af Mariola Monika Golas
Ph.d., adjunkt, Anatomisk Institut

Danmark er med ca. 12 procent kvinder i høje akademiske stillinger blandt de europæiske lande med den laveste andel, mens kvindelige studerende udgør mere end 50 procent ("She Figures 2009"-undersøgelsen). På grund af denne ubalance udnytter man ikke en masse af det potentiale, som opstår i blandede ledelser med kvinder og mænd.

I de seneste årtier har uligheden i mænds og kvinders muligheder været i fokus af den offentlige debat ledsaget af appeller om at udnævne flere kvinder til lederstillinger. I praksis har det haft lille effekt både i Danmark og andre europæiske lande.

Kønkvotering, som EU-kommissær Viviane Reding for nylig foreslog for børsnoterede selskaber (realiseret i Norge i 2008), ville være en direkte måde at øge andelen af kvinder i ledende stillinger på. Dog vil en kvotering ikke nødvendigvis afspejle den reelle andel af kvalificerede kvinder på et specielt område, og den vil udelukke mandlige ansøgere. Kvotering indebærer desuden risikoen for at stigmatisere kvindelige kandidater som "kvotekvinder", selv om den kvinde, som får stillingen, også er den bedst kvalificerede.

Mange kvinder, som afslutter deres ph.d.-grad eller postdoc-periode, mister modet til at fortsætte i den akademiske verden, fordi der mangler positive signaler fra deres faglige miljø. Med det nye ligestillingsinitiativ sender Aarhus Universitet

et positivt signal til kvindelige forskere, som kan tilskynde dem til at overveje en universitetskarriere. Og et stigende antal af kvindelige lektorer og professorer kan også tjene som rollemodeller for kvindelige studerende.

Et centralt aspekt af initiativet er udvælgelsen baseret på ansøgernes kvalifikationer uanset deres køn (eller andre diskriminerende faktorer). Først ved en ansættelse bliver ansøgeren, dvs. instituttet eller fakultetet, berettiget til støtte fra ligestillingsinitiativet. Med hensyn til udvælgelsen er det vigtigt at have et upartisk udvalg af eksperter i de respektive videnskabelige felter, som kan vurdere ansøgerens indsats inden for forskning, undervisning og administrativt arbejde. Man kunne argumentere for, at udsigten til at få ekstra penge til instituttet kunne skævvride processen. Men målemetoder såsom publikationer, undervisnings erfaring, akademiske priser og senest det personlige H-indeks, som til en vis grad repræsenterer mere objektive kriterier, anvendes jo i bedømmelsesprocessen allerede nu. Med eksterne medlemmer af bedømmelsesudvalget, som er en fast del af hvert udvalg på Aarhus Universitet, nedsættes desuden risikoen for skævvridning.

Det nye initiativ på Aarhus Universitet har således potentiale til at blive et vigtigt skridt i retning af et stigende antal kvinder i ledende videnskabelige stillinger. Supplerende programmer, som tilbyder kurser, networking og mentoring, såsom det nyligt lancerede mentorprojekt ved Det Naturvidenskabelige Fakultet og Aarhus School of Business, skal startes eller udvides for yderligere at udvikle muligheder for unge kvindelige forskere.

Hvor fedt er det at blive betalt for at have en vagina?

Ligestilling

Af Mimi Yung Mehlsen
Adjunkt, Psykologisk Institut

Vil det have nogen effekt på ligestillingen i forskningsverdenen, at Aarhus Universitet nu vil give kvindelige ansøgere til faste forskerstillinger positiv særbehandling? Det indlysende svar er: "Ja, det er en legalisering af kønslig forskelsbehandling". Det er kort og godt et ligestillingsinitiativ, der mindsker ligestilling.

Hvis formålet med dette tiltag er at påvirke kønsfordelingen på universitetet ved at få flere kvinder ansat i de faste forskerstillinger, vil initiativet så have en effekt på dette?

Ja, det er ikke utænkeligt, at kvinden får større chance for at blive ansat, hvis valget står mellem en lige kvalificeret mand og kvinde til en stilling. Men spørgsmålet er, hvor ofte den situation er aktuel. De seneste års analyser af ligestillingsproblematikken på universiteterne viser, at de kvindelige forskere forlader scenen, inden de når frem til ansættelsessamtalen. Vejen til den faste universitetsstilling er årelang og usikker. Blandt de mange kompetente ph.d.-studerende er der kun få, og ikke nødvendigvis de bedst begavede, som udholder uvisheden imellem projektbevillingerne længe nok til at være med i konkurrencen om lektoratet.

Vil de unge kvindelige forskere være mere tilbøjelige til at holde ud, hvis de ved, at de får 100.000 kroner ekstra til deres forskning, når de bliver ansat som lektorer?

Det er svært at forestille sig den kvinde (eller mand), som tager sin femte kontraktforlængelse på grund af netop dén lysende fremtidsudsigt. Faktisk kunne man mene, at det er det rene idioti at tro, at sådan et initiativ gør en forskel. Yngre kvindelige forskere falder ikke fra den dag, der er et lektorat at søge, men i alle de år, der går forud!

Der er en voldsom underrepræsentation af kvinder i de faste stillinger ved universitetet. Vil man ændre på den, må man sørge for, at kvinderne bliver på universitetet efter ph.d.-perioden. En væsentlig hindring for yngre kvindelige forskere er problemer i forhold til familielivet. Kvindelige forskere går ofte på barsel og er småbørnsmødre i den samme periode, som de forsøger at kvalificere sig til den faste forskerstilling. Men universitetet er om noget sted i denne verden ikke gearet til, at de ansatte får børn og passer dem.

Der er mange muligheder for forbedringer. Man kunne tænke sig tiltag som:

- Ekstra TAP-/studentermødjælpertimer til småbørnsforældre – uanset køn
- Skabelse af kollegiale fællesskaber, hvor projektansvar er fordelt ud i teams: Din kollega er ikke en, der hugger din forskning, men en, der skal hjælpe, når du er syg/dine børn er syge
- Mulighed for forlængelse af projektperiode ved barsel – ved eksternt finansierede bevillinger "æder" man i dag sit projekt op med orloven
- Ansættelse af barselsvikar – inden for undervisning, og hvor det er muligt ved dataindsamling m.m.
- Mulighed for at gå på deltid i en periode med forlængelse af ph.d.-, postdoc- eller adjunktperiode i et tilsvarende tidsrum
- Opgørelse af antallet af forskningsaktive år i vurdering af en ansøgers cv og publikationsliste med fradrag for barsel, deltidsansættelse etc.

Hvis man tør pille ved billedet af forskeren som det solitære geni, der arbejder uafhængigt af social kontekst, er der et potentiale for forandring, som på sigt ville kunne modernisere universitetet som arbejdsplads til glæde for både kvinder og mænd. Det kræver bare en større indsats end at kaste x antal kroner efter de næste 20 kvindelige ansøgere, men spørgsmålet er, om ikke det ville være til større glæde for kvindelige forskere?

I en diskussion om ligestilling i forskningsverdenen skar en amerikansk professor igennem og sagde: "I don't want to be employed because I have a vagina!"

I Danmark vil vi som kvindelige forskere med det nye initiativ være endnu dårligere stillet: For helt ærligt, hvor fedt er det at kvalificere sig i 30 år for at blive betalt 100.000 kroner for at have en vagina?





fotos: Lars Kruse | AU-foto

To vidt forskellige funktioner, to overenskomster og to lønsedler. Trods en del administrativt bøvler er cand.mag. i indisk Gitte Grønning Munk glad for jobbet som VIP/TAP på Afdeling for Asienstudier.



Ganesha er visdommens, intelligensens og undervisningens gud.

MØD EN TAP

Det Tekniske og Administrative Personale eller Traditionelt Anonymt Personale?

UNivers sætter fokus på TAP'er, der gør en forskel. Har du lyst til at fortælle om dit arbejde - eller kender du en TAP, vi bør skrive om, så skriv eller ring til univers@au.dk eller 6020 2626.

Godt, jeg kan multitasker

MØD EN TAP Det ene øjeblik underviser hun i indisk grammatik, det næste opdaterer hun hjemmesider. Mød VIP'en/TAP'en Gitte Grønning Munk.

Af Ida Hammerich Nielson

ihn@adm.au.dk

En tapper VIP. En vippende TAP. De platte overskrifter står i kø til denne artikel om Gitte Grønning Munk, der som en af de meget få på Aarhus Universitet bryder den traditionelle opdeling mellem videnskabeligt og teknisk-administrativt personale. Hun er nemlig ansat som både VIP og TAP. Halvdelen af tiden er hun studieadjunkt og underviser i indisk på Afdeling for Asienstudier, Institut for Historie og Områdestudier, i den anden halvdel arbejder hun som kommunikationsmedarbejder på samme institut. Hun har haft kombinationsstillingen i to år.

– Jeg var lidt forvirret i starten, men nu har jeg fået det vendt til noget positivt. I dag synes jeg, det er spændende at skifte mellem de to roller, siger Gitte Grønning Munk.

Det hele glider sammen

Kontoret bærer præg af Østens mystik. Indiske guder og gudinder holder øje med os fra en række farvestrålende billeder, og på hylderne står bøger fyldt med de snørklede, krøllede tegn, som Gitte Grønning Munk lærer sine

studerende at tyde.

I begyndelsen forsøgte hun at skelne skarpt mellem det videnskabelige og det administrative arbejde og inddelte endda ugen i

”Jeg var lidt forvirret i starten, men nu har jeg fået det vendt til noget positivt. I dag synes jeg, det er spændende at skifte mellem de to roller.

Gitte Grønning Munk, der både er ansat som VIP og TAP

VIP- og TAP-dage. Det er hun gået bort fra. Det har nemlig vist sig at fungere fint, at hun kører tingene sideløbende.

– Jeg kan sagtens sætte nogle timer af til at forberede undervisning, og så koncentrerer jeg mig om det. Men hvis nogen kommer ind på mit kontor og mangler en forlængerledning, sender jeg jo ikke vedkommende væk med beskeden om, at jeg altså ikke er TAP lige nu. Det hele glider lidt sammen. Godt, jeg kan multitasker, smiler Gitte Grønning Munk og tilføjer, at fællesnævneren for de to funktioner er formidling, så på den måde er springet mellem dem

ikke så stort.

Udfordringer

Der er flere udfordringer ved at være både VIP og TAP. Tidligere var Gitte Grønning Munk også personalemedarbejder og skulle for eksempel indtaste alle medarbejdernes feriedage inden for bestemte frister.

– Så mange deadlines var ikke foreneligt med det videnskabelige arbejde. Hvis man skal sammensætte en kombinationsstilling, skal man i hvert fald være opmærksom på, hvilke arbejdsopgaver man påtager sig i TAP-delen, siger hun.

Det er ikke nogen hemmelighed, at VIP'erne og TAP'erne på Aarhus Universitet mange steder spiser frokost hver for sig. Sådan er det også på Gitte Grønning Munks institut. Og da hun har kontor på TAP-gangen, er det TAP'erne, hun har mest at gøre med socialt, selv om hun samtidig har god kontakt til det videnskabelige personale. Både TAP'erne og VIP'erne snakker om den kommende omstrukturering af universitetet. Gitte Grønning Munk er ikke bekymret for fremtiden.

– Jeg ser faktisk den faglige udviklingsproces som en mulighed for at skabe nye relationer. Det bliver rektor sikkert glad for at høre, griner hun. ■

Livsfarlig livsstil

STRESS En stresset kollega styrter ikke nødvendigvis rundt med høj puls og hovedet sprængfyldt af arbejdsopgaver. Stress kan nemlig også være passiv.

Af Ida Hammerich Nielson

ihn@adm.au.dk

Når mennesket bliver stresset, pumper hjertet fedtstof ud i blodet. For fortidsmennesket var det en fordel, for så havde han mere energi til at flygte eller slå. Faktisk er selve stresstilstanden fra urtiden beregnet til at bekæmpe trusler og farer. I vore dage har vi sjældent brug for den slags fysiske udskjelser. Derfor klister vores stress-fedt sig fast på indersiden af vores blodårer og kan medføre livsfarlige sygdomme i hjerte og kredsløb.

Ovenstående gælder for den såkaldt aktive stress, hvor mennesket, trods stillesiddende skrivningsarbejde, kører i højeste gear

og presser sig selv til det yderste. Der findes imidlertid en anden type stress: den passive stress, som også er sundhedsskadelig, forklarer Thomas Nielsen, lektor på Psykologisk Institut.

Passiv stress

De mennesker, som for en overfladisk betragtning ikke virker stressede, fordi de er gået helt i stå, kan lide af passiv stress. Og de er i lige så høj sygdomsrisiko som de aktivt stressede. Det er bare nogle andre sygdomme, de får.

– Den passive stress er karakteriseret ved, at den ramte ikke anstrenger sig for at overkomme tingene. Vedkommende synker sammen og giver op. Her indtræder en anden biologisk tilstand, som kan glide over i alvorlige depressioner,

siger Thomas Nielsen.

Det er svært at opgøre, hvor mange der lider af henholdsvis aktiv og passiv stress, da tilstandene kan glide over i hinanden. Men hvad enten man lider af aktiv eller passiv stress, er der grund til at tage tilstanden alvorligt. Man kan måle stress ved blandt andet at måle mængden af adrenalin i blodet. Men det interessante og problematiske ved stressbegrebet er, at det både involverer biologi og psykologi, forklarer lektoren.

– Der findes mennesker med meget forhøjet adrenalin-niveau, som

tappert siger, de ikke er stressede. Omvendt findes der også mennesker, som klager over stress, hvor biologien siger noget andet. Der er desværre ikke et perfekt match her, og det er med til at gøre stressbegrebet noget rodet og uklart, siger han.

Personlighedstræk

Stress holder dagligt ca. 35.000 mennesker hjemme fra arbejde. Ifølge Thomas Nielsen skyldes det høje tal ikke kun, at stressbegrebet er uklart og ofte bruges om andre former for følelsesmæssige belastninger.

– Der er ingen tvivl om, at de moderne livsvilkår er stadig mere krævende. Arbejdet bliver mere og mere kompliceret. Samtidig stiger vores ambitionsniveau, siger han.

Disse vilkår lever mange under, alligevel går alle ikke ned med

stress eller depression. Hvorfor klarer nogle frisagt?

– Det handler banalt sagt om selvtillid og optimisme, forklarer Thomas Nielsen.

” Stressbegrebet er noget rodet og uklart ...

Lektor Thomas Nielsen, Psykologisk Institut

– Men det handler i høj grad også om selvkontrol, især evnen til at koble fra og slappe af i fritiden og i pauser under arbejdet. Det handler også om evnen til at tænke realistisk og ikke sætte for høje mål i tilværelsen eller for store krav til sig selv. ■



Fælles stressansvar

STRESS Stress er ikke bare noget, man overlader til den enkelte.

Universitetet har også et ansvar for at undgå, at medarbejderne brænder sammen.

Af Rikke Carlsen og Ida Hammerich Nielson

rc@adm.au.dk / ihn@adm.au.dk

Vi har i dag en tendens til at se stress som den enkeltes problem. Men virksomhederne har også et ansvar. Det siger postdoc Iben Krogsdal fra Afdeling for Religionsvidenskab, som blandt andet forsker i coaching og selvudvikling.

– Vi lever i en stærkt individualiseret og psykologiseret kultur, hvor vi er vant til at tænke ud fra det enkelte menneske. På den måde bliver stress den enkeltes ansvar. Men stress skyldes også tidsånden – vi arbejder rigtig meget, har store forventninger til os selv, og andre har også store

forventninger til os. Vi kan godt have en tendens til at glemme, at virksomhederne også har et ansvar, siger hun.

Vicedirektør for AU HR Louise Gade er enig i, at Aarhus Universitet har et ansvar for at undgå stress blandt medarbejderne. I AU HR – Arbejdsmiljøsektionen arbejder man i øjeblikket på en håndbog om stresshåndtering.

– Det er en ledelsesmæssig opgave at sikre, at der på arbejdspladsen er en adfærd, en kommunikation, en prioritering af opgaver og en ledelsesmæssig håndtering af konflikter, som kan forebygge stress, siger hun.

Den faglige forandringsstress

Aarhus Universitet gennemgår for tiden en stor forandringsproces,

og netop forandringsprocesser kan i særlig grad fremkalde stress, siger lektor i psykologi Thomas Nielsen, Psykologisk Institut. Det er nemlig en stor stressfaktor, når ens arbejdsrutiner forandres meget.

– For nogle er store omstruktureringer spændende, for andre er de en plage. Store omstillinger indebærer risiko for stress, især hos mennesker, som foretrækker velkendte rutiner.

– Virksomheden bør forstå de vanskeligheder, der ligger for de enkelte mennesker, og gennemføre omstruktureringerne på en hensynsfuld måde, siger han.

Louise Gade er opmærksom på de risici, den faglige udviklingsproces medfører. De store forandringer kan give usikkerhed og

utryghed blandt medarbejderne.

– Det er meget vigtigt, at man ikke giver køb på den supervision og den coaching, medarbejderne har brug for. Det må man ikke ofre på grund af travlhed, når der er forandringer. Og så er det selvfølgelig meget vigtigt, at man også medvirker til at vise medarbejderne karrierevejene i en ny organisation, så alle kan se sig i en ny rolle, siger Louise Gade.

Den enkeltes ansvar

Det er dog ikke udelukkende virksomhedens ansvar at undgå stress blandt medarbejderne. Iben Krogsdal understreger, at den enkelte medarbejder også bør passe på sig selv.

– Det er altid en balancegang mellem to sider: den enkelte og

virksomheden. Det enkelte menneske har selvfølgelig også et ansvar for at lytte til sig selv og sin krop og sige stop, når det bliver for meget, siger Iben Krogsdal.

Louise Gade er enig i, at den enkelte medarbejder bør være bevidst om sine egne grænser. For eksempel ved at være ærlig over for sin leder om sin kapacitet, eller – hvor det er muligt – selv at bortprioritere opgaver, vedkommende ikke magter, også selvom det er spændende opgaver. Det er en stor udfordring på en arbejdsplads som universitetet, hvor medarbejderne er så dedikerede til og motiverede for deres arbejde.

– Det kan være svært at give slip på opgaver, fordi man føler så stærk en passion for sit arbejde, og det er jo fantastisk. Men man bør også være ærlig over for sig selv, siger hun.

Et stort nederlag

STRESS AU-ansatte bliver også syge af stress. En af dem – en TAP – fortæller her sin historie til UNivers.

Jeg gik i panik, hvis jeg skulle noget i weekenden. For så kunne jeg jo ikke slappe af. Når jeg kom hjem fra arbejde, havde jeg ingen aftaler og lavede ingenting. Jeg var ufattelig træt hele tiden og ville bare ligge på sofaen. Når jeg så lå der, kunne jeg alligevel ikke slappe af, for tanker om jobbet kørte stadig rundt i hovedet. Havde jeg oplevet noget træls på arbejdet, kunne jeg gennemspille situationen igen og igen.

Når jeg var på arbejde, var jeg irriteret. Jeg kunne blive meget

utålmodig på mine kolleger og tænkte tit "kom nu til sagen". Min lunte var kort. Jeg havde rigtig mange arbejdsopgaver på det tidspunkt, og samtidig var ansvarsfordelingen i min afdeling uklart. Det var uklart, hvem der havde ansvar for hvad. Jeg var også usikker på, hvilke arbejdsopgaver jeg egentlig selv havde ansvar for.

Jeg ringede til lægen efter flere

måneders træthed og irritabilitet. Da jeg kom op til lægen, græd jeg, fra jeg kom, til jeg gik. Da lægen sagde ordet "sygemelding", fik jeg et chok. Det havde jeg slet ikke tænkt på. Jeg troede, jeg manglede nogle vitaminer eller noget. Jeg følte det som et kæmpe nederlag, at jeg pludselig var sådan en, der blev sygemeldt med stress.

Mine kolleger blev overraskede, da de hørte om min sygemelding. Det havde de ikke forventet, og det havde jeg jo sådan set heller ikke selv. Jeg var sygemeldt i tre måneder, og jeg slap hurtigt tanker om det konkrete arbejde. Jeg talte jævnligt med en psykolog, som universitetet tilbød. Det var en stor hjælp.

Følelsen af nederlag fyldte meget i mig. Det har været en lang proces at acceptere, at jeg var sådan en, som kunne blive sygemeldt med stress. Jeg så det som et svaghedstegn. I dag tænker jeg, at en sygemelding som aktivt valg kan være et tegn på, at man lytter til sig selv og tager sig selv alvorligt.

Det er gået fint med at begynde på arbejde igen, og jeg føler mig ikke stigmatiseret. Nogle siger af og til, at jeg skal huske at passe på mig selv – det bliver jeg faktisk lidt træt af at høre på i længden. Jeg har ikke lyst til, at der skal tages særlige hensyn til mig nu, for forløbet har netop lært mig meget om mine egne grænser.

I dag ved jeg, hvordan jeg skal reagere, hvis jeg mærker lidt stress komme snigende: Jeg skal prioritere arbejdsopgaverne og starte med den, der stresser mig mest. Det er ikke sikkert, denne metode virker for andre.

Jeg er et passioneret menneske, og derfor involverer jeg mig i mange projekter. Og så sidder jeg lige pludselig med for mange ting. På den måde er jeg måske mere "disponeret" for stress end andre. Man skal brænde for noget for at kunne brænde ud.

Casen ønsker at være anonym, men navnet er redaktionen bekendt. TAP'ens historie er skrevet af Ida Hammerich Nielson/ihn@adm.au.dk



foto: iStockphoto

En menneskeret at sige fra

Thomas Nielsen mener, vi bør blive bedre til at bruge vores følelsesmæssige reaktioner som pejlemærker og ikke slå os selv i hovedet med, at vi bare skal tage os sammen. Han efterlyser en mere toleranter og menneskevenlig atmosfære i arbejdslivet og hele samfundslivet.

– Det burde være en menneskeret at frasige sig en aktivitet, som plager én. Desværre føler mange sig pressede til at fortsætte. Folk, der har svært ved at følge med, burde kunne sige fra uden at blive betragtet som svage, både af sig selv og af omgivelserne. Men det er svært i et samfund, som i den grad er tunet ind på produktivitet og effektivitet, siger han. ■

HJÆLP TIL STRESS

Til december udsender AU HR – Arbejdsmiljøsektionen og arbejdsmiljørådgivningen CRECEA en håndbog om forebyggelse og håndtering af stress i forandringsprocesser. I samme forbindelse bliver der stillet et antal forløb med en psykolog til rådighed for afdelinger og institutter. Psykologen kan give afdelingerne værktøjer til stresshåndtering.

SÅDAN FOREBYGGER VIRKSOMHEDEN STRESS

Af Ida Hammerich Nielson

ihn@adm.au.dk

Det er en stor udfordring for en organisation at håndtere stress, for stress er et individuelt fænomen. Nogle mennesker trives med mange opgaver, uden at det udløser stress, hvor andre kan få stress af blot to opgaver. Mange faktorer spiller ind, og det er derfor svært at opstille generelle retningslinjer. Lektor i virksomhedskommunikation ved Handelshøjskolen Winni Johansen giver følgende gode råd:

1. HAV ET BEREDSKAB

Man bør have et beredskab til at forebygge stress og tage sig af ansatte, der får stress. Det handler ikke alene om den person, der går ned. Det handler også om at vise de øvrige ansatte, at man tager problemet seriøst.

2. SKAB EN OPMÆRKSOM KULTUR

Organisationen bør skabe en opmærksom kultur, hvor man italesætter problemet. Man bør træne sig i at lytte og være opmærksom på symptomer hos ansatte, ikke kun fra leder til medarbejder, men også kollegerne imellem.

3. SÆT EN GOD "WORK-LIFE BALANCE" PÅ DAGSORDENEN

Skab rum for socialt samvær og for plads til og diskussioner af sammenhængen mellem arbejde og privatliv. Tænk i gode rollemodeller.

4. SØRG FOR MEDINDDRAGELSE OG MEDEJERSKAB

Medarbejdere kan og vil selv gerne tage ansvar. Det gælder for deres arbejde og i særlig grad for eget ve og vel. Lyt til de ansatte, og inddrag dem i diskussioner om arbejdsbelastning, opgavefordeling, arbejdsmiljø og trivsel.

5. HAV EN GOD KOMMUNIKATIONSKULTUR

I en tid med usikkerhed, forandringer og krise spiller klar ledelseskommunikation en stor rolle. Uklarhed, usikkerhed om fremtiden og bekymringer om egne kompetencer kan skubbe voldsomt til bekymringer og stress. Det er vigtigt at tænke i klar kommunikation. Meld ud, inddrag og undgå unødige bekymring.

Kronisk dårlig samvittighed

STRESS Mange studerende lever med stress i stilhed. En del af ansvaret ligger måske i den kultur, der er på et universitet, med høje ambitioner og idealer, og hvor svaghedstegn er tabu.

Af Rikke Carlsen

rc@adm.au.dk

Jeg har haft nogle måneder, hvor jeg var nede at crashe og ikke kunne noget som helst. Jeg fortsatte alligevel: gik til eksamen og sådan noget, men jeg kan ikke huske, hvad der skete i det halve år, det stod på, fordi jeg kørte så meget på pumperne, siger Anna Juul Bager, der er den ene af to studenterrepræsentanter i Aarhus Universitets bestyrelse. Hun er ikke den eneste, der har oplevet stress på nærmeste hold. I Studiemiljøundersøgelsen i 2007 svarede mere end hver 7. studerende, at de "ofte" eller "altid" føler stærke stress-symptomer.

– Det er ved at være to år siden, men jeg er stadig ved at finde ud af, hvordan jeg skal prioritere for at få det hele til at gå op, siger Anna Juul Bager.

Frihed er en stressfaktor

Studenterpræsten på Aarhus Uni-

versitet, Jens Munk, har i øjeblikket ekstra mange henvendelser fra studerende, der har behov for en samtale på grund af mere eller mindre stærke stress-symptomer. Han mener, at de mest stress-fremkaldende faktorer i livet er dødsfald, flytning og at skifte arbejde. Når man begynder på et nyt studie, er hele to af faktorerne i spil, samtidig med at mange nye studerende også skifter deres omgangskreds ud og skal forsøge at passe ind socialt.

Universitetet er meget frihedsbaseret (selvstudier, metodefrihed, valgfrihed), og det kan være svært at kontrollere for nogle studerende, der enten stopfylder kalenderen eller går helt i stå.

– Det kan være svært som studerende at finde ud af, hvad der kræves af en. Hvornår har jeg haft en fuld arbejdsuge? Kan jeg tillade mig at holde weekend? Den der kronisk dårlige samvittighed, som man lærer at leve med som et pres på skuldrene, siger Anna Juul Bager.

Hjernen versus kroppen

Det er ikke sjældent, at studenterpræst Jens Munk modtager studerende, der har mistet jordforbindelsen. Han forklarer, at de til at begynde med har brug for at få kontakt til kroppen igen.

– Lige netop på universitetet kan man nemt være så meget oppe i hovedet, at man til sidst glemmer at lytte til kroppen. Du kan jo ordne alt med hjernen, men din krop har også nogle behov. Når hoved og krop vandrer i hver sin retning, er der stor risiko for, at din krop bliver stresset. Det handler om at skabe sammenhæng, siger studenterpræsten.

Uni-kulturen er synderen

Både Jens Munk og Anna Juul Bager mener, at kulturen og idealerne på universiteterne bærer en del af ansvaret for stressen blandt de studerende. De skal træffe de rigtige valg, være selvstændige, have et relevant studiejob, pleje deres cv, have gode karakterer og så videre.

– Jeg synes, at der er meget fokus på, at du skal være direktøren i dit eget liv. De valg, du træffer nu, bliver præsenteret som afgørende for resten af dit liv, siger Anna Juul Bager.

Jens Munk oplever, at det især går ud over de studerende, som sætter sig selv under et enormt pres ved at have for høje krav. De vil gerne være fuldkommen perfekte, både socialt, udseendemæssigt og fagligt.

– Tit er det enorme ambitionsniveau og det at være perfektionist noget, der ligger oven på en enorm usikkerhed og en tendens til, at man skal bekræftes hele tiden. Man stiller nogle krav til sig selv, som er næsten umulige at indfri, siger Jens Munk.

Anna Juul Bager er enig med Jens Munk, og hun udtrykker en bekymring for, at mange studerende oplever stress-symptomer, som de undertrykker, fordi de tror, de er alene om det. Mange studerende oplever en form for utilstrækkelighedsfølelse, fordi

det virker som om, alle andre godt kan håndtere deres studium – så hvorfor kan de ikke selv?, siger hun.

At vise svaghed er en styrke
Studenterpræsten på Aarhus Universitet er ikke i tvivl om, at en kultur med mere åbenhed ville afhjælpe de studerendes stress-niveau.

– Hvis svaghed ikke var en svaghed, men et udtryk for, at vi er hele mennesker, ville vi blive bedre til at støtte hinanden. For des mere vi lukker af for følelserne for ikke at virke utilstrækkelige, des mere pres lægger vi på os selv, siger han.

– Når man er helt til stede som sig selv, så er det, man gør, meget mere overbevisende, energisk og lidenskabeligt end i den der papudgave af en selv, hvor man blot prøver at få det til at se ud. Og så er man den bedste på en helt anden måde. Det vil også få den studerende til at præstere mere, siger Jens Munk. ■



WWF/Novozymes Forskningslegat

Baggrund og formål: WWF Verdensnaturfonden og Novozymes har oprettet et forskningslegat, hvis formål er at styrke dansk forskning inden for natur og miljø.

Beskrivelse: Legatet uddeles til en højt kvalificeret forsker eller PhD studerende, som ønsker at forske inden for emnet. Legatet kan uddeles til en mere selvstændig forskningsopgave, eller f.eks. til en universitetsansat vejleder, der vil samle en række studerende omkring et felt-baseret projekt. Budgettet skal dække udgifter til projektet (men ikke løn), f.eks. specifikke udgifter i forbindelse med felt- og laboratoriestudier, herunder rejser o. lign.

Tema i 2010: For dette års uddeling er valgt følgende tema: *Afskogning, klima og mennesker – effekter af REDD på udvikling og CO2-emissioner.* (For nærmere beskrivelse af temaet henvises til WWF Verdensnaturfondens hjemmeside www.wwf.dk). Legatet uddeles i 2-4 portioner. Til de uddelte legatportioner er der i år en ramme på i alt ca. 300.000 kr.

Ansøgningsfrist: Legatet uddeles kun én gang om året, hvor de indkomne ansøgninger vurderes samlet med henblik på uddeling. Behandling i Videnskabeligt Udvalg 23. november 2010. **Ansøgningsfristen er 8. nov. 2010.** Ansøgning indsendes på et særligt udarbejdet skema, som kan hentes på vores hjemmeside www.wwf.dk.

WWF Verdensnaturfonden, Svanevej 12, 2400 København NV
Tlf. 35 36 36 35, wwf@wwf.dk
Nærmere oplysninger om legatet kan desuden fås ved at kontakte Tommy Dybbro, WWF Verdensnaturfonden.



novozymes
Rethink Tomorrow

GODE RÅD TIL ET STRESSFRIT STUDIUM?

Af Rikke Carlsen

rc@adm.au.dk

1. FÅ ET OVERBLIK OVER HJÆLPERE – OG BRUG DEM!

Tutorer, studievejledere, undervisere og administrationen er til for at hjælpe dig, så hold dig ikke tilbage med dine spørgsmål. Husk også at bruge dine medstuderende, som tumler med de samme faglige problemer som dig.

- Din **studievejleder** kan hjælpe med læseplaner og strukturering af din tid. Derudover kan studievejlederen skaffe dig materiale om forebyggelse og håndtering af stress.
- Hos **studenterpræsten** kan du få en fortrolig samtale om dine problemer – og det behøver ikke handle om tro og religion.
- **Studenterrådgivningen** er specialiseret i at yde social, psykologisk og psykiatrisk rådgivning og vejledning til studerende på de lange og mellemlange uddannelser.
- **Rådgivnings- og støttecentret (RSC)** tilbyder rådgivning og vejledning til studerende med en funktionsnedsættelse eller med særligt behov for støtte. Er den helt gal, bør du gå til din læge og få en snak. Lægen vil kunne henvise dig til en psykolog, hvis der er behov for det.

2. LAV EN UGEPLAN

Medarbejdere kan og vil selv gerne tage ansvar. Det gælder for deres arbejde og i særlig grad for eget ve og vel. Lyt til de ansatte og inddrag dem i diskussioner om arbejdsbelastning, opgavefordeling, arbejdsmiljø og trivsel.

3. SLÅ KOLDT VAND I BLODET

I en tid med usikkerhed, forandringer og krise spiller klar ledelseskommunikation en stor rolle. Uklarhed, usikkerhed om fremtiden og bekymringer om egne kompetencer kan skubbe voldsomt til bekymringer og stress. Det er vigtigt at tænke i klar kommunikation. Meld ud, inddrag og undgå unødige bekymringer.

Se flere gode råd på studiemetro.au.dk

Fjern alkoholtabuets

ALKOHOL Alkohol har konsekvenser for helbredet og det sociale liv. Men også på arbejdspladsen kan det give problemer. Sundhedsstyrelsen anbefaler virksomhederne til at udarbejde alkoholpolitikker som skal hjælpe og aftabusere problemet.

Af Rikke Carlsen

rc@adm.au.dk

Hvert år i uge 40 stiller Sundhedsstyrelsen skarpt på danskerne alkoholforbrug. Statistikker viser gang på gang, at danskerne har uheldige rekorder i druk. Og ikke kun blandt de unge, som dette års kampagne henvender sig til.

På en arbejdsplads kan en medarbejder med for højt alkoholforbrug være direkte skadende for arbejdsmiljøet. Det kan påvirke adfærd, arbejdsindsats og kollegiale relationer, fortæller vicedirektør for HR på Aarhus Universitet, Louise Gade.

– Hvad folk gør i deres fritid, er deres private sag. Men på arbejdspladsen er man en del af et fællesskab, som skal fungere sammen og levere resultater. Derfor er det ikke et privat anliggende længere, hvis det påvirker arbejdet, siger hun.

Fælles personalepolitik på vej
Sundhedsstyrelsen anbefaler, at arbejdspladserne i Danmark udarbejder konkrete alkoholpolitikker om, hvad arbejdspladsen to-

lerer, og hvordan medarbejdere med alkoholproblemer håndteres og hjælpes.

På Aarhus Universitet har man indtil videre haft forskellige alkoholpolitikker på de forskellige hovedområder, men det bliver der nu lavet om på. Til årsskiftet forventes det, at den første fælles personalepolitik på Aarhus Universitet, som omhandler emner som mobning, chikane og misbrug, bliver indført. Det betyder, at hele universitetet blandt andet får en ensartet politik i forhold til håndtering af alkoholproblemer blandt medarbejderne.

Tabubelagt og følsomt

Men hvordan håndterer man så følsomt et emne som alkohol på en arbejdsplads?

Kit Broholm er specialkonsulent i Sundhedsstyrelsens Center for Forebyggelse, og hun forklarer, at det først og fremmest handler om åbenhed og brug af de rigtige termer. Hvis man undlader at bruge ord som mistanke, misbrug og alkoholiker, er man allerede et skridt på vejen. I stedet kan man tale om formodninger om alkoholproblemer, for så stempler man ikke nogen.

Grundlæggende for alkoholproblematikken er tabuet.

– Vi skal lære at tale om alkohol, fuldstændig ligesom vi kan tale om afhængighed af rygning, siger Kit Broholm.

Dette er Louise Gade enig i. Hun forklarer, at præmissen for at kunne tale om de følsomme emner, er, at kulturen på arbejdspladsen er præget af åbenhed.

– Der er det vigtigt, at lederen går forrest og tør tale åbent om tingene, selvfølgelig på en respektfuld og empatisk måde, siger Louise Gade.

Stærk hjælperolle

Ud over at virksomheden har en interesse i, at medarbejderne trives og kan yde en god arbejdsindsats, kan arbejdspladsens autoritet også være en hjælp ud af problemet for medarbejderen.

Ifølge Kit Broholm har arbejdszidentitet en meget høj status i samfundet, og for de fleste er arbejdet noget af det sidste, man ønsker at miste.

– Hvis arbejdspladsen er indstillet på at hjælpe en medarbejder, er det den absolut stærkeste motivation og bedste støtte, vedkommende kan få, siger hun. ■



foto: iStockphoto



SÅDAN HJÆLPER DU

Diskuter ikke, hvor meget personen drikker, men peg på *problemerne* ved, at personen drikker i det hele taget.

Tal i *jeg-form* og vær konkret i dine observationer: "Jeg har oplevet, at du ikke har leveret ..."

Udtryk *empati* og *anerkendelse* – du henvender dig, fordi du bekymrer dig og vil medarbejderen det bedste.

Tydliggør, at medarbejderen kan få hjælp.

Mere tid til forskning

FORSKNING Nyt projekt skal gøre den administrative byrde mindre for forskere og undervisere på Handelshøjskolen og den kommende Aarhus School of Business and Social Sciences. Tillidsmand tvivler på projektets udbytte.

Af Ida Hammerich Nielson

ihn@adm.au.dk

Forskere vil hellere bruge deres tid på at forske og undervise frem for at registrere publikationer i PURE, lave rejseafregninger, løse it-problemer og udføre praktisk arbejde i forbindelse med konferencer. Ledelsessekretariatet på Handelshøjskolen (ASB) har i projektet "Faculty Support" gennemført en række interviews med videnskabeligt og administrativt personale. På den baggrund har ASB's ledelse planlagt og gennemført en række tiltag i den administrative støtte til forskerne.

– Hovedsigtet har været at ændre arbejdsgangene og dermed skabe bedre administrativ support uden egentlig tilførsel af ekstra ressourcer, siger sekretariatschef Nikolaj Harbjerg Døssing.

Konkrete tiltag

Forskerne bruger en del tid på at registrere deres publikationer i PURE. Dette arbejde vil biblioteket nu påtage sig, fordi de alligevel bruger tid på at validere registreringerne. Et andet tiltag er en hotline til forskere med akutte it-problemer, så de ikke skal stå i kø for at få hjælp, hvis de f.eks. står foran et stort antal studerende i et auditorium. Et tredje tiltag er yderligere ressourcer til at søge eksterne forskningsmidler.

Bente Mosgaard Jørgensen, der er tillidsmand og studielektor ved Institut for Sprog og Erhvervs-kommunikation ved ASB, ser positivt på initiativet. Hun har dog endnu ikke mærket forandringerne i sit arbejde.

– Det videnskabelige personale bruger meget tid på at søge eksterne midler og udfylde rejse-

afregninger. Men jeg kan endnu ikke se, om de nye tiltag reelt vil hjælpe os. Jeg vil se det, før jeg tror det, siger Bente Mosgaard Jørgensen.

– Vores undervisningsforpligtelse blev pr. 1. januar 2010 hævet med 14 procent, og vi har endnu ikke fået håndfaste anvisninger på, hvilke aktiviteter vi som følge deraf skal skære ned på, siger hun.

Erfaringer til nyt hovedområde

Gennem projektet er ledelsen på ASB blevet opmærksom på mulige omorganiseringer, for eksempel i den måde institutterne servicere VIP'er på. Men da den faglige udviklingsproces om få måneder ændrer hele landskabet på universitetet, giver det ikke mening at igangsætte meget omfattende omorganiseringer netop nu, forklarer Nikolaj Harbjerg Døssing.

Man planlægger dog at bruge erfaringerne fra undersøgelsen på den kommende Aarhus School of Business and Social Sciences, og projektets resultater er allerede blevet fremlagt på det første fælles lederseminar for det kommende hovedområde. ■

SE MERE: ASB.DK/FACULTYSUPPORT



orkivfoto: Jesper Røis | AU-foto

Forskere og undervisere bruger for meget tid på administrativt arbejde. Nyt projekt på Handelshøjskolen vil rette op på ubalancen.



Hvad kan jeg bruge mit fag til, hvis jeg ikke vil være gymnasielærer? Det spørgsmål ledte cand.mag. i religionsvidenskab Maria Scamuzzi på sporet af specialeemnet "Hospitalfusionen i Århus som overgangsritual".

Hospitalsritualet

STUDIEPROJEKT Hvad har et afrikansk omskæringsritual tilfælles med en århusiansk hospitalsfusion? En hel del, mener Maria Scamuzzi, som har skrevet speciale om emnet.

Af Ida Hammerich Nielson

ihn@adm.au.dk

I den afrikanske Ndembu-stamme gennemgår drengene et overgangsritual, når de kommer i puberteten. Efter grundige forberedelser fører medicinmanden drengene ud i et øde område, hvor de skal opholde sig isoleret fra omverdenen. De får fortalt myter og bliver udsat for en række prøvelser, indtil rituallets højdepunkt indtræffer: omskæringen. Herefter vender drengene tilbage til landsbyen som mænd.

Moderne fusioner mellem virksomheder minder om religiøse overgangsritualer, mener Maria Scamuzzi, der netop har afleveret speciale om emnet med fokus på den kommende hospitalsfusion i Århus. Konklusionen er, at moderne virksomheder kan lære af den måde, religionerne håndterer sociale overgangsprocesser på.

Nødvendige myter

I de kommende år vil tre sygehuse

i Århus fusionere til et kommende storhospital: Det Nye Universitetshospital i Århus. 10.000 medarbejdere skal skifte arbejdsplads. Den storstilede fusion kan ifølge Maria Scamuzzi med fordel gennemløbe de tre faser, som også kendetegner det religiøse overgangsritual. I den første fase, separationsfasen, forbereder man sig på forandringen. Man markerer, at der sker noget nyt. Kodeordet i denne fase er kommunikation.

– Det er vigtigt, at medarbejderne føler sig grundigt informerede om den kommende forandring. Det er også en fordel, at der er en gennemgående figur i processen, som kan fortælle de nødvendige historier og myter, lidt à la en religiøs leder, siger Maria Scamuzzi.

Kritisk fase

I den næste fase, liminalfasen, gennemgår medarbejderne en række prøvelser. Det er en ambivalent fase, hvor man befinder sig midt imellem to tilstande. Man er hverken det ene eller det andet. I denne fase kan det være

en god idé at lære af religionerne. I det afrikanske omskæringsritual vendes den normale orden for en stund på hovedet, og høvdingens søn oplever at have samme status som slavedrengen, fortæller Maria Scamuzzi.

– I liminalfasen kan man med fordel på et vist plan udviske forskelle mellem ledere og medarbejdere. Hvis alle er lidt mere lige, får alle medarbejdere mere ejerskab i det nye projekt.

Pomp og pragt

Når drengene i den afrikanske stamme vender tilbage til normaltilstanden efter deres eksil i ødemarken, sker det med pomp og pragt. Landsbyens beboere fejrer drengenes tilbagevenden med festlige ceremonier. Også dette kan moderne virksomheder lære af, siger Maria Scamuzzi.

– Når medarbejderne skal på plads i den nye organisation, kunne man fejre det med en fest eller et arrangement, hvor man markerer, at man nu bevæger sig ind i den nye normaltilstand, siger

den nyligt færdiguddannede cand.mag.

Undervejs i specialeskrivningen blev Maria Scamuzzi opmærksom på, at Aarhus Universitet i den faglige udviklingsproces gennemgår en lignende fusion, men de ritualteoretiske briller har først og fremmest været rettet mod hospitalsfusionen.

”Det er en god idé for studerende på humanistiske fag at kigge i andre retninger end de vantte.”

Maria Scamuzzi, Cand.mag. i religionsvidenskab

Fremtidsplaner

Maria Scamuzzi håber at kunne fortsætte samarbejdet med Det

Nye Universitetshospital i Århus (DNU) i en eller anden form. Hun vil ikke være gymnasielærer og ønsker i stedet at bruge sin uddannelse i religionsvidenskab på nye måder.

– Jeg tror, det er en god idé for studerende på humanistiske fag at kigge i andre retninger end de vantte, siger hun.

Som et led i specialet interviewede Maria Scamuzzi ansatte og ledere på de århusianske sygehuse, og hun har kun mødt positive reaktioner på sit projekt.

– De har kontakt til mange andre faggrupper, især arkitekter og ingeniører. Jeg kom med en vinkel, de ikke selv havde tænkt på. Jeg tror, de synes, det var spændende, at jeg pludselig drattede ned fra oven. ■

Maria Scamuzzis speciale hedder "Organisationsfusion som et overgangsritual – en ritualteoretisk analyse af hospitalsammenlægning i Århus".

STUDIEPROJEKTER

Særpræget, skørt, sjovt eller ganske enkelt spændende. **UNIVERS** er taget på opdagelse i de studerendes projekter.

Er du selv, eller kender du en, der er i gang med et studieprojekt, vi bør kigge nærmere på, så skriv til univers@au.dk

Eid for alle

Tværkulturel bonding og bulgur i urimelige mængder. Tag med **UNI**vers til Muslimsk Studenterforenings fejring af ramadanens afslutning.

Af Lasse Emil Frost

lef@adm.au.dk

”Kom nu, hvornår vandt Bjarne Riis Tour De France?”

”Øh, engang i 80'erne?”

”Ej, skal vi ikke udregne det islamiske årstal i stedet – dét må da give nogle point?”

De fem deltagere på holdet ”Ta’awan” (”samarbejde” på arabisk, red.) sætter alle sejl ind i jagten på point. Quizzen i paratviden får i det hele taget det lille, festligt oppyntede klasselokale i IT-huset til at summe. Og selv om holdene er tilfældigt inddelt, og mange ikke kender hinanden i forvejen, så flyder snakken allerede lystigt hen over de serpentinbeklædte borde. Der skal svares på tid, og den indbyrdes konkurrence mellem de seks hold er intens. Frustrationen er da også tilsvarende stor, når svaret kun ligger lige på tungen. ”Ej, det er jo sådan noget, man bare SKAL vide”, lyder klageråbet samstemmigt fra ”Ta’awan” til stor latter for de øvrige hold, da der bliver spurgt

om, hvornår Danmark indtrådte i EF-samarbejdet.

Et åbent fællesskab

Hård kappestrid eller ej, så er quizzen kun en del af underholdningsindslaget ved Muslimsk Studenterforenings (MSF) årlige Eid-fest. Her markeres afslutningen på den islamiske fastemåned, ramadanen, præcis en uge efter den officielle fejring.

– Sidste weekend festede folk jo med deres familie tre dage i træk. Vi holder Eid nu, fordi vi synes, man også skal have mulighed for at fejre højtideligheden med sine medstuderende, fortæller formanden for MSF, informationsvidenskabsstuderende Nanna Sadik, og tilføjer, at arrangementet er åbent for alle. Ikke kun muslimer.

– Vi stiftede nemlig foreningen tilbage i 2008 for at skabe et tværkulturelt og åbent socialt fællesskab for alle studerende på både AU og VIA, forklarer hun.

Næsten hver fjerde af de cirka 40 deltagere i dag er da heller ikke praktiserende muslimer. To af dem, tvillingesøstre Jasmin og Lilach Rosenberg, fejrer Eid for allerførste gang.

– Vi hørte om arrangementet

gennem en klassekammerat, og så syntes vi bare, det lød vildt sjovt og spændende at opleve en anden kultur på nært hold, fortæller Lilach Rosenberg.

” Det lød vildt sjovt og spændende at opleve en anden kultur på nært hold.

Lilach Rosenberg

Samarbejdet slået på målstregen

Efter at selskabets ganer er blevet trakteret med et lækkert udvalg af mellemøstligt inspirerede retter, skal der uddeles præmier til de bedste hold. Pointlighed mellem ”Ta’awan” og ”Te & Mælk” gør, at kampen om førstepræmien skal afgøres ved lodtrækning. ”Ta’awan” må tage til takke med andenpladsen, og dét er noget, der afspejler sig i holdets afsluttende evaluering af arrangementet.

– Underholdningen får kun 4 stjerner – de andre snød jo!, vrænger Abdalla, som går på Ingeniørhøjskolen, i tilsyneladende frustration. Han kan dog kun holde grinnet tilbage et kort øjeblik. ■



”... når svenskeren ryger Cecil i det gule hus, vil det så sige, at...” Den kringlede gådeleg ”Hvem ejer Zebræen?” kræver holdets fulde opmærksomhed.



Brede smil omkring buffeten er ikke et særsyn. Her udveksler drengene anekdoter fra deres fodboldkamp tidligere på dagen.



Langt fra alle deltagere ved dagens aktiviteter er praktiserende muslimer – det giver grobund for bonding på tværs af kulturer. Her ses Naimo Hirsi og Lilach Rosenberg i interesseret samtale.

foto: Roar Lavo Paoske | AU-foto

foto: Roar Lavo Paoske | AU-foto

foto: Roar Lavo Paoske | AU-foto

Studerende skærper sproget i Shanghai



EXPO Verdensudstillingen World EXPO 2010 i Shanghai er den største nogensinde. Danmark har sendt Den lille Havfrue af sted til den kinesiske metropol, og midt i det hele står en studerende fra Aarhus Universitet.

Af Johan Monggaard
Freelancejournalist

Forelæsninger, læsegrupper og fredagsbarer er for en stund sat på pause for Krestine Nielsen. I stedet har hun siden april kunnet sige goddag til en hverdag med et dagligt kig på Den lille Havfrue, millioner af kinesere og praktisk erfaring med det sprog, hun læser, når hun befinder sig på Aarhus Universitet, hvor tiden går med Kina-studier. Siden april har den 22-årige nemlig haft sin daglige gang i millionbyen Shanghai i Kina, hvor hun frem til slutningen af oktober arbejder som guide på den danske pavillon på verdensudstillingen World EXPO 2010.

Over tre millioner gæster har allerede besøgt den danske pavillon, og mødet med kineserne er med til at skærpe Krestine Nielsens sproglige evner i kinesisk og give et indblik i det land, hun normalt læser om.

– Jeg har fået en større interesse for Kina og et kendskab til, hvordan dagligdagen er i landet. Det samme indblik i kinesisk kultur er svært at få ved undervisningen i Danmark. Jeg får samtidig skærpet mit kinesisk. Der er så mange betoning i sproget, som man kun lærer ved at tale med kineserne, siger Krestine Nielsen, der som én af 30 danske guider er med til at stå for daglige aktiviteter på pavillonen og som hjælp for gæsterne.

”Better City, Better Life” er temaet for EXPO 2010, hvor 192 lande deltager i håbet om at promovere deres erhvervsliv, og med omkring 24 milliarder kroner brugt på begivenheden har Kina spenderet flere penge på EXPO, end det gjorde på OL i Beijing for to år siden. Fra dansk side er der blevet brugt 150 millioner kroner på EXPO, hvor Den lille Havfrue er hovedattraktionen i den danske lejr. Gennem bycycler, arkitektur og den aldrende havfrue giver pavillonen et billede af, hvordan byliv er i Danmark, og kineserne står gerne i kø flere timer for at se havfruen.

”Jeg har oplevet en kvinde, der begyndte at græde, da hun så havfruen.

Krestine Nielsen,
studerende, Aarhus Universitet

– I Kina læser de H.C. Andersen i skolen, og det at kunne se en figur fra et af eventyrene gør et stort indtryk på kineserne. Jeg har oplevet en kvinde, der begyndte at græde, da hun så havfruen, siger Krestine Nielsen, der tidligere i år blev bachelor.

Når den største EXPO nogensinde slutter i oktober, forventes det, at over 70 millioner gæster har løst billet til begivenheden, så italienerne får noget at leve op til, når Milano er vært næste gang i 2015. ■

Porno for dovne pandaer?

Af Astrid Hellerup Madsen
ahm@adm.au.dk

Spørgsmål:

Jeg har hørt, at man laver pornofilm til dovne pandaer, der ikke gider at parre sig.

Men kan dyr se fjernsyn?
Anders Agersnap,
samfundsfag, 7. semester

Svar:

Tobias Wang, professor,
ph.d., Biologisk Institut:

Hos pattedyr er øjnene opbygget på samme måde som menneskets. Al den information, som øjet opfanger, bliver sendt via to synsnerver til den bagerste del af hjernen,

til det, der hedder synscortex. Så der er ikke nogen grund til, at dyr ikke skulle kunne se fjernsyn.

Folk, der har husdyr, oplever ofte, at dyrene kan sidde og se tv. Hvad de så får ud af det, er det svært at sige noget om.

Og hvad er det for noget med pandapornoen?

San Diego Zoo har lavet forsøg med at vise pandabjørne pornofilm. Men så vidt jeg ved, er der ikke kommet noget ud af det endnu. Pandaerne er selv kommet til live ved kunstig inseminering. De har levet hele livet i fangenskab, nogle af dem går måske alene, og de har mistet deres naturlige instinkter på området.

Idéen er så, at pandaerne måske kan blive inspirerede, når de ser en film, hvor andre pandaer parrer sig.

Henrik Høgh-Olesen, professor, ph.d., Psykologisk Institut supplerer:

Rhesusaber vil for eksempel gerne betale – altså afgive nogle af deres ting – for at se pornofilm med billeder af hunner i brunst eller af andre aber, der parrer sig. Så for nogle dyr er det en form for stimulus, som de gerne vil se på og gøre noget for at opnå. Men om det virker, er forskelligt fra art til art.



FRIT ENFORSKER
Udnyt den store hjemmese på Aarhus Universitet.
Har du en ide til frit en forsker, så send en mail til
redaktionen på univers@au.dk

Nyt valgforbund går efter bestyrelsesplads

STUDENTERPOLITIK Med et overraskende valgforbund går Frit Forum, Liberale Studerende og Konservative Studenter sammen om det første seriøse forsøg på at erobre den ene studenterplads i universitetets bestyrelse.

Af Kristian Serge Skov-Larsen

ksl@adm.au.dk

Studenterrådet repræsenterer ikke alle studerende og skal derfor ikke sidde på begge studenterpladserne i bestyrelsen. Det mener et nyt utraditionelt valgforbund, som går på tværs af det ungdomspolitiske spektrum i et seriøst forsøg på at fravriste Studenterrådet en bestyrelsespost til universitetsvalget i november.

Forbundet er indgået mellem Liberale Studerende, Konservative Studenter og de socialdemokratiske studerende i Frit Forum. Frit Forums spidskandidat til bestyrelsen Christian Rabjerg Madsen forklarer, at det nye formål har et helt bestemt politisk sigte.

– Hvis det ene bestyrelses-

mandat tilfalder en politisk liste, vil man ikke fra ledelsens side med rimelighed kunne betragte Studenterrådet som den eneste repræsentant for de studerende. På andre universiteter, for eksempel Syddansk og Oslo Universitet, har ledelsen sagt, at man ikke kan leve med, at der er et kæmpestort mindretal, der ikke bliver hørt. Det håber vi også, vil ske på Aarhus Universitet, forklarer han.

Et tæt valg

Var et tilsvarende forbund blevet indgået sidste år, ville de tre lister kun mangle omkring 100 stemmer i at snuppe mandatet. Og med næsten 3800 afgivne stemmer og en lang række studenterpolitiske sofavælgere vurderer Konservative Studenteres formand Emil Melchior Mikkelsen, at det er absolut

realistisk, at forbundet erobrer en plads i bestyrelsen.

– Et mandat er inden for rækkevidde. Vi går sammen for at lave en ændring i et system, der har givet valg til den samme liste, lige siden valgene blev indført, forklarer han.

Enig om at være uenig

Frit Forum-spidskandidat Christian Rabjerg Madsen mener, at det er nu eller aldrig, hvis andre end Studenterrådet skal repræsentere de studerende i universitetets øverste organ.

– Hvis vi ikke snart får et mandat, vil vi ikke få lavet de strukturer om, som betyder, at det de facto er en liste, der sidder på studenterrepræsentationen og indflydelsen i bestyrelsen, siger han.

Frit Forum har tætte bånd til

socialdemokraterne. Det har Liberale Studerende og Konservative Studenter, som navnene antyder, mildest talt ikke. De tre lister er derfor, som de selv formulerer det, grundlæggende enige om at være uenige om alt – undtagen et enkelt punkt. Hvis de får en repræsentant i bestyrelsen, har personen som klart vigtigste opgave at få oprettet et såkaldt direkte valgt studenterparlament med blandt andet Syddansk Universitet som forbillede. I parlamentet skal et større antal studenterpolitikere diskutere bestyrelsesarbejdet og stemme om, hvad deres bestyrelsesrepræsentanter skal mene.

Studenterrådet:

Det giver ingen mening

Hos Studenterrådet er formand Thea P. Frederiksen undrende over for det nye forbund.

– Det giver ingen mening, at de går sammen i et valgforbund, der kæmper for et studenterparlament. De plejer at slå på at stå på forskellige politiske fløje. Faktum er, at Studenterrådet i forvejen fungerer som et parlament for studerende. De partipolitiske lister er altid velkomne i Studenterrådet, hvor vi laver politik hele året, siger hun.

Medmindre Konservative Studenter eller Liberale Studerende fordobler deres stemmetal, vil det nye valgforbund i praksis betyde,

at deres stemmer kan være med til at hjælpe en socialdemokratisk studerende i bestyrelsen, da Frit Forum i dag får flest stemmer. Det har Emil Melchior Mikkelsen dog ingen problemer med.

” Hvis det ene bestyrelsesmandat tilfalder en politisk liste, vil man ikke fra ledelsens side med rimelighed kunne betragte Studenterrådet som den eneste repræsentant for de studerende.

Christian Rabjerg Madsen, spidskandidat, Frit Forum

– Det er jo sådan, det må være. Jeg har respekt for mine politiske modstandere, og jeg vil hellere give en platform til nogen, der vil debattere, end til en liste, der siger, at der ikke er politiske forskelle i studenterpolitik, siger han. ■

FÅ GRATIS POPCORN



**i BioCity og Metropol
– de studerendes biografer i Århus**

Aflever denne kupon og få en 4,4 liter popcorn i BioCity eller Metropol i Århus.*

Vi giver 15 kr. i studierabat på film alle dage og tilbyder 2 for 1 pris på alle typer kaffe og the.**

Bestil billetter på www.kino.dk eller tlf. 70 13 12 11.

BioCity

Skt. Knuds Torv · Århus C

METROPOL

Tordenskjoldsgade 21 · Århus N

* Gratis popcorn gælder 4,4 l popcorn til og med den 31. december 2010 mod forevisning af gyldig biografillet.

** Studierabatten gælder alle ordinære forestillinger. 2 for 1 pris omfatter ikke iskaffe og i forvejen rabatterede tilbud. Mod forevisning af gyldigt studiekort og gyldig biografillet.



foto: Richard Skovby



Alumner kårer årets nyuddannede cand.oecon. 2010

"Det er naturligvis en særlig ære at blive påskønnet af erfarne cand.oecon.er", siger Morten Hedegaard Rasmussen, som er den stolte og første modtager af cand.oecon.-prisen. Prisen blev overrakt af tidligere forsvarsminister Søren Gade, som selv er cand.oecon. fra Institut for Økonomi ved Aarhus Universitet og derfor også medlem af Oeconforeningen. Sammen med den fornemme pris følger en check på 15.000 kroner, som er sponsoreret af Morten Amtrup Holding ApS.

Kodeord: mangfoldighed

Ny forening vil samle de seksuelle mindretal på Århus' videregående uddannelser. Homoseksuelle møder ofte fordomme på deres studier. For eksempel om de overhovedet kan være videnskabelige.

Af Astrid Hellerup Madsen

ahm@adm.au.dk

Århus er Danmarks næststørste by. Det vrirler med studerende. Men hvor er de homoseksuelle i det billede?, spørger Carsten Eriksen.

– De kan da ikke være flyttet ud af byen alle sammen, svarer Klaus Linow.

De er begge to studerende og en del af det, de kalder det seksuelle mindretal. Derfor har de sammen med en gruppe andre studerende taget initiativ til at starte en ny forening for LGBTQ-studerende. LGBTQ er en forkortelse, som løseligt oversat står for lesbiske, bøsser, bi-, transseksuelle og queer, altså grupper, der hører til seksuelle mindretal.

Socialt mødested

– Det er anderledes at være blandt

ligesindede. Så behøver man ikke hele tiden tænke "Jeg er homoseksuel", siger Carsten Eriksen.

De andre nikker, og Peter Hansen uddyber:

– Det er svært at forklare. Jeg tror, at det er ligesom, hvis en heteroseksuel går alene på en homobar. Man føler ikke helt, at det er der, man hører til, siger han.

Og det er netop her, den nye forening kommer ind i billedet. I første omgang som et socialt mødested. En gang om ugen holder foreningen åbent, så folk kan snakke over en kop kaffe. Det er også meningen, at der skal være foredrag om LGBTQ-emner, for eksempel homoseksualitet under Anden Verdenskrig, eller hvad det vil sige at være transseksuel.

Seksualitet og uddannelse

Men hvorfor er det vigtigt, at det foregår i forbindelse med uddannelserne?

– Som udgangspunkt har ens seksualitet ikke noget med ens uddannelse at gøre. De problemer, der opstår i hverdagen, har oftest at gøre med enkeltpersoners reaktioner,

”Selvom man er homo, kan man godt være klog!”

Jens Vogensen, studerende, Aarhus Universitet

siger Carsten Eriksen.

Alligevel mener gruppen, at det er relevant at have en forening for LGBTQ-studerende.

– I forbindelse med ens uddannelse kan der opstå situationer, hvor man har brug for at snakke med andre ligesindede om det, forklarer Peter Hansen.

Iværksætter som iPhone app

Nu kan du i iTunes App Store hente Aarhus Entrepreneurship Centres nye applikation til iPhone. Applikationen er den første fra Aarhus Universitet og fås i første omgang til iPhone, iPod og iTunes. App'en er en del af de tilbud, Aarhus Entrepreneurship Centre har til studerende, der er interesserede i iværksætteri. Med app'en kan man se videoer fra de afholdte iværksættercaféer og teasere for de kommende. Erfaringerne fra iværksættercaféerne kan de studerende enten bruge i deres egen virksomhed, i en eksisterende virksomhed, i forbindelse med socialt iværksætteri eller til at komme i gang med projekter, der for længe har ligget i skuffen.

Det kan være spørgsmål om, hvad man skal sige til sine forældre, når man springer ud. Eller hvis man møder fordomme fra sine medstuderende.

Fordomme

– Selvom man er homo, kan man godt være klog, bryder Jens Vogensen smilende ind i samtalen.

Den bemærkning bliver der grint en del af rundt om bordet. Selvom det er for sjov, møder LGBTQ-studerende ofte fordomme i deres studiemiljøer. For eksempel at homoseksuelle ikke kan være videnskabelige. Det er blandt andre fordomme som denne, medlemmerne får mulighed for at diskutere.

Et af de menige medlemmer, Martin Møller Aamund, ser også foreningen som et forum, hvor alle studerende kan få afklaret deres

fordomme og tvivlsspørgsmål.

– De kan for eksempel spørge, om jeg tør holde min kæreste i hånden. Det er jo helt almindeligt for mig, men mange ved ikke, hvor de får svar på sådan noget henne, siger han. ■

MERE INFO

Læs mere om foreningen på Facebook-gruppen BLUS Århus.

Alle møder afholdes på engelsk, så også internationale studerende kan være med.

www.blus.dk
studentorganisationen
LGBTQ's hjemmeside.

Halvstuderede Homoer

Der har tidligere været en forening for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transseksuelle på Aarhus Universitet. Foreningen hed Halvstuderede Homoer og fungerede i slutningen af 90'erne.

Af Sanne Hyldgaard

shy@adm.au.dk

Behovet for at mødes med andre homoseksuelle kom sig af et ønske om at mødes i et fællesskab, hvor ens egen orientering var normen, siger George Hinge. Han var medlem af foreningen Halvstuderede Homoer, da han studerede.

Foreningen startede i 1997 med cirka 30 medlemmer. Behovet var umiddelbart stort for en forening for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transseksuelle personer. Det startede som en meget aktiv forening, der afholdt foredrag hver anden torsdag.

At foreningen tog udgangspunkt i uddannelse, er ikke spor underligt ifølge George Hinge.

– Det er jo ikke rigtig sjovt at mødes, bare fordi man er homoseksuel. Så sidder man der og kigger tomt ind i hinandens øjne. Der skal være nogle trykke rammer at gå ud fra. At mødes, fordi

man uddanner sig, skaber et naturligt udgangspunkt. Man mødes til et foredrag eller over en øl og kommer på den måde i snak med hinanden.

Indspist miljø

At foreningen siden blev nedlagt, skyldtes et dalende engagement.

– Problemet var nok, at det bærende lag i foreningen blev færdiguddannede og kom i job og forlod foreningen, og der var ikke nogen nye til at tage over, hvor de slap. Det kræver en enorm mængde energi at stå i spidsen for sådan et initiativ, siger George Hinge.

– Gruppen endte på en måde med at gå imod sig selv. Alle kendte alle i foreningen, og det blev nok for indspist. Det betød, at de havde svært ved at vende sig udad og få nye til at overtage donten, spekulerer han.

– Der er jo tydeligvis stadig behov for en forening, og det bliver der nok ved med at være. ■

foto: Lars Kuse | AV-foto



– Som LGBTQ-studerende har vi ingen steder at møde ligesindede. Så det er det, vi vil lave. Det skal ikke være akademisk, bare noget andet end at mødes på diskoteker eller nettet, siger Peter Hansen. Fra venstre ses Thomas William Neville, Martin Møller Aamund, Klaus Linow, Peter Hansen, Jens Vogensen og Carsten Eriksen, som alle er medlemmer af den nye forening.

Sustainable cinema at the School of Business

The School of Business at Aarhus University is presenting a new cinema showing films about sustainability. 'The (Un?)Sustainable Cinema' has been developed as a supplement to the teaching of sustainability, but all interested parties are welcome.

The programme, which currently consists of five films, may be extended and linked to other activities such as lectures given by invited guests.

The films are shown every Thursday at 6-9 pm.

Danish University Extension programme in English

This autumn the Danish University Extension programme includes a series of fascinating lectures in English. This initiative started last year and was a great success – so now you too have the chance to learn more about Danish society and Danish culture.

The Danish University Extension offers a mixture of academic and social events. The lectures begin at 8 pm and last for 45 minutes, after which there is an opportunity to meet old and new friends to discuss the content over a cup of tea or coffee and a piece of cake.

See the full programme at: www.folkeuniversitetet.au.dk

A global gathering

INTERNATIONAL NIGHT Students from around the world meet at weekly International Night.

By David Vranicar
univers@au.dk

With a little imagination, a Tuesday at the University Studenterhus can feel like a bit like a gathering of the United Nations.

Sure, people are hunched over beers instead of microphones,

“You can always go downtown on Saturday with four or five friends. But if you really want to meet people from all over the world, you should come here.”

Lea Kristensen,
works at International Night

and there is far more laid-back chitchat than political banter. But as international students make their weekly trek to the Studenterhus, with representatives from Switzerland, the United States, Australia, Brazil and elsewhere in attendance, there is a worldly air to the proceedings.

And that's exactly the point. “I think it's really important to have an international night here – to have a place where the internationals can go,” says Lea Kristensen, a Dane and Aarhus University grad who works at International Night. “You can always go downtown on Saturday with four or five friends. But if you really want to meet people from all over the world, you should come here.”

A midweek break
International Night, which amounts to a beer-filled gathering of students from around the globe, has been going on for more than a decade. The weekly event offers a reprieve from the hassles of organising a night out (it starts at 8 pm every Tuesday) and the wallet-busting prices of a downtown bar (drinks start at about DKK 20).

In addition, the International Centre organises occasional events for the weekly party – a D.J. evening, for instance, or a Halloween party or St. Patrick's Day shindig.

So no, it's not the United Nations. But it's still a place where different nations unite.

“Everyone comes here,” says Jane Mulhall, a 21-year-old ex-



Tuesday night is International Night at Studenterhus Aarhus. And it feels a bit like a gathering of the United Nations

change student from Ireland sitting at a table surrounded by students from Australia and the U.S. “You're guaranteed people are going to be here on Tuesday, so you come. But at home, on a Saturday or whatever, you have to arrange to go out with people. But everyone just comes here.”

A place to get together
While International Night officially starts in the upstairs bar of

the Studenterhus, students tend to migrate to the downstairs bar by

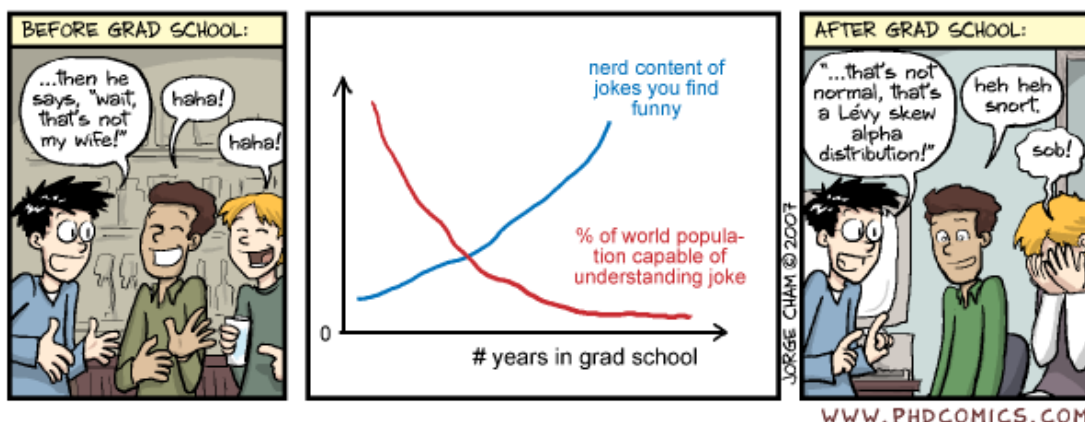
“Everyone comes here...”

Jane Mulhall
Exchange student from Ireland

night's end. That's where Conradin Coviezel, a quad-lingual Swiss student, found himself – and a slew of his friends – last Tuesday.

“For me, I just come to see the other guys on a regular basis,” says Coviezel, who was celebrating his birthday with a handful of Germans and Australians. “You have some chill-out time, hang out a bit. Nothing spectacular, you know. After class everybody has an appointment, and you have to be somewhere. And we all study different subjects, so we can't meet at class. But we can always meet here.” ■

YOUR SHRINKING SENSE OF HUMOR FROM CHEEKY TO GEEKY IN JUST SEVEN YEARS



WHO
Both international and Danish students

WHAT
A place to meet and socialise

WHEN
8 pm every Tuesday

WHERE
Studenterhus Aarhus, Ndr. Ringgade 3

Additional information about International Night and other events can be found at the Studenterhus Web site, www.studenterhusaarhus.dk



AARHUS UNIVERSITET

"Det giver ingen mening, at de går sammen ..."

Læs om det nye overraskende valgforbund på side 17

UNIVERS

STUDENTER
SIDERNE

NYHEDER ■ INTERNATIONAL ■ STUDIELIV ■ DEBAT ■ UNIVERSITETSVALG 2010 ■ ARBEJDSMILJØ ■ OG MEGET, MEGET MERE ...



foto: Lars Kruse | AU-foto

STRESS- FAKTOR!

Mange studerende lever med stress. En del af ansvaret ligger måske i universitetets kultur. Læs mere > **SIDE 12**

A GLOBAL GATHERING

WITH A LITTLE IMAGINATION, A TUESDAY AT THE UNIVERSITY STUDENTERHUS CAN FEEL A BIT LIKE A GATHERING OF THE UNITED NATIONS. STUDENTS FROM AROUND THE WORLD MEET AT WEEKLY INTERNATIONAL NIGHT. READ MORE > PAGE 19

GÅR EFTER BESTYRELSESPLADS

MED ET OVERRASKENDE VALGFORBUND GÅR FRIT FORUM, LIBERALE STUDERENDE OG KONSERVATIVE STUDENTER SAMMEN OM DET FØRSTE SERIØSE FORSØG PÅ AT EROBRE DEN ENE STUDENTERPLADS I UNIVERSITETETS BESTYRELSE. LÆS MERE > SIDE 17

HOSPITALSRITUAL

HVAD HAR ET AFRIKANSK OMSKÆRINGSRITUAL TILFÆLLES MED EN ÅRHUSIANSK HOSPITALSFUSION? EN HEL DEL, MENER MARIA SCAMUZZI, SOM HAR SKREVET SPECIALE OM EMNET. LÆS MERE > SIDE 14

EID FOR ALLE

MUSLIMSK STUDENTERFORENING MARKEREDE AFSLUTNINGEN PÅ DEN ISLAMISKE FASTEMÅNED RAMADANEN PRÆCIS EN UGE EFTER DEN OFFICIELLE FEJRING. LÆS MERE > SIDE 12

LÆS
OGSÅ
I DETTE
NUMMER