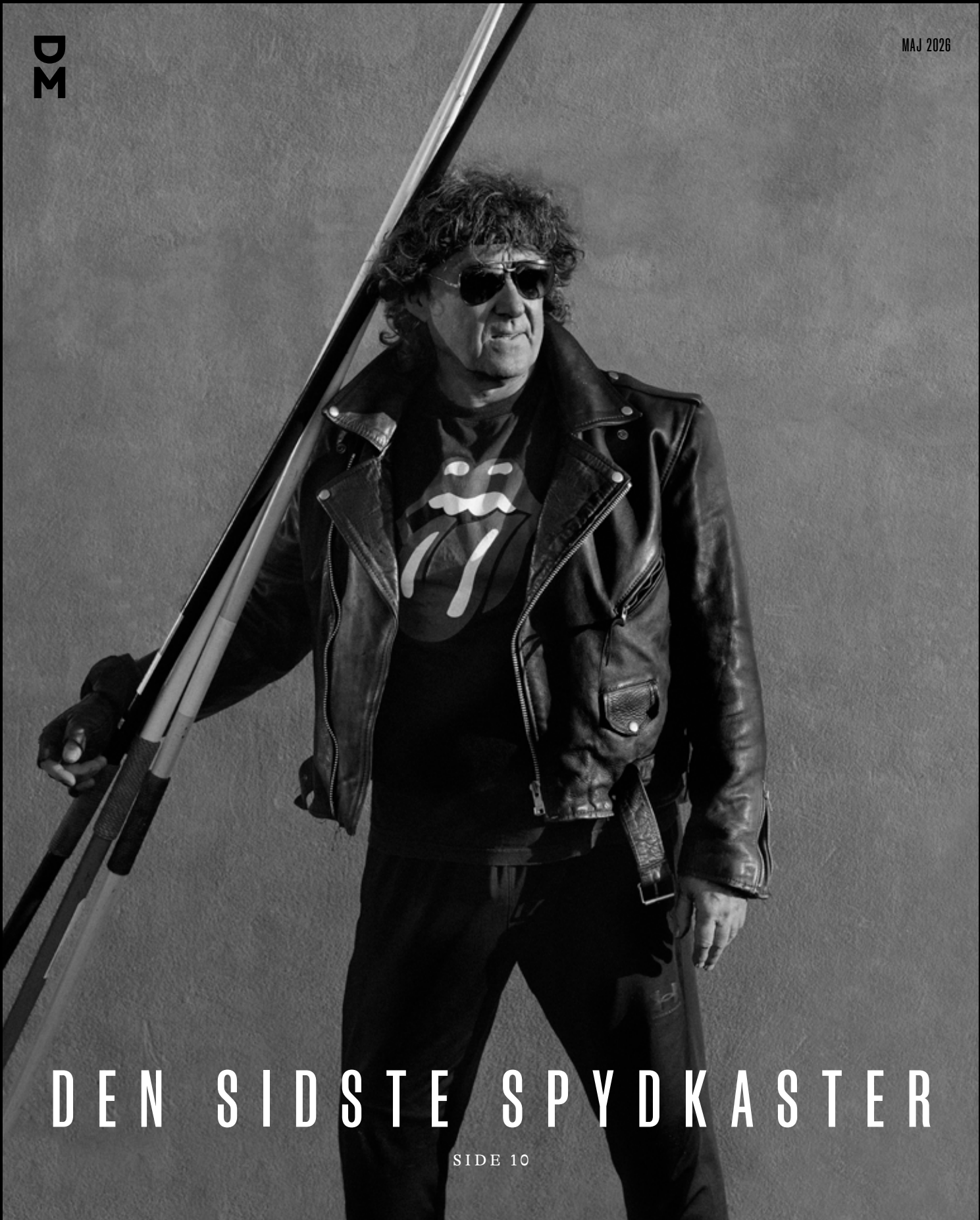


# FORSKERFORUM

DM

MAJ 2026



DEN SIDSTE SPYDKASTER

SIDE 10

## DANMARK HAR FOR MANGE UNIVERSITETER

Debatbog rejser kritik af styring og struktur i det danske universitetssystem og foreslår et mere samlet og sammenhængende landskab.

*Side 4*

## HVEM BESKYTTER FORSKERNE?

Det opdaterede kodeks for forskningsintegritet skal styrke forskningsfriheden, men møder kritik for at være for svagt i praksis.

*Side 7*

## KULTURBÆRER

En prisbelønnet underviser fyres efter årtiers virke. Sagen rejser spørgsmål om undervisningens status og universiteternes prioriteringer.

*Side 10*

## FORSKNINGSBILLEDER: DÙN BRISTE

En markant klippeformation ud for Irlands vestkyst fortæller en geologisk historie, der går mere end 350 millioner år tilbage.

*Side 17*

## VADESTED

En international medarbejder er blevet fyret midt i sin kontrakt og risikerer samtidig at miste retten til at blive i Danmark.

*Side 18*

## PREKÆRT ANSATTE RAMMES EKSTRA HÅRDT I UNIVERSITETETS FYRINGSRUNDER

Tidsbegrænset ansatte oplever øget usikkerhed, når afskedigelser rammer midt i kontraktperioder.

*Side 23*



FOTO: MARTIN BUBANDT

## EKSTERNE MIDLER GÅR OFTE HÅND I HÅND MED HØJE FORSKERLØNNINGER

En analyse viser et tydeligt sammenfald mellem store forskningsbevillinger og høje lønninger på universiteterne.

*Side 25*

## VIS DIN PH.D.: TERAPI I EN VIRTUEL VERDEN

Et ph.d.-projekt undersøger, hvordan virtual reality kan bruges til behandling af paranoia hos mennesker med skizofreni.

*Side 29*

## NAVNE

*Side 31*

## Bagsiden: NÅR MÅLINGER FORMER FORSKNINGEN

Nye studier viser, hvordan indikatorer som citationer og impact factor ikke kun måler forskning – men også ændrer den.

# Jamen, er det ikke bare et arbejde ...?

Som det fremgår af nærværende nummer af Forskerforum, er internationale kolleger i tidsbegrænsede stillinger ved et dansk universitet netop blevet opsagt midt i kontraktperioden. At en ledelse vælger at opsiges midlertidigt ansatte, er et udtryk for en særdeles presset økonomi i universitetssektoren, men det er desværre også en negativ nyhed af de helt store. Princippet ”plejer” at være, at midlertidigt ansatte fastholder beskæftigelsen i hele kontraktperioden. Er der alvorligt lavvande i kassen, forlænges kontrakterne ikke – men de berørte varsles naturligvis i tide, for eksempel i forbindelse med de årlige medarbejderudviklingssamtaler, så de er klar over vilkårene. At blive opsagt midt i kontraktperioden er en dramatisk oplevelse for den enkelte kollega – og særligt for udenlandske kolleger, for hvem en sådan opsigelse reelt kan blive en livsomvæltende begivenhed, der fjerner deres indtægt og i værste fald også deres sociale sikkerhedsnet. Hvad værre er: I nogle tilfælde afhænger en international kollegas opholdstilladelse af en kombination af beskæftigelse og en tilstrækkelig høj indtægt. Der kan være langt mellem jobbene i en presset universitetssektor, men selv hvis en opsagt international kollega skulle være heldig at finde en passende stilling, så er ansættelsesprocesserne, ikke mindst for VIP’erne, desværre alt for ofte langsommelige og kræver en endog meget stor tålmodighed.

Opsigelser midt i kontraktperioden har, som det fremgår af nærværende blads artikler, ikke ”blot” individuelle konsekvenser for den enkelte, men kan også have en negativ konsekvens for kollegernes trivsel og arbejdsmiljø. En konsekvens, der består i, at opsigelserne indfører en form for midlertidighed i midlertidigheden, der knæsætter usikkerheden som det stabile, sikre og styrende princip i organisationen. Ikke mindst når dette sammenholdes med senere års opsigelser af fastansatte lektorer, der har kæmpet sig igennem diverse uddannelsesstillinger. Når både en selv og ens fastansatte kolleger kan opsiges, fremstår betegnelsen ”fastansættelse” som en uendeligt hul varebetegnelse. Hos nogle kolleger får man oplevelsen af, at usikkerheden har bundfældet sig i en grad, så den i negativ forstand præger deres attitude, handlinger og dermed også deres arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøet kan ikke udelukkende forklares med usikre ansættelsesforhold, en sektors stadig mere pressede økonomi, en enstrenget ledelsesstruktur, et hav af KPI’er eller politikernes evindelige strøm af reformer. Som en slags parentes skal det bemærkes, at vi med tech-trans-lov-komplekset står på tærsklen til en ny omkalfatring af universitetsområdet – der skal skabe kohærens mellem forsknings- og innovationspolitik. For nogle sikkert en passende udfordring, hvorimod det for andre kan blive en ny barsk reformvirkelighed. For alle gælder imidlertid, at ændringerne i forskerpatentloven udfordrer vores ophavsret til egen forskning og undervisningsmateriale. Alt dette er bekymrende – men det er ikke hele forklaringen på arbejdsmiljøudfordringerne i universitetssektoren.

Som stand er vi kamæleoner, der konstant tilpasser os – måske fordi den kærlighed, vi har til faget og arbejdet, næsten er identisk med den, der får et menneske til at flytte fra den ene ende af verden til den anden. Vi har sikkert også en vis tendens til hæmningsløst at dyrke egne faglige ambitioner. Og vi har en idealiseret opfattelse af arbejdets beskaffenhed, egne frihedsgrader, og vi har gjort os så uendeligt disciplinerede, at vi kan holde snuden i sporet og vende den anden kind til, alt imens vi kæmper som vilde for at indfri ambitionerne – og produktionsmålene. Vi dyrker jobbet som en hobby, og vi har også erfaret, at vi ofte er ret langt fra work-life-balance. Så hvis arbejdsmiljøet skal forbedres, og hvis vi skal modvirke midlertidigheden i midlertidigheden, må vi rejse nogle grundlæggende spørgsmål ved vores tilgang til arbejdet og parallelt hermed modvirke individualiseringen af arbejdsmiljøproblemerne i sektoren. Endelig skal vi i DM have et stålfast blik på de midlertidige kontrakter, der sikrer substantielle forbedringer – således at afskedigelser midt i kontraktperioden bliver vanskeligere (og helst nærmest umulige).

Dette magasin bliver det sidste nummer af det trykte blad Forskerforum. Fremover vil vores kommunikation bestå af digitalt indhold.

På [dm.dk/forskerforum](http://dm.dk/forskerforum) vil du som altid kunne finde vores artikler og følge med i udviklingen af vores nye digitale tilbud. ■



Medlemsblad for DM's universitets- og forskningsinstitutionsansatte. Løsaabonnenter: IDA, Pharmadanmark, Psykologforeningen og Djøf. Bladets leder skrives på skift af formanden og næstformanden for DM Universitet, Forskning og Uddannelse. Bladets leder udtrykker fælles holdninger. Øvrige artikler i bladet er ikke nødvendigvis i overensstemmelse med afdelingernes synspunkter. Eftertryk er tilladt med tydelig kildeangivelse.

Ansvarshavende redaktør:  
**Ilse Lærke Kristensen**

Redaktionelle medarbejdere:  
Redaktør **Claus Baggergaard**  
[cbl@dm.dk](mailto:cbl@dm.dk),  
Journalist **Amalie Saldern Mikkelsen**

Øvrige henvendelser:  
Sekretær **Sidse Rølle Jakobsen**  
[srj@dm.dk](mailto:srj@dm.dk)

Redaktionens adresse:  
**Forskerforum**  
Peter Bangs Vej 30,  
2000 Frederiksberg,  
telefon: 38 15 66 55

Oplag: 4.700 eks.

Forside:  
**Martin Bubandt**

Design:  
**Julie Frølich og Sune Ehlers/River**



# DANMARK HAR FOR MANGE UNIVERSITETER

En ny debatbog af Peder Andersen, Niels Kærgård og Jørgen Søndergaard retter en skarp kritik mod universitetssystemets manglende sammenhæng og styring. Forfatterne peger på, at Danmark på sigt kun bør have to universiteter med stærke regionale campusser for at sikre bedre ledelse, forskning og uddannelser.

**D**et danske universitetssystem er ramt af en tillidskrise. Politikerne har mistillid til universiteterne, og universiteterne har mistillid til politikerne. Det er et af hovedbudskaberne i debatbogen 'Fremtidens universiteter', som Niels Kærgård har skrevet sammen med Peder Andersen og Jørgen Søndergaard. Ifølge forfatterne hænger krisen tæt sammen med den måde, universitetssystemet er organiseret på.

"Vi har i dag et system med institutioner, der er ekstremt forskellige i størrelse og opgaver. Det gør det meget vanskeligt at lave et rationelt og sammenhængende styrings- og ledelsessystem," siger Niels Kærgård.

I den ene ende står universiteter med en omsætning på nogle få hundrede millioner kroner, i den anden Københavns Universitet med et budget på over ni milliarder. Alligevel styres de over én kam. Det skaber ifølge forfatterne uklare ansvarslinjer, kortsigtede indgreb og en styringsform, der forstærker mistilliden.

## ET STYRINGSPROBLEM FØR ET STRUKTURPROBLEM

I forfatternes analyse er det netop her, problemerne begynder. Når enhederne er så forskellige, bliver styringen inkonsistent, og ansvaret uklart. Politikerne ender med detaljstyring, mens universiteterne oplever mistillid og manglende råderum.

"Det er svært at opbygge tillid, når man har et system, der ikke hænger sammen. Derfor er antallet af universiteter ikke bare et strukturelt spørgsmål, men også et ledelsesproblem," siger Niels Kærgård.

Det er på den baggrund, forfatterne foreslår et system med to universiteter i Danmark: ét øst for Storebælt og ét vest for Storebælt.

"Ser man nøjternt på det, er Danmark i princippet ikke større, end at ét universitet kunne være nok. Men det ville blive for stort og for magtfuldt. To universiteter er et mere realistisk forslag," siger Niels Kærgård.

Forfatterne peger desuden på, at institutter bør have en vis størrelse for at være fagligt og ledelsesmæssigt bæredygtige. Omkring 100 ansatte fremhæves som en størrelsesorden, der giver både robusthed, faglig bredde og stabil intern ledelse.

Det nuværende system består derimod af både meget små og meget store enheder blandet sammen uden nogen overordnet plan.

## TO UNIVERSITETER - MEN FLERE CAMPUSSER

Niels Kærgård understreger, at planen ikke handler om centralisering.

"Det handler ikke om, at der skal være færre steder, men færre universiteter. Vi forestiller os to universiteter, men med strategisk placerede campusområder rundt om i landet," siger han.

Eksempler som Esbjerg og Sønderborg nævnes som oplagte steder for stærke regionale miljøer – men kun hvis der er tale om egentlige campusser med kritisk masse. Det nytter ikke at udflytte enkeltuddannelser eller mindre fagpakker, understreger han. Erfaringen viser, at det ikke skaber stærke sammenhængende og bæredygtige miljøer.

Med to universiteter og flere campusser ville man ifølge Niels Kærgård kunne kombinere regional tilstedeværelse med faglig sammenhæng – i stedet for den nuværende situation, hvor næsten alle universiteter opbygger store afdelinger i København.

## FOR MANGE PARALLELE MILJØER

Et andet centralt problem er ifølge forfatterne, at Danmark forsøger at opretholde for mange parallelle forskningsmil-

Fra venstre: Jørgen Søndergaard, Niels Kærgård og Peder Andersen har alle et indgående kendskab til universitetsverdenen. De har hver især en fortid som professorer ved henholdsvis Københavns Universitet og Syddansk Universitet.



### Om forfatterne

**Peder Andersen** er professor emeritus, tidligere chef for Det Økonomiske Råds Sekretariat, institutleder på Økonomisk Institut på Københavns Universitet og næstformand i Det Frie Forskningsråds bestyrelse.

**Niels Kærgård** er professor emeritus, tidligere overviseand, bestyrelsesmedlem i Carlsbergfondet og på Københavns Universitet samt i præsidiet for Videnskaberne Selskab.

**Jørgen Søndergaard** er tidligere chef for Det Økonomiske Råds Sekretariat og direktør for SFI (Vive, Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd). Tidligere adjungeret professor ved Syddansk Universitet samt tidligere formand for Udvalget for kvalitet og relevans af de videregående uddannelser.

jører inden for de samme fagområder. Der bruges betydelige midler på forskning, men systemet spreder kræfterne for tyndt ud.

”I et lille land er det urealistisk at have mere end ét – måske to – internationale topmiljøer inden for et fag. Alligevel har vi et system, hvor mange universiteter gerne vil forske i det samme på et højt internationalt niveau,” siger Niels Kærgård og understreger, at det er umuligt.

Han peger blandt andet på fødevareforskning, som i dag findes flere steder, og på økonomiuddannelser, der udbydes i mange forskellige varianter, som ikke passer sammen og gør det vanskeligt for studerende at skifte mellem institutioner. Resultatet er overlap, uhensigtsmæssigt små fagmiljøer og øget kompleksitet.

### KONSEKVENSER FOR UDDANNELSERNE

Udfordringerne stopper ikke i forskningen. De slår direkte igennem på uddannelserne. Danmark har bevæget sig fra eliteuniversiteter til masseuniversiteter, uden at systemet er blevet gentænkt.

”I 1960’erne var det tre procent af en ungdomsårgang, der tog en universitetsuddannelse. I dag er det omkring 25 procent af en årgang, der gennemfører en universitetsuddannelse. Man kan ikke tilbyde frie eliteuddannelser til så mange,” siger Niels Kærgård.

Resultatet har været et pres på kandidatuddannelserne. Fremdriftsreformer, kortere tid til specialer og mere styring har været politiske forsøg på at håndtere udviklingen, men ifølge Niels Kærgård har det været symptombehandling.

Konsekvensen har været, at kandidatud-

”Det er svært at opbygge tillid, når man har et system, der ikke hænger sammen. Derfor er antallet af universiteter ikke bare et strukturelt spørgsmål, men også et ledelsesproblem”

NIELS KÆRGÅRD



Ifølge Niels Kærgård, medforfatter til 'Fremtidens universiteter', rammer universitetsuddannelserne i dag skævt: De er for teoretiske for mange studerende og for lidt ambitiøse for dem, der sigter mod en forskerkarriere.

dannelserne er blevet mere skoleprægede, og at det faglige niveau uundgåeligt er faldet, hvilket har været til skade for både kandidater, der skal nå et teoretisk eliteniveau, og dem, der skal have en solid brugbar uddannelse.

### TEORI OG PRAKSIS BLANDET SAMMEN

Samtidig er næsten alle uddannelser blevet harmoniseret til fem år, selv om de sigter mod vidt forskellige funktioner på arbejdsmarkedet.

En af de største fejl, man har begået, er netop, at man har forsøgt at presse både forskeruddannelser og praksisrettede uddannelser ind i samme ramme.

”Vi har fået en stor gruppe uddannelser, som er for teoretiske for dem, der søger praksis – og for lidt teoretiske for dem, der vil være forskere,” siger Niels Kærgård.

Han ser det som udtryk for en tendens til at betragte teori som finere end praksis. Praksis er blevet et skældsord, også på uddannelser, hvor det ikke giver mening.

Det betyder ikke, at universiteterne skal optage færre studerende, understreger han. Men de skal have færre uddannelser, der sigter mod forskerelite, og flere solide uddannelser, der målretter sig praktikere.

”Mange funktioner i forvaltning og erhvervsliv kunne løses glimrende af kandidater med en stærk bachelor og en praktisk overbygning.”

## Niels Kærgårds otte centrale indsigter i interviewet

1.

### Et usammenhængende system

De danske universiteter fungerer som selvstændige institutioner uden klar national koordinering eller fælles strategisk retning.

2.

### Autonomi uden overblik

Universiteternes frihed er øget, men manglen på overordnet styring svækker systemets samlede effektivitet.

3.

### Talent går tabt

Systemet formår ikke at udvikle hverken de mest talentfulde studerende eller den brede gruppe optimalt.

4.

### Ubalance mellem forskning og uddannelse

Styrings- og incitamentsstrukturer skaber skævheder, som svækker sammenhængen mellem forskning, undervisning og samfundets behov.

5.

### Milliardinvesteringer uden fuldt afkast

Store offentlige investeringer udnyttes ikke optimalt på grund af overlap, parallelle miljøer og manglende prioritering.

6.

### Manglende arbejdsdeling

Alle universiteter forsøger at kunne det samme i stedet for at specialisere sig og opbygge stærke, komplementære profiler.

7.

### Reformer uden helhedstænkning

Politiske indgreb sker stykkevis og løser enkeltproblemer uden en samlet vision for universitetssystemet.

8.

### Ingen klar national vision

Danmark mangler et tydeligt svar på, hvad universiteterne samlet set skal bidrage med på lang sigt.

## KANDIDATREFORMEN SOM SYMPTOMBEHANDLING

Niels Kærgård ser den aktuelle kandidatreform i det lys. Reformen er et forsøg på at løse nogle af problemerne ved at skabe kortere og mere fleksible uddannelsesveje til en del af de studerende – men det er langt fra nok.

Reformen adresserer et reelt problem: At uddannelserne er blevet for lange og for teoretiske for mange. Men som tidligere reformer adresserer den et enkelt problem uden at være tænkt ind i en samlet reform af systemet.

Dermed viderefører reformen et kendt mønster: Man lapper på dele af systemet uden at forholde sig til helheden.

## DEN TABTE MULIGHED

Ifølge Niels Kærgård var universitetsfusionerne i 2007 en oplagt mulighed for at tænke systemet mere sammenhængende. Havde man dengang haft en klar diskussion af, hvordan universitetssystemet ideelt set skulle se ud, kunne man have brugt fusionerne til at bevæge sig i retning af to samlede universiteter.

”I stedet byggede man reformen på frivillighed og lokale ønsker. Beslutningerne blev ofte truffet bag lukkede døre, og resultatet blev et system uden klare sigtelinjer,” siger han.

Det er netop den mangel på helhedstænkning, som bogen 'Fremtidens universiteter' forsøger at rette op på.

For forfatterne handler diskussionen ikke om at tegne et nyt Danmarkskort for universiteterne her og nu. Den handler om at sætte retning, som politiske og institutionelle beslutninger kan bevæge sig i – skridt for skridt.

”Først når man ved, hvordan systemet samlet set bør fungere, giver det mening at træffe beslutninger om struktur, uddannelser og styring. Uden en vision ender man med flere lapper på det kludetæppe, vi allerede har,” siger Niels Kærgård.

Ifølge Niels Kærgård mangler vi stadig en universitetspolitik, der ser forskning og uddannelse som dele af ét sammenhængende system – et land som Danmark er ganske enkelt for lille til at ville det hele alle steder. ■

# HVEM BESKYTTER

Det nye opdaterede kodeks for forskningsintegritet skal sikre og styrke forskningsfriheden. Alligevel advarer forskere om, at presset på videnskaben langtfra er løst.

# FORSKERNE?

”Det er et globalt fænomen, at forskere oplever, at deres frihed er under pres. Derfor er det en konkurrencefordel, hvis vi går forrest og signalerer til verdens forskere, at Danmark er en sikker havn for forskningen.”

Sådan udtalte uddannelses- og forskningsminister Christina Egelund sig i en pressemeddelelse, da Det danske kodeks for integritet i forskning udkom i en opdateret version i starten af året.

Hvorvidt det opdaterede kodeks gør Danmark til en ”sikker havn” for forskningen, er der delte meninger om.

Allerede få dage efter at kodekset havde fået sit længe ventede serviceeftersyn, kom kritikken.

For selvom forskningsfrihed har fået sit eget selvstændige afsnit i kodekset, sås der tvivl om, hvorvidt det reelt vil ændre presset på forskerne i praksis.

## MERE SKADE END GAVN

Det nye afsnit definerer forskningsfrihed ud fra universitetsloven, som blandt andet nævner, at ”(...) det videnskabelige personale har forskningsfrihed og forsker frit inden for universitetets forskningsstrategiske rammer i den tid, hvor de ikke er pålagt opgaver” samt ud fra Bonn-deklarationen.

Men spørger man Heine Andersen, der er professor emeritus og forfatter til bogen ’Forskningsfrihed – ideal og virkelighed’, er der ingen tvivl: Afsnittet er ikke gennemarbejdet nok.

”Jeg tror ikke, at afsnittet om forskningsfrihed i det opdaterede kodeks kommer til at gøre særlig gavn. Tværtimod kan det risikere at gøre skade,” fortæller han og pointerer, at definitionen af forskningsfrihed i kodekset ikke lever op til Bonn-deklarationen.

”Det er for kortfattet, vagt og sine steder misvisende. Når der på side 12 står, at ’Bonn-deklarationen understreger, at forskningsfrihed er en grundlæggende forudsætning for at kunne opnå videnskabelige fremskridt og innovation til gavn for samfundet’, er det direkte misvisende. Det fremhæver Bonn-deklarationen ikke. Ordet ’innovation’ forekommer overhovedet ikke i Bonn-deklarationen,” siger Heine Andersen.

Heine Andersen pointerer også, at når der på side 14 i kodekset står, at forskningen skal stemme overnes med ”gældende praksis” og ”strategier og politikker”, som er fastlagt af ledelsen, så undlader man at nævne, at Bonn-deklarationen derimod fremhæver det modsatte: at forskere har frihed til at udfordre disse standarder, hvis der er tvivl om forskningens gyldighed.

”Dertil kommer, at Bonn-deklarationen flere gange nævner betydningen for almindelig oplysning og oplyst demokrati, som slet ikke nævnes i kodekset,” siger Heine Andersen.

Modsat Heine Andersen mener Brian Arly Jacobsen, der er formand for DM Universitet, at det nye afsnit er med til at vise, at forskningsfrihed ikke kun er et individuelt anliggende for den enkelte forsker, men også er et ansvar for institutionerne, universiteterne og deres ledelser. Men det er ikke nødvendigvis nok, pointerer han.

”På den ene side får forskningsinstitutionerne

Uddannelses- og forskningsminister Christina Egelund.





## ”DER FINDES MANGE GROVE SAGER, HVOR FORSKERE HAR FÅET MUNDKURV PÅ”

HEINE ANDERSEN

et eksplicit ansvar for at forebygge presset på forskningsfriheden i form af censur og selvcensur, hvilket har været tiltrængt. Men når det er sagt, er kodekset ikke juridisk bindende og indeholder ikke klare minimumsstandarder for, hvordan institutionerne konkret skal støtte forskerne, hvis der opstår konflikter,” siger han.

Hvis kodekset for alvor skal beskytte forskerne i praksis, så kræver det ifølge Brian Arly Jacobsen nogle tydeligere forventninger til, hvordan ledelsen skal handle, når forskningsfriheden bliver udfordret.

”Man har tidligere set, hvordan forskningsinstitutioner kan opleve et pres fra eksterne aktører, der finansierer forskningen, og det er noget af det, jeg synes, et kodeks skal adressere,” siger han og fortsætter:

”Men hvis jeg skal tage de positive briller på, så håber jeg, at kodeksets afsnit om forskningsfrihed vil få universiteternes og forskningsinstitutionernes ledelser til at være opmærksomme og integrere forskningsfriheden tydeligere.”

### FORSKERE FÅR MUNDKURV PÅ

En analyse foretaget af DM i 2020 viste, at hver ottende forsker i løbet af de seneste fem år havde oplevet mindst én type pres på deres forskningsfrihed. Dette gjaldt for hver femte forsker, der deltog i myndighedsbetjening.

At det nye kodeks ikke gennemgår og evaluerer, hvor problemerne i forskningsmiljøet ligger, er også en mangel, mener Heine

Andersen, der selv har været med til at afsløre, at flere ministerier og styrelser har anvendt ulovlige tavshedskontrakter i forbindelse med forskning på flere universiteter.

”Der findes mange grove sager, hvor forskere har fået mundkurv på,” siger han.

Heine Andersen henviser blandt andet også til Gyllegate-sagen, som ifølge ham er et eksempel på det pres, flere forskere er underlagt. I stedet for at portrætere problemer som disse i kodekset fjerner det derimod ansvaret fra ledelsen og de eksterne aktører, som kan være skyld i presset, mener han.

”Hvis ledelsen har skrevet under på en ulovlig kontrakt eller på en anden måde presset forskerne til at ændre i konklusioner, hvad sker der så?” spørger Heine Andersen.

DM’s analyse viser også, at forskere især bliver presset på deres forskningsfrihed i starten af karrieren.

Det er også et kerneemne for forskere i Det Unge Akademi.

”Unge forskere oplever, at de bliver presset på deres forskningsfrihed på flere forskellige måder,” fortæller Christoffer Basse Eriksen, der er lektor i videnskabshistorie på Aarhus Universitet og forperson for Det Unge Akademi, som er en uafhængig platform for unge forskere inden for alle grene af videnskaberne.

”Når vi snakker om forskningsfrihed, handler det også om, hvad forskere har mulighed for at forske i. Der er selvfølgelig grelle eksempler, hvor eksterne aktører forsøger at blande sig i forskningens konklusioner. Men forskningsfriheden bliver også støttet af andre scenarier. Det kan være et pres fra politikere, som har magten til at give midler til visse områder af forskningen, som de anser som relevante, men også at tage disse midler fra den igen.”

Han pointerer, at Det Unge Akademi overordnet er glad for,



## ”YNGRE FORSKERE HAR EN TENDENS TIL AT VÆLGE DEN SIKRE OG SALGBARE IDÉ”

CHRISTOFFER BASSE ERIKSEN

### Det danske kodeks for integritet i forskning

Den opdaterede version af Det danske kodeks for integritet i forskning udkom i januar 2026. Det er et udvalg nedsat af Uddannelses- og Forskningsministeriet med deltagelse af alle otte universiteter, sektorforskningsinstitutioner og forskningsråd, der står bag opdateringen af kodekset.

Den nye udgave af kodekset indeholder blandt andet et selvstændigt afsnit om forskningsfrihed, større fokus på forskningssamarbejde, internationale forhold, open science og kunstig intelligens.

## Hvad er Bonn-deklarationen?

Bonn-deklarationen blev vedtaget i 2020 af EU's forskningsministre. Den fastslår forskningsfrihed som en grundlæggende demokratisk værdi og forpligter stater til at beskytte forskere mod politisk, økonomisk og ideologisk pres.

### FRA PAPIR TIL PRAKSIS

Men hvad er det helt præcis, der skal til, hvis forskningsfriheden skal styrkes i praksis og ikke kun i principperne?

Forslagene er mange, men spørger man Susanne Ditlevsen, der er præsident for Videnskabernes Selskab og professor på Københavns Universitet, bør forskningsfinansiering til at afprøve nye idéer være mere tilgængelig.

"Vi vil rigtig gerne have indført en form for *annuum*, som vil betyde, at fastansatte forskere har et beløb, som de kan lave en minimal forskning for. I Danmark har man kun de forskningsmidler, man kan finde ekstern finansiering til, og det her vil give mere balance i forskningen og større faglig mangfoldighed, hvor forskerne kan få lov til at afprøve nogle anderledes forskningsidéer, som det ellers kan være svært at skaffe finansiering til," siger hun og fortsætter:

"Det ville kunne styrke forskningsfriheden i praksis i et system, hvor det for nogle emner og områder kan være svært at finde fondsfinansiering."

Noget lignende det har Villum Fonden forsøgt sig med gennem *Villum Experiment*-programmet for at give forskere større frihed til at afprøve deres skæve idéer.

Villum Experiment er et forsøg, der startede for snart ti år siden, hvor forskere kan ansøge om en pulje penge, der kan gå til egen fri forskning.

"Det er en hyldest til forskningsfriheden, for det er forskernes egne idéer, vi støtter," fortæller Thomas Bjørnholm, der er forskningsdirektør hos Villum Fonden.

Hvert år er omkring 1200 forskere med i lodtrækningen om at være blandt de 250, der får mulighed for at ansøge.

Det særlige ved Villum Experiment er, at forskerne ikke sender deres cv med, når de ansøger om bevilling til et projekt.

"Man sender sin idé, som skal være modig og nytænkende, og så bliver man alene bedømt på idéen," siger Thomas Bjørn, der fortæller, at idéerne bliver bedømt af et panel af 25 internationale eksperter, der giver karakterer for opfindsomheden.

"I ansøgningsprocesser kan der ofte snige sig nogle bias ind, og det undgår vi med den anonyme proces. Det er for at skabe mangfoldighed for ansøgerne og for os selv samt for at få de bedste idéer frem. Det er meget succesfuldt," siger han.

### TILLID TIL VIDENSKABEN

Ifølge Heine Andersen bør man kigge mod nabolandene for at se, hvordan forskningsfrihed skal udmønte sig i praksis.

"Vi er en del forskere, der i mange år har efterspurgt, at der skulle nedsættes en kommission til at kulegrave det. Men det er aldrig sket. Når man kigger på, hvordan de gør i andre lande, hvor der er højere grad af sikring af forskningsfriheden, findes der et akademisk selvstyre. Og det betyder, at der er et internt demokrati på institutionerne, der har det overordnede ansvar."

at der er kommet mere fokus på forskningsfriheden i det opdaterede kodeks.

Christoffer Basse Eriksen nævner, at unge forskere uden fastansættelse på universiteterne er meget afhængige af at sikre midler til deres forskning.

"Den økonomiske struktur baseret på korte projektansættelser påvirker også forskningsfriheden, fordi yngre forskere har en tendens til at vælge den sikre og salgbare idé snarere end det, man ud fra sin videnskabelige ekspertise mener kan drive forskningen frem," siger han.

"Det har vi ikke på danske universiteter, hvor det ifølge universitetsloven er ledelsen, der har det sidste ord. Men hvis det er ledelsen selv, der krænker forskningsfriheden, så har vi problemet," siger han.

I Norge er forskningsfrihed et grundlæggende princip, der er indskrevet i den norske universitets- og høyskolelov, hvilket sikrer, at forskere har ret til at forske frit uden udefrakommende politisk eller kommerciel involvering.



FOTO: LARS SVANKJÆR

**"HVIS DER IKKE ER TILLID TIL VIDENSKABEN, SÅ RISIKERER VI, AT TINGENE UDVIKLER SIG SOM I USA, HVOR DER NU ER ALVORLIGE ANGREB PÅ FORSKNINGSFRIHEDEN"**

SUSANNE DITLEVSEN

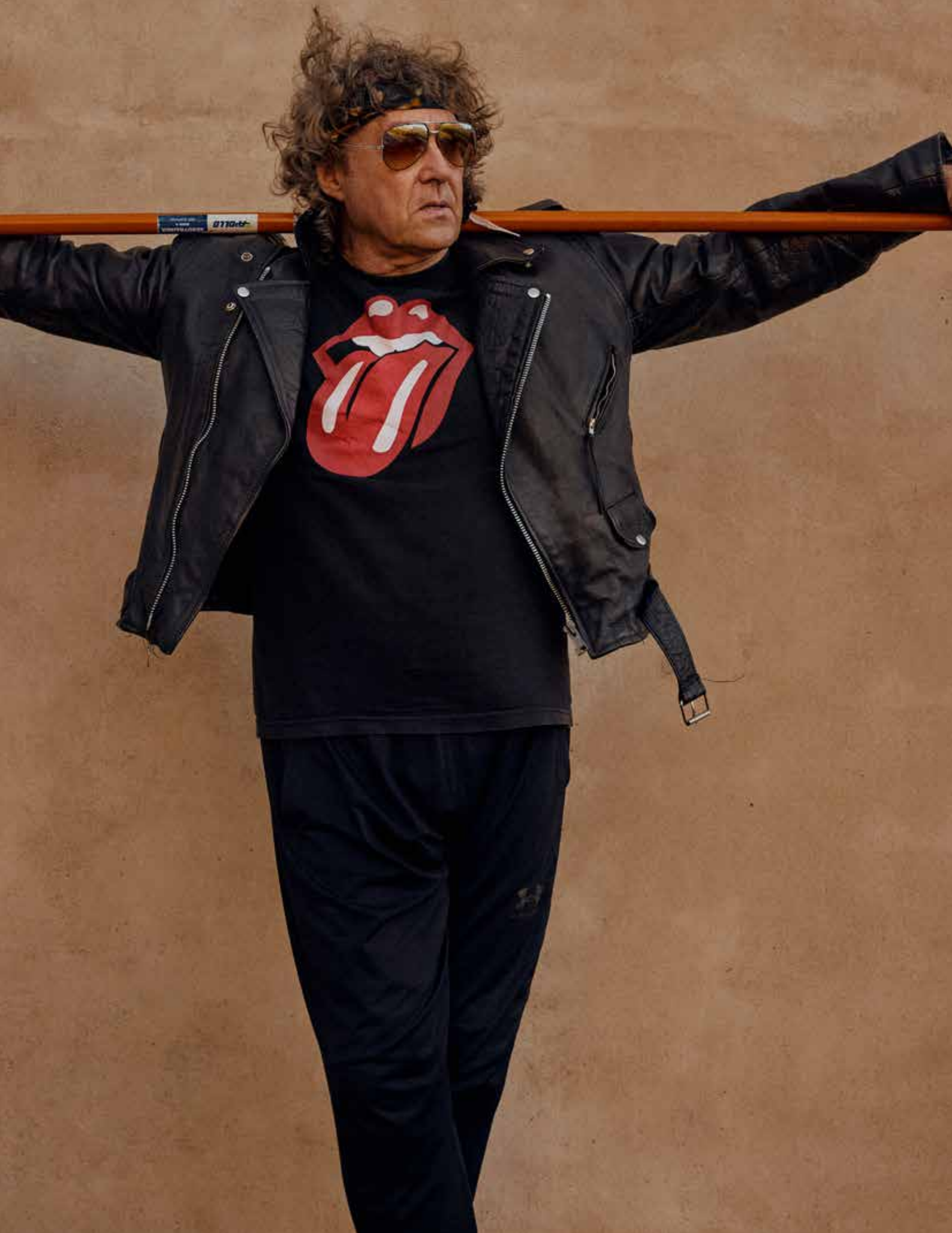
"Kodekset har nogle rigtig gode pointer. Men det nytter ikke noget, hvis det kun står på et stykke papir. Det er vigtigt, at der er nogle mekanismer til at tjekke, om kodekset efterleves," pointerer Susanne Ditlevsen:

"Målinger viser, at forskere er nogle af dem, der scorer allerhøjest på tilliden i befolkningen. Og her er forskningsfriheden vigtig, for hvis der ikke er tillid til videnskaben, så risikerer vi, at tingene udvikler sig som i USA, hvor der nu er alvorlige angreb på forskningsfriheden." ■

# KULTURBÆRER

DE STUDERENDE PÅ IDRÆT HYLDER **MIKKEL SØRENSEN** SOM EN LEGENDE. TIL TRODS FOR AT HAN ER BLEVET KÅRET TIL ÅRETS UNDERVISER, ER HAN BLANDT DE AFSKEDIGEDE I DEN SENESTE SPARERUNDE PÅ SCIENCE-FAKULTETET PÅ KØBENHAVNS UNIVERSITET. HAN OPLEVER SELV, AT GOD UNDERVISNING OG ROLLEN SOM KULTURBÆRER HAR LAV VÆGT PÅ UNIVERSITETET. IFØLGE DEKANEN HAR UNDERVISNINGSMERITTER TALT MED I VURDERINGERNE VED AFSKEDIGELSERNE.







yset fra projektørerne fanger glimmeret, før de første toner af 'Smoke on the Water' når øret i idrætshallen på Nørre Allé. En pailletjakke, et seg-

board, en elguitar og tændte stjernekastere klistret fast på en glimmerfarvet styrthjelm er blandt de rekvisitter, studielektor Mikkel Sørensen benytter, når han underviser i atletik på Institut for Idræt og Ernæring på Københavns Universitet.

At opleve en underviser komme drønende ind i idrætssalen på et segboard iført glimmerkostume er langt fra det eneste, de studerende er blevet udsat for af 68-årige Mikkel Sørensen, gennem årene. På et tidspunkt peppede han en forelæsning op ved at rappe i MC Einar-stil, andre har set ham danse i gladiator-kostume under opvarmning, mens andre igen har udført strækøvelser til radioprogrammet Giro 413 eller øvet tilløb til spydkast, mens han spillede på en tromme.

Men for Mikkel Sørensen handler det ikke om sjov og spas, men om, at god undervisning begynder med indbyrdes relationer, motivation og i modet til at gå forrest og være anderledes. Han kalder det limbisk læring efter det område i hjernen, der er hjemsted for følelser og hukommelse, og bruger det målrettet til at skærpe effekten af læring.

"Hvis man kan skabe nogle stærke følelser omkring noget, husker man det bedre. Stærke indtryk giver store aftryk," skriver han i sin egen artikel om at turde være anderledes.

Et andet eksempel på brugen af dette læringsprincip er, at han benytter YMCA-dansen, når de studerende skal lære ligningen  $F \cdot t = m \cdot \Delta v$  (kraft  $\times$  tid = masse  $\times$  ændring i hastighed). Han lader de studerende forme bogstaverne F T M V med armbevægelser for at huske ligningens symboler og lader på den måde rytme og bevægelse fremme forståelsen for teorien.



Niels Peter Utermøhl Lund  
Idræt, 3. semester

"Når jeg tænker på Mikkels undervisning, dukker to ord straks op: entusiasme og energi. Han brænder for atletikken – det kan man mærke i alt, han gør. Et eksempel er, at vi starter hver eneste time med en hoppesekvens for at komme i det rigtige mindset. Det var et chok at høre, at han er blevet afskediget. Han er jo en institution på studiet – når man taler med tidligere studerende, er det næsten altid ham, de nævner først. Jeg er trods alt glad for, at jeg nåede at have et kursus med ham. Det virker som en kortsigtet beslutning at afskedige ham, når han alligevel formentlig var stoppet om få år. Efter 41 års arbejde burde han have fået en langt bedre afsked. Det her er en trist måde at sige farvel på til en, der har givet så meget til studiet."

Mikkel Sørensen har undervist i atletik i 41 år, men med udgangen af januar i år var det slut. Han var blandt de mange ansatte på SCIENCE-fakultetet, der blev fyret i forbindelse med den store sparerunde på Københavns Universitet, som blandt andet skylledes øgede udgifter til det skandaleramte Niels Bohr-byggeri.

Efter et mindre succesfuldt ophold som engelskstuderende på Københavns Universitet Amager tog han idræt som sidefag på den daværende Danmarks Højskole for Lægemøvelser (DHL) i begyndelsen af 1980'erne. Han gik bogstaveligt talt ud ad døren i eksamenslokalet og ind igen og blev underviser samme sted i 1984. Han var dansk mester i tikamp og længdespring og havde været træner for juniorlandsholdet i atletik,





hvilket gav ham en eftertragtet kombination af praktisk eliteerfaring og faglig indsigt.

I 1997 blev DHL lagt sammen med August Krogh Institut ved Københavns Universitet og blev til Institut for Idræt, og efter endnu en fusion blev det til Institut for Idræt og Ernæring. Han har på egen krop oplevet den faglige og organisatoriske udvikling, som idrætsuddannelsen har gennemgået gennem fire årtier. Han fortæller, hvordan faglige miljøer blev slået sammen, og hvordan administrative strukturer blev lagt om, hver gang med nye intentioner om effektivisering eller samling – men også med en pris.

”Der forsvinder altid kultur, når man fusionerer, i form af nærhed, de små traditioner og de tavse vaner. Man kan samle organisationer, men det kommer altid med en pris,” siger Mikkel Sørensen.

For ham handler kultur ikke om noget nostalgisk, men om den tavse viden, den gensidige omsorg og den sammenhængskraft, der får et fag til at blive et miljø og ikke bare en uddannelse.

De studerende på bacheloruddannelsen i idræt kalder ham i deres brev til institutlederen, hvor de klager over fyringen, for ”en sand legende på studiet og en vigtig kulturbærer”.



**Rasmus Beck Larsen**  
Idræt, 3. semester

”Mikkels undervisning er noget helt særligt. Den er anderledes og legende på en måde, hvor man føler, at man godt må dumme sig lidt, uden at det går ud over seriositeten. Det gør det langt nemmere at give sig hen til stoffet og turde prøve ting af. Jeg står tilbage med en følelse af, at det er dybt ærgerligt – både for Mikkel og for de øvrige undervisere, vi mister. De har sat et stort aftryk på instituttet, og det bliver mærkbart, at de ikke er her længere.”

**M**ikkel Sørensens erfaring som elitesportsudøver gjorde det naturligt for ham at tænke bevægelse som indgang til forståelse, længe før begreber som kropslig læring blev moderne. Allerede fra første undervisningsår stod det klart, at hans undervisning ikke bare bestod af teknikker og repetition – men af et blik for, hvordan kroppen kan være en nøgle til både personlig udvikling, læring og fællesskab.

Hans helt overordnede filosofi er, at ”kærlighed og respekt giver læringen effekt”.

”Jeg opfordrer de studerende til at være fokuserede og give noget af sig selv til fællesskabet, for det mentale har altid fyldt lige så meget som det fysiske,” siger han.

Han var tidligt optaget af, hvordan attitude, fokus, mod og mental balance kan trænes – ikke som noget udenom, men som noget, der gør den teoretiske forståelse og den praktiske udførelse bedst mulig.

Det er også derfor, de studerende beskriver hans timer som både trygge og udfordrende – og hvorfor de vender tilbage til de samme ord i evalueringerne: energi, klarhed, overblik, koblingen mellem teori og praksis.

De studerende har i årevis givet ham nogle af de stærkeste evalueringer på instituttet. Når man læser dem samlet, danner de et mønster: ”Han har knækket koden for at undervise.” ”Det mest lærerige forløb, jeg har haft.” ”Han skaber et trygt rum.” ”En legende.” For mange står mødet med ham som en formende erfaring, hvor de begynder at se sig selv som en del af et fagligt fællesskab. Det var også pointen i det brev, som hele 2. årgang sendte til institutlederen efter opsigelsen. Her beskrev de ikke bare et fagligt tab, men et tab af kultur: af en underviser, der satte retning og energi for hele årgangen.

I 2022 modtog han fakultetets pris som Årets Underviser – kulminationen på mange års konsekvent fremragende evalueringer, hvor årgange efter årgange krediterede hans timer for at gøre svære ting begribelige og fællesskabet stærkere.

**M**ikkel Sørensens frustration over at være blevet afskediget handler ikke kun om beslutningen i sig selv, men om den manglende klarhed over årsagerne. Han har ikke fået et samlet billede af, hvorfor fakultetet netop nu skærer så dybt. En af årsagerne, der bliver nævnt, er de øgede driftsudgifter i kølvandet på Niels Bohr-byggeriet, hvor forsinkelser og tekniske problemer har gjort driften dyrere end forventet.

Han valgte i sin tid undervisningen som sin primære opgave – med fuldt åbne øjne og uden at have forskningsret og -pligt. Det var her, han havde sin passion, og her, han mente, han kunne gøre størst forskel. Men han er ikke i tvivl om, at valget også har gjort ham mere sårbar i et system, hvor forskningsmeritter vejer tungere i mange prioriteringer.

”Undervisningen har ikke helt samme status som forskning i det her system. Hvis jeg havde forsket, havde jeg nok haft bedre muligheder for lige at få et par år mere og selv bestemme, hvornår jeg skulle stoppe,” siger han.

et skriftligt svar understreger SCIENCE-dekan Bo Jellesmark, at undervisning indgår som en central og langsigtet forpligtelse for institutterne og derfor også har været en del af de samlede vurderinger i forbindelse med besparelsesrunden.

Ifølge dekanen er vurderingerne foretaget på baggrund af kriterier vedtaget i Fakultetets Samarbejdsudvalg, hvor ledelsen har haft til opgave at sammensætte den medarbejdergruppe, der samlet set var bedst kvalificeret til at løse fakultetets opgaver fremadrettet.

Han fremhæver samtidig, at der også er inddraget hensyn til andre vigtige opgaver og roller samt konsekvenserne for arbejds- og studiemiljø.

Bo Jellesmark anerkender, at afskedigelser i den størrelsesorden uundgåeligt får konsekvenser for både undervisningsmiljøer og kultur, og at alle, der er blevet sagt farvel til, efterlader faglige og sociale huller.

følge DM's forperson, Janne Gleerup, peger sager som denne på et grundlæggende spørgsmål om, hvordan undervisning og forskning vægtes på universiteterne – særligt i perioder med økonomisk pres.

”Der er brug for både dygtige og erfarne undervisere, der kan inspirere, fastholde og danne fremtidens generationer af forskertalenter, ligesom vi som samfund er afhængige af forskere, der leverer ny viden, innovation og løsninger på vores tids store udfordringer. Begge funktioner er helt uundværlige og bør vægtes lige højt – også i perioder med økonomisk pres,” siger hun.

Hun advarer samtidig mod konsekvenserne, når erfarne undervisere og kulturbærere forsvinder fra uddannelserne:

”Det tager mange år at opbygge gode og solide undervisnings-

”Fantastisk underviser. Idræt, der går rundt i menneskeform. Kæmpe fejl at fyre ham”



miljøer med erfarne og dygtige medarbejdere, der med sjæl og dedikation er med til at sikre kontinuitet, faglig identitet og stærke fællesskaber. Til gengæld tager det meget kort tid at ødelægge dem. Når man afskediger medarbejdere i så stort et omfang som her før jul, er det klart, at det rammer både forskning, undervisning og studiemiljøer rigtig hårdt.”

**M**ikkel Sørensen frygter, at kommende studieordninger vil udhule netop de forløb, der kræver tid, plads og fysisk tilstedeværelse – og dermed udhule den praktisk-teoretiske del, som er afgørende for, at kommende idrætslærere kan undervise med sikkerhed og kvalitet.

Samtidig er han også bekymret for instituttets øvrige kerneområder som forskning og vejledning af de studerende.

Mikkel Sørensen siger, at det er strukturerne og de politiske rammer, han er kritisk over for – de forhold, som har bragt fakul-

tetet i en situation, hvor det overhovedet er nødvendigt at fyre et stort antal nøglemedarbejdere.

”Jeg har forståelse for, at der har været nogle svære valg, som institutlederen har været nødt til at træffe. Det forfærdelige er, at vi er blevet bragt i en situation, hvor instituttet må skille sig af med en masse talent, erfaring og kultur i en tid, hvor samfundet har ekstremt meget brug for viden om idræt og ernæring,” siger Mikkel Sørensen.

I de uger, der fulgte efter hans opsigelse, blev han mødt af en strøm af sympatitilkendegivelser fra studerende og kolleger. Flere skrev, at det føltes, som om man fjernede en del af uddannelsens identitet. En tidligere studerende formulerede det således: ”Man kan da ikke skille sig af med det allerpureste guld, man har.” En kollega skrev, at det var ”meget trist for NEXS, de studerende og den fremtidige idrætsuddannelse”.

Han havde forestillet sig nogle år endnu på Nørre Allé, hvis knæ og fysik ellers ville. Men nu åbner et andet felt sig – nemlig psykiatrien, hvor fysisk træning bruges som en del af behandlingen. Han fortæller, at overgangen til psykiatrien ikke kommer ud af det blå. I flere år har han haft en indre stemme, der hviskede, at han burde arbejde med psykisk syge og bruge fysisk træning som en del af behandlingen, men han overhørte den, fordi han var så glad for sit arbejde på Institut for Idræt og Ernæring.

Det er først nu, hvor han er blevet skubbet i en ny retning, at han har handlet på det. Og det har vist sig, at der er gode muligheder for at komme til at arbejde inden for området, fortæller han.

Han understreger, at den nye retning ikke føles som en nødløsning, men som en ny spændende udfordring.

”Det er dejligt at arbejde med de her skønne unge mennesker, men hvis jeg kunne gøre noget for folk, der har psykiske udfordringer, så ville det i hvert fald ikke være mindre meningsfyldt,” siger han.

Han ser psykiatrien som en mulighed for at kombinere sin erfaring som underviser og atletiktræner med et sundhedsfagligt miljø.

”Det virker først chokerende og trist at blive fyret, men det kan sagtens vise sig også at være en gave. Jeg glæder mig til at lære nyt og bruge det, jeg kan, i nye rammer,” siger han. ■



**Annika Jensen**  
Idræt, 3. semester

”Jeg blev ret overrasket, den første gang jeg havde Mikkel. Undervisningen virkede næsten lidt skør – men på den gode måde. Det er fedt, at det er så anderledes, og at han tør bruge nye greb. Det mentale fylder meget hos ham. En dag havde han for eksempel M&M's med, hvor hver farve repræsenterede en mental styrke, vi skulle arbejde med. Det fungerede virkelig godt som en måde at komme ind i stoffet på. Jeg blev rigtig ked af at høre, at han – og en anden underviser – var blevet afskediget. Det kom som et chok for mange af os.”



# DÚN BRISTE

AF  
AMALIE SALDERN MIKKELSEN  
*ami@dm.dk*

FOTO  
STEPHEN REEDER

Irlands vilde Atlanterhavs-  
kyst rummer utallige geo-  
logiske vidundere, men én  
klippe skiller sig ud: Dún  
Briste.

Den 45 meter høje Dún  
Briste er en ikonisk havstak  
nær Downpatrick Head.  
Navnet Dún Briste kan  
oversættes til "Det ødelagte  
fort". Ifølge lokale historier rev  
klippen sig løs fra fastlandet i en  
voldsom storm i 1393 og ligger  
nu 80 meter ude i havet nord for  
klippekannten.

Dún Briste er, sammen med  
mange af de andre klipper ved  
Downpatrick Head, en af Wild  
Atlantic Ways signatursteder,  
og klippeformationen er især  
kendt for sin lagdelte opbygning  
af sedimentære bjergarter, der  
blev dannet for omkring 350  
millioner år siden. Bjergarterne  
stammer fra Nedre Karbon-  
perioden (også kendt som Mis-  
sissippian), som er den tidlige  
Karbon-periode.

Så selvom det ser ud, som om  
bjergarterne stammer fra flere  
forskellige geologiske perioder,  
viser klippeformationen ikke lag  
fra Nedre Karbon og frem til i  
dag. Den er sammensat udeluk-  
kende af bjergarter, som alle er  
dannet for mere end 350 mil-  
lioner år siden, og lagene består  
primært af kalksten, siltsten,  
muddersten og sandsten. ■

Dún Briste står 80 meter ude i havet ved  
Downpatrick Head. Mange tror, at  
klippens lag viser flere geologiske  
perioder, men den ikoniske havstak består  
udelukkende af sedimentære  
bjergarter fra Nedre Karbon-perioden.

FOTO  
MARTIN BUBANDT

# VADESTED

**SIMON BARAK CAINE**

flyttede fra USA til Danmark for et fireårigt job på Københavns Universitet. To år senere blev han fyret – og risikerer nu også at miste retten til at blive i landet. Dekanen anerkender, at fyringer midt i kontrakten svækker tilliden – mens DM peger på et hul i flexicuritymodellen for internationale ansatte.

AF CLAUS BAGGERGAARD  
cbl@dm.dk



**D**a Simon Barak Caine i foråret 2023 skrev under på en fireårig ansættelseskontrakt som forskningskonsulent på Københavns Universitet (KU), følte det som et stabilt ankerpunkt, der gjorde, at han turde tage springet og flytte fra Boston til København.

Han havde i 27 år arbejdet som forsker og underviser på Harvard University, og efter at hans danske samlever efter ti år i USA flyttede tilbage til Danmark, blev han i første omgang i USA, da det var vigtigt for ham at tage del i sin datters opvækst.

Da datteren var flyvefærdig og var startet på universitetet, var tiden moden til, at han kunne starte et nyt liv i Danmark. Han solgte de fleste af sine ejendele og betalte 16.000 dollars for at få resten fragtet til Danmark i en container. For Simon Barak Caine var det et langsigtet projekt – et forsøg på at skabe et fælles liv i Danmark – og jobbet på KU var afgørende for beslutningen, da jobsikkerheden var en forudsætning for, at han kunne købe et hus med sin danske samlever.

”Jeg tænkte, at en fireårig kontrakt i en anerkendt offentlig institution som KU var til at stole på. Så længe jeg gjorde mit arbejde ordentligt, regnede jeg med at være ansat i hele perioden,” fortæller han.

Men sådan gik det ikke.

## FYRINGEN KOM MIDT I KONTRAKTEN

To år inde i ansættelsen blev Simon Barak Caine – sammen med tre kolleger i samme administrative forskningsnære funktion – opsagt som led i en økonomisk sparerunde på SCIENCE-fakultetet.

Afskedigelsen skyldtes ikke utilfredshed med hans arbejde. Tværtimod blev han rost for sin indsats og for de resultater, han havde været med til at skabe.

Som forskningskonsulent har han været involveret i 151 fondsansøgninger og været med til at hente mere end 34 millioner kroner i ekstern finansiering hjem til universitetet.

”De sagde meget tydeligt, at det ikke handlede om min performance. Det handlede om besparelser. Jeg tror dem – men det ændrer ikke på, at jeg mister både mit arbejde og den sikkerhed, jeg troede, jeg havde.”

## FYRING TRUER FUNDAMENTET UNDER HANS OPHOLD

Som international ansat er Simon Barak Caines opholds- og arbejdstilsladelse knyttet direkte til hans ansættelse gennem fast track-ordningen. Når ansættelsen ophører, forsvinder grundlaget for opholdet også. I princippet skal han derfor forlade Danmark.

Han har tre måneder til at finde et nyt job inden for et tilsvarende fagområde og lønniveau. Som reglerne er skruet sammen, kan han ikke tage et arbejde – eksempelvis i rengørings- eller hotelbranchen – for at blive i landet.

Han havde beregnet, at han – sammen med min samlever – kunne dække udgifterne til at flytte hertil og købe et hus, hvis han havde fire års ansættelse.

”Fordi de opsagde min kontrakt før tid, vil jeg komme i en økonomisk alvorlig situation, hvis jeg ikke snart finder et andet job med en tilsvarende løn,” siger han og fortsætter:

”Jeg fokuserede på at blive dygtig til mit nye job og udsatte derfor at prioritere danskundervisning. Nu hvor kontrakten er blevet opsagt før tid, kan jeg i bakspejlet se, at det var en dårlig beslutning, fordi mange arbejdsgivere med ledige stillinger fortæller mig, at danskundskaber enten er et krav eller en klar fordel. Og man bliver ikke sprogligt flydende i dansk fra den ene dag til den anden.”

## ET ARBEJDSMARKED, HAN IKKE KUNNE GENNEMSKUE

Simon Barak Caine forklarer, at systemet fungerede anderledes på Harvard University, hvor hans ansættelse var garanteret. Ville han forske, skulle han selv skaffe bevillinger. Ellers skulle han undervise tilsvarende mere.

Da han søgte jobbet på KU, forventede han, at kontrakten var bindende, så han kunne regne med, at ansættelsen løb i hele perioden. Ingen gjorde ham under jobsamtalen, eller da kontrakten blev underskrevet, opmærksom på, at den kunne opsiges midtvejs på grund af nedskæringer.

Først da fakultetet annoncerede administrative reformer og nedskæringer, gik det op for ham, hvor sårbar hans situation var.

## Når opholdstilladelsen er bundet til ansættelsen

Mange internationale medarbejdere på danske universiteter er ansat via fast track-ordningen, som bruges til hurtigt at rekruttere højtuddannet arbejdskraft fra lande uden for EU.

## Fast track-ordningen

Opholds- og arbejdstilsladelsen er knyttet til en konkret stilling hos en konkret arbejdsgiver. Ordningen administreres af Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) og anvendes blandt andet ved ansættelse af forskere og specialister.

## Fyring kan få konsekvenser for ophold

Hvis ansættelsen ophører, bortfalder opholdsgrundlaget som udgangspunkt også. Den ansatte kan ikke tage et vilkårligt job for at blive i Danmark, men skal finde et nyt job, der opfylder kravene til en relevant opholdsordning – herunder stillingstype og lønniveau.

## Mulighed for op til seks måneders jobsøgningsophold

I visse tilfælde kan der søges om op til seks måneders ophold med henblik på jobsøgning. Opholdet giver ikke ret til arbejde og kræver, at den ansatte kan dokumentere økonomisk selvforsørgelse.



”De sagde meget tydeligt, at det ikke handlede om min performance. Det handlede om besparelser. Jeg tror dem – men det ændrer ikke på, at jeg mister både mit arbejde og den sikkerhed, jeg troede, jeg havde”





## BRUG FOR TYDELIGERE KOMMUNIKATION

Nynne Meyn Christensen, specialkonsulent og fællestillidsrepræsentant (TR) for det teknisk-administrative personale (TAP) på SCIENCE, understreger, at sagen ikke handler om, hvorvidt fyringerne overholder reglerne eller ej, men om, hvad man kan være bekendt. Hun peger på, at når universiteter rekrutterer medarbejdere på tidsbegrænsede kontrakter – især fra udlandet – og beder dem træffe vidtgående livsbeslutninger på den baggrund, følger der et ansvar med, som ikke forsvinder, blot fordi økonomien ændrer sig.

”Det er meget voldsomt. De flytter til Danmark, investerer enorme beløb og har ingen anelse om, at kontrakten ikke beskytter dem mod at blive afskediget midt i ansættelsesperioden. Det burde universitetet være langt tydeligere om at kommunikere,” siger hun.

Samtidig fremhæver hun, at den danske flexicuritymodel i praksis ikke fungerer for internationale ansatte. De har fleksibiliteten i form af, at de kan afskediges, men ikke den tilsvarende sikkerhed. Internationale medarbejdere har hverken adgang til dagpenge på samme vilkår som danske ansatte eller et opholdsgrundlag, der rækker ud over ansættelsen. Dermed står de uden det sikkerhedsnet, som ellers er en grundpille i den danske arbejdsmarkedsmodel.

## DM: ET HUL I VORES SIKKERHEDSNET

DM's forperson, Janne Gleerup, siger, at ”der er tydeligvis et hul i vores sociale sikkerhedsnet, når det kommer til borgere fra tredjelande, der bliver afskediget”.

Hun mener, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) bør være opmærksom på, om de er gode nok til at oplyse denne gruppe borgere om, at de risikerer at miste deres arbejds- og opholdstilladelser, hvis de bliver fyret.

Tilsvarende bør universiteterne ifølge Janne Gleerup gøre opmærksom på de vilkår, som gælder for de internationale ansøgers ansættelse, herunder at man trods aftalt udløbsdato ikke er sikret mod afskedigelse og mod at miste sine opholdsrettigheder og adgang til sikkerhedsnet.

”Der er klart plads til forbedring og til at se nærmere på området med henblik på at sikre gruppen bedre vilkår,” siger DM's forperson.

## DEKAN: ALLE STILLINGER VAR I SPIL

SCIENCE-dekan Bo Jellesmark understreger i et skriftligt svar, at alle stillinger som udgangspunkt var i spil i den seneste besparelsesrunde – uanset finansiering, kontraktform eller nationalitet.

Af mange årsager kan internationale medarbejdere dog stå anderledes end danske ved afskedigelse.

”Derfor er det også muligt for internationale medarbejdere at søge rådgivning hos International Staff Mobility, der tilbyder vejledning om danske arbejdsmarkedsvilkår,” skriver Bo Jellesmark.

Ifølge dekanen er vurderingen af, hvilke medarbejdere der blev indstillet til afskedigelse, foretaget på baggrund af kriterier vedtaget i Fakultetets Samarbejdsudvalg. Med udgangspunkt i disse kriterier har ledelsen haft til opgave at sammensætte den medarbejdergruppe, der samlet set var bedst kvalificeret til at løse fakultetets opgaver fremadrettet.

Han fremhæver samtidig, at der er taget hensyn til forskningsunderstøttelse, TAP-funktioner samt konsekvenser for arbejds- og studiemiljø i vurderingerne.

Bo Jellesmark anerkender, at afskedigelser påvirker tilliden – blandt både fastansatte og tidsbegrænset ansatte, danske såvel som internationale – og at det også kan få betydning for SCIENCEs evne til at tiltrække medarbejdere i den kommende tid.

Ifølge dekanen arbejder fakultetsledelsen nu sammen med Akademisk Råd og Fakultetets Samarbejdsudvalg på at justere styringslogikker, politikker og retningslinjer med henblik på større transparens og langsigtet stabilitet.

## EN KAMP MOD TIDEN

Siden fyringen har Simon Barak Caine sendt omkring tyve ansøgninger – de fleste inden for universitetsverdenen, hvor han har sine kompetencer. Mulighederne for at søge bredere er begrænset af fast track-reglerne.

”Det er som at løbe med benene bundet sammen. Jeg har både færre muligheder og mindre tid end alle andre i samme situation,” siger han.

Mens han kæmper for at finde et nyt job, forsøger han at skabe normalitet i hverdagen, men usikkerheden hænger over parrets fremtid.

”Det handler ikke bare om et job. Det handler om vores liv sammen. Jeg kan ikke planlægge noget som helst lige nu,” siger han. ■

# PREKÆRT ANSATTE RAMMES EKSTRA HÅRDT I UNIVERSITETETS FYRINGSRUNDER

Fire tidsbegrænset ansatte AC-TAP'ere blev fyret midt i deres kontrakt på Københavns Universitet. Det gør ansættelsesusikkerheden urimelig stor, lyder kritikken. Dekanen på SCIENCE siger, at alle stillinger var i spil, og erkender, at fyringerne påvirker tilliden.

**F**yringer blandt akademiske medarbejdere på universiteterne er ikke længere et særsyn. Alligevel vækker den seneste afskedigelsesrunde på SCIENCE-fakultetet opsigt, fordi også tidsbegrænset ansatte blev fyret midt i deres flerårige kontraktperiode.

De fire afskedigede er AC-TAP'ere (akademisk teknisk-administrativt personale), som blev ansat som en strategisk satsning for at understøtte forskernes arbejde med nationale og internationale fondsansøgninger. To er danske statsborgere, mens to er rekrutteret fra udlandet.

Ifølge Nynne Meyn Christensen, specialkonsulent og fællestillidsrepræsentant (TR) for TAP'erne på SCIENCE ved Københavns Universitet, illustrerer sagen et grundlæggende problem ved måden, universiteterne bruger tidsbegræn-

sede ansættelser på.

Arbejdsgiverne vælger ansættelsesformen, fordi de ikke vil binde sig langsigtet, og når man så vælger at afskedige midt i kontraktperioden, forstærkes den i forvejen store ansættelsesusikkerhed markant.

"Man gør en prekær ansættelse endnu mere prekær. De her medarbejdere har indrettet deres liv efter, at deres ansættelser ville løbe hele kontraktperioden, og så bliver den afbrudt af økonomiske hensyn," siger hun.

## ARGUMENT FOR TIDSBEGRÆNSEDE ANSÆTTELSE ER IKKE

Universiteternes begrundelse for i stigende grad at ansætte både VIP (videnskabeligt personale) og TAP på tidsbegrænsede kontrakter er, at det er vanskeligt at planlægge længere frem, når en stor del af økonomien kommer fra eksterne kilder.

Men det burde betyde, at de tidsbegrænset ansatte i det mindste ikke burde kunne blive fyret i den periode, ansættelseskontrakten gælder, med begrundelse i økonomi eller i et strukturelt underskud.

Nynne Meyn Christensen kalder det alvorligt og principielt problematisk, at det åbenbart ikke er tilfældet.

I et skriftligt svar understreger SCIENCE-dekan Bo Jellesmark, at i en besparelsesrunde som den, fakultetet netop har været igen-

nem, kommer alle stillinger, og dermed ansatte, som udgangspunkt i betragtning. Det gælder uanset finansiering, kontraktform eller nationalitet.

Den konkrete vurdering af, hvilke medarbejdere der blev indstillet til afskedigelse, er foretaget på baggrund af kriterier, som blev vedtaget af Fakultetets Samarbejdsudvalg.

Han fremhæver, at alle medarbejdere, der er blevet sagt farvel til, efterlader både faglige og sociale huller, som fakultetet både på kort og længere sigt skal arbejde på at reparere.

Samtidig anerkender dekanen, at afskedigelser påvirker tilliden i organisationen – uanset om man er fastansat eller tidsbegrænset ansat, dansk eller international.

## GENTAGNE FYRINGSRUNDER PÅ SCIENCE

Lektor Niels Warring fra Roskilde Universitet, der forsker i prekarisering af det akademisk arbejde, ser sagen som en del af en bredere udvikling, hvor midlertidighed breder sig på tværs af VIP- og TAP-grupperne.

Hvor egentlige større personalereduktioner tidligere var et særsyn på universiteterne, er det også her blevet en realitet og noget, der meget muligt vil komme flere af i de kommende år, vurderer han.

Nynne Meyn Christensen bekræfter, at fyringsrunder på SCIENCE er blevet et tilbagevendende vilkår. Siden 2011 har hun selv oplevet to fyringsrunder på Biologi og tre på andre institutter, mens kolleger fortæller om fire til fem runder over tid. De gentagne afskedigelser sætter sig i arbejdsmiljøet og skaber en usikkerhed, der rækker langt ud over den enkelte sparerunde.

## ADMINISTRATIVE FYRINGER RAMMER FORSKERNE

Ifølge DM's forperson, Janne Gleerup, har fyringer af forskningsnære AC-TAP-medarbejdere direkte konsekvenser for universiteternes kerneopgaver.

"De tekniske og administrative medarbejdere er helt afgørende for universiteterne og for forskernes og undervisernes opgaveløsning. Når de afskediges, må forskerne selv stå for mange af de administrative opgaver, hvilket de hverken er uddannet eller ansat til. Det tager tid fra kerneopgaven og rammer i sidste ende kvaliteten af forskning, undervisning og administrative opgaver," siger hun. Ifølge Niels Warring bliver de administrative reformer på universi-



Amerikanske Simon Barak Caine er blandt de fire forskningsnære AC-TAP'ere, der er blevet afskediget på SCIENCE midt i deres tidsbegrænsede kontrakt. Som forskningskonsulent har han været involveret i 151 fondsansøgninger og været med til at hente mere end 34 millioner kroner i ekstern finansiering hjem til universitetet.

teterne ofte præsenteret som en styrkelse af organisationen, men i praksis opleves de som en svækkelse.

Niels Warring peger ligesom Janne Gleerup på, at konsekvenserne er særligt tydelige i de studienære og forskningsnære funktioner. Det er ifølge ham en problematisk måde at spare på, fordi forskningsunderstøttelse netop er blevet stadig vigtigere, i takt med at kravene til ekstern finansiering, samarbejder og dokumentation er vokset.

Besparelser på TAP bliver ofte fremstillet som en løsning, hvor man undgår at skære i kerneydelserne, men ifølge Niels Warring er effekten den modsatte. Når samarbejdet og understøttelsen mellem TAP og VIP svækkes, rammer det forskningen indirekte.

”Lidt firkantet sagt betyder det, at universiteterne risikerer at gå glip af væsentlig forskning, når forskere i stigende grad må udføre administrativt arbejde, som de hverken er uddannet til eller nødvendigvis er særligt gode til,” siger han.

### USIKKERHEDEN SPREDER SIG

Ifølge Niels Warring har universiteterne historisk set altid gjort brug af midlertidig arbejdskraft. Især på undervisningsområdet har man i årevis været afhængig af dygtige fagfolk, der har accepteret meget usikre vilkår for at kunne undervise.

Med den stigende udbredelse af midlertidige ansættelser – både blandt VIP og TAP – breder usikkerheden sig ifølge Niels Warring til en stadig større del af medarbejdergruppen.

I hans interview med midlertidigt ansatte har mange beskrevet et vedvarende pres for at levere mere end det formelt forventede – i håbet om forlængelse, en ny kontrakt eller i sidste ende en fastansættelse. Usikkerheden forstærkes yderligere, når medarbejdere kan se kolleger blive fyret midt i deres kontraktpe-

riode. Det opleves ofte som et tillidsbrud fra ledelsens side. Niels Warring fortæller, at australske forskere med begrebet reproduktiv usikkerhed har peget på, hvordan prekært arbejde kan skabe usikkerhed om, hvornår eller om man overhovedet kan slå sig ned, stifte familie og få børn.

Hvis man flytter fra et andet land for at arbejde på en tidsbegrænset kontrakt, er det ifølge Niels Warring en meget stor livsmæssig investering. Den beslutning træffes netop, fordi der er en forventning om, at den indgåede kontrakt bliver overholdt, og ofte også med et håb om en mere varig tilknytning til det danske arbejdsmarked.

”Spørgsmålet er derfor, om ledelsen bør have en særlig opmærksomhed og et særligt ansvar i situationer, hvor man har rekrutteret fra udlandet. Vi er her forbi jura og formaliteter og et sted henne, hvor det drejer sig om anstændighed og socialt ansvar,” skriver han.

I et nystartet forskningsprojekt undersøger Niels Warring, hvordan blandingen af faste og midlertidige ansættelser påvirker de kollegiale fællesskaber på universiteterne. Han interesserer sig blandt andet for, hvordan de forskellige vilkår og usikkerheden håndteres i hverdagen: Om der er plads til at tale åbent om det, og hvad der sker, når kolleger skal samarbejde om nye initiativer og projektansøgninger på tværs af forskellige ansættelsesvilkår.

Spørgsmålet for Niels Warring er, hvordan universiteterne sikrer ordentlige rammer for udførelsen af arbejdet – og dermed også den institutionelle stabilitet. Hvis midlertidige kontrakter i for høj grad bliver det bærende princip, risikerer universiteterne på længere sigt at underminere det fundament, som forskning og undervisning skal bygges på. ■

# EKSTERNE MIDLER GÅR OFTE HÅND I HÅND MED HØJE FORSKERLØNNINGER

AF CLAUS BAGGERGAARD  
cbl@dm.dk

En gennemgang af de højestlønnede forskere på danske universiteter viser, at mange har ansvar for store eksterne forskningsbevillinger. Ifølge DM-konsulent kan lønniveauet blandt topforskere bruges som argument i de lokale lønforhandlinger.

**H**vis du som universitetsforsker vil op i den absolutte løntop, er det sjældent nok alene at være fagligt dygtig. Du skal også være i stand til selv at skaffe finansiering til dine forskningsprojekter.

Det viser en analyse, som Forskerforum har foretaget på baggrund af aktindsigter i de højeste lønninger på de otte danske universiteter. Når man sammenholder løndata med tilgængelige oplysninger om hjemtag af ekstern finansiering, tegner der sig et tydeligt mønster: Blandt forskere med de højeste individuelle

lønninger falder det ofte sammen med ansvar for at tiltrække og forvalte betydelige eksterne midler fra fonde, forskningsråd, EU, offentlige myndigheder og private virksomheder.

Mønstret er tydeligst på Københavns Universitet (KU) og Danmarks Tekniske Universitet (DTU), men også på Aalborg Universitet (AAU) og Syddansk Universitet (SDU) går høj løn ofte hånd i hånd med ekstern finansiering.

Samlet set har omkring otte til ni ud af ti blandt de højestlønnede forskere på KU og DTU modtaget betydelig ekstern finansiering i de seneste år. På AAU gælder det omkring halvdelen, mens andelen på SDU ligger lidt lavere. På IT-Universitetet (ITU), Copenhagen Business School (CBS) og Roskilde Universitet (RUC) er billedet mere blandet, men også her har en betydelig del af top 10-lønmodtagerne ansvar for ekstern finansiering.

## LØN OG BEVILLINGER FØLGES AD - MEN IKKE OVERALT

På Copenhagen Business School er der en meget direkte sammenhæng mellem støtte fra private donorer og professorlønninger. Mindst fire professorater er eller har helt eller delvist været finansieret af fonde eller virksomheder. Det drejer sig om de såkaldte endowed chairs, en ordning, som har rødder i den angelsaksiske universitetsverden, hvor velhavende donorer helt tilbage i middelalderen har finansieret professorater knyttet til bestemte fag på universiteter som Oxford og Cambridge.

CBS offentliggør ikke en samlet opgørelse over antallet af endowed professors, men et eksempel er José Mata, der er Mærsk Mc-Kinney Møller Professor of Entrepreneurship – en stilling finansieret af A.P. Møller Fonden.

På Aarhus Universitet (AU) er der også omfattende ekstern finansiering, herunder store bevillinger fra blandt andet Novo Nordisk Fonden, men koblingen mellem ekstern funding og individuelle toplønninger fremstår mindre entydig end på KU og DTU. Den højestlønnede forsker på Aarhus Universitet er Alfred Michael Spormann, professor ved Interdisciplinary Nanoscience Center, som i den seneste opgørelse har en årsløn på 1.743.555 kroner. Han blev rekrutteret fra Stanford University som founding director for Novo Nordisk Foundation CO<sub>2</sub> Research Center (CORC), der er etableret med en bevilling på 630 millioner kroner.

## Løn

Årslønnen er opgjort i kroner for 2025 og dækker den samlede aflønning inklusive pension samt eventuelle engangsvederlag og øvrige tillæg.

## Aalborg Universitet

Placering	Navn	Årsløn (kr.)
1	Petar Popovski	1.481.244
2	Frede Blaabjerg	1.460.157
3	Tine Jess	1.368.507
4	Christian Søndergaard Jensen	1.327.692
5	Kim Guldstrand Larsen	1.283.585
6	Michael Slavensky Dahl	1.255.779
7	Jens Martin Scherpe	1.252.013
8	Thomas Graven-Nielsen	1.234.689
9	Per Nikolaj Bukh	1.178.082
10	Thomas Baltzer Moeslund	1.176.226

Der findes dog også særlige tilfælde, hvor høje lønninger ikke primært kan forklares med ekstern finansiering. Det gælder blandt andet statsobducenterne på KU, SDU og AU, som har særlige myndighedsopgaver og funktionskrav, der adskiller dem fra øvrige forskere.

## NÅR FONDEN BETALER HELE PROFESSORATET

Den højestlønnede universitetsforsker i Danmark er Bent Flyvbjerg med en årsløn på 2.331.983 kroner i 2025.

Han blev i 2021 lokket til IT-Universitetet fra University of Oxford med et professorat i software engineering. Han er en af verdens mest citerede forskere inden for projekt og programledelse og kendt for begrebet *The Iron Law of Megaprojects*. I 2023 blev hans bog 'How Big Things Get Done' nomineret til Financial Times' Business Book of the Year.

ITU skriver direkte i sit svar på Forskerforums aktindsigtsanmodning, at "Bent Flyvbjergs lønudgifter er fuldt finansieret af en bevilling fra en privat fond og ikke af statstilskud".

I Bent Flyvbjergs tilfælde er det altså – som på CBS – selve professoratet, der er betalt af en privat fond, og ikke et forskningsprojekt eller et forskningscenter.

Bent Flyvbjerg blev rekrutteret med et Villum Kann Rasmussen-professorat, som hører til blandt de mest sjældne bevillinger i det danske forskningsystem. Ifølge Villum Fonden er professoraterne forbeholdt helt særlige tilfælde og er tidligere kun blevet anvendt ved rekruttering af Charles Marcus til Københavns Universitet i 2012 og Jens Kehlet Nørskov til Danmarks Tekniske Universitet i 2018.

Formålet er at give universiteterne mulighed for at strække sig længere i konkurrencen om internationale topforskere ved at tilbyde varige og attraktive ansættelsesvilkår. Vurderingen af lønniveauet overlades til universiteternes ledelser.

Jens Kehlet Nørskov blev også rekrutteret fra Stanford University til Danmarks Tekniske Universitet i 2018 med en bevilling på 28 millioner kroner til et Villum Kann Rasmussen-professorat. Tidligere har han været leder for et grundforskningscenter finansieret af Danmarks Grundforskningsfond og har i sin tidlige karriere modtaget støtte fra Danmarks Frie Forskningsfond, som han selv har beskrevet som karriereafgørende. Jens Kehlet Nørskov har desuden tidligere stået i spidsen for større internationale forskningssamarbejder, herunder EU-støttede projekter inden for energi og katalyse.

### Metode

Artiklen bygger på aktindsigt i de ti højestlønnede forskere på hvert af de danske universiteter. På baggrund af disse lister er forskernes navne efterfølgende blevet gennemgået i Danmarks Forskningsportal (researchportal.dk), som samler offentligt tilgængelige oplysninger om forskningsprojekter, bevillinger og publikationer på tværs af danske universiteter.

Oplysningerne er suppleret med søgninger i andre offentligt tilgængelige kilder, herunder pressemeddelelser, universiteternes egne hjemmesider samt fondes og forskningscentres websites.

Gennemgangen er ikke nødvendigvis fuldstændig. Det kan derfor ikke udelukkes, at der er bevillinger, som ikke fremgår af materialet.

Formålet har været at afdække, i hvilket omfang de højestlønnede forskere samtidig har haft ansvar for større eksterne forskningsbevillinger, centerledelse eller fondsstøttede professorater.

## Aarhus Universitet

Placering	Navn	Årsløn (kr.)
1	Alfred Michael Spormann	1.743.555
2	Lene Warner Thorup Boel	1.528.733
3	Morten Ørregaard Nielsen	1.521.966
4	Niels Haldrup	1.397.448
5	Signe Normand	1.360.862
6	Ole Christian Ingemann-Hansen	1.310.773
7	Klaus Butterbach-Bahl	1.275.695
8	Preben Bo Mortensen	1.262.854
9	Mette Neville	1.262.498
10	Daniel Marinus F. van Aalten	1.256.966

## MILLIONBEVILLINGER OG MILLIONLØNNINGER PÅ KU

Den højestlønnede forsker på Københavns Universitet er Ruth Loos. Med en årsløn på 2.288.380 kroner er hun også nummer to på landsplan.

Ruth Loos er internationalt rekrutteret til Novo Nordisk Foundation Center for Basic Metabolic Research (CBMR). Ifølge en pressemeddelelse fra Novo Nordisk Fonden var det et Laureate Research Grant på 50 millioner kroner over syv år, der fik hende til at flytte sin forskning fra Icahn School of Medicine at Mount Sinai i New York til Danmark.

Bevillingen er en del af fondens særlige program, der har til formål at tiltrække fremragende internationale forskere til danske universiteter. Ruth Loos var den 15. forsker, der modtog en sådan bevilling, og siden 2012 har Novo Nordisk Fonden gennem programmet uddelt i alt 655 millioner kroner.

Som nummer to på KU følger Eske Willerslev, der med en årsløn på 2.253.965 kroner ligeledes er blandt de højestlønnede forskere i Danmark. Eske Willerslev har gennem en årrække stået i spidsen for opbygningen af store internationale forskningsmiljøer på Københavns Universitet, herunder Centre for GeoGenetics, som er finansieret med betydelige, flerårige bevillinger fra Lundbeckfonden.

Parallelt hermed har han haft ansvar for meget store, eksternt finansierede forskningsprogrammer ved Globe Institute, herunder det internationale initiativ AEGIS (Ancient Environmental Genomics Initiative for Sustainability), som er finansieret af Novo Nordisk Fonden og Wellcome Trust.

## KU: LØN FØLGER IKKE AUTOMATISK PENGENE

Ledelsen på Københavns Universitet afviser, at der er en direkte eller automatisk sammenhæng mellem hjemtag af eksterne midler og individuelle toplønninger blandt forskere.

Ifølge prorektor for forskning og innovation Eva Hoffmann er det ikke ekstern finansiering i sig selv, der dikterer

## Copenhagen Business School

Placering	Navn	Årsløn (kr.)
1	Lasse Heje Pedersen	1.952.867
2	José J. Patacas de Aragão Mata	1.864.990
3	Kasper Meisner Nielsen	1.697.641
4	Nicolai Juul Foss	1.561.444
5	Bjørn Nybo Jørgensen	1.548.820
6	Adam Lindgreen	1.548.169
7	Jan Birkelund Mouritsen	1.534.011
8	Jesper Rangvid	1.464.749
9	Eva Boxenbaum	1.451.714
10	Andreas Rasche	1.408.799

# ”LØNNEN KAN I PRINCIPPET ALDRIG BLIVE FOR HØJ SET FRA ET FAGFORENINGSPERSPEKTIV. DET ER POSITIVT, NÅR TOPFORSKERE OPNÅR HØJE LØNNINGER, FORDI DET ER MED TIL AT TRÆKKE NIVEAUET OP OG KAN BRUGES SOM ARGUMENT I DE LOKALE LØNFORHANDLINGER”

SARAH ROSENKRANDS, KONSULENT I DM

løndannelsen på KU. Når der undtagelsesvis gives meget høje individuelle lønninger, sker det typisk med udgangspunkt i lønniveauer i tidligere ansættelser og den konkrete konkurrencesituation på arbejdsmarkedet.

”Det er så ofte personer, der også har eller kan få store eksterne bevillinger. Men der er ikke en årsagssammenhæng fra hjemtag til løn – faktisk har vi for nylig fjernet eksternt hjemtag som et selvstændigt meriteringskriterium,” oplyser hun.

Eva Hoffmann understreger samtidig, at professorstillinger på KU formelt er lederstillinger, men at det – modsat administrative chefstillinger – ikke er graden af ledelsesansvar, der afgør lønniveauet. Løn fastsættes i konkrete forhandlinger inden for universitetets lønpolitik og gældende overenskomster. Meget høje lønninger og tillæg godkendes centralt efter indstilling fra dekanen, oplyser KU.

## IT-Universitetet i København

Placering	Navn	Årsløn (kr.)
1	Bent Krakauer Flyvbjerg	2.331.983
2	Claus Brabrand	1.293.997
3	Carsten Elmar Schürmann	1.279.126
4	Steffen Dalsgaard	1.120.017
5	Kasper Støy	1.115.245
6	Dan Witzner Hansen	1.107.859
7	Andrzej Wasowski	1.096.723
8	Thore Husfeldt	1.055.563
9	Yvonne Gisela Dittrich	1.051.700
10	Anna Katarina Arnfred Vallgård	1.051.133

## Danmarks Tekniske Universitet

Placering	Navn	Årsløn (kr.)
1	Jens Kehlet Nørskov	1.533.557
2	Tejs Vegge	1.343.794
3	Ulrik Lund Andersen	1.301.162
4	Ib Chorkendorff	1.295.572
5	Lone Gram	1.276.862
6	Jesper Mørk	1.270.407
7	Michael Andreas E. Andersen	1.251.733
8	Anja Boisen	1.219.437
9	Lars Kai Hansen	1.217.006
10	Jacob Østergaard	1.203.628

## DM: HØJE LØNNINGER KAN BRUGES I LØNFORHANDLINGER

Set fra fagforeningen DM's perspektiv er høje lønninger blandt topforskere ikke et problem i sig selv. Tværtimod kan de bruges som argument i de lokale lønforhandlinger.

”Lønnen kan i princippet aldrig blive for høj set fra et fagforeningsperspektiv. Det er positivt, når topforskere opnår høje lønninger, fordi det er med til at trække niveauet op og kan bruges som argument i de lokale lønforhandlinger – også for yngre forskere,” siger Sarah Rosenkrands, konsulent i DM.

Hun forklarer, at eksternt finansiering indgår som et eksplicit kriterium for videnskabeligt personale, men ikke som et automatisk lønargument. At tiltrække eksterne midler betragtes som en del af jobbet – på linje med undervisning og formidling – mens lønforhøjelser knyttes til indsatser, der vurderes som ekstraordinære.

Hvad der anses for ekstraordinært, varierer fra institut til institut. På nogle områder betragtes bevillinger i millionklassen som forventede, mens de samme beløb andre steder kan udløse tillæg. Det afhænger blandt andet af fag, institutternes økonomi og den konkrete konkurrencesituation.

Når Sarah Rosenkrands ser på de konkrete lønbegrundelser fra den seneste forhandlingsrunde på et institut på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet, hvor hun deltog, afspejler det denne praksis. I flere tilfælde henvises der til formuleringer som ”extraordinary external funding effort” eller ”extraordinary effort in large grant application”, mens lønforhøjelser i andre tilfælde begrundes med opbygning af forskningsgrupper, strategiske initiativer eller større internationale projekter.

## Københavns Universitet

Placering	Navn	Årsløn (kr.)
1	Ruth Joanna F. Loos	2.288.380
2	Eske Willerslev	2.253.965
3	Serge Justin Belongie	2.181.459
4	Jesper Svejstrup	1.772.440
5	Kim Bak Jensen	1.752.254
6	Kei Sakamoto	1.703.636
7	Carsten Rahbek	1.661.455
8	Guillermo Montoya	1.627.906
9	Michael Jonathan Davies	1.625.851
10	Ole Kiehn	1.599.425

(KU gør opmærksom på, at Kim Bak Jensen fik udbetalt et funktionstillæg på 121.085 kr. i januar 2025, og at det derfor er misvisende at antage, at hans årsløn var så høj som angivet)

# ”INDEN FOR NOGLE FAGOMRÅDER ER KONKURRENCEN OM TALENT SÅ MASSIV, AT LØN SPILLER EN REEL OG STØRRE ROLLE – BÅDE I FORHOLD TIL DET PRIVATE ERHVERVSLIV OG I FORHOLD TIL UDENLANDSKE UNIVERSITETER, DER KAN TILBYDE MARKANT BEDRE VILKÅR”

SUSANNE DITLEVSEN, VIDENSKABERNES SELSKAB

## Roskilde Universitet

Placering	Navn	Årsløn (kr.)
1	Jan Pries-Heje	1.258.976
2	Lone Simonsen	1.246.298
3	Jacob Torfing	1.150.168
4	Eva Sørensen	1.146.092
5	Jesper Alexander Ryberg	1.144.194
6	Ole Helby Petersen	1.138.269
7	Jeppe Christoffer Dyre	1.133.771
8	Morten Hertzum	1.094.358
9	Rikke Andreassen	1.082.638
10	Jesper Thorvald Troelsen	1.063.066

Hun peger samtidig på, at løndannelsen på universiteterne sker inden for fælles og relativt snævre rammer. Alle videnskabeligt ansatte er omfattet af den samme overenskomst, hvor basisløn og faste stillingstillæg er centralt fastlagt. Den lokale lønudvikling sker gennem tillæg og engangsvederlag, som forhandles én gang om året i tråd med arbejdspladsens lønpolitik og de kriterier, der er lokalt meldt ud. Sarah Rosenkrands pointerer, at arbejdspladsens lønpolitik gælder alle overenskomstansatte medarbejdere, uanset om det er eksterne bevillinger eller basismidler, der finansierer deres løn.

Alle videnskabeligt ansatte har derfor også ret til en lønforhandling – også ph.d.-studerende – men mulighederne for at udløse tillæg er ofte mere begrænsede tidligt i karrieren, fortæller hun.

Professorerne forhandler som de eneste deres egen løn, og fra i år skal fagforeningen ikke længere godkende resultatet. I alle andre tilfælde er det tillidsrepræsentanten eller en konsulent fra den relevante fagforening, der forhandler lønnen.

### VIDENSKABERNES SELSKAB: VILKÅR VEJER TUNGERE END LØN ALENE

Mens DM har fokus på at forbedre medlemmernes vilkår, er Videnskabernes Selskab, Danmarks ældste videnskabelige akademi, der samler førende forskere på tværs af fagområder, optaget af at sikre, at danske universiteter kan tiltrække og fastholde forskere i international konkurrence.

Professor Susanne Ditlevsen, selskabets præsident, understreger, at Videnskabernes Selskab ikke udtaler sig om individuelle forskeres lønforhold, men selskabet ser det som en vigtig samfundsopgave at sikre, at Danmark kan tiltrække og fastholde stærke forskningsmiljøer i international konkurrence.

Ifølge Susanne Ditlevsen er løn et relevant parameter, men langt fra den eneste.

”Danske universiteter ligger generelt ikke i den høje ende af lønskalaen, men høj løn er ikke alt. Hvis Danmark skal tiltrække de rigtige mennesker til vores forskningsmiljøer, er

det nødvendigt at vurdere det i et bredere perspektiv end løn alene,” siger hun.

Hun peger på, at forhold som forskningsfrihed, stabile arbejdsvilkår, tillid til videnskab i befolkningen og stærke faglige fællesskaber spiller en stor rolle for forskere, der overvejer at flytte til Danmark.

”Et ordentligt og trygt samfund med livskvalitet og gode vilkår for børnefamilier er en del af Danmarks internationale særkende, som vi bør prioritere og fremhæve,” siger hun.

Samtidig understreger Susanne Ditlevsen, at løn i visse fag og situationer kan få større betydning.

”Inden for nogle fagområder er konkurrencen om talent så massiv, at løn spiller en reel og større rolle – både i forhold til det private erhvervsliv og i forhold til udenlandske universiteter, der kan tilbyde markant bedre vilkår,” siger hun.

Hun advarer dog om, at en række strukturelle forhold på danske universiteter kan trække i den modsatte retning. Manglen på intern finansiering betyder, at forskere selv skal skaffe midler til store dele af deres forskning, og fastansættelse i Danmark giver ikke samme jobsikkerhed som tenureordninger på mange udenlandske universiteter.

”De strukturelle forskelle betyder, at attraktive forskningsmiljøer og langsigtede arbejdsvilkår bliver endnu vigtigere end lønnen alene,” siger Susanne Ditlevsen og peger samtidig på, at gentagne fyringsrunder og stor afstand mellem ledelse og forskere flere steder skaber usikkerhed. Det kan ifølge hende afskrække internationale forskere, når de skal beslutte, om de vil flytte til Danmark med deres familie. ■

## Syddansk Universitet

Placering	Navn	Årsløn (kr.)
1	Sebastian Mernild	1.770.028
2	Peter Leth	1.750.862
3	Jørgen Ellegaard Andersen	1.740.500
4	Donald E. Canfield	1.584.880
5	Fabrizio Montesi	1.529.023
6	Søren Christoffersen	1.481.327
7	Martha K. Haahr	1.429.961
8	Kaare Christensen	1.392.354
9	Claudio Pica	1.385.358
10	Birgitte Schmidt Astrup	1.373.462

Se, hvad rektorer, prorektorer og universitetsdirektører tjener



# TERAPI I EN VIRTUEL VERDEN

Ved hjælp af virtuelle miljøer og digitale avatarer undersøger et ph.d.-projekt en ny, tryk metode til at udfordre paranoia.



## Sådan måles paranoia

I projektet bliver paranoia forstået ud fra en kognitiv adfærdsterapeutisk model, hvor man måler symptomet på tre måder: Hvor meget man er optaget af tankerne, hvor stærkt man tror på dem, og hvor meget de påvirker ens psykiske velbefindende.

Paranoia dækker her over to typer forestillinger: persekutoriske forestillinger, hvor man føler sig overvåget eller forfulgt, og socialt selvhønlende forestillinger, hvor man ikke tror, andre vil én aktivt ondt, men oplever, at de lægger negativt mærke til én og tænker kritisk, dømmende eller nedladende.

**F**or mange, der lider af skizofreni, er en tur i bussen eller Netto en uoverstigelig udfordring.

Men kan computerskabte rum hjælpe mennesker, der kæmper med nogle af psykiatriens mest komplekse symptomer?

Det spørgsmål drev Ulrik Nykjær Jeppesens ph.d.-projekt, som undersøgte, hvordan virtual reality (VR) kan bruges til eksponering og adfærdsarbejde på måder, der ikke er mulige ved traditionelle terapiformer.

”Flere foreløbige studier har indikeret, at VR er væsentligt bedre end traditionel terapi til at behandle paranoia ved skizofreni, og derfor tænkte jeg, at det kunne være spændende at undersøge, om det virkelig forholdt sig sådan,” fortæller han.

”Derudover er det jo bare ekstremt lærerigt at have tiden til at kunne snakke i dybden med andre mennesker om deres oplevelser. Den tid kan man desværre mangle i den travle kliniske hverdag.”

Deltagerne i projektet var diagnosticerede med skizofreni, eller andre psykiske lidelser med samme kernesymptomer som

skizofreni, og fik i forvejen behandling i psykiatrien. Ud over deres sædvanlige behandling blev de i projektet, der var et randomiseret, kontrolleret forsøg, tilbudt enten VR-baseret kognitiv adfærdsterapi, som var den nye behandling, eller en mere traditionel form for kognitiv adfærdsterapi. Begge terapiformer var skabt specifikt til at arbejde med paranoiasymptomet.

## SKRÆDDERSYDE SCENER

For patienter med svær paranoia er det sjældent realistisk at eksponere sig i den virkelige verden. Og det er her, et VR-headset kan bruges til at udfordre patienterne i trygge og kontrollerede miljøer.

Det virtuelle univers bestod af animerede scener, som for eksempel et supermarked eller en bus.

Her kunne projektets terapeuter kontrollere, hvor mange virtuelle avatarer der skulle være i miljøet, hvordan deres ansigtsmimik og kropssprog skulle være, samt hvordan de skulle bevæge sig rundt.

”Vi lavede også nogle forudindspillede replikker, som man kunne få karaktererne til at sige til deltageren, og derudover kunne terapeuten også tale direkte – med en forvrænget stemme – gen-

nem karaktererne. Det gjorde rollespillet meget mere realistisk,” fortæller Ulrik Nykjær Jeppesen.

Selvom de skræddersyede scener er animerede, kan følelsen i kroppen, når man står med VR-brillerne på, være helt ægte.

”Når man kæmper med paranoia, bliver det ofte udløst i de sociale rum. Man kan få en oplevelse af, at folk kigger på en med et intentionelt henblik, og hvis man i forvejen er fyldt af negative følelser, angst, bekymring eller andet, så kan andres blikke blive tolket som med onde intentioner.”

Derfor blev deltagerne sat i specifikke situationer, der var tilpasset den enkeltes udfordringer. Og her giver VR også mulighed for at justere sværhedsgraden.

”Det kan være, at en patient starter i et miljø, der viser en tom bus. Vedkommende har måske ikke kørt i bus i flere år, så det kan være fuldstændig uoverkommeligt at skulle være i en rigtig bus. Den næste situation kan så være, at deltageren skal sidde inde i den tomme bus. Og sådan kan man langsomt bygge på,” siger Ulrik Nykjær Jeppesen og fortæller, at VR også giver mulighed for at placere deltageren i et worst case scenario.

”Hvis deltageren frygter at sætte sig ind i bussen, fordi vedkommende er bange for, at alle folk i bussen vil pege og grine hånligt, så kan vi faktisk få de virtuelle karakterer til at gøre det. Så deltageren bliver sat i den situation, vedkommende frygter allermost, og selve oplevelsen kan være en stor sejr. Og skulle det blive for meget for deltageren, kan terapeuten skrue ned for karaktererne, eller deltageren kan vælge at tage brillerne af.”



## Vis dit ph.d.-projekt



### Hvem:

Ulrik Nykjær Jeppesen

### Hvad:

Et projekt, der skal vise, om virtuel reality-baseret kognitiv adfærdsterapi har bedre effekt end standard kognitiv adfærdsterapi på paranoia hos personer, der er diagnosticeret med skizofrenispektrumlidelser.

### Hvor:

Københavns Universitet  
den 16. januar 2026.

### Hvorfor:

Nuværende terapiformer giver patienter med paranoiasymptomer lille mulighed for eksponering af deres frygt. Med virtual reality kan animerede universer placere patienterne i trygge og kontrollerede miljøer og give dem mulighed for at arbejde mere specifikt med paranoiaen.

## EFFEKT PÅ ANDRE SYMPTOMER

Første gang man afprøvede VR-behandlinger, var i forbindelse med fobisk angst som for eksempel højdeskræk eller frygt for edderkopper.

Herefter har man afprøvet det på mange andre typer angstlidelser, og nu har Ulrik Nykjær Jeppesen og hans kolleger forsøgt sig med en langt sværere målgruppe.

For dét at arbejde terapeutisk med mennesker, der kæmper med mistillid, er en balancegang. Og derfor er det relationelle arbejde et vigtigt element i projekter som dette.

”Man kan risikere at overskride deltagerens grænser uden at ane det og skubbe vedkommende fra sig. Det kan være en svær manøvre, men det var noget, som vores dygtige terapeuter var meget opmærksomme på,” siger Ulrik Nykjær Jeppesen.

Projektets resultater tyder på, at selvom der kun er en lille forskel i effekten af VR-behandlingen versus standardbehandlingen, så har de virtuelle miljøer især effekt på visse grupper af deltagere.

”Vi fandt ud af, at deltagerne med den allerhøjeste grad af negative symptomer, såsom tab af vilje og motivation og manglende lyst til det sociale, fik det markant bedre med VR-terapien sammenlignet med standardterapien. Og dette var også tilfældet for dem med moderate og svære grader af vrangforestillinger,” siger han.

Han blev også positivt overrasket over, hvordan VR-behandlingen havde effekt på andre kernesymptomer ved skizofreni.

”Jeg havde ikke forventet, at vores indsatser kunne få så meget fat i nældens rod. Vi så i flere tilfælde, at VR også havde en effekt på subjektive tankeforstyrrelser som tankeudspredning og tankelæsning samt på hallucinationer. Men også på negative symptomer, som er kendt for at være svære at behandle, så vi en forbedring hos nogle deltagere.”

Projektets resultater viser også, at der er nogle deltagere, hvor det giver mere mening at benytte en mere traditionel terapiform.

”Vi havde en deltager, der var meget lysfølsom, som blev randomiseret til VR, og det var selvsagt ikke nogen god kombination. Og dem med milde grader af vrangforestillinger havde generelt også større effekt af standardterapien,” nævner Ulrik Nykjær Jeppesen.

Efter projektets afslutning har Region Nordjylland valgt at implementere VR-behandling, hvilket glæder Ulrik Nykjær Jeppesen, som tror

på, at VR fortsat vil udvikle sig i fremtiden.

”VR gør det muligt for psykoterapeutisk behandling at række ud over rammerne, der er til stede i det klassiske terapilokale, hvor man sidder to personer og snakker sammen. Vi har en tendens til at overføre analog terapi direkte til VR-terapi, men i virkeligheden skal vi i gang med at tænke meget mere ud af boksen,” siger han. ■

# ”Jeg havde ikke forventet, at vores indsatser kunne få så meget fat i nældens rod”

Ulrik Nykjær Jeppesen,  
cand.scient.soc.



### RUC HAR FÅET NY REKTOR

**Rasmus Antoft** er tiltrådt som rektor for Roskilde Universitet pr. 1. marts. Han afløser Hanne Leth Andersen, der har været rektor i 12 år. Rasmus Antoft kommer fra en stilling som dekan ved Aalborg Universitet og har erfaring med udvikling af uddannelser og forskningsmiljøer. Han har en ph.d. i organisationssociologi og har haft flere bestyrelsesposter, blandt andet i DIIS og SDC. Som rektor vil han styrke RUC's rolle som regionalt universitet og fremhæver samarbejde med lokale aktører og fokus på innovation og samfundsbidrag. Hanne Leth Andersen fortsætter som professor på RUC.

### PROREKTOR ER NY INSTITUTDIREKTØR PÅ DTU

**Helle Waagepetersen** er tiltrådt som institutdirektør for DTU Sundhedsteknologi. Hun kommer fra en stilling som prorektor for uddannelse ved Syddansk Universitet og har tidligere været institutleder på Københavns Universitet. Helle



Waagepetersen har en ph.d. i neurokemi og har ledet forskningsmiljøer med fokus på hjernens energimetabolisme. Hun har publiceret over 185 artikler og modtaget flere priser. På DTU skal hun styrke samarbejdet mellem forskning, klinik og industri, især inden for sundhedsteknologi og datadrevne behandlinger.

### SEKS KVINDelige FORSKERE MODTAGER VILLUM FONDEN-BEVILLINGER

Villum Fonden har uddelt 17,4 millioner kroner til seks kvindelige forskere gennem Villum International Postdoc-programmet. Formålet er at fastholde kvindelige talenter i akademiske karrierer, hvor kvinder er underrepræsenterede. Blandt modtagerne er **Anja Kunić** fra Syddansk Universitet og **Kathrine Mørch Groth** fra Københavns Universitet. Siden 2019 har fonden uddelt 115,5 millioner kroner til 47 kvindelige postdoc-forskere.

### 26 FORSKERE MODTAGER LUNDBECK-FONDENS EXPERIMENT-BEVILLINGER

Lundbeckfonden har uddelt 57 millioner kroner til 26 forskere gennem Experiment-programmet, der støtter originale projekter inden for neurovidenskab. Bevillingerne gives til forskere på alle karrieretrin.

### MAJSE LIND MODTAGER NILS KLIM-PRISEN 2026

Lektor i klinisk psykologi ved Aalborg Universitet, **Majse Lind**, er tildelt Nils Klim-prisen 2026 for sin forskning i psykisk sundhed, især blandt unge og ældre. Hendes arbejde kombinerer psykologiske teorier og kunstig intelligens til tidlig opsporing af identitetsproblemer. Hun er meddirektør for AI:MIND-initiativet og har publiceret over 50 artikler. Prisen deles af Holbergkomitéen.

### JESPER WENDEL KONSTITUERET SOM PROREKTOR FOR FORSKNING VED AALBORG UNIVERSITET

**Jesper Wengel** er pr. 1. marts 2026 konstitueret som prorektor for forskning ved Aalborg

Universitet. Han har tidligere været dekan for Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet. Han skal styrke rammerne for forskning og fremme samarbejde på tværs af fakulteter.

### EN MILLIARD KRONER TIL BIOTEKNOLOGISK FORSKNINGINITIATIV PÅ DTU

Novo Nordisk Fonden har bevilget en milliard kroner til **BRIGHT-initiativet** på DTU. Projektet skal udvikle bioteknologiske løsninger til grøn omstilling og økonomisk udvikling. BRIGHT samarbejder med erhvervslivet og fokuserer på uddannelse af ingeniører med speciale i biosolutions. Initiativet arbejder blandt andet med bæredygtige materialer og klimaneutralt landbrug.

### ESKILD HOLM NIELSEN FORTSÆTTER SOM DEKAN FOR FACULTY OF TECHNICAL SCIENCES INDTIL 2028

**Eskild Holm Nielsen** har fået forlænget sin ansættelse som dekan for Faculty of Technical Sciences ved Aarhus Universitet til udgangen af 2028. Han har været dekan siden 2020 og har haft fokus på konsolidering, vækst og udvikling af fakultetet. Fakultetet beskæftiger ca. 2.100 årsværk og har næsten 4.500 studerende. Når forlængelsen udløber, vil stillingen blive slået op.



### 14 YNGRE FORSKERE MODTAGER VILLUM YOUNG INVESTIGATOR-BEVILLINGER

Villum Young Investigator-programmet har uddelt 126 millioner kroner til 14 yngre forskere, der får mulighed for at lede egne forskningsprojekter inden

for naturvidenskab og teknik. Programmet har nu støttet over 100 yngre forskere.

### SDU UDNEVNER NY SUND-DEKAN

**Jakob Grauslund** er ansat som dekan for Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet ved Syddansk Universitet fra 1. juni 2026. Han afløser Ole Skøtt, der går på pension efter 18 år. Jakob Grauslund har tidligere været institutleder på SDU og har erfaring fra klinisk forskning i øjensygdomme. Fakultetet har ca. 4.700 studerende og 1.100 medarbejdere.

### ANJA GROTH MODTAGER JACOBÆUS PRISEN FOR BIOMEDICIN

Professor **Anja Groth** er tildelt Jacobæus Prisen for Biomedicin 2025 af Novo Nordisk Fonden for sin forskning i cellers arv og identitet. Hun leder Center for Epigenetisk Cellehukommelse på Danish Cancer Institute og er professor ved Københavns Universitet.



### OTTE FORFATTERE FLYTTER IND PÅ UNIVERSITETERNE

Otte skønlitterære forfattere er udvalgt til Velux Fondens program "Litteratur og humanvidenskab i dialog" og tilknyttes fem danske universiteter i to år. Formålet er at styrke dialogen mellem litteratur og humanistisk forskning.

### AU-PROFESSOR MODTAGER ÅRSLEGAT FOR FORSKNING I BÆREDYGTIGE FØDEVARER

Professor **Milena Corredig** fra Aarhus Universitet har modtaget Villum Kann Rasmussens Årslegat 2026 på fem millioner kroner for sin forskning i molekylære strukturer i fødevarer og udvikling af bæredygtige alternativer til animalske produkter.

# Når målinger former forskningen

Ny forskning viser, at indikatorer som publikationer, citationer og impact factor ikke bare måler forskningskvalitet – men også er med til at forme den.

**F**orskere er vant til at måle alting. De måler celler, partikler, klima, adfærd og sociale forhold. Men de seneste årtier er forskningen selv i stigende grad blevet genstand for måling. Ikke mindst gennem publikationstal, citationer, impact factor, h-indeks og internationale rangeringer.

Intentionen er velkendt: Målingerne skal skabe gennemsigtighed, gøre kvalitet synlig og hjælpe med at fordele midler og anerkendelse. Men adfærdsforskning peger på et gennemgående og veldokumenteret fænomen: Når mennesker bliver målt, ændrer de adfærd. Og forskere er – trods alt – også mennesker.

Det princip blev allerede formuleret i 1975 af den britiske økonom Charles Goodhart, der pegede på, at når en måling gøres til et mål i sig selv, holder den gradvist op med at fungere som et pålideligt mål for det, man egentlig ønsker at fremme, fordi folk ændrer deres adfærd for at ramme målet, ofte på bekostning af den egentlige kvalitet eller det oprindelige formål.

Siden er fænomenet blevet dokumenteret igen og igen – også i forskningssystemer.

Et nyere studie fra 2024 analyserer netop, hvordan denne såkaldte Goodhart-effekt udfolder sig i moderne vidensproduktion, hvor kvalitet i stigende grad gøres op i indikatorer. Studiet viser, at jo mere der optimeres efter bestemte mål, desto større bliver afstanden mellem målingen og den underliggende kvalitet.

I forskningen viser effekterne sig på flere velkendte måder. Når ”publish or perish” bliver et styrende vilkår, kan det føre til såkaldt salamipublicering, hvor ét solidt studie opdeles i flere mindre artikler for at få publikationslisten til at vokse. Når forskeres gennemslagskraft vurderes ud



fra citationstal og h-indeks, kan det skabe incitamenter til overdreven selvcitation eller uformelle kredse af forskere, der citerer hinanden gensidigt.

Også tidsskrifternes impact factor spiller en central rolle. Når rangeringer bliver afgørende, kan tidsskrifter få stærke incitamenter til at favorisere sensationelle eller let citerbare resultater frem for mere forsigtige, men metodisk robuste studier. På

**”Når en måling gøres til et mål i sig selv, holder den gradvist op med at fungere som et pålideligt mål for det, man egentlig ønsker at fremme”**

metodeplanet er der desuden veldokumenterede problemer med p-hacking, hvor data analyseres på flere måder, indtil et statistisk signifikant resultat opstår – ikke nødvendigvis fordi effekten er stærk, men fordi den passer til kravene.

Endelig peger forskningen på, at målelogikker kan forskyde balancen mellem grundforskning og anvendt forskning. Langsigtede, risikofyldte projekter kan blive sværere at forsvare i systemer, der belønner hurtige, målbare og citatvenlige resultater.

Samlet set betyder det, at forskningen bliver mere strategisk. Den tilpasser sig de indikatorer, der tæller. Konsekvensen er, at målene – publikationer, citationer og p-værdier – gradvist mister noget af deres evne til præcist at afspejle videnskabelig kvalitet og gennemslagskraft. ■