

Medarbejdere til ledelsen:

*Vi er på vej til at udslette
Aarhus Universitets business school*

Kritik s. 4-6

#1
feb.
2014

Sidste krampetrækning

*Ledelsen spænder ben for
motionscentre på campus*

Fitness s. 8-9

OMNIBUS

Aarhus Universitets avis

#1, årgang 2
februar 2014
omnibus.au.dk



Smagen af skærekage

Mens vi venter: Omnibus tog en skærekage under armen og inviterede sig selv på kaffe i tre afdelinger for at høre, hvad medarbejderne tænker i en tid med fyringer forude.

s. 10-14



s. 18-19

Med en studentereksamen tilsået med 12-taller i baglommen ankom 19-årige Andreas Michelsen til AU med en klar målsætning: Han ville lave fysik, så meget fysik »som overhovedet muligt for at lære mest muligt om virkeligheden.«



s. 16-17

»Det her bliver lidt ubehageligt,« siger Jennifer Rosenkjær Hansen. Og man tror hende, da hun griber ud efter et instrument, der til forveksling ligner en skruetrækker, og fører det forsigtigt, men beslutsomt op i attrappens urinrør.



s. 22-23

Den kommende fyringsrunde på AU giver travlhed blandt tillidsrepræsentanterne. Mød en af dem, Gitte Bak Ditlefsen fra AU Økonomi og Planlægning.

læs i dette nummer:

- Analysepanelet trækker i arbejdstøjet** **side 3**
Ekspertgruppen, der skal sætte den faglige udviklingsproces under lup, er nedsat.
- Medarbejdere til ledelsen:**
Vi er på vej til at udslette Aarhus Universitets business school **side 4-6**
30 medarbejdere på Institut for Økonomi opfordrer AU's ledelse til at vinke farvel til visionen om den helt brede business school.
- Udlændinge hjælper unge med at vælge uddannelse** **side 7**
Mina Raghestani fra Afghanistan er frivillig uddannelsesvejleder og formidler sine erfaringer fra studielivet videre til andre unge med rødder i udlandet.
- Ledelsen spænder ben for motionscentre på campus** **side 8-9**
Først måtte Studenterlaugets fitnesscenter dreje nøglen om, og nu risikerer Aarhus Universitets-Sport også at skulle lukke motionscenteret på Trøjborg.
- Bittersød kaffepause** **side 10-14**
Omnibus inviterede sig selv på kaffe i tre af AU's afdelinger for at høre, hvad medarbejderne tænker i en tid, hvor fyringer venter forude.
- Medarbejderne fik kun en uge til at overveje en seniorordning** **side 15**
Ikke tilfredsstillende, men desværre karakteristisk for ledelsens håndtering af spareprocessen, siger fellestillidsrepræsentant Per Dahl.
- Hårdt og godt** **side 16-17**
Studerende betegner den nye eksamen på medicin som en af de hårdeste på hele studiet, men også en af de bedste.
- »Jeg kan godt lide tanken om at være lidt elite«** **side 18-19**
Fysikstuderende Andreas Michelsen vil gerne have ekstra udfordringer, derfor har han meldt sig til et talentforløb på Science and Technology.
- Noter** **side 20-21**
- En dag med tillidsrepræsentant Gitte Bak Ditlefsen** **side 22-23**
»Ledelsen må selv stå for prikkekriterierne.«
- Bagsiden: Sådan smadrer man en populær uddannelse** **side 24**
Synspunkt af revisorstuderende Mick Langholm Hansen om fremdriftsreformens konsekvenser for revisoruddannelsen.

kolofon

omnibus.au.dk

Omnibus udgives af Aarhus Universitet seks gange om året til universitetets studerende og ansatte. Omnibus har redaktionel frihed og redigeres uafhængigt af særinteresser hos nogen gruppe ved Aarhus Universitet.

Redaktionen

Vi modtager meget gerne input. Ring, skriv, eller kig forbi redaktionen:

Omnibus
 Fuglesangs Allé 4,
 bygning D (2623), lokale D2a
 8210 Aarhus V
 Telefon: 8715 3619
 omnibus@au.dk

Lotte Bilberg, (lobi)
 ansvarshavende redaktør
 Telefon: 8715 3619
 Mobil: 5133 5344
 cbra@adm.au.dk

Marie Groth Andersen, (mga)
 journalist
 Telefon: 8715 3058
 Mobil: 5133 5053
 mga@adm.au.dk

Sara Rosenkilde Kristiansen, (srk)
 studenterskribent
 sark@adm.au.dk

Foto
 Lars Kruse, fotograf
 lk@adm.au.dk

Jesper Rais, fotograf
 jbra@adm.au.dk

Anders Trærup, fotografelev
 avt@adm.au.dk

Maria Randima, fotografelev
 mrbs@adm.au.dk

Design og layout

Astrid Friis Reitzel, grafisk designer
 afr@adm.au.dk

Korrektur

Charlotte Boel, kommunikationsmedarbejder
 cbo@adm.au.dk

Oversættelse

Nicholas Wrigley, oversætter, sprogkonsulent
 engnw@hum.au.dk

Produktion

vahle@nikolaisen

Oplag

15.000

ISSN 2245-9456

Distribution

Intern post på Aarhus Universitet. Den nyeste udgave af *Omnibus* kan findes i standere og kantiner overalt på universitetet.

Annoncer

Telefon: 8715 3619
 Mail: omnibus@au.dk

In English, please!

Omnibus is published in English as a web-based newspaper.

Just scan the code with your smartphone if you'd like to read the newspaper in English.



You can also find the English version at omnibus.au.dk/en

Analysepanel er trukket i arbejdstøjet

HVOR TRYKKER SKOEN? Det analysepanel, som i samarbejde med universitetsledelsen skal udstikke rammerne for en intern problemanalyse som opfølgning på den faglige udviklingsproces, er nu trukket i arbejdstøjet. Panelet er snart klar til at spille bolden videre til ekspertgruppen, som skal stå for selve analysen.

af Marie Groth Andersen

fotos: privat og Lars Kruse (nederst)

Analysepanelets medlemmer er udpeget af de fire akademiske råd, de studerende, hovedsamarbejdsudvalget og administrationen. Panelets første opgave var i samspil med universitetsledelsen at beslutte, hvem der skal sidde i den ekspertgruppe, der skal udføre selve problemanalysen.

»Det, vi har lagt vægt på, er, at ekspertgruppen kommer til at bestå af professorer, der også har den nødvendige indsigt i universitetets organisationsforhold,« siger Jørn Flohr Nielsen, der er formand for analysepanelet og selv er professor i organisation.

Tre ud af fem medlemmer er fra BSS

Som formand for ekspertgruppen faldt valget på økonomiprofessor Torben M. Andersen, der tidligere har været formand for Skatte- og Velfærdskommissionen. Af de i alt fem medlemmer i ekspertgruppen kommer tre fra BSS, mens en enkelt er fra Arts, og en er fra administrationen på Health. Den fordeling har analysepanelet fundet acceptabel opgavens karakter taget i betragtning, siger Jørn Flohr Nielsen.

»Der er jo lidt teknik forbundet med en sådan undersøgelse, og her kan mange fra BSS bidrage, for eksempel de to professorer fra statskundskab, der forsker i offentlig organisation og ledelse. Men ekspertgruppen kan også inddrage ekspertise fra andre områder, og analysen skal have klangbund i hele organisationen,« understreger han.

»For analysepanelet er det afgørende, at ekspertgruppen kommer bredt ud på institutterne i dækningen af problemerne,« siger Jørn Flohr Nielsen.

Kommissorium klar til februar

En anden og vigtig opgave for analysepanelet er at forfatte kommissoriet, der udgør det formelle opdrag for analysen, igen i samarbejde med universitetsledelsen. Det arbejde er i fuld gang nu, og kommissoriet skal efter planen ligge klar 17. februar. På forhånd har universitetsledelsen peget på tre centrale temaer for analysen: den administrative understøttelse af institutterne, organiseringen af hovedområdernes faglige miljøer samt nærværende og inddragende ledelse.

Når det er på plads, kommer ekspertgruppen for alvor på banen. Om den opgave, der venter forude, siger formand for ekspertgruppen Torben M. Andersen:

»Det er en stor og vigtig opgave. Vi kommer til at se på spørgsmål knyttet til AU's organisation og ledelse samt det administrative område. Vi skal se på effekten af og evaluere de ændringer, som AU har været igennem, og identificere hovedproblemerne. På den baggrund leverer vi et uafhængigt input til ledelsen, som den kan agere på,« siger han og tilføjer:

»Eller så uafhængigt, som det kan blive, når alle i ekspertpanelet er ansat på AU. Men vi er uafhængige på den måde, at vi ikke har været involveret i ledelsesbeslutningerne, og vi har metodefrihed til at løse opgaven.«

Tæt samspil

Analysepanelet kan i løbet af analysearbejdet fungere som sparringspartner for panelet, forventer Jørn Flohr Nielsen.

»Når ekspertgruppen går i gang med sit arbejde, kan analysepanelet stadig bidrage løbende. Panelet har jo en legitimitet i kraft af, at vi er udpeget direkte af de miljøer, der er berørt af små eller store problemer. Samtidig kan vi også være med til at pege på relevant ekspertise og kontakter fra de respektive hovedområder.«

Torben M. Andersen er enig.

»Vi har en vigtig sparringspartner i analysepanelet, som har en bredere sammensætning, end vi har. Så den kontakt lægger vi vægt på. Og vi vil også sørge for at komme ud til medarbejderne, de skal kunne se sig selv i processen. Præcis hvordan, har vi endnu ikke lagt os fast på, men det kunne jo for eksempel være i form af en spørgeskemaundersøgelse.«

Ekspertpanelet skal have sin rapport klar i løbet af maj, og om den tidshorizont siger Torben M. Andersen:

»Det er ikke lang tid, men omvendt skal der jo heller ikke gå studiekreds i det. Vi skal frem over banen, det er jo vigtige problemer, som påvirker mange medarbejdere, så man skal heller ikke trække processen ud i en evighed.«

Når ekspertgruppen er klar med sin rapport, får analysepanelet mulighed for at kommentere på den, inden den sendes videre til universitetsledelsen og bestyrelsen. Universitetsledelsen udarbejder herefter et forslag til ændringer, som sendes i høring på universitetet.



”

For analysepanelet er det afgørende, at ekspertgruppen kommer bredt ud på institutterne i dækningen af problemerne.

Jørn Flohr Nielsen,
formand for analysepanelet



”

Vi er uafhængige på den måde, at vi ikke har været involveret i ledelsesbeslutningerne, og vi har metodefrihed til at løse opgaven.

Torben M. Andersen,
formand for ekspertgruppen

fakta

Medlemmer af ekspertgruppen

- Torben M. Andersen, professor, Institut for Økonomi, BSS (formand)
- Jens Blom-Hansen, professor, Institut for Statskundskab, BSS
- Andreas Roepstorff, professor MSO, Institut for Kultur og Samfund og direktør for Interacting Minds Centre, AR
- Lotte Bøgh Andersen, professor, Institut for Statskundskab, BSS
- Steen Harrit Jakobsen, administrationschef, HE

Medlemmer af analysepanelet

- Jørn Flohr Nielsen, professor, Institut for Marketing og Organisation, BSS (formand)
- Morten Raffnsøe-Møller, lektor, Institut for Kultur og Samfund, AR
- Mogens Vestergaard, sektionsleder, Institut for Husdyrvidenskab, ST
- Kamille Smidt Rasmussen, lektor, Institut for Biomedicin, HE
- Christian Kraglund, ph.d.-studerende, Institut for Fysik og Kemi, ST
- Sune Koch Rønnow, studerende, Institut for Kultur og Samfund, AR
- Aase Pedersen, fællestillidsrepræsentant for det teknisk-administrative personale
- Per Dahl, fællestillidsrepræsentant for det videnskabelige personale
- Louise Gade, vicedirektør AU HR
- Niels Damgaard Hansen, administrationschef, ST



Medarbejdere til ledelsen:

Vi er på vej til at udslette Aarhus Universitets business school

KRITIK Vink farvel til visionen om den helt brede business school. Sådan lyder appellen til ledelsen fra mere end 30 adjunkter, lektorer og professorer på Institut for Økonomi. De oplever, at AU er på vej mod en situation, hvor omverdenen i stigende grad er af den opfattelse, at der kun findes én business school i Danmark. Og den ligger i København.

af Marie Groth Andersen
 illustration: Morten Voigt

Skepsissen mod universitetsledelsens vision om at skabe en business school med en bredere profil end den traditionelle business school såsom den tidligere Aarhus School of Business (ASB) har rumsteret blandt flere BSS-medarbejdere, siden ASB i 2011 fusionerede med Aarhus Universitet.

Men da BSS i oktober sidste år fik afslag på et vigtigt kvalitetsstempel – den såkaldte EQUIS-akkreditering, der er en af de mest attraktive og anerkendte kvalitetsstempler for business schools i verden – blussede bekymringen for alvor op hos flere medarbejdere på Institut for Økonomi. Især fordi det tidligere ASB havde opnået den prestigefyldte akkreditering ad flere omgange siden 2001.

Brev til institutleder

Mere end 30 adjunkter, lektorer og professorer har derfor skrevet under på et brev stilet til institutleder Allan Würtz, hvor de giver udtryk for deres bekymring.

Medarbejderne skriver i brevet:

»Afslaget på EQUIS-akkrediteringen er et synligt tegn på, at omverdenen ikke længere kan se, at der eksisterer en business school på Aarhus Universitet.«

Videre skriver de:

»Vi mener, at afslaget er tegn på, at fusionen mellem Det Samfundsvidenskabelige Fakultet og ASB er på vej til at udslutte Aarhus Universitets business school.«

Deres appel til ledelsen er klar:

»Man bør tage konsekvensen af EQUIS-afslaget og arbejde for at genetablere en faglig og organisatorisk enhed, der er i stand til at blive akkrediteret som en business school.«

Mudret profil

Frank Thinggaard er professor MSO på Institut for Økonomi og blandt dem, der tog initiativ til brevet.

»EQUIS-panelet er eksperter i at vurdere business schools, og det er da problematisk, når et professio-

nelt organ, der skal identificere høj kvalitet, ikke kan se, at vi er en business school. Det kan man ikke bare trække på skuldrene af,« siger han.

Frank Thinggaard fortæller, at mange ansatte er bekymrede for, hvad en manglende akkreditering vil betyde for muligheden for at tiltrække både internationale forskere og studerende.

»En af mine kolleger blev af en svensk kollega spurgt, hvad der var blevet af business schoolen i Aarhus. Vi havde en business school, der var en veldefineret enhed, men nu er det blevet mere mudret, hvad vi står for,« mener han.

Tid til at justere

Professor i økonomi og leder af Tuborg Research Centre, Philipp Schröder, har også skrevet under på brevet. Som tidligere medlem af institutledelsen var han med til de første møder, hvor den nye struktur for AU blev udviklet, og han var positivt stemt over for visionen om at skabe en såkaldt bred business school.

»Vi satsede på et helt nyt koncept for, hvad en business school er, som jeg var meget begejstret for til at begynde med. Men efterfølgende må jeg sige, at det er tid til at justere. Og jeg spørger mig selv: Var det realistisk i et lille, perifert land i Europa at skabe et nyt og visionært design for, hvordan man driver business school?«

Idéen med en åben konstruktion, hvor business-fagene interagerer med fag, der ikke traditionelt findes på en business school, er sådan set fin, og der findes også flere velafprøvede modeller for, hvordan man opnår det, mener Philipp Schröder.

»Men vores sats har haft konsekvenser for vores eksponering over for dem, der skal købe varen, altså vores business-relaterede uddannelser. Og hvis vi nu kan konstatere, at kunderne ikke kan få øje på vores vare, så må vi justere.«

AU er usynlig

Han har selv for nylig oplevet, hvordan AU bliver overset som udbyder af business-uddannelser.

»AU er stort set blevet usynlig som udbyder af uddannelser, der

er relevante for erhvervslivet. 8. november sidste år bragte *Børsen* et helt særtillæg om MBA-uddannelser, tror du, Aarhus Universitet blev nævnt? Nej! Hvis *Børsen* ikke kan finde ud af, at Aarhus Universitet har en business school, hvem kan så?«

Og tilsyneladende har også potentielt nye studerende svært ved at få øje på AU som udbyder af business-uddannelser ifølge Philipp Schröder.

»I min rolle som Advisory Board Member på cand.oecon.-uddannelsen på Syddansk Universitet gennemgik vi en spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt fynske gymnasieelever omhandlende deres uddannelsesvalg. Det viste sig, at de slet ikke opfattede Aarhus Universitet som en udbyder af business-uddannelser. De ser kun CBS. Det kan ikke passe, at studerende i vores eget land ikke bemærker, at Aarhus Universitet altså har en business school – og endda en rigtig god en.«

Den justering, Philipp Schröder mener skal finde sted, er ikke en tilbagevending til det gamle ASB, understreger han.

»Vi skal slet ikke lave en stor forfatningsreform, for alle byggestenene til at skabe en god business school er til stede. Det er et hurtigt greb, der skal til. Der findes allerede to-tre arketyper for, hvordan en business school kan integreres i et universitet. Vi skal bare tage en af de modeller og overføre til AU, og hvis vi er ambitiøse, kan vi vælge samme model som Oxford eller Harvard. De trådte stier er nok ikke den dårligste vej at gå.«

Reaktionære bagstræbere?

Hovedparten af underskriverne på brevet har rødder på det tidligere ASB, hvilket kan give anledning til at tænke, at der er tale om en flok reaktionære bagstræbere, der drømmer sig tilbage til de gode gamle dage. Til det siger Philipp Schröder:

»Du kan sikkert fylde mange af AU's auditorier med folk, der gerne vil tilbage til tiden før reorganiseringen af AU, men jeg er ikke en af dem. Jeg husker godt nok til at vide, at det heller ikke var lykken på det

”

Tror du, Aarhus Universitet blev nævnt? Nej! Hvis *Børsen* ikke kan finde ud af, at Aarhus Universitet har en business school, hvem kan så?

*Philipp Schröder,
 professor i økonomi*

»

Medarbejdere til ledelsen:

► Vi er på vej til at udslette Aarhus Universitets business school

gamle ASB. Mange vil gerne rulle reorganiseringen tilbage, men det holder ikke. Alligevel må man erkende, når man har drejet forkert af. Det nytter ikke at fortsætte, når GPS'en siger, at man skal vende rundt. Men der er ingen, der siger, at vi skal tilbage til udgangspunktet.«

Også Frank Thinggaard afviser, at brevet er udtryk for reaktionær tankegang blandt sure gamle mænd.

»Ja, så er vi i hvert fald mange af slagsen. Men skrivelsen er affødt af en stor bekymring for fremtiden. Vi vil det bedst mulige for AU og forsøger ikke at være obsternasige eller reaktionære. Det har været vigtigt for os at manifestere, at der ikke er fælles enighed på instituttet om, at den helt brede model er en god idé. Den vil vi ikke tages til indtægt for.«

Videre siger han:

»Vi er ikke imod en bred business school, så længe man kan samles om at have business, forstået som virksomheden og erhvervslivet, i centrum. Vi mener faktisk, at den gamle Handelshøjskole var en bred business school. Vi er imod, at sammensætningen bliver så bred, at business-delen bliver udvandet. Det mener vi, at den manglende EQUIS-akkreditering er udtryk for. Vi opfordrer til at samle business-delen i en veldefineret enhed, som omverdenen er i stand til at se, og som de ansatte kan identificere sig med.«

Deler bekymring

Brevet var som nævnt stilet til institutleder Allan Würtz, og han er glad for, at medarbejderne viste ham den tillid at lade det være op til ham at bringe deres bekymring videre til dekanatet og universitetsledelsen.

»Jeg var ikke i tvivl om, at medarbejderne fandt det meget alvorligt, at vi ikke fik EQUIS-akkrediteringen, og det er jeg enig med dem i. Det er vigtigt for vores mulighed for at tiltrække især internationale studerende.«

Da beslutningen om en eventuel reorganisering af hovedområdet, som medarbejderne lægger op til i brevet, skal træffes på universitetsledelsesniveau, har han sendt deres brev videre til dekan Svend Hylleberg. Selv indtager han med egne ord en pragmatisk position i forhold til diskussionen om, hvorvidt og hvordan organisationen på BSS bør ændres.

»Jeg har valgt at tage rammen for givet, og så skal jeg nok forsøge at påvirke og give min mening til kende i de situationer, hvor det giver mening.«

Om medarbejdernes oplevelse af, at man er i færd med at spolere en business school, siger han:

»BSS har som konstruktion kun eksisteret i mindre end tre år, og det er rigtigt, at BSS ikke er særligt kendt uden for AU. Så det må vi gøre noget ved, vi skal have skabt os et brand.«

Dekan frustreret over afslag

Dekan på BSS Svend Hylleberg er ligesom medarbejderne på Institut for Økonomi frustreret over afslaget på EQUIS-akkrediteringen.

»Jeg lægger ikke skjul på, at da vi fik afslaget, var min første reaktion, at så kunne de (EMFD's awarding body, som udsteder EQUIS-akkrediteringer, red.) da også gå ad helvede til.«

Da vreden var dampet af, besluttede dekanen sig dog for at anmode EQUIS-panelet om at foretage en revurdering af BSS.

»Vi er ikke enige i den rapport, der er blevet lavet, den indeholdt mange fejl. Men omvendt var det også første gang, at vi var igennem en akkrediteringsproces, og vi var ikke nok oppe på mærkerne.«

Ingen ændringer

Peer review-teamet, som skal revurdere BSS, kommer på besøg i april, så lige nu arbejdes der på højtryk med at færdiggøre nyt præsentationsmateriale. Afslaget på akkrediteringen har dog ikke givet anledning til væsentlige ændringer, siger Svend Hylleberg, som har hæftet sig ved, at medlemmerne i det nye akkrediteringspanel kommer fra brede business schools.

»Der er ikke tale om store ændringer som sådan, men vi har ændret vores beskrivelse af institutionen, for det havde de ikke forstået på det første besøg, og det betyder, at vi ikke har forklaret os godt nok. Så vi gør mere ud af at forklare baggrunden for måden, vi er organiseret på. Vi skal argumentere bedre for, hvorfor det er nødvendigt med en bred business school.«

Og hvorfor er det så det?

»Verden ser ikke længere ud som for 20 år siden. Det er ikke længere nok at satse på marketing og manage-

ment. Man er nødt til også at koble business-uddannelserne med psykologi, jura og statskundskab. Det er det, erhvervslivet har brug for.«

Men giver hverken afslaget eller medarbejdernes bekymring anledning til eftertanke?

Jo, fastslår dekanen. Men han afviser medarbejdernes appel om at gentænke den organisatoriske struktur på BSS.

»Det er umuligt at rulle tingene tilbage. For det første vil bestyrelsen ikke acceptere det, og for det andet er det helt imod hele idéen med de sammenlægninger af fakulteter, der er sket netop for at kunne imødekomme fremtidens krav. At rulle tingene tilbage på baggrund af en tilbagemelding fra én akkrediteringsinstitution, som ikke er enig i strukturen, er ikke fornuftigt,« siger dekanen.

Han tilføjer, at en anden akkrediteringsinstitution, AACSB (the Association to Advance Collegiate Schools of Business, red.), ikke havde indvendinger mod BSS' organisatoriske struktur, da den sidste år akkrediterede BSS.

»Og jeg tror næppe, at man ville have opnået AACSB-akkrediteringen uden fusionen mellem det tidligere ASB og SAM, man ville være faldet på ikke at have nok forskningsdækning af undersøgelsen.«

Udfordringer er der nok af

Når det så er sagt, er det en udfordring at få den nye BSS-konstellation til at fungere, medgiver Svend Hylleberg.

»Der er en række udfordringer, som vi ikke har løst endnu. Vi har problemer med optaget af internationale studerende og med vores corporate relations. Men det er altså ikke let at lave en kæmpe fusion som den, vi har

lavet. Det er en proces, hvor parterne (det tidligere Samfundsvidenskabelige Fakultet og tidligere Aarhus School of Business, red.) skal indse, at det er en fordel at være sammen.«

At det heller ikke er lykkedes at etablere BSS som brand endnu, giver han medarbejderne ret i.

»Men jeg er rimelig sikker på, at det ser noget bedre ud om nogen tid,« siger han og tilføjer:

»Selvfølgelig kan jeg ikke vide med absolut sikkerhed, at AU's visioner om den brede business school er rigtige. Men jeg tror det, og det gør den øvrige universitetsledelse og bestyrelsen også.«

Hvad nu, hvis ...

Indtil EQUIS-panelet er nået frem til en ny afgørelse om, hvorvidt BSS kan blive akkrediteret, kan BSS benytte EQUIS-logoet i sin markedsføring af uddannelserne.

Men muligheden for, at EQUIS-panelet igen ryster på hovedet, er til stede. Hvordan vil det i så fald stille BSS?

»Det vil være meget kedeligt ikke at få EQUIS, men på den anden side vil verden jo ikke gå under af den grund. Jeg er fortrøstningsfuld og tror på, at vi vil være triple crown-akkrediteret om et år.« (Institutioner, der både har EQUIS, AACSB og AMBA-akkrediteringerne kan kalde sig triple crown, red.)



En kort, en lang!

På AU er vi mestre i forkortelser. Men vi kan også være decideret lange i spytet her på stedet. Redaktionen er således faldet over følgende ord: undervisningslokaledadministrationssystemet. Sagt med andre ord – og (34) færre bogstaver – Syllabus. Kan du stikke den, hører vi meget gerne fra dig. Vi kvitterer med en præmie til den

person, der kan hoste op med det længste ord fra AU's univers – og som kan dokumentere, hvor det er fundet. Skriv til omnibus@au.dk, sidste chance er 25. marts.

Se vores dokumentation på omnibus.au.dk (mga)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 ^{stavelser}

undervisningslokaledadministrationssystemet

42 ^{bogstaver}

Udlændinge hjælper unge med at vælge uddannelse



Mina Raghestani studerer økonomi og er frivillig vejleder i UVU, hvor hun hjælper unge med rødder i udlandet med deres uddannelsesvalg.

af Sara Rosenkilde Kristiansen
foto: Jesper Rais

Udlændinge Vejleder Udlændinge (UVU) er en organisation, hvor frivillige med rødder i udlandet formidler erfaringer fra studielivet til uddannelsessøgende. Organisationen samarbejder med den ordinære studievejledning.

En af de frivillige er økonomistuderende Mina Raghestani fra Afghanistan. Hun faldt over UVU på Facebook og vidste med det samme, at det var noget for hende. Hun manglede selv denne slags vejled-

ning, da hun skulle vælge mellem to studier.

»Min bror læser økonomi og kunne fortælle mig om det, men jeg manglede samme viden om erhvervsøkonomi for at kunne sammenligne studierne.«

I første omgang valgte hun forkert og skiftede til økonomi efter første semester.

Vejlederjobbet

Henvendelserne kommer pr. mail og handler om alt fra studietekniske spørgsmål, til hvordan det er at være studerende for en pige med Minas kulturelle baggrund.

»Jeg er et eksempel på, at man

som ung muslimsk kvinde godt kan tage en uddannelse, før man stifter familie – det er ikke velset af alle i min kultur.«

Benyt Danmarks muligheder

»Danmark har uddannelsesmuligheder, som vi ikke har i Afghanistan. Dem skal vi udlændinge også benytte os af. Jeg vil gerne have et godt job og give tilbage til Danmark, når jeg er færdiguddannet.«

Mina opfordrer alle, der har overskuddet, til at hjælpe unge, som er i tvivl om uddannelsesvalg.

»Jeg bliver glad, når jeg gør en forskel og hjælper én på rette vej.«

fakta

UVU søger frivillige fra AU

Du skal være i gang med eller have afsluttet en videregående uddannelse og have anden etnisk baggrund end dansk.

Læs mere på www.uvu.dk, hvor du også finder et ansøgningsskema.



Ledelsen spænder ben for motionscentre på campus

MOTION PÅ CAMPUS Først måtte Studenterlaugets (SL) fitnesscenter dreje nøglen om, og nu risikerer Aarhus Universitets-Sport også at skulle lukke motionscenteret på Trøjborg.

af Marie Groth Andersen
fotos: Lars Kruse

Først var det SL Fitness, der i oktober sidste år måtte dreje nøglen om og fortælle de 300 studerende og ansatte, der benyttede centeret, at det ikke længere er muligt at træne på Fuglesangs Allé.

Baggrunden for lukningen var, at universitetsledelsen efter et krav fra brandmyndighederne påbød SL Fitness at etablere en flugtvej i motionslokalet, hvis de fortsat ville benytte det til fitness.

»Vi fik udleveret et overslag på, at det ville koste i størrelsesordenen 300.000 kroner, men vi hverken kan eller vil afholde udgifter til bygningsforbedringer i den størrelsesorden, når vi ikke ejer lokalet. Og AU ville ikke betale for det,« fortæller Kristian Deleuran, der er Managing Director hos Studenterlauget.

Studenterlauget foreslog i stedet at flytte til andre lokaler på campus, men fik nej, da der rundt om på BSS ikke var den store lyst til at blive nabo til et larmende fitnesscenter. Og så var den

sag ligesom lukket.

»For at det skal være interessant for os, så skal placeringen netop være på campus, for det er lige præcis det, der er det unikke ved os i forhold til de etablerede fitnesskæder. Så man lige kan smutte ned og træne i en hultime,« fortæller Kristian Deleuran.

En god idé

I januar blev Aarhus Universitets-Sports (AUS) motionscenter på Trøjborg, som benyttes af 400 studerende, også sendt til tælling af universitetsledelsen.

AUS har i årevis været på udkig efter nye og bedre lokaler end lokalerna på Trøjborg. Sammen med Studenterlauget undersøgte de i 2011 mulighederne for at oprette et fælles motionscenter og gik derfor til universitetsledelsen for at søge om økonomisk støtte til projektet og ikke mindst om lige vilkår, indtil de kunne flytte i nye lokaler. Studenterlauget var nemlig fritaget for husleje i lokalerna på Fuglesangs Allé, mens AUS betalte husleje for lokalerna på Trøjborg.

Universitetsledelsen anviste dem

lokaler via Forskningsfondens Ejendomsselskab A/S (FEAS), der udlejer bygninger til Aarhus Universitet.

»FEAS ville gerne leje et lokale ud til os på Katrinebjerg, fordi de også godt kunne se pointen i at trække lidt after-study-activity til den del af campus,« fortæller Daniel Rosengren Pilgaard, der er driftsansvarlig for AUS' motionscenter.

Lokalerne blev dog først klar to år senere, og i mellemtiden bakkede Studenterlauget ud af projektet.

AUS arbejdede selv videre på sagen, men overtagelsen af de nye lokaler trak yderligere ud. AU blev nemlig opmærksom på, at et hold studerende brugte lokalerna over det kommende motionscenter, og de skulle flyttes for ikke at blive generet af støj fra motionscenteret. Derefter stillede AU krav om, at AUS også skulle overtage disse lokaler. For at få råd til det fik AUS tre af deres øvrige medlemsklubber med på idéen om at skabe et stort idrætshus på Katrinebjerg, og planerne blev fremlagt for universitetsledelsen.

»Til første møde med universitetsdirektøren blev vores fremskrivninger og

projektets rentabilitet anfægtet. Men vi fandt rygdækning for dette og præsenterede det på et andet møde med universitetsdirektøren. Her medgav AU, at projektet var realistisk og byggede på solide og retvisende økonomiske fremskrivninger. Men grundet sin nuværende økonomiske situation kunne AU pludselig ikke støtte projektet andet end moralsk,« fortæller Daniel Rosengren Pilgaard.

Tomme kasser

Den melding var lidt af en bet for AUS, der helt fra første møde i 2011 havde haft en klar forventning om at være sikret økonomisk af AU indtil lanceringen af det nye motionscenter.

»Vi havde også en forventning om at få økonomisk opbakning til lanceringen af centeret på baggrund af vores ansøgning fra 2011,« fortæller Daniel Rosengren Pilgaard.

Udsigten til at skulle skrinlægge planerne om det nye motionscenter var imidlertid ikke længere AUS' eneste problem. Det lange forløb, hvor AUS mod deres forventning fortsat havde betalt husleje for lokalerna på Trøjborg,



Anders Lund (tv) læser bioteknologi på første semester og har brugt AUS' motionscenter fem gange om ugen de sidste fire måneder: »Det er dejligt centralt, billigt, og her er en god stemning. Det er et fedt sted, hvor man også lærer nogle andre studerende at kende. Og så er det rigtig godt til frivægtstræning og atletisk vægtløftning, som jeg dyrker meget, fordi vi må bruge kalk og må lade vægtene falde til gulvet efter et løft, det må man ikke i mange af de store kæder. Det er super ærgerligt, hvis centeret lukker, for så skal jeg til at bruge flere penge om måneden på et center, hvor jeg ikke har de samme muligheder som her.«

havde tæret så meget på AUS' egenkapital, at foreningen ikke længere kunne betale husleje.

»Det fortalte vi ledelsen, som svarede, at spørgsmålet om huslejefritagelse også ville blive behandlet i forbindelse med den endelige beslutning om finansieringen af motionscenteret,« fortæller Daniel Rosengren Pilgaard.

Den kom kort efter og var præget af AU's økonomiske situation. Universitetsledelsens velvillighed til både huslejenedsættelse og investering i nyt motionscenter var ikke længere stor. I stedet fik AUS besked på at betale den manglende husleje tilbage.

»Vi fik et brev fra universitetsdirektør Jørgen Jørgensen, hvor der stod, at vi skulle betale husleje for de sidste fem kvartaler, ellers ville vi blive opsagt. Men det har vi jo ikke råd til, derfor sendte vi besked til alle vores medlemmer i januar om, at vi desværre må lukke centeret,« fortæller Daniel Rosengren Pilgaard.

Sidste krampetrækning

Lige inden AUS drejede nøglen om til motionscenteret, besluttede de sig dog

for at appellere en sidste gang til universitetsledelsen om at genoverveje situationen.

»Vi undrer os over processen og føler os lidt svigtet. Eneste logiske forklaring må være, at vi er blevet ramt af dårlig timing, fordi AU nu skal spare,« siger Daniel Rosengren Pilgaard.

»Men vi undrer os over, at universitetsledelsen ikke kan se værdien i at drive fitness på campus. For os at se er det udtryk for en nedprioritering af et socialt rum, der er sundhedsfremmende og ædrueligt i modsætning til de mange fredagsbarer. Vi mener også, det rummer et stort rekrutteringspotential, mange af de større universiteter, som vi ellers sammenligner os med, har jo store idrætsanlæg på campus.«

Ved *Omnibus'* deadline lå AUS stadig i forhandlinger med universitetsledelsen, der har indvilliget i at se på sagen igen for at finde en mulig løsning. Men sker det ikke, må centeret lukke, fastslår Daniel Rosengren Pilgaard.

Universitetsledelsen har ikke ønsket at kommentere på sagen, før der foreligger en endelig beslutning.

træning på AU

Campus Aarhus:

BSS Sport: Håndbold, fodbold og volley
studenterlauget.dk

Aarhus Universitets-Sport: Badminton, basketball, bridge, fodbold, fægtning, gymnastik, håndbold, jagt, roning, skak, skydning, svømning, vandpolo, ultimate, volleyball, traditionel japansk kampkunst, lystfiskeri og floorball.
Og lidt endnu: motionscenter.
aus.dk/medlemsklubber

Aarhus Universitets Motionscenter: Træning for ansatte på AU.
motion.au.dk

Campus Emdrup:

Studerende på Campus Emdrup har mulighed for at træne i Fitness World med rabat.

Campus Herning:

Medlemmer af Studenterhuset på Birk Campus kan benytte Studenterhusets fitnessrum.

auhe.au.dk/uddannelse/studieguide/studielivpaaauherning/motionscenter

På SDU træner de løs på campus

Syddansk Universitet åbnede i september sidste år et nyt fitnesscenter på campus i Odense. Her fem måneder senere har det 900 kvadratmeter store center ca. 1.000 studentermedlemmer, mens 150 ansatte har meldt sig ind. Hemmeligheden bag den gode start er samarbejdet mellem de studerende og universitetsledelsen, mener Patrick Rune Shanahan Henry, der er bestyrelsesformand for SDU Fitness og jurastuderende på SDU.

»Fitnesscenteret er en af mange succeshistorier, der bunder i en konstant og positiv dialog mellem universitetsledelsen og de studerende. Universitetet hjælper med at facilitere projekterne og stiller lokaler til rådighed, så vi kan skabe nye tilbud til de studerende.«

»Idéen til centeret kom faktisk oprindeligt fra vores universitetsdirektør Jacob Schmidt, som så muligheder i det. Senere blev vi studerende så koblet på projektet,« fortsætter han.

Både studerende og ansatte benytter det nye motionscenter, og i peakperioder er der så mange i centeret, at tanken om at åbne endnu et center på campus ikke virker helt fjern, fortæller Patrick Rune Shanahan Henry.



✻ *Bittersød kaffepause* ✻

SKÆREKAGE I januar blev sparekravet på vicedirektørområder og institutter meldt ud, og nu venter medarbejderne så på, at det i slutningen af februar bliver klart, hvem af dem der kommer til at stå med en fyreseddel i hånden. *Omnibus* tog en kage under armen og inviterede sig selv på kaffe i tre afdelinger for at høre, hvad medarbejderne mener, oplever og tænker om deres nærmeste fremtid.

af Lotte Bilberg

fotos: Maria Randima

Seks medarbejdere studerer en kage, der står på bordet i det, de kalder kaffehjørnet i sektionen for Klima og Vand på Institut for Agroøkologi i Foulum.

De tager den nærmere i øjesyn.

»Hm, der er en saks ...«

»Og der gror græs op ad kanterne, som ser ud til at trænge til at blive klippet.«

»Hvilket det nok også snart bliver ...«

»Ja, jeg er bekymret for den saks.«

Da alle har fået et stykke kage på deres tallerken, kommer snakken snart til at handle om, at medarbejderne i sektionen vil blive ramt langt hårdere af fyringer, end de havde forventet.

10-15 fyres

Sektionsleder og professor Jørgen Eivind Olesen måtte på et sektionsmøde tidligere på dagen meddele, at 10-15 medarbejdere ud af de 164 fastansatte videnskabelige og teknisk-administrative medarbejdere på instituttet står til at få en fyreseddel i den kommende spare-runde. Medarbejderne på Institut for Agroøkologi arbejder henholdsvis i Foulum, Flakkebjerg og på forsøgsstationer i Askov og Jyndevad.

En eller to

»Jeg tror, vi var 14 i lokalet, og jeg regnede mig frem til, at det i hvert fald er en eller to af os, der vil få et brev sidst i februar. Det er simpelthen så ubehageligt at tænke på, for vi har alle sammen været her i en menneskealder,« siger teknisk leder Mette Greve.

Ancienniteten rundt om bordet er fra 20 til 29 år.

»Derfor er der da også nogle tanker, der rumsterer inde i hovedet, fordi vi alle sammen har boet det samme sted i mange år og har familien rodfæstet, så det er en stor omvæltning, hvis vi måske skal til at flytte det hele,« siger akademisk medarbejder Rene Larsen og henty-

der til, at det for alle vil være meget vanskeligt at finde nyt job på egnen.

Seks sparerunder

»Vi har været igennem seks spare-runder på godt ti år,« siger institutsekretær Jytte Christensen.

»Vi er i høj grad eksternt finansieret, og da Fødevareministeriet på et tidspunkt fuldstændig stoppede med nogle årlige forskningsprogrammer, betød det, at der på få år blev meget færre penge at søge, og i den proces røg der mange i svinget,« siger seniorforsker Uffe Jørgensen.

Sidste gang, de på instituttet i Foulum var igennem en stor fyringsrunde, var for tre år siden, hvor 20-25 ansatte mistede deres arbejde hovedsageligt på grund af svigtende eksterne bevillinger.

Gode til forskningsmidler

Siden er finansieringen kommet op at stå igen gennem ansøgninger til Det Strategiske Forskningsråd.

»Vi har succes med at få forskningsrådsmidler,« siger Uffe Jørgensen.

»Og midler fra EU til nogle store projekter,« supplerer akademisk medarbejder Rene Larsen.

Den eksterne finansiering er steget med 10 procent alene fra 2012 til 2013 på Institut for Agroøkologi.

Følelse af uretfærdighed

Alle ser stadig ud til at have lyst til at spise kage, men ved snakken om, at de skal ud i fyringer på et tidspunkt, hvor det går godt på instituttet, spreder der sig en stemning af uretfærdighed.

»Vi fik at vide på mødet, at vi skulle spare ligeligt på alle institutter, uanset om man havde overskud eller underskud,« siger seniorforsker Poul Erik Lærke.

»Man kan sige, at vores tidligere fyringsrunder har været begrundet med, at det ud fra budgettet så ud til, at det ville gå nedad. Og derfor var der belæg for, at vi skulle ud i fyringer hos os,« siger seniorforsker Kirsten Schelde. Hun fortsætter:

»Vi står nu i en situation, hvor ledelsen højere oppe i systemet synes, at trenden er for nedadgående – og så skal der fyres lige meget over det

”

– og så skal der fyres lige meget over det hele, uanset om vi har overskud eller underskud. Så for os virker lige den her omgang mere uretfærdig end de andre gange.

Kirsten Schelde,
seniorforsker

hele, uanset om vi har overskud eller underskud. Så for os virker lige den her omgang mere uretfærdig end de andre gange.«

Stadig mere stressede

Det med oplevelsen af uretfærdighed skal også ses i lyset af, at succes med at hente eksternt finansierede forskningsprojekter til instituttet betyder, at stress er et problem for mange medarbejdere på instituttet.

»Jeg var til et møde om håndtering af stress som opfølgning på APV'en, som vi midlertidigt blev nødt til at afbryde på grund af transmissionen (af rektor Brian Bech Niensens udmelding om besparelser i november sidste år, red.). Vi genoptog mødet og fik nogle rigtig gode diskussioner om, hvordan vi skal håndtere det, men nu kan jeg godt frygte, at det arbejde går i stå med alt det her,« siger seniorforsker Uffe Jørgensen.

»Vi er hårdt ramt af stress, og jeg frygter, at skruen nu får det ekstra vrid, der gør, at dem, der ikke bliver fyret, simpelthen falder om. Jeg oplever i hvert fald, at arbejdsmiljøet bliver forringet for hver gang, vi har været ude i fyringsrunder,« siger teknisk leder Mette Greve.

Et stykke med saks

Også hos AU HR på Jens Baggesensvej et stenkast fra Universitetsparken i Aarhus giver kagen anledning til muntre kommentarer.

Jurist Alev Gencay Abde fra Personalejura i AU HR skærer stykker af kage, som hun vipper over på to tallerkner og rækker til udviklingskonsulent Jacob Søndergaard Jensen fra Organisationsudvikling og Arbejdsmiljø i AU HR og til HR-supporter Jannie Sommer Mikkelsen fra Kompetenceudvikling i AU HR.

»Du fik stykket med saksen,« konstaterer Jannie Sommer Mikkelsen, mens hun kigger på det stykke, der ligger på Jacob Søndergaard Jensens tallerken.





Alev Gencay Abde og Jacob Søndergaard Jensen har begge læst på AU og har desuden det til fælles, at de begge har arbejdet på universitetet, siden de fik job som nyuddannede for fem år siden.

Flere runder?

HR-supporter Jannie Sommer Mikkelsen har kun været halvandet år på AU. Hun kom fra et job i Vestas.

»Jeg blev ansat i Vestas i de gode tider, men siden kom den første fyrringsrunde. Jeg tror, jeg røg i den syvende. Og selvfølgelig sidder der nogle følelser, som godt kan komme frem i en situation som den her, men det er jo sådan, det er på mange arbejdspladser efterhånden,« siger Jannie Sommer Mikkelsen.

»Vi snakkede også om hos os, at det her er budget 14, men hvad med 15? Står vi i samme situation til jul? Og hvad med 16?« spørger Alev Gencay Abde.

Samlet til orientering

De 130 medarbejderne i AU HR har denne formiddag sidst i januar endnu ikke fået at vide, hvor mange der skal fyres som følge af besparelserne. Men for få dage siden var de samlet til en orientering fra vicedirektør Louise Gade, hvor de fik at vide, at der skal barberes 6,1 millioner af et samlet budget på 86,3 millioner.

»Ingen havde rigtig lyst til at stille spørgsmål, så der var meget stille i salen. Vi har efterfølgende haft møder i enhederne, hvor det er lidt lettere at tale om tingene. De fleste synes, det er et stort tal. Men der skal jo spares, det kommer vi ikke uden om. Spørgsmålet er så bare, hvor og hvem det rammer, for det bliver svært at finde besparelser på andet end lønsummen,« siger Alev Gencay Abde.

Lønsummen udgør 61,6 millioner af budgettet på 86,3 millioner i AU HR.

Hvad kommer til at ske?

»Vi snakkede efter orienteringen om, hvordan det mon kommer til at foregå. Bliver der sendt mail ud, får man et telefonopkald, eller bliver man kaldt ned fra sit kontor?« siger Jacob Søndergaard Jensen.

»Vi forsøger nok at være lidt humoristiske om det inde hos os,« siger HR-supporter Jannie Sommer Mikkelsen, der deler kontor med to andre HR-supportere.

»Det er selvfølgelig en forsvarsmekanisme, for vi kan ikke undgå at tænke på det, fordi vi konstant arbejder med det, der skal ske inden længe. Og kollegerne har travlt med at nå det hele,« fortsætter Jannie Sommer Mikkelsen, der har til opgave at understøtte de konsulenter i HR, der i disse uger står for træning af ledere til blandt andet den forestående fyrringsrunde.

Dobbeltrolle

Alev Gencay Abde nikker.

»Vi taler også om det i vores kaffepauser. Men fordi vi er i HR, sidder vi i en dobbeltrolle, eftersom det er vores opgave at understøtte hele processen. Og så kan det være svært at være medarbejder samtidig. Derfor synes jeg også, at det var et rigtig godt spørgsmål, der blev stillet, da vi var til orientering i salen.«

»En spurgte, hvem der egentlig skulle håndtere sagerne i de tilfælde, hvor det er en kollega i HR, der bliver fyret,« supplerer Jacob Sønder-



gaard Jensen og forklarer, at det vil være en meget speciel situation for en medarbejder i HR at skulle håndtere afskedigelsessager, der involverer kollegaer i HR.

Han fortsætter:

»Svaret var, at det gør ledelsen.«

Kaffe på 6. etage

På Institut for Kultur og Samfund ser adjunkt Jakob Bek-Thomsen fra Idéhistorie med et forventningsfuldt udtryk på konditoræskan, der står på et bord på hans kontor på 6. etage i Nøbelparken i Aarhus.

»Vi kan hente kaffe, mens vi venter på de to andre, men vi skal lige en tur ned på 4. etage, fordi vores kaffeautomat heroppe er i stykker,« siger han. Postdoc Stefan Gaarsmand

Jacobsen fra Idéhistorie og postdoc Carsten Fogh Nielsen fra Filosofi er også inviteret på skærekage.

Ikke styr på økonomi

Medarbejderne på instituttet har i sidste uge fået en orientering om, hvor hårdt sparekniven kommer til at stikke på Institut for Kultur og Samfund.

»Vi fik at vide af vores institutleder, at vi skal spare seks millioner. Men han kunne ikke sige så meget mere, for selv om de

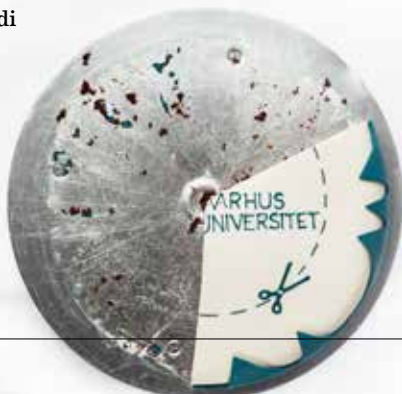
havde et nogenlunde budget, havde de fundet problemer, da de gennemgik de enkelte poster. For eksempel havde de fundet tre TAP-stillinger, der ikke skulle konteres på vores budget. Til gengæld kunne det være, at der var andre, der fandt stillinger, som skulle konteres på vores budget,« siger Carsten Fogh Nielsen. Han fortsætter:

»Det betyder så også, at vores ledelse endnu ikke kunne sige, hvor meget der skal skæres hos os. Vi fik nogle cirkeløb, men der var stadig også en masse usikkerhed omkring dem. Og det er nok det, der karakteriserer Arts. Vi har problemer med budgetter for slet ikke at tale om regnskaber.«

Løse ansættelser

Ingen af de tre er direkte berørte af de forestående fyringer, da de alle tre sidder i midlertidige stillinger tilknyttet eksternt finansierede forskningsprojekter. Derimod er de berørt på den måde, at de både på den korte og lange bane ser mere mistroligt på deres udsigter til en fast tilknytning til AU.

»Vi har ikke sværdet hængende over hovedet. Men det påvirker også os, fordi vi tænker i kontinuitet i forhold til den her arbejdsplads – både





for os selv, for vores studerende og samarbejder med kolleger,« siger Stefan Gaarsmand Jacobsen.

Se at komme væk

»Og fra nogle af dem, som er mere inde i sagerne, når det kommer til forhandlinger i forbindelse med ansættelser, har jeg direkte fået beskeden: Der er ikke noget at komme efter. Bare skynd dig væk fra det her sted!«

Stefan Gaarsmand Jacobsen fortsætter:

»Jeg havde forventet mig lidt mere af den faglige udviklingsproces. Fornemmelsen var, at hvis man arbejdede hårdt, ville der være nogle muligheder, fordi det, trods megen bragesnak, føltes som et sted, hvor der var gang i den. Og måske ligefrem muligheder for at være med til at udvikle undervisningsinitiativer på længere sigt.«

Anderledes i dag

Siden er optimismen blegnet.

»Det er virkelig anderledes i dag. Samtidig med, at ledelsen forsøger at signalere, at man vil udvikling på universitetet, har jeg oplevelsen af, at alle, der skal tage beslutninger om det mindste i forhold til et budget, er virkelig pressede. Og jeg er da usikker på, hvornår det stopper. Okay, vi har ret hårde besparelser i denne omgang. Men er der stabilitet efter det – eller skal vi fortsætte med besparelser? Sådant nogle spørgsmål giver da nogle andre fremtidsperspektiver.«

Forskellen er ledelsen

Jakob Bek-Thomsen oplever situationen lidt anderledes:

»Jeg har hele tiden haft oplevelsen af, at en karriere her indbefatter ekstern finansiering, så på den måde er der ikke det store forandret i forhold til spareplanerne. Jeg synes mere, forskellen ligger i den måde, vi oplever ledelsen – og administrationen – på universitetet efter forandringsprocessen. Som forskere er vores prioriteter at levere den bedst mulige forskning og undervisning. Og derfor er det meget svært at forstå, at prioriteterne er anderledes andre steder på universitetet.«

Regning til VIP og TAP

At det skulle forholde sig sådan, mener Jakob Bek-Thomsen kommer til udtryk i forhold til universitetsledelsens fordeling af besparelserne på i alt 225 millioner.

»Det er ledelsens administrative udgifter til den faglige udviklingsproces, som har skabt det enorme underskud. Men regningen får VIP og TAP på institutterne.«

»Vi får den fornemmelse, at de skærer i »kernebusiness«, men vi har ikke noget universitet, hvis der ikke er god undervisning; i hvert fald ikke på Arts,« indskyder Stefan Gaarsmand Jacobsen.

Carsten Fogh Nielsen tilføjer:

»Vi ved, der skal være besparelser på administrationen, men vi hører ikke om dem, så derfor kan det meget let komme til at virke som om, der ikke sker noget på det område, og så er det sådan noget, man bekræfter hinanden i ved kaffeautomaten.«

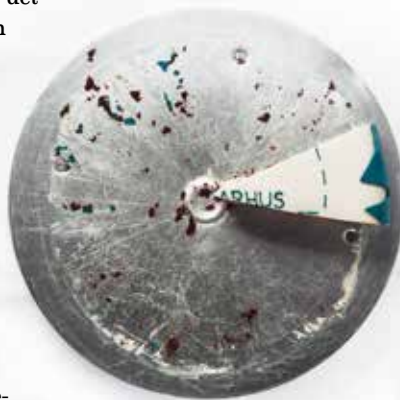
Niveauet over instituttet

Også ledelsen står for skud, når kolleger mødes over en kop kaffe på instituttet.

»Så er det, vi spørger: Hvordan fanden er vi kommet dertil, at vi lige pludselig skal spare 225 millioner? Og så kommer svaret med det samme: Det er ledelsens skyld. Og ledelsen, det er ikke nogen bestemt, men det er lederne på niveauet over instituttet,« siger Carsten Fogh Nielsen.

Da Carsten Fogh Nielsen efter kaffepausen går mod sit eget kontor, stopper han op for at læse en seddel, som hænger på køkkendøren.

»Fakultetsledelsen har efter orientering af FSU den 8. januar besluttet, at besparelsen fordeles således i 2014,« står der øverst på sedlen. Man kan videre orientere sig om, at enhederne på Arts skal spare mellem 0,1 og 6 millioner kroner. En eller anden har sat en rød ring om »Dekanatet: 0,1 mio. kr.«



”

Så er det, vi spørger: Hvordan fanden er vi kommet dertil, at vi lige pludselig skal spare 225 millioner? Og så kommer svaret med det samme: Det er ledelsens skyld. Og ledelsen, det er ikke nogen bestemt, men det er lederne på niveauet over instituttet.

*Carsten Fogh Nielsen,
postdoc Filosofi*





Hvad kommer til at ske? Og hvornår?



3.-6. februar

Lokale samarbejdsudvalg (LSU) har ekstraordinært møde, hvor lokale spareplaner er på dagsordenen. Ledelsen vil orientere om de kriterier, der lægges til grund for, hvem der skal afskediges.

10.-21. februar

Ledere træffer beslutning om, hvem de har til hensigt at afskedige.

24.-26. februar

Medarbejdere, der har fået at vide, at de sandsynligvis vil blive afskediget, indkaldes til samtale evt. med tillidsrepræsentant som bisidder.

27. februar - 26. marts

Medarbejdere, der har fået at vide, at de sandsynligvis bliver afskediget, kan søge de stillinger, der bliver opslået internt som følge af det kvalificerede ansættelsesstop.

Kilde: Mødereferat HSU 9. januar 2014

noter

Tillid er temaet på årets MatchPoints Seminar

Frivillige foreninger, udsatte boligområder, korruption, personfølsomme data, ledelse, ulighed – og Shakespeare. Emnerne spænder vidt under MatchPoints Seminar den 22.-24. maj i år. Men de har alle sammen noget med tillid at gøre.

Store talere fra ind- og udland og AU's besøgende stjerneprofessor Robert Putnam kan opleves hele tre gange.

Matchpoints.au.dk

Sprechen Sie et nyt sprog?!

Kunne du tænke dig at lære engelsk? Tysk? Eller måske koreansk? Og til gengæld lære en ansat med international baggrund at tale dansk?

Gitte Haahr-Andersen fra University International Club (UIC) efterlyser danskere, der har lyst at indgå i sprogmakkerskaber, som både omfatter sprogtræning og kulturformidling.

Konceptet er, at man mødes én gang om ugen af en times varighed og træner for eksempel en halv times tysk og en halv times dansk.

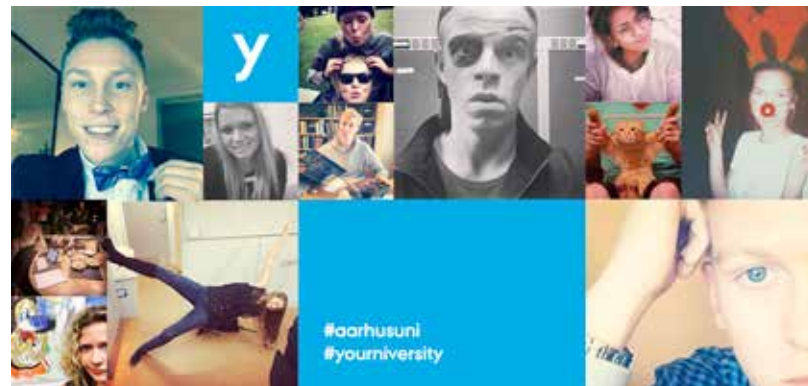
Flere oplysninger fås hos Gitte Haahr-Andersen, UIC, gha@adm.au.dk

au.dk/uic

#yourniversity

yourniversity.dk er en ny virtuel platform for nuværende og kommende studerende på Aarhus Universitet – lavet af de studerende.

Brug #yourniversity og #aarhusuni og tag dit fag, når du poster opslag på Twitter, Instagram, Facebook, Vine eller Pinterest.



you like?

Klik dig til nyheder på omnibus.au.dk.
Benyt vores RSS-feed – eller tilmeld dig nyhedsbrevet,
så får du *Omnibus* direkte i din indbakke.
Og husk [facebook.com/Omnibus.au.dk](https://www.facebook.com/Omnibus.au.dk)

Medarbejderne fik kun en uge til at overveje en seniorordning

SENIORORDNING Blot en uge før ansøgningsfristen blev medarbejderne orienteret om muligheden for at få en seniorordning. Ikke tilfredsstillende, men desværre karakteristisk for ledelsens håndtering af spareprocessen, siger fællestillidsrepræsentant Per Dahl.

af Marie Groth Andersen
foto: Anders Trærup

Medarbejdere over 60 år og med mere end ti års ansættelse i staten, der dermed kan benytte sig af ledelsens tilbud om en seniorordning, havde blot en enkelt uge til at overveje tilbuddet. Ordningen blev annonceret sidst i januar, og fristen for at søge var 4. februar. Det er ikke godt nok, mener fællestillidsrepræsentant for det videnskabelige personale, Per Dahl, hvilket han også gjorde opmærksom på ved det ekstraordinære møde i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) 27. januar.

»Det er meget sent, og det erkendte rektor også på mødet,« siger han, men roser i øvrigt initiativet.

»Det er fint med en sådan ordning. For i forhold til de frivillige fratrædelsesordninger er seniorordninger en bedre løsning, hvor besparelsen til lønudgifter kan mærkes allerede fra 1. april. Dermed kan ordningen være med til at reducere antallet af afskedigelser. Samtidig beholder man folk på arbejdspladsen, og den viden, som medarbejderne besidder, går ikke tabt.«

Af samme grund mener han, le-

delsen burde have gjort endnu mere for at gøre ordningen så attraktiv som muligt for medarbejderne. Seniorordningen indebærer, at medarbejderen går ned i tid til minimum 15 timer om ugen og modtager ekstra pensionsbidrag afhængigt af den overenskomst, vedkommende er ansat på.

»Ledelsen har besluttet, at perioden med ekstra pensionsbidrag er maksimalt halvandet år. Men man burde have sigtet efter en periode på tre år netop for at gøre den så attraktiv som muligt for medarbejderne.«

Forhastet og komprimeret proces
Selvom Per Dahl betegner samarbejdet med rektor som »helt udmærket«, så mener han alligevel, at den sene udmelding omkring seniorordningerne er meget sigende for hans oplevelse af ledelsens håndtering af spareprocessen.

»Processen er karakteriseret ved, at man sent har erkendt problemernes omfang, og så bliver det en forhastet og komprimeret proces. Det så vi i forbindelse med fratrædelsesordningerne og nu med seniorordningerne, hvor der løbende dukker detaljspørgsmål op fra medarbejdersiden, som ledelsen ikke har tænkt igennem. På den måde

”

Processen er karakteriseret ved, at man sent har erkendt problemernes omfang.

*Per Dahl,
fællestillidsrepræsentant*



bliver mange problemer først løst undervejs, og det skaber uklarhed og utryghed hos medarbejderne.«

På hovedområdet Arts, hvor Per Dahl til daglig slår sine folder som lektor, har det også være et i særklasse svært at danne sig et overblik over budgettet, fortæller han.

»Det har været svært at få valide tal, og det gør det jo vanskeligt at vurdere budgettet og skaffe sig et reelt overblik over situationen,« siger Per Dahl.

Ekstra udgift

Per Dahl fremhæver også en anden ting, som medarbejderne bør holde sig for øje, når de vurderer budgetterne.

»På det ekstraordinære HSU-møde kom det frem, at ledelsen har sat en pulje på ca. 10 millioner kroner af til udgifter i forbindelse med fratrædelsesordninger, seniorordninger, omplacering af medarbejdere, feriegodtgørelse og kompetenceudvikling. Men de penge er allerede lagt ind i institutternes og vicedirektørernes budgetter, og det betyder, at sådanne udgifter skal afholdes af de lokale budgetter. Så det er jo en ekstra udgift, man skal holde sig for øje, når man vurderer budgetterne,« siger han.



»Det her bliver lidt ubehageligt,« lyder det fra medicinstuderende Jennifer Rosenkjær Hansen, inden hun fører et skruetrækkerlignende instrument op i urinrøret på en penisattrap (foto er rekonstrueret efter eksamen).

EKSAMEN Ny eksamensform på medicinstudiets næstsidste semester betyder, at 110 medicinstuderende hver især skal eksamineres på 14 stande på én og samme dag. De studerende testes i 11 fag og betegner den nye eksamen som en af de hårdeste på hele studiet, men også en af de bedste.

af Marie Groth Andersen
fotos: Lars Kruse

»Jeg har læst fra kl. 8.00 til 20.00 næsten hver dag siden begyndelsen af november, men har også haft undervisning helt op til eksamen. Dog holdt jeg en lille juleferie fra 23. til 26. december, og holdt også fri 1. januar. Den sidste tid har menuen stået på rugbrød med leverpostej eller fastfood, for jeg har hverken haft tid til at lave mad eller få vasket tøj,« fortæller Jennifer Rosenkjær Hansen, der læser medicin på 11. semester.

Hun er en af de 110 studerende, der denne januardag skal prøve kræfter med en helt ny eksamensform på medicin, den såkaldte OSCE-eksamen, som for første gang afholdes på AU. Dagen forinden har de studerende været til en multiple choice-eksamen. Men i dag er det både teori, praksis og ikke mindst kommunikative evner, de studerende bedømmes på.

»I alt testes de studerende i 11 fag, hvor især seks fag fylder. De testes blandt andet i børnesygdomme, kvindesygdomme og fødsler, hud- og kønssygdomme, retsmedicin, socialmedicin, klinisk genetik, røntgen og farmakologi. Det er et omfattende pensum, men de skal

også være færdige som læger til sommer,« siger Ulla Breth Knudsen, der er professor og overlæge på Gynækologisk-Obstetrisk Afdeling på Aarhus Universitetshospital, og eksamensansvarlig. Hun fortsætter:

»Det er en relevant måde at eksaminere de medicinstuderende på, da vi oftest tager udgangspunkt i en case. Og vi tester også, om de bruger for mange ressourcer. Det kan godt være, at man i den ideelle verden ville foretage tre tests eller screeninger på én gang, men vi skal jo også tænke samfundsøkonomisk, så de studerende skal vælge de mest relevante tests,« forklarer Ulla Breth Knudsen.

Hun er selv til eksamen i dag sammen med læge og ph.d.-studerende Kristian Krogh, der har været med til at organisere den nye eksamensform. At få så mange studerende igennem 14 forskellige eksaminationer på én og samme dag kræver en militaristisk planlægning, 94 eksaminatorer og omkring 34 hjælpere, it-supportere og gangvagter.

Otte minutter er lang tid

En klokke ringer, og koncentrerede medicinstuderende med røde kinder myldrer ud fra standene og skynder sig videre til næste stand. Eksaminationen på den nye stand kan begynde. Nu har de studerende

Hårdt og godt

otte minutter til at vise, hvad de kan. Umiddelbart kan det lyde som en kort og overfladisk eksamen.

»Men det er altså lang tid, især hvis ikke man ved så meget om feltet,« påpeger Anders Jørgensen, en af de studerende til eksamen.

»Jeg måtte lige træde lidt vande på standen omkring genetik.«

Han har ellers læst både alene og med sin læsegruppe siden midt i oktober og har ikke holdt anden juleferie end en enkelt fredag 24. december. Men der er omvendt heller ikke tid til at gå helt i sort over de ting, der ikke går efter planen, for spørgsmålene og opgaverne varierer så meget på de forskellige stande, at man hele tiden skal omstille sig, og derfor går man heller ikke så hurtigt død, forklarer Anders Jørgensen.

Penisattrap og politi

På en af standene bliver de studerende mødt af en penisattrap og skal her demonstrere, at de mestrer kunsten at pøse for kønssygdomme og stille en diagnose på baggrund af et mikroskopbillede.

Jennifer Rosenkjær Hansen spritter hænderne af og ifører sig gummihandsker.

»Det her bliver lidt ubehageligt,« siger hun. Og man tror hende, da hun griber ud efter et instrument, der til forveksling ligner en skrueetrækker, og fører det forsigtigt, men beslutsomt op i attrappens urinrør.

På en anden stand bliver de studerendes retsmedicinske evner testet, da de bliver ringet op af eksaminator:

»Ja goddag, det er fra Midt- og Vestjyllands Politi.«

Forinden har de fået udleveret et billede af en person, som har været udsat for et overfald og har fået fysiske skader. De studerende bliver bedt om at beskrive skaderne, give et bud på, hvordan de er opstået, samt fortælle, hvordan de vil gå videre med sagen. Vil de kommende læger prioritere at sikre spor fra patienten til den videre efterforskning, eller vil de operere?

»Det var lidt et dilemma, men jeg valgte at operere først. Det håber jeg er rigtigt ...« fortæller Anders Jørgensen.

Når de studerende har været gennem alle stande, isoleres de i et rum i nærheden, så de ikke har mulighed for at tale med de studerende, der venter på, at det bliver deres tur.

En af de hårdeste eksamener

Da eksamen er vel overstået, vender både Anders Jørgensen og Jennifer Rosenkjær Hansen tommelfingeren opad til den nye eksamen.

»Det er en af de hårdeste eksamener på medicinstudiet ud over anatomi- og fysiologieksamen, men eksamensformen er mere behagelig. Det er godt for medicinstudiet, at vi har

fået en mere moderne eksamen, den er meget repræsentativ for de ting, vi skal kunne som læger,« siger Jennifer Rosenkjær Hansen og fortsætter:

»Der er både fordele og ulemper ved den nye eksamen. Man får måske ikke fordybet sig så meget i de enkelte emner, for det er umuligt at have så meget i hovedet på én gang. Så jeg tror måske, at det faglige niveau er lavere end de tidligere år. På den anden side så er denne eksamen mere helhedsorienteret, og fagene bliver kædet sammen, når man læser op på dem på én gang.«

Anders Jørgensen supplerer: »Det er en utrolig relevant eksamensform, som man godt kan være bekendt. Det er hårdt, men det er en god måde at teste på, og de forlanger ikke et latterligt detaljeniveau.«

Ny eksamensform hæver niveauet i undervisningen

Også flere eksaminatorer gav udtryk for tilfredshed med den nye eksamensform, blandt andet Ida Vogel, der er klinisk lektor og underviser på Klinisk Institut og ledende overlæge på Klinisk Genetisk Afdeling på Aarhus Universitetshospital.

»Det er første gang, man eksaminerer i genetik, tidligere skulle de studerende bare bestå på tilstedeværelse. Og man kan altså mærke en forskel på niveauet hos de studerende. Det er højere end tidligere. Og det, at vi eksaminerer i faget, betyder også noget for undervisningen, tidligere var der flere inaktive studerende til forelæsningsne, og det dræner altså energien.«

Eksamensansvarlig Ulla Breth Knudsen evaluerede dagen igennem den nye eksamen med både studerende og eksaminatorerne.

»Vi havde lidt opstartsproblemer med brugen af de iPads, som eksaminatorerne bruger i bedømmelsen af de studerende, men kl. 11.30 kørte det. Det er en ny og anderledes måde at eksaminere på, men folk er positive, og både studerende og eksaminatorer har generelt klaret den nye eksamensform godt.«

Endelig tid til tøjvask og rengøring

Både Anders Jørgensen og Jennifer Rosenkjær Hansen mangler blot én enkelt, lille eksamen, så kan de holde et velfortjent hvil, inden næste og sidste semester begynder i februar. Og hvordan fejrer man det så, når man har overstået et monster af en eksamen? Ja, i Anders Jørgensens tilfælde skete det med en omgang hovedrengøring hjemme i studenterhyblen, mens Jennifer Rosenkjær Hansen gik i byen med vennerne.

»Og så glæder jeg mig til igen at få tid til at se fjernsyn, vaske tøj og lave mad.«



Medicinstuderende Anders Jørgensen demonstrerer forskellige håndgreb på et kunstigt underliv. Eksamensscenariet er en truende for tidlig fødsel, og eksaminatorerne, børnelæge og ph.d. Marie Schrøder og Thomas Balslev, overlæge og lektor i børnesygdomme på Viborg Sygehus, holder øje med de forskellige håndgreb (foto er rekonstrueret efter eksamen).



Det var ikke til at se, at i alt 110 studerende var til eksamen samme dag. Her venter de studerende uden for de forskellige stande. I alt skulle de hver især eksamineres på 14 forskellige stande, før de kunne ånde lettet op.

fakta

Ny eksamensform på medicinstudiet

Den nye eksamensform er indført på næstsidste semester på kandidatuddannelsen i medicin. Eksamen består af en Multiple Choice-eksamen, som foregår på iPad, og den såkaldte OSCE-eksamen. OSCE står for Objective Structured Clinical Examination. På i alt 14 stande testes de studerende i forskellige cases inden for forskellige medicinske specialer. Den studerende har otte minutter på hver stand og to minutter til at nå til næste stand. Undervejs bedømmer eksaminatorerne på de forskellige stande de studerendes præstation ud fra et pointsystem. Multiple Choice-eksamen og OSCE-eksamen tæller hver 50 procent i den samlede vurdering.

Andreas Michelsen var aktiv i Socialistisk Folkepartis Ungdom (SFU), og han fandt også tid til at dyrke sin interesse for at spille klassisk klaver, da han gik i gymnasiet. Men nu er disse aktiviteter lagt på hylden, fordi han har besluttet »at give fysikken første prioritet«, siden han er begyndt på universitetet.

»Jeg kan godt lide tanken om at være lidt elite«

PILOTPROJEKT Bachelorstuderende, der savner udfordringer i den almindelige undervisning, har siden september haft mulighed for at prøve kræfter med deres egen faglige formåen på et særligt talentforløb, som de følger sideløbende med deres fuldtidsstudium på Institut for Fysik og Astronomi.

af Lotte Bilberg
foto: Lars Kruse

Med en studentereksamen tilsået med 12-taller fra Ribe Katedralskole i baglommen ankom 19-årige Andreas Michelsen ved studiestart i efteråret 2013 til AU med en klar målsætning: Han ville lave fysik, så meget fysik »som overhovedet muligt for at lære mest muligt om virkeligheden«.

Siden har han da også brugt stort set al sin tid med snuden i lærebøgerne på kollegieværelset i Universitetsparken eller med et pendul i hånden i et øvelseslokale på Institut for Fysik og Astronomi. Sideløbende med det almindelige fuldtidsstudium følger han et nyt talentforløb for studerende, der er motiverede for – og som kan honorere – ekstra faglige udfordringer.

Større chance for ph.d.

Selvom Andreas Michelsen havde

den indstilling, at han ville give studierne en skalle, var han i tvivl om, hvorvidt han skulle tilmelde sig forløbet, da han blev introduceret for det allerede i rusugen.

»Jeg syntes, det var svært at finde ud af, om det var noget for mig, fordi jeg ikke vidste, hvordan jeg ville være i stand til at håndtere det almindelige studium. Men når man er vant til at være en af de dygtigste i gymnasiet, har man måske en tendens til at tro, at man også vil være en del af talentet på universitetet. Og jeg kan godt lide tanken om at være lidt elite,« siger Andreas Michelsen.

Hoppede på vognen

Han valgte også at hoppe på vognen, fordi de studerende, der mødte op til introduktionen, fik at vide, at de ved at deltage øgede deres muligheder for et eventuelt ph.d.-stipendium. Set i det lys ville han ikke risikere at blive ladt tilbage på perronen.

En del repetition

Efter at have skiftet bekendtskab med niveauet på det ordinære studium har han heller ikke fortrudt, at han tog springet:

»Jeg har haft fysik på A-niveau i gymnasiet, så jeg er inde i rumlen, men der er også nogle af mine medstuderende, der har haft fysik på B-niveau. Og jeg synes, der er en del repetition.«

Krævende, intenst og udfordrende

Derimod er det ord som krævende, intenst og udfordrende, Andreas Michelsen hæfter på de ekstra studieaktiviteter.

»Jeg læser, fra jeg står op, til jeg skal spise til aften. Og så læser jeg igen, indtil jeg ser et afsnit af en eller anden tv-serie, inden jeg går i seng. Jeg vil tro, at det bliver til ca. 50 timer om ugen, men til gengæld forsøger jeg at holde fri i weekenden,« siger Andreas Michelsen.

Og uddyber, hvad det er, der driver ham:

»Det er vildt spændende at få lov til at udfolde sit potentiale, som for eksempel da vi skulle arbejde med vores eget emne, skrive en artikel om det på engelsk og siden fremlægge på engelsk for de andre. Det

er fedt at få lov til selv at være ansvarlig; at præstere et selvstændigt stykke arbejde efter al gruppearbejdet i gymnasiet.«

Han har dog også prøvet at få den ene af i alt fire rapporter tilbage med et »ikke bestået«, hvilket er en ny situation for ham, der altid har ærgret sig over at få 10 for en opgave i gymnasiet.

»Jeg arbejdede med den rapport helt til den 23. december, men til sidst sendte jeg den, for nu ville jeg ned at pynte juletræ sammen med familien.«

Forsker på visitkortet

Forsker er det, Andreas Michelsen forestiller sig, der engang skal stå på hans visitkort. Da hans far er forsker på Syddansk Universitet, ved han, hvor meget det kommer til at kræve af ham.

»Han arbejder hele tiden. Og han må bruge en del af sin tid på at søge midler til sin forskning, men jeg synes, at jeg svigter mig selv ved ikke at gøre forsøget på at nå mit mål. Og jeg kan vel altid blive gymnasielærer eller statsminister, hvis det viser sig, at det bliver for hårdt,« smiler Andreas Michelsen.

»Der er studerende, der mangler lidt udfordringer i dag«

TALENTFORLØB Underviserne på Institut for Fysik og Astronomi fik sidste år til opgave af dekanatet på ST at implementere et talentforløb på 35 ECTS på bacheloruddannelsen.

af Lotte Bilberg

»Opgaven var en, vi de facto fik at vide, at vi skulle løfte. Vi har ikke fundet på den. Men noget af det er vi sådan set i lærerkredsen enige om er en god idé. Der er helt klart en stor spredning blandt de studerende, hvilket vi ikke mindst oplever ved studiestart, hvor vi altid har fået en del meget dygtige studerende,» siger uddannelsesansvarlig for fysik, lektor Allan Hvidkjær Sørensen fra Institut for Fysik og Astronomi.

Han tilføjer, at for megen repetition af pensum fra gymnasiet også er et punkt, der i begyndelsen går igen i evalueringerne fra nogle af de studerende.

Stejl stigningskurve

Den uddannelsesansvarlige forklarer det med, at man lavede en studiestartsreform for ti år siden på instituttet, som betød en udjævning af en stejl stigningskurve i det faglige niveau ved overgangen til universitetet.

»Og det er helt klart en fordel for langt de fleste. Men der sidder også nogle, som godt kunne tage det spring, og som synes, det ville have været sjovt at tage. Og det er dem, der mangler lidt udfordringer i dag.«

Se studerende an

Underviserne diskuterede flere punkter i det oprindelige oplæg fra dekanatet, da de blev præsenteret for det for cirka et år siden. Dekanatet havde blandt andet lagt op til, at de studerende på talentforløbet skulle udvælges på baggrund af deres karakterer fra gymnasiet. Og at de skulle ud i forskningsgrupper helt fra begyndelsen af studiet.

»Vi var enige om, at der kan være så meget, der spiller ind, som reelt ikke er relevant i forhold til, om de vil være egnede til at deltage, hvis de udelukkende skulle vælges på baggrund af deres gymnasiekarakterer. Og

de skal også have lidt faglig indsigt, før de på en meningsfuld måde kan indgå i en forskningsgruppe. Så vi har startet et forløb op, hvor vi lige ser dem lidt an først,« siger Allan Hvidkjær Sørensen.

Til og fra første år

Talentforløbet er på nuværende tidspunkt skruet sådan sammen, at alle studerende, der er motiverede for ekstra faglige udfordringer, frit kan melde sig til og fra aktiviteterne på det første år.

Derimod skal studerende, der ønsker at komme på talentforløbet i det andet studieår, skrive en motiveret ansøgning, og desuden vil de blive bedømt på, hvordan de har klaret sig i forhold til eventuel deltagelse i talentforløbet og ikke mindst i de almindelige studier på første år.

»Det er en betingelse, at den studerende har gennemført det ordinære forløb med et meget godt resultat,« siger Allan Hvidkjær Sørensen.

Ph.d. ikke automatisk sikret

Også et punkt i det oprindelige oplæg, som sikrede studerende, der gennemførte talentforløbet, optagelse på et ph.d.-forløb, blev diskuteret blandt underviserne.

»Det syntes vi ikke var en god idé. Dels kan der være nogle, som gennemfører talentforløbet, som vi alligevel ikke mener vil være egnet til en ph.d. Dels kan der være nogle, som ikke har deltaget på forløbet, der vil være egnet til det. Det er klart, at det at have været på forløbet tæller som et positivt kort, men det er ikke en adgangsbillet til en ph.d.,« siger Allan Hvidkjær Sørensen, og det er tydeligt, at det er et punkt, der ligger ham på sinde:

»Når man er i kontakt med de studerende, får man ret hurtigt en idé om, hvem der er dygtig, har initiativ, og som kan klare mosten. Og det er ikke nødvendigvis altid dem, der melder sig på et talentforløb. Så kan man opfordre dem, man har kunnet få øje på, til

at melde sig til, og det har vi også forsøgt lidt uformelt et par gange.«

Nogle studerende siger ved en sådan uformel kontakt fra en underviser, at det vil de bestemt overveje, mens andre studerende giver udtryk for, at der også er andet, de gerne vil have tid til ved siden af studierne.

»Og det er en ærlig sag, hvis de ikke vil bruge ti ekstra timer om ugen på fysik, for der kan være så meget, der driver dem, og for os er det vigtigste, at de passer deres almindelige studier.«

Studenterrådet imod særlige talentforløb

Studenterrådet og de studerendes repræsentanter i bestyrelsen er af flere grunde imod talentforløb målrettet en udvalgt gruppe af studerende. Blandt andet finder de det forkert, at nogle studerende skal gå på særlige forløb allerede på de første semestre af bacheloruddannelsen. De mener ikke, det så tidligt står klart, hvem af de studerende der er mest motiverede for – og har evnerne til – særlige faglige udfordringer.

Desuden er Studenterrådet og de studerendes repræsentanter i bestyrelsen imod adgangsbegrænsning til talentforløb, blandt andet fordi de frygter, at det vil indebære en økonomisk prioritering, hvor midler gives til de få på bekostning af flertallet.

Også et forslag fra uddannelsesminister Morten Østergaard (R) om en særlig anerkendelse på eksamensbeviset til studerende, der har gennemført et talentforløb, tager Studenterrådet afstand fra. (lobi)

fakta

Talentforløbet på Institut for Fysik og Astronomi efteråret 2013

Talentforløbet tæller 35 ECTS ud over det ordinære fuldtidsstudium på 180 ECTS. Studerende på talentforløbet går – ud over de ekstra studieaktiviteter – sammen med det øvrige hold på det ordinære studium.

Alle interesserede studerende bliver præsenteret for talentforløbet ved studiestart. Og alle, der har lyst til at prøve kræfter med forløbet, hvor undervisningen i øvrigt foregår på engelsk, kan frit melde sig til det i første studieår. Studerende på talentforløbet arbejder selvstændigt under vejledning, de modtager ikke undervisning i form af forelæsningsforedrag.

Derimod vil det kun være studerende, som findes egnet, der kan fortsætte på talentforløbet på andet og tredje år. Hvad forløbet kommer til at indeholde rent fagligt de sidste to år, er endnu på tegnebrættet.

Talentforløbet er et pilotprojekt på bacheloruddannelsen på Institut for Fysik og Astronomi, der er planlagt af dekanatet på ST og tilrettelagt af Institut for Fysik og Astronomi. Talentforløbet skal ses i lyset af universitetsledelsens strategi om at øge studieaktiviteterne for bachelorstuderende, der evner at løfte flere faglige udfordringer end dem, der præsenteres for på det ordinære fuldtidsstudium.

1. kvarter (7 uger)

Ordinære studium	Talentforløb
15 ECTS i hvert af de to kvarter	(ekstra studietid ud over ordinære fuldtidsstudium)
3 x 7 timers undervisning/uge	De studerende får mulighed for at arbejde selvstændigt med et teoretisk, selvvalgt emne i relation til den ordinære undervisning. Trænes i litteratur- og informationsøgning. Skal skrive en rapport på engelsk og på den baggrund give en mundtlig præsentation på engelsk til medstudierende. 2 ECTS (samlet ca. 55 timer)
Pause i 2 uger og 3 dage. Studerende skal bruge tre dage på et eksperimentelt projekt som afslutning på forløbet. Derudover har de to ugers pause på første studieår.	Studerende får to tilbud i pausen: 1. Skriv en rapport på baggrund af et udleveret teoretisk projekt i forlængelse af det ordinære studium. 1,5 ECTS (ca. 40 timer) 2. Skriv en rapport på baggrund af udpegede eksperimentelle undersøgelser i øvelseslokale i forlængelse af det ordinære studium. 1,5 ECTS (ca. 40 timer)

2. kvarter (7 uger)

3 x 7 timers undervisning/uge	De studerende får mulighed for at arbejde selvstændigt i relation til den ordinære undervisning. De arbejder med og fordyber sig i udvalgte teoretiske emner og eksperimentelle aktiviteter afsluttende med en rapport for hver del. 2 ECTS (samlet ca. 55 timer)
-------------------------------	---

22 studerende meldte sig til talentforløbet, men kort efter var de kun 10.

noter

Hvad vil jeg være? Det spørgsmål går mange gymnasiestuderende og tumler med. Og med et uddannelsesudbud, der aldrig har været større, er risikoen for at vælge forkert til stede. Det forsøger uddannelsesmessen Uddannelse Uden Grænser at råde bod på. I januar lagde messen vejen forbi Aarhus, hvor flere repræsentanter fra AU's uddannelser var mødt op for at gøre de potentielt nye studerende klogere på deres uddannelsesvalg. Heriblandt Carina Hess, som er studievejleder på International Business-uddannelserne ved AU Herning. (mga) Foto: Lars Kruse

Fra omnibus.au.dk

Bestyrelsesformand: »Vi skulle ikke have finansieret den faglige udviklingsproces via underskud.«

Bestyrelsen beklager at have vedtaget et budget, der blandt andet betyder omfattende afskedigelser på AU. At det er kommet så vidt, forklarer bestyrelsesformand Michael Christiansen dels med, at bestyrelsen traf en uklog beslutning, da den bestemte sig for at finansiere den faglige udviklingsproces via underskud tilbage i 2011.

Læs hele interviewet med AU's bestyrelsesformand Michael Christiansen på omnibus.au.dk

Per Dahl: »Medarbejderne betaler prisen for dårlig ledelse«

Forud for forhandlinger i december mellem ledelse og fællestillidsrepræsentanter udtrykte fællestillidsrepræsentant Per Dahl bekymring over ledelsen, som han mener har udvist dårlig ledelse.

Læs hele interviewet med fællestillidsrepræsentant Per Dahl på omnibus.au.dk

Gå ikke glip af nyheder – tilmeld dig nyhedsbrevet på omnibus.au.dk, benyt dig af avisens RSS-feed, og følg os på Facebook.

Festival fuld af viden

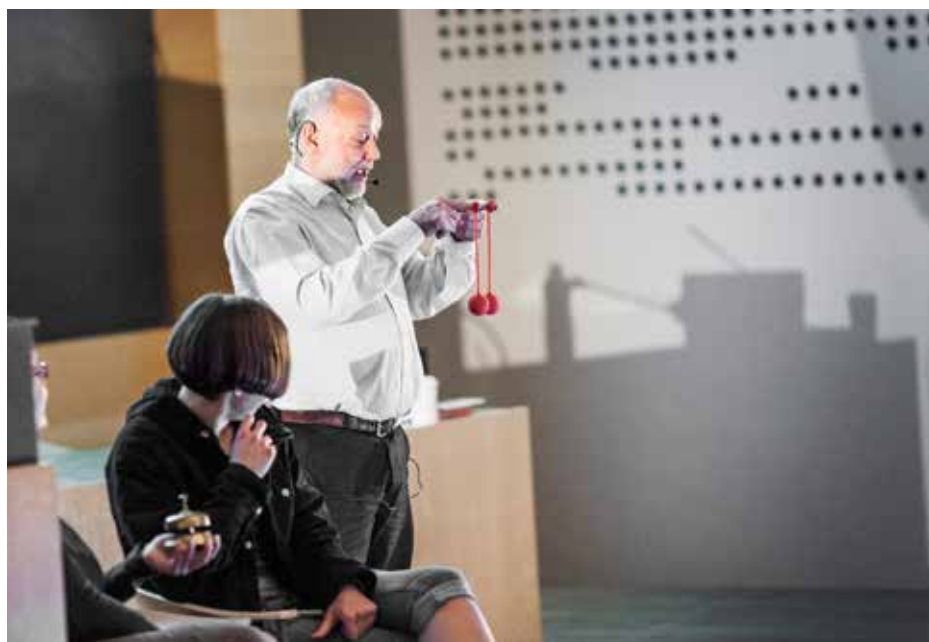
Aarhus Universitet og Folkeuniversitetet går i år i kødet på 1800-tallet, når Århundredets Festival løber af stablen 7. – 16. marts. Det var det århundrede, hvor der for alvor kom damp under industrialiseringen, hvor Kierkegaard nedfældede sine filosofiske tanker, og H.C. Andersen skrev sine eventyr. Darwin drog til Galapagos, den amerikanske borgerkrig rasede, og Danmark led et svidende nederlag til Prøjsen i 1864 og mistede Slesvig, Holsten og Lauenburg.

Festivalen åbner med en fest på Godsbanen i Aarhus, og ugen igennem kan man suge viden til sig om 1800-tallet. Tag for eksempel til filosofibar i Studenterhus Aarhus, hør om 1800-tallets naturvidenskabelige landvindinger, eller få århundredet serveret på et sølvfad med videnforestillingen »Forestillingen om en historie«. (mga)

Du finder programmet for festivalen på aarhundredetsfestival.dk/program

AU et skridt nærmere digital eksamen

Aarhus Universitet har sammen med Aalborg Universitet, Københavns Universitet, Copenhagen Business School og Roskilde Universitet indgået en fælles kontrakt med firmaet Arcanic A/S, der skal udvikle en fælles løsning til digitalisering af eksamener. Der er endnu ikke fastsat en dato for, hvornår løsningen kan tages i brug på AU. (mga)



Oplev Ig Nobel Prize på AU til marts

Det naturvidenskabelige tidsskrift *Nature* kalder Ig Nobel Prize for »the highlight of the scientific calendar«. Nu kan du selv bedømme sagen, når prisens grundlægger Marc Abrahams 24. og 25. marts gæster AU sammen med to af prisvinderne fra sidste år og en enkelt prisvinder fra 2003.

The Ig Nobel Prize blev uddelt for 23. gang sidste år ved en gallafest på Harvard University. Prisen gives til forskning i den lidt mere kuriøse ende. For eksempel har Kees Moeliker, der fik Ig Nobel Prize i biologi i 2003, dokumenteret homoseksuel nekrofil blandt vildænder.

Foredraget er blandt de offentlige foredrag i naturvidenskab, som arrangeres af Science and Technology. (mga) Foto: Lise Balsby

Læs mere på scitech.au.dk under »Formidling og museer«.

Søg støtte til studie- og konferencerejser i Norden

Letterstedtska föreningen har til formål at fremme fællesskabet mellem de nordiske lande inden for videnskab og kunst. En gang årligt uddeler foreningens danske afdeling støtte på op til 5.000 kroner pr. ansøger til studie- eller konferencerejser til et eller flere nordiske lande. Fristen for at søge er 15. februar.

Derudover uddeler den svenske hovedafdeling støtte på op til 50.000 kroner pr. projekt. Pengene gives til afholdelse af nordiske konferencer, studier, der sammenligner nordiske forhold, trykning af videnskabeligt arbejde med nordisk relevant indhold, gæstebesøg i nordiske lande og til indkøb af nordisk litteratur. Fristen for at søge er 15. februar og 15. september. (mga)

Læs mere om foreningen og vilkårene for at søge:
www.letterstedtska.org/Anslagsudlysning2014.pdf

~~Når kun det perfekte er gådt nog~~

~~Når kun det perfekte er gådt nok~~

~~Når kun det perfekte er godt nok~~

Når kun det perfekte er godt nok

Det er vigtigt med gode karakterer, med et relevant studiejob, og det er også super at være engageret i en forening eller to ved siden af studierne. Men det kan være hårdt altid at stræbe efter det perfekte, og det kan være anstrengende at skulle leve op til egne og andres forventninger. Derfor har Studenterrådet arrangeret et kursus, der sætter fokus på studerendes trang til perfektion. Det er studentrepræst på AU Jens Munk, der underviser på forløbet, som løber over tre dage, første gang er 3. marts. (mga)

Læs mere på sr.au.dk

Slip dine idéer løs – måske kan de gøre en forskel for samfundet?

Man behøver ikke have uddannelsesbeviset i hus, før man kan begynde at gøre en forskel for samfundet. Studerende kan lige så vel som alle andre sidde med løsningen på et samfundsmæssigt problem. Det mener den studenterdrevne forening FOSIA (Forum for Social Innovation Aarhus). Hvert år arrangerer foreningen Danmarks største case competition, hvor 100 studerende på tværs af fagligheder slipper

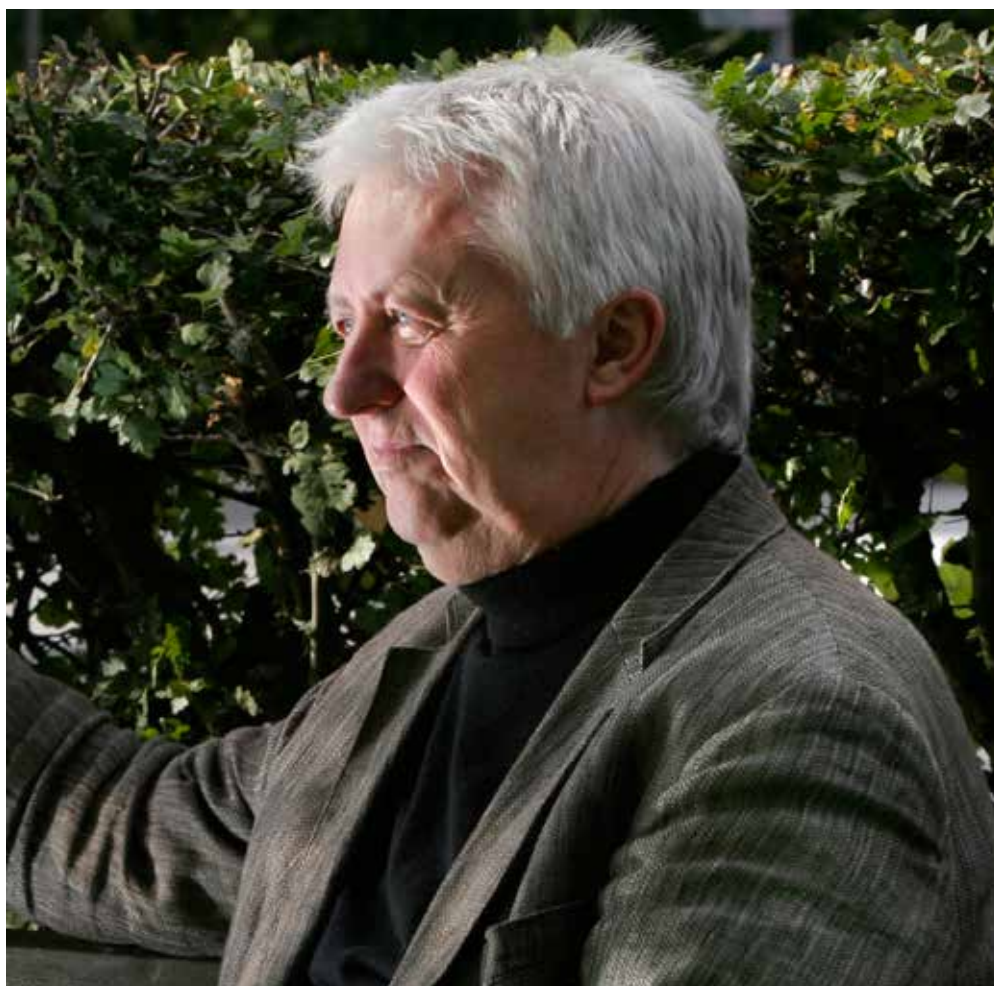
kreativiteten løs og prøver kræfter med social innovation med udgangspunkt i helt konkrete cases. Årets case competition FOSIA2014 finder sted 1. marts i Aarhus, ansøgningsfristen er den 20. februar, og pladserne går til de 100 mest motiverede ansøgere. (mga)

Læs mere om foreningen og FOSIA2014 på fosia.dk

AU-lektor udpeget til Statens Kunstfonds Legatudvalg for Litteratur

Lektor i nordisk sprog og litteratur Hans Hauge blev i januar udpeget af kulturministeren som nyt medlem af Statens Kunstfonds Legatudvalg for Litteratur. Det skete, efter at det tidligere medlem, Politikens litteraturredaktør Jes Stein Pedersen, valgte at trække sig efter kritik fra blandt andre Dansk Forfatterforening. Foreningen kritiserede Stein Pedersens habilitet, idet han som redaktør anmelder bøger, samtidig med at han som medlem af legatudvalget var med til at tildele legater og stipendier til forfattere. (mga)

Foto: Andrei Erichsen

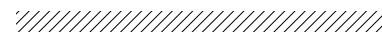


»Ledelsen må selv stå for prikkekriterierne«



EN DAG MED

en tillidsrepræsentant.
Gitte Bak
Ditlefsen er ansat i regnskabsafdelingen i AU Økonomi og Planlægning (jep, hun er en af dem i den anden ende af AURUS). Hun er også tillidsrepræsentant, og som de øvrige tillidsrepræsentanter for forskellige medarbejdergrupper på universitetet har hun fokus på at sikre, at så få som muligt bliver fyret som følge af universitetsledelsens bebudede besparelse på 225 millioner kroner.



af Lotte Bilberg
foto: Jesper Rais

Den skingre hyletone fra en alarm når de 11 deltagere, der er samlet til møde i et kælderlokale på Fuglesangs Allé i Aarhus en vandkold tirsdag morgen midt i januar.

»Æh, er det noget, vi skal reagere på?« spørger en af deltagerne lidt usikkert efter et stykke tid.

Gitte Bak Ditlefsen, der er tillidsrepræsentant (TR) for de ca. 100 HK'er i den centrale administration i AU Økonomi og Planlægning, tøver et sekund, som om hun tænker over spørgsmålet, inden hun tørt konstaterer: »Nej, vi har ingen brandalarm!«

De øvrige deltagere griner lidt, griber efter kaffekopperne, og en af dem uddyber:

»Vi er så vant til, at alarmer går, at ingen af os rigtig reagerer på det mere.«

De tilstedeværende er alle medarbejderrepræsentanter i det ene af to lokale samarbejdsudvalg (LSU) i AU Økonomi og Planlægning, og denne morgen er de samlet til formøde for at finde frem til, hvordan de skal forholde sig til de emner, de en time senere skal diskutere med den lokale ledelse til et ekstraordinært møde i samarbejdsudvalget.

Besparelser ikke falsk alarm

Emnerne vidner om, at fyringerne, som blev varslet i november, ikke var falsk alarm, som for eksempel et punkt, med en orientering om universitetsledelsens overordnede kriterier for, hvem lederne kan – og ikke kan – afskedige.

Alle rundt om bordet nikker, da Gitte Bak Ditlefsen, der også er næstformand i det ene af de to LSU, siger:

»Ledelsen må selv stå for prikkekriterierne. Det er dem, der har brugt for mange penge, og det er dem, der vil fyre, og så må de også selv stå for det.«

»Vi skal trods det være meget opmærksomme på, hvem det er, de påtænker at afskedige. Er det for eksempel alle de gamle? Eller alle de nye?« fortsætter hun.

»Det er nok mest dem, de selv gerne vil af med,« supplerer en af de øvrige, og at domme efter den tavshed, der kort indfinder sig, har vedkommende sat ord på en bekymring, som ikke er fremmed for de øvrige deltagere.

Begynd fra toppen

Også de såkaldte afværgeforanstaltninger, som går ud på at finde besparelser, der kan mindske omfanget af fyringer, er et punkt på dagsordenen. Deltagerne bliver på

formodet hurtigt enige om at foreslå tiltag som for eksempel, at ingen skal have mulighed for at få udbetalt den sjette ferieuge, at holde igen med merarbejde og at foreslå ledelsen at droppe brugen af eksterne konsulenter.

»Vi kan også foreslå, at de begynder med at fyre fra toppen for at få det hurtigere overstået,« lyder et af de sidste forslag.

En lille nisse rejste ...

ikke

Da Gitte Bak Ditlefsen er færdig med det ekstraordinære møde i LSU, mødes vi på hendes kontor, som hun deler med tre kolleger. Nisser ligger, står og hænger überalles på kontoret. Gitte Bak Ditlefsen slår lidt ud med hånden:

»Vi har ikke haft tid til at få dem ryddet væk, siden vi kom tilbage efter juleferien.«

Sammen udgør de fire kolleger på kontoret en del af AURUS-gruppen i regnskabsafdelingen i AU Økonomi og Planlægning, og de har blandt andet til opgave at kontrollere de bilag, som medarbejdere sender med deres rejseafregninger.

»Vi laver faktisk også afregninger færdig for dem, der ikke kan finde ud af det,« smiler Gitte Bak Ditlefsen, som i lighed med de tre andre på kontoret har måttet lægge ører til megen utilfredshed med AURUS.

»Vi har en hotline, som man kan skrive til, hvis man har brug for hjælp med en afregning, og vi har modtaget mange sure mails,« konstaterer Gitte Bak Ditlefsen.

»Men vi oplever faktisk, at medarbejderne efterhånden er blevet bedre til at lave deres rejseafregninger. Vi skal heller ikke længere rykke for afregningerne så mange gange. Men det skyldes måske, at det nu er sådan, at en medarbejder, der ikke får afregnet inden for et vist tidsrum, får trukket det skyldige beløb i sin løn!«

Søger indflydelse

At det med nisserne ikke skal tages som et udtryk for, at Gitte Bak Ditlefsen går rundt om den varme grød, er et indtryk, der holder, da vi sidder over for hinanden med hver vores medbragte mad i et af mødelokalerne i kælderen.

»Jeg har ikke lyst til at være leder, men vil gerne have indflydelse,

”

Jeg har ikke lyst til at være leder, men vil gerne have indflydelse, selv om jeg er en af dem nede på gulvet, og derfor har jeg valgt at være TR, fordi det giver mig mulighed for at ændre på det, som jeg finder utilfredsstillende.

*Gitte Bak Ditlefsen,
tillidsrepræsentant*

selv om jeg er en af dem nede på gulvet, og derfor har jeg valgt at være TR, fordi det giver mig mulighed for at ændre på det, som jeg finder utilfredsstillende,« siger Gitte Bak Ditlefsen.

Siden rektor Brian Bech Nielsen varslede omfattende besparelser, har hun brugt det meste af sin tid på at ruste sig så godt som muligt til de kommende fyringer ved at søge konkret information om ledelsens hensigter i den forbindelse ved at deltage i møder i LSU i AU Økonomi og Planlægning, i administrationens samarbejdsudvalg og i bestyrelsen for HK'erne på AU.

»Som TR står jeg ikke forrest i køen, når der skal fyres, men jeg mærker uroen, for det kan ramme hende, der sidder lige over for mig på kontoret.«

Selvom uroen har indfundet sig også i regnskabsafdelingen, er der endnu ingen af kollegerne, der har henvendt sig for at få hjælp af deres tillidsrepræsentant.

»Jeg tror, det er fordi, vi er en regnskabsafdeling. Vi ved godt, at der ikke rigtig er noget at forholde sig til, før vi har tal på bordet.«

Lytt og støtte

Gitte Bak Ditlefsen har nogle få gange tidligere prøvet at stå i en situation, hvor hun skulle støtte en kollega, som var blevet afskediget.

»Men jeg har ikke prøvet noget som dette, hvor ledelsen har bebudet massefyringer.«

Hvordan hun vil reagere, når hun i den situation står med kolleger, der er blevet fyret, kan hun ikke forudsige.

»Jeg skal nok klare den, men det er jo ikke helt til at vide, hvordan man selv reagerer på andres reaktioner i sådan nogle tilfælde. Men jeg ser det som min rolle at støtte dem, at bevare roen og at lytte til, hvad lederen siger, så jeg senere kan gentage det, for jeg tror ikke, at den, der får beskeden, er i stand til at høre, hvad lederen forklarer.«

»Og så ser jeg det også som min rolle at kæmpe for, at dem, det går ud over, får så meget hjælp som muligt til at komme videre.«

fakta

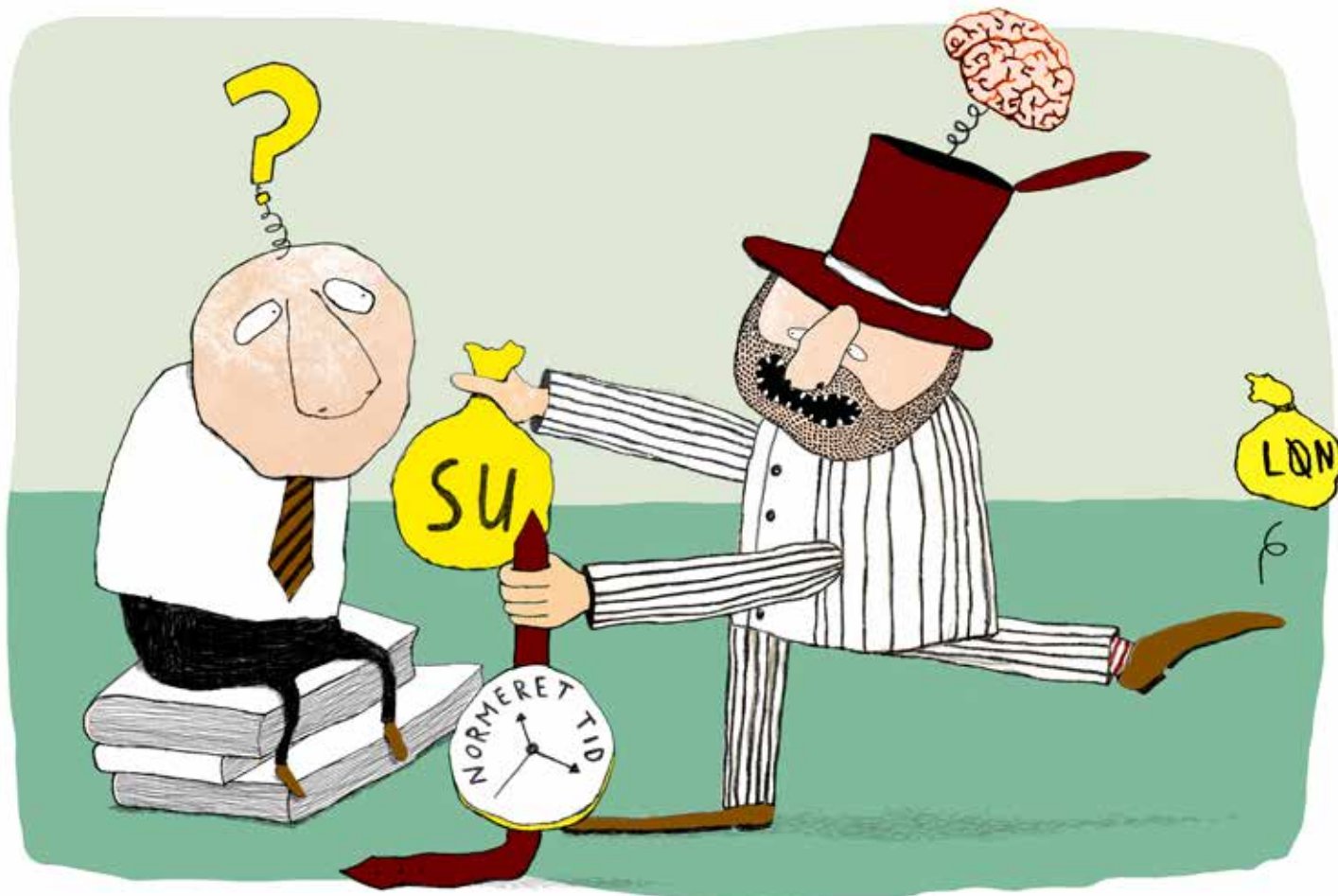
Gitte Bak Ditlefsen har til maj været ansat 17 år på AU. De seneste otte år har hun desuden været først TR-suppleant, siden TR.

Ansæt

1997-2002: Regnskabsafdelingen
2003-2009: Molekylærbiologisk Institut
2010-2011: Det Naturvidenskabelige Fakultet
2011- : Rejsegruppen, regnskabsafdelingen, AU Økonomi og Planlægning

Tillidsrepræsentant (TR)

2005-2008: TR-suppleant, Det Naturvidenskabelige Fakultet
2008-2011: TR, Det Naturvidenskabelige Fakultet
2011- : TR, AU Økonomi og Planlægning



Sådan smadrer man en populær uddannelse

synspunkt

af Mick Langholm Hansen, cand.merc.aud.-studerende på 1. semester og formand for AUD-udvalget ved BSS

illustration: Louise Thrane Jensen

Har fornuften forladt Christiansborg? Meget har tydet på det i den seneste tids debat om fremdriftsreformen. Jeg kan godt forstå, at en sådan reform kan være nødvendig, vi studerende bliver jo nødt til at spare, ligesom alle andre i samfundet skal spare. Fornuften i reformen ligger i, at den gør op med »evighedsstuderterne« og sikrer, at vi studerende er studieaktive under studiet og færdiggør vores uddannelser, så vi bidrager til at skabe vækst og udvikling.

Men en generel udrulning af reformen på alle uddannelser, uden mulighed for dispensation, er kort og godt ufornuftig og ødelæggende for mange gode, fleksible uddannelser.

Specielt på mit studie (cand.merc.aud.) mener jeg, at reformen rammer helt skævt. Omkring halvdelen af mine medstuderende på uddannelsen er deltidsstuderende, som arbejder fuldtids som revisorer og læser deres kandidat ved siden af. Den fleksible ordning har vist sig at være en kæmpe succes hos arbejdsgiverne, hvilket har resulteret i meget lav arbejdsløshed blandt nyuddannede revisorer. Dimittendledigheden for nyuddannede cand.merc.aud.er lå helt nede på to procent i 2011, hvor den generelle dimittendledighed for de øvrige erhvervsøkonomiske kandidater

var på 20,1 procent ifølge en analyse fra FSR – danske revisorer.

Men med den nye reform er denne populære ordning ikke længere en mulighed. For alle studerende tilmeldes fag og eksamener svarende til et fuldtidsstudie, altså 30 ECTS-points, hvert semester. Derfor har reformen skabt ekstra stor usikkerhed og bekymring på mit studie.

FSR – danske revisorer har appelleret til uddannelsesministeren om, at deltidsstuderende på cand.merc.aud.-studiet, som ikke modtager SU og er fuldtidsbeskæftigede i en revisorvirksomhed, kan undtages fra reformens krav om tilmelding til fag og eksamener svarende til 30 ECTS-points. Uden held.

Men hvorfor skal denne gruppe rammes? Hvad er gevinsten ved det? De deltidsstuderende på vores uddannelse modtager ikke SU, tværtimod arbejder de og betaler skat. De er også med til at gøre undervisningen mere levende ved at bidrage med deres praktiske erfaring og direkte input fra erhvervslivet.

Regeringens reform virker endnu mere latterlig, set i lyset af at selv samme regering i maj 2013 reformerede kravene til statsautoriserede revisorer. Det betød, at det blev muligt at tage to ud af de tre påkrævede år med praktisk erfaring i forbindelse med cand.merc.aud.-studiet. Og at gennemsnitsalderen for en statsautoriseret revisor bliver lavere og beståelsesprocenten højere, uden at der slækkes på den faglige kvalitet. Men med indførelse af fremdriftsreformen vil det ikke længere være muligt. I stedet har regeringen taget et skridt frem og to tilbage.