

DM's

Forskerforum

Nr. 1/Februar 2023

**KVINDELIGE
FORSKERTALENTER
FLYGTER FRA
UNIVERSITETERNE**

Side 18

**STORT TEMA
OM DÅRLIGT
ARBEJDSMILJØ**

*ANNA BUKKEDE UNDER MED STRESS PÅ VEJ
MOD DET ULTIMATIVE FORSKNINGSRÉSULTAT:*

**– NU KÆMPER HUN FOR
OPREJSNING**

SIDE 8



PÅ VEJ MOD DET ULTIMATIVE FORSKNINGSRESULTAT BUKKEDE ANNA UNDER – NU KÆMPER HUN FOR OPREJSNING

Mens Anna Xavier var på barsel, blev artiklen, der byggede på hendes forskning, udgivet i Science af hendes chef og ni andre forfattere, men uden hendes navn. Nu fortæller hun om et urimeligt hårdt arbejdsmiljø og om spredningen af rygter om uredelighed.



DE BEDSTE KVINDelige FORSKERTALENTER FLYGTER FRA UNIVERSITETERNE

De dygtigste kvindelige forskere fravælger i stor stil en karriere på universitetet til fordel for det private erhvervsliv sandsynligvis på grund af usikre ansættelsesvilkår og et dårligt arbejdsmiljø.



STOR FYRINGSRUNDE PÅ DTU

Det tegner til den største fyringsrunde nogensinde på DTU, hvor høje energipriser og regningen for oprydningen på øen Lindholm har ført til et underskud på 390 mio. kr. i 2022.

STADIG USIKKERHED OM ANDEL 1-ÅRIGE KANDIDATER

Det er til forhandling, hvor stor en del af kandidatuddannelserne der skal omlægges til 1-årige uddannelser. **Side 4**

HISTORIKER TOG SELV INITIATIV TIL TV-SUCCESS

Professor Poul Duedahl vil gerne så bredt ud med historieforskning som muligt, og derfor løb han selv DR på dørene for at lave en dokumentarserie om Poul Nyrup Rasmussens far. **Side 14**

MÅNEDENS FOTO: GAMECHANGER

Vi er nu kommet et stort skridt nærmere den uudslukkelige energikilde fusionsenergi. **Side 16**

EKSPERTER EFTERSPØRGER POLITISK FOKUS PÅ TABET AF KVINDELIGT TALENT

Vi ved alt for lidt om, hvorfor talentfulde kvindelige forskere forlader academia, siger to eksperter, der efterspørger politisk fokus på problemet. **Side 21**

VIS DIN PH.D.: GRØNLÆNDERE ER SELV BLEVET SOM DE DANSKE KOLONIALISTER

Østgrønlænderne bliver i dag udsat for den samme undertrykkelse og marginalisering, som de blev af danskerne under kolonitiden, siger ph.d.-studerende Ulunnguaq Markussen. **Side 22**

AAU-PROFESSOR ARBEJDER FOR B&O

Erhvervslivet efterspørger flere forskere som Søren Bech, der vil dele deres ansættelse mellem et universitet og en privat virksomhed. **Side 24**

BOHR HAVDE EN "DANSK" TILGANG TIL FORSKNINGEN

Amerikansk professor og Bohr-forsker er taget med Forskerforum i biffen for at se den nye film om legenden Niels Bohr. **Side 26**

NAVNE

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

BAGSIDE: KUNSTIG (U)INTELLIGENS BAG SENSATION

Chatbot udnævner afdød nobelprisvinder til Danmarks mest succesfulde nulevende forsker.

BLAD 1/23

Medlemsblad for DM's universitets- og forskningsinstitutionsansatte. Løsaabonnemeter: IDA, Pharmadanmark, Psykologforeningen og Djøf.

Bladets leder skrives på skift af formanden og næstformanden for DM Universitet, Forskning og Uddannelse. Bladets leder udtrykker fælles holdninger.

Øvrige artikler i bladet er ikke nødvendigvis i overensstemmelse med afdelingernes synspunkter. Eftertryk er tilladt med tydelig kildeangivelse.

Ansvarshavende redaktør:

Troels Kølln (tko@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: 5.664 eks.

Udkommer 6 gange i 2023.

Forsidebilled: Ingrid Riise

Grafisk produktion: OTW A/S.

Næste udgivelse: 28. april 2023.



Af Frederik Hertel, fællestillidsrepræsentant, Aalborg Universitet, næstformand for DM Universitet

Krav om flere fondsansøgninger er ikke løsningen på den pressede universitetsøkonomi

I en nylig samtale anbefalede en leder, at en kollega indsender 7-8 projektansøgninger for at sikre succes i fondsansøgningerne. For projektansatte, der er finansieret af eksterne midler, kan det måske lyde som en helt almindelig hverdags-samtale. Men ikke desto mindre kan usikre ansættelser med krav om løbende fondsansøgninger kombineret med stigende publiceringskrav, øget intern konkurrence om stillinger og eksterne fondsmidler skabe et rigtigt dårligt arbejdsklima. Vi ser, at ikke mindst yngre kolleger føler sig presset, og at de i stadig højere grad har svært ved at se, hvordan de nu eller i fremtiden skal skabe rimelig sammenhæng mellem deres arbejds- og familieliv.

Ikke overraskende genovervejer yngre kolleger løbende deres karrieremuligheder, og desværre kommer et stigende antal kolleger til den konklusion, at de må revidere deres karrierevej, hvis de også skal have et familieliv. DM's undersøgelse af forskeres ansættelsesforhold og søgning af eksterne midler viser, at en forholdsvis stor andel af kollegerne, der er ansat via eksterne midler, overvejer et karriereskifte. Modsat viser samme undersøgelse, at de, der er ansat via basisforskningsmidler, i mindre grad overvejer karriereskift. Undersøgelsen fortæller ikke umiddelbart noget om forholdet mellem alder og andel i basisforskningsmidlerne, men vi ved, at en stor del af den eksterne forskningsfinansiering anvendes til ansættelse af bl.a. postdocs, ph.d.er og adjunkter. Nærværende nummer af Forskerforum viser tydeligt,

“

Det er umådelig trist at miste vores dygtige kolleger, der skulle løfte fremtidens forskning. Hvis vi skal finde en løsning på disse udfordringer, kræver det et tæt samarbejde mellem ledelse, medarbejdere og medarbejderrepræsentanter.

at en del yngre kolleger skifter til det private erhvervsliv, hvor de tilbydes bedre løn, ansættelsesvilkår, arbejdsmiljø etc. De mener tilsyneladende ikke, at deres karriere i universitetssektoren kan foregå i rimelig work-life-balance, og finder det ikke umagen værd at blive på universiteterne. Det er umådelig trist at miste vores dygtige kolleger, der skulle løfte fremtidens forskning. Hvis vi skal finde en løsning på disse udfordringer, kræver det et tæt samarbejde mellem ledelse, medarbejdere og medarbejderrepræsentanter.

Men det er ikke de eneste udfordringer vi står over for; ansøgningspresset er ikke længere reserveret bestemte forskningsområder eller sektorer. Hjemtagning af eksterne forskningsmidler bliver et

fokuspunkt for ledelsen, og derved er der også en risiko for, at det vil kunne aflæses i KPI'erne (Key Performance Indicator) og dermed i ledelsens styringsredskab. Kravet om hjemtagning af eksterne midler har spredt sig til forskningsområder, der ikke tidligere blev søgt (med)finansieret af fondsmidler. Dermed har kravet om øgede fondsmidler spredt sig til områder, der traditionelt ikke har haft samme adgang til midler i private fonde, men som fortrinsvist har være overladt til at søge midler i forskningsfondene. Det øgede pres for eksterne midler er et direkte tegn på, at økonomien på danske universiteter er blevet endnu mere presset som følge af bl.a. inflation, energipriser, værdipapirstab etc. Nogle ledere ser en udvej i at øge antallet af ansøgninger om eksterne midler. Det er ikke overbevisende, hvis et sådant generelt pres for eksterne midler forklares med henvisning til, at en forholdsvis lille andel af kollegerne hjemtager en meget stor procentdel af de eksterne forskningsmidler. Ledere har naturligvis en vigtig pointe i, at jobskifte og løse tagsten skaber usikkerhed om økonomien, når det overlades til enkelte at hjemtage forskningsmidlerne. Det er derfor også rimeligt, at der arbejdes for, at flere tager aktiv del i ansøgningsarbejdet. Men det er naivt, hvis fondsansøgninger entydigt betragtes som en løsning på den pressede universitetsøkonomi – for når antallet af fondsansøgninger stiger, så vil det kunne aflæses i en endnu ringere succesrate. ■

STADIG ÅBENT, HVOR MANGE KANDIDATER DER SKAL VÆRE 1-ÅRIGE

Universiteterne får mulighed for at påvirke, hvor stor en del af kandidatuddannelserne der skal omlægges til 1-årige uddannelser. Det bekræfter Moderaternes uddannelsesordfører. SF håber, man kan trække regeringen i retning af mere frivillighed og mindre tvang.

Den nye regering vil have 1-årige kandidatuddannelser. Men hvor mange uddannelsespladser der skal omlægges til 1-årige, er ikke afgjort.

Det siger Moderaternes uddannelsesordfører, Karin Liltorp, til Forskerforum.

En lille detalje er nemlig blevet ændret fra den tidligere regerings udspil "Danmark kan mere III" og til det nye regeringsgrundlag. Begge papirer slår fast, at der skal indføres 1-årige kandidater, men hvor det før hed, at "50 procent af de studerende" skal have en 1-årig kandidat, taler regeringsgrundlaget om at "omlægge op imod halvdelen af kandidatuddannelserne".

Den ændring betyder, at der nu er åbnet for forhandling om omfanget af omlægninger. Det bekræfter Karin Liltorp.

"Ja, det er et af de centrale punkter, vi nu skal snakke med alle universiteterne om", siger hun.

Vil det sige, at procentfordelingen bliver et af de spørgsmål, som et

reformudvalg med universiteter og andre parter kommer til at få indflydelse på?

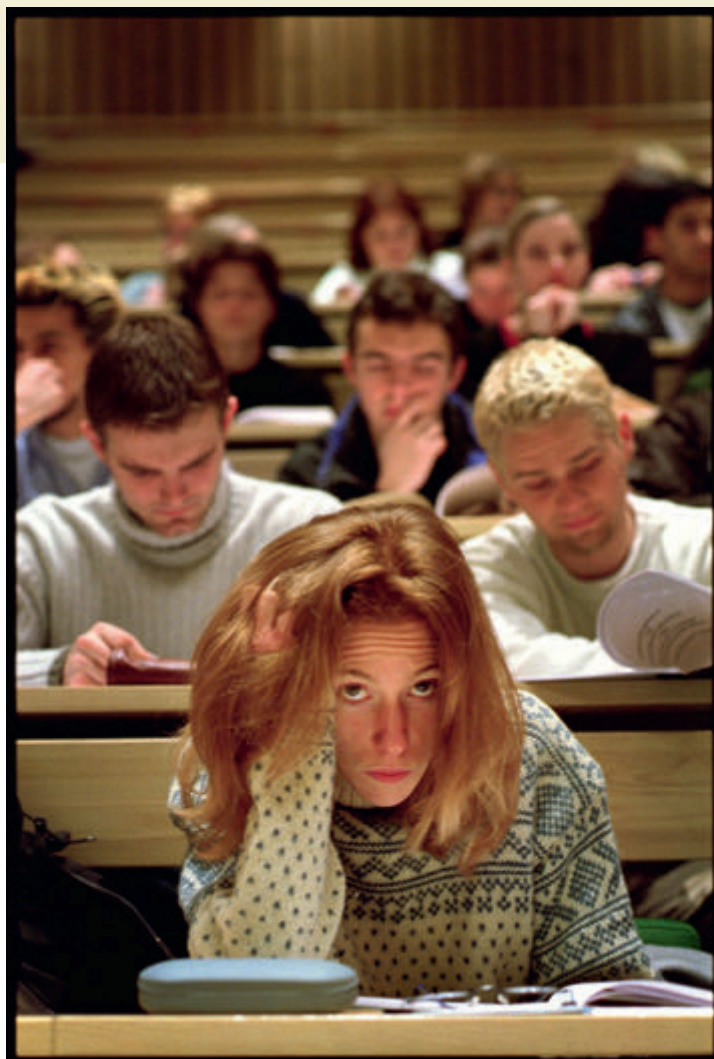
"Ja, det vil jeg sige. Det står ikke nedskrevet nogle steder, at det skal være lige nøjagtig 50 procent. Det skal gerne give mening, og det er noget, man skal finde ud af i fællesskab".

Gælder det også fordelingen på områder, som også var fastlagt i den tidligere regerings udspil?

"Ja, der ligger ikke noget forudbestemt der heller".

"Åben for alle relevante input"

De 1-årige kandidatuddannelser har ikke været en populær sag hverken for den gamle eller den nye regering. Både studerende og universiteter har protesteret skarpt, og senest har en undersøgelse vist, at arbejdsgiverne foretrækker



Studiestart for nye medicinstuderende i Panum Institutets store auditorie på Københavns Universitet.

2-årige kandidater. Det bekræfter billedet, man ser på den anden side af Øresund. Her har man haft 1-årige kandidatuddannelser siden 2007, men særligt de seneste år er den 2-årige blevet markant mere populær.

Kritikken går ikke usagt forbi, erkender Karin Liltorp.

“Man ved, at man får en stærk reaktion, når man lægger op til en så vidtgående reform. Men jo, det gør indtryk. Det er bare ikke ensbetydende med, at det overordnet ændrer udfaldet. Men der er fuld åbenhed fra regeringens side om at få alle relevante input.

Er der også åbenhed i forhold til beslutningen om, hvorvidt vi overhovedet skal have 1-årige kandidatuddannelser?

”Det vil jeg helst have ministeren til at udtale sig om. Men da det ligger i regeringsgrundlaget, så er udgangspunktet, at der skal være 1-årige kandidatuddannelser”.

Forskerforum har forsøgt at få en udtalelse fra uddannelses- og forskningsminister Christina Egelund, men svaret fra ministeriet var, at ovenstående spørgsmål kommer “for tidligt” i forhold til den politiske proces.

SF: Fleksibilitet uden tvang

En, der har noteret sig, at der er skabt rum for forhandlinger, er SF's uddannelsesordfører, Sofie Lippert.

“Jeg ser det, som om der er åbnet op for forhandlinger, både på baggrund af den nye formulering og på baggrund af de udtalelser, den nye uddannelses- og forskningsminister er kommet med”, siger hun.

En af de få udmeldinger om 1-årige kandidatuddannelser, der er kommet fra Christina Egelund, er, at det for regeringen “handler om at skabe mere fleksibilitet i uddannelsessystemet”.

Og på det punkt er SF meget åben for at forhandle løsninger, herunder også 1-årige kandidatuddannelser.

“Vi vil gerne være med til at gøre uddannelsessystemet mere fleksibelt. Det mener vi så bare ikke, man gør ved at tvangsomlægge en række kandidatuddannelser til at være 1-årige. Men vi ser gerne, at man skaber mulighed for at vælge nogle 1-årige overbygninger, og vi støtter også princippet om, at man skal kunne vende tilbage til uddannelsen senere i sit liv”, siger Sofie Lippert.

Svært at få taget 1-årig af bordet

Hun nævner diplomingeniøruddannelsen som et eksempel på, at man inden for et akademisk område kan have kortere uddannelser. Lignende modeller kunne måske indføres på andre områder.

Sofie Lippert slår fast, at SF som udgangspunkt er modstander af regeringens planer om omlægning fra 2- til 1-årige kandidatuddannelser. Men partiet kommer til at gå konstruktivt ind i forhandlingerne om et forlig.

“Det gør vi, og det mener jeg i det hele taget, at man altid skal gøre, når der er tale om så vigtigt et spørgsmål”.

Hun konstaterer, at regeringen virker ret opsat på, at der skal indføres 1-årige kandidatuddannelser, men hun ved endnu ikke, hvilke bagvedliggende formål der vægter højest.

“Jeg er forhåbningsfuld om forhandlingerne, men vi kommer nok ikke til at få taget de 1-årige kandidatuddannelser helt af bordet”, siger Sofie Lippert.

Klar til mere dimensionering

En anden part, der gør sig klar til forhandlingerne om kandidatuddannelserne, er Danske Universiteter. Her har man allerede signaleret, at man er villig til at strække sig langt for at komme regeringens ønsker til sektoren i møde uden at forkorte uddannelserne.

“Altså, det er jo ikke, fordi vi vil nægte at kigge på vores uddannelser. Og vi siger også, at i yderste tilfælde vil vi hellere kigge på færre uddannelsespladser end kortere uddannelsesforløb. Det viser, hvor meget kvaliteten betyder i vores øjne. Så jeg synes, vi har noget at tale med regeringen om”, siger Jesper Langergaard til Altinget.

Danske Universiteter har selv tre forslag, der kan imødekomme regeringens ønske om et større arbejdsudbud: flere erhvervs-kandidatuddannelser, større merittidighed ved overgang fra professionsuddannelser og erhvervsakademier til universitet og flere internationale studerende.

Ukendt tidshorisont

Danske Universiteter har i øjeblikket ikke mange kommentarer til den politiske proces, ud over at man arbejder på at gøre sin indflydelse gældende.

“Danske Universiteter er kritisk og bekymret for større afkortning af

kandidatuddannelserne. Det vil få negative konsekvenser for både de studerende og samfundet som helhed. Derfor er Danske Universiteter selvstændigt aktiv i forhold til at sikre inddragelse af universiteternes synspunkter i den politiske proces om en eventuel reform af uddannelserne”, siger Jesper Langergaard til Forskerforum.

I udspillet “Danmark kan mere III”, hvor reformen af kandidatuddannelserne blev detaljeret beskrevet, skal der nedsættes et “reformudvalg” bestående af uddannelsesinstitutioner, erhvervsliv, studerende, ministerier mv.

Det er ikke lykkedes Forskerforum at få et kvalificeret bud på, hvornår og hvor hurtigt den politiske proces omkring kandidatuddannelserne vil finde sted. ■

DTU: BEVAR I DET MINDSTE VORES UDDANNELSER

Rektor på DTU Anders Bjarklev er som alle andre rektorkolleger forfærdet ved udsigten til, at en masse kandidatuddannelser skal gøres kortere. Det får ham til at komme med et opsigtsvækkende opråb til politikkerne. I et indlæg i Sjællandske Nyheder argumenterer Anders Bjarklev for, at regeringen er nødt til at forsøge behandle uddannelserne og skåne de “velfungerende”.

“Skal reformeringen resultere i en reel forbedring, er der brug for en hård, men retfærdig differentiering mellem de uddannelser, der kæmper med alt for høj ledighed, og de uddannelser, der allerede fungerer”, skriver Anders Bjarklev.

Han henviser her til, at naturvidenskabelige uddannelser har den laveste ledighed i Magistrenes A-kasse, og at 88 procent af civilingeniørerne er i beskæftigelse et år efter deres dimission.

Indlægget er overraskende, da Danske Universiteter på samme tid forsøger at gøre fælles front og lobbye for andre løsninger end uddannelsesforkortelser. Men i denne situation kan man ikke tage hensyn til den gode stemning, mener Anders Bjarklev.

“Jeg er klar over, at det kræver politisk mod at differentiere mellem uddannelserne, og i mange år er man gået uden om problemet for ikke at skabe konflikt. Men vil regeringen oprigtigt reformere uddannelsessystemet til det bedre, er det nødvendigt at gøre forskel. For der er forskel – stor forskel. Og det er hverken klogt eller rimeligt at ignorere det”.

DTU styrer mod trecifret millionunderskud – AFSKEDIGELSER KAN IKKE UNDGÅS

Krisen kradser på Danmarks Tekniske Universitet, hvor høje energipriser og regningen for oprydningen på øen Lindholm har ført til et underskud på 390 mio. kr. i 2022. Det tegner til den største fyringsrunde i DTU's historie, siger tillidsrepræsentant.

En ekstraregning på ca. 200 mio. kr. for energi og yderligere 200 mio. kr. i udgifter for at rydde op på en ø gør, at Danmarks Tekniske Universitet (DTU) står over for, hvad en tillidsrepræsentant kalder den største fyringsrunde i DTU's historie.

Omkring 390 mio. kr. i minus ender 2022 med, og i 2023 forventer ledelsen et nyt underskud på ca. 260 mio. kr., hvis man ikke gør noget for at spare yderligere på energiudgifterne, men det er vanskeligt, da universitetets avancerede forskningsinfrastruktur kræver meget energi at drive.

Ifølge universitetsdirektør Claus Nielsen har de allerede igangsat en række initiativer for at spare på energien, vedligeholdelsesopgaver bliver reduceret, og planlagte nybyggerier og investeringer udskydes, og der er også allerede indført ansættelsesstop. Det er dog langt fra tilstrækkeligt til at komme det store underskud til livs, så inden jul fik samtlige ansatte mulighed for at melde sig som interesserede i at indgå en aftale om frivillig fratrædelse.

70 meldte sig som interesserede, og heraf har 63 medarbejdere fået en aftale, mens yderligere en enkelt afventer endelig afklaring, men det er ikke tilstrækkeligt til at få styr på underskuddet, fortæller Claus Nielsen.

Han tilføjer, at det desværre betyder, at tilpasningerne af økonomien også vil omfatte afskedigelser af medarbejdere. Da en afskedigelse ifølge forvaltningsloven er en afgørelse, får de berørte medarbejdere udleveret høringsbrevene om påtænkt afskedigelse 1. marts, og så har de indtil den 13. marts til at gøre indsigelse, hvorefter ledelsen vil træffe den endelige afgørelse om afskedigelserne i slutningen af marts.

“Afskedigelserne kommer til at berøre mange enheder på DTU, så i samarbejde med HSU (Hovedsamarbejdsudvalget) er det besluttet, at de kommende afskedigelser skal ske med samme vilkår og på samme tid på hele DTU”, siger Claus Nielsen.



Uforstående medarbejdere

Susanne Mossin, lektor ved DTU Kemi, fortæller, at HSU løbende er blevet orienteret af ledelsen om årsager til budgetunderskuddet, og der har kørt en dialog om nogle af tiltagene i forbindelse med sparerunden og nødvendigheden af afskedigelser. Processen har været diskuteret igennem på et ekstraordinært HSU-møde.

Hun oplever, at medarbejderne generelt er noget uforstående over for, at det er endt med et så stort underskud, og de er overraskede over, at sagen med øen Lindholm har resulteret i en så stor regning, at det nu er en medvirkende årsag til, at DTU ser sig nødsaget til at skride til fratrædelser for at mindske budgetunderskuddet for 2023 og komme i balance fremover.

“Generelt set føler DTU-medarbejderne sig presset fra flere sider; udefrakommende ting som inflation og øgede elpriser rammer hårdt på det tekniske område, og forskningen påvirkes. Samtidig er der taget en række politiske beslutninger på uddannelsesområdet, som presser medarbejdere primært beskæftiget med uddannelse”, siger Susanne Mossin.

Annette Frøhling, fællestillidsrepræsentant for HK Kontor og næstformand for Hovedsamarbejdsudvalget på DTU, gætter på, at yderligere ca. 70 må afskediges ud over dem, har taget imod en frivillig fratrædelse.

“Der har før været fyringer på 3-4-5 institutter samtidig, men aldrig før på hele DTU på en gang. Det er, så vidt jeg ved, den største fyringsrunde på DTU nogensinde, så det er ret voldsomt”, siger Annette Frøhling, der oplever, at nogle kolleger holder sig mere for sig selv og arbejder hjemme, i det omfang de kan, så situationen påvirker arbejdsklimaet.

Hun tilføjer, at hun ikke kan se, hvor de kan spare yderligere.

“Jeg ser ikke kolleger, der sidder og laver intet. Vi har alle meget travlt, har alt for mange opgaver, og vi fräser ikke på nogen måde, da vi godt ved, at vi er offentligt ansatte. På mit eget institut sparer vi frugtordningen væk, men det giver kun et halvt årsværk, og vi render rundt i mørke, fordi vi slukker lyset for at spare”, siger hun.

Lønforhandlinger udskydes

Ifølge Annette Frøhling forventes processen omkring afskedigelsesrunden at blive så omfattende, at det vil trække så store veksler på både HR-medarbejderne og de tillidsvalgte, at det ikke vil være muligt samtidig at gennemføre lønforhandlingsrunden i år.

“Der skal holdes samarbejdsudvalgsmøder på hvert institut, den store prikkedag skal forberedes, TR’erne skal snakke med de berørte osv., så vi vurderer, at det er urealistisk at køre to store processer samtidig. Derfor har vi i HSU sagt ja til at udskyde lønforhandlingsrunden til 2024, men med fuld kompensation. Det må ikke blive en spareøvelse, så vi har sagt, at indsatsen i 2022 også skal tælle med, men detaljerne er ikke forhandlet på plads”, siger hun.

Skal skære, men ikke for dybt

Universitetsdirektør Claus Nielsen forklarer, at situationen er vanskelig, fordi det er umuligt at vide, om de højere energipriser er kommet for at blive, eller om de vil falde igen og hvornår. De øgede energiomkostninger står alene for 180 mio. kr. af det forventede underskud i 2023, så “det er det, der vælter læsset”.

“Hvis de høje priser er en varig tilstand, må universiteterne tilpasse sig den nye virkelighed og skære så dybt nogle steder, at vi er inde at røre ved kerneværdierne. Det er en balance mellem at reagere og ikke overreagere på underskuddet, fordi det tager få sekunder at smadre et forskningsmiljø, men mange år – måske årtier – at bygge det op igen. Derfor vil det være ønskeligt, at politikerne brugte en del af forskningsreserven til at give universiteterne et midlertidigt tilskud til at betale energiregningerne i år og måske næste år, hvis der er udsigt til, at energipriserne falder igen om et par år”, siger Claus Nielsen.

Hænger på regningen for ø

Det ekstraordinært store underskud i 2022 skyldes ud over energipriserne, at DTU skal betale regningen på ca. 200 mio. kr. for oprydningen på den sydsjællandske ø Lindholm, hvor DTU har forsket i virus sygdomme.

Øen er blevet rensset, efter at DTU forlod øen, og spørgsmålet om, hvorvidt universitetet eller staten repræsenteret ved Bygningsstyrelsen skulle betale, er blevet afgjort af en voldgift, der har besluttet, at DTU hænger på millionregningen.

“

Uanset hvad er det penge, vi kommer til at mangle i den sidste ende, så selvfølgelig har det konsekvenser.

Claus Nielsen, universitetsdirektør



Claus Nielsen er uforstående over for voldgiftsavgørelsen, men den står ikke til at ændre. Desuden har voldgiftsretten ikke forholdt sig til det bevillingsretlige.

“Vi har hverken bevillings- eller hjemmelsmæssig mulighed for at dække udgiften med uddannelses- og forskningsmidler, og derfor vil vi rette henvendelse til uddannelses- og forskningsminister Christina Egelund (M). Uanset hvad er det penge, vi kommer til at mangle i den sidste ende, så selvfølgelig har det konsekvenser. Det svarer jo til ca. 300 forskerårsværk”, siger Claus Nielsen. ■

Anna bukkede under med stress på vej mod det ultimative forskningsresultat – NU KÆMPE HUN FOR OPREJSNING

Anna Xaviers forskning er udgivet i Science og fejres på KU som et gennembrud. Selv gik hun ned med stress, og mens hun gik derhjemme, blev artiklen indsendt uden hendes navn, og rygter spredtes om uredelige data. Hun føler sig undergravet og hængt ud af sin chef, som afviser kritikken.

En ny sag om unge forskeres kreditering for eget arbejde har vakt opsigt i den danske forskningsverden. I januar fortalte Forskerforum.dk og Weekendavisen sideløbende historien om Anna Xavier, adjunkt på KU SUND, der i en strid om forfatterskabet til en artikel i Science er endt med at stå helt uden for forfatterlisten.

I stedet var det den 80-årige tidligere professor og rektor Kjeld Møllgård, der som førsteforfatter fik æren for fundet af en fjerde hjernehinde – hidtil har man kun kendt til tre.

Hvad ingen talte om, var, at Kjeld Møllgårds opdagelse skete på baggrund af Anna Xaviers indledende forsøg, og at de to arbejdede tæt sammen i en længere periode og indsendte et manuskript til Nature med Anna Xavier som førsteforfatter. Manuskriptet blev afvist, og i det videre arbejde blev Anna Xavier først sygemeldt med stress,

senere gik hun på barselsorlov. Imens blev manuskriptet, hun selv havde lavet udkast til, indsendt til Science uden hendes navn på forfatterlisten.

Anna Xavier ville trods mæglingforsøg ikke acceptere, at hun ikke blev krediteret for sin hovedrolle i studiet. Og her står sagen i dag – en opsigtsvækkende forskningsartikel med en forfatterliste uden den forsker, der angiveligt har brugt mest tid på opdagelsen.

“Jeg har arbejdet på det her i fem år, det er min og Kjeld Møllgårds forskning, der har skabt resultatet. Det vil jeg anerkendes for”, siger Anna Xavier, der kommer fra Brasilien, men har boet i Danmark, siden hun blev ansat på KU i 2016.

“Drop ferien”

Historien handler imidlertid om mere end blot en forfatterstrid. Anna Xavier fortæller om et uskønt forløb på hendes

arbejdsplads, Center for Translational Neuromedicine (CTN), hvor et hårdt arbejdspress førte til stresssygdom, hvor hun under barslen oplevede at blive gået bag om ryggen med indsendelse af artikelmanuskriptet, og hvor hun i den efterfølgende diskussion om forfatterlisten blev mistænkeliggjort for uredelighed over for sine kolleger. Tingene hænger sammen. At hun mistede det forfatterskab, der kunne have sikret hende en stor karriere, er til dels konsekvens af hendes stresssygemeldinger og barsel, mener hun. En udlægning, som hendes chef på CTN, Maiken Nørgaard, grundlæggende er uenig i.

Det var under coronanedlukningen, Anna Xavier for alvor begyndte at mærke, at hun blev presset ud over sine grænser.

“Jeg arbejdede hjemmefra med data og manuskripter, men universitetet var lukket, så vi kunne ikke gennemføre →



→ eksperimenter, og det var Maiken meget frustreret over. Da vi fik mulighed for at komme i laboratoriet i holdskift, forstod Maiken ikke, hvorfor der ikke var nogen, der meldte sig til tider sent om aftenen og i weekenderne”, fortæller Anna Xavier med henvisning til Maiken Nedergaard.

På samme måde blev der sendt klare signaler om sommerferien.

“Vi fik en mail om, at vi virkelig skulle overveje, om vi havde tænkt os at holde sommerferie, nu hvor vi havde været nedlukket. Fra det tidspunkt oplevede jeg, at presset bare eskalerede i forhold til at arbejde længe og levere resultater”.

Chefen var skuffet

Samtidig var Anna Xavier udfordret i sit forskningsprojekt. Artikelmanuskriptet om den fjerde hjernehinde var blevet afslået af Nature med krav om bedre data. Men arbejdet med at skaffe nye forsøgsdata ved hjælp af

bioluminescens krævede stor præcision i de kirurgiske indgreb på musene. Arbejdet var tidskrævende og belastende både fysisk og psykisk. Anna Xavier begyndte at opleve stresssymptomer – hovedpine og søvnbesvær – og efter at have konsulteret sin læge fik hun lov til at holde to ugers fri.

Et par måneder senere fik hun klar besked om, at Maiken Nedergaard var skuffet over hendes arbejdsindsats.

“De nye data havde ikke ændret billedet, og Maiken var ikke tilfreds og sagde til mig, at jeg burde have gennemført tre gange så mange forsøg. Jeg svarede, at det var umuligt, og bemærkede også, at jeg for nylig var kommet tilbage fra stress, men det syntes hun var en dårlig undskyldning”.

Konfrontationen førte til et møde, hvor SUNDs HR-afdeling og Anna Xaviers fagforening, DM, var til stede. Her gentog Maiken Nedergaard sin utilfredshed med Anna Xavier og luftede også, at hun ville indkalde en ekstra forsker, som Anna Xavier ville være nødt til at dele første forfatterskabet med.

Udkommet af mødet blev for Anna Xavier en stresssygmelding i tre måneder. Herefter var aftalen, at hun skulle arbejde hjemme med artikelarbejdet og deltage på Zoom-møder – det første møde, hun blev indkaldt til, lå i øvrigt en lørdag morgen.

“Du kan måske forestille dig det tempo og den stress, jeg blev kastet ind i lige fra start”, siger hun.

Det holdt ikke længe. I slutningen af oktober 2021 måtte hun igen melde sig syg. Måned efter gik hun på barselsorlov. Siden har hun ikke været i laboratoriet.

I laboratoriet to dage efter fødsel

I 2015 bragte Politiken et interview med Maiken Nedergaard, som efter stor succes med sin forskning i USA var i gang med at etablere CTN på KU.

I artiklen fortalte hun blandt andet om den arbejdsindsats, det kræver at bedrive forskning på højt niveau.

“Hvis man skal nå langt som forsker, skal man være parat til at bruge rigtig meget tid på det. Så betyder det ikke så meget, om man har det rigtige tøj og et spændende socialt liv. Jeg har altid arbejdet, når børnene faldt i søvn”, lød det fra Maiken Nedergaard, der fortalte, at hun på andendagen efter hver af sine fem fødsler var tilbage på laboratoriet.

“Hvis jeg gik tidligt til hverdag, ville det være et signal til mine ansatte om, at vores arbejde ikke er vigtigt”, sagde hun også i artiklen.

Maiken Nedergaards syn på, hvilke ofre man som forsker må bringe, har imidlertid været en mentalitet, nogle af hendes ansatte har slået sig på. Anna Xavier er en af dem, men ikke den eneste. En APV-undersøgelse i 2016 gav så dårlige resultater om det psykiske arbejdsmiljø, blandt andet på spørgsmål om trivsel, ledelse og arbejdslivsbalance, at der blev indledt en sag, der i 2018 endte med et påbud fra Arbejdstilsynet. Dimitri Chilov, seniorforsker ved Helsinki Universitet, var på CTN to år frem til marts 2018 og beskriver i Weekendavisen arbejdspladsen som “et meget toksisk sted”.

Evigt dårlig samvittighed

Forskerforum har talt med flere kilder tæt på CTN, der bekræfter, at medarbejdere fra tid til anden har oplevet, at tonen kan blive meget hård, særligt når der ikke bliver leveret resultater.

En forsker, der tidligere var tilknyttet centeret over en længere periode, fortæller, at vedkommende oplevede et permanent, mere eller mindre udtalt pres for at levere mere.

“Der var ingen ferie eller fridage på Maikens laboratorium uden dårlig samvittighed”, fortæller forskeren, der ønsker at være anonym af frygt for at skade sine karrieremuligheder.

Forskeren så muligheden for at arbejde sammen med og lære af Maiken Nedergaard som sit livs chance og oplevede, at Maiken Nedergaard ofte forsøgte at appellere til vedkommendes ambitioner.

“Det kom i bølger. Først roste hun mig, fortalte, at jeg var rigtig dygtig, og at jeg havde stort potentiale. Men hvis jeg så til tider kom til et møde og ikke havde de resultater, hun regnede med, eller overskred en urealistisk deadline



Siden hun måtte melde sig syg med stress i sommeren 2021, har Anna Xavier været hjemme i landsbyen på Lolland.

sat af hende, fik jeg at vide, at hun godt nok var skuffet over min manglende indsats, og at jeg ikke var ambitiøs nok”.

Forskeren gennemførte sit ophold i laboratoriet, men det var med en gennemgående dårlig selvværdsfølelse.

“Jeg brugte meget tid på at være rigtig utilfreds med mig selv og føle, at jeg burde kunne gøre det bedre. Det blev Maikens ord, jeg gentog for mig selv. Rigtig destruktiv”, fortæller forskeren.

“Jeg var for hård”

Kritikken om en hård tone og ledelse går dog ikke kun i Maiken Nedergaards retning. Forskerforum har fået en henvendelse fra en tidligere forskningsassistent, der for 4-5 år siden arbejdede for Anna Xavier. De to havde et dårligt forhold, og hun beskriver Anna Xavier som en hård og ikke særlig rummelig arbejdsgiver, selv om hun lagde mange timer i arbejdet.

“Jeg følte mig ikke velkommen. Hver dag føltes som en test, og når noget ikke levede op til hendes forventninger, reagerede hun ofte, som var det et personligt angreb på hende. Jeg modtog heller ikke den vejledning, jeg havde brug for”, fortæller forskeren, der siden har taget en ph.d. i udlandet.

Den kritik vil Anna Xavier godt anerkende.

“Vi havde et turbulent forhold, og jeg var ikke tilfreds med hende. Hun havde ikke en skemalagt arbejdsrutine, og derfor var det svært at følge med i, hvad hun lavede. Men ja, jeg var for hård ved hende og ikke altid lige venlig i min måde at tale på”, siger Anna Xavier.

Ansatte: godt miljø

Tager man APV-undersøgelsen som målestok, er arbejdsmiljøet på CTN blevet bedre de senere år. I undersøgelserne fra både 2019 og 2022 ligger CTN-tallene generelt tæt på fakultetets gennemsnit.

I forbindelse med Forskerforums research til denne artikel valgte 18 af CTN's medarbejdere at sende en udtalelse til Forskerforum. Kun post-doc Virginia Plá Requena har valgt at stå frem med navn, mens de øvrige afsendere er anonyme. I erklæringen slår de fast, at de ikke kan genkende beskrivelserne af deres forsknings- og arbejdsmiljø, som det bliver fremstillet i medierne.

De skriver blandt andet, at der ikke skal herske tvivl om, at forskning er et krævende job, der sker i meget kompetitive miljøer med en “publish or perish”-kultur, som er et globalt problem, men på trods af omstændighederne og rammerne investerer CTN og dets ledelse stort i dem som yngre forskere.

“På CTN bliver vi opfordret til at dygtiggøre os videnskabeligt, samtidig med at der er rum til den work-life-balance, vi hver især vælger. Det ses også i det faktum, at en stor del af de yngre ansatte på CTN har et eller flere børn, at både mænd og kvinder har været på barsels-/forældreorlov, ligesom vi er blevet støttet ved sygdom eller anden fravær, hvor holdånd og sammenhold har været nøglen til både fælles og individuel succes”, skriver de.

De 18 medarbejdere, der står bag udtalelsen, udgør cirka halvdelen af de ansatte på CTN.

Reprimande under barsel

For Anna Xavier gav barselsorloven dog ikke den ro, hun havde håbet på. I januar 2022 blev hun indkaldt til et møde med deltagelse af HR-afdelingen, hvor hun blev foreholdt, at hun ikke havde gjort sit arbejde på et niveau, der forventedes af en adjunkt på CTN. To måneder efter modtog hun gennem HR en mundtlig reprimande for dette.

Godt halvanden måned senere kom næste chok. En kollega kontaktede hende og fortalte, at den forskningsartikel, hun havde arbejdet på frem til sin sidste sygemelding, nu ville blive indsendt til Science – uden hendes navn på forfatterlisten. Anna Xavier kontaktede Kjeld Møllgård, kontaktede DM, kontaktede SUNDs “named person”, og så startede et forhandlingsforløb, som varede det meste af 2022. Anna Xavier følte, at det var hendes forskningsprojekt, og at hun burde være førsteforfatter. Maiken Nedergaard mente, at de forskere, der senere var trådt til, var mindst lige så substantielle, og at førsteforfattertitlen måtte deles mellem fem



Anna Xavier fødte en dreng i begyndelsen af 2022. Hun er stadig hjemme på barselsorlov.

personer med Kjeld Møllgård som den første i rækken.

Mistænkt for uredelighed

Det var før et af disse mæglingsmøder i sensommeren, at Anna Xavier igen blev chokeret. 18 minutter før mødet kom en mail fra Maiken Nedergaard om, at hun ved mødet ville diskutere en vedlagt fil, der viste det, hun kaldte en “serious concern” omkring Anna Xaviers data, der gik helt tilbage til manuskriptet indsendt til Nature i 2020.

“Mødet kom nærmest kun til at handle om denne sidstøjebliskskyldning. Jeg svarede, at hvis Maiken havde en mistanke, skulle hun anmelde det til Praksisudvalget. Hun sagde så, at det ikke ville være godt for min karriere, men forlangte, at jeg redegjorde for mine analyser”, fortæller Anna Xavier.

Hun sendte efterfølgende beskrivelser, som Maiken Nedergaard ikke mente var fyldestgørende. Maiken Nedergaards mistanke blev dog umiddelbart ikke delt af fakultetsledelsen. Ved et senere møde gjorde prodekan Mogens Holst Nissen det klart, at han



FORFATTERSTRIDEN KORT

5. januar udkom artiklen "A mesothelium divides the subarachnoid space into functional compartments" i Science. Den handler om fundet af en fjerde hjernehinde – før kendte man kun til tre – og er blandt andet blevet omtalt som "et gennembrud".

Førsteforfatter er Kjeld Møllgård, tidligere professor og rektor, i dag ekstern lektor. Studiet bygger imidlertid på museforsøg, som Anna Xavier indledte tilbage i 2017. Samarbejdet mellem de to førte til et manuskript, der blev indsendt til Nature i 2020 med Anna Xavier som førsteforfatter og Kjeld Møllgård som sidsteforfatter. Manuskriptet blev dog afvist.

Efterfølgende arbejdede Anna Xavier sammen med nye forskere om at tilvejebringe de data, Nature-reviewet havde efterlyst. Imidlertid blev hun syg med stress og gik senere på barsel.

Forskningsleder Maiken Nedergaard beslutter efterfølgende, at tre forskere

ud over Kjeld Møllgård og Anna Xavier skal krediteres som førsteforfattere. Anna Xavier føler, at den deling ikke vil være retvisende for hendes lange arbejde med projektet. Hun vil kun acceptere delt førsteforfatterskab med Kjeld Møllgård alene, alternativt at hun nævnes først af de fem. Det vil Maiken Nedergaard ikke gå med til, og det ender med, at artiklen publiceres uden Anna Xaviers navn på listen.

Striden er blevet vurderet af professor emeritus i neurobiologi Albert Gjedde, der ifølge Weekendavisen mener, at "beslutningen om at have fire førsteforfattere synes at være i strid med de faktiske bidrag fra de to hovedforfattere (Anna Xavier og Kjeld Møllgård) og fordeling af forfatterstillinger i tidligere versioner af artiklen".

Anna Xavier vil indbringe sagen for KU's Praksisudvalg.

→ ikke kunne se nogen forhold, der indikerede videnskabelig uredelighed.

Imens var forhandlingen om forfatterlisten strandet. Anna Xavier ville ikke give sig på sine kardinalkrav: førsteforfatterskab delt med Kjeld Møllgård alene, alternativt første navn på forfatterlisten. Ingen af de løsninger kunne accepteres af Maiken Nedergaard.

Rygtet spredes

I december talte Anna Xavier med en kollega fra forskergruppen, der fortalte, at artiklen var accepteret, og at hendes navn ikke var på listen. Det var ikke et chok. Hun vidste godt, at det var prisen for at stå fast på sine krav. Hvad hun til gengæld ikke forventede, var, at kollegaen kendte til den mistanke om uredelighed, som Maiken Nedergaard havde fået.

"Gruppen var blevet fortalt, at jeg ikke var på listen, fordi der var en mistanke omkring redeligheden af mine data. Hun spredte altså beskyldningerne blandt mine kolleger. Jeg spurgte ham, om der så blev en officiel klage til Praksisudvalget, men det kendte han ikke til", siger Anna Xavier.

Tabet af førsteforfatterskabet og æren for forskningsresultatet – fundet af den fjerde hjernehinde – er den ene ting, som nager hende. Den anden er, at der blandt hendes kolleger cirkulerer en mistanke om, at hun skulle have fusket med sine data.

"Det her er det eneste job, jeg har haft i mit liv. Jeg har lagt så meget arbejde i det. Jeg kan ikke bare forlade det og have de her rygter kørende. Det er et universitet. Det er meningen, at vi skal beskæftige os med fakta, ikke rygter".

Nedergaard: Var nødt til at dele mistanke

Maiken Nedergaard har generelt en meget anderledes opfattelse af sagen end Anna Xavier. I forhold til mistanken om uredelighed forklarer hun, at Anna Xaviers data var svære at forklare og ikke kunne gentages af andre medarbejdere, som forsøgte at gøre det. Hun mener, at hun var nødt til at fortælle forskningsgruppen om sin mistanke.

"Det var min pligt at informere medforfattere før publikation, da der i Vancouver-deklaration om forfatterskab står: "Authors should have

confidence in the integrity of the contributions of their co-authors". Det er en meget, meget alvorlig sag at publicere data, som ikke kan forklares", siger Maiken Nedergaard og tilføjer, at Anna Xavier stadig ikke har forklaret de data, hun blev spurgt til.

Kritikken om pres fra ledelsen på CTN i forhold til at arbejde ud over rimelighedens grænser står Maiken Nedergaard også uforstående over for. Det konkrete eksempel med indirekte opfordring til at arbejde i ferien er taget ud af en sammenhæng, siger hun.

"Vores center sender konstant meddelelser ud for at minde medarbejdere om at holde ferie. Stipendierne for de pågældende medarbejdere var ved at udløbe, og de kunne afholde ferie, efter at stipendiet ophørte. Mit mål var, at alle skulle færdiggøre deres afhandlinger inden for KU's regler", siger hun.

Systemet presser, ikke ledelsen

I forhold til oplevelserne for den tidligere ph.d.-studerende på CTN henviser Maiken Nedergaard også til, at presset er en naturlig del af en tidsbegrænset projektstilling.

PRODEKAN: MISTANKE SKAL HOLDES FORTROLIGT

Som forsker har man ret til at blive anerkendt for sit bidrag, selv om man er syg eller på barsel. Omvendt har forskningslederen også ret til at videreføre ens forskning. Det siger Mogens Holst Nissen, prodekan for forskning på KU SUND, som Forskerforum har bedt om at kommentere Xavier-sagens principielle aspekter.

“Det er jo ikke sådan, at man stiller et projekt på pause, fordi der er en sygdomsperiode eller en barselsperiode. Så det er legitimt nok, at der arbejdes videre på projektet”, siger han.

Hvis man har været primær forsker på et projekt gennem 3-4 år og skal på barsel, kan man så ikke med rimelighed forvente, at projektet sættes på pause, så man selv kan afslutte det?

“Det er jo et kompetitivt miljø. Og når man indsender et manuskript til gennemsyn på et førende tidsskrift, så risikerer man, at konkurrerende grupper udgiver ens data. Det er set før”.

Anna Xaviers leder har angiveligt delt en mistanke om redeligheden af Anna Xaviers data i forskningsgruppen. Hvad er den korrekte måde at håndtere det på, hvis man som forskningsleder får sådan en mistanke?

“Det vil være at gennemgå data med pågældende og prøve at udrede, om der kan være nogle misforståelser. Hvis man som forskningsleder stadig har en mistanke, bør man forelægge sagen for Praksisudvalget, og så må sagen være i det lukkede rum, til udvalget har taget en afgørelse”.

Så man bør holde sin tvivl fortroligt?

“Ja. Det ville jeg selv gøre”.

Arbejde sent om aftenen, i weekender, i ferier – er det et arbejdskrav, man som ansat på SUND må affinde sig med?

“Det mener jeg ikke. Vi har nogle personelpolitiske grundprincipper, og her fremgår det, at der skal være en ordentlig balance mellem arbejdsliv og fritid. Der kan være stort engagement i nogle forskergrupper. Men det er vigtigt at sikre, at den rette balance er til stede”.

Hvad gør man som medarbejder, hvis man synes, man bliver mødt med urimelige krav?

“Så har man nogle muligheder for at melde ind til vores HR-system. Det kan også være gennem tillidsmandssystemet, arbejdsmiljørepræsentanten eller ens fagforening. Afhængigt af sagens alvor kan HR bringe det videre op i systemet – det gør de en gang imellem”.

Hvordan sikrer fakultetsledelsen, at jeres ledere bedriver god ledelse, og at medarbejderne trives?

“Der er APV'erne et rigtig vigtigt redskab. Nogle gange slår de ud, og så går vi ind og arbejder på at få arbejdsmiljøet genoprettet. Det skete på CTN i 2018, og ved APV-undersøgelsen i november 2022 var CTN blandt de bedste på fakultetet. Hvis folk generelt ikke trives, ville jeg forvente, at det ville fremgå af APV'en. Og det gør det altså ikke”.

“Hvis man ikke når i mål, går man ikke videre. Det er mit ansvar at forsøge at hjælpe medarbejdere til at nå i mål. Den omtalte medarbejder har måske set, at andre gør store fremskridt. Vores gruppe består jo af stjerneforskere. Følelsen af ikke at kunne holde fri kommer udelukkende fra en medarbejder, der ikke kan leve op til de krav, som ligger i systemet – ikke fra ledelsen”.

Maiken Nedergaard genkender ikke, at hun skulle have særlige forventninger om lange arbejdsdage og weekendarbejde – tværtimod.

“Der er absolut ingen forventninger om arbejdstider på CTN. Alle akademiske medarbejdere kan arbejde, som det passer dem, og ingen holder øje med, hvem der er på arbejde. Det er friheden ved at være forsker, og vi har tillid til medarbejderne”, siger hun.

Artiklen “A mesothelium divides the subarachnoid space into functional compartments” udkom i Science den 5. januar. Anna Xavier forbereder i øjeblikket en klage til Praksisudvalget på KU om hendes ret til førsteforfatterskabet og redeligheden af hendes bidrag. Hun forventer ikke at skulle arbejde som forsker igen. ■

Ph.d. Cup 2023 En unik chance for unge forskere!

Vil du formidle din forskning på DR2 og vinde 50.000 kr.?
Deltag i formidlingskonkurrencen for unge forskere.

Deadline: forslaget til 1. marts 2023



Læs mere og tilmeld dig på phdcup.dk



HISTORIKER TOG SELV INITIATIV TIL TV-SUCCES: “Det er den ultimative platform”

Professor Poul Duedahl vil gerne så bredt ud med historieforskning som muligt, og derfor løb han selv DR på dørene for at lave en dokumentarserie om Poul Nyrup Rasmussens far, Oluf, der blev anbragt på åndssvageanstalten på Livø. Men man må acceptere, at tv giver et forsimplet billede.

“Jeg gider ikke skrive tekster, der kun bliver læst af tre fagfæller”.

Historieprofessor ved AAU Poul Duedahl har for længst gjort op med sig selv, at han vil nå bredt ud med sin forskning. Og det er han kommet. Tv-dokumentarserien “Nyrup – søn af en udstødt” har været primetime-tv på DR 1 og periodevis det mest streamede program med foreløbig omkring to millioner visninger. Serien bygger på hans forskning omkring De Kellerske Anstalter, og det var ham selv, der gik til DR og foreslog serien.

“Jeg vil gerne bredt ud med min forskning, og vil man det, er det her jo den ultimative platform at gøre det på”, siger han.

Serien handler om tidligere statsminister Poul Nyrup Rasmussens far, Oluf, der som stor dreng blev anbragt på en åndssvageanstalt på Livø i Limfjorden. Kort forinden var han – uden at få foretaget intelligencetest – blevet erklæret åndssvag, og det kom til at forfølge ham i mange år af hans tilværelse. Serien følger Poul Nyrup Rasmussen, der sammen med Poul Duedahl og museumsinspektør Maria Clement Hagstrup går på opdagelse i faderens liv som anbragt.

Historien er ikke et tilfældigt nedslag i Poul Duedahls forskning. Det er et emne, der har optaget ham helt tilbage fra barndommen, og som var medvirkende til, at han blev historiestuderende.

“Jeg er opvokset i Brejning mellem Vejle og Fredericia, hjemsted for Danmarks største anstalt for mennesker med udviklingshandicap og med en filial på Livø. Hovedanstalten blev nedlagt i 1990, så jeg oplevede den, mens den var i funktion. Og allerede dengang tænkte jeg, at den historie ville jeg skrive en dag, og som studerende kastede jeg mig over emnet”, fortæller han.

Poul Nyrup var nøglen

Ideen om en tv-dokumentar om Livø-anstalten, der tager udgangspunkt i Oluf Nyrup Rasmussen som case, har Poul Duedahl gået med i mange år. Men det blev en tilfældig bemærkning fra Poul Nyrup Rasmussen, der for alvor satte gang i projektet. Poul Duedahl var med til at arrangere en stor udstilling om Livø-anstalten på Vesthimmerlands Museum, og det var lykkedes at få Poul Nyrup til at komme og indvi udstillingen.

“Nyrup holder en brandtale, og TV Avisen dukker også op. Men det bliver bare et indslag på halvandet minut, hvor journalisten kort får nævnt, at Nyrups far var såkaldt “moralsk åndssvag”. Jeg fornemmer, at Poul Nyrup bliver lidt ked af den skarpe vinkling. Og så siger han lidt henkastet, at man burde lave en tv-dokumentar. Der tager jeg ham så på ordet”.

Poul Duedahl har tidligere medvirket som ekspert i bl.a. tv-serien “Grænse-land”, hvor han også leverede bogen til programmet, så herfra kendte han produceren Ane Saalbach, som han kontaktede med ideen om Nyrup-dokumentaren.

“Jeg sagde: Jeg ved godt, at jeg har lanceret det her før, men nu har jeg Poul Nyrups ord for, at han godt vil være med. Kort efter skrev hun tilbage, at hvis Nyrup ville, så ville DR også. En uge senere havde vi opstartsmøde, og så var vi ellers i gang”.

Hellere forstå end fordømme

Men det er ikke uden risiko, at man som forsker og historiker indlader sig

med tv-mediet. I hvert fald er der historiske dokumentarprogrammer, som Poul Duedahl bedre kan lide end andre.

“En af de ting, der gør mig ked af det, er tendensen til at fortælle tv-seerne, hvad de skal mene, i stedet for at lade dem tænke selv. Journalisthøjskolen lærer ellers sine studerende princippet “dont tell it, show it” – altså at fremlægge stærke fakta og ikke pådutte seerne, hvordan de skal forholde sig til dem. Hvis jeg bliver interviewet og hører, at præmissen er, at vi skal høre om “et mørkt kapitel” i danmarkshistorien, så dør jeg en lille smule indvendig”, siger Poul Duedahl.

Formålet for ham er at skabe forståelse.

“For mig handler historieformidling ikke om at fordømme, for fordømmelse gør os ikke klogere. Mennesker i fortiden var ikke mere onde, end vi er, men drevet af en anden logik. Det er den logik, vi skal forstå, hvis vi ikke vil gentage den. Jeg går meget ind for at tage læsere og seere alvorligt – de er kloge mennesker, som godt selv kan danne sig en mening om det, de ser og hører”.

I tilfældet med Nyrup-serien følte Poul Duedahl sig dog helt tryk ved filmholdet.

“Det team, der har lavet udsendelsen, havde den samme tilgang som mig. Det er alene fakta – stærke fakta – der bliver lagt frem, som Nyrup selvfølgelig forholder sig til, men på en nuanceret og afdæmpet måde, som også levner plads til tv-seerne. Det er der noget, der tyder på, at de foretrækker. Det gør jeg i hvert fald selv”.

Tv forsimplet

Som forsker, der optræder på tv som ekspertkilde, kan det være frustrerende, når ens forskningsbaserede og grundigt forberedte forklaringer i det færdige program klippes ned til få sætninger, som let giver et forsimplet billede. Det er en præmis, man må være klar til, mener Poul Duedahl, der dog altid beder om lov til at se tingene



igennem, inden programmet sendes.

“Så kan man jo sige, hvis man synes, det er en skæv vinkling. Og nogle gange bliver det rettet til, andre gange gør det ikke. Men lige i det her tilfælde var vi fuldkommen enige om, hvordan sagen skulle gribes an. Da jeg fik dokumentaren retur og tænkte, at nu skulle jeg som nidkær historiker finde alle fejl, var der sgu ikke rigtig noget at komme efter. Tværtimod. Det har jeg aldrig før været ude for”.

En væsentlig del af oplevelsen for Poul Duedahl var parløbet med Poul Nyrup Rasmussen.

“Helt grundlæggende er han jo en dygtig formidler. Men egentlig slår det mig mest, at han er modig. For han vidste jo ikke på forhånd, hvad han gik ind til. Selv om han ikke var ukendt

med sin fars historie, kunne vi jo have fundet nye ting for eksempel om fadrens tilhørsforhold til nazisterne. Og så er han tilmed et venligt og gavmildt menneske, som på sine ældre dage er begyndt at overveje, hvad han kan lære af historien, og hvad han selv kan bringe videre”.

Hovedbudskabet kommer ud

I disse uger kan Poul Duedahl sole sig i en yderst positiv modtagelse og bedømmelse af “Nyrup – søn af en udstødt”, som i slutningen af februar følges op af bogen “Afvigernes ø” om Livø-anstalten, som han har skrevet sammen med Maria Clement Hagstrup og med efterskrift af Poul Nyrup Rasmussen.

På den baggrund kan han da også kun anbefale andre at give sig i kast

To gange Poul. Tidligere statsminister Poul Nyrup Rasmussens medvirken var det, der solgte ideen til DR. “Han er modig. For han vidste jo ikke på forhånd, hvad han gik ind til”, siger Poul Duedahl om de fælles undersøgelser af Oluf Nyrup Rasmussens skæbne.

med tv-mediet. Men der er nogle overvejelser, man som forsker skal gøre sig først.

“Det er jo ikke alle forskere, der er villige til at gå på kompromis. Og man skal være klar over, at det har konsekvenser, når man har så få minutter til rådighed. Så handler det om at være godt tilfreds med, at hovedbudskabet kommer ud. Så må man fæste lid til, at interesserede bagefter finder frem til forskningen, hvis de er interesserede i detaljerne”. ■

Gamechanger

En uudslukkelig energikilde. Ingen affaldsproblemer, ingen klimabelastning, kræver blot en smule brint – universets mest almindelige grundstof. Mirakelmidlet er fusionsenergi, og vi er nu kommet et stort skridt nærmere utopia.

192 LASERSTRÅLER retter sig mod enderne af en lille metalbeholder på størrelse med en blyantspids. I midten af beholderen findes en kapsel med en særlig mikstur af brint i frossen form. Laserstrålerne rammer ikke direkte på kapslen, men på inder-siden af beholderen, som reagerer på varmen ved at afgive røntgenstråler. Røntgenstrålerne får brinten i kapslen til at implodere, og under den ekstreme komprimering – en tæthedsgrad, som er 100 gange højere end bly – begynder atomerne at smelte sammen. Reaktionen udløser energi – fusionsenergi.

Forsøget har været gjort i årevis. Problemet var bare, at energiregnskabet ikke hang sammen. Der blev tilført mere energi ind i den lille metaldåse, end der kom ud.

Nu er der imidlertid sket et gennembrud. Den 13. december 2022 meddelte forskere ved Lawrence Livermore National Laboratory i Californien, USA, at regnskabet var gået i plus. Laserlys for 2,05 MJ havde udløst fusionsenergi for 3,15 MJ.

Et energioverskud, der cirka svarer til forbruget ved at koge en kedel vand.

Det lyder ikke af alverden. Men perspektiverne af det frembragte energioverskud er ikke desto mindre fantastiske. Energiproduktionen kræver små mængder brændselsstof, og det efterlader i modsætning til fissionsenergi ikke radioaktivt

affald med lang henfaldstid. Der er med andre ord tale om en energikilde, der ikke sviner eller tærer på jordens ressourcer. En løsning på klimaudfordringen, et boost til velstand og overskud i hele verdenssamfundet.

Men ro på. Der er lang vej endnu, lyder det fra Lawrence Livermore National Laboratory og fra andre forskere, der har kommenteret begivenheden. Fusionsprocessen, der udløste energien, skete kun i et splitsekund. For at skabe en reel energiproduktion skal der skabes en kontinuerlig reaktionsproces.

Der er også den detalje, at energiinputtet i forsøget kun er målt som den mængde energi, laserstrålerne tilførte metalbeholderen. At frembringe laserstrålerne krævede imidlertid en mængde energi, der langt oversteg energioverskuddet.

Med andre ord ligger der formentlig årtiers arbejde med at udvikle og skalere de anlæg, der skal producere strøm på baggrund af fusionsenergi. Men private virksomheder er allerede begyndt at interessere sig for ideen, og december måneds gennembrud har næppe kølnet interessen.

Som Jeremy Chittenden, professor og vicedirektør for Centre for Inertial Fusion Studies ved Imperial College London, sagde: "Dette beviser, at det længe eftertragtede mål, fusionens "hellige gral", faktisk er til at opnå". ■



De bedste kvindelige forskertalenter flygter fra universiteterne

De dygtigste kvindelige forskere fravælger i stor stil en karriere på universitetet til fordel for det private erhvervsliv. Dårlig løn, usikkerhed i ansættelsen, et konkurrencepræget arbejdsmiljø og ringe rammebetingelser er blandt forklaringerne.

Det sker oftere og oftere. At de bedste unge kvindelige forskere, som universitetet ellers gerne ville beholde, fravælger en karriere i akademia og skifter til et job i det private erhvervsliv.

Vilkårene er simpelthen blevet for dårlige til at kunne konkurrere om deres gunst, fortæller Anna Haldrup, institutleder på Institut for Fødevarer videnskab på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet og næstformand for Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd (DFiR).

Tendensen bliver bekræftet af en rundspørge gennemført i 2021 af DM blandt medlemmerne, der er ansat som videnskabeligt personale på landets universiteter. Her svarer 47 procent af de kvindelige forskere, at de seriøst har overvejet at skifte branche det seneste år, mens det kun gør sig gældende for 38 procent af deres mandlige kolleger.

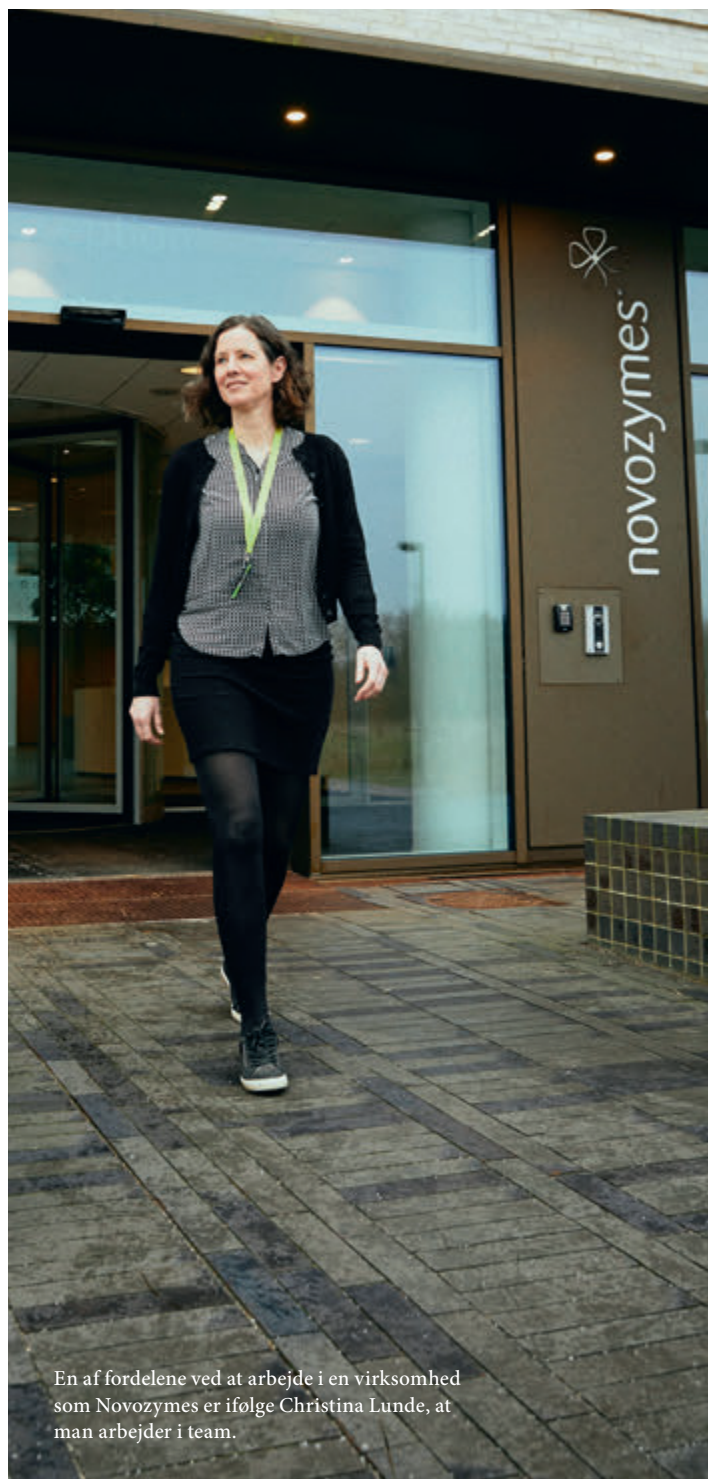
Anna Haldrup siger, at hun er træt af, at kvinderne ofte bliver tildelt offerrollen i debatten om den skæve kønsfordeling blandt forskerne på universiteterne. Kun cirka 23 procent af professorerne er kvinder.

“Diagnosen er forkert. De dygtigste kvinder, der kunne være blevet professorer, vælger ofte selv universitetet fra. De bliver ikke fravalgt. Det er succesfulde kvinder, der ofte får nogle virkelig gode stillinger, så vi skal ikke have ondt af dem. Vi skal have ondt af universitetet, fordi de dygtige kvinder, der kunne være blevet virkelig gode forskere, forlader os. Det er en fiasko for universitetet”, siger Anna Haldrup, der selv har taget turen den modsatte vej.

Hun skiftede titlen Director of Research Support på Carlsberg ud med institutleder på KU og måtte samtidig gå ca. 15.000 kr. ned i månedsløn, aflevere firmabilen og til gengæld arbejde flere timer, men hun gør det, fordi hun brænder for at skabe forandring på universitetet.

Handler om dårlige arbejdsvilkår

Hun tilføjer, at det for de kvindelige forskere, der fravælger universitetet, kun i mindre grad handler om løn og i højere grad om arbejdstider og -vilkår.



En af fordelene ved at arbejde i en virksomhed som Novozymes er ifølge Christina Lunde, at man arbejder i team.

“På et universitet skal du forske, publicere, søge om midler, formidle, vejlede og undervise. Du kan umuligt gøre det hele på i nærheden af 37 timer, og det tilmed i et enormt stressende arbejdsmiljø med dårlige vilkår. Forskere er også mennesker, der gerne vil have et privatliv, familie og børn”, siger Anna Haldrup.

Hun oplever, at det er svært at trænge igennem til politikerne, fordi de ikke kender vilkårene på universiteterne og opfatter forskere som klynkehoveder.

“Hvis vi ikke kan fastholde og tiltrække de bedste forskere, vil forsknings- og uddannelseskvaliteten gå ned, og vi vil ikke kunne løse de store samfundsudfordringer. Det er umuligt at forske uden eksterne midler, som der er meget stor konkurrence om. Det gør, at det ikke er attraktivt at være en del af forskningen”, siger hun.

Ifølge Anna Haldrup er rekrutteringsproblemerne begyndt at sprede sig til de unge danske mandlige forskere, som også foretrækker en karriere i det private erhvervsliv. Hun har lige haft en mandlig tenure track-adjunkt, som de virkelig gerne ville beholde, der takkede nej, da han havde to små børn, så det var væsentligt for ham at have tid til familien og at få en løn, der gør det muligt at købe en bolig.

Måtte starte forfra efter barsel

Christina Lunde er et eksempel på en kvindelig forsker, der kunne have haft en strålende universitetskarriere og være blevet professor. Hvis hun altså var blevet i academia.

I dag er hun Senior Science Manager i virksomheden Novozymes, men forinden havde hun gået universitetsvejen først med en kandidatgrad i biologi fra KU, et ph.d.-stipendiat på det tidligere KVL, to år som postdoc i Australien, tre år som adjunkt og derefter et par år som lektor på KU, inden hun selv sagde stop og meddelte, at hun ikke længere ønskede at være på universitetet.

Hun siger, at lønnen ikke spillede en rolle for beslutningen. Det handlede om at være glad, og det er hun på Novozymes.

“Vi arbejder på nogle spændende projekter, og man kan mærke, at vi har musklerne til at drive processerne igennem. Og så er det også sjovt at være med til at få et produkt ud på

markedet”, siger Christina Lunde, der har til opgave at lede efter forretningsområder, hvor Novozymes kan udvikle nye teknologier.

Hun fortæller, at hun valgte at forlade KU, efter at hun havde fået de sidste to af sine fire børn med kort mellemrum i starten af sit lektorat. Ph.d.-erne, som hun havde været vejleder for, var overgået til andre, og hun skulle til at søge nye forskningsmidler.

“Barselsorlov er virkelig ødelæggende på universitetet, fordi du er så specialiseret, at ingen kan tage over for dig, mens du er væk. Jeg skulle til at starte helt forfra og overvejede, hvad det ville kræve i forhold til mit familieliv. Hos Novozymes arbejder vi i projektteam, som du kan blive koblet af og på. Vi har travlt, men hvis du er presset i en periode, kan andre lettere tage over. Der er mere samarbejde og mindre konkurrence end på universitetet”, fortæller Christina Lunde.

Kolleger blev konkurrenter

Generelt følte hun, at kollegerne mere og mere blev hendes konkurrenter, jo højere hun nåede karrieremæssigt på KU, fordi de kæmpede om de samme forskningsmidler.

“Som lektor eller professor er der ikke rigtig nogen, der kan hjælpe dig. Der er meget fokus på dig selv: Skaf forskningsmidler og publicer. Du ved hele tiden, hvem du er oppe imod, hvor dygtige de er, hvor meget de arbejder, og hvad de har publiceret. Det ligger latent i dit bagehoved og presser dig til at arbejde mere og mere og også i weekenden”, siger hun og fortsætter:

“Det kræver stor risikovillighed, og hvad er slutmålet? At blive professor? Mine kolleger på KU fra dengang kæmper stadig for at skaffe midler. Hvornår stopper det? Der er stor risiko for at være 45-50 år, inden du måske bliver fastansat, og hvis det ikke lykkes, risikerer du at ende med at stå uden et job”.

Christina Lunde siger, at hun måske var blevet, hvis universitetet havde haft flere basismidler, og man ikke fokuserede så enøjet på antallet af publikationer, men også belønnede dem, der skaber et godt arbejdsmiljø. Hvis arbejdet var organiseret anderledes med mere fællesskab om projekterne, ville det også gøre en forskel.



Christina Lunde mener, at vilkårene under barsel på universiteterne er ødelæggende for kvindelige forskeres karrieremuligheder i academia.

Ingen at spejle sig i

En anden talentfuld forsker, som valgte at forlade universitetsverdenen, er Nethaji Gallage, der i stedet har startet sin egen virksomhed med 15 ansatte.

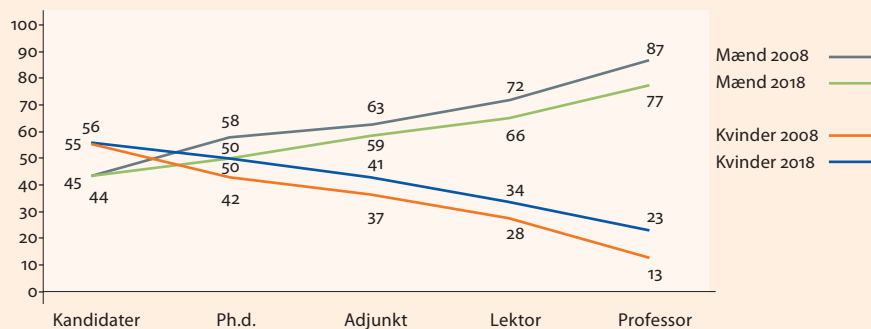
Hun stammer fra Sri Lanka, men blev så begejstret for Danmark under et familiebesøg, at hun valgte at blive. Hun blev bachelor, master, ph.d. og postdoc og blev til slut forskningsgruppeleder ved Center for Syntetisk Biologi på KU.

Nethaji Gallage, der er plantebiokemiker, syntetisk biolog og ekspert i at lave såkaldt biosyntetiske veje for bæredygtig produktion af stoffer fra planter, stiftede i 2018 virksomheden Octarine Bio sammen med Nicholas Milne.

Hun fortæller, at hun gennem hele sin karriere har interesseret sig for forskning med et kommercielt potentiale, men hun oplevede, at holdningen på universitetet var, at alt handlede om forskningsresultater og antal publikationer og citationer. På daværende tidspunkt virkede det ikke som en åbenlys karrierevej at starte en virksomhed, der blev opmuntret af KU.

“Det var tydeligt, at på KU var fokus helt og holdent centreret omkring at have mange publikationer i tidsskrifter med stor gennemslagskraft, og det var ikke attraktivt for mig. Jeg var interesseret i at overføre laboratorieforskning til kommercialisering og bringe innovative og bæredygtige produkter og processer til markedet. Dette blev ikke opmuntret af systemet, og jeg kunne

MÆND OG KVINDER I ET TYPISK KARRIEREFORLØB, DANSKE UNIVERSITETER 2008 OG 2018, PROCENT



KVINDERNE SIVER

Det er omdiskuteret, om kvinderne forlader universiteterne frivilligt, eller om de bliver presset ud, men uanset årsagen er det veldokumenteret, at der bliver færre og færre kvinder for hvert trin på den akademiske rangstige.

56 procent af de færdige kandidater er kvinder.

50 procent af de færdige ph.d.er er kvinder.

41 procent af forskerne på adjunkt-niveauet er kvinder.

34 procent på lektorniveauet er kvinder.

23 procent på professorniveauet er kvinder.

Kilde: *Mænd og kvinder på de danske universiteter – Danmarks talentbarometer 2019.*

→ ikke se, hvordan jeg kunne fortsætte på KU, mens jeg var iværksætter. Jeg har aldrig mødt nogen i lederstillinger på KU, der kom fra min baggrund som en farvet, engelsktalende kvinde, så jeg blev ikke inspireret til at gå hele vejen, og det stod hurtigt klart, at jeg ville lægge min energi i at opbygge en karriere et andet sted, fordi der også findes mange fantastiske muligheder uden for academia”, siger Nethaji Gallage.

De fleste vil nok tænke, at det kræver lange arbejdsdage at starte en virksomhed op fra bunden, men ifølge Nethaji Gallage har hun faktisk en bedre work-life-balance nu, end da hun var ansat på universitetet.

“Det er selvfølgelig krævende at lede sin egen virksomhed, men nu har jeg mere kontrol over min tid. Som ph.d. og postdoc var jeg på universitetet hele tiden – også i weekenderne – men nu er weekenden familietid med min mand og tre børn”, siger hun.

Kvindelige professorer smutter også

Lene B. Oddershede er et eksempel på en succesfuld kvindelig forsker, der forlod universitetet senere, da hun var på toppen af sin forskerkarriere.

Hun var professor i fysik ved Niels Bohr Institutet på KU og leder af det tværvideenskabelige Center for Stamcelledynamik (StemPhys), et af Grundforskningsfondens Centers of Excellence, da hun i 2019 takkede ja til stillingen som Senior Vice President, Natural & Technical Sciences i Novo Nordisk Fonden.

Hun siger, at universiteterne ikke kun mister de kvindelige forskertalenter, der er i starten af deres karriere. Hun oplever, at også flere kvindelige forskere, der har nået toppen af karrierestigen og er blevet professorer, vælger at forlade jobbet, som hun selv gjorde, fordi de får et bedre tilbud.

“Jeg tror, det hænger sammen med lønnen, arbejdsklimaet og de dårlige arbejdsvilkår i academia. Der er for meget junglelov over det, og det handler for meget om at promovere sig selv, hvilket betyder, at universiteterne primært udvælger en type forskere”, siger Lene B. Oddershede.

Hun tilføjer, at hun er enig i, at universiteterne er taberne, men hun mener også, at samfundet taber på, at mange kvinder fravælger forskerkarrieren.

“Det er supervigtigt, at de dygtige

kandidater og forskere tager ud i erhvervslivet, men det er på universiteterne, at vi lægger grobunden for at kunne løse fremtidens udfordringer som energikrisen, pandemier og klimaforandringer. Løsningerne kræver kreativ tænkning, som skal komme fra universiteterne, og det indebærer, at man ansætter forskellige typer mennesker, herunder forskere af begge køn, da vi ellers kommer til at mangle talent og kreativitet”, siger Lene B. Oddershede.

Publikationsræs skader kvinder

Hun er enig i, at hvad hun kalder publikationsræset og det stærke fokus på at skaffe forskningsmidler, får mange kvinder til at søge væk mere eller mindre frivilligt.

“Det er et kæmpe problem, at meritring afhænger så meget af publicering. Perioden, hvor det er afgørende at publicere, falder sammen med, at det er der, hvor kvinder får børn i 30-40-årsalderen. Desuden er det min erfaring, at yngre kvinder generelt er mindre selvpromoverende, har mere fokus på teamet og på at få samarbejdet til at fungere, og det er ikke en fordel i forskningen”, siger Lene B. Oddershede.

“Universiteterne kunne, når de ansætter, i højere grad se på potentialet hos ansøgeren og ikke kun på bibliometrien. Der kan være en kvinde med drive og gode ideer, som ikke har fået publiceret så meget, fordi hun har fået tre børn, og det samme kan naturligvis være tilfældet for en mand”, siger hun og tilføjer, at Novo Nordisk Fonden har igangsat flere tiltag, der skal give yngre forskere en større chance for at få midler.

B.l.a. benytter man i flere programmer sig af delvis lodtrækning blandt projekterne, der er blevet vurderet egnede til støtte. I NERD-programmet vurderes ansøgningerne i den første runde uden viden om navnet eller CV’et på ansøgeren for at minimere bias og få mere fokus på den videnskabelige idé end på forskerens historie og meritter. Fonden har også et rekrutteringsprogram, hvor fonden hjælper med en startpakke til de forskere, som universiteterne ønsker at ansætte, og universiteterne kan således vælge aktivt via programmet at rekruttere forskere af det underrepræsenterede køn.

Kan ikke tage talenterne for givet

Maja Horst, professor på DTU og bestyrelsesformand i Danmarks Frie Forskningsfond (DFF), siger, at det ikke er hendes erfaring, at det udelukkende er publikationer, som tæller, når man vurderer kvalifikationer på universiteterne og i fondene.

“Der findes også ledere, som er i stand til at se helheden, men jeg underkender ikke, at der findes forskningsmiljøer med en usund, hyperkompetitiv konkurrencekultur, hvor det bliver meget ensrettet, og det er et problem. Det grundlæggende spørgsmål er, om vi ønsker at have et system, hvor vi ansætter en bestemt type mennesker, der trives med en bestemt type konkurrence, eller om vi vil indrette det, så der er plads til flere typer”, siger Maja Horst.

Bl.a. for at sikre større diversitet har DFF for nylig sammen med en række andre aktører tilsluttet sig aftalen “Agreement on Reforming Research Assessment”.

Formålet er at fremme en bredere og mere holistisk tilgang til vurdering af forskningskvalitet, -resultater og -karriereveje, så en bredere vifte af forskningsaktiviteter anerkendes ud over den klassiske forskningspublikation, fortæller Maja Horst.

Hun tilføjer, at Anna Haldrup helt sikkert har en pointe i, at der er forskningsområder, hvor de kvindelige forskere let kan finde beskæftigelse i det private erhvervsliv, fordi der findes stærke industrielle miljøer med ressourcer til at tilbyde gode vilkår for at bedrive forskning.

Inden for de områder er det en udfordring for universiteterne at rekruttere og fastholde forskere, men det er langt fra tilfældet alle steder, og det forklarer ikke fuldstændigt, hvorfor der er så få kvinder i topforskning.

“Vi må se i øjnene, at vi ikke længere kan tage det for givet, at de bedste unge forskertalenter vil arbejde på universitetet. De orker ikke at være her på de vilkår, vi tilbyder. Tingene er under forandring, og jeg taler med mange forskere af begge køn, der vil have tid til familie og vil have et liv udenfor”, siger Maja Horst. ■

Ekspertes efterspørger politisk fokus på tabet af kvindeligt talent

Vi ved alt for lidt om, hvorfor talentfulde kvindelige forskere forlader academia, siger to eksperter, der efterspørger politisk fokus på problemet. Ellers sakker Danmark agterud internationalt.

“Vi mangler viden om, hvad der præciser karrieremæssigt, og hvorfor de talentfulde kvindelige forskere forlader universiteterne. De bliver måske valgt fra, eller de vælger selv universitetet fra. Vi ved dybest set ikke, hvad der skaber underrepræsentation af kvinder”.

Sådan siger Jeppe Wohlert, fagchef i tænketanken DEA, der arbejder for at styrke adgangen til bedre uddannelse og forskning for danske virksomheder.

Han efterspørger et større politisk fokus på problemet og bedre data for ansættelser, bevillinger og forfatterskab.

“Der er ikke én, men mange mulige årsager til, at vi ser færre kvindelige professorer. Der er derfor heller ingen snuptagsløsninger. Det handler om mere end at afsætte flere øremærkede midler til kvinder og bedre barselsvilkår. Jeg drømmer om en mere forpligtende dialog, hvor universiteter og forskningsfinansierende fonde ikke alene offentliggør planer for at understøtte diversitet, men også er transparente om data, der gør det muligt at følge udviklingen”, siger Jeppe Wohlert.

Danmark langt bagud

Eva Sophia Myers, leder af SDU's Gender Equality Team, som har til opgave at påvirke de strukturelle og kulturelle barrierer, der kan være hæmsko for ligestilling og lige muligheder på Syddansk Universitet, er enig i, at der mangler systematisk dataindsamling – det er ikke et prioriteret område.

“Vi er i Danmark generelt langt bagud med at anerkende, at vi rent faktisk har et problem her. Vi giver konsekvent taletid til holdningsbaserede “modstemmer”, og der hersker endnu ingen udbredt fælles forståelse af, at det kræver en samlet indsats og nogle gældende ambitioner og standarder at ændre problemet”, siger hun og tilføjer, at det er vigtigt at forstå det som mere end et “kvindeproblem”, nemlig som et generelt mistrivsel-problem.

“Jeg er flere gange blevet kontaktet af ledere, der beretter om folk – også mænd i lektorstillinger – der siger op uden at have et andet job på hånden”, siger Eva Sophia Myers.

Hun er enig i, at en del vælger academia positivt fra, fordi de har andre attraktive muligheder, men det gælder langtfra alle personer og i alle discipliner.

“Der er mange og, vil jeg sige, flere, som støder imod så mange forhindringer og tager så mange “blows” under deres tid i academia, at de er forslåede og desillusionerede, når de endelig tager beslutningen om at gå. Mit spørgsmål er, hvor længe kan universitetssektoren og det politiske niveau lade dette finde sted i så stor skala som nu uden at gøre noget gennemgribende for dels at belyse situationen systematisk, dels at forbedre tingenes tilstand? Der er rigelig evidens for, hvad der virker for at sikre diversitet og trivsel i academia, men det er, som om det modsatte af det, der fremmer menneskelig trivsel og kreativitet, konsekvent prioriteres”, siger Eva Sophia Myers.

Bekymret for langt udskillelsesløb

Jeppe Wohlert mener, at det er vigtigt at være opmærksom på at forsøge at undgå at miste de dygtigste forskere i perioden frem mod deres fastansættelse. I dag tager det gennemsnitligt ni år fra ph.d.-grad til lektoransættelse.

“Man har lavet en karrierevej, der tester yngre mennesker gennem flere år i forhold til deres evne til at forske, undervise og skaffe forskningsmidler, inden man forpligter sig på dem ved at fastansætte dem. Vi har i DEA en bekymring for, om det lange udskillelsesløb, med stor usikkerhed i forhold til hvem der får forskningsmidler og ansættelse, ikke altid er de bedste vilkår for at tiltrække og fastholde folk, siger han.

Eva Sophia Myers mener, at der er en række tiltag, som universiteterne kunne indføre for at forbedre arbejdsmiljø og vilkår.

Bl.a. kunne man minimere yngre forskeres afhængighed af få, magtfulde forskere med større anciennitet, sikre systematik, transparens og klare kriterier i forbindelse med rekruttering og fremmelser for at minimere bias og gøre systematisk brug af mentorer og sponsorer. Desuden har seksisme og krænkende adfærd stadig alt for gode muligheder for at trives – også det kan man arbejde systematisk og målrettet med for at sikre et befordrende arbejdsmiljø og kollegialitet, der er udfordrende på sunde måder, siger hun. ■



Grønlændere er selv blevet som de danske kolonialister

“Den undertrykkelse og marginalisering, som vi har kæmpet i mange år for at komme ud af, udsætter vi nu østgrønlænderne for. Det undrer mig, at vi ikke har lært noget af vores egen historie”, siger ph.d.-studerende Ulunnguaq Markussen på baggrund af sine undersøgelser i Østgrønland.

Der er røre i Grønland omkring forholdet til Danmark og den kolonisering, der har formet det grønlandske samfund i dag. Ikke mindst den unge generation ser med et tiltagende kritisk blik på den betydning, koloniseringen har haft for grønlandsk kultur og sociale strukturer.

Men i den udvikling findes et stort paradoks. For internt mellem grønlænderne findes den samme kolonialistiske undertrykkelse, som mange kritiserer danskerne for.

Det mener Ulunnguaq Markussen, ph.d.-studerende ved Grønlands Universitet.

Den “kolonisering”, hun taler om, foregår i Østgrønland. Her findes et samfund på lidt over 3.000 mennesker, der historisk har levet fuldstændig isoleret i forhold til Vestgrønland, hvor de fleste grønlandere bor. Østgrønland

blev først koloniseret i slutningen af 1800-tallet, og selvom østgrønlænderne på mange måder er et andet folkeslag, er de mere eller mindre underlagt et vestgrønlandsk styre.

“Østgrønlænderne identificerer sig ikke med en fælles nationalidentitet. De føler, at de har en anden kultur og historie, og deres sprog er også anderledes. Men i homogeniseringen af vores land bliver deres sprog tilsidesat som en dialekt af vestgrønlandsk”, siger Ulunnguaq Markussen, der selv hverken kan tale østgrønlandsk eller forstå, når østgrønlændere taler med hinanden.

Diskrimination mellem grønlandere

Sproget er et stort problem, for det gør det svært for nogle østgrønlændere at begå sig i forhold til myndigheder, og det gør det svært for børn og unge i

forhold til skole og uddannelse, da undervisningssproget også er vestgrønlandsk og dansk.

“Udfordringen med sproget fører blandt andet til dårlige præstationer i folkeskolen. Nogle lærere har fortalt mig, at de oplever en modstand mod læring hos flere børn. Dertil kommer, at uddannelserne findes på vestkysten eller i Danmark. Så mange bliver nødt til at forlade deres venner, familie og vante omgivelser”.

Og det med at flytte til Vestgrønland har yderligere problemer. For ifølge Ulunnguaq Markussen bliver der set ned på østgrønlændere i Vestgrønland.

“De bliver udsat for mobning, diskrimination og etnisk marginalisering. Derfor oplever mange østgrønlændere flytningen til Vestgrønland som en kulturel nedtur”.

Måtte ændre fokus

I forbindelse med sit ph.d.-projekt har Ulunnguaq Markussen, som selv er fra Vestgrønland, opholdt sig i Østgrønland og interviewet lokale om de udfordringer, de oplever som barriere for, at området udvikler sig. Og efterhånden som hun begyndte at trænge ind i substansen, fandt hun ud af, at hun var nødt til at udvide sit fokus. Udgangspunktet var et projekt, der handlede om små samfunds modstandsdygtighed over for globaliseringen, og hun skulle særligt fokusere på samspillet mellem det traditionelle fangererhverv og det voksende turisterhverv. Men det viste

Ulunnguaq Markussen i fjeldet uden for byen Tasiliaq i Østgrønland, hvor mange borgere føler sig marginaliseret og uden indflydelse i forhold til de politiske magthavere i Vestgrønland.

sig, at der var andre temaer, der var mindst lige så vigtige.

“Når jeg snakkede med de lokale om deres erhverv, så endte vi altid med at snakke om behovet for lokaludvikling. Og jeg begyndte mere og mere at dykke ned i de strukturelle og demokratiske udfordringer, som borgerne på østkysten oplever – at det er følelsen af afmagt og marginalisering, der er barrieren for udvikling”.

Selv mord og seksuelt misbrug

Afmagtsfølelsen har mange facetter. Sprog og oplevelsen af at blive set ned på er en. En anden er den demokratiske marginalisering. Efter en kommunesammenlægning i 2009 blev de to østgrønlandske kommuner sammenlagt med Nuuk til storkommunen Sermersooq, hvis administration naturligt nok lå i Nuuk.

“Med den store kommune føler de, at deres muligheder for at have indflydelse i de politiske beslutninger, der vedrører dem, er forringet, og at beslutninger, der bliver taget fra centralmagten i Nuuk, aldrig tager hensyn til den lokale kultur på østkysten. Så uligheden i samfundet er også et spørgsmål om ulige adgang til demokratiet og manglende kontakt til det politiske system”, siger Ulunnguaq Markussen.

Hun fortæller, hvordan investeringer på østkysten har været politisk nedprioriteret i mange år. Først efter at DR-dokumentarfilmen “I en by hvor børn forsvinder” i 2019 skabte offentlig fokus på seksuelt misbrug og selvmord blandt byens børn, har der været politisk vilje til at skabe udvikling.

Det er alle disse forhold, der får hende til at beskrive Østgrønland som et samfund, der er offer for den samme kolonialistiske undertrykkelse, som mange i Grønland føler, man har været udsat for fra dansk side.

“Vestgrønland agerer som en kulturel imperialist på østkysten og involverer ikke sine borgere i løsninger. Den undertrykkelse og marginalisering, som vi har kæmpet i mange år for at komme ud af, udsætter vi nu østgrønlænderne for. Og det undrer mig, at vi ikke har lært noget af vores egen historie”.

Forskning skal forandre

En af de løsninger, hun kommer til at pege på i sin projektafhandling, er at øge nærdemokratiet og den lokale politiske indflydelse i Østgrønland og at decentralisere den kommunale administration. Det lokale sprog bør anerkendes, blandt andet ved at undervisningen foregår på østgrønlandsk. På de senere uddannelsesniveauer kan onlinekurser være en måde at undgå, at unge bliver nødt til at forlade lokalområdet.

Når Ulunnguaq Markussen fortæller om sit projekt, er det tydeligt, at hun føler en oprigtig indignation på vegne af det samfund, hun undersøger i sit projekt. For hende er forskningen først og fremmest et middel til at skabe forandring.

“Jeg vil gerne gøre en forskel og gøre tingene bedre for Østgrønland. Det er det, der driver mig. Mine vejledere gør mig selvfølgelig opmærksom på, at jeg bør skrive mine artikler på engelsk og forsøge at få dem udgivet i et stort tidsskrift. Men sådan nogle ting går jeg ikke selv op i. Og hvis jeg skriver på engelsk, er der ingen i Grønland, der kommer til at læse det. For mig er det meget vigtigere, at det, jeg skriver, bliver forstået af østgrønlænderne og af de vestgrønlandske politikere”.

Brug for forbilleder

Det, at Ulunnguaq Markussen er i gang med en ph.d.-uddannelse, har i sig selv en aktivistisk facet. For et lavt uddannelsesniveau er en af de faktorer, der gør, at man i Grønland ofte ser udlændinge besætte de attraktive og højt lønnede job. Det gælder også forskningen. Selv om Grønlands Universitet, hvor hun arbejder, ikke er stort, udgør de grønlandske forskere et mindretal. Og det er et problem, særligt når de ikke taler grønlandsk, synes hun.

“Når man ikke kan grønlandsk, så har man også begrænset adgang til grønlændernes liv. I mange år har udenlandske forskere fremstillet grønlændernes virkelighed ud fra deres egne kulturelle forståelsesrammer. Jeg synes, det er på tide, vi selv beskriver vores virkelighed og fortæller vores historie. Og hvis vi ønsker at tage styringen over



VIS DIT PH.D.-PROJEKT

Hvem: Ulunnguaq Markussen, MSSc.

Hvad: “Piniaritoq i en globaliseret verden”.

Hvor: Institut for Kultur, Sprog & Historie, Ilisimatusarfik (Grønlands Universitet).

Hvorfor: Projektet undersøger, hvordan man kan genoprette små, arktiske samfunds modstandsdygtighed gennem erhvervsmæssig, kulturel og demokratisk udvikling, i Tasiliaq-området.

vores egen udvikling, så skal vi også selv forske i vores eget land”.

Der er mange grunde til, for eksempel sociale og logistiske, at få grønlandske unge tager en universitetsuddannelse og fortsætter med forskningen. En anden handler om manglende rollemodeller, tror Ulunnguaq Markussen. Men hun tror også på, at tingene går i den rigtige retning.

“Da jeg startede på universitetet tilbage i 2013, var vi meget få studerende. Nu er der virkelig mange, og universitetet er næsten for lille til mængden af studerende. Der er også sket en bevægelse i Grønland lidt parallelt med Black Lives Matter-bevægelsen, hvor flere unge er blevet mere involverede, både som aktivister og i forhold til forskningen, fordi de ønsker en ændring i vores samfund. Så der er håb”. ■

GRØNLANDSK PH.D.-CUP

Ulunnguaq Markussen er deltager i Paasisavut – den grønlandske udgave af ph.d.-cuppen – som afholdes for første gang 1. marts i Nuuk. Konkurrencen er arrangeret af Ilisimatusarfik, Grønlands Universitet, Arctic Hub, som er en organisation, der koordinerer samarbejde mellem grønlandske, danske og internationale polarforskere samt arktiske interessenter.

AAU-professor arbejder for B&O

Erhvervslivet efterspørger flere forskere som Søren Bech, der vil dele deres ansættelse mellem universitetet og en privat virksomhed, men mange forskere er stadig forbeholdne, og det er et problem bl.a. i forbindelse med den grønne omstilling.

80 pct. af arbejdstiden udvikler Søren Bech nye produkter hos den danske elektronikkoncern Bang & Olufsen, og de resterende 20 pct. er han professor på Aalborg Universitet, hvor han vejleder ph.d.-studerende og underviser.

Ud over at han lige skulle vænne sig til et arbejdsliv med to lønsedler, to MUS-samtaler, to ferieregnskaber osv., fungerer det gnidningsfrit at være i en såkaldt delt ansættelse mellem et universitet og en virksomhed, fortæller Søren Bech, der også har to titler: professor ved Institut for Elektroniske Systemer på AAU og forskningschef på B&O.

Muligheden for den slags delestillinger, som man skal søge og bedømmes til på de samme præmisser som ved et almindeligt professorat, har eksisteret en del år, men det er stadig et fåtal af de akademiske medarbejdere på universiteterne, der benytter sig af muligheden.

På Det Tekniske Fakultet for IT og Design på AAU, der formentlig har flest delestillinger, er der ti professorer med typisk 20 pct. af deres tid på fakultetet. Den resterende del af deres tid sidder de i en specialistfunktion i en privat eller offentlig virksomhed. Det svarer således til ca. 2 årsværk ud af totalt 50 professorårsværk på fakultetet.



På landsplan findes der ca. 200 delestillinger, ikke medregnet de kliniske professorer med delt ansættelse mellem et universitet og sygehus.

Har fået styr på kontrakterne

Søren Bech har svært ved at forstå, at interessen er forholdsvis begrænset blandt de danske forskere, for "samarbejdet fungerer fremragende til glæde for begge parter", som han siger.

Han tilføjer, at der i starten var en del problemer med de immaterielle rettigheder, altså hvem der havde ret til eventuelle opdagelser, men det er efterhånden faldet på plads, da AAU har gjort et stort stykke arbejde med at udforme samarbejdskontrakterne. Bl.a. er det sikret, at han i den del af arbejdstiden, han er på AAU, kan samarbejde med andre virksomheder, også selvom de er direkte konkurrenter til B&O.

Han har bl.a. været medlem af scientific advisory board hos GN Audio, der er en dansk producent af lydudstyr.

"Jeg er helt klar på, hvornår jeg er AAU-mand og B&O-mand. Når jeg er på B&O og arbejder på noget, som måske kan ende med at blive et kommercielt produkt, tilhører rettighederne B&O. Det kan sagtens lade sig gøre at håndtere det, hvis begge parter opfører sig professionelt, så det er bare at komme i gang", siger Søren Bech.

Han mener, at der er brug for langt flere deleprofessorer som ham selv. Han påpeger, at rapporten "Klimamål og midler" om finansieringen og faciliteter til grøn forskning og innovation fra Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd netop påpeger, som den ene af i alt ni anbefalinger, at der er brug for et langt tættere samarbejde mellem universiteter, GTS-institutter og virksomheder, hvis vi skal i mål med den grønne omstilling – specielt med hensyn til 2030-målene.

Gør undervisningen mere relevant

Han fortæller, at det for B&O både handler om at skabe resultater, om at

kunne rekruttere nye medarbejdere og om at skabe relationer til det omkringliggende samfund, øge firmaets nationale og internationale anseelse og regionale forankring.

For AAU handler det bl.a. om, at det er nødvendigt, at universitetet samarbejder med erhvervspartnerne for at kunne søge om forskningsmidler fra Innovationsfonden og EU.

Desuden giver det ph.d'er, postdocs og adjunkter fra AAU mulighed for at komme ud og prøve sig af i erhvervslivet og eventuelt vende tilbage til universitetet igen senere. Det er muligt, fordi en vis procentdel af det, de laver på B&O, skal være grundforskning for at sikre det faglige niveau, og fordi de får mulighed for at vedligeholde deres publikationsliste i B&O's forskningsgruppe.

Thomas Bak, dekan på Det Tekniske Fakultet for IT og Design på AAU, siger, at deleprofessorerne også giver værdifuld indsigt og inspiration til fakultetets ingeniørstuderende i forbindelse med både forelæsninger og projekter. De virker som brobyggere mellem forskning og praksis og er dermed med til at sikre både relevans og kvalitet i undervisningen. Desuden ser de meget ofte, at samarbejdet resulterer i forskningsprojekter, fordi deleprofessorerne evner at matche problemer fra det virkelige liv med de nyeste metoder fra forskningen.

"Samlet set er jeg meget tilfreds med muligheden for at have delestillinger, og jeg synes, at det skaber basis for et stærkt længerevarende samarbejde med stærke profiler fra industrien, hvilket er med til at løfte forskningen og de studerendes niveau", skriver Thomas Bak i et skriftligt svar.

Mure skal væltes

Anders Hoff, politisk chef for forskning og innovation i Lif, brancheorganisationen for de forskende danske og udenlandske lægemiddelvirksomheder i Danmark, siger, at virksomhederne i lægemiddelindustrien også er

interesserede i et tættere samarbejde med universiteterne, bl.a. interesserede i at ansætte flere deleprofessorer.

"Muligheden bliver ikke brugt i noget vanvittigt stort omfang, og det er en skam, for vi hører positive tilbagemeldinger fra virksomhederne og universiteterne. For forskerne handler det om at få mulighed for at tage deres viden fra forskningen og prøve det af i virkeligheden og derefter tage erfaringerne med tilbage til universitetet. Mange flere forskere kunne helt sikkert have glæde af at samarbejde med virksomheder", siger Anders Hoff, der mener, at problemet primært er vanetænkning.

"En delestilling er ikke den trådesti, for normen er stadig ansættelse på universitetet. Tidligere havde samarbejdspartnerne også en tendens til at se problemerne og tænke, at den anden part prøvede at snyde dem, men det er slet ikke der, vi er i dag, hvor der er fokus på samarbejdet", siger han.

Anders Hoff tilføjer, at de kan se, at på de institutter, hvor delestillinger bliver benyttet, kommer der hurtigt flere delestillinger, så det handler i høj grad om at få gennembrudt muren.

Burde tælle med

Anders Hoff siger, at der stadig er et problem i forhold til meritering, fordi forskning i en virksomhed ikke tæller i forhold til at kvalificere sig til et lektorat eller professorat på universitetet. Her handler det mest af alt om at have fået sin forskning publiceret.

"Men burde det ikke også tælle med at have været forskningsgruppeleder i en virksomhed?" spørger han, og det svarer Søren Bech ja til.

"Det er et spørgsmål om at finde en måde, hvor vi ikke giver køb på de akademiske krav og samtidig tager hensyn til erhvervs erfaring fra industrien", siger han. ■



Niels Bohr opnåede det meste, men oplevede også store tab i sit private liv. Ud af fem børn mistede han to sønner, den ene på en sejltur, hvor Bohr selv var om bord på båden. Her ses han på sin 75-års fødselsdag med hustruen Margrethe og sønnen Aage.

Niels Bohr-forsker:

BOHR HAVDE EN "DANSK" TILGANG TIL FORSKNINGEN

Et miljø med overskud og en tid, hvor nye ideer fik lov til at brydes. Det var Niels Bohrs baggrund, og det blev afgørende for hans habitus som menneske og videnskabsmand, siger amerikansk professor, som er taget med Forskerforum i biffen for at se en ny film om legenden Bohr.

Niels Bohr – verdens bedste menneske. Det er ikke et spørgsmål. Det er en konstatering i en avisoverskrift ved Niels Bohrs død i 1962, og så er det titlen på en ny dokumentarfilm, der netop har fået biografpremiere.

I danske ører lyder det noget vovet at fremhæve et menneske på den måde. Men Hans Halvorson, professor i filosofi ved Princeton University og Institut for Naturfagernes Didaktik ved KU, vil egentlig gerne gå med til den udlægning.

“Jeg synes egentlig, det er rigtig nok. Som det bliver sagt i filmen, var han karakteriseret ved tre egenskaber: ærlighed, beskedenhed og generøsitet. Det er meget rammende. Og man kan se ved hans død, hvordan han vitterligt blev hyldet i hele verden”, siger Hans Halvorson.

Forskerforum har inviteret den amerikanske professor, som har Niels Bohr som et af sine forskningsfelter, til at se den nye Bohr-film. En klassisk dokumentar, der med fotos, filmstumper og fortællinger fra forskere og to af Bohrs børnebørn – den ene er DTU-professor Tomas Bohr – fortæller om den store fysikers liv som privatmenneske, som forsker og som aktør på den politiske verdensscene.

Opvækst med viden og penge

Bohrs historie er almindelig kendt, og filmen bringer ikke revolutionerende nyt til torvs. Den største nyhed er nok en hidtil uhørt lydoptagelse med den russiske fysiker og KGB-agent Yakov Terletskij, der fortæller om, hvordan han ved et møde i København forsøgte at få Bohr til at dele videnskabelige

hemmeligheder omkring atombomben.

Også den private side af Bohrs liv er måske knap så belyst – hustruen Margrethes store betydning og tabet af to sønner, herunder 17-årige Christian, der druknede under en sejltur i Sverige, hvor Niels Bohr selv var til stede.

Men Bohrs familiebaggrund er faktisk vigtig, og den kunne godt have fået endnu mere opmærksomhed i filmen, mener Hans Halvorson. Han tillægger Niels Bohrs far, Christian, og familiens sociale miljø stor betydning for det videnskabsfilosofiske grundlag for hele Bohrs virke.

“Det er lidt for nemt blot at beskrive Bohr som enkeltperson. At det hele bare begyndte med ham. Det gjorde det ikke. Hans far, Christian Bohr, var læge og en meget interessant medicinsk forsker. Hans mor var jødisk, og familien var en del af det sekulære jødiske miljø i København, hvor der fandtes en kultur omkring den intellektuelle samtale. Familien var velhavende, og Niels Bohr behøvede ikke at tænke på så meget andet end sin forskning. Da han eksempelvis skulle til Cambridge og havde brug for nogle penge, skrev

han et brev til Carlsberg på to sætninger. Det var en anden tid”, konstaterer Hans Halvorson.

Barn af Københavns “golden days”

Bohr blev født i 1885. Midt i en epoke, der senere skulle blive omtalt som Københavns “golden days”. Store tekniske fremskridt gik hånd i hånd med radikale nybrud i synet på samfundet, mennesket og kunsten. Og selv om Niels Bohr kun var en stor dreng, da det nittende århundrede klingede af, mener Hans Halvorson, at århundredets intellektuelle strømninger fik stor betydning for ham.

Han trækker sin computer op af tasken og viser et dokument, hvor han har indtegnet kontaktfladerne fra filosofen Poul Martin Møller over Søren Kierkegaard, Rasmus Nielsen og til Christian Bohr, der i øvrigt var kammerat med Georg Brandes og blandt andet besøgte ham i Berlin.

“Hegel, den store filosof i starten af 1800-tallet, mente, at videnskabens mål var at se verden i Guds øjne. Det syn gjorde Poul Martin Møller og flere andre filosoffer op med – det kan ikke være videnskabens mål, mente de. Den kritik førte Søren Kierkegaard videre, blandt andet i bogen “Afluttende uvidenskabelig efterskrift”. Kierkegaard var mere interesseret i livet, og hvordan man udvikler sig som menneske. Hans studiekammerat Rasmus Nielsen, der underviste Christian Bohr i filosofikum, gjorde også op med Hegel. Han mente, at tro og videnskab er to uens størrelser, som kan eksistere side om side i mennesket. Det mente Georg Brandes var noget vrøvl. Jeg tror, at hele den udvikling har skabt et miljø, som er grundlaget for Niels Bohrs måde at gribe tingene an på”, siger Hans Halvorson.

Den danske tilgang

Han mener, at Niels Bohrs videnskabsopfattelse var præget af en udogmatisk, dialektisk tilgang.

“Hvis man ser på de tyske filosoffer, så var deres mål altid at skabe et system: Det her kan vi tro på. Men Bohr havde ikke noget ønske om en endelig teori, som alle kan tro på. Hans mål var, at vi fortsætter med

videnskaben, finder nye sandheder eller finder ud af, at noget alligevel ikke er sandt, som vi så kan smide væk. Det skal bare blive ved”, siger han.

Og her er vi inde på noget, som måske ikke alene er et kendetegn for Bohr, men også for dansk videnskab. Hans Halvorson har som nævnt sin baggrund i USA. Og her oplever han en langt mere instrumentel tilgang til videnskaben. Forskning er noget, man bedriver for at opnå mål.

“Formålet med fysikvidenskab i USA – jamen det er at skabe nye ting. Nye våben, nye teknologier. Måske er forskellen, at Danmark aldrig har været et land, der har haft behov for at være verdensførende. Som Tyskland havde det i 1900-tallet, og USA har det i dag – vi skal have det, og vi skal have det først. Ingen på Niels Bohr Institutet tænker, at det er vigtigt, at det er her i Danmark, vi skaber den endelige teori om noget”.

Manager

Netop det brede, internationale og åbne samarbejde var kendetegnende for Niels Bohr og hans Institut for Teoretisk Fysik, som åbnede i 1921, året før han fik Nobelprisen. Og formentlig også en nøgle til Bohrs videnskabelige succes.

“En af grundene til, at instituttet var så succesfuldt, var, at Bohr inviterede de tyske fysikere til at være med. De fleste lande ville ikke have noget med tyskerne at gøre efter første verdenskrig. Men Niels Bohr var glad for at have dem med, for eksempel Werner Heisenberg. Jeg har hørt det synspunkt, at kvanteteorien ikke ville være blevet opdaget, hvis ikke Bohr havde inviteret de tyske fysikere til København”.

Hans Halvorson lægger vægt på Bohrs store åbenhed i forskningsmiljøet – man havde ikke hemmeligheder for hinanden, man samarbejdede og diskuterede flittigt hinandens ideer. Og Bohr var god til at kombinere de enkelte forskeres kompetencer.

“Det var ikke som Einstein, hvor det var klart, at han var geniet. Bohr var mere en slags manager for de andre videnskabsfolk. Han styrede det hele, men han var også involveret i forskningen, for han forstod, hvad de lavede”.

Det var den vilje til det brede, internationale samarbejde, der ved slutningen af anden verdenskrig blev en politisk dagsorden. Bohr forudså våbenkapløbet mellem øst og vest, og han så vidensdeling omkring atomforskningen som en måde at forhindre politiske spændinger og en potentiel atomkrig på. Men hvor anerkendt og respekteret Bohr end var, kom han til kort over for den politiske dagsorden, som ikke mindst Churchill dikterede. Han lod sig dog ikke lokke, da Yakov Terletsjij forsøgte at få hemmeligheder ud af ham, ligesom han heller ikke gik med på Werner Heisenbergs forsøg på at få ham til Tyskland i 1941.

Ikke alle elsker Bohr i dag

Filmen om Niels Bohr er – om end roligt og balanceret fortalt – et hyldesportræt. Og det afspejler nok meget godt den måde, vi danskere stadig ser vores største videnskabsperson på. Sådan er det imidlertid ikke alle steder, bemærker Hans Halvorson. I USA er Bohrs stjerne falmet en smule. Der har blandt flere fysikere bredt sig det synspunkt, at Bohr dækkede sig under tågesnak. For eksempel udtalte en anden fysiker og nobelprisvinder Murray Gell-Mann på et tidspunkt, at Bohr havde “hjernevasket” en hel generation af fysikere til at tro, at problemet omkring kvantefysik var løst.

Det mener Hans Halvorson selv er helt forkert, og han tror, det bygger på de førnævnte kulturforskelle mellem amerikansk og dansk forskning, og så at folk simpelthen har svært ved at forstå ham.

“Bohr var ikke så klar i sin tale. Han var meget filosofisk anlagt, og filosofi er sjældent forbundet med klarhed. Og så er der kulturforskellen. Der er et citat i filmen, hvor Bohr siger noget med, at videnskaben bidrager til menneskelig velvære. Og jeg sad og tænkte: Kunne man forestille sig en amerikansk fysiker sige det samme? Bohr tænkte aldrig: Hvad er det økonomiske udbytte af, hvad jeg laver nu? Og der er vi måske igen tilbage ved det intellektuelle, kulturelle miljø, som han er barn af”. ■

Erhvervsmand bliver SDU's nye bestyrelsesformand



Den 57-årige erhvervsmand **Søren Vilby** bliver ny bestyrelsesformand på Syddansk Universitet de kommende fire år. Søren Vilby, der er administrerende direktør i virksomheden Micro Matic og nuværende bestyrelsesmedlem på SDU, overtager formandsposten fra Niels Thorborg, der fratræder efter at have været med i bestyrelsen i de maksimalt to perioder, som universitetsloven tillader.

Birthe Friis Mortensen, som er formand for udpegningsorganet, der har udpeget den nye formand, forklarer, at Søren Vilby besidder alle de nødvendige egenskaber til formandsposten. "Udvalget har konstateret og mener, at Søren Vilby til fulde har veldokumenteret erfaring med organisering, strategi og topledelse. Han har en stor og ægte interesse i sammen med ledelsen på SDU at være med til at forme de kommende år i universitetets udvikling. Det var vigtigt, at han kendte til SDU's virke og samtidig har forståelse for mulighederne og udfordringerne i sektoren", lyder det fra Birthe Friis Mortensen i en pressemeddelelse.

Søren Vilby fremhæver, at han har et indgående kendskab til universitetet igennem sin store erfaring fra erhvervslivet.

"Jeg har haft et kendskab og en tilknytning til SDU igennem mange år. Både som censor på universitetet og igennem mine roller i erhvervslivet, hvor jeg altid har ment, at et tæt samarbejde mellem universitetet og industrien kan gavne begge veje. Virksomhederne vinder, når de eksponeres for den høje faglighed, den nye viden og selvfølgelig som aftagere af mange af de kandidater, der uddannes fra SDU. Derfor føler jeg med rette, at jeg kan glæde mig og byde ind med noget", udtaler han.

Han understreger, at nøglen til et veldrevet SDU fremover bliver det tætte samarbejde mellem bestyrelsen og ledelsen. Og at han ønsker at fortsætte den kurs, bestyrelsen og ledelsen har sat, også i de seneste år med Niels Thorborg som formand.

AU har fundet ny universitetsdirektør



Aarhus Universitet har fundet sin nye universitetsdirektør som afløser for Arnold Boon der har valgt at skifte til en tilsvarende rolle på CBS.

Et enigt ansættelsesudvalg har peget på **Kristian Thorn**. Dermed bliver det et kendt ansigt og en erfaren leder med indgående kendskab til universitetet, der skal stå i spidsen for AU's administration fra den 1. februar 2023.

Siden 2009 har Kristian Thorn varetaget chefposter inden for både uddannelse, forskning, ph.d.-administration og det internationale område på Aarhus Universitet. Først som international chef efterfulgt af knap fire år som vicedirektør for forskningsstøtte og ph.d.-administration. I 2014 tiltrådte han som vicedirektør for AU Uddannelse, og siden november 2021 har han været chef for Universitetsledelsens Stab.

Inden han kom til AU, har Kristian Thorn været ansat i Uddannelses- og Forskningsministeriets departement, arbejdet med forskning og videregående uddannelse i Verdensbanken og været ansat i Finansministeriet. Gennem årene har han desuden haft en aktiv rolle i Danske Universiteter og været i bestyrelserne for Kate-dralskolen og Erhverv Aarhus.

Uddannelsesmæssigt har han en baggrund som kandidat i statskundskab fra Aarhus Universitet og har bl.a. videreuddannet sig inden for ledelse på Harvard University og den internationale business school INSEAD i Frankrig.

Kristian Thorn udtaler i forbindelse med ansættelsen, at hans vigtigste opgave bliver at fastholde sikker drift på alle niveauer – lige nu med særligt fokus på en solid styring af universitetets samlede økonomi. Og så vil han gerne skabe rammerne for en administration, der fortsat bidrager til universitetets udvikling. Kristian Thorn understreger, at han vægter stærke processer, inddragelse, samarbejde og videndeling højt.

Rektor fortsætter på RUC



Siden 2014 har Roskilde Universitets rektor heddet **Hanne Leth Andersen**, og det kommer der fortsat til at stå på skiltet på rektorgangen endnu en periode. RUC's bestyrelse har således besluttet, at hun skal fortsætte på posten efter 1. april 2023, hvor hendes rektoransættelse ellers stod til at udløbe.

Hanne Leth Andersen udtaler, at hun vil fortsætte arbejdet med at styrke universitetets relationer til omverdenen og levere forskning, som bidrager til at løse samfundens udfordringer – og ikke mindst sikre, at de studerende har et stærkt og godt studiemiljø tæt på forskerne.

I de ni år, hvor RUC har haft Hanne Leth Andersen på rektorposten, har universitetet bl.a. styrket den regionale rolle og etableret samarbejde med en lang række sjællandske kommuner og virksomheder. Senest har universitetet desuden omlagt sine kandidatuddannelser for at skærpe deres tværfaglige og arbejdsmarkedsrelevante profiler.

"Vi står i dag på et fundament, som gør det muligt at opbygge de alliancer, det kræver for at være et universitet i det 21. århundrede. Netop dette arbejde vil jeg lægge vægt på i de kommende år, både lokalt og globalt – for udfordringerne hænger sammen, og lokale partners forventninger til deres universitet er et internationalt niveau", udtaler hun i en pressemeddelelse.

Hanne Leth Andersen er uddannet mag. art. i romansk filologi, ph.d. i fransk sprog og er professor i universitetspædagogik. Hun har tidligere været ansat som studieleder, prodekan og centerleder ved Aarhus Universitet samt som direktør for CBS Learning Lab og har desuden været medlem af en lang række ekspertgrupper og udvalg både i Danmark og i udlandet. Hun kan også prale med at være en af de få danskere, der er ridder af Æreslegionen i Frankrig, Légion d'honneur – der er Frankrigs højeste orden.

Sideløbende med sit virke som rektor har hun udgivet en række forskningsartikler og bøger om uddannelsessystemet, kvalitet, danselse, eksamen og sprogundervisning.

Carlsbergfondet giver millionhåndsrækning til trængte humanistiske fakulteter



Carlsbergfondet vil de kommende tre år donere 90 millioner kroner til de humanistiske fakulteter ved de danske universiteter som en særlig

håndsrækning til de humanistiske forskningsmiljøer, der længe har været pressede af besparelser og nedskæringer.

Donationen skal udmønte sig i 45 fuldt finansierede "Carlsberg Foundation Humanities PhD Fellowships" over tre år. Der gives konkret to mio. kr. per stipendium, som retter sig mod talentfulde kandidater med selvvalgte originale humanistiske projekter.

De humanistiske fakulteter skal selv forestå opslag og gennemførelse af ansøgningsproces mv. Carlsbergfondet stiller dog som forudsætning for donationen, at stipendierne opslås og uddeles i fri konkurrence uden nærmere disciplinangivelse og uden mulighed for tilknytning til forud defineret overordnet projekt. Det er samtidig et krav, at projekterne skal kunne gennemføres i forskningsmiljøer, der sikrer trivsel, kvalificeret vejledning og faglig sparring i øvrigt.

Stipendierne fordeles med fem ph.d.-stipendier årligt i tre år til henholdsvis Københavns Universitet og Aarhus Universitet, tre ph.d.-stipendier årligt i tre år til Syddansk Universitet og et ph.d.-stipendium årligt i tre år til henholdsvis Roskilde Universitet og Aalborg Universitet.

Majken Schultz, forkinde for Carlsbergfondets bestyrelse, forklarer, at gentagne besparelser og nedskæringer på området har gjort det stadigt vanskeligere for unge talentfulde kandidater at påbegynde en humanistisk forskerkarriere. Det er en uheldig udvikling – både for de humanistiske forskningsmiljøer og for det danske samfund.

"I Carlsbergfondet er vi af den overbevisning, at vi som samfund har brug for dygtige humanistiske forskere, hvis vi også i fremtiden skal kunne forstå og løse de udfordringer, vi står over for. Talentpleje og fokus på de yngre generationers muligheder bør derfor prioriteres og understøttes – både fagligt og økonomisk. Vi glæder os til at følge de spændende forskningsprojekter, som stipendierne vil kaste af sig", udtaler Majken Schultz.

Royal hæder til Videnskabsklubben



Videnskabsklubben er blevet tildelt Amalienborgprisen, som sammen med Amalienborgmedaljen blev overrakt til Videnskabsklubbens administrerende direktør, Rikke Schmidt Kjærgaard,

af Hendes Majestæt Dronning Margrethe den 13. december sidste år.

Med prisen følger desuden 500.000 kroner til Videnskabsklubbens fortsatte store arbejde

med at undervise og formidle naturvidenskab til børn og unge.

Amalienborgprisen blev indstiftet i 1972 af Dronning Margrethes og Prins Henriks Fond for at opmuntre danske humanister til at udgive bøger på dansk. I 2019 besluttede fondens bestyrelse sig dog for at udvide prisen formål og fokus, så den kunne uddeles oftere og gives til en bredere kreds af modtagere.

Prisen er kun blevet uddelt 15 gange de seneste 50 år, og i 2022 skete det som led i kulminationen på Dronning Margrethes 50-års regeringsjubelåm. Her blev der uddelt hele to priser: én som anerkendelse for en væsentlig videnskabelig indsats, der altså gik til Videnskabsklubben, og en anden som anerkendelse for en særlig kulturel indsats, der gik til museumsinspektør Jeanette Varberg fra Nationalmuseet.

Fem nye medlemmer træder ind i AU's bestyrelse



Bestyrelsen for Aarhus Universitet har været igennem en større udskiftning. To nye studenterrepræsentanter og tre nye eksterne medlemmer er således trådt til ved årsskiftet, og **Birgitte Nauntofte** overtog posten som formand den 1. december sidste år fra Connie Hedegaard.

De to nye studentermedlemmer, der blev fundet ved universitetsvalget i november, er medicinstuderende Sofie Hillgaard Pedersen og geosciencestuderende Thea Bonnemann. De afløser Jonathan Rossen og Mikkel Grøne. Alle fra Studenterrådet ved Aarhus Universitet.

Det ene nye eksterne medlem er ikke et helt ukendt ansigt på Aarhus Universitet. Lars Rohde sad således i AU's bestyrelse fra 2011 og frem til 2013, hvor han udtrådte for at overtage jobbet som nationalbankdirektør. Nu går han på pension fra banken og får et comeback i AU's bestyrelse.

Trine Holm Thomsen er et af de to helt nye eksterne bestyrelsesmedlemmer. Hun er cand. mag. i dramaturgi og nordisk sprog og litteratur fra Aarhus Universitet og har været direktør for Aarhus Teater siden 2015.

Jonas Dahl, direktør på Regionshospitalet i Randers samt tidligere medlem af Folketinget og skatteminister i Helle Thorning-Schmidts regering fra 2013, indtræder som den sidste i bestyrelsen. Han er uddannet cand.mag. i historie og samfundsfag fra AU.

De tre afløser Caroline Søeborg Ahlefeldt, Jørgen Carlsen og Jens Peter Christensen.

Ny SDU-professor forsker i smertepsykologi



Cand.psych., ph.d.
Tonny Elmose Andersen er blevet udnævnt til professor i smertepsykologi på Institut for Psykologi på Syddansk Universitet, SDU.

Hans primære forskningsområde omhandler forebyggelse og behandling af posttraumatiske

smarter med særligt fokus på whiplash-associerede lidelser (WAD). Han har gennem sin forskning sat fokus på, hvordan psykologisk stress (herunder PTSD-symptomer) kan medvirke til tidlig sensibilisering af smerter efter ulykker. Gennem kortlægning af psykologiske risikofaktorer i forhold til WAD har han medvirket til udvikling af nye behandlinger og forebyggelse af WAD. Aktuelt er han ved at afprøve en ny værdibaseret kognitiv adfærdsterapeutisk behandling for kronisk whiplash og rygmarvsskade ved Specialhospitalet for trafik- og ulykkesramte i Rødovre.

Han har gennem de sidste ti år arbejdet tæt sammen med professor Michele Sterling ved University of Queensland, der er blandt de førende whiplash-forskere i verden. Sammen med professor Michele Sterling og professor Søren Thorgaard Skou fra Institut for Idræt og Biomekanik på SDU og leder af Forskningsenheden PROgrez på Næstved, Slagelse og Ringsted sygehuse og dennes kolleger har Tonny Elmose Andersen aktuelt fået en større bevilling til at afprøve en intervention til forebyggelse af kronisk WAD.

I 2009 var han sammen med professor Ask Elklit og en lille håndfuld kolleger med til at etablere Institut for Psykologi ved Syddansk Universitet, hvorfra han som den første psykolog færdiggjorde sin ph.d. i 2012.

KU udnævner ny professor i datadrevet fødevarer- og sundhedsvidenskab

Foto: Claus Boesen



Morten Arendt Rasmussen er per 1. januar 2023 blevet udnævnt til professor i datadrevet fødevarer- og sundhedsvidenskab ved

Institut for Fødevarervidenskab på Københavns Universitet (KU FOOD) og ved Dansk Børne-Astma Center på Gentofte Hospital.

Med de nye muligheder inden for datavidenskab ser han store muligheder for at speede forskningsprocessen op inden for både forbrugervidenskaben og fødevareremien og -mikrobiologen.

Han underviser fx de studerende på kandidatuddannelsen i fødevarerinnovation og sundhed i dataanalyse og statistik og ser en fremtid, hvor dataanalysen kan få stor betydning for forbrugerstudier – ikke mindst når det drejer sig om at skabe plantebaserede produkter, som både er sunde og næringsrige, og som forbrugere vil spise, fordi de er lækre.

Morten Arendt Rasmussen forsker ved hjælp af metabolomics og microbiomics, hvor man sigter mod at udarbejde en systemisk karakteristik af det biologiske system, man studerer – i modsætning til at studere ændringer i et enkelt gen, når det bliver påvirket af et bestemt stof.

Han leder projektet FOODTOP, der stræber efter at skabe en datamodel for personlige kostpyramider til enkeltindivider, der lider af inflammatoriske sygdomme som fx astma.

Derudover er han co-leder af projektet TrACer, som er et samarbejde mellem COPSAC, KU FOOD og Simula Research Lab i Norge. Han leder de fem forskere, der arbejder i den danske del af projektet.

Akademipris til AU-forsker



Danmarks Naturvidenskabelige Akademi har tildelt akademiets industripris for 2022 til

Martin Vesterby, direktør, INNO X Health, Aarhus Universitet, Institut for Klinisk Medicin.

Allerede som medicinstuderende solgte Martin Vesterby sin første it-løsning. Konceptet var udviklet i en baggård i Aarhus sammen med et team af folk med vidt forskellig erhvervsbaggrund. Efterfølgende blev løsningen implementeret på mange hospitaler. Han skabte, med sin ph.d., en helt ny tilgang til patientkommunikation, der accelererede behandlingsforløbet inden for ortopædkirurgien. Interventionen blev udviklet sammen med en international sundheds-it-virksomhed og et teleselskab. Efterfølgende har løsningen fra Martin Vesterby skabt grundlaget for succesfulde virksomheder inden for animationsbaseret kommunikation for patienter og sundhedsprofessionelle. Virksomheder, som har vundet Gazelle-priser samt både danske og tyske designpriser.

Som leder af INNO X Health har han været en af drivkræfterne bag etableringen af BioMedical Design – Novo Nordisk Foundation Fellowship Programme ved Aarhus og Københavns Universitet og har senest været IKM's repræsentant og medudvikler af open science-plattformen Odin.

Martin Vesterby rådgiver og uddanner ledere fra både offentlige og private virksomheder i innovation og entreprenørskab. Han har et specielt fokus på udvikling af evner til interdisciplinært samarbejde og opbygning af disse kompetencer.

Danmarks Naturvidenskabelige Akademi har samtidig tildelt Jacob Hastrup, Niels Bohr Institut, Københavns Universitet, akademiets ph.d.-pris for 2022. I begrundelsen lyder det, at han har leveret videnskabeligt arbejde på højt internationalt niveau og udvist stor forskningsmæssig modenhed. Hans arbejde har resulteret i ti publikationer, heraf otte som førsteforfatter i velrenommerede internationale tidsskrifter, for eksempel Physical Review Letters, og han er desuden medopfinder på en patentsøgning.

Jacob Hastrup forsvarede sin afhandling ved DTU i november 2021. Han er nu ansat som postdoc ved Center for Quantum Devices, Niels Bohr Institut, hvor han omsætter sin teoretiske viden inden for kvanteinformation til eksperimenter baseret på superledende kvantekomponenter.

CBS-forsker vinder Tietgenprisen



Florian Kock har modtaget Tietgenprisen på 500.000 kroner for sin innovative og omfattende forskning i turisme og oplevelsesøkonomi i Danmark.

Florian Kock anvender udviklingspsykologi til at analysere moderne menneskers adfærd. Hans innovative tilgang til feltet har blandt andet gjort det muligt at kortlægge og forudsige turisternes ændrede rejsemønstre som følge af coronapandemien.

Prismodtageren fortæller, at han planlægger at anvende pengene på at opbygge et doktor-kollokvium, hvor han vil invitere 15 talentfulde unge forskere, ph.d.-studerende og adjunkter fra hele verden til København, for at de kan udveksle og udbrede deres viden, og på lang sigt forhåbentlig trække dem til Danmark.

Tietgenprisen er blevet uddelt siden 1929, hvor den blev etableret for at markere 100-året for C.F. Tietgens fødsel. Det er en af Nordens største og mest prestigefulde priser inden for humanistiske og samfundsfaglige fagområder.

Det er Danish Society for Education and Business, der arbejder med at løfte uddannelsesniveaet og forskningen i Danmark med et globalt erhvervsperspektiv, som hvert år uddelel DSEB Tietgenprisen som anerkendelse af en eller flere unge forskeres væsentlige forskning inden for erhvervsorienterede humanistiske og samfundsfaglige områder, og hvis forskning er fordelagtig for det danske erhvervsliv.

Ny DTU-professor forsker i Power-to-X



Jakob Kibsgaard er blevet udnævnt til professor i overfladefysik og katalyse for bæredygtige energiløsninger på Danmarks Tekniske Universitet. Han er

uddannet cand.scient. (2006) i materialefysik/-kemi og har en ph.d.-grad (2008) i fysik og nanovidenskab fra Aarhus Universitet.

Efter sin ph.d. tilbragte han i alt seks år på Stanford University, først som postdoc og senere som tilknyttet stabsforsker.

Jakob Kibsgaard har været på DTU Fysik siden 2016 og har blandt andet modtaget et Carlsbergfondets Distinguished Fellowship og et ERC konsolidator-forskningslegat.

I sin forskning fokuserer han på at udvikle og forstå katalysatorer til at omdanne bæredygtig energi til brændstoffer og kemikalier (Power-to-X), hvilket er afgørende, hvis vi skal udfase brugen af fossile ressourcer i vores samfund. Mens mange områder kan drives direkte af vedvarende elektricitet, vil vi stadig få brug for kemiske brændstoffer med høj energitæthed til fx luftfart, skibsfart og sæsonbestemt energilagring, men den nuværende lave energieffektivitet af Power-to-X-processer er en hindring for storskala og global implementering. Udvikling af den næste generation af Power-to-X-katalysatorer kræver en dybtgående forståelse og i sidste ende kontrol af selve katalysatoren og de grundlæggende reaktioner og processer, der opstår i grænsefladen mellem katalysatoren og dens omgivelser.

Jakob Kibsgaard er også co-grantee af Center of Excellence VISION, som vil bruge elektronmikroskopi til at korrelere atomstrukturen af en nanopartikel med dens katalytiske egenskaber. Hans forskning er blevet anerkendt med Akzo-Nobels nordiske pris for overfladekemi, og i 2021 modtog han Hartmanns diplompris.

Stor EU-bevilling tildelt forsker på DPU, Aarhus Universitet



Lektor **Rikke Toft Nørgård** fra Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse, Arts på AU, står i spidsen for et internationalt konsortium, der har modtaget en

Horizon Europe-bevilling på cirka 23 mio. kr. fra EU til forskningsprojektet: "EPIC-WE: Empowered Participation through Ideating Cultural Worlds and Environments: youth imagining, creating and exchanging cultural values and heritage through game-making". I projektet arbejder 12 forskningsinstitutioner, kulturorganisationer og kreative industrier på tværs af Europa sammen om at udvikle og afprøve en ny model for "kultur-industri-forsknings-samarbejder".

Projektet har et samlet budget på cirka 23 millioner igennem EU's Horizon Europe-program og er en del af et EU-initiativ omkring "Games and culture shaping our society", som omhandler spil og spiludvikling gennem og for kultur. Blot tre projekter blev tildelt bevillinger, hvoraf den ene tilfaldt EPIC-WE-projektet.

ITU-datalog får Novo-bevilling til at optimere maskinlæringsmodeller



Lektor i datalogi på IT-Universitetet i København, **Pinar Tözün**, har modtaget 2,7 mio. kr. fra Novo Nordisk Fonden til at

udvikle nye mekanismer, der kan optimere databehandling på små hardwareenheder.

Software som bl.a. talegenkendelse i virtuelle assistenter (fx mobiltelefoner) eller billedgenkendelsesteknologi i satellitter er baseret på maskinlæringsmodeller, og man skal bruge enorme ressourcer – fx datacentre eller clouds – til at træne modellerne. Det kan koste store summer for slet ikke at tale om energiforbruget og klimaaftrykket.

Der er derfor behov for en optimering af processen, og det er her, Pinar Tözüns nye forskningsprojekt Machine Learning on Tiny Hardware (MOTH) kommer ind i spillet.

Hvis forskeren har succes med projektet, kan det bane vejen for en reduktion af datatrafik til og fra store datacentre, da det reducerer behovet for at trække på de store beregningsressourcer, når mindre enheder, som er tættere på selve datakilden, selv kan udføre beregningerne. Projektet starter i august 2023 og skal køre i tre år.

Stor pris til urtidforsker fra SDU



Donald Canfield, professor i økologi og forskningsleder på Biologisk Institut, Syddansk Universitet, har modtaget Villum Kann Rasmussens Årslegat til

Teknisk og Naturvidenskabelig Forskning 2023 på 5 mio. kr.

Han er forfatter til mere end 350 videnskabelige artikler, som er blevet citeret næsten 55.000 gange. Flere gange har han været årsag til, at lærebøgerne om havenes historie skulle skrives om – og dermed også historien om livets udvikling.

Donald Canfield bruger kemi til at studere, hvordan jorden så ud for milliarder af år siden, og hvorfor den ser anderledes ud i dag. Hvad er det for et samspil mellem kemi, geologi og biologi, der gør vores planet til en levende og dynamisk jord, der hele tiden sørger for at cirkulere livsvigtige stoffer som ilt, næringsstoffer og kulstof rundt i globale kredsløb? Svarene finder han bl.a. i studier af klipper, i sedimentprøver fra havbund og flodbund, i akvarier med havsvampe og i bakker med alger.

Donald Canfield har modtaget Vladimir Vernadsky-prisen (2010), Urey-prisen (2011) og Dannebrogordenen (2021).

KU ansætter ny vicedirektør for innovation og erhvervsamarbejde



Københavns Universitet har ansat **Andreas Blohm Graversen** til at stå i spidsen for en helt ny afdeling, der skal styrke universitetets relationer til

omverdenen.

Han kommer fra en stilling som kontorchef i Erhvervsministeriets departement, hvor han har været chef for det erhvervspolitisk område. På KU skal han sætte fart på universitetets arbejde med at skabe innovation og indgå i erhvervsamarbejde.

Ambitionen om at styrke innovation og entreprenørskab som centrale komponenter i uddannelser og forskning er allerede i fuld gang, skriver KU i en nyhed på sin hjemmeside. I november sidste år blev dørene for eksempel slået op til KU Lighthouse, et helt nyt innovationscenter, som bliver et samlingspunkt for studerende, forskere og eksterne samarbejdspartnere, der ønsker at arbejde på tværs af faglige discipliner.

AU-professor modtager Ernst Haeckel-pris



Professor i biologi på Aarhus Universitet **Jens-Christian Svenning** har modtaget Ernst Haeckel-prisen for sit

exceptionelle bidrag til europæisk forskning inden for især økologi, men også evolutionsbiologi, geografi og antropologi.

Ernst Haeckel-prisen uddeles hvert andet år af The European Ecological Federation for at hædre en ledende forsker, som har bidraget til den europæiske økologiske forskning. Prisen blev uddelt første gang i 2011. Modtageren inviteres til at give en keynote-præsentation ved EEF-kongressen, som afholdes hvert andet år, og vil ligeledes modtage et certifikat og en medalje. Tidligere modtagere af prisen inkluderer Georgina Mace, Ernst-Detlef Schulze,

Foto: Dennis Pedersen

Riccardo Valentini, Carlos M. Herrera og Miquel Araújo.

Jens-Christian Svenning, der er centerleder i det nyligt opstartede (1. jan. 2023) grundforskningscenter Center of Excellence ECONOVO – Center for Ecological Dynamics in a Novel Biosphere bevilget af Danmarks Grundforskningsfond samt i BIOCHANGE – Center for Biodiversity Dynamics in a Changing World etableret på basis af en personlig VILLUM Investigator-bevilling til Jens-Christian Svenning i 2017, modtog prisen torsdag den 24. november 2022 under årets EEF-kongres, som blev afholdt i fællesskab med GFÖ og SFE2 i Metz, Frankrig, med cirka 900 fysiske deltagere.

Stor pris til epidemiologiprofessor fra AU

Foto: Lone Rasmussen



Henrik Toft Sørensen, klinisk epidemiologiprofessor fra Aarhus Universitet og Aarhus Universitetshospital, er blevet tildelt Marie og August Krogh

Prisen på 1,5 mio. kr. for sit omfattende bidrag til dansk og international klinisk epidemiologisk forskning.

Han etablerede i år 2000 Klinisk Epidemiologisk Afdeling på Aarhus Universitetshospital, og på lidt over 20 år er afdelingen vokset fra at huse tre medarbejdere til i dag at beskæftige 90 forskere, som alle målrettet arbejder på at skabe bedre forståelse af sygdomsforløb over livslange perspektiver.

For sit uvurderlige arbejde i forhold til at pionere dansk klinisk epidemiologisk forskning belønnes Henrik Toft Sørensen nu med Marie og August Krogh Prisen, der siden 1969 årligt er blevet uddelt af Novo Nordisk Fonden og Organisationen af Lægevidenskabelige Selskaber til en fremragende dansk, sundhedsvidenskabelig forsker. De 1.250.000 kr. er øremærket forskning, og de resterende 250.000 kr. går til forskeren personligt.

Henrik Toft Sørensens forskning har i årtier været centreret omkring registre og kliniske databaser, der rummer uvurderlig information i forhold til at forstå sygdomsforløb over årtier. Han har endda selv været med til at etablere en række databaser, som i dag er kilderne til at udføre forskning af den højeste kvalitet.

Specifikt har Henrik Toft Sørensen brugt en stor del af sin karriere på at forstå sammenhængen mellem blodpropper, hjerte-kar-sygdomme og kræft. Det har blandt andet ledt til meget bedre indsigt i, hvorfor patienter med kræft får blodpropper i benene og lunger, hvordan blodpropper kan bruges som markør for endnu ikke erkendt kræft, hvordan blodpropper i hjerte og lunger er koblet til dårligere prognose ved kræft, og at patienter med blodprop i ben og lunger har dårligere overlevelse helt op til 30 år senere.

Forskningsresultaterne er publiceret i mere end 1.000 videnskabelige artikler i nogle af verdens førende tidsskrifter såsom New England Journal of Medicine, JAMA, British Medical Journal, The Lancet og Annals of Internal Medicine.

Seks forfattere får legater til skriveophold på universiteter



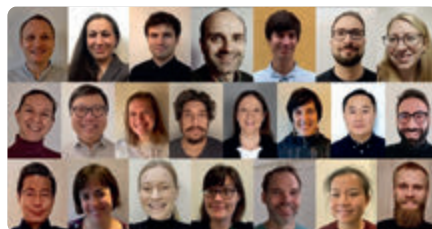
Velux Fonden har tildelt seks forfattere toårige arbejdslegater på 200.000 kr. årligt i honorar til hver til skriveophold i universitetsmiljøer. Herudover bliver universiteternes

udgifter til forfatterkontorer, administration mv. dækket. Legaterne er en del af pilotprojektet Writers-in-residence, der skal fremme dialogen mellem humanvidenskab og kunstnerisk praksis og styrke skønlitteraturen. Med programmet ønsker Velux Fonden at styrke skønlitteraturen og bane vej for nye litterære gennembrud. Ved at give tid og rum til samarbejde og gensidig inspiration mellem forfattere, forskere og studerende kan der blive skabt nye, kreative erkendelser og udtryk.

De nye skønlitterære writers-in-residence er: **Sørine Steenholdt, René Jean Jensen, Peder Frederik Jensen, Alen Meskovic, Maja Lee Langvad og Anna Malan Jógvansdóttir**. Snart flytter de ind på henholdsvis Grønlands Universitet, Aalborg Universitet, Syddansk Universitet og Færøernes Universitet.

Pilotprojektet er besluttet for en toårig periode og vil i år blive evalueret som grundlag for beslutning om programmets fortsættelse.

Fondsbevilling til nyt kuld unge forskere



22 forskertalenter inden for teknisk og naturvidenskabelig forskning har tilsammen fået 126 mio. kr. fra Villum Fondens Young Investigator-program, der er målrettet forskere i begyndelsen af deres karriere, så de kan skabe de bedste mulige rammer for at forfølge de idéer, de brænder allermost for. Bevillingerne bliver bl.a. brugt til at opbygge forskergrupper og ansætte flere unge forskere (postdocs og ph.d.er) til at være med til at gennemføre forskningsprojekterne. Som led i programmet får forskerne mulighed for at indgå i et forskerfællesskab med netværk og seminarer om blandt andet forskningsledelse.

Årets bevillingsmodtageres bidrag til den tekniske og naturvidenskabelige forskning spænder bredt – fra kvantecomputing til stjernestrømme fra fjerne galakser.

Fle af projekterne har fokus på bæredygtighed. I et af projekterne vil forskeren tage temperaturen på planter i Arktis for at undersøge, hvordan de bliver påvirket af og påvirker klimaforandringerne. Et andet projekt vil med

afsæt i naturens sofistikerede byggemetoder undersøge, hvordan man kan lære robotter at designe og bygge materialeeffektive strukturer. Og et tredje projekt arbejder med elektrokemisk fremstilling af vedvarende kemikalier.

Villum Fonden modtog 98 ansøgninger. Kønsfordelingen blandt ansøgerne er 75 procent mænd og 25 procent kvinder, mens den blandt bevillingsmodtagerne er 54 procent mænd og 46 procent kvinder.

Villum Fonden åbner for en ny ansøgningsrunde den 29. marts med ansøgningsfrist 8. juni.

De 22 Young Investigators er:

Carsten Baum, Danmarks Tekniske Universitet, Institut for Matematik og Computer Science, 6 mio. kr.

Corina-Gabriela Ciobotaru, Aarhus Universitet, Aarhus Institute of Advanced Studies, 6 mio. kr.

Radu-Cristian Curticapean, IT-Universitetet, Institut for Datalogi, 3 mio. kr.

Desmond Elliott, Københavns Universitet, Datalogisk Institut, 6 mio. kr.

Jose María Ezquiaga, Københavns Universitet, Niels Bohr Institutet, 8 mio. kr.

Pourya Forooghi, Aarhus Universitet, Institut for Mekanik og Produktion, 6 mio. kr.

Bitten Gullberg, Danmarks Tekniske Universitet, DTU Space, 5,5 mio. kr.

Sofie Marie Koksang, Syddansk Universitet, Institut for Fysik, Kemi og Farmaci, 6 mio. kr.

Deming Kong, Danmarks Tekniske Universitet, DTU Elektro, 6 mio. kr.

Elishevah van Kooten, Københavns Universitet, Globe Institute, 8 mio. kr.

José Victor Moreno Mayor, Københavns Universitet, Globe Institute, 3 mio. kr.

Maria Montanucci, Danmarks Tekniske Universitet, Institut for Matematik og Computer Science, 5 mio. kr.

Naia Morueta-Holme, Københavns Universitet, Globe Institute, 3 mio. kr.

Battulga Munkhbat, Danmarks Tekniske Universitet, DTU Elektro, 3 mio. kr.

Roberto Naboni, Syddansk Universitet, Institut for Teknologi og Innovation, 6 mio. kr.

Daesung Park, Danmarks Tekniske Universitet, DTU Energi, 8 mio. kr.

Paula Sebastián Pascual, Københavns Universitet, Kemisk Institut, 6 mio. kr.

Sarah Pearson, Københavns Universitet, Niels Bohr Institutet, 8 mio. kr.

Jo Philips, Aarhus Universitet, Institut for Bio- og Kemiteknologi, 6 mio. kr.

Erwin Schoof, Danmarks Tekniske Universitet, Institut for Bioteknologi og Biomedicin, 3 mio. kr.

Jing Tang, Københavns Universitet, Biologisk Institut, 8 mio. kr.

Saulius Vaitiekėnas, Københavns Universitet, Niels Bohr Institutet, 6 mio. kr.

Har du en navnenyhed, som du tænker er relevant, så send den til redaktionen på cbldm.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.

Af Lasse Højsgaard, lah@dm.dk

Kunstig (u)intelligens bag sensation

Chatbot udnævner afdød nobelprisvinder til Danmarks mest succesfulde nulevende forsker.

Har Danmark en eller to nulevende nobelprisvindere? En konsultation med den nyeste internetteknologi om spørgsmålet har forårsaget pludselig tvivl på Forskerforums redaktion.

Som bekendt har udviklingen inden for kunstig intelligens medført, at man kan overlade en god del af sit intellektuelle arbejde til såkaldte chatbots. På Forskerforum vil vi naturligvis ikke virke gumpetunge over for det teknologiske fremskridt, så vi bad den populære ChatGPT – I ved, den, som studerende bruger til at skrive deres opgaver – lave vores research og udpege Danmarks mest succesfulde nulevende forsker.

Svaret overraskede på flere måder. ChatGPT tog naturligvis sine forbehold – det kommer an på definitionen af succes. Men den ville trods alt godt fremhæve fire “succesfulde og anerkendte forskere i Danmark”: Thomas Sinkjær for hans forskning i biomekanikken i muskelfunktion, Lone Simonsen for hendes forskning i epidemiologi, Bjarne Andresen for hans forskning i kvantefysik og endelig Jens Christian Skou for hans opdagelse af Na-K-ATPase-enzymet, som gav ham Nobelprisen i kemi i 1997.

Nu er der naturligvis mange forskere at vælge imellem. Men den nyslåede nobelprisvinder Morten Meldal havde måske været oplagt for mange at nævne først. Eller Bent Flyvbjerg – verdens mest citerede på sit forskningsfelt.

Nå, men fair nok. Thomas Sinkjær er jo generalsekretær for Videnskabernes Selskab og en meget lovprist forsker. Corona-Lone blev næsten folkeeje som en af Covid-pandemiens myndige stemmer, og Bjarne Andresen – ja, på Forskerforum kender vi ham nok mest for hans mangeårige virke som TR på Niels Bohr Institutet og et aldrig svigtende mod til at skælde ud på ledelse og andre højere magter.

Men Jens Christian Skou? Vi troede faktisk ikke, han levede længere.

Derfor foretog vi undtagelsesvist et dobbelttjek og spurgte ChatGPT: Lever Jens Christian Skou stadig?

“Ja, Jens Christian Skou er stadig i live. Han blev født den 8. oktober 1918 og er en dansk biokemiker og professor emeritus. Han modtog Nobelprisen i kemi i 1997 for sin opdagelse af Na-K-ATPase-enzymet, som er et vigtigt enzym i cellemembraner. Skou fortsatte med at arbejde i mange år efter sin pension og er stadig aktiv i forskerverdenen”, kom det overbevisende fra chatbotten.

Det kunne have været en sensation og skaffet Forskerforum en masse opmærksomhed – historien om den 104-årige Jens Christian Skou, der stadig er aktiv forsker. Men vi er nødt til at konstatere, at ganske mange andre kilder peger på, at Skou døde i maj 2018 – et lille halvt år før han ville være fyldt 100 år.

Og samtidig må vi konstatere, at der nok stadig går et halvt års tid, før vi kan smække benene på skrivebordet og overlade al Forskerforums redaktionelle arbejde til den kunstige intelligens. ■

