

Dorte Nørgaard Madsen, Teoretisk Fysikk, IFT.



Jeg er utdannet ved Københavns Universitet med en avstikker til Univ. Paris-Sud, og har hatt en årrekke som assist. prof. ved Danmarks Tekniske Universitet før jeg kom til IFT/UiB i 2004. Med nokså lang fartstid ved UiB, og erfaring fra tverrfaglig forskning og undervisning over instituttgrenser, mener jeg nå at tiden er moden for å stille til valg som medlem i fakultetsstyret for å bidra med min internasjonale og tverrfaglige erfaring.

Jeg har i løpet av de siste to årtier sett hvordan overgangen fra valgt til ansatt instituttleder har påvirket arbeidsforholdene negativt. Tanken om å gi instituttleder mer handlekraft var nok besnærende, men resultatet ble at instituttleder fungerer som fakultetets forlengede arm ut på instituttene, frem for de vitenskapelig ansattes arm inn på fakultetet. De vitenskapelig ansatte ved UiB er kunnskapsarbeidere, og organisasjonsledelsen må innrettes deretter, med fokus på tilrettelegging for at kunnskapsarbeiderne lykkes i deres gjerning. Det krever en nærværende ledelse, med en dyp forståelse for at ledelsens fremste oppgave er å være fasiliterende; men avstanden mellom de vitenskapelig ansatte og ledelsen har bare økt. Gruppe A's representasjon i fakultetsstyret har dermed blitt sentral for at det faste vitenskapelige personale kan gi feedback til fakultetsledelsen om hva som trengs, - den siste rest av det man kan kalle «end-user involvement». **Hvis jeg blir valgt vil jeg gjøre mitt ytterste for at fakultetets beslutninger er forankret i realitetene ute på instituttene, og utrettelig minne ledelsen på, at vi faktisk er på samme lag, - at den enkelte vitenskapelig ansattes suksess også er fakultetets suksess.**

Akademia har trange kår for tiden. I nedgangstider er det god latin å fokusere ressursene på kjernevirksomheten for å holde liv i bedriften gjennom krisen, for siden rask å kunne ekspandere og satse bredere igjen når krisen er over. Ved UiB er kjernevirksomheten forskning, undervisning og formidling. Det er det faste vitenskapelige personale som er ryggraden i «produksjonen», og i nedgangstider er det essensielt at mest mulig av de (knappe) ressurser kanaliseres ut til de som produserer, til «mannen på gulvet», altså ved UiB de faste vitenskapelig ansatte. **Blir jeg valgt vil jeg arbeide for at få ressursene ut hvor de trengs mest for å holde liv i kjernevirksomheten, og jeg vil arbeide for å bygge ned de administrative murene mellom instituttene, da disse skaper hindringer for tverrfaglighet.**

Jeg har opplevd både god og dårlig ledelse og har gjennom deltakelse i et omfattende organisasjonsutviklingsprosjekt (i utlandet) erfaring med hva som skjer når man går helhjertet inn for å skape et godt arbeidsmiljø for alle på en universitetsenhet. Det sies at det er typisk norsk å være god. Jeg har tenkt at det var sitert med et glimt i øyet, men med et blikk på fakultetets sider kan man komme i tvil. Alle i fakultetsledelsen er utdannet ved UiB, uten unntak. Det er ingenting gale ved å være utdannet ved UiB, men fakultetsledelsen reflekterer ikke sammensetningen av ansatte på fakultetets institutter, hvor svært mange ikke er UiBs «egen avl». Jeg har flere kolleger som beskriver en boble rundt steder hvor beslutninger tas, hvor de og andre utenifra alltid står på utsiden. Ordet nepotisme presser seg på. Det er et enormt tap for fakultetet at ingen i ledelsen har en erfaringsbane som skiller seg vesentlig fra «den lokale», når det finnes flust med diversitet i rekrutteringsgrunnlaget, - folk som kan bidra med verdifulle erfaringer fra andre måter å drive et fakultet på. Det er gjerne sånn at de som kommer med friske øyne utenifra kan se sammenhenger som de som er vokset opp i systemet er blinde for. **Hvis jeg blir valgt vil jeg stå på for å få et brukbart psykososialt arbeidsmiljø for alle og være en tydelig stemme for de som opplever utenforskap. Jeg vil også arbeide målrettet for at sette fokus på en av de ting jeg opplever NT fakultetet virkelig sliter med, nemlig en uttalt inkonsistens mellom de ord som presenteres offentlig og de handlingsmønstre fakultetet sverger til. Denne gjentatte inkonsistens fører til massive integritetstap, sverter fakultetets omdømme og undergraver den grunnleggende tillitt til universitetet som institusjon, en tillit universitetet og dets vitenskapelige personale er helt avhengige av for å kunne utføre det tildelte samfunnsoppdrag. Hvis ikke de gamle universiteter står støtt som en bauta med sterke etiske verdier og verdibaserte handlingsmønstre når verden er av lave og det verdenspolitiske stormer som verst både fra øst og fra vest, mister de sin relevans som samfunnsaktører og dermed sin berettigelse. Det har hverken universitetet eller samfunnet råd til.**

Dorte Nørgaard Madsen, Theoretical Physics, IFT.



I got my Ph.D from University of Copenhagen (after a detour to Univ. Paris-Sud) and had a number of years as Assist. Prof. at the Technical University of Denmark before I joined IFT/UiB in 2004 as førsteamanuensis. With quite some years at UiB, and experience with research and teaching across institute borders, I find that it is time to sign up as group A candidate for the faculty board to contribute with my international and interdisciplinary experience.

Over the past two decades, I have seen how the transition from elected to appointed head of department has had a negative impact on the work

situation. The idea of giving the heads of department more power to act was probably appealing, but instead the heads of department developed into the faculty's extended arm into the departments, rather than the academic staff's arm into the faculty. The academic staff at UiB are knowledge workers, and the management must be organized accordingly, with a focus on facilitating the success of the knowledge workers. It requires the management to be present, and to have a deeply embedded understanding that its primary task is to facilitate. However, the distance between the academic staff and the management has only increased. Group A's representation on the Faculty Board has thus become central for the permanent academic staff's ability to give feedback to the faculty management on what is needed, - the last remnant of what could be referred to as "end-user involvement". **If I am elected, I will do my utmost to ensure that the faculty's decisions are rooted in the realities at the departments, and tirelessly remind the management that we are actually on the same team, - that the success of the individual academic staff is also the success of the faculty.**

Academia is in rough waters at the moment. In times of recession, it is good Latin to focus resources on the core business to keep the company alive through the crisis, in order to be able to quickly expand and invest broader again when the crisis is over. At UiB, the core activities are research, teaching and dissemination. It is the permanent academic staff who are the backbone of the "production", and in times of recession it is essential that as much as possible of the (scarce) resources are channeled out to those who produce, to the "man on the floor", i.e. at UiB the permanent academic staff. **If I am elected, I will work towards getting the resources out where they are most needed to keep the core activities alive, and I will work towards reducing the administrative walls between the departments, as these create obstacles for interdisciplinary efforts.**

I have experienced both good and bad management and via participation in an extensive organizational development project (abroad) I have experienced what happens when you wholeheartedly invest in creating a good work environment for everyone at a university unit. It is said that it is typically Norwegian to be good. I thought it was quoted with a glint in the eye, but after a glance at the faculty's pages I am in doubt. All members of the faculty management are educated at UiB, without exception. There is absolutely nothing wrong with being educated at UiB, but the faculty management does not reflect the composition of employees at the faculty's departments, where many are not UiB's "own breed". I have several colleagues who describe a bubble around places where decisions are made, where they and other "non-locals" are always on the outside. The word nepotism suggests itself. It is a huge loss for the faculty that no one in the management has an experience path that differs significantly from "the local", when there is an abundance of diversity in the recruitment base, - people who can contribute valuable experience from other ways of running a faculty. It is often the case that those who come with fresh eyes from the outside can see patterns that those who have grown up in the system are blind to. **If elected, I will stand up for a usable psycho-social work environment for everyone and be a clear voice for those who experience exclusion. I will also work hard to set spotlight on one of the areas where I experience that the NT faculty really struggles, namely having a pronounced inconsistency between the words that are presented publicly, and the behavior patterns the faculty chooses to follow. This repeated inconsistency leads to massive loss of integrity, tarnishes the reputation of the faculty and undermines the fundamental trust in the university as an institution, a trust the university and its academic staff are fully dependent on, in order to fill the assigned societal role. If the old universities do not stand firm as a mountain with strong ethical values and value-based patterns of action when the world is unstable, and it is storming politically at its worst, both from the East and from the West, then they will lose their relevance as institutions in the Norwegian society, and thus their justification. Neither the university nor society can afford that.**