



*BRØD LOVEN:*  
**ØREMÆRKEDE  
24 MIO. KR.  
TIL DTU**

SIDE 12

Studerende  
foretrækker  
undervisere af  
eget køn

SIDE 23

**Har KU fundet løsningen  
på 20 års manglende  
medbestemmelse?**

SIDE 7







12

### MINISTERIUM BRØD LOVEN: VILLE GIVE 24 MIO. KR. TIL DTU

Fiskeristyrelsen øremærkede EU-midler til test af fisketrawl til Danmarks Tekniske Universitet (DTU). Det er i direkte strid med udbudsreglerne, vurderer ekspert. Nu lyder kritikken, at DTU får opgaverne, fordi DTU-forskerne er mere positive over for trawlfiskeri end deres kolleger på andre universiteter.



7

### FORSKERKOLLEGER SKAL SIKRE MED-ARBEJDERINDDRAGELSE PÅ KU

Københavns Universitet vil indføre "forskerkollegier" på alle institutter for at øge forskernes medinddragelse og medbestemmelse. Professor er begejstret



23

### STUDERENDE FORETRÆKKER UNDERVISERE AF EGET KØN

Studerende giver bedre bedømmelser til undervisere af eget køn, viser en undersøgelse af 125.000 undervisningsevalueringer.

### LUKKETHEDEN PÅ AAU ER GÅET FOR LANGT

Det skal være slut med at stemple sager som fortrolige, uden at det kan begrundes ud fra forvaltningsloven, fastslår Uddannelses- og Forskningsstyrelsen.

Side 4

### UNIVERSITETSLØVEN HAR VIRKET – PRISEN HAR VÆRET HØJ

Ny rapport konkluderer, at universiteterne har åbnet sig for omverdenen, men loven har samtidig ført til et stort demokratisk underskud, pres på forskningsfriheden og finansielt pres på forskere og institutioner.

Side 6

### KU-REKTOR: LEDELSEN AFGIVER IKKE SIT ANSVAR

Henrik Wegener anser det for "nærmest utænkeligt", at nogen institutledere vil praktisere en egenrådig ledelsesstil, når forskerkollegierne er indført.

Side 9

### CBS-KORYFÆ TAKKER AF EFTER 45 ÅR

Ole Helmersen gør status over et langt arbejdsliv på Copenhagen Business School, hvor han har siddet på begge sider af forhandlingsbordet først som dekan og siden som tillidsrepræsentant.

Side 10

### FORSKNINGSBILLEDER: RUMÆNIENS PROPORTIONELLE PERLE

En liste over Europas smukkeste universiteter har Bucharest University på førstepladsen på grund af biblioteksbygningens næsten ideelle proportioner. Skønt parameter – men bygningen er flot.

Side 16

### FISKERISTYRELSEN: DET ER I OVERENSSTEMMELSE MED PRINCIPPERNE FOR GOD TILSKUDSFORVALTNING

Fiskeristyrelsen svarer på kritik af øremærkning af EU-midler til DTU.

Side 18

### SDU LUKKER 19 UDDANNELSER – SE LISTEN

Syddansk Universitet lukker 19 uddannelser og nedlægger 112 fuldtidsstillinger. Studerende føler sig ført bag lyset, mens TR roser ledelsen for inkluderende proces.

Side 19

### VIS DIN PH.D.: FRA "DÅRLIG I SKOLEN" TIL NANOFYSIKER

Det var interessen for naturfag, der holdt Charline Kirchert oven vande i en svær folkeskoletid. Nu leder hun efter det nye superledermateriale i DTU's laboratorier.

Side 21

### KRONIK: SYGE FORHOLD FOR PH.D.-STUDERENDE

Ph.d.-studerende har ikke krav på at få længere tid til at gøre deres projekt færdigt, hvis de bliver ramt af sygdom. Det får derfor ofte uoverskuelige konsekvenser for deres arbejdsliv og karriere.

Side 25

### DANSKE UNIVERSITETER: VI HAR EN INTERESSE I, AT PH.D.-STUDERENDE TRIVES OG GENNEMFØRER

Hvis en ph.d.-studerende bliver syg, bliver de samme regler og procedurer fulgt som for alle andre ansatte, skriver Jesper Langergaard, direktør for Danske Universiteter.

Side 27

### NAVNE

Udnævnelser, priser, bevillinger og dødsfald.

Side 28

### BAGSIDE: ÆT' SÅ MEGET SNIKSNAK

For andet år i træk løber AU med sejren i en stor, international konkurrence om at forklare sit forskningsprojekt på den tid, det tager at køre i letbane fra Østbanetorvet til Risskov Strandpark.

## BLAD 3/23

**Medlemsblad** for DM's universitets- og forskningsinstitutionsansatte. Løsaabonnemeter: IDA, Pharmad danmark, 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:

Redaktør 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:

5.100 eks. Udkommer 6 gange i 2023.

#### Forsideillustration:

Simon Bodh Nielsen/Illustra.

#### Grafisk produktion:

OTW A/S.

#### Næste udgivelse:

8. september 2023.



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

## Når nu ikke andre vil ...

Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd (DFiR) har nu udsendt sin forsinkede analyse af universitetsloven fra 2003. Men selv om rapporten "Universiteter for fremtiden" umiddelbart kan fremstå som et kritisk eftersyn af universitetsloven, så har rapporten blinde pletter og indeholder tvivlsomme konklusioner. Afhængigt af temperament er det pudsigt eller direkte tragisk, at konklusionen hævder, at "universitetsloven giver mulighed for medarbejderinddragelse og -medbestemmelse", hvis altså blot den enkelte ledelse ønsker det. En konklusion, der bygger på den præmis, at når medarbejdere på et mindre udsnit af de repræsenterede institutter ikke melder om problemer – så er der (sandsynligvis) ikke et demokratisk underskud. Medarbejdernes indsigt i og indflydelse på vigtige beslutninger har trange kår under dagens (såkaldte) professionelle ledelser, bestyrelser med eksternt flertal og rektorer, hvis beføjelser (stort set) er grænseløse. Sjældent har historien vist eksempler på, at magthaveres gode vilje har sikret demokrati og reel indflydelse. Det fører unægtelig tanken i retning af gamle ordspil om, at det er mennesket, der rækker ud efter magten, men magten, der griber mennesket.

Universiteternes samarbejdsorganisation er under et gedigent pres! Et vigtigt tema, der desværre ikke når frem til rapportens konklusion, men som ikke desto mindre dokumenteres i rapporten. Medlemmerne af universiteternes samarbejdsudvalg melder således, at ledelserne ikke anvender samarbejdsorganerne til at sikre medbestemmelse og til at få medarbejdernes rådgivning. Ikke overraskende – set i lyset af at sager fra flere universiteter kan være på vej til behandling i samarbejdsnævnet. Sagerne er forskellige, men drejer sig om, at tillidsfolk og medarbejdere

“  
*Sjældent har historien vist eksempler på, at magthaveres gode vilje har sikret demokrati og reel indflydelse.*

enten holdes i uvidenhed om eller pålægges fortrolighed om forestående ændringer, der har voldsom betydning for medarbejderne. Men som det fremgår af en afgørelse fra Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, så kan tillidsfolk kun pålægges tavshedspligt, hvis det sker i henhold til forvaltningslovens § 27, stk. 5. En gennemgang af forvaltningslovens § 27 viser, at ledelser går alt for langt, når de pålægger medlemmer af samarbejdsorganer fortrolighed. Derfor er det paradoksalt, at DFiR-rapporten anbefaler, at "bestyrelserne og universitetsledelserne i mindst muligt omfang anvender fortrolighed og derved styrker transparensen om væsentlige beslutninger". Nej! – ledelser og bestyrelser skal ikke anvende fortrolighed, medmindre det kan begrundes i lovgivningen!

Når medlemmer af samarbejdsorganer pålægges fortrolighed, så betyder det, at de ikke kan drøfte sagerne med deres baglande – dvs. konsulenterne i fagforeningerne og kollegerne på arbejdspladsen. Et medlem af et samarbejdsudvalg er ikke valgt individuelt, men valgt som repræsentant for sine kolleger. Derfor skal tillidsrepræsentanten – efter bedste evne – repræsentere kollegernes holdninger og synspunkter. Når tillidsfolkene ikke kan drøfte

sager med deres kolleger, så kan de dels ikke repræsentere kollegernes synspunkter, dels ikke få glæde af kollegernes indsigter, men må se sig hensat til at stole blindt på ledelsens sagsfremstilling. Når tillidsfolk ikke kan få rådgivning ift. fx komplicerede juridiske og økonomiske spørgsmål, så kan de ikke danne sig en kvalificeret holdning til de sager, som ledelsen fremlægger. Her er det afgørende, at en sagsfremstilling afspejler et bestemt (ledelses)perspektiv. Ledelsens sagsfremstilling fremsendt til et samarbejdsudvalg er ikke møntet på at sætte udvalget i stand til at træffe en beslutning på baggrund af en sagsfremstilling. Det er derimod formidlingen af en (forventet eller ventende) beslutning til en samling, der måske nok har ret til ordet, men som ikke har beslutningskompetence. Uagtet kompleksitet har sagsfremstillinger en tendens til entydigt at pege på bestemte beslutninger. Opridses flere scenarier, så fremstår kun et scenarie attraktivt.

Ledelsens hovedargument for pålagt fortrolighed tager ikke afsæt i lovgivningen, men fx i en underlig forestilling om, at medarbejdere bliver urolige, hvis de oplyses om forestående ændringer. Downsizing, layoffs, cutbacks, organisationsforandringer – og hvad det ellers kaldes – er vanvittigt ubehagelige. Men når det bliver overladt til forestillings-evnen at udfylde de tomme felter af uvidenhed, uigennemskuelighed og gedulgte beslutningsprocesser, så er de billeder, der tegner sig i bevidstheden, langt mere skræmmende. Hvis tillidsfolk skal opfylde deres opgave, så må de – med udgangspunkt i afgørelsen fra Uddannelses- og Forskningsstyrelsen – afvise fortrolighed og derved sikre, at kollegerne får indsigt i, hvad der foregår på deres arbejdsplads.

... så må tillidsfolkene sikre indsigt og medindflydelse! ■

## STYRELSE SLÅR FAST:

# Lukketheden på AAU er gået for langt

Medlemmer af Hovedsamarbejdsudvalget på AAU blev pålagt fortrolighed om udflytningsplaner. Det fik tillidsrepræsentanter til at klage, og nu har Uddannelses- og Forskningsstyrelsen givet dem medhold. "Afgørelsen viser, at vi som medarbejderrepræsentanter skal have mulighed for at drøfte ledelsens udspil med vores kolleger", siger fællestillidsrepræsentant.

**L**edelsen på Aalborg Universitet er blevet kritiseret af tillidsrepræsentanter for at mørklægge kontroversielle sager, der behandles i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU). Men nu skal det være slut med at stemple punkter som fortrolige, uden at det kan begrundes ud fra forvaltningsloven. Det fastslår Uddannelses- og Forskningsstyrelsen (UFS) i en udtalelse til AAU.

Baggrunden er en klagesag, hvor tre tillidsrepræsentanter har klaget til styrelsen over brugen af "fortrolighed" i hovedsamarbejdsudvalget. Ved et møde i november 2021 skulle HSU diskutere konsekvenserne af udflytningsaftalen, og fordi punktet blev gjort fortroligt, havde medlemmerne ingen mulighed for at orientere eksempelvis TR-kolleger og faggrupper, der ikke var repræsenteret i HSU.

Efterfølgende klagede Frederik Hertel, som er fælles-TR for Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet og medlem af HSU, og to kolleger til UFS over at være blevet pålagt tavshedspligt, uden at der var belæg for dette i forvaltningsloven.

Og det er UFS enig i – i hvert fald et stykke hen ad vejen.

"Styrelsen finder, at AAU på anmodning burde have begrundet pålægget med henvisning til rette retsgrundlag i forvaltningsloven § 27, stk. 5", hedder det i udtalelsen, hvor UFS også

"anmoder AAU om at give klagerne en begrundelse for pålæg af tavshed".

### Jurist: Intet grundlag for tavshedspligt

Men AAU får svært ved at finde en god begrundelse for sin "fortrolighed" i forvaltningsloven. Det vurderer professor i ytringsfrihed ved SDU Sten Schaumburg-Müller.

"Det tror jeg ikke på. Der er simpelthen ikke nogen relevante bestemmelser i den paragraf, der henvises til. Forvaltningsloven giver mulighed for tavshedspligt – eller fortrolighed om man vil – i en længere række tilfælde. Men ingen rammer en situation som den foreliggende, der jo hverken drejer sig om private oplysninger, efterretningsoplysninger eller lignende".

Paragraffens mest åbne formulering om muligheden for at pålægge tavshedspligt taler om "væsentlige hensyn til bestemte offentlige eller private interesser".

"Men det er møntet på helt særlige tilfælde. Det er ikke sådan, at hvis de ikke lige kan finde andet, så kan de altid bruge den undtagelsesparagraf. Sådan fungerer den ikke", siger Sten Schaumburg-Müller.

AAU har forklaret til UFS, at man har indgået en særlig aftale – en "procedure for håndtering af fortrolighed i HSU" – som blev vedtaget af et flertal i HSU. Ifølge den aftale kan formand og

næstformand beslutte, at særlige punkter gøres fortrolige. Som eksempel på sager, hvor det kan være relevant med fortrolighed, nævnes afskedigelsesrunder og reorganiseringer. Formålet kan være at "undgå at skabe usikkerhed blandt medarbejderne, før beslutningen er truffet".

"Ja, det kan skabe usikkerhed. Sådan er det jo med information. Men det er ikke en lovlig grund til at pålægge tavshed, og loven skal holdes, uanset om det er noget, der aftales. Som Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol siger: Vil man indskrænke ytringsfriheden i et demokratisk samfund, må det være nødvendigt. Ikke bare praktisk eller en god ide – men nødvendigt. Og det er det ikke her", siger Sten Schaumburg-Müller.

### Lukkethed skaber magtesløshed

En af de tre klagere er Bendt Torpegaard Pedersen, lektor ved Institut for Kommunikation og Psykologi og TR for Dansk Psykolog Forening. Han sidder ikke i HSU, så da AAU i januar 2022 meldte ud, at 18 uddannelser og 768 studiepladser skulle nedlægges, kom det fuldstændig bag på ham – selv om hans TR-kolleger i HSU altså havde vidst det i næsten to måneder.

"Ikke alle fagforeninger er repræsenteret i HSU, og vi, som ikke er, bliver dermed udelukket fra informationer om, hvad der foregår. Det andet



problem er, at man sidder i et udvalg, fordi man repræsenterer nogen, men så kan man ikke være i dialog med dem, man repræsenterer. Og når man ikke kan gå ud og diskutere tingene med sine medlemmer, så får man heller ikke andre perspektiver på sagen, og det øger risikoen for, at der bliver truffet forkerte beslutninger”, siger han.

Bendt Torpegaard Pedersen har sværet ved at forstå begrundelsen for kravet om fortrolighed – at det ville skabe “usikkerhed blandt medarbejderne”, hvis de kendte til de beslutninger, der var på vej.

“I forandringsprocesser er det generelt en dårlig ide at marginalisere nogle fra at deltage. Når man som medarbejder ikke kan give sin mening til kende, føler man sig magtesløs, og det skaber en stresssituation – det gjaldt både mig som TR og det menige medlem. Jeg er helt med på, at der kan være behov for fortrolighed for eksempel ved person-sager. Men i denne sag opfatter jeg argumentet som et pseudoargument”.

### Håber på større åbenhed fremover

På den baggrund håber han, at udtalelsen fra styrelsen kan skubbe tingene i retning af mere åbenhed.

“Som jeg læser udtalelsen, så giver den os medhold. Det fremgår, at der skal være en ordentlig begrundelse, og at det skal være inden for rammerne af forvaltningsloven. Så på en måde er det en sejr. Og så håber jeg på en større forståelse i ledelsen for, at der er behov for åbenhed, og at der kommer et opgør med den tradition, man har indstiftet omkring “aftalt fortrolighed”, når man synes, det kan være passende”.

Også Frederik Hertel er tilfreds med udtalelsen fra UFS.

“Jeg mener, afgørelsen klart viser, at medarbejderne skal have mulighed for at give deres mening til kende i vigtige spørgsmål, og at vi som medarbejderrepræsentanter skal have mulighed for at drøfte ledelsens udspil med vores kolleger, så vi på den måde kan kvalificere dem. For det er det, der er vores opgave. Nu bliver det slået fast, at man skal være varsom med at skrive muligheden for fortrolighed ind i forretningsordenen. Personligt mener jeg faktisk, man bør holde det helt ude og blot henvise til lovgivningen”.

UFS adresserer netop det problem

i udtalelsen, hvor der står, at det er “beklageligt”, at den aftalebaserede procedure på AAU forvirrer kriterierne for tavshedspligt, og den opfordrer til, at man “justerer” tillægget, hvor proceduren står.

### “Alt for meget havde “fortroligt”-stempel”

Jesper Lindgaard Christensen er fælles-TR for Djøf på både Det Humanistiske Fakultet og Det Samfundsvidenskabelige Fakultet. Han er også næstformand i HSU og således med til at aftale eventuelt fortrolige punkter med formanden. Den særlige procedure kom i stand netop for at dæmme op for, at ledelsen gjorde alt for mange punkter fortrolige, forklarer han.

“Jeg startede hele debatten i HSU, eftersom jeg syntes, det var gået af sporet – alt for meget havde “fortroligt”-stempel helt uden grund. Helt overordnet bør fortrolighed undgås. Er det nødvendigt med fortrolighed, skal der være en begrundelse, der skal være specificeret en tidsperiode, hvor fortroligheden gælder, og det skal præciseres, hvem fortroligheden omfatter”.

Han forklarer, at den aftalebaserede procedure har fungeret på den måde, at han som næstformand har modtaget formandens ønsker om fortrolighed. Det har han vendt med de øvrige medarbejderrepræsentanter og har fået godkendelse.

Men efter styrelsens svar er det oplagt at diskutere spørgsmålet om fortrolighed igen, mener han.

“Jeg tænker, at det er betimeligt, at HSU har diskussion af forretningsordenen på dagsordenen på et snarligt møde”.

### Tidligere kritik af lukkethed på AAU

Diskussionen af udflytningen i 2021 er langtfra eneste gang, der har været utilfredshed med fortrolighedskrav og lukkethed på AAU. I forbindelse med en stor sparerunde i 2019 kritiserede medarbejderrepræsentanterne ledelsen for ikke at have inddraget dem ordentligt i beslutningerne

om at lukke syv uddannelser og nedlægge et institut. Og da planerne om sammenlægning af henholdsvis Det Humanistiske og Det Samfundsvidenskabelige Fakultet skulle drøftes i 2021, fik HSU-medlemmerne 28 timer til at studere planen, som i realiteten var en ren orienteringssag.

Charlotte Fog-Nielsen, teamchef for Uddannelse og Forskning i DM, mener, at nogle ledelser ikke helt har forstået det ansvar for medarbejderinddragelse, som de har ifølge universitetsloven.

“På visse institutioner har man den fornemmelse, at nogle ledelser ikke tager samarbejdsudvalgene helt alvorligt nok. Og det er problematisk, for i universitetsloven er samarbejdsudvalgene afløsning for de tidligere kollegiale organer, hvor medbestemelsesretten var sikret. Så det nytter ikke noget, når ledelserne tænker, at det er bestyrelsen, der er det besluttende organ, og så skal det bare lige vendes i samarbejdsudvalget. Vi så på andre universiteter under udflytningen, at det kan give rigtig god mening at inddrage medarbejderne for at finde de bedste løsninger”, siger hun.

Ledelsen på AAU har meddelt Forskerforum, at man ikke ønsker at kommentere udtalelsen fra UFS, før man har diskuteret sagen med medarbejdersiden. ■



# Universitetsloven har virket – prisen har været høj

I en ny rapport gør DFIR status over tyve år med universitetsloven. Spørgeundersøgelsen afslører et stort demokratisk underskud, pres på forskningsfriheden og finansielt pres på både universiteter og den enkelte forsker.

**M**edicinen virker, men har en hel del uheldige bivirkninger. Sådan omtrent lyder den dom over universitetsloven fra 2003, som Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd (DFiR) fælder i rapporten "Tyve år med universitetsloven".

Universiteterne har åbnet sig op. Det var den første konstatering, DFIR's næstformand, Anna Haldrup, kom med, da hun præsenterede rapporten ved en konference i Videnskabernes Selskab. Forskerne samarbejder og deler viden på kryds og tværs med hinanden, med erhvervsliv, civilsamfund og medier. Her ligger den store succes for universitetsloven.

Det var dog ikke lovens succes, der kom til at fylde meget på konferencens diskussioner. Det gjorde derimod bivirkningerne, som DFIR selv inddelte i tre hovedpunkter: Universiteternes demokratiske kultur er udfordret af manglende medbestemmelse, forskningsfriheden er under pres, og universiteternes autonomi og økonomiske robusthed er udfordret.

Konklusionerne bygger på en stor spørgeundersøgelse udsendt til 9.578 universitetsforskere, hvoraf ca. 35 procent svarede. Og der var mange markante signaler i tallene. For eksempel i forhold til den manglende demokratiske kultur, hvor 50 procent svarede, at de enten frygtede, var blevet truet med eller direkte udsat for repressalier ved at udtale sig om ledelsens beslutninger.

"Det var vi nok nogle, der var overraskede over", sagde Anna Haldrup i sin fremlæggelse.

## En fjerdedel har 0 kroner til forskning

Den manglende medbestemmelse viste sig også ved, at 70 procent ønsker mere inddragelse i beslutninger om for eksempel instituttets forskningsprofil, budget og stillingsopslag.

DFiR konkluderer i rapporten, at loven nok giver mulighed for medinddragelse og medbestemmelse, men at den ikke udnyttes tilstrækkeligt.

I forhold til den manglende økonomiske autonomi fremhævede Anna Haldrup, at forskningen i dag er overvejende afhængig af eksterne finansieringer. 74 procent svarer, at de inden for to år har modtaget under 50.000 kroner fra universitetet til at forske for, og 24 procent har hverken fået interne eller eksterne midler.

*"Det er  
beskæmmende,  
og vi må gøre  
noget ved det"*

*Birgitte Nauntofte,  
bestyrelsesformand, AU*

Særligt den udtalte frygt og oplevelse af repressalier var naturligvis noget, der kastede kommentarer af sig i de efterfølgende diskussioner.

"Det her må påvirke kompasset i alle bestyrelser. Frygt, mobning og repressalier må ikke forekomme på universiteter. Det er beskæmmende, og vi må gøre noget ved det", sagde Birgitte Nauntofte, bestyrelsesformand for AU.

Det konkrete tal blev dog også betvivlet en smule, blandt andet af Birgit Schiøtt, professor og tidligere institutleder.

"Det er godt nok meget. Men det er ikke de tal, vi ser i APV'erne. Så jeg tænker, om det skyldes måden, man spørger på", sagde hun retorisk.

## SF: Basismidler skal ikke finansiere overhead

Finansieringsproblemet blev også vendt flittigt – i forhold til både universiteterne og den enkelte forsker.

"Det har virkelig overrasket mig, at 75 procent får mindre end 50.000 kroner. Jeg mener, man må diskutere i sektoren, hvad der er fair rammevilkår for forskere på alle stillingsniveauer", sagde Frede Blaabjerg, professor og formand for DFIR, og flere indlæg fra salen foreslog at genindføre annum – et grundbeløb til forskning tildelt hver enkelt forsker.

Men også den mere strukturelle side af økonomien blev diskuteret. Blandt andet bakkede SF's forskningsordfører, Sofie Lippert, op om, at universiteternes basismidler i mindre grad bliver låst af politisk pålagte opgaver og overheadfinansiering.

"Jeg mener ideologisk, at vi som politikere skal blande os mindre. Og der er nogle problemer omkring finansieringen, vi skal have styr på: At private midlers overhead skal betales af offentlige midler, at EU-midler bliver modregnet, og så det at 1 %-målsætningen både er et minimum og et maksimum", sagde hun.

Konferencen og debatterne led dog en smule under, at der var så mange temaer i spil på samme tid, og indlæggene havde derfor lidt karakter af spredt fægtning.

Og hvis nogen – og der var nogen – havde forhåbninger om en samlet front mod universitetsloven som helhed, gik de skuffede hjem. DFIR fastslog både i rapporten og på konferencen, at man ikke anbefaler en lovændring. Problemerne kan godt løses under de nuværende rammer. ■

Læs også Heine Andersens  
anmeldelse på: [www.forskerforum.dk](http://www.forskerforum.dk)







# Her er KU's løsning på 20 års manglende medbestemmelse

KU vil indføre "forskerkollegier" på alle institutter for at øge forskernes medinddragelse og medbestemmelse. "Det har vendt skuden", siger professor på Antropologi, som har haft et forskerkollegie siden februar.

**D**er er demokratisk underskud i dansk forskning. Det har været påpeget mange gange, siden universitsloven i 2003 afskaffede de kollektivt valgte ledere. Senest konstaterer en ny rapport fra DFiR, at mulighederne for medarbejderinddragelse og medbestemmelse ikke udnyttes tilstrækkeligt.

Men måske har KU den løsning, som forskerne har efterlyst i årevis. Her vil man senest ved årsskiftet indføre et nyt organ på alle institutter, der skal sikre, at de videnskabelige medarbejdere føler

sig hørt og taget med på råd om alle vigtige beslutninger.

Navnet er "forskerkollegie" – på engelsk: Institute Faculty Board. Der er tale om et udvalg af VIP'er, som skal virke som sparringspartnere for institutlederen. Ifølge et notat fra KU's rektorat skal forskerkollegiet sammen med institutlederen "identificere og formulere både udfordringer og løsninger" om instituttets strategiske mål- og handleplaner, for eksempel de overordnede økonomiske forhold. Forskerkollegiet skal også have en central rolle i ansættelsen af nye VIP'er – både strategisk og i de konkrete ansættelser.

## "Det er en kæmpe ting"

Det er institutlederen, der skal sammensætte forskerkollegiet, bestemme antal, og om der for eksempel skal afholdes valg til pladserne. Det er dog en betingelse, at kollegiet skal være bredt funderet blandt instituttets fagligheder.

"Gennem medinddragelse og medbestemmelse vil medarbejderne motiveres

til at deltage aktivt i udviklingen af instituttet", står der i notatet.

Professor Pia Quist, medarbejderrepræsentant i KU's bestyrelse, hvor ideen er født, er begejstret for tiltaget.

"Det er en kæmpe ting. Vi havde slet ikke turdet håbe, at vi ville komme så langt", fortæller hun.

Hun afløste i 2021 Eske Willerslev, der sammen med Jesper Grodal blev valgt for listen "Inddrag forskerne". Men arbejdet for mere medbestemmelse har haft bred opbakning hele vejen, siger hun.

"Jesper og jeg har siddet i en gruppe, der arbejdede med, hvordan vi kan sikre større medbestemmelse inden for universitslovens rammer. Og det arbejde er løbende blevet taget op og støttet i bestyrelsen".

## Tidligere forsøg gav fiasko

Initiativet med forskerkollegier ligner et tidligere forsøg på at sikre inddragelse og medbestemmelse på KU, nemlig institutrådene, der blev indført i 2012. De blev nedlagt igen seks år senere, da

→

→ en evaluering viste, at de ikke rigtig skabte den værdi, man havde håbet. Men Pia Quist mener ikke, at forskerkollegier er gammel vin på nye flasker.

“Det her forpligter institutlederne mere. Der er en vigtig formulering om, at forskerkollegiet skal inddrages i identificering af og løsninger omkring instituttets strategi. Det betyder, at VIP’erne skal inddrages fra begyndelsen. Og det vil være noget nyt mange steder, hvor der i dag er tale om reaktionsinddragelse, hvor man bliver præsenteret for noget, der allerede er formuleret”.

Formelt set bliver der ikke overdraget magt fra institutlederen til forskerkollegiet. I princippet ville en egenrådig institutleder derfor stadig kunne gå sine egne veje. Men Pia Quist tror på, at ledelserne vil følge implementeringen af den øgede medarbejderinddragelse helt til dørs.

“Det her kommer fra bestyrelsen, og rektoratet har hjertet med i det. Er der en institutleder, der ikke formår at rette ind efter det, så håber jeg, at man hos dekaner og rektorer vil sige: Den går ikke! Der skal være reel medindflydelse gennem forskerkollegiet”.

### TR: Vi vil vælge lederne selv

Brian Arly Jacobsen, der er TR på KU og formand for DM Universiteter, melder om generelt positive reaktioner fra kollegerne. Selv kalder han initiativet “spændende”, selv om bemyndigelsen til forskerkollegiet ikke går helt så langt, som han kunne ønske.

“Vi mangler lidt endnu, før vi er der, hvor vi vælger vores egen leder. Og udpegelsen af ledere er et punkt, hvor vi synes, vi i højere grad skal høres og have indflydelse – i forhold til både institutledere, dekaner og rektorer. Det synes vi er et problem i dag, og det kommer nok ikke til at ændre sig foreløbig”, siger han.

Han anerkender dog også, at KU med indførelsen af forskerkollegier går så langt, som det er muligt under den nuværende universitetslov.

“Der står jo i universitetsloven, at rektorer ansætter dekanerne, og dekanerne ansætter institutlederne. I den forstand er det her jo et eksperiment for, hvor langt universitetslovens rammer rækker i forhold til at give medindflydelse til medarbejderne”.

### Succes med forsøg på Antropologi

Men hvordan fungerer forskerkollegier så i realiteten? Det findes der faktisk allerede bud på. KU’s Institut for Antropologi har siden 1. februar haft et Department Faculty Board, som mere eller mindre er baseret på den model, der nu skal rulles ud på hele KU. Det består af fire VIP’er, en studieleder og en TR. En af disse er professor Henrik Vigh. Og han er ret begejstret for samarbejdet

“Det har fungeret i en håndfuld måneder og er et meget positivt initiativ, synes jeg. Det betyder, at beslutninger er funderet i instituttets forskningsgruppe, og det betyder, at de bliver drøftet bredt, for de bliver taget og implementeret. Det giver en helt anden form for demokratisk proces i forhold til det at drive et institut”, fortæller han.

Baggrunden for, at Antropologi er blevet en slags pilotprojekt for forskerkollegierne, er lidt speciel. Institutet har i nogen tid været præget af problemer med arbejdsmiljøet og uro omkring institutlederrollen. Den tidligere leder Bjarke Oxlund sagde sin stilling op, og da man havde svært ved at finde en afløser, besluttede dekan Mikkel Vedby Rasmussen at indsætte sig selv som leder – en beslutning, han igen trak tilbage efter en del polemik. I stedet blev løsningen, at tidligere studieleder Ayo Wahlberg blev konstitueret som institutleder i en fælles ledelse med et Department Faculty Board.

“Jeg sad i Akademisk Råd, hvor vi fik et udkast til ledelseskollegier, som rektoratet gerne vil have, vi drøftede. Og da vi på Institut for Antropologi havde svært ved at finde en ny leder, så drøftede vi internt, om vi kunne tage den her idé fra rektoratet og lave en mere medarbejderrepræsenteret ledelsesproces. Og det blev så samtidig det setup, der skulle til, for at Ayo Wahlberg havde lyst til at være konstitueret leder”, fortæller Henrik Vigh.

### Har endnu ikke været uenige

Udvalget inddrages bredt i beslutninger omkring instituttets drift og strategier, for eksempel ansættelser, prioritering af økonomien, deltagelse i seminarer og konferencer. Medlemmerne er ikke demokratisk valgt, men inddragelsen af de øvrige kolleger sker ifølge Henrik

Vigh gennem institutmøder og klubmøder, og så ved at VIP-repræsentanterne er forskningsgruppeledere, der repræsenterer instituttets faggrupper.

Formelt set er det den konstituerede institutleder, der træffer beslutningen. Men reelt set bliver beslutningen taget kollektivt. Og der findes ingen foretningsorden, der siger, hvordan man afgør konflikter og uenigheder om beslutninger.

“Jeg kan faktisk ikke svare på, hvad der sker, hvis vi ikke er enige, for der er vi ikke nået til endnu. Man kan sige, at vi i virkeligheden er på et forsøgsstadium, i forhold til hvordan man kan gøre det her”.

Institut for Antropologi søger i øjeblikket efter en permanent leder. Men Henrik Vigh håber, at samarbejdet i Department Faculty Board vil fortsætte i sin nuværende form. For i hans øjne har det været med til at få instituttet ud af den dårlige situation, man ellers har befundet sig i.

“Det her har ligesom været med til at vende skuden i forhold til arbejdsmiljøet og også det forskningsmæssige og det at få talt undervisningstilbud igennem. Det er simpelthen, fordi folk føler sig bredere repræsenteret, og det har skabt en dynamisk samtale omkring både dagligdagen og strategien for instituttet. Det er i virkeligheden ikke så svært”. ■

### KU'S PLAN FOR MERE AKADEMISK MEDBESTEMMELSE

Ifølge et “hyrdebrev” udsendt af rektoratet på KU skal der ske tiltag for at skabe mere akademisk medbestemmelse på tre niveauer:

- På universitetsniveau: Der nedsættes et udvalg af valgte faculty-VIP’er til at rådgive rektoratet i akademiske forhold.
- På fakultetsniveau: Forpersonen for Akademisk Råd kan alene være en faculty-VIP.
- På institutniveau: Det sikres, at alle institutter nedsætter et forskerkollegie eller på anden vis opfylder formålet for forskerkollegiet.

Implementeringen af disse tiltag skal ske i løbet af 2023.





## “Den kloge leder lytter jo til sine indsigtsfulde kolleger”

KU-rector Henrik Wegener anser det for “nærmest utænkeligt”, at nogen institutledere vil praktisere en egenrådig ledelsesstil, når forskerkollegierne er indført.

### **Hvad er det primære formål med forskerkollegier?**

“At skabe et forum for en løbende dialog mellem instituttets ledelse og VIP’er om den praktiske udvikling og om vilkårene for at udføre sine akademiske gerninger på instituttet – primært med fokus på det strategiske og det fremadskuede”.

### **KU har før indført institutråd med samme formål – de blev nedlagt. Hvorfor bliver det her bedre?**

“Fordi der er en efterspørgsel hos VIP’erne efter mere inddragelse i institutternes drift og udvikling. Det lykkes ikke med institutrådene dengang. Der manglede angiveligt engagement, og man syntes, de overlappede arbejdet i andre udvalg. Så det er rigtig vigtigt, at de her forskerkollegier får en klar akademisk vinkling og primært orienterer sig mod den strategiske udvikling”.

### **Kan man vælge at praktisere kollektiv ledelse gennem forskerkollegiet?**

“Forskerkollegierne er ikke en kollektiv ledelse. Det er et forum, der rådgiver ledelsen. Ledelsen afgiver formelt ikke sit ledelsesansvar til et kollektiv, men giver kollektivet mulighed for at

påvirke ledelsen igennem det forum. Og den kloge leder lytter jo til sine indsigtsfulde kolleger. Det kan jo selvfølgelig sagtens forekomme, at der kan være forskellige synspunkter: Hvem skal have det næste professorat, og hvad ved jeg. Og hvis der ikke kan opnås enighed, så er det ledelsens ansvar at sige: Så går vi den vej”.

### **Vil et forskerkollegium have nogen muligheder for at gribe ind eller være modvægt over for en institutleder, som fungerer dårligt?**

“Nu har jeg meget svært ved at forestille mig en institutleder, der vil køre fuldstændig solo og beslutte noget hen over hovedet på sine medarbejdere. Det er nærmest utænkeligt. Men medarbejdere har jo altid mulighed for at gå til deres dekan og sige: Det er helt skævt, vores institutleder lytter ikke. Det vil også fremgå af APV’erne, og man vil også kunne bringe det op i samarbejdsudvalget. Så jeg synes, at der er mange muligheder. Og en professor kan altid ringe til en rektor og sige: Jeg vil godt have en kop kaffe med dig, fordi jeg synes, det er helt galt”.

### **I det nuværende system er princippet, at man står til regnskab opadtil og ikke over for forskerkollegerne. Vil forskerkollegierne ændre på det princip?**

“Nej, det vil de ikke. Institutlederen har ansvaret både formelt og reelt. Men det kan du ikke løfte, uden at du har dit institut med dig og gør det med betydelig medinddragelse i alle væsentlige beslutninger”.

### **Hvorfor skal institutlederen sammensætte udvalg? Risikerer man ikke, at lederen udpeger “medløbere” og undlader kritikerne?**

“Vi har forsøgt at favne, at det er meget forskelligt, hvordan institutter er sat sammen. Så for at give noget manøvrerum bliver det institutlederens ansvar at sammensætte kollegiet på en måde, der afspejler instituttet – eller at redegøre for dekanen, hvis man i forvejen har udvalg, der dækker de opgaver, forskerkollegiet skal løse”.

### **DFiR anbefaler styrkelse af medarbejdernes mandat i ansættelse af egne ledere. Spiller forskerkollegiet en rolle i forhold til dette?**

“Vores vedtægter beskriver, hvordan ansættelsesudvalgene til lederstillinger skal se ud med VIP’er, TAP’er og studerende. Det fungerer efter min vurdering ganske fornuftigt. Men det er selvfølgelig ikke det samme, som at man vælger sin leder. Og nogle steder lever der stadig et ønske om at vende tilbage til valgte ledere. Men vi er nødt til at arbejde med den universitetslov, vi har”.

### **Hvad siger institutlederne – gør du ikke deres arbejdsforhold meget mere kompliceret?**

“Det er altid kompliceret at være institutleder. Det, der har været nysgerrighed omkring, er det med, at hvis man har det formelle ansvar, har man det så også reelt? Det har vi fået en fin forståelse for. Og så håber jeg virkelig, at institutlederne vil gribe den her mulighed for at få styrket dialogen med nogle engagerede VIP’er”. ■



## Tidligere CBS-dekan og TR takker af efter 45 år: Ledelsen har for stor magt i dag

Ole Helmersen gør status over et langt arbejdsliv på Copenhagen Business School, hvor han har siddet på begge sider af forhandlingsbordet først som dekan og siden som lektor og tillidsrepræsentant for de videnskabeligt ansatte.

Ole Helmersen har været ansat på Copenhagen Business School (CBS) så længe, at han husker, da det hed en handelshøjskole, og at engelske titler først lige var begyndt at vinde indpas i det danske sprog.

Først sneg Business School sig ind som titel sammen med "Handelshøjskolen i København" på brevpapiret, men omkring årtusindskiftet møvede den internationale betegnelse den danske helt ud – i øvrigt til stor opstandelse for Dansk Folkeparti.

Ole Helmersen kunne næsten fejre sølvbryllup med sit arbejde, da handel blev til business, og siden har CBS forandret sig langt mere dramatisk og voldsomt end navneskiftet, og det har hans arbejdsliv også.

Fra 1993 til 2004 var han dekan for Fakultetet for Sprog, Kommunikation og Kultur – der sammen med Det Erhvervsøkonomiske Fakultet var de to eneste fakulteter på CBS, men i 2007 blev fakulteterne nedlagt, og man overgik til en monofakultær struktur kun med institutter.

Indtil styrelsesreformen i 2003 var universitetsledere valgt af kollegerne,

hvilket han blev tre gange i løbet af sine 12 år som dekan.

Et system med medarbejderdemokrati lyder måske tillokkende for mange, men han husker det også som en dualistisk tid, der var præget af store interne konflikter og svære beslutninger om nedskæringer og ansættelser.

"Du havde nok et mindre ledelsesrum, fordi du skulle have tingene igennem et demokratisk organ som Fakultetsrådet. Kritikken lød, at systemet førte til stilstand, da det var svært at få ting besluttet, eftersom der altid var særinteresser, der forhindrede ting i at blive stemt igennem. Jeg kan godt følge kritikken et stykke ad vejen, da det tit var sådan, at du ikke kunne komme nogen vegne, fordi alle interesser skulle tilgodeses", siger Ole Helmersen.

Han mener dog, at man med styrelsesloven i 2003, der afskaffede de valgte ledere og medarbejderdemokratiet, gik for langt i den modsatte retning.

"I dag har lederne for stor magt, og det afhænger derfor for meget af enkeltpersoner, om medarbejderne bliver inddraget eller ej", siger Ole Helmersen.

### Relationen mellem rektor og bestyrelsen afgørende

Efter tiden som dekan vendte han tilbage til sin lektorstilling med speciale i britisk politik, og så blev han tillidsrepræsentant på instituttet i tre-fire år, inden han i 2010 blev fællestillidsrepræsentant (TR) for alle forskerne og underviserne på CBS med undtagelse af professorerne.

Da han havde sat sig på den anden side af skrivebordet, opdagede han hurtigt, at det varierende, i hvilken grad medarbejderne havde mulighed for at komme til orde, efter hvem der var rektor, og hvordan relationen mellem den daglige ledelse og bestyrelsen var. Han har oplevet bestyrelsesformænd, der var meget aktivistiske og nede i detaljerne, hvilket gav meget lidt manøvrerum som TR i forhold til ledelsen.

"Nogle ledere får forspist sig i den magt, de har, og siger, at det er dem, der bestemmer, mens andre godt kan samarbejde", siger han og tilføjer, at han har haft et godt forhold til alle rektorerne på nær til svenske Johan Roos, der blev afskediget af bestyrelsen efter 1½ år. Det var ifølge Ole Helmersen i sidste ende den stærke kultur på CBS, der fik ham smidt på porten.

### En kamp for at blive hørt

Et konstant tilbagevendende tema gennem årene har været kampen for at sikre rettidig inddragelse af medarbejdersiden i forbindelse med de evigt tilbagevendende strategirunder og ved nedlæggelse af uddannelser.

Senest har det været et problem på flere universiteter i forbindelse med de igangværende besparelser.

"Nogle steder er det kommet meget pludseligt og helt uden at inddrage TR-systemet. Ledelsen kan ikke bare komme med kort varsel og meddele en fyringsrunde. Det er ikke en ordentlig



måde at gøre tingene på, og det strider mod reglerne i samarbejdsaftalen. Det er meget problematisk, men tillidsfolkene kan ikke gøre meget ved det ud over at klage til Samarbejdsnævnet, og det er en langstrakt proces, og nævnet kan kun udtale kritik”, siger Ole Helmersen.

Han understreger, at det ikke har været tilfældet på CBS, hvor han føler, at det er blevet bedre, senest i forbindelse med dimensioneringen af uddannelser, hvor der kørte en rimelig høringsproces, og ledelsen faktisk ændrede sin beslutning, efter at de ansatte havde kritiseret den oprindelige plan. I øjeblikket er de på CBS også i gang med en intern gennemgang af uddannelsesporteføljen, og her er der lagt op til en åben dialog, hvor de ansatte kan deltage i arbejdsgrupper, men tidligere har der været tilfælde, hvor han føler, at de blev inddraget lige lovlig sent i processer.

Ole Helmersen mener, at det overordnet set er en konsekvens af loven, at misbrug af ledelsesretten kan finde sted, men primært er det udtryk for en misforstået udøvelse af ledelse.

“Det er en bevidst handling, når ledelsen gør det. De ved udmærket godt, at der er tillidsrepræsentanter og en samarbejdsaftale, som de skal respektere, men de tænker, at de er urørlige. Det er i virkeligheden uendeligt dumt, da de har brug for et godt forhold til medarbejderne for at drive et universitet. Hvis de åbent, ærligt og i god tid fremlægger en gennearbejdet plan, kan de fleste medarbejdere også godt acceptere en beslutning. En leder får det meget lettere, hvis vedkommende tager dialogen med TR’erne”, siger han.

Han medgiver, at den nærmest uendelige strøm af reformer på universitetsområdet gør det vanskeligt for lederne at følge med og forudsig konsekvenserne af den næste reform, og hvordan den spiller sammen med de øvrige, og det kan gøre det svært at nå at inddrage medarbejderne, fordi det hele skal gå så stærkt, og den næste reform hele tiden kommer, før den forrige er implementeret.

### **Nytter ikke at råbe op**

Netop viljen til at prøve at se tingene fra begge sider og finde pragmatiske løsninger er noget, han håber at blive

husket for som TR, men han ved godt, at hans kompromissøgende stil også skiller vandene, og at der sikkert er kolleger, der vil kritisere ham for at have været for ledelsesvenlig.

“Du kan sagtens blive populær blandt kollegerne, hvis du råber op, protesterer hele tiden og sviner ledelsen til, hver gang en journalist ringer, men det virker ikke. Du kommer ingen vegne, for så gider ledelsen ikke lytte til dig, og du mister indflydelse. Jeg har helt klart bestræbt mig på ikke at være en protest-TR”, siger han.

Han tilføjer, at TR-rollen også består i at forsøge at oversætte, hvad der foregår i beslutningsorganerne, til almindeligt medarbejdersprog, og heri ligger der en betydelig risiko for, at man kan blive beskyldt for at være ledelsens forlængede arm.

Grænsen går ved, at TR kun skal søge indflydelse, men hverken skal gøre ledelsens arbejde eller tage ansvar for ledelsens beslutninger, mener han.

“Det er ledelsen, der fyrer. Man skal derfor heller ikke blande sig i, hvilke personer eller fagmiljøer der skal rammes i forbindelse med nedskæringer”, siger han og tilføjer, at sagerne, hvor gode kolleger står til at blive afskediget, er de sværeste at håndtere, men det er som TR også vigtigt at holde fast i, at det er ledelsen, der har ansvaret for at træffe beslutningerne.

“Det kan godt være psykisk belastende, når du forsøger at hjælpe en kollega, der har det ad h til. Jeg har accepteret det som et vilkår for funktionen som TR, men mange kan slet ikke forestille sig at blive TR, fordi man kommer til at bruge meget tid i et konfliktrum, og du kommer helt tæt på folk i en vanskelig situation”, siger Ole Helmersen.

### **Afløserne står ikke i kø**

Manglen på arvtagere til TR-tjansen er faktisk det, der bekymrer ham mest, nu hvor han er på vej på pension.

“De står ikke ligefrem i kø for at tage over”, som siger han.

Et af problemerne er, at det ikke er karrierefremmende at blive TR, fordi du ikke har samme tid til rådighed til din forskning.

“Jeg synes, det er svært at rekruttere blandt den yngre generation, men jeg kan godt forstå, at det er svært for dem

at engagere sig med det publikationspres, de oplever. Du træder jo uden for nummer en periode, når du bliver TR”, siger Ole Helmersen.

Et andet problem er, at antallet af midlertidige ansættelser også er steget voldsomt, mens han har været ansat på CBS, og denne gruppe af ansatte er ofte mindre fagligt aktive, formentlig fordi de må koncentrere sig om at forsøge at kvalificere sig til en fast stilling og ikke føler sig knyttet til arbejdspladsen på samme måde som de fastansatte.

“Jeg kan ikke gøre så meget andet end at lytte til midlertidigt ansattes bekymringer og frustrationer og tage det videre til ledelsen. Meget af det er svært at gøre noget ved, da det handler om hele indretningen af finansierings-systemet”, siger han.

Samtidig er antallet af internationalt rekrutterede forskere vokset betydeligt. På Copenhagen Business School udgør de nu 40-45 % af det videnskabelige personale. Det øger gennemstrømningen af medarbejdere, da mange kun bliver i Danmark i den periode, en midlertidig kontrakt varer, før de flytter videre til job i andre lande.

For mange internationale medarbejdere kan det være svært at se værdien i at melde sig ind i en fagforening, når de ved, at de skal videre om nogle få år. Det gør det yderligere udfordrende at rekruttere nye tillidsrepræsentanter. Derudover kan sprogbarrierer gøre det svært for ikkedansktalende medarbejdere at navigere i regler og forordninger, da mange af disse kun findes på dansk, hvilket gør det stort set umuligt for dem at fungere som TR.

“Jeg kan sådan set godt forstå, at de ikke har den store interesse i at melde sig ind i en fagforening, når de alligevel skal videre om få år. Jeg gør mit bedste for at rekruttere dem, men forstår godt, hvis de ikke lytter”, siger han.

Ole Helmersen håber, at det bliver et krav i forbindelse med overenskomstforhandlingerne, at der bliver skabt mere attraktive rammer for TR-arbejdet på universiteterne.

Det kan være i form af et løntillæg til de fagligt aktive eller et antal måneders betalt forskningsorlov beregnet på baggrund af, hvor længe man har været TR. Ellers frygter han, at der ikke vil være mange, der gider engagere sig, som han selv har gjort, i fremtiden. ■



## BRØD LOVEN: Øremærkede 24 mio. kr. til DTU

Fiskeristyrelsen ville give EU-midler til test af fisketrawl til Danmarks Tekniske Universitet (DTU). Det er i direkte strid med udbudsreglerne, vurderer ekspert. Nu lyder kritikken, at DTU får opgaverne, fordi DTU-forskerne er mere positive over for trawlfiskeri end deres kolleger på andre universiteter.

En konflikt om fordelingen af en pulje på 24 mio. kr., primært fra EU til fiskeriforskning, har udspillet sig i det skjulte med Københavns Universitet, Aarhus Universitet og Aalborg Universitet som den ene part og Fiskeristyrelsen under Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri som den anden. I centrum af konflikten står instituttet DTU Aqua, der indtil fusionen med Danmarks Tekniske Universitet (DTU) i 2007 var en sektorforskningsinstitution under ministeriet med navnet Danmarks Fiskeriundersøgelser.

Men ministeriet har fortsat tætte bånd til den tidligere sektorforskningsinstitution. Lidt for tætte, lyder det fra kritikerne, der mener, at DTU Aqua får særbehandling og unfair konkurrencefordele, når Fiskeristyrelsen udbyder forskningsopgaver. Opgaverne ender med at blive udført dårligere og dyrere, end hvis der havde været fri og fair konkurrence. De øvrige universiteter og private aktører burde have lige muligheder for at vinde opgaverne, siger kritikerne.

I forbindelse med fordelingen af 24 mio. kr. fra EHFF (Den Europæiske

Fiskerifond) under EU skrev Fiskeristyrelsen direkte i bekendtgørelsen, at midlerne kun kunne søges af DTU Aqua, hvilket fik KU, AU og AAU til at klage højt over ulovlig forskelsbehandling, viser dokumenter, som Forskerforum har fået aktindsigt i.

### KU, AAU og AU klagede

Konflikten er kørt bag lukkede døre, og hverken ledelsen eller forskerne på de involverede universiteter har ønsket at udtale sig om sagen, men sagsakterne taler deres tydelige sprog.

Erik Bisgaard Madsen, prodekan på KU, skriver den 26. august 2021 til Anders Holbøll, afdelingschef i Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, at de på KU er forundrede over at konstatere, at puljen på 24 mio. kr. kun kan søges af DTU Aqua alene:

“På Københavns Universitet har vi som nævnt også viden om og erfaring med udvikling og afprøvning



af selektive redskaber, egnede test-faciliteter samt et godt samarbejde med fiskerierhvervet og erfaring med EHFF-midler. Vi er derfor uforstående over for, at de ellers offentlige midler er øremærket til DTU alene, og ønsker en forklaring, herunder på hvordan forskelsbehandlingen af de danske universiteter er lovlig”, skriver Erik Bisgaard Madsen.

Thorkild Ærø, daværende prodekan for myndighedsbetjening og sektorsamarbejde på Aalborg Universitet (AAU), skriver også til styrelsen og påpeger, at AAU har et forskningsmæssigt fyrtårn på feltet.

“Med hensyn til det konkrete udbud ønsker vi ministeriets redegørelse for hjemlen til det lukkede opslag, der for os synes som usaglig forskelsbehandling”, skriver Thorkild Ærø.

### Ekspert: Øremærkning i strid med EU-reglerne

Forskerforum har bedt Jens Fejø, professor emeritus, dr.jur. på CBS læse sagsakterne og forholde sig til, om Fiskeristyrelsen har overtrådt loven. Jens Fejø er ekspert i udbudsret og har været medlem af Konkurrenceankenævnet, Klagenævnet for Udbud og Energiklagenævnet samt været formand for Dansk Forening for Europa-ret.

Han er ikke i tvivl om, at Fiskeristyrelsen har overtrådt loven, da EU-midler som hovedregel skal udbydes i fri konkurrence, hvis det overhovedet er muligt, og der ikke udtrykkeligt er taget forbehold.

Et forbehold, der kunne retfærdiggøre en undtagelse fra hovedreglen, kunne være, hvis beløbet var under bagatelgrænsen, men 24 mio. kr. er væsentligt over grænsen. En anden mulighed ville være, hvis EU i forbindelse med den politiske proces havde tilkendegivet, at EHFF-midlerne skulle tildeles nogle specifikke modtagere, men heller ikke det er tilfældet, vurderer Jens Fejø.

“Jeg vil sige det sådan, at intet tyder på, at det ikke skulle være sendt i udbud, så det er en kedelig sag for Fiskeristyrelsen”, siger Jens Fejø.

Han tilføjer, at “det kan være en alvorlig sag at overtræde reglerne”. EU kan bl.a. give Danmark en påtale med krav om tilbagebetaling af pengene.

Jens Fejø hæfter sig ved, at

sagsakterne viser, at Fiskeristyrelsens egne jurister når frem til samme konklusion, da de modtager klagerne fra de andre universiteter.

Således skriver embedsmændene i et internt dokument, at der er rejst begrundet tvivl om lovligheden. De er også i tvivl om, hvorvidt det juridisk er muligt at trække øremærkningen af midlerne til DTU Aqua tilbage, da instituttet har en begrundet forventning om at modtage pengene og er begyndt at disponere over dem.

### Krav skræddersyet til DTU

Kontorchef Hans Peter Olsen endte med at beklage over for de utilfredse universiteter og love, at der ville komme en ny åben ansøgningsrunde. Og så burde freden være genoprettet, men nej.

Både KU og AAU kritiserede nemlig det nye udbud sønder og sammen for at indeholde en række detaljerede, usaglige krav, der var formuleret sådan, at kun DTU Aqua havde en reel mulighed for at vinde.

“Samlet er det således fortsat KU/SCIENCE’s vurdering, at bekendtgørelsen de facto betyder, at midlerne fortsat er øremærket til DTU, dog uden at dette fremgår eksplicit”, skriver Erik Bisgaard Madsen, prodekan.

KU er bl.a. utilfreds med, at forskernes viden skal være tilegnet efter 1. januar 2017.

De kritiserer også, at ansøger skal benytte et forskningsskib, der er udstyret med systemer til test af selektive trawlredskaber, hvilket de på DTU er de eneste, der kan leve op til.

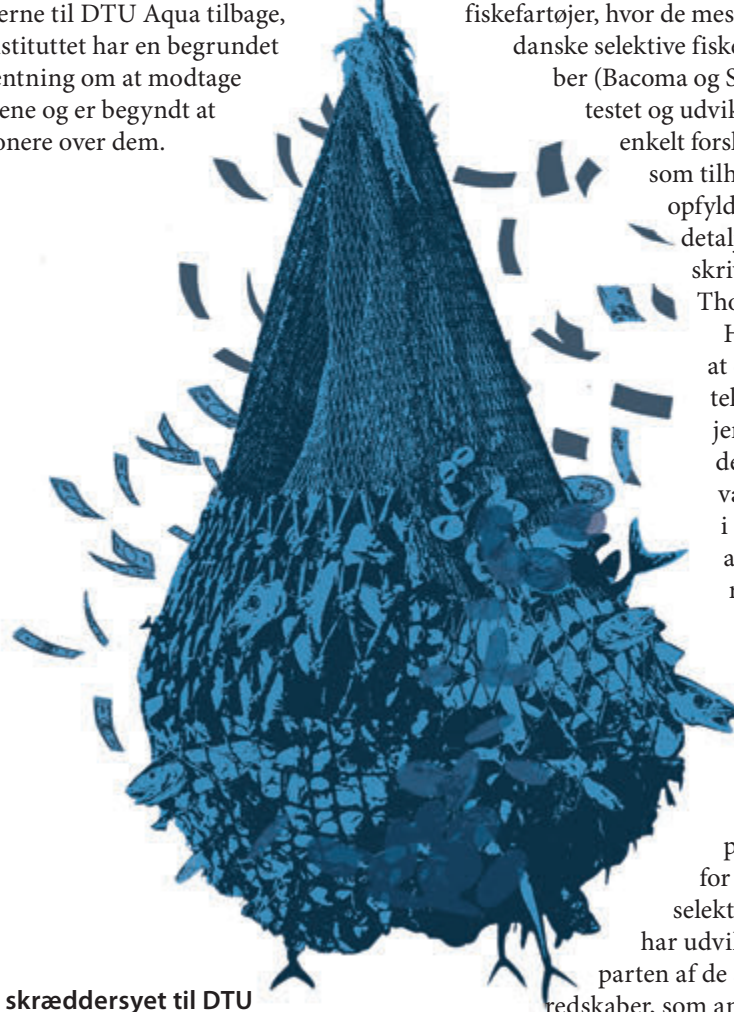
“På AAU findes ekspertise, der har gennemført over 25 forsøg på kommercielle fiskefartøjer, hvor de mest anvendte danske selektive fiskeredskaber (Bacoma og Seltra) er testet og udviklet. Kun et enkelt forskningsskib, som tilhører DTU, opfylder de yderst detaljerede krav”, skriver prodekan Thorkild Ærø.

Han tilføjer, at de specifikke tekniske detaljer til ansøger, der ikke har været anvendt i tidligere ansøgningsrunder, reelt udelukker højt kvalificerede forskere, bl.a. AAU’s egen ekspert inden for udvikling af selektive trawl, der har udviklet hovedparten af de selektive redskaber, som anvendes i de danske farvande i dag, og i dag varetager nogle af de væsentligste internationale opgaver inden for forskningsområdet med udvikling af selektivt fiskeri.

AAU konkluderer i høringssvaret, at de mange krav og kriterier reelt ekskluderer andre parter end DTU fra at kunne søge EHFF-midlerne.

En forsker, der ønsker at være anonym, siger til Forskerforum, at kravene var så specifikt formuleret mht. evaluering af ansøgerne, at de kun kan have været formuleret af DTU selv.

Ifølge udbudsekspert Jens Fejø må en udbyder af en opgave godt stille krav, men de skal være saglige, og det har han ikke den nødvendige ekspertise til at vurdere i forbindelse med den aktuelle sag.





→ “Der kan i princippet være saglige krav, som er nødvendige at opfylde for at opnå det optimale forskningsmæssige resultat”, siger han.

### Ingen uvildig ekspertvurdering af ansøgninger

Andre kritikpunkter fra KU og AAU lyder, at DTU ikke skulle sende en ny ansøgning og kunne søge om udgifter, de allerede havde afholdt, eftersom DTU var blevet lovet midlerne og var begyndt at ansætte personale til projektet.

Både KU og AAU skrev også, at det er kritisabelt, at ansøgningerne om så store midler ikke skal gennemgå en uvildig faglig vurdering, som det ellers er kutyme at gøre ved forskningsrelaterede innovations- og udviklingsprojekter.

AAU skrev, “at det i dag er generel praksis for uddeling af offentlige projektmidler at foretage kvalitetsvurderinger af ansøgninger udført af fageksperter, som har den fornødne habilitet, da der ellers er risiko for, at den faglige kvalitet sænkes”.

Med andre ord stode de ikke på, at ministeriets embedsmænd objektivt kan vurdere kvaliteten af

ansøgningerne. Ifølge Forskerforums oplysninger endte DTU Aqua også med at være den eneste ansøger.

### Ensidigt og fejlagtigt fokus på trawl

Både KU og AAU undrede sig også over, at ministeriet i den nye bekendtgørelse havde et meget snævert fokus på udvikling og afprøvning af trawlforsøg.

KU gør opmærksom på, at EU's intention med EHFF-midlerne er at understøtte beskyttelse og genopretning af marin biodiversitet samt bæredygtig udnyttelse af havets biologiske ressourcer.

AAU skriver ligeledes, at EU sigter langt bredere end nærværende opslag, og at man gerne ser, at Fiskeristyrelsen i højere grad følger EU-bekendtgørelsens hensigt.

“Der findes en lang række andre presserende problemstillinger relateret til fiskeri og det danske havmiljø. Eksempelvis udvikling af det trængte kystnære skånsomme fiskeri. Der har allerede været bevilget store beløb til udvikling af selektive trawlforsøg det seneste årti. Alligevel er de primært anvendte selektive trawl i danske farvande Seltra og Bacoma, der blev udviklet for 15-25 år siden”.

Den vurdering deler den mindre af de danske fiskerierorganisationer Foreningen for Skånsomt Kystfiskeri Producentorganisation (FSK-PO).

I sit høringssvar skriver FSK-PO således, at Fiskeristyrelsens prioritering af EHFF-midlerne til udvikling og afprøvning af særligt trawlforsøg er opsat med det ene formål, at kun DTU Aqua kan komme i betragtning.

“Uden at komme med yderligere betragtninger om, hvorvidt dette er i tråd med reglerne, er det dårligt for konkurrencen og kvaliteten af potentielle projekter, at det kun er én forskningsinstitution, der gør sig relevant”, skriver foreningen.

Fiskerierorganisationen mener ligesom de to universiteter, at formålet med midlerne fra EU er meget bredere: “Det er derfor en eklatant fejlfortolkning af det politiske opdrag at udarbejde en bekendtgørelse, der udelukkende prioriterer og målretter indsats til trawlforsøg. Ifølge den politiske aftale er det vigtigt, at det samlede program kommer hele fiskeriet til gode, og at hele fiskeriet sikres igennem innovation, nytænkning og investeringer. Dette rummer i så fald også det skånsomme kystfiskeri, som dog i udkastet til bekendtgørelsen ikke prioriteres eller nævnes en eneste gang”, skriver FSK-PO i høringssvaret.

FSK-PO har ikke ønsket at uddybe foreningens holdning til sagen.

### Notat: DTU er biased

Forskerforum er kommet i besiddelse af et notat, hvori der over seks sider resumeres en række eksempler på, at DTU-forskerne har en forudindtaget holdning til fordel for fiskeri med trawl.

“DTU Aqua er ikke uredelige. De har ofte “bare” den vinkel på forskningsresultater, der i vid udstrækning taler ind i en virkelighed, der bibeholder status quo, og peger på allerede velkendte løsninger. Løsninger, der efter 20 år måske skulle skiftes ud”, står der.

Forskerforum er bekendt med navnet på forfatteren, men vedkommende ønsker at være anonym af frygt for konsekvenserne for samarbejdet om mulige fremtidige projekter, som i dag i stor udstrækning ligger ved DTU Aqua.

Et af eksemplerne på bias, der nævnes, er en ekspertvurdering fra DTU Aqua til Folketinget fra 2021:



“Et totalt forbud mod bundtrawling forventes dermed ikke at øge biodiversiteten af fisk, havpattedyr og fugle, medmindre det suppleres med restriktioner på brugen af andre redskaber. En overgang til stationære redskaber kan desuden føre til en stigning i mængden af spøgelsesgarn og plastik i havet”, skriver DTU-forskerne.

Den konklusion undrer forfatteren til notatet, der skriver:

“Argumentet om, at et trawlforbud ikke skulle påvirke biodiversiteten positivt på fiskebestande, er absurd og tilbagevises af mange studier. Se blandt andet eksempler fra farvandet omkring Hongkong, hvor man indførte et trawlforbud i 2012. Øresund er et eksempel, og så er der også Lyme Bay i England”.

### Fiskeriformand: En uskøn proces

Kenn Skau Fischer, administrerede direktør for Danmarks Fiskeriforening PO, der er den største fiskeriforening i Danmark med mere end 650 fartøjsmedlemmer, siger, at organisationen gennem mange år har haft et godt, konstruktivt samarbejde med DTU.

“DTU Aqua har formået at bevare den internationale respekt om fiskeriforskningen i Danmark, og det er noget, fiskerisektoren nyder godt af på flere måder. Men vi har aldrig sagt, at vi ikke vil samarbejde med andre forskningsinstitutioner end DTU Aqua”, siger han.

Kenn Skau Fischer vurderer, at Fiskeristyrelsen øremærkede midlerne til DTU Aqua, fordi det var hurtigt og lettest for ministeriet at samarbejde med den tidligere sektorforskningsinstitution, som man stadig har tætte relationer til.

“De føler nok i Fiskeristyrelsen, at de er mere i kontrol med, at de får det ønskede produkt inden for rammerne af det, de har defineret som opgaven. De ved, at DTU Aqua kommer i mål med et resultat inden for tidsrammen, men det er ikke sådan, at de i styrelsen kan bestemme konklusionerne”, siger han.

Han tilføjer, at EU-midlerne stammede fra en pulje, som var ved at blive afviklet, så det ville se skidt ud, hvis projektet ikke var blevet gennemført inden for tidsrammen, og derfor har

embedsmændene sikkert tænkt, at søgeprocessen skulle gå hurtigt.

Når det er sagt, er Kenn Skau Fischer enig i, at det virker underligt at skrive i et opslag af forskningsmidler, at de kun kan søges af et universitet.

“Jeg studsede selv over det og tænkte, om man kan foretage sådan

en afgræsning. Jeg ville ikke selv lave sådan nogle formuleringer, men ministeriet har forhåbentlig lært noget af den uskønne proces”, siger han.

DTU har meddelt Forskerforum, at man ikke ønsker at medvirke i artiklen. ■



## TRAWLFISKERI – HVAD ER OP OG NED?

Bundtrawling, altså fiskeri med et stort net formet som en pose med to wirer, der slæbes hen over havets bund, er efterhånden blevet en politisk varm sag.

Miljøorganisationer mener, at fiskerimetoden ødelægger havbunden og skader biodiversiteten, mens fiskerierhvervet mener, at de negative effekter bliver stærkt overdrevet og bygger på forkerte tal. Begge parter i debatten henviser til forskning fra DTU Aqua.

Senest har EU-Kommissionen og Folketinget grebet ind med krav om beskyttelse af fredede havområder mod bundtrawling.

Danmarks Naturfredningsforening (DN) mener, at når de tunge metal-“skovle”, som holder netposen, slæbes hen over havbunden, ødelægger det havbunden og forstyrrer havets naturlige liv, så sammensætningen af dyr og planter ændres, og der kommer mange af de hurtigtvoksende arter og færre af de langsomtvoksende.

DN henviser til, at forskning har påvist gang på gang, at fiskeri med bundslæbende redskaber har en negativ effekt på biodiversiteten, bl.a. viser forskning fra DTU Aqua, at en enkelt passage med bundtrawl reducerer bundfaunaen med seks procent.

DN skriver også på sin hjemmeside, at to tredjedele af havbunden i den danske del af Østersøen og 85 procent af havbunden i den danske del af Nordsøen er forstyrret. Fiskeri med bundtrawl er den væsentligste årsag. Metoden fører også til markant større bifangster end andre typer fiskeri.

Danmarks Fiskeriforening mener derimod, at iltsvind og ikke fiskeri med bundtrawl er problemet i forhold til døde havområder.

Foreningens blad, Fiskeritidende, skriver, at undersøgelser viser, at 67 procent af havbunden i de danske farvande er helt fri for bundslæbende redskaber. Avisen henviser til tal fra DTU Aqua, der viser, at de danske fiskere fisker med bundslæbende redskaber på ca. 33 procent af havbunden over en seksårig periode.

Ifølge DTU Aqua er sammenhængen mellem forbud mod trawlfiskeri og vækst i fiskebestandene uklare – og hvis man omlægger til andre redskaber, så har det andre konsekvenser såsom negativ effekt på havpattedyr og havfugle samt flere mistede fiskeredskaber.

Uanset hvad der er op og ned, har trawlfiskeri været forbudt i Øresund siden 1932, og her skulle biodiversiteten være langt bedre end i trawlede naboområder.

Fra januar i år gjorde Folketinget det forbudt at fiske med bundtrawl omkring Fyn, Langeland og de øvrige øer i Bælt-havet.

I februar i år offentliggjorde EU-Kommissionen, at medlemslandene senest i 2030 skal have indført et forbud mod fiskeri med bundslæbende redskaber i alle deres beskyttede havområder for at leve op til målene i EU's biodiversitetsstrategi.

Godt 18 procent af det danske hav er udpeget som beskyttede marine Natura 2000-områder, men kun to procent af de pågældende områder har fiskerestriktioner.



# RUMÆNIENS PROPORTIONELLE PERLE







En liste over Europas smukkeste universiteter har Bucharest University på førstepladsen på grund af biblioteksbygningens næsten ideelle proportioner. Skørt parameter – men bygningen er flot.

**E**uropas smukkeste universitet? Den kåring er vel næsten lige så vilkårlig som spørgsmålet om, hvilket land der laver den bedste spejelpølse.

Ikke desto mindre har den private multinationale kursusudbyder The Knowledge Academy forsøgt sig med øvelsen, og for at give denne kåring en form for matematisk evidens, har man taget udgangspunkt i bygningernes proportioner og vurderet dem i forhold til “det gyldne snit” som ideal.

På den baggrund konstaterer The Knowledge Academy, at Bucharest University – nærmere bestemt universitetets centralbibliotek – er Europas smukkeste universitetsbygning.

På de efterfølgende pladser kommer henholdsvis hovedbygningen på University of Catania i Italien og Oxford-bygningen Radcliffe Camera. Og så på femtepladsen – AU’s hovedbygning.

The Knowledge Academy bemærker, at man i konkurrencen også vurderede KU’s hovedbygning, der med sine proportioner var helt til hest i forhold til “det gyldne snit”-idealet.

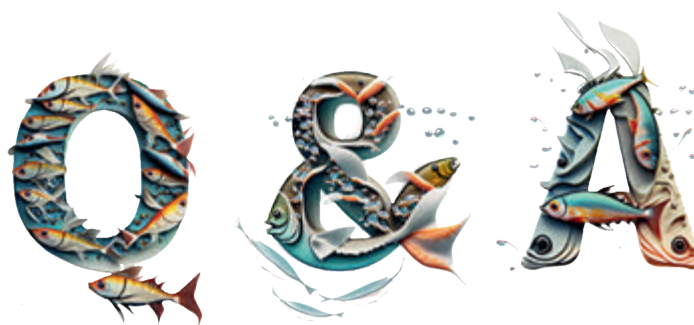
Man skal vist både være arkitekt og matematiker for helt at kunne se pointen med proportionsforhold som afgørende for et universitets skønhed. Men alt andet lige – Biblioteca Centrală Universitară din București er en flot bygning og en af byens primære turistattraktioner. Den blev tegnet af den franske arkitekt Paul Gottreau og færdiggjort i 1893. Det var i Bukarests gyldne dage, hvor hovedstaden i det nyudræbte rumænske kongerige var i rivende kulturel udvikling og fik tilnavnet “Østens Paris”.

Under kommunismen var universitetet flere gange arnested for protester mod regimet. Første gang i 1956 og sidste gang i forsommeren 1990 under ledelse af den senere rektor Emil Constantinescu, der senere igen skulle blive valgt som Rumæniens præsident.

Og så lige tilbage til skønhedskonkurrencen. Andre end The Knowledge Academy har forsøgt sig med lignende prioriterede lister. Times Higher Education, som jo er vant til det med rankings, udarbejdede en liste i 2021, hvor man også tog omgivelserne – altså byen og området – i betragtning. Den liste blev toppet af universitetet i Heidelberg med Sorbonne og Flagler College i Florida på de efterfølgende pladser.

Times Higher Education udarbejdede faktisk også en liste over de smukkeste universiteter i Europa i 2018 – her var universitetet i Bologna nummer 1, og også her var AU på femtepladsen.

Men så er der jo også dem, der mener, at skønhed kommer indefra. ■



## FISKERISTYRELSEN:

# Det er i overensstemmelse med principperne for god tilskudsforvaltning

*Kontorchef Marie Louise Flach de Neergaard fra Fiskeristyrelsens kontor for Hav & Fiskeritilskud svarer på kritik af øremærkning af EU-midler til DTU.*

### *Hvorfor valgte I at øremærke midlerne til DTU Aqua?*

“Tilsagn om tilskud gennem Fiskeri-, natur- og miljøordningen i EHFF-programmet tildeles ved, at Fiskeristyrelsen fastsætter de nærmere rammer og betingelser for tilskud i en bekendtgørelse. Inden for disse rammer definerer ansøgerne selv, hvilke projekter de ønsker at ansøge om tilskud til. Med den politiske aftale blev der imidlertid afsat midler til en specifik opgave om at understøtte udviklingen af selektive redskaber. Det er i overensstemmelse med principperne for god tilskudsforvaltning, at man kan afgrænse ansøgerkredsen, hvis man derved kan opnå en større effekt af tilskudsmidlerne. Henset til den begrænsede finansielle ramme, det politiske ønske om en snæver prioritering af midler til udvikling af selektive redskaber, og at midlerne skulle anvendes inden udgangen af 2023 (da EHFF-programmet afsluttes), blev det vurderet, at det var hensigtsmæssigt at afgrænse ansøgerkredsen. En afgrænsning af ansøgerkredsen blev vurderet nødvendig for effektivt at opnå formålet med tilskudsordningen. Det var således en samlet, faglig vurdering af det tidsmæssige perspektiv, afgrænsning af formål og kvaliteten af samt muligheden for rettidig

gennemførelse, som førte til vurderingen af, at DTU Aqua reelt var den eneste ansøger, der ville kunne løfte opgaven.

Udmøntning af tilskudsordninger, som indgår i indsatser, der er en del af EHFF-programmet, skal ikke drøftes særskilt med EU-Kommissionen. Der er derfor ingen korrespondance med EU om udmøntningen af ordningen. Alle tilskudsordningers kriterier skal dog forelægges EHFF-programmets Overvågningsudvalg, hvor Kommissionen deltager, og på denne måde holdes de løbende orienteret om udmøntningen af tilskudsordninger under EHFF-programmet (Overvågningsudvalget er et udvalg nedsat i henhold til art. 47 i forordning 1303/2013 af 17. december 2013 og repræsenterer “partnerskabet” – dvs. forskellige interessenter i form af repræsentanter fra fiskerierhvervet, myndigheder, brancheorganisationer m.m.)”.

### *Hvorfor lavede I det om?*

“I forbindelse med den oprindelige ansøgningsrunde blev både departementet og Fiskeristyrelsen kontaktet af Københavns Universitet, Aalborg Universitet og Aarhus Universitet, der fremførte, at de også havde kompetencerne til at løfte den pågældende

opgave. Det blev derfor besluttet at lade ansøgningsrunden gå om med en ansøgerkreds, der omfattede alle universiteter”.

### *Har sagen fået jer til at ændre noget ved udbud af lignende midler i fremtiden?*

“Det fremgår af det offentliggjorte høringsnotat, hvorfor Fiskeristyrelsen finder, at kriterierne på tilskudsrunder er både faglige og saglige, og hvilke overvejelser der er gjort i den forbindelse. Blandt andet at kriterierne for ordningen skal sikre en vis kapacitet i projektet for at sikre fremdriften, at der lægges vægt på aktualitet af viden, og at styrelsen sigter efter at have operative og gennemsigtige kriterier. Fiskeristyrelsen tilstræber at have en transparent forvaltning med et åbnet samarbejde med vores interessenter, der har mulighed for at give bemærkninger til udformning af tilskudsordninger. Styrelsen opsøger aktivt at få bidrag til, hvordan tilskudsordningerne udmøntes mest hensigtsmæssigt, så de lever op til både de politiske rammer, EHFF- eller EHFAF-programmets rammer og interessenternes ønsker. Dette foregår gennem både interessentmøder og offentlige høringer”. ■



# SDU LUKKER 19 UDDANNELSER – se listen

Den anstrengte økonomi på Syddansk Universitet fører nu til, at en lang række uddannelser bliver nedlagt. Samtidig er 112 fuldtidsstillinger blevet nedlagt for at reducere løn- og omkostningerne med 79,6 mio. kr. Studerende føler sig ført bag lyset, mens TR roser ledelsen for inkluderende proces.

**D**et er hårde tider på Syddansk Universitet, hvor de ansatte har været indkaldt til store prik-kedag for at få svar på, om de er blevet indstillet til uansøgt afskedigelse, altså firing.

Baggrunden er, at universitetet skal tilpasse budgettet med 95 mio. kr. årligt fra 2024 og frem enten ved at spare eller finde flere indtægter, primært som følge af vigende studentersøgning og tvungen dimensionering.

SDU-ledelsen skriver, at det er lykkedes at reducere driftsomkostningerne med 8,3 mio. kr. og finde nye indtægter på 7,1 mio. kr., så det har været nødvendigt at reducere lønomkostningerne med 79,6 mio. kr.

Det svarer til, at 112 fuldtidsstillinger (årsværk) bliver nedlagt enten ved naturlig afgang, ved at ledige stillinger ikke genbesættes, ved fratrædelsesaftaler eller ved uansøgte afskedigelser.

Desuden bliver 27 fuldtidsstillinger omlagt til enten reduceret arbejdstid (seniorordning eller nedsat tid) eller finansiering på eksterne forskningsprojekter på grund af øget hjemtag af eksterne forskningsfinansiering. Samlet set er 139 fuldtidsstillinger direkte berørt af tilpasningen, skriver SDU.

Det vigende studenteroptag betyder også, at 19 uddannelser på Det

Humanistiske Fakultet og Det Samfundsvidenskabelige Fakultet må lukke og slukke i 2024, fordi de ikke længere er økonomisk bæredygtige.

Lukningerne fordeler sig med ni uddannelser på SDU's campus i Odense, fire i Esbjerg, fire i Kolding og to i Sønderborg.

## Studerende føler sig ført bag lyset

De mange afskedigelser og uddannelseslukninger kom som et chok for de studerende på SDU, som hverken føler sig ordentligt informeret eller inddraget i beslutningen.

“Højtskattede, dygtige, engagerede og nærværende undervisere bliver smidt ud af universitetets store port. Og som om det ikke var slemt nok, så har vi studerende intet fået at vide om spareplanerne. Tværtimod er vi – formodentlig helt bevidst – blevet ført bag lyset. Vores undervisere har intet måttet fortælle, og institutlederen har fået besked om at klare al kommunikation med PR-afdelingen”, skriver fire studerende i et debatindlæg i studentermagasinet RUST.

Sofie Exner, der er næstformand i Studienævnet på litteratur og kulturstudier, siger, at hun intet havde hørt om uddannelseslukningerne, og det samme gælder for andre studerende, hun kender, der engagerer sig i fagråd, studienævn, institutråd og studenteforeninger.

“Vi har intet fået at vide. Vi ville gerne have haft besked og forinden være blevet spurgt, om vi havde forslag til besparelser. Nu er vi kun blevet præsenteret for én løsning. Kommunikation fra ledelsen har været så mangelfuld, at vi får følelsen af, at vi – de studerende, som universitetet lever af og for – ikke har en stemme, der tæller nogen steder”, siger Sofie Exner.

Hun tilføjer, at de er klar over, at pengene skal findes et sted, men de mener, at der spares på det værste tænkelige område, da der i forvejen mangler

undervisning, og de oplever, at kerne-faglighederne langsomt afvikles.

“Vi savner tid til at fordybe os, ikke i selvstudie, men sammen med vores undervisere, som tilbyder den sparring, vi har brug for for at udvikle vores faglighed. Vi ville gerne have haft mulighed for at tale med vores undervisere og fortælle dem, at vi er kedede af det, og at vi bakker dem op, men det har ikke været muligt, før beslutningen var taget. Det føles som afvikling af vores universitet”.

Hun peger på, at et vigtigt fag som sociologi helt forsvinder som selvstændigt institut sammen med mellemøststudier. Alle turismerelaterede uddannelser forsvinder i Kolding, og campus i Esbjerg, som netop er blevet færdig med fem års forsinkelse, bliver nærmest tomt for studerende.

Hun kalder planerne stærkt frustrerende og siger, at det er stærkt bekymrende for SDU som institution.

Sofie Exner tilføjer, at hun, dagen efter at hun snakkede med Forskerforum, modtog en mail fra Rektorskretariatet, hvori de studerende blev inviteret til et møde om situationen og håndteringen af den.

“Der står i mailen, at de ikke ønsker at fremstå som en ledelse, der lukker sig om sig selv. Det er jo fint, at de rækker ud, selvom det er på bagkant”, siger hun.

## Informeret på intranet

SDU's kommunikationsafdeling henviser til dekanerne på de to berørte fakulteter til at svare på de studendes kritik om mangelfuld inddragelse og kommunikation i forbindelse med uddannelseslukningerne.

Simon Møberg Torp, dekan på Det Humanistiske Fakultet, og Peter Møllgaard, dekan på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, skriver per e-mail, at de studerende er blevet inddraget i Universitetsrådets og Akademisk Råds drøftelser om besparelserne, men at “det har været en ledelsesmæssig vurdering,

at vi i denne omgang ikke kunne klare budgettilpasningen uden stillingsreduktioner, og en sådan proces egner sig ikke til en bredere inddragelse”.

De to dekaner afviser også, at underviserne har fået at vide, at de ikke måtte fortælle noget til de studerende, og at institutlederne har skullet klare al kommunikation med PR-afdelingen.

“Medarbejderne har deres fulde ytringsfrihed, men som det er tilfældet i enhver anden organisation, har vi en kommunikationsafdeling, der understøtter kommunikationsprocessen. Vi har naturligvis koordineret vores kommunikation fra ledelsens side. Alt andet ville være underligt og uprofessionelt. Vi har dog ikke skullet “clare” den med SDU Kommunikation”, skriver dekanerne.

*“Kommunikationen fra ledelsen har været så mangelfuld, at vi får følelsen af, at vi – de studerende, som universitetet lever af og for – ikke har en stemme, der tæller nogen steder”*

*Sofie Exner, næstforperson i Studienævnet på litteratur og kulturstudier*

Kommunikationsafdelingen oplyser desuden, at der løbende er blevet publiceret nyheder om universitetets økonomiske situation på de studerendes intranet MitSDU.dk.

Uddannelseslukninger bliver dog slet ikke nævnt på MitSDU.dk, før universitetet samtidig informerer offentligheden om lukningsplanerne den 3. maj. Her fik de studerende samtidig tilsendt en e-mail, så de ikke selv skulle finde nyheden på de digitale platforme.

SDU skriver, at de studerende på de berørte uddannelser kan færdiggøre deres studium, at de to fakulteter i den kommende tid vil informere om de konkrete planer for de enkelte

uddannelser, og at studerende indskrevet på de berørte uddannelser løbende vil få direkte information og mulighed for at stille spørgsmål til deres uddannelsesforløb.

Om sociologis skæbne skriver SDU, at rektor efter indstilling fra dekanen på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet har besluttet at etablere et nyt erhvervsøkonomisk institut ved sammenlægning af Institut for Sociologi, Miljø- og Erhvervsøkonomi og Institut for Entreprenørskab og Relationsledelse for at sikre en robust økonomi og forbedrede rammevilkår for erhvervsøkonomisk uddannelse og forskning.

Samtidig flyttes Center for Landdistriktsforskning pr. 1. januar 2024 fra Institut for Sociologi, Miljø- og Erhvervsøkonomi til Institut for Statskundskab på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet.

#### TR roser proces

Lars Elbæk er lektor ved Institut for Idræt og Biomekanik, hvor han også er DM's tillidsrepræsentant (TR) og næstformand for Samarbejdsudvalget på det Sundhedsvidenskabelige Fakultet.

Han siger, at han som TR har haft fokus på at hjælpe sine kolleger, give dem den bedst mulige information og sikre, at der også er et ordentligt arbejdsmiljø under og efter tilpasningerne. Så han har ikke kendskab til, hvad ledelsen har gjort for at inddrage de studerende.

Han ved, at der er blevet lagt en plan for processen, som har været behandlet i Hovedsamarbejdsudvalget, og der har på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet været nedsat en koordinationsgruppe, hvor han har deltaget som medarbejderrepræsentant, og de har indgået i dialog med ledelsen. Endelig har der været afholdt et prioriteringsseminar, hvor alle TR'er og repræsentanter fra akademisk råd deltog. Her blev forslag til besparelser fremlagt og drøftet.

Blandt andet er det blevet foreslået lokalt, hvor han er, at øge overheadtaksten for at få midlerne til at strække længere, og forskere med eksterne midler fra eksempelvis forskningsråd eller fonde er også blevet opfordret til at undersøge, om det er muligt at betale en del af deres løn med de eksterne midler.

#### DISSE UDDANNELSER LUKKER

1. Human Resource Management, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (Odense)
2. Market Anthropology, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (Odense)
3. Cultural Sociology (kandidat), Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (Esbjerg)
4. Designstudier (kandidat), Det Humanistiske Fakultet (Kolding)
5. International business, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (Odense)
6. Marketing og brand management, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (Odense)
7. Sports- og eventmanagement, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (Esbjerg)
8. Energi management, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (Esbjerg)
9. Digitalisering og forretningsudvikling, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (Kolding)
10. Entreprenørskab og innovation, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (Kolding)
11. International erhvervsøkonomi med tysk (bachelor), Det Humanistiske Fakultet (Sønderborg)
12. International erhvervsøkonomi med tysk (kandidat), Det Humanistiske Fakultet (Sønderborg)
13. Interkulturel pædagogik med dansk som andetsprog (bachelor), Det Humanistiske Fakultet (Odense)
14. Kulturanalyse (tilvalg), Det Humanistiske Fakultet (Odense)
15. Negot i turisme (kandidat), Det Humanistiske Fakultet (Kolding)
16. Mellemostudier (kandidat), Det Humanistiske Fakultet (Odense)
17. Skrivekunst (tilvalg), heltid, Det Humanistiske Fakultet (Odense)
18. Skrivekunst (tilvalg), deltid, Det Humanistiske Fakultet (Odense)
19. Sociologi og kulturanalyse (bachelor), Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (Esbjerg)

Ifølge Lars Elbæk har man på den måde været i stand til at forhindre flere fyringer.

“Jeg synes, vi er blevet involveret på et tidligt tidspunkt for at gennemføre de mest skånsomme besparelser som muligt. Det er min oplevelse, at der langt hen ad vejen har været inddragelse af medarbejderne, men andre kan have oplevet det anderledes”, siger Lars Elbæk, der oplever, at ledelsen er påvirket af situationen og har trukket beslutningen om at afskedige til sidste øjeblik, i håb om at der dukkede en løsning op, så det kunne undgås. ■



# Fra “dårlig i skolen” til nanofysiker

*Det var interessen for naturfag, der holdt Charline Kirchert oven vande i en svær folkeskoletid. Nu leder hun efter det nye superledermateriale i DTU's laboratorier.*

I folkeskolen taler man ofte om børn med “boglige evner” og spår dem en lang og succesrig rejse inden for uddannelsessystemet. Men man skal være forsigtig med at afskrive nogen ud fra den målestok. Charline Kaisa Reffeldt Kirchert havde det fagligt svært i skolen. I dag forsker hun i eksperimentel nanofysik.

“Jeg var ikke særlig god til at gå i skole. Jeg havde svært ved dansk og de sproglige fag, og jeg måtte også skifte skole på grund af en lærer, der – pænt sagt – ikke var særlig sød”, fortæller hun.

Men mellem de udfordrende læse- og skriveopgaver var det matematikken og naturvidenskaben, der holdt hende oppe.

“Der var ikke noget med at skrive og stave og den slags – det handlede mere om at tænke logisk, forstå et koncept og forstå, hvad der sker omkring en. Så det føltes mere som en leg end som at gå i skole”, siger Charline Kirchert, der også tilskriver særligt sin far den naturvidenskabelige interesse, hun har haft med sig fra barnsben.

Og selv i dag, hvor hun som ph.d.-studerende ved DTU Energi beskæftiger sig med emner på et abstraktionsniveau, som vil sætte de

flestes begrebsevner på overarbejde, er de boglige vanskeligheder fra skoletiden noget, der af og til stikker sit drilske hoved frem.

“Det er stadig noget, der udfordrer mig. Jeg har jo artikler, jeg skal læse, men hvis jeg kan, vil jeg hellere sidde og rode med noget andet. Det er helt sikkert en ting, jeg skal arbejde med. Og når jeg skal læse en artikel, beder jeg min vejleder hjælpe mig for eksempel med nogle spørgsmål eller konkrete opgaver, sådan at jeg ligesom har noget at arbejde med, og det ikke bare bliver sådan en uendelig lang opgave, der ligger foran mig”.

## Søger efter mikroskopisk lederlag

Det var den brede, almene interesse for naturvidenskab, der fik hende til at læse nanoscience på universitetet – det var ligesom “lidt af det hele”. Men det blev kvantemekanikken, der tændte den største gnist. På én gang et uudgrundeligt mysterium og samtidig en nøgle, der åbner en masse bokse.

“Man kan næsten blive helt dårlig af at tænke for meget over det, for det er rigtig svært at forstå. Men man kan ikke komme uden om “kvant”, hvis man arbejder med ting i nanostørrelse. Men vi kan udregne en masse og →



## VIS DIT PH.D.-PROJEKT

**Hvem:** Charline Kaisa Reffeldt Kirchert, cand.scient.

**Hvad:** Elektroniske egenskaber af fritstående oxidmikromembraner.

**Hvor:** Institut for Energikonvertering og -lagring (DTU Energi), DTU.

**Hvorfor:** Oxider har som materiale stort potentiale i forhold til elektrisk ledende egenskaber. Ved hjælp af en nyopdaget metode kan man skabe ultrarene oxidmembraner i nanoskala, som gør det muligt at integrere de egenskaber i elektriske kredsløb. Projektet fokuserer på at forstå de elektriske egenskaber og påvirkning af mekanisk indflydelse på disse oxidmembraner ved at fabrikere komponenter og anvende forskellige karakteriseringsteknikker.

## PH.D. – ET SKRIDT PÅ VEJEN TIL STJERNERNE

Charline Kirchert er med sit ph.d.-forløb godt i gang med at uddanne sig til forsker. Men karrieredrømmene går ikke mod forskningsverdenen. De går mod et – i bogstavelig forstand – langt højere mål.

Hun vil nemlig være astronaut ved European Space Agency (ESA). Det er formentlig en af verdens mest attraktive og vanskeligst opnåelige stillinger. Ansørgertallet ligger almindeligvis på den gode side af 20.000, og Andreas Mogensen er den eneste dansker, der er kommet igennem det nåleøje. Men det har ikke slukket gnisten hos Charline Kirchert.

“Jeg har altid været meget fascineret af rummet, og hvad der er derude. Fra jeg var helt lille, sad jeg med alle de store leksika og kiggede ud på stjernerne. Der startede drømmen. Senere fik jeg den opfattelse, at astronaut ikke reelt er noget, man kan blive. Men mens jeg tog min kandidatuddannelse, havde jeg et selvudviklingsforløb, hvor jeg begyndte at reflektere over mine drømme og mål i tilværelsen, og så fandt jeg ud af, at det er det, jeg allerhelst vil. Jeg tør tro på det, og hvorfor så ikke se, hvor langt jeg kan nå?”

Ph.d.-graden er ikke et krav for at blive astronaut, men man skal have en kandidat/master fra et STEM-fag, og derudover skal man have mindst tre års erfaring, hvor et ph.d.-studie også tæller. Andreas Mogensen, der er civilingeniør, har også en ph.d.-grad i rumfart. Charline Kirchert har fået lov til at tage et kursus på DTU Space i spacekraft engineering, hvilket ellers ikke har noget med hendes eget studie at gøre. Men ellers koncentrerer hun sig om sin uddannelse og om at holde sin krop i god form.

Efter ph.d.-forløbet satser hun på at få noget praktisk erfaring fra erhvervsarbejde – gerne noget, der indebærer rejse eller udstationering, som til dels ligner de arbejdsrutiner, astronauter arbejder under.

Det er et stort mål – og i nogles øjne måske også urealistisk – som Charline Kirchert har sat sig. Men hun oplever, at folks reaktioner ofte afspejler hendes egen tro på drømmen.

“Førhen kunne jeg godt mærke, at folk tænkte, at det ikke kan lade sig gøre. Men efter at jeg selv er begyndt at tro på det og fortælle om det på en måde, hvor de kan mærke, at det er et seriøst mål, så tager de det også seriøst”.

Og derfor er det ikke inden for forskningen, Charline Kirchert planlægger sin fremtid. Selv om hun heller ikke vil afvise, at det kommer til at ske.

“Det kunne være virkelig fedt at blive forsker, men det er ikke min drøm. Min drøm er at blive astronaut”.

→ gøre rigtig mange ting med det uden rigtigt at forstå det. Og det er ret fascinerende, synes jeg”.

Hendes speciale handlede om såkaldte kvantepunkter – en slags kunstige atomer, som kan opbygges eller “gros” i forskellige strukturer med forskellige egenskaber.

I den proces blev det også mere og mere klart, at det først og fremmest var det eksperimentelle arbejde i laboratorierne – forskningshåndværket – der appellerede.

“Det er ikke kun teorien, men mere det med selv at arbejde med det, jeg er blevet fascineret af. Det der med at gå i laboratoriet og producere noget – at lave sin egen chip og fysiske ting, som man kan måle på, og så forstå resultaterne bagefter”.

Og det er heldigvis også det, Charline Kircherts ph.d.-projekt handler om. Det går ud på at undersøge de potentielle elektriske lederegenskaber af oxidmikromembraner – mere specifikt en membran af oxiden strontiumtitanat. Oxidmembranerne er ikke ledende i sig selv. Men ved at påføre membranen en tynd legering af aluminium opstår der en oxideringsproces mellem de to materialer, og med det ændres de kemiske egenskaber i oxidmembranen lige ved grænsefladen – en slags tredje, mellemliggende lag.

“Inde i oxiden bliver der dannet sådan en helt tynd todimensionel elektrongas, som man kalder det. Og de elektroner, der findes her, er ledende og frie til at flytte sig rundt i to dimensioner. Dem vil jeg gerne få kontakt til og forsøge at måle på”.

### “Det skal nok lykkes”

Men det er selvsagt ikke så ligetil. Elektrongaslaget har en tykkelse mindre end en nanometer, så det er ikke bare at sætte to krokodillenæb og et voltmeter til. Et af de forsøg, Charline Kirchert udfører, er at fryse materialet ned i en kryostat – et fryseapparat, der er i stand til at fryse genstande ned i nærheden af det absolutte nulpunkt.

“Membranerne skulle gerne blive superledende omkring 200 millikelvin. Så det er en af de pejlemærker, der er. Og det er ligesom det, jeg leder efter nu”.

Det langsigtede perspektiv af forskningen er nye materialer til komponenter i elektroniske kredsløb, for eksempel computere. Men for Charline Kircherts vedkommende er det ren grundforskning. Der er ingen garanti for en ny teknologi baseret på præcis de materialer, hun bruger, endsige et brugbart materiale.

“Lige nu synes jeg ikke, det går så godt, men min vejleder er meget optimistisk. Det handler bare om at finde de rigtige parametre, hvilket tager tid og kræver en masse forsøg. Så på et eller andet tidspunkt skal det nok lykkes”.

Hun forklarer sit arbejde som en cyklisk proces, hvor hun hele tiden justerer på de forskellige dele af eksperimentet.

“Der er mange små step, man kan optimere på. Hvordan laver jeg kontakterne? Hvilke forskellige apparater kan jeg bruge til at deponere det her aluminiumlag? Hvordan overføres membranen? Sådan er det hele tiden – to skridt frem og et tilbage. Så man skal have meget tålmodighed, og man skal vide, at tingene ikke lykkes første gang. Sådan er det bare, når man udfører eksperimentelt arbejde, og det er en ret stor del af det at være forsker”. ■







Mandlig underviser ved fysikstudiet på AU. Ifølge Anne Skorkjær Binderkrantz' undersøgelse vil han statistisk set blive bedre bedømt af de mandlige studerende, når undervisningen skal evalueres.

# Studerende foretrækker undervisere af eget køn

Studerende giver bedre bedømmelser til undervisere af eget køn, viser en undersøgelse af 125.000 undervisningsevalueringer. "Det viser, at man bør tage underviserevalueringer med et gran salt", siger professor Anne Skorkjær Binderkrantz, der står bag undersøgelsen.

I flere lande bliver kvindelige undervisere systematisk vurderet dårligere end deres mandlige kolleger, viser forskningen. Men er det også tilfældet i Danmark? Sådan tænkte Anne Skorkjær Binderkrantz, professor i statskundskab ved AU, og så gik hun og Mette Bisgaard i gang med en kvantitativ undersøgelse af 125.000 undervisningsevalueringer på Business and Social Sciences, AU.

Svaret er nej. Kvindelige undervisere i Danmark bliver generelt ikke vurderet lavere. Men det betyder ikke, at der ikke sker en form for kønsskelnen, når evalueringerne skal udfyldes. Undersøgelsen viser nemlig, at studerende er tilbøjelige til at bedømme undervisere af deres eget køn bedre.

"Hvis man tager alle evalueringer på tværs af mandlige og kvindelige studerende, så er der sådan set ikke nogen forskel, men hvis du deler det op på studerende af forskelligt køn, så er det

tydeligt, at kvindelige studerende giver kvinder en lidt højere score, og mandlige studerende giver mænd en lidt højere score. Det er faktisk ret klart", fortæller Anne Skorkjær Binderkrantz.

## Mænd er sjove, kvinder empatiske

Kvinder kan lide kvinder, mænd kan lide mænd. Den tendens ses tydeligt, når man krydser evalueringsscoren og kønnet. Men hvad ligger der bag den skelnen?

For at undersøge dette foretog Anne Skorkjær Binderkrantz en undersøgelse af de ord, henholdsvis kvinder og mænd bruger om deres undervisere. Og det afslørede blandt andet, at forskellene i vurderingerne fra henholdsvis mandlige og kvindelige studerende knytter sig mere til undervisernes personlige egenskaber end deres direkte faglige og pædagogiske kompetencer.

"Man kan se, at de kvindelige studerende bruger lidt mere positive ord om deres kvindelige undervisere, som i virkeligheden går mere på kvindernes personlighed end noget, der snævert →

*"Hvis jeg bliver sat til at undervise et fag sammen med min allerdygtigste kollega, så får jeg lidt dårligere evalueringer"*

Anne Skorkjær Binderkrantz

→ har med undervisningsstilen at gøre. For eksempel at de er “søde” og “fantastiske”. Og det er lidt det samme for de mandlige studerende. De skriver typisk, at deres mandlige undervisere er inspirerende, energiske og sjove. Det sidste er for øvrigt noget, både kvindelige og mandlige studerende er enige om – at de mandlige undervisere har lidt mere humor med i undervisningen”, siger hun.

### Forskellige idealer

Forskellene fortæller formentlig noget om, at kvindelige og mandlige studerende har lidt forskellige ideer om, hvad der gør en underviser god, vurderer Anne Skorkjær Binderkrantz, der supplerede den kvantitative undersøgelse med interview med 20 studerende.

“Det virker, som om der er et match mellem noget, som mandlige studerende lægger lidt mere vægt på, og noget, som de ser lidt mere hos de mandlige undervisere, som handler lidt om performance i undervisningssituationen – at man trænger igennem, har karisma og måske noget humor. Og omvendt virker det til, at de kvindelige studerende går lidt mere op i, at man har en underviser, som møder de studerende med en lidt mere inddragende undervisningsstil. Og det oplever de mere hos deres kvindelige undervisere”, siger Anne Skorkjær Binderkrantz.

En anden faktor er det at have en rollemodel, som man kan identificere sig med og have som forbillede.

“Det gælder måske mest for de kvindelige studerende, at de synes, det kan være fedt at se en af deres eget køn. Dem, vi har talt med, er på nogle studier, hvor der er overvægt af mandlige undervisere. Og derfor betyder det noget for dem, at de en gang imellem ser en underviser af samme køn som dem selv. Det er simpel identifikation”.

### Dårlig makker giver bedre vurdering

Undersøgelsen gav altså det positive svar, at der ikke er en systematisk nedvurdering af kvindelige undervisere, som forekommer i en del andre lande. Men tendensen til, at studerende vurderer undervisere af deres eget køn højere, er til gengæld en fejlkilde, der skaber usikkerhed om evalueringens resultat – særligt hvis der er en ulige kønsfordeling blandt de studerende.

For Anne Skorkjær Binderkrantz er det først og fremmest endnu en grund til at tage underviserevalueringer med et vist forbehold.

“Det betyder ikke, at man skal afskaffe evalueringer, men man er nødt til at tage dem med et gran salt og ikke tro, at de giver en endegyldig sandhed om en undervisers formidlingsevner. Det er vigtigt at være opmærksom på både som underviser, hvor man ofte har en tendens til at tage det meget på sig, og som ledelse”, siger Anne Skorkjær Binderkrantz og bemærker samtidig, at det ikke er nyt, at undervisningsevalueringer har begrænset sandhedsværdi.

“Der er en mængde litteratur, der viser, at der er rigtig meget, der påvirker evalueringer. Jeg ved da også selv, at hvis jeg bliver sat til at undervise et fag sammen med min allerdygtigste kollega, så får jeg lidt dårligere evalueringer. Men hvis det er en, der måske ikke er helt så dygtig pædagogisk, så får jeg lidt bedre evalueringer”.

### Behov for undervisere af begge køn

Man kan godt forbedre evalueringens kvalitet ved at give de studerende en god og præcis introduktion til evalueringen. Men det er en vanskelig balance, mener Anne Skorkjær Binderkrantz.

“Det betyder noget, hvordan evalueringen bliver præsenteret. Der er også forsøg, hvor man har gjort de studerende opmærksomme på, at der kan være en kønsbias i evalueringer. Min egen holdning er, at det skal man være meget varsom med, for det kan også skabe bias. Nogle tænker måske, at så skal de i hvert fald give kvinderne en god evaluering, og nogle bliver sure og reagerer helt omvendt. Jeg synes, det vigtige er at fremlægge det som en konstruktiv evaluering, hvor man beder dem vurdere undervisningen og komme med input til forbedringer”.

Det, at undervisernes køn spiller en rolle for de studendes oplevelse af undervisningen, spiller ind i diskussionen om behov for diversitet og ligestilling i forskningssektoren. Og det understreger behovet for undervisere og rollemodeller af begge køn.

“Det betyder faktisk noget for vores studerende, at de møder forskellige undervisere. Her på mit eget fag har vi også diskuteret, at vi måske skal tænke mere systematisk over, at der skal være

undervisere af begge køn, når studerende møder ind til første semester. For studerende er forskellige og lægger vægt på forskellige egenskaber”, siger Anne Skorkjær Binderkrantz.

Og det er også noget, den enkelte underviser med fordel kan overveje.

“Det siger jo noget om, at hvis man gerne vil nå alle sine studerende, så kan der være lidt forskellige redskaber. Jeg tænker for eksempel, at nogle af mine mandlige kolleger kunne overveje at forsøge sig med en lidt mere inddragende undervisningsstil, hvis de gerne vil nå de kvindelige studerende bedre”. ■

Undersøgelsen er publiceret i tidsskriftet *Higher Education* med titlen “A gender affinity effect: the role of gender in teaching evaluations at a Danish university”.

## KVINDER ER SØDE, MÆND SKABER RESPEKT

Eksempler på studerendes udsagn om deres undervisere af forskellige køn fra de kvalitative interview i undersøgelsen.

### Kvindelige studerende om underviserne:

Kvindelige undervisere er “bløde” og venlige; er omsorgsfulde, blide og opbakkende; er mere engagerede og passionerede; er tøvende og introverte (undervisningsassistenter).

Mandlige undervisere skaber mere respekt, er mere krævende; er strengere og barskere, er mere arrogante og “ikke-menneskelige”; er mere selvsikre; er mere afslappede; er sjovere.

### Mandlige studerende om underviserne:

Kvindelige undervisere er mere engagerede, mere søde og venlige, tager ting lidt for alvorligt, er mere formelle og professionelle.

Mandlige undervisere er sjovere (siger vittigheder og viser memes); er karismatiske i undervisningslokalet; (ældre undervisere) er monotone, “gamle og grå” og kedelige at lytte til.



# Syge forhold for ph.d.-studerende

Det har ofte uoverskuelige konsekvenser for muligheden for at afslutte et ph.d.-projekt og for arbejdsliv og karriere, hvis en ph.d.-studerende bliver syg.



**N**år man er i gang med det treårige ph.d.-studie, har man så egentlig ret til at holde fri under sygdom?

Mange vil sikkert undre sig over, at spørgsmålet overhovedet er relevant at stille. I praksis er svaret nok "ja", men et "ja", der ofte har uoverskuelige konsekvenser for afslutning af ph.d.-projektet, arbejdsliv og karriere.

Gennem mine egne erfaringer med en længerevarende sygemelding og universitetspolitisk arbejde omkring ph.d.-studerendes arbejdsbetingelser har jeg fået øjnene op for en verden af udfordringer, man stilles over for, når man bliver ramt af sygdom som ph.d.-studerende. Disse udfordringer stilles der her skarpt på.

Mange ph.d.-stillinger tilegnes under hård konkurrence, og mange kan sikkert nikke genkendende til den glæde, tildelingen af stillingen bringer; nu kan man endelig få tid til at fordybe sig i et spændende forskningsfelt. For en del ph.d.-studerende er dette samtidig indgangen til en akademisk karriere og første spadestik til et liv som forsker; det er ikke uden grund, at det hedder en "forskeruddannelse".

Det særlige ved den danske model er dog, at det samtidig med at være en uddannelse også foretages under

overenskomstmæssig ansættelse. Det er formentlig de færreste, der skænker det en tanke, hvordan en ansættelse påvirkes, hvis man rammes af længerevarende sygdom i løbet af den 3-årige stilling.

## Ingen krav på forlængelse

For at finde svar må man starte med at kigge i lovgivningen på ph.d.-området. Her står klart, at universitetet kan forlænge kontrakten ved sygdomsbetinget forsinkelse, men man har som ph.d.-studerende ikke krav på forlængelse:

"Ansættelsesperioden kan ligeledes forlænges ved længerevarende sygdom, når denne påviseligt har forsinket studiet" (Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten Nr. 9629 af 28/06/2019 Bilag 5, § 2. Ansættelse).

Det betyder således, at det er op til det enkelte instituts personaleledelse at beslutte, om og hvor meget man vil forlænge i forbindelse med sygdom, og praksis varierer således på tværs af universiteter og institutter. Når man som ph.d.-studerende bliver syg, kan

man altså rigtigt nok holde fri, men uden nogen garanti for, at ens kontrakt forlænges. Man kan altså langtfra være sikker på at få den tabte tid igen. Hvis universitetet ikke giver én en 1:1-forlængelse (en forlængelse svarende til sygdomsperioden), bliver man sat i et dilemma; man kan enten vælge at gå på kompromis med afhandlingens kvalitet, betale den manglende løn selv (givet at man har råd) eller slet og ret opgave at færdiggøre ph.d.-studiet. Sidstnævnte er det nok de færreste, der vil betragte som en løsning.

Problemets omfang i det enkelte tilfælde afhænger naturligvis af sygdomsperiodens længde. Hvis det handler om et par måneder, har man måske midlerne til at dække sine leveomkostninger efter kontraktens udløb. Hvis ens sygeperiode slutter tidligt i forløbet, har man måske mulighed for at aflyse nogle interview eller anden dataindsamling, der kan nedsætte den nødvendige tid for færdiggørelse.



## → Usikkerhed forværrer stress

Hvis det drejer sig om en længere sygdomsperiode, er problemet større. Her har man grundlæggende tre muligheder:

- 1) Man kan stille sig tilfreds med en halvfærdig afhandling, håbe, at den kan godkendes, og at dens manglende kvalitet ikke får konsekvenser for ens videre karriere.
- 2) Man kan arbejde uden løn i en længere periode og leve af sin opsparing eller et lån.
- 3) Man kan tage et andet indtægtsgivende job og forsøge at skrive sin afhandling færdig i weekender og i aftentimerne, hvis man ikke har andre forpligtelser.

**Kort sagt:** Man står i en situation, som koster dyrt enten på ens karrieremuligheder, pengepung eller begge dele.

Når man samtidig ser, at et stigende antal ph.d.-studerende rammes af stress, bliver det ekstra tydeligt, at der må gøres noget ved problematikken.

Når man som stressramt ph.d.-studerende ikke gives de betingelser, der skal til for trygt at kunne lægge tidspresset til side og tage vare på sit helbred, risikerer man at ende i en ond cirkel. I sidste ende kan de usikre ansættelsesvilkår således være med til at forværre og forlænge sygdomsperioden. Samtidig bør problematikken ses i kontekst af, at den gennemsnitlige gennemførelsestid i forvejen overskrider ansættelsens 3 år.

På Aarhus Universitet er den gennemsnitlige gennemførelsestid fx 3 år og 2,4 måneder, hvilket svarer til knap 7 % længere end den 3-årige ansættelse. Hvis man ender med at måtte betale sin egen løn i denne periode, svarer det således til, at den i øvrigt overenskomstmæssigt fastsatte løn falder med 7 %. Når man rammes af sygdom, som ikke forlænges tilsvarende, vil ens løn i praksis blot falde yderligere.

## Manglende retssikkerhed

I tillæg til dette sygdomsdilemma kommer, at der på de fleste institutter landet over er tæt på ingen faste praksisser på området for den sygdomsramte ph.d.-studerende. Institutledelserne har måske taget stilling til, hvem der træffer afgørelser ift. forlængelser af kontrakt, men ikke hvilke forhold der afgør, hvor meget forlængelse man kan få; spiller det fx en rolle, hvor meget lønrefusion universitetet får fra kommunen? Hvor mange eksterne midler ens vejleder har? Hvor langt man er kommet med forskningen? Hvordan man kan dokumentere forsinkelsen? Når disse processuelle spørgsmål er uafklarede, betyder det eksempel-

*“Når man som stressramt ph.d.-studerende ikke gives de betingelser, der skal til for trygt at kunne lægge tidspresset til side og tage vare på sit helbred, risikerer man at ende i en ond cirkel”*

vis, at en evt. ny institutleder kan se bort fra en evt. præcedens og beslutte nærmest hvad som helst. Det siger sig selv, at dette forhold skaber utryghed for sygdomsramte ph.d.-studerende og resulterer i manglende retssikkerhed.

Det er dog vigtigt at understrege, at sygdom blandt ph.d.-studerende ikke kun er et problem for den enkelte ph.d.-studerende; strategisk og økonomisk set udgør det store tab for universitetet, hvis ph.d.-projektet ikke færdiggøres.

## Ekstra tid ved barsel

Hvis man som universitet vælger at ansætte en ph.d.-studerende og investere 1,5-2 millioner i dennes forskning,

har man selvsagt interesse i, at denne investering ikke går tabt. I forbindelse med barsel, som på samme måde er en livsbegivenhed, som forsinkers ens forskning, har man på lovgivningsniveau besluttet, at man har ret til en tilsvarende forlængelse, således at man “netto” har 3 år til fuldførelse ligesom alle andre.

Dette har man antageligt besluttet for at stille barslende lige med andre ph.d.-studerende og sikre muligheden for at gennemføre ph.d.-studiet trods den medførende forsinkelse.

Til trods for de åbenlyse ligheder har man ikke sikret tilsvarende rettigheder for sygdomsramte ph.d.-studerende. I de sager, hvor institutterne vælger ikke at tildele lønmidler for de sygemeldte måneder, sendes de ph.d.-studerende ud i at lægge et økonomisk puslespil, som man må antage for nogle ender med, at hele projektet falder på gulvet (i 2017 var dropout-raten 10 % ifølge Uddannelses- og Forskningsministeriet). Fra instituttets side sparer man ganske vist nogle midler, men man risikerer samtidig, at de investerede millioner ender i et sort hul og vigtig forskning i skraldespanden. Dertil kommer, at manglende færdiggørelser har negative konsekvenser for universitetets tildeling af basismidler til forskning.

Selv hvis man ser bort fra de menneskelige aspekter af problematikken, er der derfor gode grunde til at overveje en forlængelse af ansættelsen fra universitetets side. Det er formentlig også grunden til, at man i mange andre brancher har en velovervejede strategi ift. håndtering af sygdom og faste praksisser for tilbagevenden til arbejdet. Når man kigger efter sådanne strategier blandt universiteterne, mødes man derimod først og fremmest af tavshed. En tavshed, som denne artikel håber at komme til livs. ■



# DANSKE UNIVERSITETER: *Vi har en interesse i, at ph.d.-studerende trives og gennemfører*



Hvis en ph.d.-studerende bliver syg, bliver de samme regler og procedurer fulgt, som for alle andre ansatte, skriver Jesper Langergaard, direktør for Danske Universiteter.

**F**ørst og fremmest tak til Sigga Waleng for at engagere sig i de ph.d.-ansattes vilkår. Det er på mange måder en særlig gruppe ansatte, fordi de på en gang er ansat som medarbejdere og under uddannelse. Universiteterne og i særdeleshed ph.d.-skolerne er naturligvis interesserede i, at de ph.d.-studerende gennemfører deres forløb, og at de trives i processen og har et godt arbejdsmiljø, nøjagtig som det er vigtigt, at alle vores ansatte trives.

Hvis en ph.d.-studerende bliver syg, bliver de samme regler og procedurer fulgt som for alle andre ansatte. Universitetet har faste retningslinjer for, hvordan sygemeldinger håndteres før, under og efter sygdommen. Der findes også procedurer for, hvordan man kan vende tilbage til arbejdet, når man er rask igen. Ud over ansvaret for medarbejdere generelt har universiteterne et særligt ansvar over for ansatte, der er i et uddannelsesforløb, som de forsøger at løfte på bedst mulig vis inden for de rammer og vilkår, de er underlagt.

En ph.d.-studerende er en stor investering for universitetet, og derfor gøres der meget for at vælge de rette kandidater og sørge for, at de har de bedste forudsætninger for at gennemføre deres ph.d.-forløb. Universitetet og vejleder strækker sig langt for at hjælpe en ph.d.-studerende med at gennemføre sit forløb, og også her giver en individuel vurdering mulighed for at bruge de bedste redskaber for at hjælpe den studerende igennem forløbet. Der kan ud over forlængelser også være tale om ekstra vejledning og hjælp fra andre kolleger.

Vi anerkender i Danske Universiteter, at der er udfordringer med trivslen blandt ph.d.-studerende. Nogle er pressede eller decideret stressede under deres ph.d.-forløb. For at adressere dette og samle de bedste redskaber til at øge ph.d.ernes trivsel på universiteterne har Danske Universiteters arbejdsgruppe vedr. ph.d.-uddannelse netop udgivet et trivselskatalog med en stor eksempelsamling i samarbejde med DM. ■

**Trivselskataloget kan findes her:**  
[dkuni.dk/pressemeddelelser/inspirationskatalog-om-ph-d-studerendes-trivsel/](https://dkuni.dk/pressemeddelelser/inspirationskatalog-om-ph-d-studerendes-trivsel/)



## KU har fået ny direktør



Bestyrelsen på Københavns Universitet har ansat **Søren Munk Skydsgaard** som ny universitetsdirektør fra 1. maj som afløser for Jesper Olesen, der valgte ikke at genansøge stillingen, da hans åremålsansættelse udløber efter otte år på posten.

Søren Munk Skydsgaard kommer fra stillingen som resourcedirektør i Socialforvaltningen i Københavns Kommune. Han har tidligere været økonomidirektør i Fødevarestyrelsen og blandt andet kontorchef i Styrelsen for Forskning og Innovation og souschef i Udenrigsministeriets Innovationskontor.

“Søren Munk Skydsgaard er en moderne topleder, der fremstår motiverende, tillidsvækkende og relationsskabende. Han har en klart teambaseret indstilling og tilgang til arbejdet med både driftsfunktioner og strategiske og innovative udviklingsopgaver”, udtaler indstillingsudvalgets formand, rektor Henrik C. Wegener.

Søren Munk Skydsgaard, der på Københavns Universitet bliver ansvarlig for et budget på næsten 10 milliarder kroner, har som resourcedirektør i kommunens socialforvaltning haft ansvar for forvaltningens administrative opgaver, der dækker økonomistyring, HR og organisationsudvikling, digitalisering, jura, indkøb, bygningskapacitet og politikudvikling.

Rektor og de to prorektorer udgør sammen med universitetsdirektøren universitetets øverste daglige ledelse.

## DIIS-forsker vinder forskningskommunikationspris



**Flemming Splidsboel**, seniorforsker ved Dansk Institut for Internationale Studier, er årets vinder af Forskningskommunikationsprisen 2023 og de 200.000 kr., der følger med.

Prisen gives hvert år til en forsker, der har gjort en særlig indsats for at kommunikere sin forskning til den brede offentlighed. Prisen skal skabe større opmærksomhed om og anerkendelse af forskeres populærvidenskabelige formidling.

Juryen, der består af bestyrelsen for Danmarks Frie Forskningsfond og et ekspertpanel fra Videnskab.dk, fremhæver, at Flemming Splidsboel formår at kommunikere sin forskning på en sådan måde, at alle bliver klogere. Siden krigen i Ukraine brød ud, har han givet mere end 1.000 interview til medier landet over, hvor han har sat emner som misinformation, propaganda og forholdet mellem Rusland og Vesten i perspektiv.

Hans forskning er tværdisciplinær, han navigerer i udenrigspolitik og diplomati, og han fokuserer især på forholdene i det postsovjetiske rum. Helt aktuelt stiller han skarpt på brugen af misinformation, og hvordan ny teknologi kan bruges til at bekæmpe det.

“Det er gift for den demokratiske samtale, når usaglige påstande præger dagsordenen.

Viden er magt, og i krig bliver usandheden også et våben. Det har Flemming Splidsboel i særlig grad formået at formidle til os alle. Det er en vanskelig opgave at formidle kompleks forskning. Flemming Splidsboel har dedikeret sin tid og forskning til et utroligt vigtigt emne – og selvom man ikke kan gøre det menneskeligt ubegribelige begribeligt, så bidrager hans stærke formidlingsevner til, at vi hver især har indblik i krigens omstændigheder”, udtalte uddannelses- og forskningsminister Christina Egelund, da hun overrakte prisen.

## DTU-professor ny dekan på AU Arts



**Maja Horst**, professor i ansvarlig teknologi ved DTU, er den 1. juni tiltrådt stillingen som dekan for fakultetet Arts ved Aarhus Universitet, hvor hun skal stå i spidsen for den fortsatte udvikling af fakultetet, som omfatter universitetets humanistiske, teologiske og uddannelsesvidenskabelige område.

Maja Horst har siden 2019 været professor i ansvarlig teknologi på DTU, hvor hun har forsket og undervist i teknologi og innovation set i et kulturelt og menneskeligt perspektiv. Igennem otte år, fra 2011 til 2019, var hun institutleder på KU's Institut for Medier, Erkendelse og Formidling, hvor hun også var professor i forskningskommunikation. Hun er oprindeligt uddannet i samfundsfag og kommunikation på Roskilde Universitet og har en ph.d. i videnssociologi fra CBS. Derudover har Maja Horst en dyb forsknings- og innovationspolitisk indsigt.

Hun har også været formand for bestyrelsen i Danmarks Frie Forskningsfond (DFF), en post, hun oprindeligt havde mulighed for at blive genudpeget til for to år mere, men med sin tiltræden som dekan for Faculty of Arts på AU udtræder hun af bestyrelsen i DFF, når en ny formand er på plads inden for få måneder.

Maja Horst bliver ansat for en seksårig periode med mulighed for forlængelse i op til tre år. Det betyder samtidig et farvel til fakultetets dekan gennem ni år, Johnny Laursen, der har været dekan i en periode med store ændringer og udefrakommende udfordringer som dimensionering, diverse reformer og vedvarende politisk debat om humanioras rolle.

Han går tilbage til en stilling som lektor ved Afdeling for Historie og Klassiske Studier på Institut på Kultur og Samfund.

## ITU udnævner professor i digital spilforskning



IT-Universitetet i København (ITU) har udnævnt **Miguel Sicart**, en af pionererne inden for digital spilforskning, til professor.

Hans karriere startede som ph.d. på ITU for 20 år siden, hvor han undersøgte etiske problematikker ved digitale spil, men i 2011 skiftede han sit fokus til menneskers spilinteraktion og legeadfærd.

I 2020 blev Miguel Sicart tilbudt stillingen

som leder af ITU's Center for Computer Games Research. Under hans ledelse transformerede centeret til Center for Digital Play i 2022, et forskningscenter, der undersøger teknologi og samfund med udgangspunkt i spil.

Som professor planlægger Miguel Sicart at fortsætte sit arbejde med at styrke forskningen i digital legeadfærd og spilinteraktion. Hans seneste bog, “Playing Software”, udgivet i februar 2023, er et vidnesbyrd om hans fortsatte interesse og engagement i feltet.

Tiltrædelsesforelæsningsen med titlen “På dybt vand” blev afholdt den 26. maj.

## RUC-forskere udpeget til redaktører for et af verdens førende videnskabelige tidsskrifter



Forsknings-tidsskriftet Journal of Public Administration Research and Theory

(JPART), som er det mest ansete inden for feltet, har valgt, hvem der skal stå i spidsen for den videnskabelige bedømmelse de næste fire år. Det bliver professor **Ole Helby Petersen**, som får redaktørrollen sammen med medredaktør lektor **Kim Sass Mikkelsen**. De er begge ansat ved Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv på Roskilde Universitet.

Ole Helby Petersen, der blandt andet forsker i offentlig-privat samspil, udlicitering, offentlige indkøb, offentlig-private partnerskaber og privatisering, siger:

“Dansk forvaltningsforskning har været verdensførende i flere år med topplaceringer på internationale ranglister. På Roskilde Universitet har vi bevæget os betydeligt op ad listerne, og at vi nu skal stå i spidsen for tidsskriftet – og håndtere den bedste forskning i verden – er kronen på værket”.

De danske redaktører skal blandt andet være med til at vurdere, hvilke forskningsartikler der kan finde vej til journalens sider. JPART modtager omkring 600 artikler om året, og under ti procent bliver typisk accepteret.

RUC er det første universitet uden for USA, der får æren.

## Prorektor fortsætter på AU



Aarhus Universitets prorektor, **Berit Eika**, er blevet genansat i stillingen for en ny femårig periode startende den 1. juni.

Hun har siden 2014 blandt andet stået i spidsen for opbygningen af et uddannelseskvalitetssystem, professionaliseret rekruttering af studerende, sikret en god teknologisk infrastruktur og indfriet krav om, at underviserne systematisk udvikler og vedligeholder deres universitetspædagogiske kompetencer.

Berit Eika er oprindeligt uddannet læge i 1986, men lagde stetoskopet i 1996, da universitetet søgte en lægefaglig uddannelseskoordinator til at forny lægeuddannelsens studieordning. Stillingen var for ét år. Nu er der



gået 26, siden hun tog fat på at udvikle rammer for universitetets uddannelser – først som leder af det første danske universitetscenter for medicinsk uddannelse, siden som prodekan for uddannelse ved Health og senest som prorektor. Hun har desuden en ph.d.-grad fra 1994 og blev udnævnt professor i medicinsk pædagogik i 2005. Der er også blevet tid til to masteruddannelser i hhv. medicinsk pædagogik ved Universiteit Maastricht og sundhedsinformatik ved Aalborg Universitet.

Berit Eika får en ny periode som prorektor på et tidspunkt, hvor den offentlige debat om de videregående uddannelser buldrer løs. Politisk besluttede udflytninger og ønsker om at ændre optagelsessystemet toppet med et omkalfatrende reformudspil. Netop derfor sætter rektor Brian Bech Nielsen stor pris på, at Berit Eika har genansøgt stillingen.

“Berit er en meget dygtig prorektor, har en enorm indsigt og er særdeles samarbejdsorienteret såvel internt som eksternt. Der bliver brug for hendes evner til at skabe og fastholde netværk, nu hvor vi skal i gang med at gennemtænke og udvikle uddannelsesudbuddet i Danmark i tæt samarbejde med de andre uddannelsesinstitutioner”, udtaler han.

## KU-professor modtager forelæsningspris



Professor **Jens Juul Holst** fra Biomedicinsk Institut og Novo Nordisk Foundation Center for Basic Metabolic Research ved Københavns Universitet er modtager af Novo Nordisk Fondens Forelæsningspris 2023, der er på 500.000 kr. til forskningsarbejde og 100.000 kr. i form af en personlig pris.

Forelæsningsprisen er blevet uddelt siden 1979 til en aktiv nordisk videnskabsmand, der har ydet en fremtrædende indsats inden for diabetesforskning eller -behandling.

Prismodtageren inviteres til at holde en forelæsning i forbindelse med årskonferencen i Scandinavian Society for the Study of Diabetes.

Jens Juul Holst får prisen for sit omfattende bidrag til international diabetesforskning, der i årtier har drejet sig om at forstå samspillet mellem insulinsekretion, tarmhormoner og relevante tarmpeptider, og så har forskningen altid haft øje for det medicinske potentiale i at forstå, hvordan kroppen regulerer blandt andet blodsukker, sult og vægt.

For mere end 30 år siden identificerede Jens Juul Holst med sine kolleger tarmhormonet GLP-1, som viste sig at kunne stimulere sekretionen af insulin fra bugspytkirtlen. GLP-1-receptoragonister er i dag betegnelsen på flere lægemidler til behandling af type 2-diabetes og svær overvægt.

Forskningen har i dag udviklet sig til milliardforretninger og har betydning for helbredet hos millioner af mennesker verden over.

“Jeg er utroligt glad for at modtage prisen, og specielt er jeg glad for, at der også følger penge med til min forskning. Vi har fuld gang i butikken, så det betyder rigtig meget, at vi

har penge til at undersøge alle de ting, som vi gerne vil”, udtaler Jens Juul Holst.

Hans forskning er i dag fokuseret på at skabe en bedre forståelse af effekten af fedmekirurgi på både vægten og diabetes.

Prisen uddeles af en komite bestående af tre medlemmer fra Novo Nordisk Fondens Komite for Endokrinologi og Metabolisme samt formanden for Scandinavian Society for the Study of Diabetes.

## Dronningens Videnskabspris til AU-professor



**Mette Løvschal**, professor ved Institut for Kultur og Samfund på Aarhus Universitet og ledende forskningsudvikler ved Moesgaard Museum, er årets modtager af Dronning Margrethe II's Videnskabspris.

Prisen er på 100.000 kroner og gives én gang om året til en fremragende dansk forsker under 50 år, hvis forskning er inden for de videnskaber, som repræsenteres af Videnskabernes Selskab. Prisen blev indstiftet af Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab i 2015 i anledningen af selskabets protektor H.M. Dronning Margrethe II's 75-års fødselsdag.

Mette Løvschal hædres for sin tværfaglige forskning i forhistoriske landskaber, der kan blive en vigtig brik i håndteringen af den højaktuelle klimakrise.

“Jeg er særligt optaget af to globale udfordringer: Den ene er den omfattende indhegning af jord, der helt grundlæggende forskyder en række økologiske og sociale forhold og begrænser mobiliteten for både dyr og mennesker på en omfattende skala. Den anden er kollapsen af fællesskabsbaserede græsningsbrug, som ellers har været med til at opretholde en mangfoldighed af kulturlandskaber gennem århundreder, af og til årtusinder. Og det er vigtigt i relation til klimakrisen, fordi der i begge tilfælde er tale om, at afstanden mellem natur og mennesker vokser”, forklarer Mette Løvschal.

Hun har tidligere modtaget en række priser, herunder Sapere Aude Forskningstalant 1 (2015) og Aarhus Universitets Forskningsfonds ph.d.-pris (2015), samt modtaget flere forskningslegater, blandt andet fra Danmarks Frie Forskningsfond og Carlsbergfondet, og et ERC-grant for projektet ANTHEA (Anthropogenic Heathlands: The Social Organization of Super-Resilient Past Human Ecosystems).

## KU-egyptolog nyt medlem af Carlsbergfondets bestyrelse



**Kim Ryholt**, professor i egyptologi på Københavns Universitet, er blevet valgt som nyt medlem af Carlsbergfondets bestyrelse.

Siden fondens oprettelse i 1876 er de fem bestyrelsesmedlemmer blevet valgt af og blandt Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskabs indenlandske medlemmer for en periode på fem år med mulighed for genvalg.

Kim Ryholt afløser den 1. januar 2024 professor Carl Bache, som udtræder som følge af aldersgrænsen for bestyrelsesmedlemmer.

Kim Ryholt har igennem 30 år været ansat på Det Humanistiske Fakultet på Københavns Universitet, hvor han i dag er professor i egyptologi på Institut for Tværkulturelle og Regionale Studier. Som leder af Carlsberg Papyrus Samlingen siden 1999 har han især været engageret i forskning i oldtidsmanuskripter og deres kulturelle og historiske kontekst. Desuden har han ledet eller været en del af ledelsesteamet på internationale, tværfaglige forskningsprojekter, der har omhandlet alt fra filologiske studier af videnskabelig litteratur fra oldtiden til kemiske blækanalyser af papyri fra oldtidens Egypten.

Igennem årene har Kim Ryholt endvidere beskæftiget sig med filologiske tekstudgivelser, materialitetsstudier, social og politisk historie, litteraturstudier, bibliotekshistorie i oldtiden, videnskabshistorie, oldtidens historiografi og identitetsdannelse, religion samt antikvitetshandel og museologi. Han er forfatter og medforfatter til syv bøger og omkring 100 videnskabelige artikler.

Kim Ryholt har i sin tid på Københavns Universitet også både været studieleder og siddet i en lang række udvalg. Pt. sidder han i Den rådgivende Universitetsforsamling på Københavns Universitet og i Akademisk Råd, hvor han senest har arbejdet for akademisk frihed i undervisning og forskning.

## Ny institutleder på Psykologi på SDU



Syddansk Universitet har fundet den nye institutleder til Institut for Psykologi. Det bliver **Rikke Holm Bramsen**, der kommer fra en stilling som leder af Børnehus Midt i Region Midtjylland.

Rikke Holm Bramsen færdiggjorde sin kandidatgrad i psykologi i 2006 og sit ph.d.-forsvar i psykologi i 2010, begge ved Aarhus Universitet. Forskningsmæssigt har hun hovedsageligt beskæftiget sig med overgrebsområdet med særlig interesse for effektvurdering af primære forebyggelsesindsatser samt afdækning af den tværsektorielle og tværfaglige håndtering af overgreb mod børn og unge.

Børnehus Midt, som Rikke Holm Bramsen har været leder af siden 2019, yder netop en regional og tværsektorielt koordineret indsats i sager om overgreb mod børn og unge. Siden starten af 2023 har hun tillige været leder af Fønix Midt, som er en regional indsats til udredning og behandling af børn og unge med seksuelt bekymrende adfærd.

Rikke Holm Bramsen har før været omkring SDU, da hun i perioden 2011-2018 var ansat ved Institut for Psykologi, hvor hun i 2015 blev udnævnt til lektor. Hun var tillige studieleder for uddannelsen i psykologi ved SDU fra 2014 til 2017 og grundlagde og var samtidig leder af forskningsgruppen ThRIVE i perioden 2014-2018. Sideløbende med engagementet på SDU var hun ansat i en 20 %-stilling som forskningsansvarlig ved Center for Voldtægtsofre, Aarhus Universitetshospital, i perioden 2017-2018.

## Videnskabernes Selskab har fundet nye medlemmer



Videnskabernes Selskab, der blev stiftet helt tilbage i 1742, virker for at styrke videnskabets stilling i Danmark og for at fremme tværvidenskabelig

forståelse. Det gør det bl.a. ved at være samarbejdsorgan og mødested for fremtrædende forskere fra alle områder af grundvidenskabelig forskning. I den forbindelse vælger selskabet hvert år nye medlemmer til en af stedets to klasser, nemlig den Naturvidenskabelige Klasse og den Humanistisk-samfundsvidenskabelige Klasse. Og nu er turen altså kommet til sidstnævnte, der fra og med maj måned bliver udvidet.

For 2023's indvalg gælder det – ligesom det har været tilfældet gennem de seneste år – at der er en høj grad af faglig spredning blandt kandidaterne. For eksempel er medlemmerne i denne indvalgsrunde beskæftiget med forskning inden for både arkitektur og sprog, medier og økonomi for blot at nævne et par stykker. Den faglige forskellighed er i god tråd med selskabets målsætning om at skabe tværfaglig dialog og samarbejde. Blandt de ordinære medlemmer er der en ligelig fordeling mellem indvalgte kvinder og mænd og i repræsentation fra forskningsinstitutioner i hele landet.

Følgende er valgt til medlemmer af Videnskabernes Selskab:

Ordinære medlemmer (danske statsborgere og udenlandske statsborgere med fast bopæl eller fast ansættelse i Danmark):

- Professor **Anja Bechmann**, Institut for Kommunikation og Kultur – Medievidenskab, Aarhus Universitet
- Professor **Anders Engberg-Pedersen**, Institut for Sprog, Kultur, Historie og Kommunikation, Syddansk Universitet
- Lektor **Karen Gram-Skjoldager**, Institut for Kultur og Samfund, Aarhus Universitet
- Lektor **Ravinder Kaur**, Institut for Tværkulturelle og Regionale Studier, Københavns Universitet
- Professor **Claus Thustrup Kreiner**, Økonomisk Institut, Københavns Universitet
- Professor **Rasmus Mariager**, Saxo-instituttet, Københavns Universitet
- Professor **Mette Ramsgaard Thomsen**, Arkitektur, Design, Konservering, Det Kongelige Akademi
- Professor **Stuart James Ward**, Saxo-instituttet, Københavns Universitet.

Korresponderende medlemmer (udenlandske statsborgere, der ikke opfylder kravet om fast bopæl eller fast ansættelse i Danmark):

- Professor **Martin Mulsow**, Forschungszentrum Gotha der Universität Erfurt
- Professor **Sverker Sörlin**, Kungliga Tekniska Högskolan.

Næste indvalg af medlemmer finder sted i 2024. Her vil selskabet vælge forskere til den Naturvidenskabelige Klasse.

## Midlertidig institutleder fundet på Kemi på AU



Professor **Karl Anker Jørgensen** er blevet konstitueret som institutleder på Institut for Kemi på Aarhus

Universitet fra 1. april.

Konstitueringen gælder for en periode på op til to år, mens der arbejdes på at finde en permanent afløser for **Birgit Schiøtt**, der efter mere end otte år som institutleder på Kemi er vendt tilbage til sin forskning som professor i kemi.

## SDU udnævner professor i fælles beslutningstagning



**Karina Dahl Steffensen** er blevet udnævnt til professor i fælles beslutningstagning på Institut for Regional Sundhedsforskning, Syddansk Universitet.

Hun har siden 2018 været professor i klinisk onkologi. Karina Dahl Steffensen har siden 2014 været leder af Center for Fælles Beslutningstagning og regnes for at være et af fyrtårnene inden for området, nationalt såvel som internationalt.

Hun er uddannet læge fra Aarhus Universitet i 1999 og har indtil for nylig haft sit virke som overlæge i onkologien, hvor hun har anvendt fælles beslutningstagning sammen med patienterne.

Karina Dahl Steffensens forskerkarriere tog for alvor fart i 2008, hvor hun forsvarede sin ph.d., og hun har sidenhen været vejleder på 18 ph.d.-projekter samt udgivet over 125 peer-reviewed videnskabelige publikationer. Hendes karriere afspejler hendes stræben efter at inddrage patienter og pårørende i vigtige beslutninger, der har stor betydning for deres livssituation. Hun har en stor del af æren for, at fælles beslutningstagning er blevet et ikke uvæsentligt buzzword, når snakken falder på fremtidens sundhedsvæsen, og professoratet i fælles beslutningstagning er, så vidt vides, det første i Danmark og Norden inden for dette fagområde.

## DTU styrker maritim forskning med to nye professorer



DTU har ansat to nye professorer – **Jasmine Siu Lee Lam** og **Anders Christiansen**

**Erlandsson** – for at styrke forskning og uddannelse inden for det maritime område. Begge professorater er finansieret i samarbejde mellem DTU, Den Danske Maritime Fond og Dampskibsselskabet Orient's Fond.

De nye ansættelser er en del af en bredere indsats for at fremme både national og international indsigt i det maritime erhverv og uddanne ingeniører med rette kompetencer. De to professorer vil arbejde sammen med

lederen af Maritime DTU, Mette Sanne Hansen, for at opnå disse mål.

Jasmine Siu Lee Lam, der tidligere har været leder af Maritime Studies-programmet ved Nanyang Technological University i Singapore, er en anerkendt global forsker inden for den maritime sektor. På DTU vil hun fortsætte sin banebrydende forskning og samtidig udvikle et introduktionskursus, der skal give alle studerende grundlæggende kendskab til det maritime felt og dets ingeniørmæssige udfordringer.

Anders Christiansen Erlandsson, der har arbejdet for Mærsk Mc-Kinney Møller Center for Zero Carbon Shipping, bringer indgående kendskab til den maritime industri. På DTU vil han fokusere på forskning i skibsbrændstoffer som en del af den grønne omstilling, herunder forbrænding, emissioner, opbevaring og transport af brændstoffer.

Begge professorer tiltræder fra foråret 2023 og bliver knyttet til forskellige institutter på DTU.

## Moesgaard-arkæolog tildelt Erik Westerby-prisen



Den største pris inden for arkæologi i Danmark, den prestigefyldte Erik Westerby-prisen, går i år til **Pauline Asingh**, der er arkæolog og

leder af udstillingsudvikling på Moesgaard Museum, der har et tæt samarbejde med Aarhus Universitet. Med prisen følger 100.000 kroner som anerkendelse for hendes enestående indsats inden for især formidling af arkæologi. Erik Westerby-Fondet er oprettet til minde om Erik Westerby (1901-1981), der ydede en banebrydende indsats ved udforskningen af den ældre stenalder levn i Danmark.

Pauline Asingh har foretaget arkæologiske udgravninger for en lang række museer og været involveret i videnskabelige undersøgelser af bl.a. Grauballemanden, men det er i formidlingen, at hun har sat de mest afgørende aftryk inden for dansk arkæologi.

Først som medproducent og medvirkende ved tv-udsendelser om arkæologi for DR i 1998-2002 og siden 2006 som leder for udviklingen af nye udstillingskoncepter på Moesgaard Museum, hvilket har transformeret museets udstillinger, herunder en række anmelderroste særudstillinger, hvoraf den seneste er RUS – Vikinger i Øst.

Det medførte, at Moesgaard Museum i 2019 blev hædret med specialprisen ved uddelingen af Museum of the Year Award – den ældste og mest prestigefyldte museumspris i Europa.

## Tre yngre forskere modtager 1,8 mio. kr. til diabetesforskning



Diabetesforeningen har uddelt tre forskningslegater på 600.000 kr. hver til tre yngre forskere. De er udvalgt af et brugerpanel, der består af mennesker med diabetes og pårørende.



“Vi giver legaterne til yngre forskere, der vælger at dedikere deres faglighed og viden til diabeteskampen, fordi vi gerne vil hjælpe dem i gang med deres egne forskningsprojekter. Samtidig håber vi selvfølgelig, at forskerne får tændt en vedvarende interesse for diabetes, så de kan bidrage til at styrke fremtidens diabetesforskning”, siger Tanja Thybo, forskningschef, Diabetesforeningen.

Legatmodtagerne er:

**Patricia DeCosta**, postdoc, ph.d., Steno Diabetes Center Copenhagen

**Daniel B. Ibsen**, postdoc, ph.d., Steno Diabetes Center Aarhus

**Cody Durrer**, Postdoctoral Fellow, ph.d., Centre for Physical Activity Research, Rigshospitalet.

De tre projekter drejer sig om at udvikle et legebaseret kommunikationsværktøj til konsultationer med mindre børn med type 1-diabetes, udvikle en objektiv måltidsdagbog og undersøge, om det er muligt for personer med type 2-diabetes at opnå stabilt blodsukker uden medicin, hvis man mindsker mængden af fedt i leveren.

## AU's Forskningsfond uddeler fem ph.d.-priser



Aarhus Universitets Forskningsfond (AUFF) har uddelt sine årlige talentpriser til fem nye ph.d.'er for deres ekstraordinære arbejde inden for deres respektive fagområder. Prismodtagerne får 50.000 kr. som anerkendelse af deres resultater og formidling af dem.

**Cecilie Carlsen Bach**, ph.d. inden for matematikkens didaktik, har gjort markante fremskridt i undersøgelsen af digitale undervisningsmidler og deres indvirkning på elevernes matematiske kommunikationskompetencer.

**Maximiliano Cubillos**, ph.d. inden for operations- og dataanalyse, har anvendt operationsanalyse og dataanalyse til at forbedre håndteringen af affald.

Læge og ph.d. **Mette Viuff** har udført banebrydende forskning i den genetiske mekanisme bag Turner syndrom, en almindelig kvindelig kromosomsygdom.

**Louise Marie Dalskov Kjerulff**, ph.d. i molekylærbiologi, har bidraget med ny viden om immunsystemets signalveje og deres indvirkning på kroppens respons på virusinfektioner.

**Laura Halbach**, ph.d.-studerende i arktisk mikrobiologi, har studeret gletsjeralger og deres påvirkning på isens smeltning i Grønland.

AUFF indstiftede sin årlige ph.d.-pris i 2003 i forbindelse med universitetets 75-års jubilæum. Priserne uddeles hvert år i maj ved en ceremoni på Aarhus Universitet.

## Priser til tre kvindelige rollemodeller

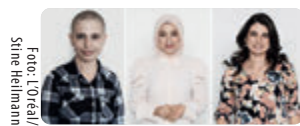


Foto: L'Oréal/Strøbelmann

**Fatima AlZahra'a Alatraktchi**, lektor ved Institut for

Naturvidenskab og Miljø på Roskilde Universitet, adjunkt **Sophia Yakoubov**, Institut for Datalogi, Aarhus Universitet, og lektor

**Charlotte Mason**, The Cosmic Dawn Center, Niels Bohr Institutet på Københavns Universitet, er årets vindere af prisen L'Oréal-UNESCO For Women in Science. Prisen er på 110.000 kr. til hver øremærket til deres forskningsprojekter.

L'Oréal, Den danske UNESCO-nationalkommission og Videnskabernes Selskab ønsker med prisen at sætte fokus på problemet bag den lave andel af kvindelige forskere på universiteterne. I Danmark er det eksempelvis kun 24 % med professortitel, som er kvinde.

De tre prisvindere fremhæves for at have brudt med standarden og arbejde inden for hver deres forskningsfelt på de danske universiteter. Hver enkelt kvinde repræsenterer samtidig også en stærk fortælling om en ildsjæl, en stor intelligens og et mod på at tage sin forskning hele vejen i den ellers mandsdominerede verden, samtidig med at de agerer rollemodeller for unge kvinder, som gerne vil gå forskningens vej, står der i pressemeddelelsen.

L'Oréal-UNESCO For Women in Science-programmet har eksisteret siden 1998, men først i 2007 lancerede L'Oréal et lokalt initiativ i Danmark i samarbejde med Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab og UNESCO.

## RUC og CBS med i ny ChatGPT-ekspertgruppe



Børne- og undervisningsminister Mattias Tesfaye (S) har nedsat en ekspertgruppe, der skal undersøge, hvordan digitale hjælpemidler som ChatGPT påvirker muligheden for snyd ved prøverne på landets skoler og institutioner. Ekspertgruppen, som dækker grundskoler samt ungdoms- og voksenuddannelser, skal hovedsageligt fokusere på risikoen for snyd ved prøverne, men da ChatGPT også påvirker undervisningen, kan gruppen også komme med anbefalinger om dette.

Tidligere formand for Danske Gymnasier og tidligere rektor på Gefion Gymnasium **Birgitte Vedersø** bliver formand for gruppen, som også omfatter erfarne undervisere fra folkeskolen samt ungdoms- og voksenuddannelser og øvrige eksperter.

Fra universiteterne deltager Roskilde Universitets rektor, **Hanne Leth Andersen**, som er professor i universitetspædagogik og har et indgående kendskab til prøver og deres formål.

Fra Copenhagen Business School deltager professor **Bent Meier Sørensen**, der har beskæftiget sig med digitaliseringsen

betydning i undervisningssammenhæng, og professor **Jan Damsgaard**, der er cand.scient. i datalogi og har bred viden om digitalisering i relation til erhvervslivet og samfundsøkonomi.

Efter planen skal ekspertgruppen afrapportere til børne- og undervisningsministeren i marts 2024.

## SDU-professor modtager hæder fra UEFA



Syddansk Universitet (SDU) og DBU Bornholms Fodbold Fitness U90 Træningscamp har modtaget UEFA's "Gold Award for bedste sociale initiativ".

Projektet er et direkte produkt af arbejdet fra **Peter Krustrup**, der er professor i sport og sundhed ved Institut for Idræt og Biomekanik på SDU, hvor han i over 20 år har forsket i fodbolds indvirkning på sundhed. Han har været en central figur i udviklingen af fodboldfitness, en modificeret form for fodbold, der hjælper utrænede voksne med at forbedre deres helbred og velbefindende.

Fodbold Fitness U90 Træningscamp samlede i september 2022 seniorer mellem 61 og 85 år på Bornholm for et firedages træningsophold. Formålet var at styrke de sociale fællesskaber, de ældre er en del af, og fremhæve potentialet i livslang idrætsdeltagelse.

Nu har projektet altså fået international anerkendelse i form af prisen UEFA Grassroots Gold Award.

Konceptet med fodboldfitness blev introduceret i 2011 og er nu en integreret del af DBU (Dansk Boldspil-Union). Træningskurser i fodboldfitness og Fodbold for Hjertet afholdes over hele landet i samarbejde mellem DBU og SDU.

## SDU-psykolog modtager international pris



**Sille Schandorph Løkkegaard**, psykolog, ph.d. og adjunkt i udviklingspsykologi og psykotraumatologi ved Institut for Psykologi, SDU, modtog i juni

den første internationale Innovation in Clinical Practice Award uddelt af European Society for Traumatic Stress Studies. Hun modtager prisen som en anerkendelse for sit enestående arbejde med at udvikle assessmentområdet inden for børnepsykotraumatologi og at understøtte kvaliteten af det klinisk psykologiske arbejde med traumatiserede børn.

Sille Schandorph Løkkegaards bidrag tæller blandt andet valideringen af Odense Child Trauma Screening til 4-8-årige børn samt oversættelse og validering af andre screeningsredskaber, som er med til at sikre, at traumatiserede børn opdages, og deres symptomer beskrives, så de kan få den rette hjælp. Prisen gives også i anerkendelse af hendes store arbejde med at oplære og supervisere flere hundrede danske psykologer og psykologstuderendes kompetencer i klinisk udredning af traumesymptomer hos børn og unge.

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

# Æt' så meget sniksnak

Unge AU-forskere besidder et helt fantastisk talent for at fatte sig i korthed. For andet år i træk løber Aarhus Universitet med sejren i en stor, international konkurrence om at forklare sit forskningsprojekt på den tid, det tager at køre i letbane fra Østbanetorvet til Risskov Strandpark.



**V**i lever i accelerationssamfundet. Faster is better.

Universiteterne har dog set skriften på væggen, og der arbejdes på højtryk med at modernisere og versionere forskningsoutputtet til de kommende TikTok-generationer, der har grumme svært ved at fastholde opmærksomheden mere end et par minutter ad gangen.

Et af disse formater hedder 3MT. Det lyder som en robot fra "Stjernekrigen" – det er nok også hensigten – men er en forkortelse for "Three Minute Thesis".

Det går i al sin enkelhed ud på, at man formidler sit forskningsprojekt

på maksimalt tre minutter og desuden kun med brug af en enkelt planche eller slide.

Et praktisk format. Med en treminuttersgrænse vil man for eksempel kunne nå at formidle sit projekt for en bilist, der tanker benzin på samme tankstation, eller for en medpassager i Letbanen mellem Østbanetorvet og Risskov Strandpark.

## Sure myretær

I Danmark kender de fleste konkurrenceformatet i Ph.d. Cup'en, hvor deltagerne også har omkring tre minutter. Dog tager man lidt afslappet på tiden

– årets vinder, Rune Hasselagers oplæg, varede således tre et kvart minut.

Den går imidlertid ikke i 3MT-konkurrencen, hvor den formidrende forsker ledsages af et stort digitalur, der tæller ned, så oplægget ikke går et sekund over tid. Det giver også lidt ekstra nerve på tilskuerrækkerne – når hun det mon?

I modsætning til Ph.d. Cup'en er 3MT en international konkurrence, der blev udviklet af University of Queensland i Australien i 2008 og siden altså blev spredt til universiteter over den ganske verden.

Og hvem er så bedst til at fatte sig i korthed? Det er aarhusianerne. For andet år i træk går AU sejrrikt ud af den internationale 3MT-finale. Det er den ph.d.-studerende myreforsker Ida Cecilie Jensen fra Institut for Eco-science, der vandt finalekonkurrencen i Köln med et oplæg om myrer, hvis sure tær kan bruges som alternativ til pesticider i frugttræer og andre afgrøder, fordi de overfører deres fodbakterier, når de spadserer rundt på planterne.

Sidste år var det Omeed Neghabat, læge og ph.d.-studerende ved Institut for Klinisk Medicin, der tog sejren med sin fortælling om brugen af en scanner, der kan lave billeder af hjertet til brug ved ballonbehandling ved åreforkalkning.

De har sgu fat i den lange ende på AU: Æt' så meget sniksnak! ■