

CHIKANE:

**BIODIVERSITETSFORSKERE
BLIVER BEGRAVET I
KLAGER OG ANSØGNINGER
OM AKTINDSIGT**

SIDE 20

2152

**PROTESTER
OVER FORSKNINGENS
VILKÅR**

SIDE 15

**KRITIK AF
HASTVÆRK VED
GENANSÆTTELSE AF
AAU-REKTOR**

SIDE 4

**RÅD FRA PH.D. VED DANMARKS
BEDSTE FORSKNINGSMILJØ:**

**“DU SKAL
SÆTTE
KOLLEGERNE
FØR DIG
SELV”**

SIDE 6



DATANØRDER HAR FUNDET KODEN TIL DET GODE FORSKNINGSMILJØ



Forskningsgruppen NERDS på ITU er blevet kåret som Danmarks bedste forskningsmiljø. Et sted, hvor man deler tingene med hinanden – lige fra de gode ideer til klagen over, at ens forskning går dårligt. Det fortæller de unge forskere, der har indstillet deres arbejdsplads.



I det åbne kontorlandskab i NERDS er kollegerne tæt på hinanden – både i bogstavelig og i overført betydning.

En dag, da forskningsgruppen NERDS på ITU var samlet, diskuterede man en undersøgelse, der viser, at mange ph.d.-studerende lider under forventningspres, usikkerhed og stress. Da tog lektor Roberta Sinatra, en af gruppens stiftere, ordet og sagde:

“Ja, det kan være svært for ph.d.-studerende. Men det stopper ikke, selv om man bliver fastansat. Seniorforskere oplever også at være stressede og presede. Jeg gør det selv”.

Samtalen ebbede ud, og der blev ikke fundet en løsning på unge forskeres psykiske arbejdsmiljøproblemer ved den lejlighed. Og så måske alligevel. For det signal, Roberta Sinatra sendte, da hun fortalte om sine egne udfordringer, var i sig selv med til at gøre en forskel.

“Det betyder meget, at seniorforskerne er åbne om den slags ting. Det gør, at man ikke føler, at man er alene, når man oplever de udfordringer”.

Sådan siger Tiago Cunha, postdoc ved NERDS, der sad med til mødet.

Og han suppleres af sin kollega, ph.d.-studerende Anastassia Vybornova:

“Det gør det nemmere at gå på arbejde, hvis der er åbenhed til at sige: Det går ikke så godt for mig lige nu”.

Den lille episode er en af de mange oplevelser, der har fået Tiago Cunha og Anastassia Vybornova til at indstille NERDS til prisen “Årets Forskningsmiljø”, som Det Unge Akademi har stiftet og uddelt for første gang. Og det blev NERDS, der tog prisen i skarp konkurrence med 61 andre indstillede forskningsgrupper, centre, netværk og sektioner. En pris, der først og fremmest anerkender forskningsmiljøers værdi som udviklingssted for unge forskere.

“Utænkeligt at drikke kaffe med professoren”

Forskerforum tog en tur til ITU for at besøge det sted, som altså nu officielt er mønstereksempel på et godt forskningsmiljø.

Men det gode miljø skulle sparkes i gang helt fra bunden, fortæller Tiago Cunha. Han kom til ITU for to et halvt år siden, da gruppen var helt ny og kun havde fire medlemmer ud over ham. Dårligt nok havde han fået installeret sig ved sit skrivebord, før coronaen ramte og satte kollegaskabet på lavblus.

“Det var svært at have kontakt med kollegerne, så jeg sagde på et tidspunkt, at vi var nødt til at finde en måde at lære hinanden bedre at kende på, så vi vidste, hvad vi hver især arbejdede med. Jeg havde erfaring fra en anden institution, hvor vi havde ugentlige møder, hvor vi diskuterede og gav feedback på hinandens ideer. Det prøvede vi at indføre, og herfra blev tingene meget bedre”, siger han.

Det, som både han og Anastassia Vybornova har været imponerede af, er den vilje, der siden er blevet vist for at skabe og arbejde med det gode samarbejds miljø.

“Der var meget, der skulle gøres for at forbedre arbejdsmiljøet, men det blev taget imod med åbne arme, og det siger noget om, at det er et godt sted”, siger Anastassia Vybornova.

Forskningsgruppens formelle navn er NETwoRks, Data and Society (NERDS). Og allerede ved den valgte forkortelse har man luret, at personerne bag rummer en vis portion selvironi og uhøjtidelighed. Det flade akademiske hierarki er noget, de begge – måske især østrigske Anastassia Vybornova – bider mærke i.

“Mange af os kommer fra lande, hvor det akademiske hierarki er langt mere fastlåst. Det er utænkeligt, at man kan drikke kaffe og sludre med professoren. Men selv om næsten ingen i gruppen er fra Danmark, har vi fordelene af det danske, flade gruppehierarki. Det er lidt svært at sætte fingeren på, hvorfor det opstår. Måske er det noget med, at gruppelederne ikke udøver hierarkiet”, siger hun.

FINALISTERNE TIL ÅRETS FORSKNINGSMILJØ

Section of Operation Management, Institut for Teknologi og Innovation, SDU
Center for Selvebiografisk Hukommelsesforskning (CON AMORE), Psykologisk Institut, AU
Danish Centre for Welfare Studies (DaWS), SDU
IDUN Centre of Excellence, Health Tech, DTU
SocMap, Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, AAU
Interacting Minds Centre (IMC), AU
NETwoRks, Data and Society (NERDS), ITU



→ Modarbejder intern konkurrence

At man på danske universiteter er dus og ikke bukker for professoren, er ingen nyhed. Men et forhold, som stadig er en faktor i forhold til arbejdsmiljøet på danske universiteter, er den interne konkurrence, mange forskere oplever, selv – og nogle gange især – med deres nærmeste kolleger.

Der er også konkurrence inden for computervidenskaben. Det er bare ikke noget, der mærkes i NERDS.

“Seniorforskerne, der søger bevillinger, præsenterer deres ansøgninger over for hele gruppen for at få feedback. De overvejer overhovedet ikke den interne konkurrence, men viser bare det hele – jeg vil gøre sådan og sådan. Hvad synes I om det?” fortæller Tiago Cunha.

Den situation er noget, gruppen bevidst har arbejdet på at skabe.

“Det er blevet diskuteret åbent, at vi ikke vil have den interne konkurrence, hvor man hemmeligholder sine ideer. Det skyldes, af folk mere eller mindre er blevet skræmt af den interne konkurrence, de har oplevet andre steder. Så der er opstået en fælles forståelse af, at det vil vi ikke have i den her gruppe – de vil ikke gentage de samme fejltagelser”, siger Anastassia Vybornova og sammenfatter princippet i al sin enkelthed:

“Man er villig til at sætte kollegerne før sig selv. Og når alle har det på den måde, så virker det”.

Diversitet sikrer de blinde vinkler

Besøger man NERDS, er det ikke de fysiske rammer, der indhyller én i følelsen



af hygge og sammentømret kollegaskab. Gruppen er placeret i en lejet fløj i DR-byen, som er nabo til ITU. Det åbne kontorlandskab er både moderne og velholdt, men også en smule karakterløst – bortset fra en fantastisk udsigt over Amager Fæled og ind over København.

Arbejdsglæde og godt kollegaskab handler ikke om lokaler, men måske alligevel lidt. I hvert fald er både Tiago Cunha og Anastassia Vybornova glade for at komme ind og sidde på rad og række med deres kolleger. Begge foretrækker at komme på kontoret, selv om de har mulighed for at arbejde hjemmefra – både for den faglige sparring

og den mere sociale small-talk over skærmene.

Måske spiller det en rolle for sammen-

hængskraften, at næsten alle i gruppen er udlændinge. Det tror Tiago Cunha, der selv kommer fra Brasilien.

“Jeg har en ide om, at det er med til at skabe et sammenhold, hvor folk tager sig af hinanden. Det, at vi kommer udefra, er noget, vi har til fælles. Og vi ved, at vi har brug for hinanden”.

En stor whiteboardtavle i kontoret illustrerer den store bredde i gruppe-medlemmernes nationale og kulturelle baggrunde. På tavlen er skrevet en slags miniparlør med de mest almindelige ord på en række forskellige sprog: tysk, italiensk, portugisisk, kinesisk, dansk og så videre. Både Anastassia Vybornova og Tiago Cunha er helt sikre på, at diversiteten er en stor fordel for det faglige arbejde.

“Dette gør en kæmpe forskel. Det gælder om at blive dækket ind på sine blinde vinkler. Kulturerne i eksempelvis Østrig og Brasilien er fuldstændig forskellige. Og det gør, at vi komplementerer hinanden fagligt. Tag



DERFOR ER NERDS DET BEDSTE FORSKNINGSMILJØ

Dommerjuryen – 7 medlemmer af Det Unge Akademi – gav følgende begrundelser for, at forskningsgruppen NERDS på IT blev valgt som Årets Forskningsmiljø.

- **NERDS** har på bare 3 år formået at skabe et forbilligt akademisk miljø og sammenhold. Gruppen viser, at anciennitet og store centerbevillinger ikke nødvendigvis er de eneste forudsætninger for et godt forskningsmiljø.
- I **NERDS** bidrager alle til gruppens stærke sammenhold og fællesskabsfølelse. Gruppen bygger på en filosofi om, at det ikke handler om at være hinandens bedste venner, men derimod om godt kollegaskab, hvor man hjælper og støtter hinanden uanset anciennitet.

- **NERDS** giver tid og rum til at lade sig drive af nysgerrighed, fortabe sig i forskningen – og kommunikere med sine kolleger om det. Gruppen har regelmæssige møder med idéudveksling på tværs af karrieretrin og med gæsteforskere. Også efter møderne fortsætter idéudvekslingen med “mindful followups” i form af udveksling af nye artikler og gode råd.
- **NERDS** giver plads til forskellighed og ser en styrke i at have en mangfoldig sammensætning på tværs af køn, etnicitet, uddannelsesbaggrunde og tilgange til forskningsarbejdet.
- **NERDS** udmærker sig ved at have en åben og kollektiv tilgang til de svære sider af tilværelsen som forsker såsom stress, højt forventningspres, konkurrence og implicite bias.

PRIS SKAL SPARKE GANG I DISKUSSION OM DET GODE FORSKNINGSMILJØ

Det handler ikke så meget om prisen, men om at lære, hvad der skaber forskningsmiljøer, hvor unge kan trives og udvikle sig fagligt, siger Line Burholt Kristensen fra Det Unge Akademi.

Der var hård kamp om den nye titel som Årets Forskningsmiljø. 62 miljøer – forskningsgrupper, centre, netværk mv. – var indstillet, og heraf blev 7 nomineret som finalister, inden NETwoRks, Data and Society (NERDS) blev valgt som vinder.

Og allerede gennem de mange indstillinger har den nystiftede pris levet op til succeskriterierne, fortæller Line Burholt Kristensen fra Det Unge Akademi, der står bag prisen.

“Der findes mange priser for god forskning, men ikke nogen, der hylder det gode forskningsmiljø. Vi synes, det er vigtigt at få opmærksomhed på, hvad der kendetegner og skaber miljøer med gode vilkår og trivsel især for unge forskere. Så det handler ikke så meget om prisen, men mere om, hvad vi kan lære om et godt forskningsmiljø”, siger hun.

Og her har de mange velunderbyggede indstillinger været en rigtig god kilde til læring, fortæller hun videre.

“Det, der går igen i mange indstillinger, er, at man har god kommunikation, at man mødes regelmæssigt og præsenterer det arbejde, man er undervejs i, og at junior- og seniorforskere arbejder sammen og præsenterer noget fælles. Én nævnte, hvordan seniorforskerne holdt oplæg om deres værste review, og at man på den måde er åbne over for problemer med publiceringer og ting, der er svært. Endelig er der de gode akademiske dyder som forskningsfrihed, ramme om fælles faglige mål og støtte undervejs”.

Når man taler om gode forskningsmiljøer, er det ofte i den betydning, at der produceres stærke videnskabelige resultater. Har I en anden forståelse?

“Det er svært for os at vurdere, hvem der laver den bedste forskning. Så vi har lagt vægt på, hvad juniorforskerne selv fremhæver som gode forskningsmiljøer. Men det er ikke en arbejdsmiljøpris, der gives for de gladeste medarbejdere. Vores vinkel er, at det er et miljø, der skaber gode forskere, og det vil der med tiden komme god forskning ud af”, siger Line Burholt Kristensen.

Kan I pege på noget, ledelserne kan gøre for at gøre jorden for de gode forskningsmiljøer?

“Vi ville gerne have fokus på, at det ikke bare handler om at udpege en højt profileret forskningsleder, men at det handler om et godt miljø. En ting, som er blevet fremhævet, er muligheden for at gå til flere vejledere og altså få input fra mere end én seniorforsker. Det går lidt imod en tendens, der er nu, hvor man hylder individet og topforskere. Og så budskabet om, at gode forskningsmiljøer ikke er afhængige af kæmpebevillinger – man kan sagtens have et godt forskningsmiljø med mindre bevillinger”.

Netop det med de moderate bevillinger er NERDS – prisens vinder – et godt eksempel på.

“Det er ikke et excellence-miljø med stor bevilling. Man kan godt, når man hører om et godt forskningsmiljø, tro, at det kræver mange ressourcer. Men NERDS viser, at det ikke er afgørende. Det er miljøet og de mennesker, der indgår. De har skabt en god kultur med stor åbenhed om, hvordan det er at være juniorforsker. Og det har de gjort på ganske kort tid”. ■

“VI HAR OPLEVET DEN GRIMME SIDE AF AKADEMIA”

Da lektor Michael Szell og to af hans kolleger for tre år siden grundlagde forskningsgruppen NERDS, kom de alle med oplevelser fra andre arbejdspladser, som de ikke vil gentage.

“Nogle af os fastansatte har prøvet at arbejde i barske miljøer og oplevet den grimme siden af academia – sådan noget som chefer, der er meget forlangende, møder, der lægges i weekender, og den slags ting. Så da vi grundlagde gruppen, var vi enige om, at det her skulle være anderledes. Vi ønskede et miljø, hvor folk hjælper og støtter hinanden”, fortæller han.

En af de konkrete konsekvenser er, at gruppen er kollektivt ledet, dog med en koordinatorrolle, der går på skift blandt de faste forskere. Det kan give udfordringer, når der skal tages hurtige beslutninger, indrømmer Michael Szell.

“Men hellere have lidt friktion på den korte bane, som man håndterer, end at beslutningen tages, og man fejrer utilfredsheden ind under gulvtæppet, indtil det til sidst eksploderer”.

En anden målsætning for gruppen er, at man ikke vil have et internt konkurrencemiljø.

“Der kan sagtens opstå situationer, for eksempel hvis der er et nyt kursus, som flere ønsker at lede. Men i stedet for at gå til institutlederen og bagtale de andre, så lægger vi problemet på bordet og ser, hvordan vi kan løse det. Vi søger også tit de samme forskningspuljer, men alle er glade, hvis en af os vinder. Det hjælper ikke på den lange bane at tænke på hinanden som konkurrenter”, siger Michael Szell.

Hans bedste råd til at skabe et godt forskningsmiljø er, at man tager kandidaternes sociale kompetencer med i betragtning, når man ansætter folk.

“Omgiv dig selv med folk, du godt kan lide. Forskningsresultater er vigtige, men det andet skal også være i orden, selv om det kan være svært at spotte. Et “dårligt æble” i kurven kan ødelægge hele gruppen”.

som eksempel, at man arbejder med ansigtsgenkendelse. I Europa fungerer algoritmen måske fint, men i Indien og Afrika laver den en masse fejl. Sådan noget har man bedre chance for at fange med stor diversitet i gruppen”, siger Tiago Cunha.

Plads til ph.d.-brok

Men selv i Danmarks erklærede bedste forskningsmiljø er der plads til forbedringer, fastslår Anastassia Vybornova.

“Vi består af en række små grupper, der arbejder sammen om vores projekter. Men grupperne imellem kan vi godt blive bedre til at række ud til hinanden og give feedback. En anden ting er, at man som ny i gruppen er afhængig af, at nogle af ens kolleger selv tager initiativ til at vise rundt og måske invitere på en øl efter arbejde. Det forsøger alle at gøre, men integrationen af nye kolleger kunne godt være lidt mere struktureret, sådan at nogle har ansvar for det. Der er en masse, der kan blive bedre”, siger hun og får samtidig sat en ekstra strek under pointen om et forskningsmiljø, hvor der er rum til, at en ph.d.-studerende kan fortælle offentligt, hvad hun ønsker skal gøres bedre.

“Det handler om, at folk i gruppen som helhed er motiverede for at bidrage aktivt til, at det bliver et godt sted. Og så er det vigtigt, at alle føler, de kan være med til det, uanset hvilken rang man har som forsker”, siger Anastassia Vybornova. ■

