

MISBRUG?  
HVER FJERDE  
NYE LEKTOR  
ANSÆTTES  
TIDSBEGRÆNSET

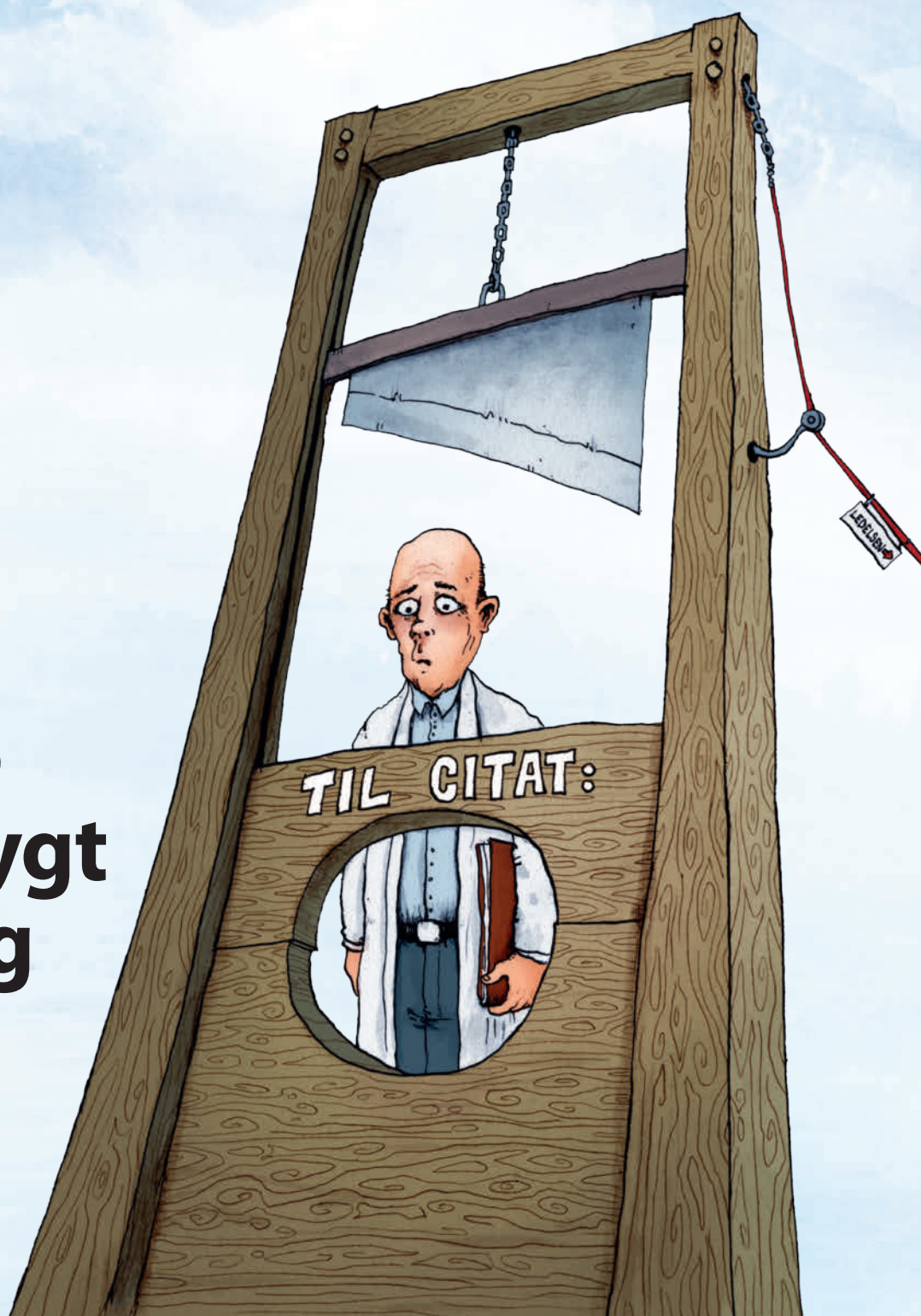
**SIDE 13**

TENURE SKAL  
VÆRE FOR  
INTERNATIONALE  
TALENTER

**SIDE 16**

## Forskere tier af frygt for fyring

**SIDE 6**





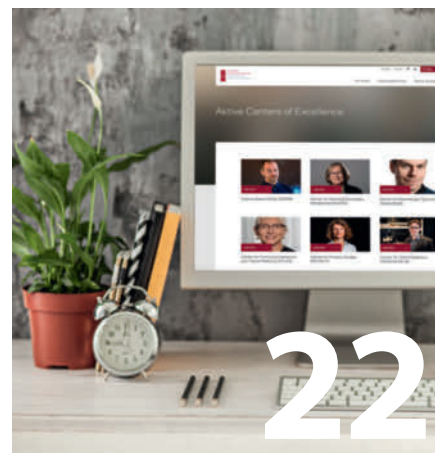
### TEMA OM YTRINGFRIHED

Forskere frygter at blive fyret, hvis de udtaler sig kritisk. Beskyttelse mod uberettiget firing halter. Vejledning om ytringsfrihed skal laves om efter kritik.



### TENURE TRACK SKAL VÆRE FOR INTERNATIONALE TALENTER – OG SLUT MED MSO-PROFESSORER

Ekspertudvalg vil indføre tenure i Danmark, men det skal forbeholdes dem, som kommer fra udlandet eller skifter universitet. Det skal også være slut med at være "professor på prøve".



### GRUNDFORSKNINGSFOND OG UNIVERSITETER UENIGE OM INDLEJRINGSSTILLINGER

KU-fakultet siger nu nej til at fastansætte forskere fra grundforskningscentrene, når bevillingen udløber.

### KORT NYT

Kritik af veterinærudbud, DPU-forskere ikke uredelige, solidaritetserklæring til fyrede, og AAU bliver i Sydhavnen. **4**

### TEMA OM YTRINGFRIHED

Forskere frygter at blive fyret, hvis de udtaler sig kritisk. Beskyttelse mod uberettiget firing halter. Vejledning om ytringsfrihed skal laves om efter kritik. **6**

### DM: BRUG AF TIDSBEGRÆNSEDE LEKTORER ER ET MISBRUG

Cirka 1 ud af 4 nye lektorer ansættes tidsbegrænset, selvom det kun burde ske i særlige tilfælde. **13**

### TENURE TRACK SKAL VÆRE FOR INTERNATIONALE TALENTER – OG SLUT MED MSO-PROFESSORER

Ekspertudvalg vil indføre tenure i Danmark, men det skal forbeholdes dem, som kommer fra udlandet eller skifter universitet. Det skal også være slut med at være "professor på prøve". **16**

### MÅNEDENS FOTO: GENIETS KRAGETÆER

Originalmanuskripter fra Albert Einstein, der aldrig før er offentliggjort, udstilles nu i Jerusalem 140 år efter videnskabsikonets fødsel. **18**

### FORSKERELITE SIDDER PÅ FLÆSKET

De 20 procent mest succesfulde forskere får 75 procent af bevillingerne, viser ny analyse. **20**

### GRUNDFORSKNINGSFOND OG UNIVERSITETER UENIGE OM INDLEJRINGSSTILLINGER

KU-fakultet siger nu nej til at fastansætte forskere fra grundforskningscentrene, når bevillingen udløber. **22**

### VIS DIT PH.D.-PROJEKT: PÅ JAGT EFTER HJEMMEFØLELSER

Laura Helene Højring har undersøgt hjemløses følelser og behov omkring boliger. **24**

### TUREN GÅR TIL PH.D.-GRAD

Tag med på ph.d-stipendiatens farefulde rejse mod aflevering. Vejleder bruger kort, som ligner noget fra "Ringenes Herre", når hun fortæller de studerende om de mange fælder og vildstier. **26**

### NAVNE

Nye udnævnelser, priser og bevillinger. **28**

### BAGSIDE

301 forskere fik chok med årsopgørelsen. **32**

**Medlemsblad** for DM's universitetsansatte (ULA), DM's forskningsinstitutions ansatte, Djøfs universitets- og forskningsansatte (UFO) under Djøf Offentlig. Løsaabonnemeter: IDA, Pharmadanmark, Psykologforeningen.

Bladets leder skrives af repræsentanter for universitets- og sektorforskningsafdelingerne i DM og Djøf. 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:

Jakob Elkjær (je@dm.dk).

#### Redaktionelle medarbejdere:

Red. leder Claus Baggersgaard (cbl@dm.dk), journalist Lasse Højsgaard (lah@dm.dk).

#### Øvrige henvendelser:

Sekretær Sidse Rølle Jakobsen (srj@dm.dk).

#### Redaktionens adresse:

Forskerforum, Peter Bangs Vej 30, 2000 Frederiksberg, telefon: 38 15 66 55.

#### Oplag:

8.200 eks. Udkommer 9 gange om året den første uge i hver måned.

#### Øvrige adresser:

DM, Peter Bangs Vej 30, 2000 Frederiksberg, tlf. 38 15 66 00.

Djøf, Gothersgade 133, PB 2126, 1015 Kbh. K, tlf. 33 95 97 00.

**Grafisk Produktion:** OTW A/S.

**Næste udgivelse:** 2. maj 2019



Af lektor Karsten Boye Rasmussen, fmd. for Djøfs universitets- og forskningssektor

# Fyringsfrygt og management by fear

Som Forskerforum viser i dette og forrige nummer, frygter forskerne for deres ansættelse. Med god grund. For fyringsrunderne på universiteterne er i gang – og ikke for sidste gang. De tider, hvor lektorer og professorer i praksis havde tenure, og hvor fyring derfor kun forekom, hvis misdæderen havde opført sig kriminelt, er længe forbi. Spørg på Aalborg Universitet, hvor der lige nu er blodig nedskæring. Forskerkarrieren kan slutte brat, og den risiko er det videnskabelige personale ved at lære. Men personalet fra udlandet gør store øjne: Vi har jo tenure? Man kan da ikke afskedige lektorer og professorer? Det ødelægger da fuldstændig forskningsfriheden?

Stillingsstrukturen definerer "adjunkt" med tilføjelsen "assistant professor". På universiteterne findes det ligeledes engelsksprogede begreb "tenure track". Hermed menes, at tenure track-adjunkten efter positiv fagbedømmelse er sikret fortsættelse i en lektorstilling. Den almindelige adjunkt skal håbe på, at der opslås en lektorstilling, og være den bedst egnede blandt ansøgerne. Vi er absolut for tenure track, idet det giver adjunkten bedre jobsikkerhed end de forudgående midlertidige stillinger som videnskabelig assistent, ph.d.-studerende og postdoc. Selv professor MSO-stillingen er også midlertidig med udløb. Med MSO afsender ledelsen signalet: Nu har vi vurderet dig 3-4-5 gange til at være "god nok". Så det må vi da hellere gøre igen! MSO-stillingen er overflødig, og disse dygtige folk bør i fremtiden ansættes

direkte i almindelige professorater og ikke som professor på prøve. Tenure track er godt, det er bare ikke tenure, det er bare track!

Andelen af familiemennesker blandt det videnskabelige personale på universiteterne falder. Jobusikkerheden og de dårlige arbejdsvilkår

**“ Vi er absolut for tenure track, idet det giver adjunkten bedre jobsikkerhed end de forudgående midlertidige stillinger som videnskabelig assistent, ph.d.-studerende og postdoc.**

betyder, at ansatte med børn – specielt kvinder med børn – fravælger karrieren på universitetet. Djøfs nylige survey blandt medlemmerne viser, at blandt forskere beskriver flertallet sig som stressede (60 %!). Der er behov for et grundigt serviceeftersyn af stillingsstrukturen og unikulturen. Gennem en lang karriere har forskeren specialiseret sig for at nå verdensklasse, men det niveau af ekspertise er ofte ikke efterspurgt uden for universitetet. Selv forskeren med de højeste kvalifikationer løber individuelt risikoen for helt at miste

sit livsgrundlag og sin identitet ved at blive sat ud med beskeden: økonomi og du var den, vi bedst kunne undvære. Økonomi er for ledelsen et tilstrækkeligt argument. Fyringer rammer også på samfundsniveau. Det tager år at opbygge de stærke forskningsmiljøer, som fyringer hurtigt kan ødelægge totalt.

Vi bebrejder politikerne. Det er dem, der udsætter universiteterne for nedskæringer, herunder dimensionering og de årlige topcents-nedskæringer. Universitetsledelserne efterspørger langsigtede budgetter fra politikerne. Det vil vi godt støtte ledelserne i. Universiteterne har også brug for, at taxameterløftet gøres permanent. Men, men! Lad os ikke lade universitetsledelserne gå helt fri. De klager over politikernes medicin, men bruger samme behandling internt. De vil også markere sig og rejse fyrtårne, og det fører til hovsa-strategier. Pengene skæres bort fra forskerne, som så – også internt – må søge puljer. I gentagne runder med strategi som røgslør og diskussioner om fravalg og tilvalg kan forskeren, som få år tidligere arbejdede på, hvad der var et strategisk vigtigt forskningsområde, nu være uden midler og fyringstruet, fordi ledelsen har samlet pengene i fyr(e)tårne.

Forskernes jobsikkerhed er samfundets garanti for uvildig forskning.



# Rigsrevisionen kritiserer udbud af det veterinære beredskab

Det har ødelagt et helt forskningsmiljø og betydet ekstraudgifter på 89 millioner kroner for DTU, at tidligere miljø- og fødevareminister Esben Lunde Larsen (V) i 2017 besluttede at konkurrenceudsætte det veterinære beredskab i Danmark.

**D**et endte med, at staten flyttede beredskabet fra DTU til Københavns Universitet og Statens Serum Institut, men den manøvre har ikke just været en samfundsbesparelse indtil videre, viser en beretning fra Rigsrevisionen, der udkom i februar.

Det fremgår af beretningen, at ministeriet ikke har "bidraget tilfredsstillende til at afklare de økonomiske rammer for myndighedsbetjeningen på veterinærområdet".

"Statsrevisorerne finder det utilfredsstillende, at Miljø- og Fødevareministeriet i forbindelse med konkurrenceudsættelsen ikke har vurderet, hvilken virkning flytningen ville have på det veterinære forskningsmiljø", skriver rigsrevisorerne.

DTU klagede over ulige behandling, da man mente, at staldkravene til

store dyr var uklare i udbudsmaterialet.

Det betød, at DTU spildte 63 millioner kroner på projektering af nye staldfaciliteter til erstatning af Lindholm. Desuden koster det yderligere 26 mio. at nedlukke de eksisterende veterinære faciliteter.

Rigsrevisionen kritiserer til gengæld også DTU for ikke at have sikret sig en klar aftale om de økonomiske rammer, inden universitetet planlagde fremtiden for det veterinære beredskab.

Beredskabet gav store underskud i en årrække, og DTU havde ifølge beretningen baseret sine planer på "en bevillingsforøgelse, som Miljø- og Fødevareministeriet ikke havde givet tilsagn om".

Seruminstituttet er nu begyndt at opbygge sit eget forskningsmiljø på

Amager, men kun 27 ud af de 288 medarbejdere, som var ansat ved instituttet på DTU ved indgangen af 2018, har valgt at følge med.

Ministeriet har desuden måttet betale 23 millioner kroner ekstra til Statens Serum Institut til dækning af, hvad Rigsrevisionen kalder "overgangsoms-kostninger".

Da de nye laboratoriefaciliteter er blevet forsinket, må forsøgene med husdyr på under 15 kg i en overgangsperiode udføres på et tysk laboratorium. Man har i forvejen en aftale med et spansk laboratorium om at udføre forsøg med husdyr på over 15 kg.

Sagen fik sidste år Miljø- og Fødevareministeriet til at sætte konkurrenceudsættelsen af andre områder af universiteternes myndighedsbetjening i bero. ■

## AAU forlænger lejemål i Sydhavnen

Trods besparelser, afskedigelser og lukninger af uddannelser har Aalborg Universitet ikke tænkt sig at forlade sin afdeling i Sydhavnen i København lige foreløbig.

Foto: Jørgen Truue/Studie-E



**D**et fremgår af et såkaldt aktstykke fra Folketinget, at AAU har fået ja af Finansudvalget til at forlænge sit lejemål af det tidligere hovedsæde for mobilgiganten Nokia på i alt 46.000 kvadratmeter.

AAU har i forbindelse med forlængelsen genforhandlet vilkårene med udlejeren PFA, så den årlige husleje sættes ned til 60,4 millioner kroner – en reduktion på 10,7 millioner kroner. Bindingsperioden bliver til 2031 med en samlet husleje på 845,6 millioner kroner (2018-priser). Det er inklusiv parkeringspladser.

Ifølge aktstykket forventer AAU færre studerende i København som følge af lukningen af syv engelsksprogede uddannelser. Det til trods for at universitetet planlægger at oprette fem nye dansksprogede it-uddannelser i hovedstaden med virkning fra 2020. AAU i Sydhavnen uddannede i 2018, hvad der svarer til 2.283 studenterårsværk (STÅ), og det vil falde til 1.972 STÅ i 2024. ■

# DPU-forskere frikendt for uredelighed

Sagen, hvor lektor Keld Skovmand fra UC Lillebælt har anklaget fire pædagogiske forskere for videnskabelig uredelighed, er blevet afgjort af Nævnet for Videnskabelig Uredelighed med en afvisning af alle anklager.

**F**orskerforum og en række andre medier har skrevet om Keld Skovmands anklager, som i grove træk handler om, at de fire forskere skulle have manipuleret i deres henvisninger til udenlandsk forskningslitteratur med det formål at skabe et forskningsmæssigt belæg for at indføre læringsmålstyret undervisning i forbindelse med folkeskolereformen.

Keld Skovmand har, fortalte han, fundet og indsendt mellem 60 og 70 eksempler på uredelighed i et antal tekster, forskerne står bag. Men alle anklager er altså ifølge AU blevet afvist. De fire forskere er Lars Qvortrup, Jens Rasmussen og Niels Egelund, alle tre professorer ved DPU, samt

Andreas Rasch-Christensen, der er forskningschef ved VIA University College. Særligt Jens Rasmussen og Andreas Rasch-Christensen blev brugt af den tidligere regering som rådgivere omkring folkeskolereformen.

Claus Holm, der er institutleder på DPU, noterer i en udtalelse, at det har været belastende for de involverede forskere at være mistænkt i en sag, der har været under behandling i et helt år og har fået meget omtale i pressen.

“Mit håb er, at hverdagen hurtigst muligt kan vende tilbage for alle involverede. Det er vigtigt for DPU og for Aarhus Universitet, at vores forskere også i fremtiden er rede til at engagere sig i den offentlige debat, tilbyde



Foto: Michael Drost-Hansen, Ritzau Scanpix

ekspertise til samarbejdspartnere uden for universitetet og dele deres forskningsbaserede viden med alle dele af det danske samfund”.

Keld Skovmand på sin side forstår ikke, at nævnet kan komme til den afgørelse.

“Det kommer virkelig bag på mig, og jeg er rystet. Jeg mener at have dokumenteret tilfælde af plagiering og fx flere tilfælde, hvor de fremsiger påstande, som der ikke er dækning for i kilden. Hvis det ikke er uredeligt, så ved jeg ikke, hvad det er”, siger Keld Skovmand til folkeskolen.dk.

Nævnet for Videnskabelig Uredelighed har nu sendt sagen tilbage til AU, hvor den skal færdigbehandles. ■

## LÆSERBREV

# Solidaritetserklæring til vores fyrede kollegaer

Af Vibeke Andersen, Ole Busck, Morten Ejrnæs, Jacob Norvig Larsen, Mette Lykke Nielsen  
– bestyrelsen for AC-klubben, AAU Kbh.

**S**temningen er trykket på Aalborg Universitet. Den 1. marts er 109 af vores kollegaer blevet sagt op. Dygtige, engagerede kollegaer må forlade deres forskning og undervisning. Tilbage står studerende, der ikke kan få de vejledere, som de havde håbet på. Og studerende, der undrer sig over, at undervisere kan finde på at bryde ud i gråd foran tavlen.

Krisen er skabt af en umådelig kortsigtet universitetspolitik, der aktuelt er ved at dræne eller ligefrem destruere vel fungerende faglige miljøer, som det har taget årevis at opbygge. 5 milliarder, så meget skal der spares på universiteterne

mellem 2016 og 2022. Vi mærker det! Hvert fakultet, hvert institut, hver enkelt medarbejder og studerende er ramt på forskellige måder af den økonomiske krise på de danske universiteter.

Nedskæringerne rammer især de samfunds faglige og humanistiske fakulteter hårdt, fordi disse områder ikke er politisk prioriterede.

Til alle jer dygtige og kompetente kollegaer, der har fået jeres opsigelse: I er ikke alene; vi tænker på jer. Selvom det ikke ser sådan ud, når vi hårdhuede og lettere resignerede bider tænderne sammen og arbejder videre, så tænker vi på jer. Det spørgsmål, der derefter

melder sig, er: Hvordan skal vi klare os uden jer?

Når der er krise, mærker vi igen og igen, at de demokratiske organer på universiteterne, der tidligere sikrede os indsigt i og indflydelse på vigtige beslutninger, er alvorligt svækkede. At fastansatte kollegaer bliver erstattet af stadig flere midlertidigt ansatte, og at det psykiske arbejdsmiljø desværre bliver derefter. Det eneste, vi med sikkerhed ved, det er, at under disse vilkår falder kvaliteten af den forskning og den undervisning, vi laver. Og at det er et udtryk for en bevidst politisk prioritering. ■

# Forskere holder mund af frygt for repressalier

En tavshedskultur, hvor de ansatte er bange for at udtale sig om deres arbejds- og forskningsvilkår, har spredt sig på de danske universiteter, lyder det fra tillidsfolk og eksperter. Hyppige fyringsrunder, usikre ansættelsesvilkår, en professionaliseret ledelse med stor magt og behård konkurrence om forskningsmidlerne er blot nogle af forklaringerne.

**D**et vil jeg ikke udtale mig om, da jeg må tænke på min karriere”.

“Du skal ikke citere mig for noget”.

Nogenlunde sådan lyder svarene oftere og oftere, når Forskerforum beder ansatte på de danske universiteter om at forholde sig til deres arbejds- og forskningsvilkår.

Årsag: Frygt for at blive fyret eller for at komme i skammekrogen hos ledelsen, lyder det fra flere.

En forsker på Aarhus Universitet, der ønsker at være anonym, fortæller, at vedkommende selv er blevet advaret af kolleger mod at være for åbenmundet:

“Hvis du har professordrømme, kan du godt glemme alt om det, hvis du kommer i konflikt med ledelsen. Du ryger direkte bagerst i køen, har flere sagt til mig”.

Andre repressalier, forskeren har hørt om, er, at ledelseskritiske medarbejdere pludselig bliver pålagt upopulære arbejdsopgaver, som fylder hele arbejdstiden, så de ikke har tid til at

forske. Andre bliver overflyttet, og flere har også hørt om, at kritiske medarbejdere er røget i fyringsrunder, selvom de ikke burde stå først for.

Vedkommende har svært ved at vurdere, hvor udbredt det er, da mange vælger at tie om deres oplevelser af skam.

“Sådan er det med overgreb. Det er ikke den, der begår overgrebet, som skammer sig, men offeret. De fleste ansatte spiller spillet og kender de skjulte dagsordener, så de holder mund og retter ind af sig selv”, siger forskeren.

## Blev kritiske AAU-ansatte prikket?

I forbindelse med den store sparerunde på Aalborg Universitet, hvor 107 blev varslet afskediget i februar i år, fortalte tillidsfolk, at de ansatte frygtede, at det ville få konsekvenser, at de havde været kritiske over for ledelsen.

“Jeg har fået meldinger fra medarbejdere om, at man kan være angst for, hvilke konsekvenser eventuelle kritiske røster over for ledelsens beslutninger

kan få i en kommende afskedigelsesproces”, sagde Jesper Lindgaard Christensen, Djøf-tillidsmand og HSU-medlem på AAU.

164 medarbejdere valgte derfor at optræde anonymt, da de indsendte et debatindlæg til Altinget, hvori de kritiserede besparelserne, som de mente ville smadre HUM og SAMF.

Jesper Lindgaard Christensen siger, at hans udtalelser bygger på fortrolige samtaler med kolleger.

“Jeg har ikke konkrete beviser for, at medarbejdere er blevet udvalgt til afskedigelse, fordi de har været ledelseskritiske, men jeg er blevet kontaktet af en håndfuld medlemmer, som har mistanke om, at det er tilfældet”.

Ole Busck, Dansk Magisterforenings fællestillidsrepræsentant på AAU, tilføjer, at det nærmest er umuligt at bevise, at en ansat er fyret, fordi vedkommende har været kritisk. Når der er tale om masseafskedigelser begrundet med institutionens forhold, har de afskedigede nemlig ikke krav på at få en



# TIL CITAT:



individuel begrundelse for, at det blev dem.

Det er tilstrækkeligt for ledelsen at henvise til de generelle kriterier, som den har opstillet. I forbindelse med fyringsrunden på AAU handlede de om "strategiske hensyn for fremadrettet at understøtte visionen for AAU" og "medarbejdernes faglige og personlige kompetencer matcher og understøtter den fremtidige opgaveløsning".

Ole Busck er dog overbevist om, at der er ansatte, som er blevet fyret, fordi de har været kritiske:

"Det er klart min oplevelse, at nogle institutledere har anvendt denne fyringssituation med meget upræcise udvælgelseskriterier til en form for straffekaktion over for medarbejdere, der er kendt som "brokkehoveder"", siger han.

Ole Busck tilføjer, at man fra undersøgelser blandt de ansatte ved, at folk holder sig meget tilbage fra at fortælle deres leder, at de er ekstremt overbelastede og er ved at gå ned med stress. Det er faktisk kun omkring halvdelen, der rapporterer det, og det samme gælder, hvis de har været udsat for mobning eller chikane. Blandt de mange løstansatte er det i høj grad frygten for at komme bagerst i køen, hvis man melder om problemer, der holder dem tilbage.

Ifølge Ole Busck er forskerne ikke kun bange for at udtale sig kritisk indadtil om arbejdsforhold og ledelsens dispositioner, de er også varsomme med at udtale sig kritisk udadtil i forbindelse med deres forskning.

"Jeg ved fra professorer, der har været til medarbejderudviklingssamtale, at de får at vide, at de skal holde igen med udtalelser, der kan skade deres muligheder for at opnå funding. Eksterne bevillinger er blevet alfa og omega for



at beholde sit job, og det betyder, at megen kritisk forskning ophører, og at man i stedet tilpasser sig de ønsker og normer, som bevillingsgiverne hylder", siger han.

Sarah Rosenkrands, konsulent i DM, siger, at fire ud af de seks medlemmer, som hun har rådgivet i forbindelse med deres opsigelse på AAU, er af den opfattelse, at baggrunden for, at de er blevet fyret, er et personligt opgør fra institutlederens side.

Rektor Per Michael Johansen skriver i et skriftligt svar til Forskerforum,

at det er alvorlige, udokumenterede anklager, som han ikke forstår.

"Hvis tillidsrepræsentanterne har kendskab til afskedigelser, som ikke er sket på behørigt grundlag, så håber jeg meget, at de går videre med sagerne hos fakulteternes ledelser. Ledelsen har

også i denne sag været meget opmærksom på at følge det arbejdsretlige regelsæt", skriver han.

### Fyringsrunder spreder frygt

Signe Møller Johansen har som fællestillidsrepræsentant for de teknisk-administrative (TAP) AC-medarbejdere på Københavns Universitet fulgt udviklingen i en årrække.

Hun ser en trend mod, at flere vælger at tie med kritik, fordi der oftere er fyringsrunder og omstruktureringer. Da hun tog over som fælles-TR, sagde hendes forgænger, at hun ikke havde oplevet afskedigelser, i de otte år hun havde beklædt posten, og Signe Møller Johansen har været igennem mindst to større fyringsrunder på tværs af universitetet og et hav af større og mindre omstruktureringer og lokale fyringsrunder.

Hun siger, at det handler meget om, hvem der er chef i afdelingen eller på instituttet, og hvilken kultur der er lokalt, så der kan sagtens være et sted på KU, hvor de ansatte kan tale åbent, og et andet, hvor der ikke er plads til kritik.

"Om folk er bange, afhænger af, hvad de har set i forbindelse med fyringsrunder, og hvordan ledelsen tager imod kritik. Hvis en leder siger: Min dør står altid åben, og jeg lytter gerne til problemer, og de kritiske medarbejdere så efterfølgende bliver fyret, hænger tingene ikke sammen. Det spreder en utryk stemning", siger Signe Møller Johansen.

Hun tilføjer, at der er forskel på at udtale sig kritisk internt i organisationen og til pressen. Mange bryder sig ikke om at ytre sig offentligt om ting, der ikke fungerer på deres arbejdsplads, og hun mener også selv, at man altid bør forsøge at løse problemer internt først.

### Professionelle ledere strammer styringen

Ifølge Signe Møller Johansen er en anden trend, at der er sket en professionalisering af ledelsen de sidste ti-femten år, hvor der før var valgte ledere på universiteterne. Det gør, at ledere og medarbejdere i højere grad en tidligere risikerer at komme til at stå over for hinanden som modstandere.

"Det handler måske også om new public management og om en stram ledelsesstyring af, hvem der må udtale sig om hvad på universiteterne, hvilket smitter af ned i organisationen", siger hun.



Hun tilføjer, at forventningerne til, hvad en god medarbejder er, også har ændret sig.

“I dag skal du hele tiden have “ja-hatten” på. Vi taler ikke om problemer, men om udfordringer, og vi skal være omstillingsparate. Det forventes, at alle er konstruktive, så få tør tale om ting, der ikke fungerer, men det er jo altafgørende, at vi kan tage problemer op, hvis vi skal have et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne og en velfungerende offentlig sektor”, siger hun.

Signe Møller Johansen vil ikke gå i detaljer, men hun oplever, at konsekvensen af pænheds- og tavshedskulturen er, at opgaver og projekter kan få lov til at køre skævt og skabe store frustrationer blandt medarbejdere, samtidig med at ledelsen fastholder, at alt kører på skinner.

“Jeg kalder det glansbilledeffekten, fordi kritik ikke bliver kanaliseret op gennem afdelinger og ledelseslag. Jo højere du kommer op, jo pænere og mere succesfuldt ser tingene ud”, siger hun.

### **Ekspert: Usikre ansættelsesvilkår fører til selvcensur**

Ifølge Rasmus Willig, leder af Center for Offentlige og Private Ansattes Ytringsfrihed på RUC, findes der ikke specifikke undersøgelser af censuren på universiteterne, men der er masser af dokumentation for, at det generelt står skidt til med offentligt ansattes mulighed for at tale kritisk om forholdene på deres arbejdsplads.

Rasmus Willig siger, at hans seneste forskning viser, at ansatte med usikre ansættelsesvilkår har større tilbøjelighed til at censurere sig selv, simpelt hen fordi man har mere at miste som prekær arbejdskraft. De usikre arbejds-vilkår med flere midlertidigt ansatte og fyringsrunder af fastansatte på flere universiteter de seneste år burde derfor logisk set føre til øget frygt og dermed til selvcensur, mener han.

En anden faktor er ifølge Rasmus Willig, at konkurrencen mellem forskerne om faste stillinger, titler, priser

og forskningsbevillinger er benhård, og ingen vil udstille sig som svage i det spil – for eksempel ved at udtale sig kritisk om deres arbejdsplads eller bevillings-systemet. Alle forsøger at fremstå som en succes.

Han siger, at det vil klæde universiteterne at gennemføre en årlig forskningsfrihedsundersøgelse, i stedet for at der kommer drypvise undersøgelser, og der løbende opstår sager, der skader universiteternes renommé.

“Vi kender reelt ikke hele omfanget af censuren på de danske universiteter. Vi kan kun se, at præmisserne er til stede, og at der er opstået en begrundet bekymring. En måde at komme problemstillingen til livs på er, at danske universiteter gennemfører en årlig forskningsfrihedsundersøgelse. Det er nemt og ligetil, og det er svært at finde undskyldninger for ikke at gøre det, for vi har at gøre med universiteternes kerneydelse. Og kommer den i fare, eller sættes der blot spørgsmålstegn ved den, har sektoren alvorlige problemer”, siger Rasmus Willig.

### **Lederne er for magtfulde**

Heine Andersen, professor emeritus på KU og forfatter til bogen “Forskningsfrihed”, siger, at han selv oplever, at forskerne er blevet tilbageholdne med at udtale sig, og at den frie debat på universiteterne langsomt, men sikkert tørrer ud. Med afskaffelsen af demokratisk indflydelse i universitetsloven fra 2003 blev der færre fora at diskutere vilkårene på universiteterne i, og tilskyndelsen til at ytre sig svandt ind.

Han mener, at lovændringen gav ledelserne på universiteterne mere vidtgående beføjelser. Systemet med valgte ledere havde indtil da lagt en dæmper på, hvor egenrådige lederne var, siger han og tilføjer, at den tidligere styrelseslov også kunne have sine problemer.

“Institutedere er i dag mellemledere ansat på åremålskontrakter og er underlagt et stort pres for at levere resultater oppefra i organisationen.

Det betyder, at de ikke bryder sig om intern kritik fra medarbejderne. Der findes mange gode ledere, men der er også eksempler på dårlige og ligefrem kyniske ledere på alle niveauer, der misrøgter deres meget vidtgående magtbeføjelser”, siger Heine Andersen og fortsætter:

“De ansatte er prisgivet i forhold til ledelsens dispositioner, så det er forståeligt, at folk er bange for at sige noget, der kan komme ledelsen på tværs, fordi der mangler tryghed i ansættelsen (tenure). Mange forskere er ansat på korte åremål, og hvis de vil gøre sig håb om varig ansættelse, skal de ikke lægge

### **DET VISER UNDERSØGELSER**

En undersøgelse, som Magisterbladet gennemførte i samarbejde med forskere fra RUC i 2014, viste, at kun en ud af otte DM-medlemmer i den offentlige forvaltning, der havde oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som offentligheden burde have kendskab til, havde valgt at stå frem.

En anden undersøgelse gennemført af FTF i 2016 viste, at 60 procent af de ansatte i det offentlige er bange for, at det får negative konsekvenser, hvis de udtaler sig om kritisable forhold på jobbet.

To ud af tre ansatte i ældreplejen frygter negative konsekvenser, hvis de udtaler sig i offentligheden, viste en undersøgelse foretaget af Center for Offentlige og Private Ansattes Ytringsfrihed i 2017.

### **DERFOR ER YTRINGSFRIHEDEN UNDER PRES PÅ UNIVERSITETERNE**

- Fyringer og omorganiseringer er blevet hyppigere, hvilket skaber utryghed blandt de ansatte.
- Flere er ansat på midlertidige vilkår.
- Universitetsloven giver lederne for stor magt.
- Bevillingssystemet betyder, at forskerne hele tiden skal præstere og skaffe midler til deres forskning, så de vil ikke udstille sig selv som svage.

sig ud med ledelsen. Professorer og lektorer kan blive fyret på et utroligt tyndt grundlag i Danmark, og historierne om fyringssager spreder frygt som ringe i vandet i organisationen”.

### Professorfyring får andre til at tie

Heine Andersen nævner afskedigelsen af geologiprofessorer Hans Thybo på KU som den mest spektakulære, men han beskriver også andre sager i sin bog om forskningsfrihed.

Thybo-sagen handler om, at professoren blev afskediget i 2016, fordi han skulle have lagt pres på en yngre forsker for at få ham til at skrive kritisk om ledelsen på instituttet i en APV-undersøgelse, og fordi han havde benyttet sin private e-mail i forbindelse med sit arbejde.

Sagen fik blandt andet medarbejderrepræsentanterne i KU's bestyrelse og deres suppleanter til i et debatindlæg at skrive, at "ledelsen har gennemført en afskedigelsessag med begrundelser, der er en alvorlig trussel mod hele værdigrundlaget på KU som forskningsinstitution, herunder også mod tillidsforholdet mellem ledelse og medarbejdere”.

“Med disse begrundelser kunne man afskedige en betydelig procentdel af de faste medarbejdere, herunder samtlige, der i konkrete tilfælde har haft en kritisk holdning til ledelsesdispositioner. Tilbage står et indtryk af, at medarbejdere, der irriterer ledelsen, risikerer afskedigelse, uden at man behøver at anføre nogen reel begrundelse. Er det virkelig et signal, Københavns

Universitet ønsker at udsende internt, nationalt og internationalt?” skriver bestyrelsesmedlemmerne.

Sagen endte med at blive afgjort ved en faglig voldgift, der nåede frem til at fyringen var i strid med overenskomsten, og Hans Thybo fik en godtgørelse svarende til et halvt års løn. Han havde krævet at blive genindsat i sin stilling på KU, men det vurderede højesteretsdommeren, at der ikke var hjemmel til at kræve i overenskomsten.

Jasper Steen Winkel, vicedirektør for Kommunikation på KU, oplyser, at KU's daværende ledelse modtog to skriftlige, underskrevne støtteerklæringer: en fra tillidsmændene på Institut for Geovidenskab og Naturforvaltning og en fra, hvad han beskriver som “en meget stor gruppe af medarbejdere”.

## EKSPERTER VIL HAVE BEDRE BESKYTTELSE MOD UBERETTIGET FYRING

Hvis flere offentligt ansatte skal turde gøre brug af deres ytringsfrihed, kræver det, at man kan blive genansat, hvis man bliver fyret uberettiget på grund af sine ytringer, mener juraprofessorer.

**D**er er behov for en lov om offentligt ansattes ytringsfrihed, der sikrer mod uberettigede afskedigelser.

Sådan skriver Søren Højgaard Mørup og Michael Hansen Jensen, begge professor, dr.jur. ved Aarhus Universitet, i en kronik i Jyllands-Posten.

“Man kan næppe se bort fra, at en væsentlig grund til, at mange er bange for at ytre sig, formentlig er, at beskyttelsen mod ledelsens uretmæssige sanktioner over for de ansatte er ret svag. Som reglerne er i dag, har man ikke krav på at beholde sit job, selv om en afskedigelse er ulovlig. Man kan højst få en kompensation”, skriver de to professorer.

De tilføjer, at et sagkyndigt udvalg i 2015 afgav en betænkning om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowing, som omtalte 50 konkrete sager om offentligt ansattes ytringsfrihed over en syvårig periode.

Magisterbladets gennemgang af sagerne viste, at arbejdsgivere i 38 tilfælde forsøgte at stække den ansattes ytringsfrihed i form af ansættelsesretlige skridt som irettesættelser, advarsler, pålæg om tavshed eller sågar afskedigelser.

Selv om en stor del af medlemmerne af udvalget var enige om, at beskyttelsen af de ansatte burde forbedres, kunne de ikke blive enige om hvordan.

Nogle mente, at bevisbyrden skal

vendes, så arbejdsgiveren skal bevise, at en ytring ikke er årsag til en afskedigelse.

Et andet forslag gik ud på, at det skal udløse en forhøjet kompensation, hvis en afskedigelse er uberettiget, men Søren Højgaard Mørup og Michael Hansen Jensen vurderer, at et større pengebeløb ikke vil gøre flere villige til at risikere at miste deres job.

“Der kan derfor være god grund til at overveje at gennemføre lovgivning, der bestemmer, at en uberettiget afskedigelse af en offentligt ansat alene på grund af vedkommendes lovlige ytringer skal kunne tilsidesættes af domstolene, hvis den afskedigede ønsker det”, skriver de to AU-professorer. ■



Derudover ønsker KU's ledelse ikke at udtale sig.

Heine Andersen mener, at sagen har haft en disciplinerende effekt på forskerne på KU:

“Når en forsker kan blive fyret på et ulovligt grundlag, uden at det får konsekvenser for ledelsen, viser det, at det kan ske for enhver. Sagen demonstrerer, at det har store personlige omkostninger at gå imod ledelsen, og at du ikke får noget ud af det, hvis du vinder”, siger han.

Thomas Vils Pedersen, fællestillidsrepræsentant for de videnskabeligt ansatte på KU og næstformand i DM, siger, at folk stadig snakker om, at det er utroligt, at det er muligt at fyre en forsker på et så tyndt grundlag, men i hvor stor en udstrækning det regulerer folks adfærd, er svært at vide.

“Generelt er det sådan, at jo mere usikre ens arbejdsvilkår er, jo mere forbeholdne bliver folk også over for at udtale sig. Det er problematisk, at der er så lidt sikkerhed i ansættelsen på de danske universiteter i forhold til den internationale akademiske verden. Udenlandske forskere forstår ikke, at det overhovedet er muligt at fyre en forsker, der passer sit arbejde”, siger Thomas Vils Pedersen.

### Ulovlige tavsheds klausuler

Ifølge Heine Andersen stammer et af de værste eksempler på knægtelsen af forskernes ret til at ytre sig fra Gyllegate-sagen, hvor det viste sig, at forskere fra AU var blevet pålagt en såkaldt dobbelt mundkurv.

Miljøstyrelsen indgik i september 2015 en kontrakt med AU, der betød, at forskerne, der stod for beregningerne bag regeringens landbrugspakke, ikke måtte udtale sig, før Miljøstyrelsen fremlagde sin rapport i februar 2016. Det vil sige præcis samme periode, som lovforslaget skulle behandles i Folketinget. Forskerne måtte ikke engang fortælle, at de var underlagt en tavsheds klausul.

Det viste sig, at tavsheds klausulerne, som foruden at krænke forskningsfriheden er i strid med forvaltningsloven,

### HER GÅR GRÆNSEN

- Man skal gøre det klart, at man udtaler sig på egne vegne og ikke på myndighedens vegne.
- Man må ikke bryde sin tavshedspligt.
- Man må ikke udtale sig på en freds- eller ærekrænkende måde, fx ved at fremsætte injurier.
- Man må ikke udtrykke sig i en urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for sit eget arbejdsområde.

**Kilde:** *Justitsministeriets Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed*

var blevet brugt i mindst ti år, og at de ikke begrænsede sig til AU. Alene i 2015 og 2016 blev der indgået otte af sådanne kontrakter på KU, og Heine Andersen er stødt på dem på seks ud af landets otte universiteter og i adskillige ministerier og styrelser.

### AU-forskere blev trynet af ledelsen

De fortsatte skrivelser om forskningsfriheden på AU fik ledelsen til at bestille en undersøgelse fra VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Rapporten fra december 2018 viste, at 16 % af forskerne følte, at de var blevet presset til enten at ændre, udskyde eller ikke at offentliggøre deres forskningsresultater.

36 % af forskerne svarede, at det var en leder på AU, der lagde pres på dem for at ændre deres resultater. 16 % at en leder havde forsøgt at presse dem til at udskyde offentliggørelsen, og 25 % at det var en leder, der havde presset dem til slet ikke at offentliggøre deres forskning.

På et debatmøde den 28. januar om VIVE-rapporten var en af oplægsholderne Gitte Blicher-Mathiesen, seniorrådgiver på Institut for Bioscience på AU. Hun er en af forskerne, som leverede materialet til rapporterne om kvælstofudledningen til vandmiljøet i forbindelse med landbrugspakken.

Hun sagde, at der har været sager med store personlige konsekvenser, hvor forskeren er blevet trynet af ledelsen.

“Når man oplever en kollega blive uretfærdigt behandlet, så er det klart, at man ikke har lyst til at gå til ledelsen for at få hjælp. Mere åben kommunikation fra ledelsen og en offentlig erkendelse af, at der har været sager, der ikke er blevet håndteret godt nok, ville give medarbejderne større tryghed”, sagde Gitte Blicher-Mathiesen, der ikke har ønsket at uddybe sine udtalelser over for Forskerforum.

### “Skid ikke i egen rede”

Olav W. Bertelsen, AC-fællestillidsrepræsentant på AU, siger, at det er hans fornemmelse, at der eksisterer en kultur på AU, hvor man risikerer social udstødelse, hvis “man skider i sin egen rede”, altså taler offentligt om sager, som kan stille universitetet i et dårligt lys.

“Det handler nok især om, at man ikke må kritisere ledelsens beslutninger, selvom der tales meget om ytringsfrihed i forskellige skåltaler. Det er en slags social kontrol, hvor de, der træder ved siden af, risikerer at blive meget upopulære og udråbt som skurke”, siger han.

Marit-Solveig Seidenkrantz, formand for Akademisk Råd på fakultetet Science and Technology på AU, siger, at meget tyder på, at forskerne ikke taler







nok med hinanden om problemer, de oplever.

“Folk er bange for at blive en sag, har jeg hørt fra flere. De ser sig selv som forskere og vil ikke blandes ind i det politiske, og så skal man ikke være bleg for at indrømme, at der er en konkurrencekultur i forskningsverdenen, hvor man kan være bange for at fremstå som svag”, siger hun.

Marit-Solveig Seidenkrantz tilføjer, at der er brug for en mere åben debatkultur på AU, hvor det er acceptabelt at snakke om problemer.

#### AU-ledelse undrer sig

Peter Munk Christiansen, institutleder på Institut for Statskundskab på AU og tidligere bestyrelsesformand for Danmarks Frie Forskningsfond, deltog også i debatmødet den 28. januar.

Han undrer sig over, at så mange svarer, at lederne på AU begrænser deres forskningsfrihed, og han har ikke fantasi til at forestille sig,



Jeg kalder det glansbil-ledeffekten, fordi kritik ikke bliver kanaliseret op gennem afdelinger og ledelseslag. Jo højere du kommer op, jo pænere og mere succesfuldt ser tingene ud.

*Signe Møller Johansen, fællestillidsrepræsentant på KU*

at presset kommer fra dekaner eller institutledere.

“Jeg kunne i hvert fald personligt ikke drømme om at gøre det”, siger han.

Han gætter på, at det handler om løstansatte, og særligt ph.d.-studerende og postdocer står i en vanskelig situation i forhold til deres vejledere og forskningsgruppeledere, der er etablerede forskere.

“De unge forsøger jo at bryde igennem med nye ideer, som måske går imod seniorforskernes teorier, så de har svært ved at komme til orde. Jeg plejer at sige, at det fornemmeste, du kan gøre som leder, er at ansætte nogle, som er klogere end dig selv, og så være åben over for deres ideer”.

AU-rektor Brian Bech Nielsen har ligeledes udtalt, at han er overrasket over, hvor meget pres forskere oplever fra deres egne ledere på universitetet.

“Her skal vi have en dialog med vores ledere om, hvordan man håndterer de her situationer. Der skal ikke herske nogen som helst tvivl om, at ledelsen skal støtte medarbejderne. Ledelsen skal ikke presse medarbejderne”, siger han.

Han tilføjede på debatmødet, at det er uacceptabelt, hvis der er ledere, der tryner de ansatte.

“Så håber jeg, at den ansatte vil gå til sin leders leder. Vi kan ikke have, at nogen tryner andre. Ledelse er noget, som skal udøves med ydmyghed”, sagde han.

AU-ledelsen vil nu udpege en såkaldt forskningsambassadør på hvert fakultet, som forskere anonymt skal kunne gå til for at få råd – og også vejledning, i forhold til hvad de skal stille op i en situation, hvor de oplever sig udsat for pres fra intern eller ekstern side. ■

## KRITIK AF NY VEJLEDNING OM YTRINGSFRIHED

I februar i år udgav Justitsministeriet et udkast til en ny vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed, som ligner en opfordring til at holde mund, siger eksperter og fagforeninger.

**J**ustitsministeriet har blandt andet fjernet en passage, der slår fast, at offentligt ansatte som udgangspunkt kan videregive ikke-fortrolige oplysninger.

Justitsministeriet opstiller i stedet en række kriterier, der kan inddrages i afvejningen af, hvornår en ansat kan videregive ikkefortrolige oplysninger. Et af disse er et hensyn til, om videregivelsen kan have “negative konsekvenser” for myndigheden.

“Justitsministeriet efterlader for stort et rum til fortolkning, når det lægger op til, at offentligt ansattes

ytringsfrihed skal vejes op imod, om de informationer, der bliver givet videre, kan få negative konsekvenser for arbejdspladsen. Er det eksempelvis nok, at informationerne kan skade arbejdspladsens omdømme? Det står hen i det uvisse, og den slags uklarheder fører til tavshed fra medarbejderne”, har Christoffer Badse, monitoreringschef i Institut for Menneskerettigheder, udtalt.

Også Dansk Magisterforenings formand, Camilla Gregersen, har forholdt sig kritisk:

“Formålet med vejledningen bør netop være at skabe klare rammer om

ytringsfriheden, og den foreslåede ændring skaber det modsatte. Den skaber uklarhed og utryghed”, har hun sagt til Magisterbladet.

Justitsminister Søren Pape Poulsen (K) var i samråd om sagen torsdag den 14. marts, hvor han tilkendegav, at ministeriet nu vil ændre det afsnit i vejledningen, som har fået stærk kritik, da det var til høring.

Regeringen har annonceret, at der skal indføres en anonym whistleblower-ordning på statens område. ■



Foto: Jens Nørgaard Larsen/Ritzau Scanpix

# DM: Brug af lektorer i tidsbegrænsede stillinger er et misbrug

Næsten hver fjerde lektor bliver ansat på midlertidige vilkår, selvom stillingen som udgangspunkt er fast. Universiteterne misbruger en undtagelse i ansættelsesbekendtgørelsen, mener Dansk Magisterforening. Ministeriet vurderer derimod, at det ligger inden for rammerne af stillingsstrukturen.

**D**e fleste midlertidigt ansatte på universiteterne – ph.d.erne, postdocerne, adjunkterne og forskningsassistenterne – drømmer om at blive fastansat som lektor for at få tryk i ansættelsen.

Men drømmen er i virkeligheden en illusion for en stor del af dem, der rent faktisk slipper igennem nåleøjet og opnår et lektorat. Mange bliver nemlig slet ikke fastansat.

23 procent, altså cirka en ud af fire, der blev ansat som lektor i perioden 2011 til 2017, blev ansat på midlertidige vilkår, viser tal, som universiteterne har indberettet til Uddannelses- og Forskningsministeriet i forbindelse med en aktindsigt fra Forskerforum.

Ifølge Jens Vraa-Jensen, konsulent i Dansk Magisterforening (DM), er et lektorat som udgangspunkt en fast stilling på fuld tid og uden udløb, men universiteterne udnytter en undtagelse i paragraf 3.1 i "Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter".

"En stilling som lektor/seniorforsker besættes normalt varigt, men kan også besættes tidsbegrænset, fx ved ansættelse af gæstlektorer eller i forbindelse med særlige projekter", står der i bekendtgørelsen.

Jens Vraa-Jensen siger, at det er tanken, at undtagelsen kun skal bruges i særlige tilfælde og til specifikke formål, hvis man for eksempel ønsker at

tilknytte en gæsteforsker fra udlandet til et forskningsprojekt i en periode.

Universitetet skal i forbindelse med hver enkelt ansættelse redegøre for, hvorfor man afviger fra hovedreglen om at fastansætte, men det gør man ikke, tilføjer han.

Alene antallet, der ansættes tidsbegrænset, gør, at Jens Vraa-Jensen vurderer, at der er tale om et misbrug.

"Det er blevet en ny normalitet, der kan bruges til at ansætte alle midlertidigt, og det underminerer hele systemet", siger han.

## **KU: Eksterne midler medfører tilbageholdenhed**

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte har som opfølgning på

► Forskerforums henvendelse bedt Københavns Universitet (KU) og Aarhus Universitet (AU), der hver står for en tredjedel af de midlertidige lektoransættelser, redegøre for deres begrundelse for ikke at fastansætte i hvert enkelt tilfælde.

KU har i stedet svaret, at “anvendelsen af tidsbegrænset ansatte lektorer på KU skyldes fortrinsvist, at lektorerne ansættes på eksternt finansierede forskningsprojekter”.

“Ekstern finansiering i form af bevillinger udgør en væsentlig og stadig voksende andel af de samlede midler. Bevillingerne gives for en afgrænset periode; samtidig er de typisk bundet op på specifikke forskningsprojekter/-områder. Projekterne kan være finansieret helt eller delvist (mere end 50 %) af eksterne midler. Midlertidigheden i bevillingerne og behovet for, at de relevante og specifikke forskningsmæssige kompetencer er til stede til det særlige projekt, medfører en vis tilbageholdenhed mht. at ansætte i faste stillinger; herunder også på lektorniveau”, skriver KU.

AU har svaret ministeriet, at universitetet normalt besætter en stilling som lektor/seniorforsker varigt.

“I helt særlige tilfælde kan ansættelse være tidsbegrænset. Begrundelsen herfor kan være ansættelse af gæstelektorer/gæsteseniorforskere, ansættelser i forbindelse med særlige projekter, ansættelser i forbindelse med midlertidige forskningscentre og ansættelser i forbindelse med egne bevillinger til midlertidige projekter/forskningsopgaver. På fakultetet Health er der en del samarbejdsaftaler med det regionale



Foto: Casper Dalhoff/Ritzau Scanpix

sundhedsvæsen, som sætter rammerne for en tidsbegrænset ansættelse som lektor”, skriver AU.

AU har ansat 193 lektorer tidsbegrænset i perioden 2011 til 2017.

KU har ikke ønsket at uddybe sit svar til ministeriet, og AU har ikke reageret på Forskerforums henvendelse.

**Ikke en legitim grund**

Jens Vraa-Jensen siger, at den voksende eksterne finansiering er et generelt

fænomen, som ikke bare kan bruges som undskyldning for ikke at fastansætte på lektor- og professorniveau.

“Der er tale om misbrug af en mulighed for at afvige fra det normale i særlige situationer, når man gør det med henvisning til et generelt problem med tidsbegrænsede eksterne bevillinger”, siger han.

Også Thomas Vils Pedersen, næstformand i Dansk Magisterforening (DM) og fællestillidsrepræsentant for VIP’erne på KU, siger, at ekstern finansiering ikke i sig selv er en begrundelse for at benytte midlertidige ansættelser.

“Som udgangspunkt mener jeg, at alle lektoransættelser, på nær gæsteforskere, skal være varige. Når man ansættelsesmæssigt når til lektorniveauet, har man allerede været midlertidigt ansat i mange år, og det er ud fra et karriereperspektiv ikke rimeligt, at denne usikre ansættelsesform fortsætter på lektorniveauet”, siger Thomas Vils Pedersen.

Han tilføjer, at der er institutter med en så høj andel af ekstern finansiering, at det kan være svært helt at undgå brugen af midlertidigt ansatte lektorer, men selv i disse tilfælde bør brugen minimeres.

**LEKTORANSÆTTELSE EFTER TYPE**

	Tidsbegrænset	Varig	I alt	Andel tidsbegrænset (%)
2011	69	270	339	20,35 %
2012	102	306	408	25 %
2013	102	375	477	21,38 %
2014	101	316	417	24,22 %
2015	101	279	380	26,58 %
2016	104	297	401	25,94 %
2017	81	315	396	20,45 %
I alt	660	2.158	2.818	23,42 %

Kilde: Universiteternes indberetning til Uddannelses- og Forskningsministeriet.



Olav W. Bertelsen, formand for universitetslærerne og fælles-TR i DM, siger, at KU's svar tyder på, at der finder misbrug sted.

“Det er efter min mening helt uacceptabelt. Det er oplagt, at der er nogle typer af enheder, hvor der er et mere systematisk misbrug. Det kan være inden for de store forskningscentre, hvor man ønsker at fastholde senior-VIP, uden at der er faste stillinger, de kan ansættes i. Dette misbrug skal identificeres og håndteres i de konkrete tilfælde, således at den usunde praksis ikke fastholdes”, siger han.

Olav W. Bertelsen tilføjer, at en ud af fire nyansættelser lyder dramatisk, men hvis de midlertidigt ansatte lektorer i snit er ansat et år, og de faste i snit bliver i 20 år, så betyder det, at der hele tiden er en gæstelektor for hver 60 fast-ansatte lektorer.

Han tror derfor, at misbruget især sker i de store forskningscentre.

### Ministeriet accepterer forklaring

I et skriftligt svar til Forskerforum skriver Sara Thomsen, fuldmægtig i Juridisk kontor i Uddannelses- og Forskningsministeriet, at “det er Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøttes vurdering, at universiteternes begrundelser for at anvende tidsbegrænset ansatte lektorer ligger inden for rammerne af stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter”.

“Af stillingsstrukturen fremgår det, at en stilling som lektor/seniorforsker normalt besættes varigt, men kan også besættes tidsbegrænset, fx ved ansættelse af gæstelektorer eller i forbindelse med særlige projekter”, skriver hun.

Chefkonsulent Anders Dissing er DM's repræsentant ved møder i ministeriet. Han oplyser, at DM løbende er i dialog med styrelsen om universiteternes anvendelse af stillingsstrukturen. Her har man diskuteret konkrete eksempler på midlertidige ansættelser af adjunkter og lektorer, som ikke var i overensstemmelse med intentionerne med stillingsstrukturen. Styrelsen og DM er ifølge Anders Dissing enige om, at det ikke var o.k. at ansætte tidsbegrænset i disse konkrete tilfælde, men han kan ikke vurdere, om der generelt finder et misbrug sted. ■

## “Et tidsbegrænset lektorat er en tom skal”

Dan Vesalainen Hirslund er netop blevet ansat som lektor på KU, men kun i to år.

**S**iden han afleverede sin ph.d. i 2012, har Dan Vesalainen Hirslund zappet rundt mellem forskellige midlertidige stillinger som ekstern lektor, adjunktvikar og postdoc på Københavns Universitet (KU).

“Jeg har været ansat som det meste”, siger han.

Endelig i år blev han ansat som lektor, men dermed var lykken ikke gjort. Også den stilling er tidsbegrænset. KU betaler hans løn i den del af arbejdstiden, hvor han underviser, og et skandinavisk universitet betaler, når han forsker i politisk transformation i Nepal, men bevillingen løber kun to år.

Ifølge Dan Vesalainen Hirslund har et tidsbegrænset lektorat ikke meget mere end symbolsk betydning, selvom det gør det en smule lettere at søge forskningsmidler hos nogle fonde, hvis man kan kalde sig lektor.

“Grundlæggende er det en tom skal, som jeg ikke rigtig kan bruge til noget. Utrygheden er den samme, da jeg stadig ikke ved, hvad jeg skal lave, når stillingen løber ud”, siger han.

Dan Vesalainen Hirslund, der var en af initiativtagerne til at starte en forening af midlertidigt ansatte – såkaldte TVIP – på Det Humanistiske Fakultet på KU, kalder universiteternes brug af tidsbegrænset ansatte lektorer for en kreativ måde at omgå reglerne på, men han ser pessimistisk på muligheden for at få det stoppet.

“Jeg tror ikke på, at vi kan regulere os ud af prekariseringen. Fagforeningerne er hele tiden bagud på point og forsøger at få strammet op, men universiteterne vil blot finde på nye kreative løsninger for at undgå at fastansætte folk, fordi de har brug for arbejdskraft, de hurtigt kan skifte ud”, siger han.

Han tilføjer, at han har besluttet ikke at søge om flere forskningsmidler, der blot vil resultere i flere tidsbegrænsede ansættelser, og det er i øjeblikket utænkeligt at blive fastansat på HUM på KU, da fakultetet de facto har indført et ansættelsesstop.

Hvis det betyder, at det er slut med forskerkarrieren, tør han ikke gætte på, hvad han så vil arbejde med.

“Du satser din karriere, når du vælger at blive forsker, fordi forskning kræver en grad af specialisering inden for dit felt, der ikke er brug for andre steder i samfundet. Du bliver derfor slået tilbage til start, når du søger job i en anden branche”, siger han. ■



# Tenure track skal være for internationale forskertalenter

Ekspertudvalg anbefaler at indføre tenure track-programmer på universiteterne, men i en tilpasset dansk form, som først og fremmest skal bruges i kampen om de globale talenter.

**N**æsten halvdelen af de videnskabelige medarbejdere på landets universiteter er i dag ansat på midlertidige vilkår, men det store flertal af dem skal ikke gøre sig forhåbninger om, at deres karriereveje bliver lettere, eller at de kommer tættere på en fastansættelse.

I hvert fald ikke via et dansk tenure track-program, hvis det står til Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd (DFiR). I rapporten "Karrierer i forskningen" anbefaler eksperterne godt nok at indføre tenure på universiteterne herhjemme, men det skal først og fremmest tilbydes i

forbindelse med international rekruttering.

"Et dansk tenure track-program skal for det første bruges til at styrke de danske universiteters konkurrenceevne i kampen om talenter globalt. Et

“ Stillingerne skal være forbedret dem, der flytter sig, så jeg vil opfordre de danske talenter til at arbejde i udlandet en periode eller søge job på et andet universitet, end hvor de er uddannet.

*Jens Oddershede, DFiR's formand*

program skal derfor primært anvendes til at rekruttere eksterne forskere fra udlandet eller andre institutioner", skriver rådet.

Tenure track kendes oprindeligt fra USA, men fænomenet har de senere år spredt sig til Europa. Begrebet bruges normalt om et struktureret karriereprogram med tidsbegrænset ansættelse og dermed med høj jobsikkerhed og attraktive arbejdsvilkår.

DFiR fremhæver École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL) og Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) som universiteter, der har satset på programmer, hvor unge forskere

ansættes på adjunkt-niveau og har mulighed for at blive forfremmet helt frem til et professorat – uden at skulle søge en opslået stilling.

### Danmark ikke klar til fuld tenure

DFiR skriver, at rådet ikke mener, at dansk forskning er klar til et fuldt udfoldet tenure track-program.

Tenure track-stillingerne bør i en dansk sammenhæng udbydes i to typer: et juniorprogram, der går fra adjunkt til lektor, og et seniorprogram, der går fra lektor til professor. De to programmer skal ikke udgøre et sammenhængende karriereforløb.

Ifølge DFiR's formand, Jens Oddershede, tidligere rektor for SDU, er det DFiR's opfattelse, at tenure track-programmerne er på vej til at blive et centralt konkurrenceparameter i den internationale konkurrence om at tiltrække de mest talentfulde forskere, og det må vi reagere på i Danmark.

Han siger, at der er brug for mere fornyelse og større diversitet på de danske universiteter, da for mange bliver ansat det samme sted, som de er uddannet, og fordi for mange stillinger bliver besat med kun en enkelt kvalificeret ansøger i bunken.

Jens Oddershede tilføjer, at tanken ikke er, at kun internationale forskertalenter vil komme i betragtning til tenure track-programmerne. Danske talenter vil også kunne søge, hvis de skifter universitet.

“Stillingerne skal være forbeholdt dem, der flytter sig, så jeg vil opfordre de danske talenter til at arbejde i udlandet en periode eller søge job på et andet universitet, end hvor de er uddannet”, siger han.

### Positive erfaringer fra KU

Det har siden 2004 været muligt at forfremme en adjunkt til lektor på danske universiteter uden opslag, hvis vedkommende bliver vurderet kvalificeret, men først i 2013 begyndte KU og AU at benytte

denne mulighed systematisk og at bruge betegnelsen tenure.

Ifølge Lisbeth Møller, vicedirektør for Fælles HR på KU, er der i gennemsnit 20 ansøgere per tenure track-adjunktstilling, mens der er seks ansøgere per “almindelig” adjunktstilling. 89 procent af tenure-ansøgningerne kom i første halvår af 2018 fra internationale forskere. 40 procent af forskerne ved KU er i dag fra udlandet.

Lisbeth Møller skriver i et debatindlæg på Altinget, at KU har et stærkt ønske om at udvide tenure track-ordningen til også at omfatte forfremmelse fra lektor- til professor-niveau uden opslag. KU støtter indførelsen af fælles principper for tenure track-programmer i Danmark og indgår i det igangværende arbejde i ministeriet for at ændre stillingsstrukturen.

### Tenure løser ikke problemer for flertallet

Camilla Gregersen, formand for Dansk Magisterforening (DM), siger, at det ikke er nok at indføre tenure track for forskere fra udlandet og fra andre universiteter.

“Der skal også være bedre ansættelsesvilkår for forskere, der herhjemme kæmper sig vej til en lektorstilling på den samme arbejdsplads. Derfor har vi sammen med Akademikerne foreslået nogle forbedringer af stillingsstrukturen, så vejen til lektor- og professorstillingerne bliver kortere. Hvis man skal tale om tenure track, skal ordningen baseres på kvaliteten af den udførte forskning og ikke på, hvor mobile forskerne er”, siger DM-formanden.

Hun tilføjer, at hun håber, at DFiR's rapport kan være med til at sætte fokus på ansættelsesvilkårene på de danske universiteter, som er helt afgørende, hvis man skal fastholde forskningsmiljøer af høj kvalitet. ■

# SLUT MED MSO-PROFESSORER

Tiden er løbet fra stillingen som professor MSO (med særlige opgaver), mener Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd (DFiR).

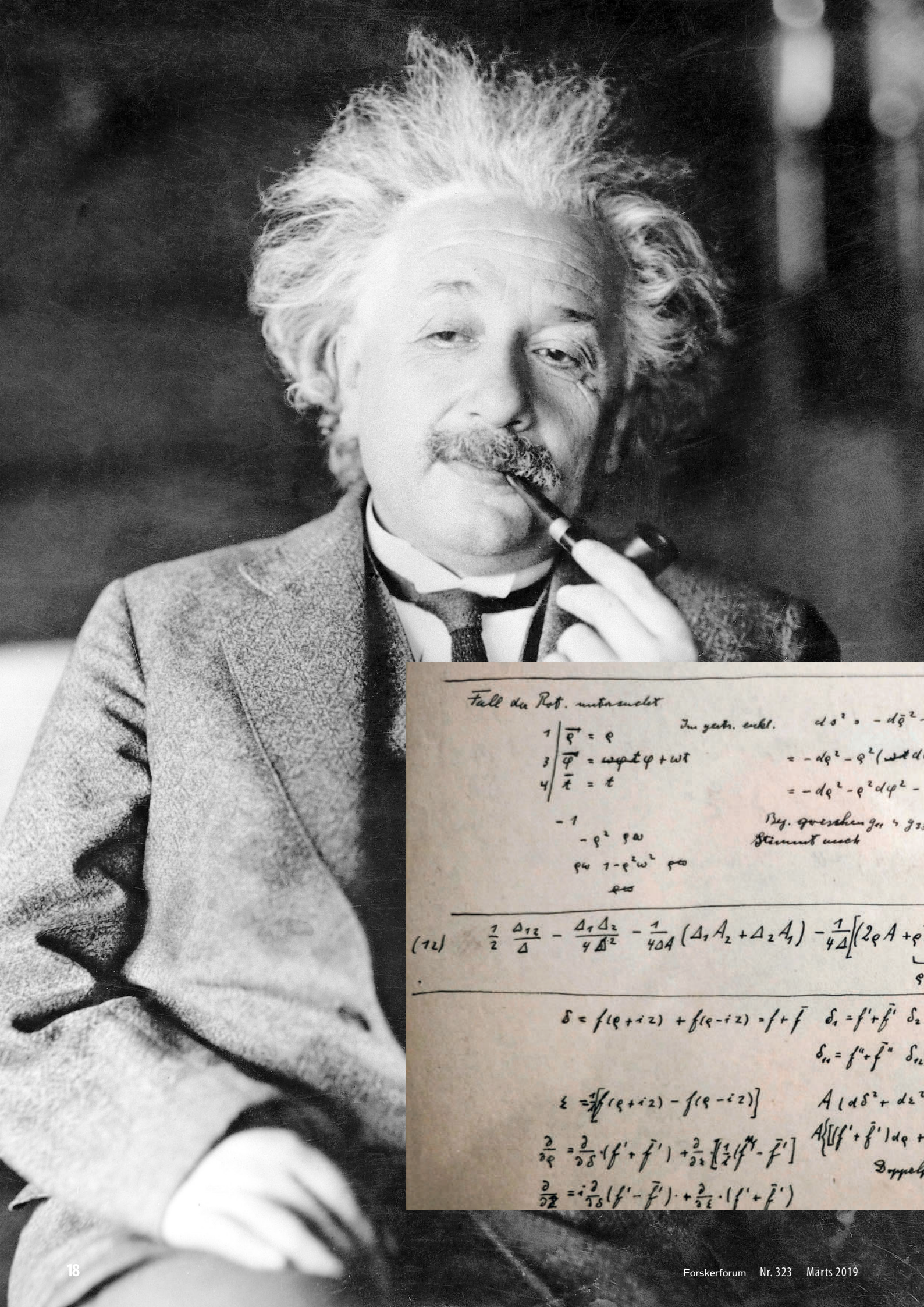
**T**itlen, der er tidsbegrænset, har i realiteten udviklet sig til et “prøveprofessorat”, der forlænger vejen frem til et ordinært professorat med gennemsnitligt 2,7 år. Det er ofte uklart, hvilke særlige opgaver navnet refererer til, og stillingen er en særlig dansk opfindelse, som er svær at forklare for nytillkomne i det danske system, lyder konklusionen.

“Jeg vil gerne komme med en opfordring direkte til ledelserne på universiteterne: Ansæt alle MSO'er i ordinære stillinger fra i dag. Der er ingen grund til, at de skal være professorer på prøve. Ledelserne må forbedre bedømmelsen, hvis de er usikre på, om kandidaterne er gode nok til at blive ordinære professorer”, siger Jens Oddershede, formand for DFiR.

Thomas Vils Pedersen, næstformand i Dansk Magisterforening (DM) og fællestillidsrepræsentant for VIP'erne på Københavns Universitet, siger, at DM først vil støtte, at stillingskategorien fjernes, når der er indført et forfremmelsesprogram fra lektor til professor.

“MSO er langt fra optimalt, men det er det bedste, vi har på nuværende tidspunkt. Hvis muligheden for at blive MSO fjernes uden at sætte noget andet i stedet, frygter DM, at folk vil hænge fast på lektorniveau i længere tid”, siger han. ■





Fall da Rot. mitrechnet

1	$\bar{r} = r$	Im gestr. erkl.	$ds^2 = -d\bar{q}^2 -$
3	$\bar{\varphi} = \omega \sin t \varphi + \omega t$		$= -d\bar{q}^2 - \varphi^2 (\text{mit } d$
4	$\bar{t} = t$		$= -d\bar{q}^2 - \varphi^2 d\varphi^2 -$
-1	$-\varphi^2 \varphi \omega$		Reg. gesehen $g_{11}$ & $g_{33}$
	$\varphi \omega 1 - \varphi^2 \omega^2 \varphi \omega$		Stimmt auch
	$\varphi \omega$		

---

(12)  $\frac{1}{2} \frac{\Delta_{12}}{\Delta} - \frac{\Delta_1 \Delta_2}{4 \Delta^2} - \frac{1}{4 \Delta A} (\Delta_1 A_2 + \Delta_2 A_1) - \frac{1}{4 \Delta} [(2\varphi A + \varphi$

---

$\delta = f(\varphi + iz) + f(\varphi - iz) = f + \bar{f}$      $\delta_1 = f' + \bar{f}'$      $\delta_2 = f'' + \bar{f}''$

$\varepsilon = \frac{1}{2} [f(\varphi + iz) - f(\varphi - iz)]$      $A (ds^2 + dz^2)$

$\frac{\partial}{\partial \varphi} = \frac{\partial}{\partial \delta} (f' + \bar{f}') + \frac{\partial}{\partial z} [\frac{1}{2} (f'' - \bar{f}'')]$      $A \{ [f' + \bar{f}'] d\varphi +$

$\frac{\partial}{\partial z} = i \frac{\partial}{\partial \delta} (f' - \bar{f}') + \frac{\partial}{\partial \varepsilon} \cdot (f' + \bar{f}')$      $\text{Doppel}$



# Geniets kragetæer

Nye, gamle originalmanuskripter fra Albert Einstein er blevet fundet hos en privat samler og udstilles nu i Jerusalem, 140 år efter videnskabsikonets fødsel. Andre private breve er netop blevet fundet i en kælder i Hvidovre.

**V**erdens måske største videnskabelige ikon, Albert Einstein, kan stadig trække overskrifter. I anledning af 140-årsdagen for Einsteins fødsel blev 110 originale manuskripter fra geniets egen hånd, som hidtil aldrig har været offentliggjort, fremvist på en udstilling på The Hebrew University of Jerusalem.

Dokumenterne har hidtil befundet sig hos en privat samler i USA, men de

er blevet købt og videredoneret til universitetet af Crown-Goodman Family Foundation.

Blandt manuskripterne er et appendiks til Einsteins artikel om den samlede teori (Unified Theory), som han brugte tre årtier på at formulere. Appendikset har ikke været observeret siden 1930, og man regnede det egentlig for tabt. Ganske vist har man haft kopier af det otte sider lange appendiks, men der manglede en side, og den er først dukket op ved donationen af de øvrige originaldokumenter.

De fleste af dokumenterne er håndskrevne matematiske beregninger, som ligger til grund for hans videnskabelige udgivelser i perioden 1944-48.

Men der er også personlige breve, blandt andet et skrevet i 1951 til vennen og forskerkollegaen Michele Besso, over for hvem Einstein erkender, at han efter 50 års studier stadig ikke forstår lysets partikelnatur.

Et andet interessant brev er skrevet til hans søn Hans Albert i 1935. Her udtrykker Einstein en vis optimisme omkring den politiske udvikling i Nazityskland, som han synes så småt er ved at vende sig til det bedre.

“Let’s just hope that there isn’t a war in Europe before that. Germany’s arming itself is certainly very dangerous, but the rest of Europe is finally beginning to take it seriously, particularly the British. It would have been better and easier if they had acted with a heavier hand a year and a half ago”, skriver han.

På det tidspunkt havde Einstein dog allerede bragt sig selv i sikkerhed og havde opholdt sig to år i USA som professor ved Institute of Advanced Studies på Princeton University. Og

1935 var i øvrigt også det år, han valgte at søge statsborgerskab for at kunne blive boende i USA permanent.

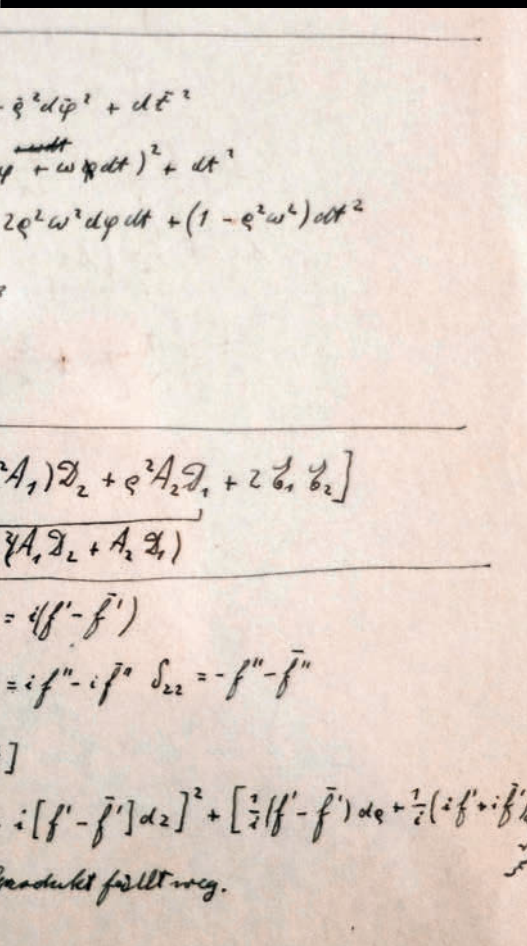
På udstillingen kan man i øvrigt også se den læderjakke, Einstein bar på et forsidefoto på Time Magazine i 1938, samt hans pibe.

The Hebrew University of Jerusalem, hvor manuskripterne blev offentliggjort og nu er udstillet, blev åbnet i 1925, blandt andet på baggrund af Einsteins arbejde som fundraiser. Selv om han var medlem af den første bestyrelse, besøgte han kun institutionen en enkelt gang, nemlig i 1923, to år før det formelt blev indviet som universitet. Inden sin død testamenterede han alle sine skrifter og notater til universitetet. I mange år blev de imidlertid på Princeton, og det var først i 1982, dokumenterne kom til Jerusalem. Albert Einstein Archives-kataloget, der også findes online, indeholder over 80.000 dokumenter enten skrevet af Einstein selv eller med anden relation til hans arbejde.

Og måske skal arkivet snart opdateres med håndskrevne breve, som er dukket op i en kælder i Hvidovre hos den tidligere formand for Astronomisk Selskab Michael Quaade, der er uddannet astronom fra Københavns Universitet.

Brevvekslingen foregik mellem 9. maj og 21. juni 1920 og handlede primært om det foredrag, Einstein skulle holde i København 25 juni.

Einstein var inviteret til Danmark af den daværende formand i Astronomisk Selskab Elis Strømgren. ■



# Forskerelite sidder på flæsket

Ny analyse konstaterer stor skævhed i fordelingen af forskningsbevillinger. Og det er ikke en optimal måde at bruge pengene på.

**M**atthæus-effekten – dem, der har, skal mere gives – trives i bedste velgående i dansk forskning. Det dokumenterer et notat udgivet af tænketanken DEA på baggrund af analyser fra Center for Forskningsanalyse (CFA) på AU. CFA-forskerne har for første gang samlet alle tilgængelige oplysninger om forskningsbevillinger i en database, og udtræk af denne viser en betydelig skævhed i forhold til fordelingen af forskningsmidler.

Databasen har oplysninger om 7.524 forskere, der har fået en eller flere forskningsbevillinger i årene 2004 til 2016. Af disse tegner de 20 procent mest succesfulde sig for 75 procent af den samlede bevillingssum. Og dertil kommer ca. 13.000 forskere, som slet

ikke har fået nogen af de registrerede bevillinger.

Men selv blandt de velbjærgede bevillingsmodtagere er der store differencer. Tager man de 100 mest succesfulde, har de i gennemsnit modtaget bevillinger på ca. 90 millioner kroner.

Der er desuden også en kønsmæssig skævhed, idet kvinder kun tegner sig for 22 procent af den samlede bevillingssum, selv om de i antal udgør 40 procent.

Den stærke koncentration af forskningsmidler kan være et problem. Notatet refererer til et litteraturstudie, CFA har udarbejdet, hvor der er “en klar overvægt i retning af argumenter for spredning frem for koncentration af forskningsmidler”, blandt andet på grund af “stordriftsulempen” og faldende produktivitet.

## Udvælger efter samme kriterier

Ifølge seniorforsker Kaare Aagaard fra CFA er den berømte Matthæus-effekt netop en af de faktorer, der skaber skævheden.

“I de her fordelingsprocesser står man bedre, hvis man allerede har noget på sit cv. En tidligere stor bevilling ses som et plus. Og så peger vi på den her excellenceorientering, der er blevet meget stærk de sidste ti år. Det gør måske, at der sker en ensretning af kriterier, så det er de samme, der kommer ud i toppen. For eksempel når man lægger meget vægt på bibliometrien”.

En tredje grund, Kaare Aagaard peger på, er, at fonde og råd ikke nødvendigvis ved, om ansøgerne har andre bevillinger i baglommen.

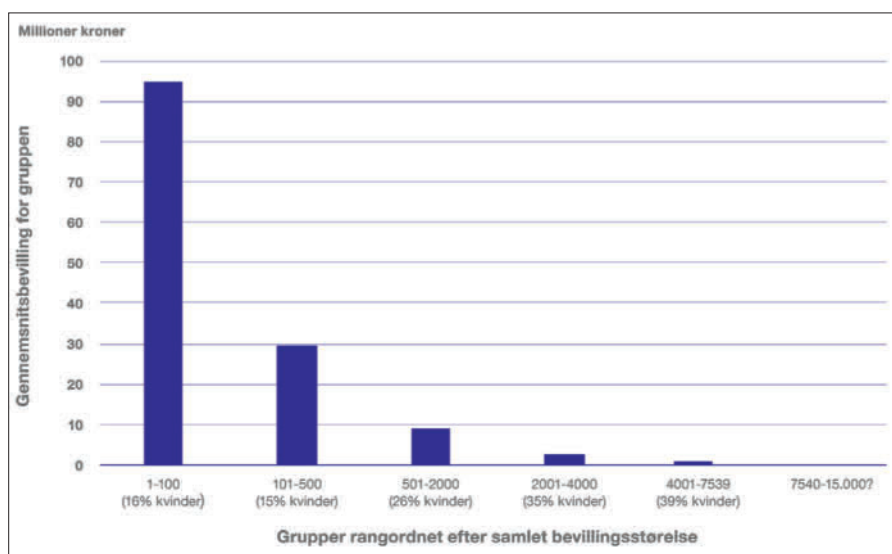
“De her tildelingsprocesser sker i vidt omfang uafhængigt af hinanden. Så i mange tilfælde giver man midler, man muligvis ikke ville have givet, hvis man vidste, at de også fik andre steder fra”.

Han efterlyser samtidig, at fondene i højere grad kigger på, hvilke bevillinger forskerne har med i baglommen, hvis man har et ønske om at støtte forskning over et bredt felt.

“Har man som fond en ambition om at finansiere hele paletten eller i hvert fald ikke kun nogle få områder, så må man sikre, at man får spredt midlerne ud. Når der er en stærk koncentration af personer, betyder det også en stærk koncentration af emner”.

## Centre skal ikke være støvsugere

Som nævnt tilfalder en stor del af midlerne en relativt begrænset gruppe forskere. Ser man på denne gruppe, er der dog ingen tvivl om, at



De 100 mest bemidlede forskere har i perioden 2004-2016 modtaget over 90 millioner i gennemsnit. I den anden ende af skalaen ligger den største gruppe, som slet ikke har fået noget.

Kilde: Koncentration af konkurrenceudsatte forskningsmidler, DEA 2019.



grundforskningscentre udgør en stor del. Danmarks Grundforskningsfond har siden 1993 fordelt 8 milliarder kroner i forskningsstøtte – de fleste i form af store centerbevillinger – og er således en væsentlig faktor for den koncentration af forskningsmidler, rapporten afdækker.

Kaare Aagaard vil dog ikke pege på Danmarks Grundforskningsfond som et problem.

“Da Danmarks Grundforskningsfond blev oprettet i halvfemserne, havde vi måske et system, der var for langt i den anden retning – det handlede mere om lighed end kvalitet. Grundforskningsfonden var et korrektiv til den situation, og det gav rigtig god mening. Men siden er der kommet en masse andre organer, der har overtaget den tænkning. Derfor får man en koncentration, der ud fra min opfattelse er for høj. En center-bevilling kan give god mening, men hvis det betyder, at det også giver adgang til at støvsuge øvrige midler, så får vi et problem”.

*Rapporten præsenteres som et oplæg til diskussion. Hvem er det, der skal diskutere det her?*

“Selvfølgelig fondene, som nok også allerede er opmærksomme på problemstillingen. Og så det politiske system, der afgør, hvor mange bevillinger der skal lægges ud i konkurrence, og som også indirekte er med til at bestemme fordelingen. Endelig forskerne selv, som jo er med til at befæste den der stratifikation i det videnskabelige system,

når de sidder i udvalgene og uddeler midler”, siger Kaare Aagaard.

### DFF-formand: Vi uddeler bredt og småt

David Dreyer Lassen, der er nyudnævnt formand for Danmarks Fri Forskningsfond (DFF), kan godt genkende den tendens, som notatet beskriver.

“Hvis man har fået en stor bevilling, kan man bruge

mere tid på forskning og udgive flere publikationer, og så står man bedre, når man skal søge nye midler. Så det

er nærmest en mekanisk effekt, som der ikke er noget konspiratorisk over”, siger han.

Han mener dog, DFF er et eksempel på en fond, der modvirker koncentration af forskningsmidler ved at uddele relativt små bevillinger bredt ud og vægte høj risikovillighed.

“Mange får den første bevilling hos os, og det er forskningsideen og ikke cv’et, vi først og fremmest kigger på. Der er også store navne, der ikke får hos os, fordi ideen på det tidspunkt ikke kan stå sig i konkurrencen”, siger David Dreyer Lassen.

Han peger på, at grundforskningscentre tegner sig for en stor del af midlerne, og at de bevillinger også udfylder en vigtig rolle.

“

En centerbevilling kan give god mening, men hvis det betyder, at det også giver adgang til at støvsuge øvrige midler, så får vi et problem.

*Kaare Aagaard, seniorforsker, CFA*

### Nyt forum for fonde

“Jeg synes egentlig, de offentlige midler komplementerer hinanden godt nok. DFF uddeler til både bredden og eliten. Og så har man Danmarks Grundforskningsfond til, når man gerne vil satse lidt mere. Det giver god ræson. Så kan man diskutere, om der skulle være flere penge til små projekter, som vi støtter i DFF. Vi har relativt lave succesrater, vi

kunne godt dele flere penge ud”.

*Så du mener ikke, der er noget, der skal laves om?*

“Jeg siger ikke, at vi bare skal lade tingene være, som de er. DEA’s analyse

er et vigtigt bidrag, og den udfordrer også os. I DFF-bestyrelsen er vi i gang med at se på best practice i forhold til risikovillig funding. Så i stedet for at se på størrelsen diskuterer vi, om vi får dækket risikovilligheden godt nok. Men jeg mener, at DFF ligger et sted, hvor vi kun i mindre grad bidrager til den situation, DEA-notatet beskriver”.

David Dreyer Lassen peger på det nyoprettede Forum for Forskningsfinansiering som et sted, hvor man oplagt kan diskutere koncentration af forskningsmidler og alternative måder at uddele støtte på. Forummet blev nedsat i efteråret 2018 af uddannelses- og forskningsministeren, og det samler repræsentanter fra både offentlige og private forskningsfonde. ■

## VILLUM FONDEN UDDELER TIL ANONYME FORSKERE

Det er ikke alle steder, at forskeres meritliste er afgørende for, om de kan trække bevillingen i land. Programmet Villum Experiment er en særlig pulje, som Villum Fonden uddeler til eksperimenterende forskning, og her er ansøgningen anonym. Ingen aner, hvem ansøgeren er, om det er en professor eller nyudklækket ph.d., eller hvad man ellers har bedrevet. Det er kun ideen, der tæller.

“Det er et program, der blev startet, fordi vi ville udfordre os selv og den gængse metode til at finde de bedste ansøgere. Det her er et forsøg på at give plads til de virkelig vilde ideer og til dem, der måske kommer fra et helt andet sted, men gerne vil skifte retning”, fortæller Thomas Bjørnholm, den tidligere prorektor på KU, der i dag er forskningsdirektør i Villum Fonden.

Programmet forsøger også at gå nye veje i selve vurderingen af ansøgningerne. I stedet for at lade bedømmerpanelet sidde sammen skal de sidde hver for sig, så de ikke påvirker hinanden. Tre bedømmere giver hver især karakterer til projektforslaget, og så vælger man ud fra den samlede score. Dog har alle bedømmere hver et “trumpf-kort”, de kan lægge på de projekter, de er helt overbeviste om, som så er sikre på at få bevilling.

“Det er en chancebetonet måde at uddele bevillinger på. Og det er ikke, fordi vi ikke tror, at den traditionelle metode virker – for det gør vi – men enhver god metode har en tendens, der giver mindre plads til de projekter, der falder uden for tendensen”, siger Thomas Bjørnholm.

Programmet, der i 2019 har en samlet sum på 100 millioner kroner, har kørt i to år og har været en stor succes med over 500 ansøgere sidste år og forventning om endnu flere i år. Og ansøgerfeltet er ifølge Thomas Bjørnholm meget anderledes end ved traditionelle uddelinger.

“Det er spredt ud over alle aldre. Vi giver penge til alt lige fra unge ph.d.-studerende til emeritusser og institutledere, der gerne vil tilbage til deres forskningskarriere”.

Villum Fonden har netop igangsat et forskningsprojekt ved Center for Forskningsanalyse på AU, der skal se på, om Villum Experiment-programmet adskiller sig fra traditionelle programmer i de resultater, der kommer ud af det, og hvilken betydning det har, at ansøgningerne er anonyme.

# Grundforskningsfond og universiteter på kollisionskurs **om indlejringsstillinger**

For at få en bevilling til et grundforskningscenter fra Danmarks Grundforskningsfond har det i praksis været et krav, at universiteterne skulle fastansætte to forskere, når centerstøtten ophører, men nu siger Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet stop. Universiteterne diskuterer, hvordan de skal håndtere problematikken og overvejer fælles praksis.

**D**et Natur- og Biovidenskabelige Fakultet (Science) på Københavns Universitet og Danmarks Grundforskningsfond (DG) er angiveligt på kollisionskurs. Parterne er uenige om, hvad der skal ske med fondens grundforskningscentre, de såkaldte Centers of Excellence, når bevillingen slutter efter normalt ti år.

Det forventes, at universiteterne skal tilbyde at indlejre mindst to af forskerne fra et center, dvs. fastansætte dem på universitetet, for at komme i betragtning til en grundforskningsfondsbevilling.

Det krav har givet Science-fakultetet store hovedbrud de seneste år, hvor både Niels Bohr Institutet (NBI) og Statens Naturhistoriske Museum har været tvunget til at afskedige fastansatte forskere, blandt andet fordi der skulle skabes plads til at indlejre forskere fra deres mange Centers of Excellence.

## Blander sig i ansættelsespolitik

Indlejringskravet og fyre-hyre-politikken er blandt andet blevet kritiseret af Bjarne Andresen, lektor og tillidsrepræsentant på NBI.

Han siger, at det er urimeligt, at DG anser sig for berettiget til at bestemme over universiteternes ansættelsespolitik år ud i fremtiden.

“DG føler sig højt hævet over alle andre, og den kan slippe af sted med det, fordi den med sine mange millioner kan trumfe det igennem. Min indstilling er, at fonde og andre kun må bestemme over netop de penge, de selv donerer, og kun i den tid, bevillingen løber”, siger Bjarne Andresen.

Han tilføjer, at Science ikke bare kan lade være med at søge om fondsmidlerne, da staten skærer ned på de faste bevillinger til universiteterne.

Ifølge Bjarne Andresen fremgår det af et referat fra et samarbejdsudvalgs-møde på Science,

at dekanen har meldt ud, at fakultetet ikke længere vil stille indlejringsstillinger til rådighed.

Han tilføjer, at grundforskningsfonden har svaret igen med et brev, hvori

fonden kræver, at der skal følge to indlejringsstillinger med ved lukningen af alle centre, ellers vil ansøgningen slet ikke komme i betragtning.

Brevet fra DG skulle være under diskussion blandt rektorerne og derfor ikke offentligt endnu.

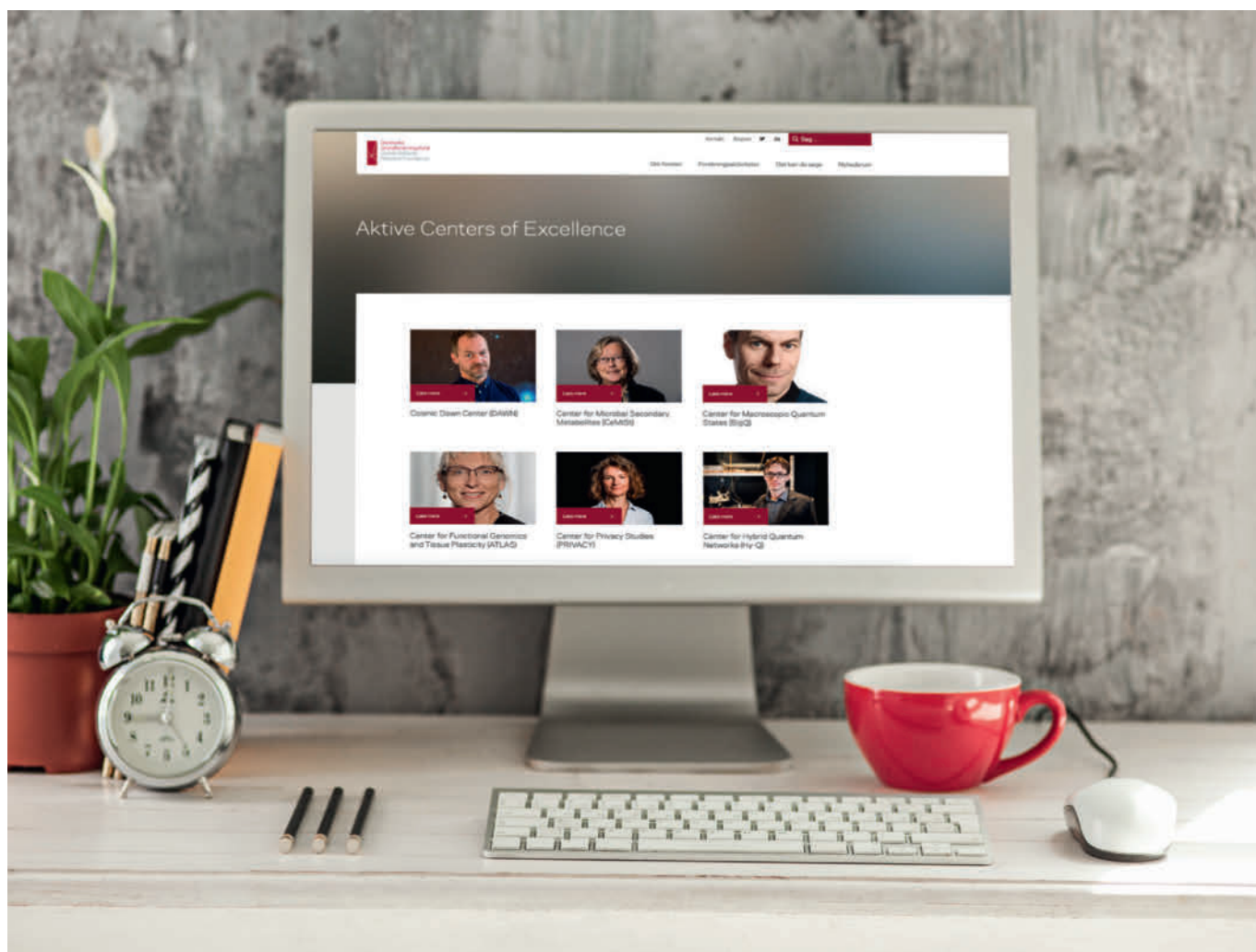
## Indlejring er forældet

Forskerforum har spurgt Science-dekan John Renner Hansen, om det er korrekt, at han har sat en stopper for alle tilsagn om indlejringsstillinger, og hertil svarer han på e-mail:

“Det er en samlet ledelse på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet, institutledere og direktion, som har det synspunkt, at den måde, finansieringen med indlejrede stillinger er foregået på de

seneste 25 år, har overlevet sig selv. Vi vil naturligvis gerne medfinansiere forskningen i centrene, mens centrene er aktive, men kravet om indlejring af stillinger, efter at bevillingerne fra

“DG føler sig højt hævet over alle andre, og den kan slippe af sted med det, fordi den med sine mange millioner kan trumfe det igennem.  
*Bjarne Andresen, lektor og tillidsrepræsentant på NBI*



grundforskningsfonden er ophørt, virker ikke længere som en tidssvarende måde at medfinansiere forskning på”.

Han tilføjer i sit svar, at det ikke er muligt at løse den langsigtede finansiering af indlejringsstillingerne gennem bedre planlægning, fordi vilkårene for universiteternes økonomi ikke er stabile.

“Når vi bl.a. styres ved hjælp af fremdriftsreformer, dimensionering og topcentsbesparelser, så er forholdene ikke forudsigelige på lang sigt”, skriver han.

Jesper Langergaard, direktør for Danske Universiteter – de otte danske universiteters samarbejdsorganisation – vil hverken be- eller afkræfte, at universiteterne har modtaget et brev fra DG med krav om indlejringsstillinger.

Men han siger, at rektorerne i øjeblikket diskuterer, hvordan de håndterer problematikken, og overvejer, om de kan formulere en fælles praksis.

“Der er en dyb bekymring på universiteterne – specielt hvor der er aktuelle

fyringsrunder – for at forpligte sig økonomisk til at indlejre ti år ud i fremtiden”, siger Jesper Langergaard.

### Fond vil gerne diskutere med universiteterne

Søren-Peter Olesen, direktør for Danmarks Grundforskningsfond, siger, at Danmarks Grundforskningsfond løbende taler med alle universiteter – også om indlejring af fondens centre. Han tilføjer, at det er væsentligt for fonden, at de samme regler gælder for alle universiteterne, og at der ikke foretages ændringer heri midt i en ansøgningsrunde, men overordnet vil fonden universiteternes bedste og vil gerne finde de løsninger, som fungerer bedst muligt.

“Når vi forventer en høj grad af medfinansiering, er det for at sikre det nødvendige engagement fra universiteternes side. Argumentet for to indlejringsstillinger over en 10-årig periode har været at bruge

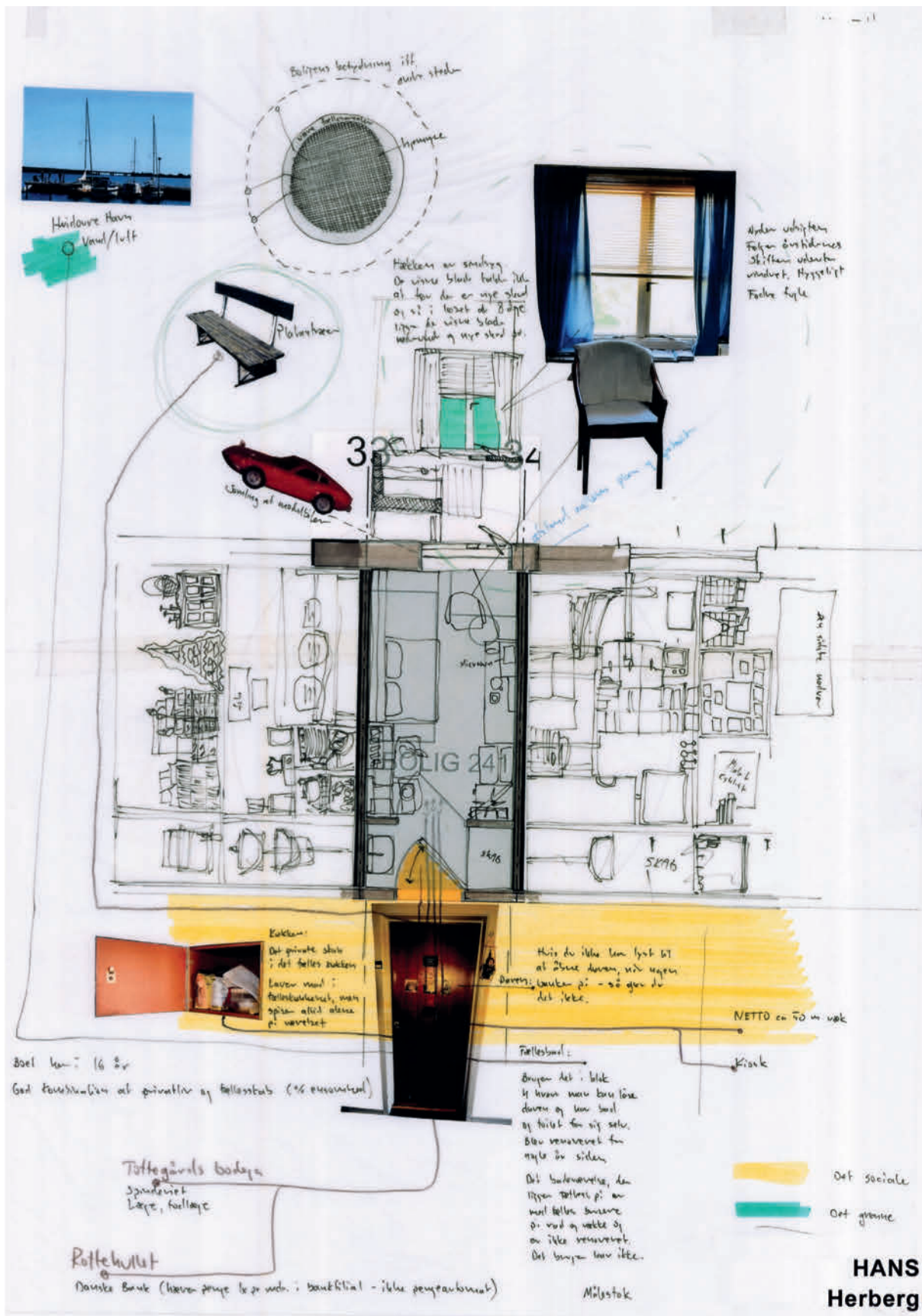
Grundforskningscentrene til at tiltrække de bedste forskere i verden til institutionen”, siger han.

Ansøgninger om grundforskningscentre bedømmes efter fire kriterier: centrets forskningsidé, centerlederen, medansøgerne og centrets organisation. Ifølge Søren-Peter Olesen har institutionens medfinansiering og tilbud om indlejring normalt en betydelig indflydelse på organisationens styrke.

“Vi ser på det store billede og vurderer, om universitetet vil og kan støtte et center. Hvis forskerne har fået en ekstraordinært god videnskabelig idé, er blandt de allerdygtigste i verden inden for deres felt, og universitetet råder over det bedste apparatur, så kan jeg ikke udelukke, at man kan komme igennem nåleøjet med en lidt svagere organisation, men da konkurrencen er meget hård, vil vi normalt forvente, at man excellerer på alle kriterier”, siger han.

Der findes i øjeblikket 39 aktive Centers of Excellence. ■





Laura Helene Højring bruger collager som analyseværktøj i forhold til de hjemløses historie og boligens rolle. Her er det "Hans", der bor på et herberg i Valby. For ham spiller døren en central rolle som kanal til fællesskabet, der kan lukkes op og i.

# På jagt efter hjemmefølelser

Et hjem er mere end fire vægge og tag over hovedet, selv for en hjemløs. Laura Helene Højring har med et arkitekturantropologisk ph.d.-projekt undersøgt hjemløses følelser og behov omkring boliger.

**M**an kan godt give en bolig til en hjemløs, men det er ikke en garanti for, at vedkommende har fået et hjem. Mange hjemløse kan af forskellige grunde ikke fungere i deres bolig og ender på et tidspunkt på gaden igen. Et spørgsmål, som Laura Helene Højring har sat sig for at besvare, er, hvilken rolle selve boligen spiller i forhold til dette problem. I et erhvervs-ph.d.-projekt har hun fulgt og interviewet en række hjemløse i fire forskellige slags boligtilbud for at undersøge, hvordan beboernes følelser, vaner og sociale relationer spiller sammen med boligens udformning, størrelse og placering.

“Den nationale strategi på hjemløseområdet hedder “housing først” og går ud på, at den første indsats over for hjemløse er at tilbyde dem en permanent bolig. Det er super godt, men hvis man får en bolig, som ikke passer til ens behov, så hjælper det stadig ikke. For eksempel oplever mange at sidde og blive rigtig ensomme i deres boliger”, fortæller hun.

Laura Helene Højring er uddannet arkitekt og har arbejdet i 11 år for rådgivningsfirmaet Kuben Management. Men helt tilbage fra sin tid på arkitektskolen har hun interesseret sig for de hjemløse og deres problemer. Hendes afgangsprojekt var et forslag til en bypark for hjemløse i København placeret tæt på Nyhavn.

“Jeg har haft lyst til at lave ph.d'en i virkelig lang tid. Den har ligget i mange år som skitse. Ansøgningen er noget, jeg skrev i min fritid. Jeg var så heldig, at min arbejdsgiver ville gå med ind i det, og jeg har så søgt og fået støtte til projektet fra Realdania og Innovationsfonden”, fortæller hun.

## Collager som fortolkningsværktøj

Trods sin tekniske baggrund er det kvalitative interview med de hjemløse,



## VIS OS DIT PH.D.-PROJEKT

**Hvem:** Laura Helene Højring, arkitekt MMA.

**Hvad:** Hjemløse og hjemlighed – fortællinger om arkitektur og mennesker.

**Hvor:** Statens Byggeforskningsinstitut, AAU.

**Hvorfor:** Det er langt fra altid, hjemløse kommer til at trives i de boliger, de bliver tilbudt. Ved at følge og interviewe hjemløse i fire forskellige slags boligtilbud undersøger Laura Helene Højring forholdet mellem deres liv og behov og de boligmuligheder, de bliver tilbudt.

der har været Laura Helene Højring primære forskningsmetode. Hun kalder det selv arkitekturantropologi.

“Jeg ville gerne to ting; kigge på de fysiske rammer og analysere, hvordan det ser ud, og så gennemføre en kvalitativ undersøgelse af beboerne gennem dybtgående interview, hvor jeg virkelig fik tid til at snakke med dem om, hvad der var vigtigt i forhold til det at bo. De personlige historier fra folk er der, hvor det virkelig brænder i afhandlingen”.

Hun har gennemført sine interview i fire forskellige boligtyper: herberget Kollegiet i Valby, De skæve huse i Svenstrup uden for Aalborg, lejligheder i alment boligbyggeri i Sydhavn i København og natcaféen Café Klare på Vesterbro i København, hvor hjemløse kvinder kan overnatte.

Arkitektkundskaerne kommer til gengæld til udtryk i de helt særlige collager, hun bruger til at illustrere og fremstille de interviewedes fortællinger og følelser.

“De har været en del af min analyse og en måde for mig at fortolke på, hvad der er vigtigt i folks historier. Pointen er også at fortælle om de mennesker, der er inde bag de udsatte, og få et indblik i deres liv”.

## Døråbning mod verden

Og netop det at se hjemløse som individer med meget forskellige behov i forhold til en bolig er hovedkonklusionen i Laura Helene Højring's projekt. En ting, som kom bag på hende, er, i hvor høj grad ensomhed og behovet for fællesskab er en faktor for mange hjemløse, som har stor betydning for deres boligbehov. Derfor kan et herberg med små rum for nogle være et bedre hjem end en almen lejlighed. Det oplevede hun på herberget i Valby, som ellers kun er en midlertidig bolig.

“På Kollegiet har man sit eget værelse med dør ud til fælles gangarealer. Og nogle af beboerne snakker direkte om at bruge døren som et kommunikationsmiddel. En af mine informanter, som holder sig meget for sig selv, fortæller, at der er en særlig kvalitet for ham i, at han ikke skal andet end at åbne sin dør et par centimeter på klem, så er han ikke ensom mere. Det er det lille link, der gør, at han kan følge lidt med i, hvad der sker derude”.

Projektet peger på et behov for, at man ved tildeling af boliger ser mere nuanceret på de boligbehov, det enkelte mennesker har, og måske også udvikler den palet af boliger, man kan tilbyde hjemløse. Det sidste er noget, Laura Helene Højring håber at kunne arbejde videre på med afsæt i sin forskning.

“Jeg kunne godt tænke mig at være med til at udvikle boliger, finde samarbejdspartnere og søge fondsmidler. Jeg ville også rigtig gerne forske videre. Det interessante er de udsatte. Dem, der selv kan klare det, synes jeg ikke er lige så interessante”. ■

# TUREN GÅR TIL Ph.d.-grad

Dvæl ikke for længe i de smukke “Fields of I’ve Got Plenty of Time”, og rust dig til den vigtige kamp i “Confused About the Big Picture-skoven”. Karen Gram-Skjoldager guider os på ph.d.-stipendiatens rejse gennem Manuscript Earth.

**P**h.d.-stipendiatens rejse mod aflevering og forsvar er lang og rig på fælder og vildstier. Forfatterforum har derfor allieret sig med lektor og ph.d.-vejleder på AU Karen Gram-Skjoldager, der med udgangspunkt i kortet “Map of Manuscript Earth”, skabt af tegner og biolog Jason McDermott, kommer med gode råd og retninger på den eventyrlige færd.

Og farerne lurar allerede fra start, advarer hun. For selv ved startpunktet på de smukke “Fields of I’ve Got Plenty of Time” kan man begå fejl, der vil koste på længere sigt.

“Min observation er, at her ligger den første faldgrube. Ikke fordi man tror, at det bliver let, men fordi man tænker, at 3 år er en evighed. Det er en fantastisk fase – man er rigtig glad for at have fået stipendiet, og man kan se alle mulige spændende ting for sig. Og så kommer man til at hoppe rundt og stikke hovedet ned i kaninhullerne på “Rabbit Hole Meadows” for at se på ting, man også kunne undersøge. Som vejleder lægger jeg vægt på, at man skal hurtigt videre”, fortæller hun.

Det er forskelligt fra projekt til projekt og mellem områderne, hvor længe man kan tillade sig at blive på de dejlige enge, men mere end 3 måneder skal der helst ikke gå, før man bevæger sig ud på “Plain of Outlining”, hvor projektet og arbejdsopgaverne for alvor får form.

Men herefter begynder vanskelighederne igen. Forude venter nemlig “Confused About the Big Picture-skoven”.

## En barsk, men produktiv skov

“Det er den meget klassiske midtvejskrise, der sætter ind. I et almindeligt

ph.d.-projekt rammer den med stor præcision omkring 3.-4. semester. Man har arbejdet sig ind i projektet, researchet, samlet kilder, valgt og læst op på teori og forskningslitteratur. Og så har man simpelthen fået samlet så meget viden, at man mister orienteringen. Måske holder hypotesen ikke vand, eller man støder på forskning, der peger i en anden retning. Der kan man blive helt grædefærdig og tænke: Jeg ved simpelthen ikke mere, hvad det her handler om”, fortæller Karen Gram-Skjoldager.

Men selv om skoven er et barskt sted, er det også et meget vigtigt og produktivt sted.

“Det er der, man flytter sig rent indsigtsmæssigt og reelt bliver klogere. Herfra fører man projektet et nyt sted hen”, siger hun.

Det sted, man fører projektet hen, er “The Crossroads” – femvejskrydset med de mange retninger og valg, der skal tages. I Karen Gram-Skjoldagers rejsefører er punktet det store, afgørende møde, man har med sin vejleder, sin skrivegruppe eller en kollega.

“Der lægger man en plan, tager nogle valg – hvad er mit argument, hvilken teori, hvad er mit kernebidrag? Det sker typisk lidt over halvvejs, senest efter 2 år. Det er et sted med lidt ambivalente følelser. På den ene side er det rart at få lukket nogle døre og få lagt en tidsplan. Samtidig er det også lidt vemodigt, at man må fravælge alle de spændende veje og undersøgelser, der ikke kommer til at blive til noget”.

## Separationsangst tæt på målet

Terningerne er kastet. Valgene er truffet. Nu er der ingen vej tilbage, og så

bevæger man sig ind i “Desert of This is Never Gonna Be Over”.

“Det er den fjerde krise, når man sidder på sidste semester og skal skrive selve afhandlingen færdig. Man har skrevet disposition, man ved, hvad der skal være i alle kapitler, og hvad der skal gøres. Man har bare ikke gjort det endnu. Så nu er der bare det hårde arbejde, og det tager virkelig lang tid”, siger Karen Gram-Skjoldager og henviser også til det nærliggende “Unconsidered Litterature Badlands”.

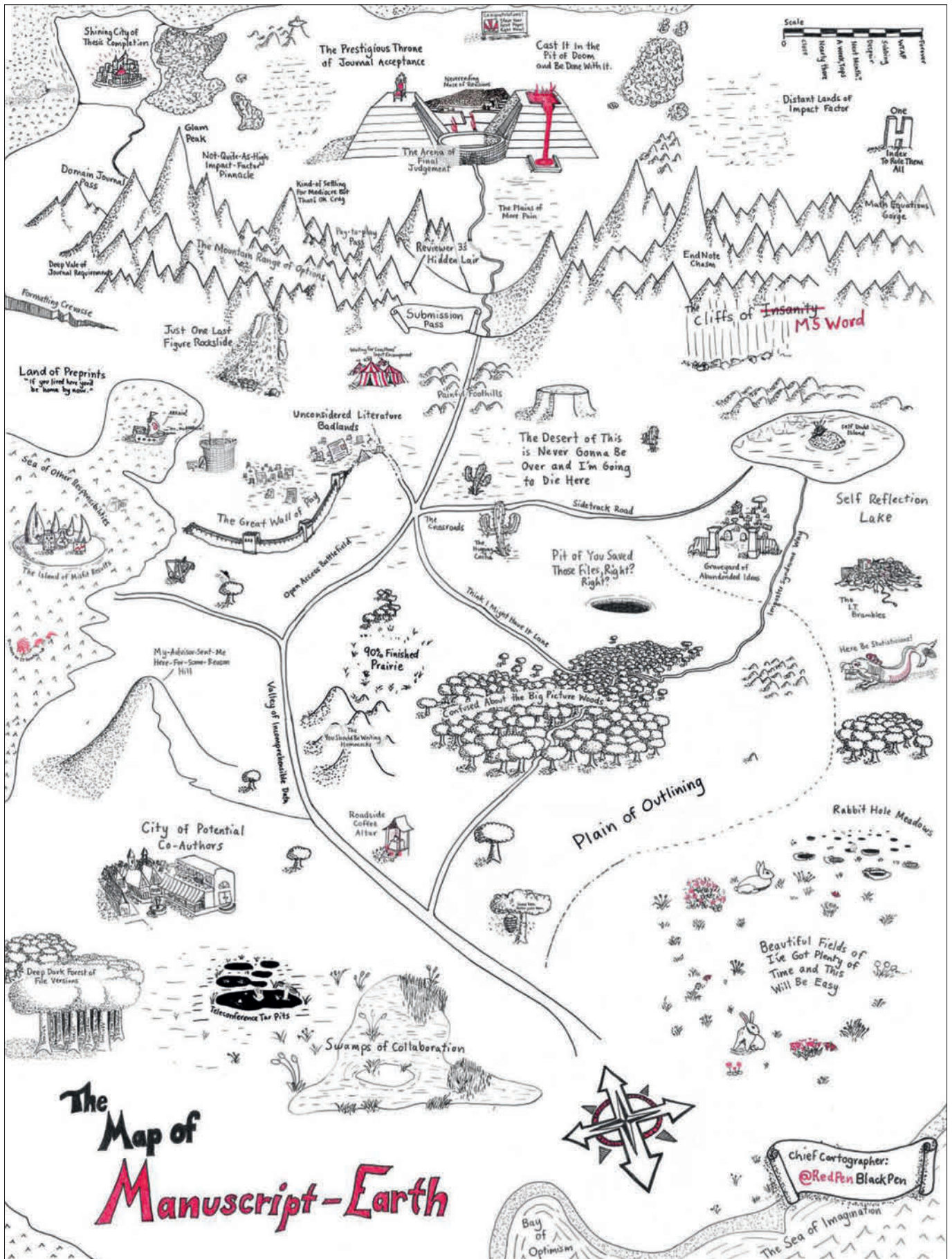
“Man får måske stadig forslag om nye bøger, der kunne være relevante, men man orker simpelthen ikke at tage mere litteratur ind. Nu skal man bare være færdig”.

Men netop det med at blive helt færdig kan være sværere, end man tror. Den sidste alvorlige hindring er den store bjergkæde og i særdeleshed “Just One Last Figure Rockslide”.

“En lille, separat krise, man kan opleve, når man er rigtig tæt på målet, er, at man bliver helt bange for at aflevere. For hvad nu, hvis det ikke er godt nok? Der opstår en separationsangst, hvor man ikke tør slippe sin lille baby. Og så slår man lidt op i banen og vil gerne nørkle videre. For hvis man nu lige indsætter en figur eller retter noterne igennem en ekstra gang ...? Som vejleder må man så bare sige: Det er marginalt, hvad du kan flytte. Den er så god, som den kan blive”.

Og så sker det efter alle disse fortrædeligheder og udfordringer, at man når over bjergene, afhandlingen bliver afleveret, og historien ender lykkeligt. ■





"Map of Manuscript Earth" er tegnet af RedPenBlackPen, alias Jason McDermott, der er seniorforsker i biologi ved Pacific Northwest National Laboratory i USA. Selv om kortet er møntet på udgivelse af forskningsartikler, blev Karen Gram-Skjoldager inspireret til at bruge det som illustration ved et oplæg for ph.d.-studerende på AU, hvor hun er lektor i historie.

## DM UDDELER NY LIGESTILLINGSPRIS



Dansk Magisterforenings nye ligestillingspris er blevet tildelt det nationale videnscenter Kvinfo.

Prisen på 25.000 kroner gives til enkeltpersoner, virksomheder eller andre aktører, som har gjort en ekstraordinær indsats for kønsligestilling.

”Vi vil i Dansk Magisterforening anerkende det vigtige og indflydelsesrige aftryk, Kvinfo har haft på ligestillingsdebatten de seneste år. Gennem Kvinfos vedholdende fokus på forskning og viden som afsæt for at kunne fremme ligestillingen er Kvinfo lykkedes med at løfte ligestillingsdebatten til en samfundsmæssig problemstilling, der er svær at overse”, siger Camilla Gregersen, formand for DM.

Kvinfos direktør, **Henriette Laursen**, der modtog prisen den 6. marts, siger, at det betyder ekstra meget, når en organisation som Dansk Magisterforening peger på Kvinfo til at modtage ligestillingsprisen.

## NY FORMAND FOR INNOVATIONSFONDEN



**Tina Fanø**, koncerndirektør i Novozymes, er blevet udpeget som ny formand for Innovationsfonden. Hun afløser Jens Maaløe, der har været formand siden 2015.

Det er en af dansk erhvervslivs topfolk, der 1. april overtager formandsposten. Tina Fanø, der har været 26 år hos Novozymes, har stor erfaring med forskning, innovation og commercialisering af forskningsresultater. Hun har desuden bestyrelseserfaring fra højteknologiske virksomheder.

Om sin nye post siger Tina Fanø:

”Innovationsfondens rolle som bindeled mellem forskning og innovation og erhvervslivet skaber enorm værdi for det danske samfund. Jeg glæder mig utroligt meget til at bidrage til dette som formand for bestyrelsen, hvor jeg vil arbejde aktivt for at fastholde og udbygge den unikke rolle, som Innovationsfonden har, når det kommer til at investere i alt fra banebrydende forskningsprojekter over startups og helt unge iværksættere og til innovative produktionsvirksomheder og erhvervsforskere”.

Uddannelses- og forskningsminister Tommy Ahlers har samtidig med udnævnelsen af den nye formand udpeget to nye medlemmer og genudpeget ét medlem til Innovationsfondens bestyrelse.

De to nye medlemmer er henholdsvis professor ved Datalogisk Institut, Københavns Universitet, Stephen Alstrup og ph.d., research director ved Massachusetts Institute of Technology Lars Frølund, mens forbundsformand Claus Jensen, Dansk Metal, er genudpeget for en étårig periode.

## DTU LEDER STORT PROJEKT OM EU'S FREMTIDIGE ENERGIFORSKNING

Foto: DTU



Europa-Kommissionen har netop tildelt 1 mio. euro til DTU's Energy-X-projekt, som skal bidrage til at forberede EU's fremtidige store satsninger inden for forskning på energiområdet.

Professor **Jens Nørskov** fra DTU står i spidsen for konsortiet bag Energy-X, der har deltagelse af i alt 13 europæiske universiteter og forskningsinstitutioner samt 29 store virksomheder.

Projektet har fokus på at løse en af vor tids største udfordringer, nemlig at skaffe tilstrækkelig energi og tilstrækkelige materialer til jordens voksende befolkning, samtidig med at påvirkningen af klimaet mindskes.

Det sker med afsæt i nye katalysemetoder, der omsætter solens energi til kemiske processer, som skal gøres så effektive, at de kan bruges til at producere de mange materialer, vi i dag fremstiller af fossile brændstoffer.

”Målet med Energy-X er at samle viden, teknologier og ekspertise fra hele Europa for at overvinde de sidste barrierer frem mod en effektiv energikonvertering. I stedet for at arbejde fragmenteret med viden og ekspertise på de enkelte forskningsinstitutioner, virksomheder, organisationer m.m. vil vi forene de europæiske kræfter og dermed bedre kunne nå i mål med nye løsninger”, siger Jens Nørskov.

## ELITEFORSK-PRISER TIL FEM FORSKERE

*HKH Kronprinsessen og uddannelses- og forskningsminister Tommy Ahlers har den 28. februar uddelt årets EliteForsk-priser til fem af Danmarks bedste yngre forskere ved arrangementet i Operaen i København.*

Foto: Søren Kjeldgaard



Med æren følger 1,2 millioner kroner til hver. 1.000.000 kroner er øremærket til deres forskningsaktiviteter, mens 200.000 kroner er en personlig hæderspris.

De fem hyldes for deres fremragede forskningsresultater, som skaber opmærksomhed om dansk forskning på topplan inden for sundhed, naturvidenskab og statskundskab.

”I dag hylder vi de bedste. De allerdygtigste inden for deres forskningsområde. Prismodtagerne arbejder med at løse store

samfundsudfordringer, gøre os sundere og gøre os klogere på os selv og samfundet. Forskerne modtager EliteForsk-priserne for deres flotte resultater og for deres utrættelige arbejde for at nå resultater trods de forhindringer og omveje, som er et grundvilkår i al forskning, og når man vil skabe noget nyt”, sagde Tommy Ahlers.

De fem modtagere er:

Professor i fysik **Kristian Sommer Thygesen**, Institut for Fysik, Danmarks Tekniske Universitet.

Professor i biologi **Peter Teglbjerg Madsen**, Institut for Bioscience, Aarhus Universitet.

Klinisk professor i medicin **Niels Jessen**, Institut for Biomedicin, Aarhus Universitet.

Professor i statskundskab **Rebecca Adler-Nissen**, Institut for Statskundskab, Københavns Universitet.

Professor i molekylærbiologi **Chunaram Choudhary**, Center for Protein Research, Københavns Universitet.

Tyve ph.d.-studerende modtog ved samme lejlighed hver et EliteForsk-rejsestipendie på 200.000 kr., som de kan bruge til at rejse ud i verden og dygtiggøre sig ved nogle af verdens bedste forskningsmiljøer.

## DTU- OG KU-EKSPERTER MED I NY KOMMISSION FOR GRØN OMSTILLING AF PERSONBILER



Regeringen har nedsat en ny kommission, som skal formulere en strategi for, hvordan regeringens målsætning om, at alle nye biler skal være grønne fra 2035, kan virkeliggøres.



Kommissionen kommer til at bestå af fire eksperter fra ministerierne og af seks eksterne medlemmer, herunder professor **Otto Anker Nielsen**, gruppeleder **Ninette Pilegaard** og professor og sektionsleder **Tejs Vegge**, alle tre fra Danmarks Tekniske Universitet. Fra Københavns Universitet er **Mogens Fosgerau**, professor på Økonomisk Institut, blevet udpeget.



Formand bliver **Anders Eldrup**, der blandt andet er formand for Juristernes og Økonomernes Pensionskasse og tidligere har været administrerende direktør i DONG Energy og departementschef.

Ud over at se på mulighederne for at fremme grønne biler får kommissionen også til opgave at komme med konkrete forslag til finansiering, så de indtægter, der forsvinder i takt med den grønne omstilling, kan findes på anden vis. Statens samlede indtægter fra bilrelaterede afgifter var cirka 50 mia. kr. i 2017.



Drivhusgasudledningen fra personbiltransport udgør knap 7 mio. tons om året, og grøn omstilling af transportsektoren er en vigtig brik i at nå målet om at gøre Danmark til et lavemissionssamfund, der er uafhængigt af fossile brændsler i 2050.

## CBS HAR FUNDET NY BESTYRELSESFORMAND



Jagten på en ny bestyrelsesformand for Copenhagen Business School er slut. Valget er faldet på rutinerede **Torben Möger Pedersen**, administrerende direktør i Pension-

Danmark.

Han afløser Karsten Dybvad, som udtræder helt af bestyrelsen, når hans formandsperiode udløber den 30. juni i år.

Torben Möger Pedersen har gennem 25 år været topchef for Danmarks største arbejdsmarkedspensionsselskab. Han har desuden en stærk bestyrelseserfaring, blandt andet med aktuelle poster i Arbejdernes Landsbank, Gigtforeningen, Symbionfonden, Gefion Gymnasium, Det Udenrigspolitiske Selskab, Forsikring & Pension og Aalborg Universitet.

Han udtræder nu helt af Aalborg Universitets bestyrelse, hvor han er næstformand, på grund af formandsposten på CBS.

Torben Möger Pedersen har et indgående kendskab til CBS gennem sin stilling som formand for Danish Society for Education and Business (DSEB), som tilbage i 1917 var stifter af CBS. Han underviser desuden på bestyrelsesuddannelserne i regi af CBS Executive og er også adjungeret professor på CBS.

Lilian Mogensen er samtidig blevet udpeget som nyt eksternt bestyrelsesmedlem på CBS i stedet for Lisbet Thyge Frandsen, der fratrådte i 2018. Lilian Mogensen har senest været koncerndirektør i ATP/direktør i Udbetaling Danmark og er rådgiver og professionelt bestyrelsesmedlem med fokus på digitale transformationer, HR og strategi. Hun har blandt andet siddet i bestyrelsen på IT Universitetet i 12 år. Hun tiltræder omgående.

## AAU-FORSKER OPFINDER VIRTUEL LYDBOBLE, DER KAN ERSTATTE HØRETELEFONER



**Taewoong Lee** fra AAU har modtaget Nordjysk Universitetsfonds Innovationspris på 50.000 kroner. Prisen uddes hvert år af fondens bestyrelse som en

anerkendelse og støtte til en ph.d.-studerende, der anses for at have et stort potentiale for innovation inden for sit forskningsområde, og som forventes at yde et væsentligt bidrag til at styrke Danmark som videnssamfund.

Taewoong Lee har udviklet en teknik, der kan skabe flere små zoner af lyd, der ikke forplanter sig til omgivelserne. Det sker ved hjælp af en særlig lydalgorithm, der gør, at flere personer kan lytte til forskellige lydspor i samme rum uden at forstyrre hinanden. I fremtiden kan der dermed blive mindre brug for hovedtelefoner.

Forskerne ser et stort kommercielt potentiale i lydsoner og er i gang med at tage patent på teknikken. Systemet vil kunne bruges i biler, så børnene på bagsædet kan se film, mens forældrene hører radio på forsædet, eller i hjemmet, hvor flere beboere kan lytte til forskellig musik i samme rum uden at forstyrre hinanden. Teknikken kan også bruges til koncerter og på festivaler, hvor den kan forhindre lyd fra forskellige scener i at blande sig eller at forstyrre naboerne.

”Vores mål er at skabe forskellige lydsoner til forskelligt lydindhold i de samme omgivelser uden at bruge høretelefoner. Det kan gøres ved at styre en række højttalere, så det ønskede signal for hver zone høres uforvrænget, mens lyd fra andre lydsoner undertrykkes mest muligt. Det kalder vi lydzonekontrol”, siger Taewoong Lee.

Overrækkelsen af prisen skete i forbindelse med ph.d.-ceremonien på AAU den 25. januar, hvor ph.d.-studerende blev hædret for færdiggørelsen af deres forskeruddannelse.

## SDU-FORSKER FÅR EU-MILLIONER TIL AT FORBEDRE TEST FOR HORMONFORSTYRENDE STOFFER



EU har via forskningsprogrammet Horizon 2020 givet cirka 375 millioner kroner til otte europæiske projekter, herunder et internationalt projekt koordineret af en

forskningsgruppe fra Syddansk Universitet (SDU), der skal forbedre beskyttelsen af forbrugere og miljøet mod hormonforstyrrende stoffer.

Det danskledede projekt med navnet ERGO (Endocrine Guideline Optimisation) har lektor **Henrik Holbech** fra Økotoxikologisk gruppe, Biologisk Institut på SDU, i spidsen.

EU-bevillingen til ERGO er på 45 millioner kroner, og desuden har industrielle partnere bidraget med 7,5 millioner kroner. Projektet samler i alt 16 partnere fra universiteter, nationale styrelser og store industrikoncerner omkring forbedret testning af kemikalier.

Målet er at finde bedre testmetoder til at identificere hormonforstyrrende stoffer, der kan findes i alt fra legetøj og fødevareremballage til industrikemikalier, da de nuværende testmetoder er mangelfulde og derfor ikke beskytter forbrugerne tilstrækkeligt. Hos mennesker kan hormonforstyrrende stoffer blandt andet påvirke forplantningsevnen og

hjernens udvikling.

”Bevillingen fra EU betyder, at vi nu kan udvide vores forskning i hormonforstyrrende kemikaliers påvirkning af både dyr og mennesker. Det er et meget vigtigt skridt, ikke bare for os forskere, men for hele befolkningen, fordi det i sidste ende betyder større sikkerhed for både mennesker og miljø”, siger Henrik Holbech.

Projektet vil udnytte, at skjoldbruskkirtlens hormonsystem stort set er ens i pattedyr, fisk og padder. Fordelene ved at bruge fisk og padder er, at testene ofte er hurtige og billige. Det betyder, at man efter få dage eller uger kan se, om et kemikalie har en negativ påvirkning. På den måde kan man bruge resultaterne som et ”early warning”-system ved kemikalier, som skal undersøges nærmere for miljø- og helbredsskadelige effekter.

Projektet løber fra 1. januar 2019 til 31. december 2023.

## STOR PRIS TIL ASTMAFORSKER



**Hans Bisgaard**, klinisk professor på Københavns Universitet og overlæge og leder af Dansk BørneAstma Center ved Herlev og Gentofte Hospital, har modtaget

Novo Nordisk Prisen 2019.

Prisen på tre millioner kroner uddeles af Novo Nordisk Fonden. I begrundelsen lyder det, at han får prisen for sin banebrydende forskningsindsats for at forstå, hvordan astma og andre inflammatoriske sygdomme opstår tidligt i livet, og hvordan man kan forbedre behandlingen af disse sygdomme.

Hans Bisgaard oplevede som barn de fysiske og psykologiske konsekvenser af at have astma, hvilket er en af hovedårsagerne til, at han har dedikeret de seneste 35 år af sit liv til at undersøge årsagerne til sygdommen og forbedre behandlingen af børn, der lider af astma.

”Astma er den mest almindelige kroniske sygdom i barndommen. Det er også den mest almindelige årsag til at blive indlagt på hospitalet som barn. Børn skal kunne udfolde sig fysisk. Astma forhindrer dem i at gøre det. De psykologiske konsekvenser kan dog være endnu større. Hvis du fx ikke vælges til fodboldholdet i skolen, føler du dig anderledes end de andre”, siger han.

Hans Bisgaard har gennemført talrige kliniske studier, der har ført til optimeret behandling af børn med astma. Han gik bl.a. forrest ved indførelse af steroider, der skal inhaleres, til småbørn, hvilket viste sig at være meget effektivt til at dæmpe astmasymptomer. I 2016 opdagede han, at børn af mødre, der havde fået fiskeolie under graviditeten, havde en 30-procents reduktion i forekomsten af astma.



## RUC-PROFESSOR TAKKER AF EFTER 25 ÅR



**Jesper Jespersen**, der har været ansat på RUC i mere end 25 år, er gået på pension. Det skete ved et afskedsseminar den 1. marts med emnet "Fremtidens økonomi".

Der var oplæg fra Jesper Jespersen selv og fra Lisbeth Bech Poulsen, MF (SF), og Steen Hildebrandt, professor emeritus.

"Det, der kendetegner min forskning, er, at jeg har foregrebet en række af de diskussioner, som har domineret de første tiår af dette århundrede: arbejdsløshed, ulighed, klima og miljø – hvilket har givet mine studerende en mulighed for at være på forkant med problemstillinger, der viste sig at have blivende aktualitet", udtaler Jesper Jespersen.

Ved afskedsseminaret blev hans nye essaysamling, "Vækstøkonomi på vildspor", der sammenfatter hans formidling af 20 års forskning på bl.a. RUC, præsenteret. Han vil fortsat være tilknyttet RUC som professor emeritus.

## TO CBS-FORSKERE VINDER INTERNATIONAL PRIS FOR CASEOPGAVER



Professor **Michael Mol** og professor **Dana Minbaeva** har begge vundet en pris for deres populære caseopgaver om techgiganten Apple og olievirksomheden Kaz Oil. Undervisningscases fra CBS bruges i auditorier verden over.

Priserne er tildelt af den internationale organisation The Case Centre, der hvert år uddeler priser til de undervisere, der har formået at berige businessuddannelser med inspirerende caseopgaver. Udvælgelsen beror på, hvilke cases der har solgt bedst i 2018, kombineret med hvor mange uddannelser der har inddraget casen i undervisningen.

CBS' uddannelsesdekan Gregor Halff understreger vigtigheden af casebaseret undervisning:

"Caseopgaver er en fantastisk måde at få virkeligheden ind i undervisningslokalet på. De fungerer som et godt greb, der gør professorer til endnu bedre undervisere. Mine kollegers priser er et bevis på, at de bidrager med undervisning på et internationalt højt niveau", siger Gregor Halff.

De to priser blev vundet i kategorierne Free Case and Strategy and General Management. I Free Case-kategorien konkurrerede casen med 702 andre, mens Strategy and

General Management-kategorien havde 7.870 konkurrerende cases.

CBS har vundet otte Case Centre-priser siden 1998.

## AU-FORSKER ER NYT MEDLEM AF KLIMARÅDET



**Marie Trydeman Knudsen**, Institut for Agroøkologi ved Aarhus Universitet, er udnævnt som nyt medlem af Klimarådet, der har syv medlemmer.

Det er klimaminister Lars Chr. Lilleholt (V), der har udpeget Marie Trydeman Knudsen, som er tiltrådt med virkning fra 1. marts 2019 og fire år frem. Hun afløser Pia Frederiksen, også fra Aarhus Universitet, som ikke ønskede at genopstille.

Marie Trydeman Knudsen forsker i landbrugs- og fødevarerproduktionens bæredygtighed og miljøpåvirkning. Hun har særligt fokus på at udvikle og forbedre metoderne til livscyklusvurdering (LCA) for at beregne fødevarers og andre biobaserede produkters klimaaftryk og miljøpåvirkning samt inkludere kulstofændringer i jord og biodiversitet i metoden.

Klimarådet er et uafhængigt ekspertorgan, der skal komme med anbefalinger til regeringen om, hvordan Danmark når sine klimamål og -forpligtelser. Rådet rådgiver om, hvordan omstillingen til et lavemissions-samfund kan ske på en omkostningseffektiv måde med meget lave udledninger af drivhusgasser, samtidig med at man fastholder velfærd og udvikling.

## AU-BESTYRELSE MED TO NYE MEDLEMMER



To nye eksterne medlemmer er indtrådt i Aarhus Universitets bestyrelse. Det drejer sig om **Caroline Søbørg Ahlefeldt** og **Jørgen Carlsen**, der deltog i deres første bestyrelsesmøde den 21. februar.



Caroline Søbørg Ahlefeldt har læst informations- og medievidenskab på Aarhus Universitet, og i starten af 1990'erne sprang

hun ud som entreprenør og stiftede selskabet MouseHouse. Kort efter var hun med til at grundlægge landets første multimedie-uddannelse, Space Invaders. Udpenningsorganet har vægtet hendes mere end 25 års erfaring med startupvirksomheder og iværksætteri og erfaring med ledelse i flere globalt orienterede virksomheder.

Jørgen Carlsen har været forstander for Testrup Højskole gennem 30 år og har formået at udvikle højskolen til en af landets mest populære og respekterede.

Han var med til at udforme den 18. udgave af Højskolesangbogen og er i dag formand for udvalget, der står for den næste med udgivelse i 2020. Jørgen Carlsen har gennem årene været en ivrig deltager i den danske kulturdebat, hvor det grundtvigske frihedssyn på menneske og samfund har været et gennemgående træk i hans udtalelser.

Nye medlemmer i bestyrelsen er desuden de to studenterrepræsentanter Ditte Marie Thomsen og Karoline Poulsen.

Medlemmerne af AU's bestyrelse er dermed pr. 1. februar Anna Louise Plaskett, Astrid Söderberg Widding, Caroline Søbørg Ahlefeldt, Connie Hedegaard, formand, Ditte Marie Thomsen, Jens Peter Christensen, Jørgen Carlsen, Karoline Poulsen, Steen Riisgaard, Susanne Bødker og Søren Pold.

## A.P. MØLLER FONDEN DONERER 100 MILLIONER TIL NY SDU-BYGNING

*A.P. Møller Fonden donerer 100 millioner kroner til opførelsen af en ny bygning på Syd-dansk Universitet. Bygningen, der forventes at stå klar i 2022, skal huse universitetets satsning på robotteknologi, der begyndte tilbage i 1980'erne. Her indledte A.P. Møller-Mærsk via Lindøværftet og det daværende Odense Universitet et samarbejde om at udvikle moderne produktionsteknologi til værftet.*



Foto: A.P. Møller Fonden

Det blev startskuddet til etablering af Mærsk Mc-Kinney Møller Institutet på det daværende Odense Universitet, som skulle forske og uddanne i robotteknologi.

Succesen for robotklyngen har gjort, at instituttets forskning og uddannelser er vokset langt ud over de eksisterende rammer – og en del studerende og medarbejdere er lige nu placeret i midlertidige bygninger.

## KU-FORSKER VINDER TALENTPRIS FOR KVINDER



**Kirsten Marie Ørnsbjerg Jensen**, Kemisk Institut på Københavns Universitet, er blandt de 15 yngre kvindelige forskere inden for naturvidenskab, som er blevet belønnet med den

internationale pris "International Rising Talent". Prisen uddeles i fællesskab af den franske kosmetikkoncern L'Oréal og Unesco, FN's organ for bl.a. forskning, kultur og verdenarv.

Den 33-årige kemiker og nanoforsker fik overrakt prisen på 15.000 euro den 14. marts i UNESCO hovedkvarter i Paris.

Kirsten Marie Ørnsbjerg Jensen arbejder med atomare strukturer og nanomaterialer, og hendes forskning beskrives som et godt eksempel på, at kreativitet og innovation i høj grad udfolder sig i naturvidenskaben.

“Mit arbejde er at dykke ned i de atomare strukturer af nye nanomaterialer. At være naturvidenskabelig forsker og få en dyb indsigt i verden kræver, at man tænker logisk, men også kreativt. Vi skal altid tænke over, hvordan vi kan se verden fra nye vinkler. På den måde ser jeg ikke den store forskel på kunst og naturvidenskab hvad angår at tænke nyt og anderledes”, udtaler prisvinderen.

Kirsten Marie Ørnsbjerg Jensen er i forvejen støttet med store millionbevillinger fra bl.a. Villum Fonden (Villum Young Investigator) og ERC-midler fra EU gennem et ERC Starting Grant. Hun er uddannet på Aarhus Universitet og har siden forsket på Columbia University i New York, inden hun i 2015 blev ansat på Københavns Universitet.

## 16 YNGRE FORSKERE FÅR 22 MIO. KR. TIL AT KICKSTARTE IDÉER I INTERNATIONALE FORSKNINGSMILJØER

16 forskertalenter er blevet tildelt internationale postdocstipendier af Danmarks Frie Forskningsfond.



Foto: University of Oxford

Stipendierne er på mellem 1,1 og 1,5 millioner kroner per modtager – 22 millioner kroner i alt.

Fælles er, at de 16 forskertalenter har originale idéer, der har potentiale til at opnå stærke resultater gennem styrket internationalt forskningssamarbejde. Forskerne skal alle indgå i internationale forskningsmiljøer af høj kvalitet i et til to år med sigte på at udvikle lovende forskning i optimale rammer.

Af de 16 rejser flest til eliteuniversiteter i USA og England for at hente inspiration og trække ny viden hjem til dansk forskning.

Bestyrelsesformand David Dreyer Lassen siger:

“Det er vigtigt som yngre forsker at rejse ud for at få afprøvet egne idéer ved stærke universiteter med et konkurrencepræget miljø, hvor ekspertisen er høj, og forskningen skal stå sin prøve. Dansk forskning får et vigtigt boost af nye lovende talenter”.

De 16 modtagere er: Heidi Svenningsen Kajita, Pierre Louis du Plessis, Christoffer Basse Eriksen, Cagla Sahin, Marie

Vestergaard Lukassen, Carla Cruz Paredes, Anders Reinholdt, Anne Schou Reinholdt, Henrik Gotfredsen, Martin Thyrgaard, Seyed Mojtaba Ghiasi, Andreas Rieckmann, Joachim Dahl Thomsen, Line Munk, Ciprian Cimpan og Theis Løye Skaftø.

## HJERNEPRIS TIL FRANSKE FORSKERE

Lundbeckfonden har uddelt The Brain Prize for niende gang, og denne gang gik den til en fransk forskergruppe, der igennem 30 år har forsøgt at forstå årsagen til såkaldte mikroblodpropper i hjernen.



Foto: Lundbeckfonden

Forskergruppen, der består af **Marie-Germaine Bousser, Hugues Chabriat, Elisabeth Tournier-Lasserre og Anne Joutel**, har opdaget, at en af årsagerne til de små blodpropper er sygdommen CADASIL.

Gruppen har fundet ud af, at sygdommen skyldes en særlig mutation, der får proteinet til at hobe sig op i de små pulsårer i blodkars væg. Forandringerne sker i hele kroppen, men giver kun markante symptomer i hjernen. Børn af patienter har hele 50 procents risiko for at arve sygdommen.

The Brain Prize på 1 million euro tildeles af Lundbeckfonden, som årligt uddeler mere end en halv milliard kroner til sundhedsvidenskabelig forskning, hvoraf omkring halvdelen gives til hjerneforskning.

## GØTZSCHE VIL ÅBNE NYT INSTITUT FOR FRI FORSKNING



**Peter Gøtzsche**, der blev afskediget som chef for Det Nordiske Cochrane Center i efteråret 2018, er på vej med et institut for fri forskning. Målet er gennem crowdfunding at

indsamle 10 millioner kroner til at kickstarte det nye institut. Den 9. marts havde Peter Gøtzsche derfor inviteret en række læger og forskere sammen med pressen til et symposium, hvor retningslinjerne for det nye institut skulle diskuteres.

Ifølge Videnskab.dk var lidt over hundrede mennesker, der havde betalt 1.200 kroner hver, mødt op for at støtte Peter Gøtzsches initiativ.

Folk kom helt fra Australien, Indien og USA til arrangementet, der var henlagt til Bethesda – Indre Missions lokaler i København.

“Vi skal konstant kæmpe for videnskabelig frihed og ytringsfrihed. Mange har på

egen krop og sjæl følt konsekvenserne af at tale imod magten”, sagde professor Peter Gøtzsche ifølge Videnskab.dk.

Der var den 12. marts indsamlet lidt over 200.000 kroner til det nye institut.

Har du en navnenhed, som du tænker er relevant, så send den til redaktionen på [cbl@dm.dk](mailto:cbl@dm.dk). Vi kan ikke love, at alle kommer med, og forbeholder os ret til at redigere teksten.

Al henvendelse vedr. adresseændring eller -fejl hos din medlemsorganisation (DM eller Djøf).

# 301 forskere fik et chok med årsopgørelsen

Pludselig fik en lang række forskere besked om at betale store summer tilbage i skat, fordi pengene til deres forskningsprojekter var blevet indberettet som personlig indkomst. Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte beklager fejlen.

Af William Leerbeck Meyer – wlm@dm.dk og  
 Claus Baggersgaard – cbl@dm.dk

Dette er et gammelt forslag til en ændring af din årsopgørelse, som ikke er blevet brugt.

## Du får en ny årsopgørelse

Du modtager dette forslag til ændring af din årsopgørelse for indkomståret 2017, da vi har modtaget nye oplysninger fra Styrelsen for Forskning og har indberettet 1.063.440,00 kr. Derfor har vi forhøjet din indkomst. (Reglerne står i de beløb, vi foreslår, er markeret med et "B").

Hvis du er enig i beløbene, skal du ikke gøre noget. Så får du automatisk en ny årsopgørelse efter 15. februar. Godkend forslaget. Derefter kan du se din årsopgørelse med det samme. Renten på årsopgørelsen kan være afhængig af, hvornår årsopgørelsen dannes. Er du ikke enig, skal du skrive til os senest den 15. februar og vedhæfte eventuel dokumentation. Klik på Kontakt. Forslaget til den nye skatteansættelse er sendt på grund af fejlen.

## Resultat af årsopgørelsen

Du mangler at betale: **588.388 kr.**

Årsopgørelsen er udarbejdet af Skattestyrelsen, som er en del af skatteforvaltningen

Du skal betale de 588.388 kr. sådan:

April 2019: kr. 192.167

Maj 2019: kr. 192.167

Juni 2019: kr. 189.194

Juli 2019: kr. 2.972

August 2019: kr. 2.972

September 2019: kr. 2.972

Oktober 2019: kr. 2.972

November 2019: kr. 2.972

Ikke alle er lige heldige med deres årsopgørelse. Nogle får sig selvfølgelig en glædelig overraskelse, mens andre får sig et rap over nallerne. Og så er der andre igen, der får skattetæsk, så de er ved at falde ned af stolen.

Professor Mogens Nicolaisen fra Aarhus Universitet hører til den sidste gruppe. Han fik for nylig en mail fra SKAT om, at de havde ændret hans årsopgørelse for 2017.

“Du mangler at betale: 588.388 kr.,” lød den dystre melding. De første 192.167 kr. skulle betales til april.

“Jeg skyndte mig selvfølgelig at ringe til SKAT for at høre, hvordan det kunne være, at jeg pludselig skulle betale så meget. Men de kunne ikke sige noget”, erindrer Mogens Nicolaisen.

Det gik dog hurtigt op for ham, at der var sket en fejl, og at den formentlig ikke lå hos SKAT, men hos Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte. Han kunne nemlig se i den nye årsopgørelse, at styrelsen havde indberettet, at han havde haft en personlig indkomst fra styrelsen på lidt over en million kroner. Det havde han ikke, men han havde til gengæld fået midler til et forskningsprojekt, og de midler svarede

akkurat til det, styrelsen havde indberettet som personlig indkomst.

“Jeg ringede så til styrelsen. De kunne heller ikke sige ret meget, men de gav besked om, at de ville ringe tilbage”, fortæller Mogens Nicolaisen.

Det skete ikke lige med det første. Der gik lang tid, før han fik svar. Og det var ikke styrelsen, men SKAT, der kom med det endelige svar om, at der rigtignok var sket en fejl, og at han alligevel ikke skulle betale en halv million tilbage i skat.

“Jeg fik ingen undskyldning fra styrelsen og heller ikke noget officielt, skriftligt svar om, at de havde begået en fejl. Det kunne jeg godt have tænkt mig, efter at jeg har været udsat for denne her kaskade situation, og jeg havde også i telefonen direkte bedt dem om at sende mig en bekræftelse på skrift”, siger han.

Mogens Nicolaisen fortalte sine kollegaer om den besynderlige episode, og til hans store overraskelse udbrød en af dem, at han da også havde været udsat for den samme fejl. Han skulle bare betale 2,2 millioner tilbage i skat.

“Vi arbejder i en forholdsvis lille afdeling, så når to forskere alene her

har været udsat for det samme, så tænker vi, at det må være en større fejl, som har ramt flere forskere. Vores teori er, at det har noget at gøre med, at styrelsen er blevet udflyttet, og at de så har haft rod i den forbindelse”, fortæller Mogens Nicolaisen.

Da Magisterbladet/Forskerforum henvender sig til Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte, viser det sig, at Mogens Nicolaisen og kollegerne har ret i den ene af teorierne. 301 forskere har fejlagtigt fået indberettet udbetalinger fra styrelsen som skattepligtig B-indkomst, oplyser styrelsen i et skriftligt svar.

Styrelsen, der er blevet udflyttet til Svendborg, oplyser dog også, at fejlen ikke har noget med udflytningen at gøre.

“Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte beklager fejlen og den forvirring, der er opstået som følge af den. Den seneste melding, vi har fra Skattestyrelsen, er, at der bliver udarbejdet nye årsopgørelser for de berørte forskere for at fjerne de fejlagtige indkomster. Hermed skulle fejlen være løst”, skriver styrelsen i svaret. ■