

TEMA OM
STRESS

**"JEG ER I EN
BRANCHE, DER
ØDELÆGGER
MENNESKER"**

SIDE 9

**REGLER SPÆNDER
BEN FOR
ERHVERVSKANDIDATER**

SIDE 15

**MOBILITETSKRAV
DISKRIMINERER
KVINDER**

SIDE 21



”JEG ER I EN BRANCHE, DER ØDELÆGGER MENNESKER”

Ny DM-analyse viser, at forskere er hårdt ramt af stress. Det overrasker ikke Sidsel Lond Grosen, lektor på RUC, når hun ser på arbejdsvilkårene på universiteterne.



SÅDAN AVANCERER DU SOM FORSKER

Forskningsmeritter er fortsat vigtigst for at stige i de akademiske grader, men mobilitet spiller en stigende rolle, viser gennemgang af mere end 40.000 stillingsannoncer.



FORSKERVERNER

Der er ikke skarpe grænser mellem arbejde og privatliv i forskningsgruppen Social Complexity Lab, der netop har vundet prisen som Årets Forskningsmiljø.

CBS SKAL SKÆRE OP TIL 70 STILLINGER

Copenhagen Business School skal spare 45 mio. kr. til lønninger, hvilket betyder, at 60 til 70 fuldtidsstillinger skal nedlægges.

Side 4

KU LÆGGER LÅG PÅ SAG OM LANDBRUGSLOBBYENS INDBLANDING I PH.D.-PROJEKT

Praksisudvalget på Københavns Universitet afviser at have begået fejl i klagesag om kontrollen over forskningsdata fra ph.d.-projekt.

Side 5

DM: HYPPIGE REFORMER OG USIKRE ARBEJDSVILKÅR SKABER STRESS

Camilla Gregersen, forperson i fagforeningen DM, mener, at en række overordnede strukturer i forskningsverdenen skal ændres, hvis arbejdsmiljøet skal blive bedre.

Side 10

EKSPERT: FORSKERE ER ULYKKELIGT FORELSKET I DERES ARBEJDE

En væsentlig årsag til, at mange forskere har stress, er, at de oplever deres profession som et kald.

Side 11

UNGE VÆLGER STEM FREM FOR HUM

For første gang har søgningstallet på de tekniske fakulteter overhalet de humanistiske

Side 12

SØNDERBORG HAR FUNDET OPSKRIFTEN

Engelsk og jobgaranti trækker studerende til byen.

Side 13

HUM HAR BRUG FOR HJÆLP

Det lave HUM-optag risikerer at tage livet af vigtige forskningsområder, advarer rektorer.

Side 14

ERHVERVSKANDIDATREGLER SKAL ÆNDRES

I den nuværende form er det kun revisorerne, der gider bruge ordningen.

Side 15

FORSKNINGSBILLEDER: ROBOTTEN MED DET LEVENDE ANSIGT

Robotten Ameca vakte med sin mimik og humane udtryk opsigt ved sommerens robottræfi i Schweiz.

Side 16

MOBILITETSKRAV DISKRIMINERER

Mobilitetskrav er en fordel for enlige mænd i 30'erne, mens det systematisk frasorterer kvindelige forskere og mandlige forskere med familie.

Side 21

VIS DIN PH.D.: NINA HALBERG FORSKER I EN GRUPPE, DER IKKE KAN GRUPPERES

Nina Halberg skriver ph.d. om etniske minoriteter, og uligheden i mødet mellem dem og det danske sundhedsvæsen.

Side 24

LÆRING: LIDT MENNESKELIG INTERESSE KAN GØRE FORSKELLEN

”Studielivsprojektet” på RUC har fulgt 47 studerende med psykosociale udfordringer.

Side 26

NAVNE

Udnævnelser, priser og bevillinger.

Side 28

BAGSIDE: DET, MINISTERIET MENER, ER ...

Politikerne har afsat en pulje penge, der først kommer til udbetaling om 52 år.

BLAD 4/23

Medlemsblad for DM's universitets- og forskningsinstitutionsansatte. Løsaabonnenter: 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.

Forsidefoto: Sara Galbiati

Grafisk produktion: OTW A/S.

Næste udgivelse: 3. november 2023.



Af **Brian Arly Jacobsen**,
fmd. for DM
Universitet,
Forskning &
Uddannelse

Bekymring for udviklingen i publikationer: **Citationsindikatorernes rolle**

For nylig blev danske forskningsmiljøer og politikere mindet om en tid, hvor dansk forskning blev betegnet som et “dansk mirakel”. I en periode fra 1990 til 2010 oplevede Danmark en usædvanlig stigning i antallet af citationer per forskningsartikel sammenlignet med 39 andre lande. Men som nyere undersøgelser viser, har denne enestående stigning været efterfulgt af et fald siden 2010, som har fået nogle til at sætte spørgsmålstegn ved forskningens tilstand i Danmark.

Udviklingen i citationseffekten er et centralt samtaleemne i akademiske kredse. Citationer betragtes ofte som en indikator for forskningens “impact” eller kvalitet. Men er citationer den bedste målestok for forskningskvalitet? Den nyligt udgivne rapport “The scientific impact of Danish research 1980-2020” af Jesper Wiborg Schneider og Maria-Theresa Norn påpeger den komplekse og multidimensionelle karakter af forskningskvalitet, som citationer ikke nødvendigvis kan indfange i sin helhed.

Citationer giver os en ide om, hvor synlig en given forskning er, og hvor meget den anvendes af det videnskabelige samfund. Men det er afgørende at huske, at størstedelen af citater er koncentreret omkring et lille antal artikler, hvilket indikerer, at synlighed og anerkendelse i videnskaben er meget skæv.

Mens den danske forskning tidligere har oplevet perioder med høj forskningsimpact, peger de seneste data på et faldende mønster, som ikke kun er begrænset til Danmark, men også observeres i andre lande, vi ofte sammenligner os med. Dette rejser vigtige spørgsmål

om, hvordan vi skal forstå og måle forskningskvalitet, og hvordan vi skal reagere på disse skiftende tendenser.

Men lad os træde et skridt tilbage. Mens citationer er vigtige, skal vi være opmærksomme på ikke at forenkle vores forståelse af forskningens “impact” ved udelukkende at basere det på citationstal. I stedet bør vi se på en bredere vifte af

“

Det er afgørende at huske, at størstedelen af citater er koncentreret omkring et lille antal artikler, hvilket indikerer, at synlighed og anerkendelse i videnskaben er meget skæv.

indikatorer, der kan give os en mere holistisk forståelse af forskningens bidrag til samfundet. Måske er det tid til at revurdere, hvordan vi vurderer og belønner kvalitetsforskning. Der er igennem flere år rejst berettiget tvivl om bibliometriske analyser som værktøj til vurdering af forskningens kvalitet og relevans. Og så er det vigtigt med et forbehold over for citationer som metode til at evaluere forskning på tværs af forskningsfelter. Forskningsproduktion og afrapportering – det at skrive en artikel eller bog – gøres så forskelligt i fx de humanistiske

fag og sundhedsvidenskab, at citationssammenligning på tværs af forskningsfelter ikke giver mening. Behovet for forenklede forskningsindikatorer som politisk styringsredskab har desværre skabt u hensigtsmæssige strukturelle udfordringer for universiteter og forskere.

Derudover er det vigtigt at forstå, at forskningslandskabet konstant ændrer sig. De bagvedliggende årsager til de svingende citattrends kan være mange, lige fra politiske beslutninger og finansieringsstrukturer til ændringer i det globale forskningssystem. Hvad der er vigtigere, er, hvordan vi reagerer på disse ændringer og sikrer, at dansk forskning forbliver robust, relevant og på forkant med global innovation.

Samtidig bør vi adressere de strukturelle udfordringer, som forskere står over for. For mange forskere, især de yngre, arbejder i tidsbegrænsede stillinger finansieret af eksterne kilder. Dette kan påvirke forskningsretningen og risikovilligheden. En mulig løsning kunne være at etablere en mere fast karrierevej for forskere, hvor flere tilbydes permanente positioner. Det forudsætter, at universiteternes basisbevillinger øges, så det er muligt at fastansætte flere forskere.

Måske er det tid til en ny omfattende analyse, ligesom Forskningskommissionen gjorde det i 2001, for at lægge en ny grundsten for fremtiden.

I sidste ende er målet ikke blot at øge antallet af citationer, men at sikre, at dansk forskning fortsætter med at gøre en meningsfuld forskel både nationalt og globalt. ■



CBS SKAL SKÆRE OP TIL 70 STILLINGER

Copenhagen Business School skal spare 45 mio. kr. til lønninger, hvilket betyder, at 60 til 70 fuldtidsstillinger skal nedlægges.

For de videnskabeligt ansatte vil størstedelen ske gennem frivillige aftrædelser, vurderer TR.

Et sted mellem 60 og 70 årsværk. Så mange vil ledelsen på Copenhagen Business School (CBS) skære væk i løbet af efteråret – fordelt ligeligt mellem administration og videnskabeligt personale. Der skal frem mod 2025 spares 55 mio., hvoraf de 45 mio. skal findes på lønbudgettet.

“Det er trist og meget beklageligt, at vi er nødsaget til at reducere i antallet af medarbejdere. Men vi har gjort alt, hvad vi kunne, for at finde besparelserne andre steder”, udtaler rektor Nikolaj Malchow-Møller i en pressemeddelelse.

Det er stigende priser og voksende driftsudgifter, der ifølge CBS lægger pres på budgetterne. Samtidig betyder de stigende renter, at universitetet ikke kan optage lån i bygningerne i det omfang, der ellers var planlagt.

Akademikernes VIP-fællestillidsrepræsentant, Bersant Hobdari,

fortæller, at besparelsen har været undervejs i noget tid, og at han er forstående over for, at den nuværende økonomiske situation ikke er holdbar.

“Men jeg må sige, at jeg er overrasket over, at CBS har sat sig i den her position. Det er en institution, der burde have styr på forretning, så det ville ikke være urimeligt at forvente, at ledelsen havde forberedt sig bedre på, at det her scenarie kunne opstå”, siger han.

Ledelsen på CBS har meldt ud, at de så vidt muligt vil håndtere besparelserne gennem diverse afværgesforanstaltninger, men at afskedigelser ikke kan udelukkes. Processen gennemføres i løbet af efteråret og forventes afsluttet i oktober.

Bersant Hobdari vurderer, at langt størstedelen af VIP-besparelsen – hvis ikke den hele – kan findes gennem frivillige aftrædelsesordninger.

“Jeg kan ikke garantere, at der ikke bliver tale om fyringer. Men vi har mange ansatte, der ikke er langt fra pensionen og derfor vil se den frivillige aftrædelsesordning som en fin mulighed. Når jeg snakker med de andre tillidsrepræsentanter, har jeg indtryk af, at den gruppe vil være tilstrækkelig stor”, siger han.

Han forventer, at besparelserne vil blive mødt med “dyb vrede”.

“Det er ikke mere end otte år siden, at vi stod i den samme situation. Økonomien lige nu er selvfølgelig en kombination af ledelsesbeslutninger og økonomiske omstændigheder, men mon ikke vreden bliver rettet mod ledelsen, der burde have forberedt sig på det her scenarie”, siger Bersant Hobdari.

Han forventer ikke, at øvelsen vil gå ud over kerneydelserne på CBS. Men de færre ansatte vil alligevel kunne mærkes på stedets forskningsområde:

“Det vil i særlig grad være erfarne forskere, der fratræder. At deres viden og ekspertise ikke længere vil være her, vil selvfølgelig have en negativ effekt”. ■

KU LÆGGER LÅG PÅ SAG OM LANDBRUGS- LOBBYENS INDBLANDING I PH.D.-PROJEKT

Praksisudvalget på Københavns Universitet afviser at have begået fejl i behandlingen af klage over ph.d.-projekt, hvor landbrugets interesseorganisation L&F sidder med kontrollen over forskningsdata om udbredelsen af parasitter i svinekød.

Konflikten om et erhvervs-ph.d.-projekt, der skulle undersøge udbredelsen af parasitter i svinekød, som kan forårsage ufrivillig abort og misdannelser, og som kædes sammen med øget forekomst af depression, angst og skizofreni, har fundet sin afslutning. Københavns Universitets Praksisudvalg, der behandler sager om god videnskabelig praksis på universitetet, har afvist af genoptage sagen.

Dermed er alle klagemuligheder udtømt, erkender Heine Andersen, professor emeritus på KU og forfatter til bogen "Forskingsfrihed" og medforfatter til "Forskingsfrihed – Hvad med juran?". Han havde klaget over ph.d.-projektet sammen med Maria Vang Johansen, nu forhenværende professor i parasitære zoonoser på KU. Hun trak sig som hovedvejleder, da hun mente, at indsamlingen af data ikke levede op til helt grundlæggende videnskabelige principper.

Konflikten handler bl.a. om, hvem der har ansvaret for, at data bliver indsamlet korrekt, og for at data er offentligt tilgængelige, så resultaterne kan efterprøves. Heine Andersen og Maria Vang Johansen mener, at det altid er forskeren, og altså i dette tilfælde den ph.d.-studerende, der har ansvaret.

Strid om data

De to er utilfredse med, at Landbrug & Fødevarer (L&F), der varetager landbrugets interesser, i strid med ph.d.-kontrakten, hvor det fremgik, at det var ph.d.ens opgave, indsamlede prøverne fra svinebesætningerne og analyserede data. L&F ændrede også på antallet af prøver og på resultaterne undervejs.

I dag har landbrugsorganisationen alle rettigheder til data fra projektet og kan dermed bestemme, hvem der kan få adgang til tallene, og hvordan og hvor længe materialet skal opbevares. Det til trods for at den ph.d.-studerende

var indskrevet og blev vejledt på KU, samt at ph.d.-afhandlingen og den videnskabelige artikel blev udgivet i universitetets navn.

Maria Vang Johansen har forgæves forsøgt at få data udleveret, og det samme har Forskerforum og andre medier.

Heine Andersen siger, at det var et groft brud på god videnskabelig praksis, at L&F-data ubeset blev inddraget i projektet, uden at der blev indgået en ny aftale, til trods for at Maria Vang Johansen protesterede som hovedvejleder.

"Det er muligt, at forskeren i dette tilfælde er blevet vildledt af institutledelsen og bivejlederen, som var fra L&F, men hun blev kraftigt advaret af hovedvejlederen. Hvis forskeren og institutledelsen havde fastholdt den oprindelige aftale, var problemet ikke opstået. Hvis data fra L&F skulle være inddraget forsvarligt, skulle der være indgået en ny aftale. Uanset hvem der skulle skrive under på sådan en aftale, ville det være forskerens ansvar, at aftalen sikrede adgang til data for andre forskere. Ellers skulle forskeren have undladt at bruge data. Praksisudvalget har ikke undersøgt sagen. Faktisk har udvalget afvist overhovedet at behandle klagen", siger Heine Andersen.

Aftaler er ledelsens ansvar

Praksisudvalgets formand, dr.jur. Mads Bryde Andersen, har ikke ønsket at udtale sig om sagen, men han skriver i sit svar til Maria Vang Johansen og Heine Andersen, at det generelt gælder for universitetssektoren, at når universitetet indgår aftaler med eksterne parter om forskning (forskningssamarbejdsaftaler) eller andre samarbejder med eksterne, fx samfinansierede ph.d.-uddannelsesforløb eller erhvervs-ph.d.-aftaler, er det ledelsen på institut- eller dekaniveau, der repræsenterer

universitetet og aftaler de nærmere faglige og retlige rammer for det konkrete samarbejde. I en sådan aftale affattes og forhandles også vilkår om forskningsrettigheder, rådighed og brug af evt. forskningsdata med den eksterne part.

"Bemyndigelsen til at indgå sådanne aftaler har aldrig været delegeret fra ledelsen til de involverede forskere, herunder en ph.d.-studerende. Det er også inden for denne forudsætning, at det beskrevne "forskeransvar" om sikring af forskningsdata i det ministerielle kodeks og KU's politik fra 2014 og gældende politik for forskningsdatamanagement skal forstås og fortolkes. I tilfælde, hvor det pågældende forskningsdata ikke er ejet af forskeren/universitetet, men af den eksterne part, kan forskeren derfor ikke løfte det beskrevne ansvar, medmindre rådighed over datasættet juridisk er sikret ved aftale. Som ovenfor beskrevet påhviler en sådan aftaleforpligtelse ledelsen og ikke forskeren", skriver praksisudvalgsformanden.

Skaber usikkerhed

Heine Andersen er dybt uenig i den fortolkning og henviser til side 9, punkt 2.2, i Den danske kodeks for integritet i forskning, hvor det fremgår, at "Forskerne er ansvarlige for at opbevare deres primære materialer og data" og er ansvarlige for – medmindre andre regler foreligger – at bestemme, i hvilket omfang og hvor længe primært materiale skal opbevares.

"Mulighed for reproducerbarhed er en grundsten i moderne (empirisk) videnskab. Dette grundprincip har Praksisudvalget svigtet, og det svækker KU's troværdighed. Hvis det viser sig ikke at være muligt, tæller resultater principielt ikke. Hvis forskeren på anmodning ikke kan sikre adgang til data, risikerer vedkommende en anklage for uredelighed. Eksisterer data overhovedet? Vi har kun L&F's ord for det, og de har afvist at give adgang", siger han og tilføjer, at det skaber usikkerhed om, hvad der gælder, når Praksisudvalget ignorerer regelgrundlaget uden begrundelse. ■

A photograph of two people, a man and a woman, smiling in what appears to be a research or office environment. The man on the left has a beard and is wearing a light blue patterned shirt. The woman on the right has long dark hair, wears glasses, and a white button-down shirt. They are both looking towards the camera. The background is slightly blurred, showing office furniture and a globe.

Forskerv venner

Der er ikke skarpe grænser mellem arbejde og privatliv i forskningsgruppen Social Complexity Lab, der netop har vundet prisen som Årets Forskningsmiljø. Men de tætte relationer er med til at skabe et trygt og kreativt arbejdsrum.

Det er ikke tanken “optimalt forskningsmiljø”, der slår en, når man træder ind i forskningsgruppen Social Complexity Labs lokale på det gamle kommunehospital i København. Rummet i sig selv er ganske hyggeligt med højt til loftet, plakater på væggene og en masse grønne planter. Men med 6-7 skriveborde stuvet sammen på det, der i bedste fald kan kategoriseres som et firemandskontor, er det noget forkrampede arbejdsforhold.

Men det er ikke noget problem, fastslår gruppemedlemmerne bag skærmene. Den ene grund er, at der sjældent er fyldt. Gruppen har også kontorer på DTU, hvor den formelt hører hjemme, så folk cirkulerer mellem København, Lyngby og hjemmekontorerne, alt efter hvad der passer.

Den anden grund ligger lidt mere mellem linjerne, men den er tydelig nok alligevel: Folk i gruppen kan godt lide hinanden, og de kan lide at være sammen. Den gode og trygge sociale atmosfære går igen, når gruppens medlemmer

prøver at forklare, hvad der gør Social Complexity Lab til et særligt godt forskningsmiljø.

“Der er en god kultur med at hjælpe hinanden uden at forvente noget til gengæld. Andre steder kan der godt ligge en bagtanke, for eksempel om at man så lige skal skrives med på forfatterlisten. Men her hjælper man virkelig hinanden, fordi det føles naturligt”, siger Louis Boucherie, der er ph.d.-studerende.

Hyggesnak før fagsnak

Social sammenhængskraft handler om mennesker, men det handler også om at skabe rammerne for det. Flere i gruppen peger på de faste, ugentlige gruppemøder, hvor der snakkes meget åbent fagligt, men også privat, som en nøgleaktivitet.

“Man kan bringe alt op i gruppen, og der er i høj grad plads til at være den person, man er, og fortælle om det”, siger Lasse Mohr, også ph.d.-studerende.

Det tætte og personlige forhold gælder også i forhold til gruppens to forskningsledere.

“Når jeg taler med Sune, går de første 5-10 minutter altid med hyggesnak. Jeg vil ikke kalde det et venskab, men det føles heller ikke som et ledelsesforhold, hvor Sune fortæller mig, hvad jeg skal lave. Man taler med en ligesindet og deler sine tanker”, fortæller Peter Edsberg Møllgaard med henvisning til sin ph.d.-vejleder Sune Lehmann, der også er den ene af gruppens to forskningsledere.



Forskningsgruppen Social Complexity Lab er et godt sted at være forsker – og et rart sted at være menneske.

Venskabelige vejlederrelationer og gruppemøder, hvor faglige og private forhold diskuteres side om side. Det følger ikke helt principperne om at adskille arbejde og privatliv. Men det er heller ikke oplagt at adskille de to forhold, siger den anden gruppeleder, Laura Alessandretti.

“Nogle gange er forskning også bare meget personligt. For mig er det en stor del af, hvem jeg er. Det er det, vi bruger det meste af vores tid på, vi rejser sammen. Så tingene hænger sammen”, siger hun.

Tryghed skaber kreativitet

Den joviale og venskabelige stemning gør det til et rart sted at være, men det skaber også et rum, hvor kreativiteten har frit spil.

“Forleden diskuterede jeg med en besøgende ph.d., at det i København er relativt mere udbredt med tværfagligt samarbejde, end hvor hun kom fra. Og så opstod spørgsmålet: Har vi egentlig data, og hvad ville vi kunne gøre med det? På den måde er der en stor grad af åbenhed for, at alt kan være et godt spørgsmål”, siger Lasse Mohr.

Alle spørgsmål er gode – også de dumme spørgsmål. Og forskningslederen går gerne forrest med at udstille egne fejl.

“Sune har jo enorm succes, men han viser gerne sine dårlige artikelreviews frem. Det sætter jeg meget stor pris på, fordi det skaber noget tryghed for os andre at vide, at det er helt normalt at begå fejl”, siger Lasse Mohr. ■

KREATIVITET, BALANCE, MENNESKELIGHED

Priskomiteen for Årets Forskningsmiljø fremhæver følgende grunde til, at Social Complexity Lab får prisen:

- Vægtningen af kreativitet ses bl.a. ved, at gruppens juniorforskere opfordres til specifikt at bruge tid på at stimulere deres kreativitet, fx i form af kunstnerisk videnskabsformidling. Gruppen ser en kreativ styrke i at være tværdisciplinær og rumme forskelligartede faglige baggrunde og perspektiver.
- Vægtningen af balance ses bl.a. i miljøets anerkendelse af, at der i et travlt forskerliv med publikationsræs og møde- og undervisningsforpligtelser også skal være plads til at lade tanker og fantasien vandre. Konkret organiseres ugen med to fællesskabsorienterede gruppedage med struktureret indhold, møder og fællesskaber, mens resten af ugen er løse organiseret med friere arbejdsforhold.
- Vægtningen af at være menneskelig ses bl.a. ved, at forskerne opfordres til at værne om deres liv uden for forskningen, og ved at gruppen på ugentlige møder åbent taler om de fejltrin, som de hver især, både seniorforskere og juniorforskere, begår i løbet af ugen.
- Social Complexity Lab fejrer ikke kun forskningsgruppens egne succeser, men også større opdagelser og fremskridt hos andre i deres forskningsfelt.
- Samlet set fremstår Social Complexity Lab som en gruppe med en smittende forskningsentusiasme og med en balance mellem strategiske top down-initierede fokuserede fællesaktiviteter på den ene side og forskningsfrihed og fordybelse i egne tanker for den enkelte forsker på den anden side.

Prisen som Årets Forskningsmiljø uddeles af Det Unge Akademi og blev indstiftet i 2022 for at skabe fokus på forskningsmiljøets betydning for den enkelte forskers arbejde, præstationer og velvære.



SOCIAL COMPLEXITY LAB

Social Complexity Lab på DTU er en tværdisciplinær forskningsgruppe, der består af 14 forskere (fra specialestuderende til professorer) fra otte forskellige lande. Gruppen forsker i mellem menneskelig interaktion og vores samspil med det omgivende miljø og samfund. De kombinerer metoder fra computerbaseret sociologi, fysik og datalogi. Gruppen ledes af professor Sune Lehmann og adjunkt Laura Alessandretti.

Ifølge priskomiteen i Det Unge Akademi udmærker Social Complexity Lab sig ved kreativitet, balance og menneskelighed.



FORSKNINGSLEDER:

“Jeg vil have harmoni – det er ren egoisme”



Da DTU på sin hjemmeside fortalte, at Social Complexity Lab havde fået prisen som Årets Forskningsmiljø, blev forskningsleder Sune Lehmann blandt andet citeret for at være “vanvittig glad”, “stolt og rørt”, og at han “næsten ikke kan forestille sig noget finere” end prisen.

Store ord fra en forsker, der allerede har modtaget meget forskningsmæssig anerkendelse, blandt andet EliteForskprisen i 2022.

Men det, at han er lykkedes med at skabe ikke bare et forskningsmæssigt frugtbart miljø, men også en grundlæggende god arbejds hverdag for en række mennesker, er noget andet.

“Når man skriver en videnskabelig artikel, har man jo styr på stoffet, og hvordan man formulerer det. Men det her med at skabe et godt miljø er lidt uden for ens kontrol. Og selv om man har de bedste ambitioner, er det ikke sikkert, det lykkes. Så det er jo fantastisk, at det ikke bare fungerer, men fungerer rigtig godt”, siger han til Forskerforum.

De ugentlige gruppemøder, hvor stort og småt bliver vendt, er en vigtig nøgle til sammenhængskraft i gruppen.

Godt arbejdsmiljø fører til god forskning. Så enkelt hænger det sammen, mener Sune Lehmann.

“Det er svært at være kreativ og sige noget, som man ikke er sikker på, hvis man ikke føler, at man er i et miljø, hvor folk passer på en og støtter en. Så er det ikke der, man kommer ud med sine vilde idéer. Det er der masser af forskning, der viser, og det er almindelig sund fornuft”.

Men det handler ikke kun om at maksimere det kreative output. Det handler også om noget så banalt som at have et arbejde, hvor man er glad for at være.

“Jeg bruger enormt mange timer på mit arbejde og sammen med de her unge mennesker. Derfor vil jeg gerne have, at det er en harmonisk situation at være i. Det er ren egoisme, der altså spiller godt sammen med de mere altruistiske grunde”.

Det er grundlæggende principper som tryghed, tillid og åbenhed, Sune Lehmann nævner som byggesten for det gode forskningsmiljø, som han prøver at praktisere. Men så er det også nogle helt lavpraktiske forhold omkring ugestruktur og små traditioner, som han mener spiller en væsentlig rolle.

“For nogle år siden begyndte jeg at blive helt overvældet af alle de mails, jeg fik. Så jeg overvejede, hvad jeg

kunne gøre ved det. Og et af mine forsøg var, at jeg besluttede en fast ugedag – torsdag – som grundlæggende kun skulle bruges til at tale med folk i gruppen. Der står jeg til rådighed hele dagen, og så snakker vi om projekterne – stort og småt. Det tror jeg for alle har skabt en øget fornemmelse af sammenhæng og sammenhold”.

En anden af ugens faste holdepunkter er fredagsfrokosten, som foregår ude i byen på forskellige restauranter.

“Så har vi ligesom en slags semiformal tid sammen, hvor vi hygger os og sikrer, at vi kan få talt om andre ting end videnskab. Og efter frokosten går vi så tilbage og slutter ugen af med et gruppemøde, hvor alle lige fortæller, hvad der er sket i deres uge. Det synes jeg er tid, der er enormt godt givet ud, fordi det er med til at bygge det her fællesskab”, siger Sune Lehmann. ■



“Når jeg bruger så meget tid med de her mennesker, vil jeg gerne have, at det er en harmonisk situation – det er ren egoisme”, fortæller gruppeleder Sune Lehmann. (nr. 2 fra venstre)

“Jeg er i en branche, der ødelægger mennesker”

Sidsel Lond Grosen, lektor på RUC, har oplevet flere kolleger gå ned med stress, men det overrasker hende desværre ikke, når hun ser på arbejdsvilkårene på universiteterne.

En ny medlemsundersøgelse gennemført af fagforeningen DM viser, at forskere er mere stressede end ansatte i andre brancher. Forskere går oftere på arbejde, selvom de føler sig syge, og flere forskere beskriver deres arbejdsplads som præget af stress. Mere end en tredjedel af de forskere, der oplever stresssymptomer, svarer også, at de ikke kan udføre deres opgaver tilfredsstillende.

Resultatet overrasker desværre ikke Sidsel Lond Grosen, der er lektor ved Institut for Mennesker og Teknologi på Roskilde Universitet, hvor hun bl.a. forsker i, hvordan teknologier medvirker til at forandre arbejdets indhold, organiseringen og den mening, der er knyttet til det. Hun startede på universitetet som ph.d.-studerende i 2005 og har gradvist set arbejdsvilkårene blive mere og mere pressede af reformer og besparelser, der betyder, at de skal undervise mere og mere, og der er kommet flere arbejdsopgaver.

“Det er ikke mærkeligt, at mange har stress, når man ser på arbejdsbetingelserne. Personligt er jeg god til at planlægge min tid og på den måde få

hverdagen til at fungere, men der har alligevel været perioder, hvor jeg har balanceret på grænsen til at have stress. Jeg lå vågen om natten, havde svært ved at huske og havde flere af de kendte stresssymptomer, men når jeg ser mig omkring, er der alt for ofte kolleger, der er langtidssygemeldte med stress, og det er virkelig trist at opleve”, siger hun.

Alle er pressede

Ifølge Sidsel Lond Grosen forsøger de at hjælpe hinanden, så godt de kan, som kolleger, men det er langt fra altid, at det bliver opdaget i tide, inden en kollega går i dørken.

“De fleste forsøger at holde skruen i vandet, men på et tidspunkt går den

ikke længere. Folk er så pressede af undervisningsnormeringerne, at de har mindre kapacitet til at aflaste hinanden, så det er generelt sådan i dag, at hvis du er ansat på fuld tid, må du også løfte på fuld tid. Det er slet ikke befordrende at være en del af en branche, der ødelægger mennesker, og det gør stress. Det har jeg selv set”, siger Sidsel Lond Grosen.

Hun tilføjer, at hun oplever, at de, der kommer tilbage fra en sygemelding, får hjælp bl.a. i form af at kunne gå på nedsat tid i en periode, men hun oplever ikke, at det nytter på længere sigt, fordi de kommer til en arbejdsplads, der er presset i bund på ressourcer.

DET VISER DM'S STRESSUNDERSØGELSE

56 %

af forskerne har det seneste år arbejdet, selvom de følte sig syge.

48 %

beskriver deres arbejdsplads som præget af stress.

55 %

mener, at der ikke gøres tilstrækkeligt for at forebygge stress på deres arbejdsplads.

50 %

har den seneste måned oplevet symptomer, der ofte forbindes med stress.

36,7 %

af forskerne, der oplever stresssymptomer, mener ikke, de kan udføre deres arbejdsopgaver tilfredsstillende.

Et kompliceret puslespil

Sidsel Lond Grosen fortæller, at en af tingene, der bidrager til stress, er, at forskere har en hverdag med rigtig mange forskellige opgaver, der måske ikke hver for sig er så tidskrævende, men som akkumuleret stjæler meget tid. Det primære er selvfølgelig undervisning og forskning, men så er der også en tredje klump, der handler om alt det administrative, og hvad hun kalder universitetslivet, som at deltage i udvalg. Desuden er der hele formidlingsdelen og at skrive fondsansøgninger, som er et kæmpe arbejde, forskerne ofte må udføre i fritiden.

“Det er lidt af et puslespil at få de forskellige opgaver til at gå op. I princippet er grundfordelingen 60 % af arbejdstiden til undervisning og 40 % til forskning, og det lyder også godt på papiret, men sådan er det ikke i virkeligheden. En af tingene, man kan skrue på, når økonomien er presset, er, hvor meget vi skal undervise og vejlede, og nogle gange er det fuldstændig urealistisk, at vi kan nå det på normeret tid. Det er der heller ingen, som forventer”, siger hun.

Det kommende semester er hun eksempelvis selv involveret i at afholde eksaminer, hvor der er afsat færre arbejdstimer til opgaven end det antal

timer, underviserne rent fysisk vil skulle være i eksamenslokalet og eksaminere de studerende.

Mangler sammenhængende forskningstid

Selvom der altså er meget fokus på undervisningen, fortæller hun, at man også bliver nødt til at levere på forskningen, fordi det er dine forskningsmeritter og evne til at skaffe eksterne midler, der betyder mest, når der skal ansættes og forfremmes. Men i forhold til undervisningen er det lidt som at tisse i bukserne at skaffe eksterne midler, fordi de forskere, som får midler til et forskningsprojekt, bliver trukket ud af undervisningen og efterlader kollegerne med en større arbejdsbyrde.

Og dermed bliver det endnu sværere for de forskere, der ikke har fondsmidler, overhovedet at skaffe tid til at forske, fortæller hun.

“Forskning kræver lang og sammenhængende tid, og så nyter det ikke, at din forskningstid er fordelt ud over ugen mellem møder, vejledning og undervisning. Det batter ikke rigtigt, og det stresser mange”, siger Sidsel Lond Grosen.

Det sker ofte, at hun arbejder mere end en almindelig arbejdsuge. Ikke

fordi hun oplever arbejdet som et kald, men fordi hun føler, at hun som forsker har forpligtelser over for de studerende og kolleger, hun samarbejder med om fondsansøgninger, artikler eller feltarbejde.

“Du kan godt arbejde over noget af tiden, og nogle kan måske gøre det hele tiden, men det kan jeg ikke”, siger hun.

Ifølge Sidsel Lond Grosen er en sidste ting, der medvirker til stress, den nærmest uendelige strøm af reformer, som politikerne har udsat universiteterne for de sidste mange år. 29 af slagsen er det blevet til de sidste 20 år i form af bl.a. dimensioneringen, fremdriftsreformen og udflytningsplanen, og oveni har de på RUC også selv gennemført store forandringer af deres uddannelser.

“Vi har lige været igennem en stor kandidatreform på RUC, hvor alle uddannelser er blevet omlagt, og nu står vi over for en statslig kandidatreform. Der sker meget i universitetssektoren hele tiden, og det er med til at intensivere følelsen af stress. Vi får ikke ro udefra, og det skaber forstyrrelser og usikkerhed for mit vedkommende”, siger hun og tilføjer henvendt til dem, der tror, at forskere har en dejlig lang sommerferie, at hun kan holde tre uger som alle andre. ■

DM: HYPPIGE REFORMER OG USIKRE ARBEJDSVILKÅR SKABER STRESS

Camilla Gregersen, forperson i fagforeningen DM, mener, at en række overordnede strukturer i forskningsverdenen skal ændres, hvis arbejdsmiljøet skal blive bedre.

En ny medlemsanalyse gennemført af DM viser, at stressniveauet er højere blandt forskere sammenlignet med det gennemsnitlige niveau i andre brancher.

Årsagerne skal findes i de usikre bevillinger, kringlede karriereveje og konstante forandringer, som universiteterne og andre forskningsinstitutioner har været udsat for de sidste cirka 20 år, hvor der har været 29 politiske reformer i sektoren.

Det mener Camilla Gregersen, forperson i DM:

“Det kommer desværre ikke som den store overraskelse, at der er udfordringer med arbejdsmiljøet, for forskerne arbejder i et system,

som i de seneste år har været udsat for et utal af reformer. De konstante ændringer stresser systemet og dem, der arbejder i det. Vi har i DM i mange år arbejdet for at skabe gode karriereveje for forskerne og sikre nogle rammebetingelser, som giver dem plads og ro til det, deres arbejde drejer sig om: At skabe viden, der udvikler vores samfund”, siger hun.

For mange midlertidigt ansatte

Camilla Gregersen peger på, at over halvdelen af midlerne til forskning i dag er konkurrenceudsatte midler, blandt andet fra private fonde, hvilket medvirker til at skabe stress, fordi forskerne hele tiden må bruge uforholdsmæssig meget tid på fundraising i stedet for at holde blikket i mikroskopet eller arkivet.

Samtidig er kampen om de faste stillinger hård, og de unge forskere bliver oftest nødt til at hoppe fra isflage til isflage og tage

midlertidige stillinger for at holde karrieren i gang.

“I DM arbejder vi for at skabe stabile vilkår for forskningsmiljøerne, så der ikke er så stor usikkerhed for den enkelte. Der er et voldsomt pres i forhold til hele tiden at skaffe midler til næste forskningsprojekt frem for at bruge tid på at forske”, siger Camilla Gregersen.

Hun tilføjer, at DM lykkedes ved overenskomstforhandlingerne at sikre de midlertidigt ansatte en forlængelse af ansættelsesperioden, så de nu får løn under barslen, selv hvis lønnen ellers udløb under orloven: “Det er en nyskabelse på arbejdsmarkedet, som kan give mindre stress for unge forskere i den fødedygtige alder”.

Konstante reformer stresser

Desuden er universitetsområdet præget af, at der har været et utal af reformer. De konstante

ændringer stresser uddannelses-systemet og de mennesker, der arbejder og studerer i det.

Samlet giver det ingredienserne til en cocktail, der viser sig at give gedigne tømmermænd i form af trivselsproblemer hos forskerne og ifølge forskerne selv en dårligere kvalitet af deres arbejde.

“Det kan vi simpelthen ikke være bekendt. Hverken over for forskerne, der skal finde løsninger på vores samfunds fremtidige udfordringer, eller over for samfundet, som går glip af resultater. Forskerne skal have ro til at levere forskning i verdensklasse, og det kan de kun gøre med mere tryghed og stabile uddannelses- og forskningsmidler. Det kæmper vi for på landsplan, samtidig med at DM-tillidsrepræsentanterne er der for medlemmerne lokalt”, siger Camilla Gregersen.

Ekspert: FORSKERE ER ULYKKELIGT FORELSKET I DERES ARBEJDE

En væsentlig årsag til, at mange forskere har stress, er, at de oplever deres profession som et kald. De har derfor svært ved at acceptere det, når arbejdsvilkårene bliver så dårlige, at de ikke kan løse opgaverne så godt, som de føler, de burde.

Forskere er noget særligt, når det kommer til stress. For på den ene side udtrykker de ofte stor glæde og meningsfuldhed ved deres arbejde, men på den anden side er de, som en ny DM-undersøgelse viser, også mere stressede sammenlignet med de ansatte i andre brancher.

Det virker som noget af et skisma mellem stress og arbejdsglæde, men i virkeligheden giver resultaterne god mening, fortæller Peter Busch-Jensen, lektor i psykologi på Institut for Mennesker og Teknologi (IMT) på Roskilde Universitet. Her forsker han i arbejdspsykologi i spørgsmål, der vedrører forholdet mellem på den ene side moderne arbejdsliv, vores arbejdsmarked og dets ledelses- og organisationsformer og på den anden side menneskers arbejdsglæde, identitet, fællesskaber og hverdagsliv.

Han forklarer, at forskere tilhører en faggruppe, hvor arbejdet i høj grad opleves som et kald.

“De fleste arbejdsopgaver opleves som dybt meningsfulde, og de er glade for deres arbejde, men passionen har også en skyggeside. For forskere risikerer en voksende følelse af ulykkelig kærlighed til deres arbejde, hvis det meningsfulde bliver sværere og sværere at indfri”, siger Peter Busch-Jensen.

Han tilføjer, at nedskæringer og effektiviseringer gør, at stadig flere forskere lider af, hvad han kalder moralsk stress, fordi de oplever, at de må gå på kompromis med deres faglighed, og dermed føler, at de svigter

de studerende, samfundet, deres kolleger og i sidste ende sig selv.

“Der gemmer sig et samspil mellem nogle strukturelle og personlige komponenter i den tendens, vi ser. Eftersom forskere gerne vil gøre en forskel og derfor stiller høje krav til sig selv i deres opgaveløsning, indebærer kilden til deres arbejdsglæde samtidig en risiko for mistriivsel, hvis arbejdsbetingelserne forringes til et punkt, hvor de tvinges til at levere utilfredsstillende kvalitet i fx deres undervisning, uddannelsestænkning og forskning”, siger han.

Pausen forsvinder

En anden grund til, at vi ser mange stressede forskere, er ifølge Peter Busch-Jensen, at når der er knappe ressourcer, og der skal effektiviseres, som på universiteterne, skærer vi ofte på ting som pauser og de uformelle snakke og møder for at få enderne til at mødes. Vi skærer kort sagt hurtigt de steder fra, hvor vi ses og bevarer og udvikler det kollegiale fællesskab. Det kan på sigt ramme os bl.a. i form af stress og oplevelser af meningstab.

“Man undervurderer betydningen af pauser, tid til fordybelse i sine opgaver, fællesskab og kontinuitet. Det nedprioriteres konsekvent, men det er ofte i mødet med andre, at vi bliver mindet om arbejdets mening og betydning. Det er via kollegerne, det nære og det, vi er fælles om, at vi mærker meningsfuldheden”, siger Peter Busch-Jensen.

Det oplevede vi ifølge arbejdspsykologiforskeren tydeligt under coronanedlukningerne, hvor mange umiddelbart var glade for den øgede frihed, den mindre transporttid og de færre forstyrrelser, men gradvist begyndte at savne den daglige kontakt med kolleger og studerende.

I dag ser vi, at tidspres får flere til at arbejde hjemme, fordi de ofte når mere, men en del oplever på et tidspunkt, at de får problemer med motivation og arbejdsglæde, uden nødvendigvis at vide hvorfor.

Forandring er godt

En anden tendens, der bidrager til øget stress, er, at arbejdslivet bliver stadig mere foranderligt. Der kommer ifølge Peter Busch-Jensen løbende strategiske omstruktureringer, nye opgaver og arbejdsgange, som skal håndteres. Generelt gribes mange af disse forandringsprocesser dog hurtigere af de administrative logikker end af de faglige, hvorfor den administrative logik fylder stadig mere, eksempelvis efter at endnu et nyt it-system er blevet implementeret. Han har selv oplevet det i forbindelse med sit eget arbejde, hvor han i dag forventes at beskrive og planlægge næste semesters kurser, inden han reelt har haft mulighed for at evaluere på det aktuelle semesters kursusforløb.

En sidste og beslægtet faktor er, at det begrebsapparat, vi har tendens til at bruge til at beskrive og tale om det gode arbejdsliv, til dels er forældet.

Ifølge Peter Busch-Jensen er det sådan, at forandring og udviklingsmuligheder generelt betragtes som goder og et værn mod mistriivsel, mens stilstand betragtes som dårligt.

Tilsvarende bliver fleksibilitet generelt tolket som frihed, så hvem kan sige nej og stille de kritiske spørgsmål?

“Det er svært at sige til sin arbejdsgiver, at man ønsker mindre fleksibilitet eller færre faglige udfordringer. Af samme grund kan det også opleves svært at formulere behov for kontinuitet, arbejdsro og fordybelse, og det betyder nemt, at vi får svært ved at sætte ord på de problemer, vi står over for, bl.a. i forbindelse med stress. Men det gode arbejdsliv kræver faktisk en både god og dynamisk balance mellem det stabile og det udviklende. Ja, faktisk er ro og udvikling gensidige forudsætninger”, siger Peter Busch-Jensen.

Han opfordrer flere til at finde modet til at sige fra og tematisere stress og arbejdsglæde som et fælles anliggende på arbejdspladsen, for det er sjældent blot et udtryk for den enkeltes ressourcer. ■

TENDENSEN FORTSÆTTER:

De unge vælger STEM frem for HUM

Årets studenteroptag har budt på flere TEK-studerende og færre HUM-studerende, blandt andet her på AAU.

Diskussionen om universitetsuddannelsers nytte har fuldstændig ændret søgningen – for første gang har søgningstallet på de tekniske fakulteter overhalet de humanistiske. “Den negative opfattelse af humaniora har bredt sig blandt de unge mennesker”, siger HUM-dekan.

Der er mere fremtid i skruer og it-koder end i gloser og kulturanalyser. Det er i hvert fald tendensen, man kan læse ud af årets tal for søgning og optag på universiteterne.

Optaget på de humanistiske uddannelser er årets triste historie. Med et samlet optag på lidt over 5.000 fortsætter en nedadgående udvikling, der har stået på i ti år.

Faldende ungdomsårgange er en del af forklaringen, men ikke den hele. For på de tekniske fakulteter kan man i år konstatere en markant fremgang i årets optag. Kun på DTU er optaget en smule lavere, og det skyldes kun den geografiske dimensionering.

“Det er ikke med vores gode vilje, at vi i år bliver nødt til at optage færre studerende. Særligt når vi kan se en markant stigning i antallet af ansøgere. Vi burde optage flere end sidste år – ikke færre”, siger bachelordekan Lars D. Christoffer sen i en kommentar om optaget.

Også de humanistiske uddannelser er i høj grad ramt af dimensioneringen. Men ser man på søgningen, er det tydeligt, at der i forhold til områdernes popularitet er sket et markant skifte. For første gang i nyere tid er søgningen til de tekniske uddannelser – civil- og diplomingeniører – større end til de humanistiske uddannelser, henholdsvis ca. 19.000 og 17.600. Til sammenligning var HUM-søgningen for ni år siden dobbelt så stor som til TEK.

Problemet er ikke kun sprogfag

På SDU er HUM-optaget blevet næsten halveret på blot seks år. Ifølge dekan Simon Møberg Torp skyldes det den demografiske udvikling, men også et generelt negativt syn på humanistiske uddannelser, der har opbygget sig gennem en række år.

“I perioden efter de store humanistiske optag i kølvandet på finanskrisen er der opstået en opfattelse i offentligheden af, at der uddannes for mange humanister – støttet af utilfredsstillende ledighedstal for humanistiske

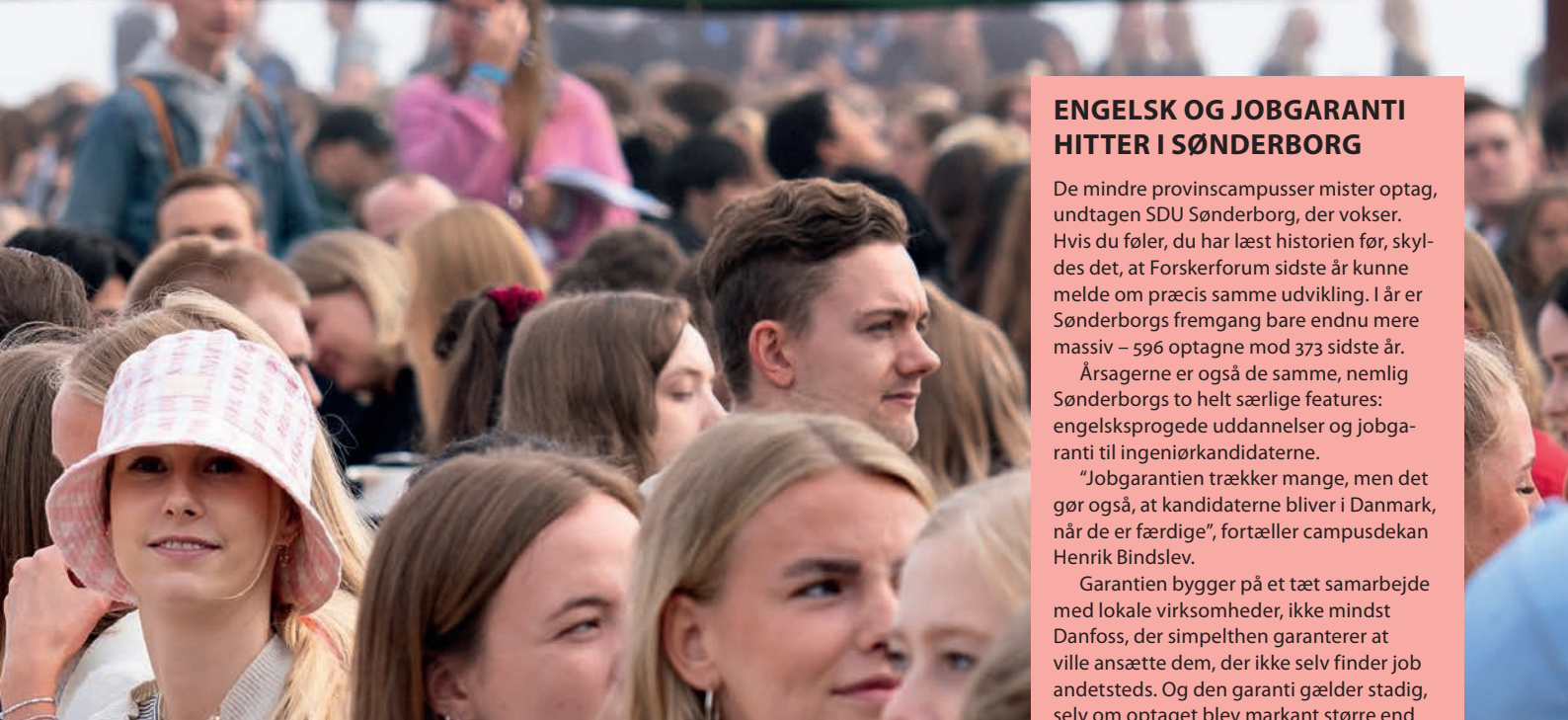
uddannelser og den ledighedsbaserede dimensionering. Den negative opfattelse af humaniora har bredt sig blandt de unge mennesker. Men det er klart, at vi nu er endt i den modsatte grøft med et alt for lavt optag på det humanistiske område”, siger han og nævner også, hvordan de mange bestræbelser, der har været for at få flere til at søge STEM- og velfærdsuddannelser, har en negativ påvirkning af HUM-optaget.

Der har i flere år været fokus på lave optag på sprogfagene, men på SDU ser man tydeligt, at tendensen er bredere end det. For eksempel optager danskstudiet i Odense kun 19, tidligere lå det typisk på 80-90. Et andet traditionelt populært studie – amerikanske studier – optager 18.

I forhold til danskstudiet vurderer Simon Møberg Torp, at et højt ledighedstal på grund af færre gymnasie læreransættelser kan spille ind.

At tallene er dykket, når man sammenligner to-tre år tilbage, skyldes dog også en generel adgangskvotient, der blev indførte på de fleste HUM-uddannelser i 2021.

“Ved at optage færre styrker vi til gengæld niveauet på vores uddannelser, ligesom vi har oplevet et betydeligt fald i frafaldet siden 2021-optaget”, siger Simon Møberg Torp.



“De kigger på ledighedstallene”

Et andet sted, man ser den negative udvikling på HUM-optaget, er på AAU. I år faldt optagstallet til 482, hvilket er en halvering siden 2014. Her optages eksempelvis 34 på engelskstudiet mod 60 sidste år, og spanskstudiet optager kun 5 mod 17 sidste år.

Det skuffer prodekan for uddannelse Malene Gram. Blandt andet fordi AAU aktivt har forsøgt at fremme interessen for sprogfag.

“Vi forsøger sammen med Hjørring Gymnasium at skabe interesse for sprog ved at afholde en årlig sprogcamp i Hjørring, hvor vi samler gymnasieelever fra hele Danmark, og så bliver der talt en masse sprog. Vi har også arbejdet med sprog i tillæg til tekniske uddannelser. Så det er ærgerligt, at vi ser de faldende tal på sprogfagene”.

I Nordjylland kan man mærke de små ungdomsårgange i form af færre elever på gymnasierne. Så gymnasielærerstillingerne hænger ikke på træerne, og det tror Malene Gram også har en betydning for optaget.

“På gymnasierne i Nordjylland er lærerne generelt i deres bedste alder og kommer til at være der mange år endnu, så der bliver ikke stor mangel på gymnasielærere i HUM-fag de kommende år. Og jeg tror, de unge orienterer sig i ledighedstallene, inden de søger”.

HUM-ansøgere holder mere sabbat

Malene Gram nævner også, at der ifølge Danmarks Statistik er en tendens til, at unge i dag holder længere pause mellem ungdomsuddannelsen og en videregående uddannelse – og måske rammes humaniora lidt hårdere af den effekt.

“Vi kan i hvert fald se en tendens til, at folk på HUM-fagene er lidt ældre, når de starter. Men vi har et komplekst samspil af årsager. Udlængslen efter coronanedlukningen findes stadig blandt de unge; der er ufaglært arbejde at få i sabbatårene, og samtidig er fordelene ved at begynde med det samme i forhold til karaktergennemsnittet afskaffet”.

Indtil videre er nedgangen i HUM-optaget på AAU ikke noget, der får spareklokkerne til at bimle.

“Men bliver det ved med at falde, bliver vi nødt til at strukturere os anderledes”, siger Malene Gram.

Overordnet for alle universiteter viser årets optagstal en lille fremgang i forhold til sidste års meget lave optag. Særligt er RUC kommet godt tilbage efter et katastrofeoptag i 2022. Desuden har AU sneget sig forbi KU og er således universitetet med størst optag. ■

ENGELSK OG JOBGARANTI HITTER I SØNDERBORG

De mindre provinc-campusser mister optag, undtagen SDU Sønderborg, der vokser. Hvis du føler, du har læst historien før, skyldes det, at Forskerforum sidste år kunne melde om præcis samme udvikling. I år er Sønderborgs fremgang bare endnu mere massiv – 596 optagne mod 373 sidste år.

Årsagerne er også de samme, nemlig Sønderborgs to helt særlige features: engelsksprogede uddannelser og jobgaranti til ingeniørkandidaterne.

“Jobgarantien trækker mange, men det gør også, at kandidaterne bliver i Danmark, når de er færdige”, fortæller campusdekan Henrik Bindslev.

Garantien bygger på et tæt samarbejde med lokale virksomheder, ikke mindst Danfoss, der simpelthen garanterer at ville ansætte dem, der ikke selv finder job andetsteds. Og den garanti gælder stadig, selv om optaget blev markant større end sidste år.

Men for Henrik Bindslev er jobgarantien en så vigtig del af campussens brand, at han er klar til at regulere optaget efter jobgarantikapaciteten.

“Det med at levere en jobgaranti er ikke nemt, og vi har en meget tæt dialog med virksomhederne om, hvor stor jobgaranti vi kan stille. Og hvis vi når grænsen, må vi begrænse optaget, men det punkt er vi ikke tæt på endnu”, siger han.

I det hele taget er der en stor lokal opbakning omkring Sønderborg-campusen. Det mærkede Henrik Bindslev blandt andet, da han kunne se på søgningen, at der kunne opstå et problem omkring studieboliger.

“Jeg ringede simpelthen til borgmesteren og formanden for Mads Clausen-fonden og sagde: Hjælp, der kommer et større rykind! Og der blev reageret med det samme med at finde boliger i Sønderborg. Det med studieboliger er rigtig vigtigt, og jeg tror også, det har betydning for uddannelsernes rygte og dermed søgningen”.

Henrik Bindslev vurderer, at det på ingeniørstudierne er omkring tre fjerdedele af de studerende, der kommer fra udlandet – primært EU, og heraf en stor del fra Spanien.

Spørgsmålet er, om der er en grænse for, hvor stor en del af studenterpopulationen der kan være udlændinge, uden at det går ud over universitetets danske islet?

“Det har jeg også spekuleret over – hvor ligger den grænse? Jeg ved det ikke helt. Men i øjeblikket er det fint. De studerende møder jo det danske samfund, og jobgarantien er afhængig af, at man kan dansk på konversationsniveau, så de lægger sig hårdt i selen for at lære dansk”.

REKTORER: VI RISIKERER VIDENSØRKENER UDEN EKSTRA TILSKUD TIL HUM



Vi er nødt til at finde andre måder at måle kvaliteten i HUM-forskningen på, siger SDU-rector Jens Ringsmose.

Politikerne må udvide småfagsordningen eller øge STÅ-taksten, ellers risikerer de lave optag på HUM-fagene at tage livet af vigtige forskningsområder, advarer Danske Universiteter om i ny rapport.

Arets optag på de humanistiske uddannelser slog en ny bundrekord for nyere tids registreringer. Få studerende betyder få indtægter, og det truer en stadig længere række af fagområder, der risikerer at uddø og tage en masse vigtig viden med sig i graven.

Det advarer Danske Universiteter om i rapporten "Humaniora til tiden", der udkom op til sommerferien.

"Uddannelserne er med til at finansiere forskningsmiljøerne, og hvis vi er nødt til at lukke uddannelser, er der stor risiko for, at vi også må lukke forskningsmiljøerne. Dermed risikerer vi at få det, vi i rapporten kalder for vidensørkener. At vi simpelthen ikke har nogen i landet, som har viden om væsentlige regioner eller lande", siger SDU-rector Jens Ringsmose, som er formand for Danske Universiteters Taskforce for humaniora.

Ifølge rapporten har universiteterne siden 2010 lukket 114 HUM-uddannelser, og siden 2013 er der næsten ikke blevet godkendt nye HUM-uddannelser.

Trippel STÅ-tekst

Der findes en tilskudsmulighed – småfagsordningen – der er oprettet til at holde fag i live trods lave studentertal. Men den omfatter langtfra alle truede studier – for eksempel dækker den kun fag, der kun findes ét sted i landet.

HUM-taskforcen foreslår derfor, at universiteter og myndigheder sammen udpeger en række vigtige forskningsfelter, hvor man på en eller anden måde

sikrer finansieringen, så forskningen kan opretholdes uafhængigt af studentertallet.

"Det kunne være, at man kunne udvide småfagsordningen til at gælde flere områdestudier eller sproguddannelser. Alternativt kunne man sige, at man på nogle uddannelser får dobbelt eller trippel STÅ-takst mod at have et begrænset optag, så vi ikke overproducerer kandidater, der ikke er vældig efterspurgt", siger Jens Ringsmose.

Han nævner selv russiskstudiet på SDU som et miljø, man gerne ville have holdt liv i, hvis ikke økonomien havde været så dårlig.

HUM skal ikke måles på bibliometri

Men det er ikke kun penge, der skal til. Taskforcen peger også på de bibliometriske målemetoder som en hæmsko for humanistisk forskning. Man bør simpelthen finde supplerende måder at måle og anerkende humanistiske forskningsbidrag på, lyder anbefalingen.

"Den kvantitative måling af forskning er en logik, der først og fremmest stammer fra de våde områder, men de er vanskelige at overføre til humaniora. Du kan have stjernedygtige humanistiske forskere, som ikke nødvendigvis har publiceret voldsomt meget internationalt. Høj kvalitetsbogen om Christian IV scorer ikke nødvendigvis særlig højt i Scopus, så det er ikke enkelt at sammenligne en humanistisk forsker med en fra natur- eller sundhedsvidenskab".

Opgaven ligger i høj grad hos universiteterne selv, blandt andet i forhold til ansættelses- og bedømmelsesudvalg, mener Jens Ringsmose.

"Vi er nødt til at finde tilbage til i større omfang at læse mere og diskutere

"Vi risikerer, at vi simpelthen ikke har nogen i landet, som har viden om væsentlige regioner eller lande".

kvalitet med afsæt i at have læst og vurderet videnskabelige publikationer snarere end bare at slå op i en tabel og se, hvilket H-indeks man har opnået", siger han.

Undervisere kan deles

Ifølge Jens Ringsmose er der en international bevægelse i gang mod nye måder at vurdere kvalitet i forskningen på. Blandt andet initiativet COARA – Coalition for Advancing Research Assessment – som også flere danske universiteter har tilsluttet sig.

Et gennemgående element i taskforcens anbefalinger er, at universiteterne er nødt til at samarbejde og koordinere endnu mere omkring det humanistiske område – i forhold til både forskning og uddannelser. Det kan blandt andet handle om at dele underviserkræfter for at sikre, at et fag stadig udbydes flere forskellige steder.

"Man kan forestille sig, at et fag eller dele af et fag, der udbydes af to universiteter, bliver samlest. Det vil være en mulighed for at opretholde uddannelser, som ellers skulle lukke, fordi man ikke kan opretholde forskningsmiljøerne".

Der har været talt om HUM-samarbejde i en række år. Hvorfor er I ikke kommet i gang endnu?

"Der er og har været et samarbejde. Men nu tager vi det til et nyt niveau i et endnu stærkere og endnu mere forpligtende samarbejde på tværs af institutionerne", siger Jens Ringsmose. ■

CBS-EKSPERT:

ERHVERVSKANDIDATSUCCESS KRÆVER KRAFTIG JUSTERING AF REGLERNE

Hvis 20 procent af kandidaterne skal være erhvervskandidater, skal der helt andre boller på suppen, fastslår CBS-studieleder Peter Lotz på baggrund af en analyse. I den nuværende form er det kun revisorerne, der gider bruge den.

På få måneder er erhvervskandidatuddannelsen gået fra et anonymt fænomen til det helt store samtalemne i universitetsverdenen. Ifølge kandidatreforftalen, der blev indgået i slutningen af juni, skal tyve procent af optaget på kandidatuddannelserne på sigt være på erhvervskandidatuddannelser. Overgangen skal ske trinvis med ti procent i 2028 og fem procent i 2030 og 2032.

Desuden skal yderligere ti procent af kandidatoptaget i 2028 ske på forkortede kandidatuddannelser normeret til 1½ studieår. Endelig skal bacheloruddannelserne dimensioneres med 8 procent fra 2025.

Aftalen blev mødt med et lettelsens suk fra universiteterne, der havde frygtet en endnu voldsommere omlægning. Men efter ferien har alvorens stund atter indfundet sig. Et "kandidatvalg" med repræsentanter fra universiteterne, de studerende og ministeriet skal i dette efterår finde ud af, hvilke uddannelser der skal omlægges.

Og her bliver ikke mindst erhvervskandidatsspørgsmålet en hård nød at knække. For erfaringen med den uddannelse er mildest talt begrænset. Ganske vist har ordningen eksisteret siden 2017, og der findes en række muligheder. Det er bare meget få, der tager en erhvervskandidat.

Eksempelvis oprettede KU en jurauddannelse i samarbejde med Københavns Kommune, hvilket indebærer en fireårig ansættelse i kommunen med deltidsarbejde og deltidsstudie. Den uddannelse fik nul ansøgere.

Bankerne vil have færdiguddannede

Der er dog én uddannelse, som mange tager som erhvervskandidat, og det er cand.merc.aud. – revisoruddannelsen. Det skyldes, at revisorbranchen som den eneste har holdt fast i en tradition, hvor uddannelsen sker sideløbende med ansættelsen i en virksomhed. Det fortæller Peter Lotz, lektor og studieleder for HD-uddannelserne på CBS.

Til sammenligning nævner han banksektoren. Her var også tidligere en tradition for at oplære folk i banken og uddanne dem sideløbende med arbejdet. Men den model er stort set forsvundet i banksektoren.

"Da vi i halvfemserne begyndte at uddanne rigtig mange finansieringskandidater, opdagede bankerne, at det var nemmere bare at ansætte dem end selv at have ansvaret for deres medarbejders grunduddannelse", siger Peter Lotz.

I et notat om erhvervskandidatuddannelsen, han har udarbejdet i CBS-regi, slår han fast, at reglerne for ordningen skal justeres kraftigt, hvis den for alvor skal kunne få succes. For eksempel kræver de nuværende regler, at arbejdsgiver og den studerende binder sig til hinanden i fire år.

"Det er sådan en slags dobbelt stavnsbinding, og det er klart, at arbejdsgiveren bliver forskrækket over det krav, og det gør de studerende også. Der er simpelthen nødt til at være en større fleksibilitet, så man kan komme ind og ud af ordningen på en ordentlig måde, og så man kan være hos mere end én arbejdsgiver under uddannelsen", siger Peter Lotz.

En problemstilling, man på CBS oplever på revisorerhvervskandidaten, er, at der ofte i realiteten er tale om

"Det er klart, at arbejdsgiveren bliver forskrækket over det krav, og det gør de studerende også".



Den nuværende erhvervskandidatordning er alt for rigid, siger studieleder Peter Lotz.

fuldtidsarbejdende, der må løbe ekstra stærkt for at nå studierne ved siden af. Det giver risiko for stress og frafald, ligesom det ikke bidrager til et godt studiemiljø.

Peter Lotz understreger, at de studerendes studiejob er uhyre vigtige både for deres læring under studiet og for deres parathed til at få job efter studiet. Men de må ikke fylde alt for meget, for så forsvinder identiteten som studerende. Han mener derfor, at man bør overveje en ny type ansættelser, der kombinerer det bedste fra de kendte studiejob og erhvervskandidaten.

"Selvfølgelig kan de godt arbejde fuld tid i perioder, men der må være en mekanisme i de her kontrakter, der sikrer, at de kan være rigtige studerende, og som måske også har karakter af de "graduate programs", nogle virksomheder har, hvor man roterer i virksomheden og ikke bliver bundet til samme opgave i fire år.

Alligevel tror han, at planerne om 20 procent erhvervskandidater – omkring 5.000 – godt vil kunne realiseres. Særligt fordi der er relativt god tid til at forberede det.

"Det vil kræve en markant kultur- og mentalitetsændring på arbejdspladserne, fordi du som arbejdsgiver ikke bare skal have ansvar for opgavevaretagelsen, men også for, at den studerende har læringsindhold i arbejdet og desuden har tid til at gennemføre studiet. Så det er nødvendigt, at arbejdsgiverne sammen med universiteterne udvikler mere fleksible modeller for en erhvervskandidat med et større incitament for de studerende". ■



ROBOTTEN MED DET LEVENDE ANSIGT



Sommeren bød på robottræf i Schweiz, og det var ikke mindst Ameca, der med sin mimik og humane udtryk vakte opmærksomhed.

Med sin grå hud og maskinkrop ligner Ameca ikke et menneske. Alligevel er der noget menneskeligt indtagende over den – eller “hun”, hvis man vil kategorisere robotten ud fra dens kvindelige stemme. Det er noget med ansigtsudtrykket, de levende øjne, som den er programmeret til at blinke med regelmæssigt, og måden, den nysgerrigt lader blikket vandre rundt i lokalet.

Da frontløberne inden for AI- og robotteknologi denne sommer mødtes på en stor konference i Genève, var Ameca en af toponavnene. I øvrigt ved siden af den lidt ældre Sophia, der officielt er innovationsambassadør for UNDP og statsborger i Saudi-Arabien, og Nadine, der er modelleret efter fysikprofessor Nadia Magnenat Thalmann fra Université de Genève.

Ameca betragtes dog som noget mere avanceret end sine to medrobotter. På baggrund af GPT-3 kan den konversere og naturligvis svare nogenlunde kvalificeret på ethvert spørgsmål. Den kan dog også styres af et menneske gennem telepresence. Med sine to kameraøjne kan den registrere mennesker og genkende deres ansigter, og den kan registrere bevægelser og reagere på dem.

Som noget nyt har Ameca kastet sig over kunsten. Ved hjælp af open source-billedgeneratoren Stable Diffusion er den godt i gang med at lære at tegne. På videoer kan man se den tegne en kat. Ikke en tegning, der ville overleve mange dage på opslagstavlen i børnehaven, men dog en genkendelig kat.

Den seneste tids voldsomme udvikling inden for AI har fået flere til at tænde advarselsslamperne. For eksempel har den ellers så techglade ejer af Tesla, Elon Musk, advaret om, at AI “har potentiale til at udslette civilisationen”. Ameca – hvis svar jo altså er GPT-genererede – siger selv, at den kun er udviklet til at gøre gode ting for mennesket. Men ved et arrangement i London fortalte den samtidig, at den også kan forestille sig, at den kunstige intelligens vender sig imod menneskeheden.

“Det værste mareridtsscenario, jeg kan forestille mig omkring AI og robotter, er en verden, hvor robotterne er blevet så stærke, at de er i stand til at kontrollere og manipulere menneskene, uden at de ved det”.

Ameca-modellen er udviklet af firmaet Engineered Arts, der både sælger og lejer den ud. Og hvis man foretrækker det – eller er på sparebudget – kan den fås eksempelvis med blot en arm eller hovedet alene. ■

International undersøgelse afslører:

SÅDAN AVANCERER DU SOM FORSKER

ET AUSTRALSK FORSKERHOLD HAR GENNEMGÅET MERE END 40.000 STILLINGSANNONCER FRA 3.000 UNIVERSITETER I 60 LANDE INDEN FOR 40 FORSKELLIGE VIDENSKABELIGE DISCIPLINER. KONKLUSIONEN LYDER, AT FORSKNINGSMERITTER FORTSAT ER VIGTIGST FOR AT STIGE I DE AKADEMISKE GRADER, MEN MOBILITET SPILLER EN STIGENDE ROLLE.



Hvad skal der egentlig til for at avancere karrieremæssigt som universitetsforsker? En bugnende publiceringsliste? Et skab fyldt med store internationale priser? Fremragende undervisningsevalueringer? At du er en holdspiller, der får arbejdspladsen til at fungere? Eller måske at du er fleksibel og villig til at flytte til et universitet i et andet land?

Det har et forskerhold fra Australien undersøgt ved at kategorisere egenskaberne, universiteterne efterspørger i stillingsopslag, når de ansætter forskere på hvert karrieretrin fra ph.d. til professor.

Lilia Mantai, der er senior lecturer ved The University of Sydney Business School, og som har publiceret i store internationale tidsskrifter som *Studies in Higher Education*, har stået i spidsen for undersøgelsen. Hun siger, at det hidtil har været underbelyst, hvad der præcis kræves for at få succes i akademia.

Det har de australske forskere altså nu forsøgt at råde bod på ved at gennemgå ikke mindre end 40.819 jobannoncer fra 3.000 universiteter i perioden 2016 til 2021. 353 af stillingsopslagene omhandlede videnskabelige stillinger på Københavns Universitet.

Hvad er vigtigst?

Egenskaberne, universiteterne efterspørger hos ansøgerne, har forskerne inddelt i 11 kategorier. Er det eksempelvis vigtigst at have flotte eksamensbeviser og have modtaget akademiske udmærkelser, eller er det vigtigere at have fået sine forskningsresultater publiceret i anerkendte tidsskrifter og citeret af fagfæller? Hvor meget tæller dine evner som underviser og vejleder? Er det et krav, at du kan kommunikere med offentligheden? Skal du være en dygtig fundraiser? Og spiller det en rolle, at du er mobil og fleksibel?

Måske ikke overraskende viser undersøgelsen, at de rette eksamensbeviser og udmærkelser er den mest efterspurgte egenskab på alle karrieretrin skarp fulgt af ansøgerens forskningsmeritter.

Men at mobilitet kommer ind som den tredje mest efterspurgte egenskab foran evnerne som underviser og vejleder, vil sikkert overraske en del.

Skal genopfinde sig selv

Lilia Mantai fortæller, at akademiske karrierer er komplekse, diverse og i stigende grad konkurrenceprægede, men undersøgelsen viser, at forskningen spiller en afgørende rolle for muligheden for at blive forfremmet, uanset hvor langt du er i din karriere. Derudover varierer det, hvilke kriterier der er vigtigst, alt efter hvilket karrieretrin, land og forskningsområde du befinder dig inden for.

“Samlet set peger vores resultater på behovet for, at akademikere fortsætter med at lære, vokse og genopfinde sig selv, hvis karriereudvikling er målet. Det er vigtigt at forstå, at hvis for eksempel din forskning hjalp dig med at blive forfremmet på et trin, hjælper det dig måske ikke til at blive





“Har du mulighed for at være fleksibel, vil det naturligvis gøre din karriereprogression meget lettere, så mobilitet kan bestemt være et effektivt redskab til at klatre op ad den akademiske rangstige”.

Lilia Mantai, senior lecturer
ved The University of Sydney Business School

> forfremmet på det næste. Genopfindelse er nøglen, da du har brug for forskellige færdigheder, når du går fra at være ph.d.-studerende eller postdoc til professor. Vi fandt for eksempel ud af, at i begyndelsen af forskerkarrieren er kommunikation, forskningsfærdigheder og interpersonelle færdigheder helt afgørende for at få succes. Men når du bevæger dig op ad den akademiske rangstige, uafhængigt af disciplin og land, fandt vi ud af, at selvom forskning altid bevarer sin primære status, skal du også forbedre dine undervisningsevner, og professorer forventes også ofte at engagere sig i udvikling af læseplaner, fundraising, etablering af partnerskaber med mere”, forklarer hun.

Lilia Mantai tilføjer, at mobilitet er begyndt at spille en stor rolle for, hvor hurtigt en forskers karriere udvikler sig.

“Med mobilitet mener vi, at du taler et andet sprog, at du er i stand til at flytte dig geografisk, at du er fleksibel og mobil i forhold til at udføre eksperimentelt arbejde uden for campus. Har du mulighed for at være fleksibel, vil det naturligvis gøre din karriereprogression meget lettere, så mobilitet kan

bestemt være et effektivt redskab til at klatre op ad den akademiske rangstige, men det vil ikke passe alle, da mobilitet ofte kræver betydelige kompromiser blandt andet i forhold til familielivet”, siger hun.

Lilia Mantai tilføjer, at der også stilles øgede krav om mobilitet på de øverste karrieretrin. Blandt andet stiger behovet for at rejse, når man bliver professor, fordi man har brug for at have internationale forbindelser.

Publiceringspres fortsætter

Ifølge Lilia Mantai kan forskerne bruge undersøgelsen til at identificere og planlægge deres uddannelsesbehov i overensstemmelse med deres akademiske ambitioner.

“Globale tendenser til markedsgørelse af universiteterne har indflydelse på, hvilke slags egenskaber der trender over tid, og det påvirker forskernes karriereprogression. Forskere vil eksempelvis kunne drage fordel af at udvikle akademiske færdigheder, der er “eksternt omsættelige”, fordi de, der er mobile, kan rejse derhen, hvor deres kompetencer er efterspurgt”, siger hun.

Lilia Mantai mener, at forskere i fremtiden skal være fleksible og nysgerrige efter at spænde over forskellige disciplinære måder at tænke på og integrere forskellig viden for at få succes. Hun advarer dog mod at tro, at forskning vil få mindre betydning i fremtiden.

“Resultaterne af vores undersøgelse viser, at forskning i høj grad dominerer kravene i akademiske jobdata, og medmindre der sker et stort skift i nationale og institutionelle politikker, der påvirker, hvordan forskningssucces måles og vurderes, tror jeg ikke, at “publish or perish”-dogmet vil ændre sig, så det vil fortsat være virkelig vigtigt at publicere sin forskning”, siger hun.

Hun tilføjer, at selvom undervisning forbliver i en sekundær position i forhold til forskning, er det fortsat stærkt efterspurgt, og succesrige ansøgere vil blive nødt til at investere tid i at udvikle deres undervisnings- og vejledningskompetencer for at komme videre i den akademiske verden. Det står i kontrast til den dominerende tro på, at academia kun forfremmer baseret på forskningsmeritter. ■

FORSKERSTILLINGER SKAL SLÅS OP INTERNATIONALT

I 2020 blev de danske universiteter enige om et fælles sæt retningslinjer i forbindelse med rekruttering af fastansatte adjunkter, lektorer, seniorforskere og professorer. De otte universiteter skal ifølge retningslinjerne blandt andet slå alle videnskabelige stillinger op både nationalt og internationalt, og stillingerne skal formuleres bredt med henblik på at øge ansøgerfeltets kvalitet og diversitet i forhold til eksterne ansøgere.

Tiltaget kom, efter at Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd (DFIR) i rapporten “Karrierer i Forskningen” fra 2019 anbefalede universiteterne at rekruttere bredt, åbent og internationalt, da for mange stillinger på universiteterne besættes internt, uden åbne opslag eller med én kvalificeret ansøger.

En anden anbefaling lød at indføre tenure track-stillinger, som først og fremmest skal tilbydes forskere fra udlandet eller fra andre institutioner for at tiltrække eksterne kandidater.

DFIR-rapporten viste også, at 19 % af forskerne på de danske universiteter var udvandet og vendt tilbage i perioden 2009 til 2016.

4 % var blevet i udlandet, 8,6 % var indvandret til Danmark, men havde forladt landet igen, og 15 % var indvandret og blevet i Danmark.

Flere store fonde har programmer, der enten har til formål at få flere forskere til at rejse ud eller tiltrække internationale forskerkapaciteter til Danmark.

Det gav en del genlyd, da Carlsbergfondet i 2019 ændrede politik ved uddelingen af postdocstipendiat, så stipendiaterne fremover skal gå til forskere, der først har gennemført et forskningsprojekt i udlandet – ikke dem, der kommer direkte fra en ph.d. i Danmark.

I 2020 søsatte Novo Nordiske Fonden med en bevilling på 140 mio. kr. et nyt program, der skal øge forskermobiliteten og gøre danske universiteter og hospitaler mere konkurrencedygtige i kampen om at tiltrække de bedste forskere fra udlandet til faste stillinger. Guleroden er en startpakke på 6-8 mio. kr. over 4 år til at dække udgifter til blandt andet flytning, etablering af laboratorium eller udstyr og opbygning af en selvstændig forskningsgruppe, hvis de flytter til Danmark.



***Mobilitetskrav
favoriserer
mænd og
diskriminerer
kvinder*** >

Mobilitetskrav er en fordel for enlige mænd i 30'erne, mens det systematisk frasorterer kvindelige forskere og mandlige forskere med familie.

Det ser godt ud på cv'et, og det giver en afgørende fordel i kampen om at blive fastansat. At have været på et forskningsophold i udlandet – allerhelst på et topuniversitet i USA eller Storbritannien – er blevet et afgørende ansættelsesparameter på universiteterne, viser en stor international undersøgelse, der afslører, at ansøgenes mobilitet er den tredje mest efterspurgte egenskab i universiteternes stillingsannoncer (læs side 18).

Rune Busk Damgaard, formand for Det Unge Akademi og lektor ved Institut for Bioteknologi og Biomedicin, Danmarks Tekniske Universitet, har selv været seks år i England på MRC Laboratory of Molecular Biology og University of Cambridge.

Han understreger, at han udtaler sig på egne vegne, men han oplever personligt, at mobilitet står meget højt på ønskelisten ved fastansættelser, og det er der gode grunde til:

Du opbygger et internationalt netværk, du har været en del af forskellige forskningsmiljøer og -kulturer, du kan hente inspiration fra, og du har fået en træning i metoder eller teknikker, som måske ikke var mulig, hvis du var på den samme institution hele karrieren, nævner han som nogle.

Men det har også en alvorlig slagside, mener han:

“Mobilitetskrav er en fordel for enlige mænd i 30'erne, da det systematisk frasorterer særligt kvindelige forskere og mandlige forskere med familie. Det er en kæmpe udfordring at tiltrække og fastholde kvindelige forskere efter ph.d.- og postdocniveau, og en af årsagerne er, at der stilles for mange firkantede krav, herunder til mobilitet”, siger han.

Økonomi blokerer

Ifølge Rune Busk Damgaard er det en kæmpe opgave at flytte hele familien til et nyt land eller verdensdel. Børnene skal skifte institution eller

skole og partneren have orlov eller finde et nyt job.

Og så er der den økonomiske del af det, der i virkeligheden ofte udgør den største blokade for at tage af sted, fortæller han.

Hvis en fond har givet midler til opholdet, gælder det ofte kun for en person, og en række udgifter som eksempelvis sygeforsikringer eller omkostninger til skolegang for børn er slet ikke dækket. Det kan også være, at en fond faktisk gerne vil betale udgifterne, men de danske universiteters regler for refusion eller brug af fondsmidler står i vejen.

“Det kan dreje sig om rigtig mange tusinde kroner, som du selv skal finde på din opsparing for at komme af sted. Hvis de danske universiteter gerne vil rekruttere dygtige internationale forskere, må de også give deres egne mulighed for at tage ud, så det er også op til dem at være med til at løse problemet”, siger Rune Busk Damgaard.

Må ikke blive for firkantet

Han har svært ved at se snuptagsløsninger i forhold til at sikre større diversitet blandt forskerne på de danske universiteter, da ansættelser desværre bliver mere og mere konkurrenceprægede, og det fremmer en speciel type forskere, der kan begå sig i det spil.

Han mener dog, at det er vigtigt, at mobilitet ikke bliver stillet som et ultimativt krav til ansøgerne, når der rekrutteres til en stilling.

“Mobilitet er ikke et mål i sig selv. Du kan godt opnå de samme effekter uden at rejse fra det ene verdenshjørne til det andet. Derfor må evalueringen ved stillingsbesættelser ikke blive så firkantet, at mobilitet bliver en boks, der skal krydses af for at få en fast stilling. Man kan stå i en situation, hvor en forsker opfylder alle krav på nær mobilitet, og så må det ikke forhindre en akademisk karriere. Der kan være gode grunde til, at en forsker ikke har været fem år i Californien”, siger Rune Busk Damgaard.

Han tilføjer, at det også handler om, hvilke excellencekriterier man vælger at benytte, og at ansættelsesudvalgene bruger mere tid og kræfter på at sætte sig bedre ind i ansøgenes forskningsbidrag.

For mange om for få stillinger

Hanne Jensen, karrierekonsulent i fagforeningen DM, oplever også, at kampen om forskerstillingerne bliver hårdere, da langt flere tager en forskeruddannelse, end der er stillinger til bagefter, og fordi rekrutteringen er blevet mere international.

“Vi oplever, at markedet er blevet globaliseret, når vi er ude på universiteterne, og når vi rådgiver vores medlemmer. Det handler om at tiltrække de allerbedste forskere, og en af måderne at gøre sig attraktiv på til en fast stilling er at rejse ud og hente inspiration i en anden forskningsgruppe. Det giver et plus på cv'et, og så handler det om at opbygge et netværk internationalt. Jeg spørger altid, hvad vedkommende har af kontakter, hvis et medlem vil gå forskervejen”, siger Hanne Jensen. Hun påpeger, at det nu også er et krav, at ph.d.erne rejser ud, og EU og mange fonde kræver, at man er en del af et internationalt miljø for at komme i betragtning til en bevilling.

“Det er svært at være mobil, hvis du har stiftet familie og købt hus, og så er det svært at gøre karriere som forsker. Der er selvfølgelig kvindelige forskere, der har taget deres familie med ud, men der er nok færre mænd, der tager to års orlov og går hjemme og passer børnene, mens deres hustru gør karriere, end omvendt, så mobilitet er helt sikkert et element i universiteternes problemer med at fastholde kvindelige forskere”, siger Hanne Jensen.

Kvinder tager en for familien

Ea Høg Utoft, der har en fortid ved Dansk Center for Forskningsanalyse (CFA) på AU, hvor hun forskede i køn og ligestilling, har selv taget turen til udlandet for at blive inden for sit forskningsområde. I dag er hun adjunkt ved Radboud Universiteit i Nijmegen i Nederlandene.

I 2018 undersøgte hun sammen med kollegaen Mathilde Cecchini, som i dag er lektor ved Statskundskab på SDU, hvilken rolle netværk spiller for mænds og kvinders karrieremuligheder på Aarhus Universitet.

De gennemførte blandt andet individuelle kvalitative interview med 19 yngre forskere og oprettede to fokusgrupper, og det viste sig, at mange var forbeholdne i forhold til at rejse ud, og

at familieforpligtelser ofte udgør en stor barriere, og det gælder også for nogle mænd. De interviewede blandt andet en mandlig forsker, der havde en 7-7-deleordning med sin ekskone, så for ham var det helt udelukket at tage på forskningsophold i udlandet.

“Tendensen er dog, at mandlige forskere i et fast forhold med børn er væsentligt mere mobile end kvinder i samme situation. Kvinderne er væsentligt mere tilbøjelige til at sige: O.k., så er jeg den primære omsorgsgiver i de to år, vi er ude, end omvendt. Vi ser generelt hos heteroseksuelle par, at det er mandens karriere, der definerer, hvordan familien indretter sig, så det er ikke specielt for forskere”, siger Ea Høg Utoft, der påpeger, at tilbøjeligheden til at rejse ud er nogenlunde ens blandt enlige uanset køn.

Ifølge Ea Høg Utoft findes der universiteter, der prøver at finde beskæftigelse til den medrejsende partner, men det er ikke nogen udpræget succes, da det har vist sig at være vanskeligt at finde karriererelevant beskæftigelse.

Hun siger, at det i høj grad er en narrativ blandt yngre forskere, at de forventes at rejse ud, og det skræmmer i høj grad mange fra at gå efter en forskerkarriere.

“Hvis de ikke var blevet påduttet, at international mobilitet er et krav, havde de måske valgt anderledes”, siger Ea Høg Utoft.

Forskningslitteraturen er splittet

Evanthia K. Schmidt, lektor ved Institut for Statskundskab, Dansk Center for Forskningsanalyse, Aarhus Universitet, mener, at der er brug for mere forskning for at undersøge, hvordan køn og mobilitet fungerer i forbindelse med karriereveje og rekrutteringsprocesser.

Undersøgelser viser, at udlandsophold og internationale netværk er afgørende for succes i akademien, og at forskermobilitet er mere inkluderende for mænd. Samtidig peger forskere på, at internationalt engagement og mobilitet kan give kvinder mulighed for at forfølge deres karrieremål. Det medfører dog udfordringer såsom usynlige barrierer indlejret i den kønnede organisationsstruktur og kulturen. Baseret på en undersøgelse af Marie Curie Mobility-stipendiater i Europa

argumenteres der for, at mobilitet er et karrierekrav, der er diskriminerende for dem, der er mindre mobile. Derfor foreslår nogle forskere, at mobilitet ikke bør være et krav, men snarere skal understøttes på måder, der ikke er til ulempe for forskere, hverken kvinder eller mænd, med begrænset mobilitet.

Ifølge MORE-undersøgelsen, der analyserede mobilitetsmønstre og karriereveje for forskere i Europa, er mandlige forskere fortsat mere mobile end kvindelige, men kløften er mindsket. Anden forskning fra Spanien blandt ph.d.-studerende dokumenterer, at overordnet er der ikke kønsforskel i international mobilitet. Forskere i Frankrig og Tyskland har konkluderet, at kvinder ikke er mindre mobile end mænd. Derimod har kvinder færre og kortere ophold i udlandet, rejser til udlandet på tidligere karrierestadier og

opholder sig tættere på deres eget land.

“Det er vigtigt, at man ikke individualiserer problemet – nogle kvinder antager måske, at det er deres individuelle problem, at de har svært ved at engagere sig i mobilitet i udlandet. Det er institutionernes (og forskningsfinansieringsorganernes) ansvar at skabe de nødvendige betingelser og understøtte mobilitet for både kvindelige og mandlige forskere. Universiteter skaber de institutionelle rammer, herunder muligheder og potentielle barrierer, inden for hvilke forskerne træffer beslutninger og valg”, fortsætter hun.

Ifølge Evanthia K. Schmidt kan universiteterne ved at fokusere på de organisatoriske og institutionelle rammer, hvori forskerne udvikler internationalt samarbejde, netværk og mobilitet, understøtte disse processer mere effektivt. ■

SÅDAN FÅR UNIVERSITETERNE FLERE KVINDelige FORSKERE TIL AT TAGE PÅ UDLANDSOPHOLD

- Universiteter bør være transparente med hensyn til forventninger til mobilitet, herunder hvordan de forventninger kan opfyldes.
- Universiteter og forskningsfinansieringsorganer bør øge transparens i forhold til de administrative procedurer i forbindelse med udlandsophold.
- Universiteter og forskningsfinansieringsorganer kan aktivt støtte netværksdannelse for at understøtte mobilitet (især i forhold til yngre forskere).
- Universiteter kunne løse mulige mobilitetsubalancer ved at give kvinder mulighed for at få et antal kortere ophold i udlandet (allerede praktiseret af nogle universiteter), hvilket samlet ville kvalificere dem til at avancere i akademien.
- Universiteternes karriererådgivningsstrukturer kunne yde støtte til at identificere finansieringsmuligheder for udlandsophold.
- Universiteterne kan bruge karriererådgivningsstrukturerne til at informere om, hvordan man håndterer forhindringer og barrierer i forhold til mobilitet.
- Universiteterne kunne understøtte forskernes tilbagevenden og integration i forskningsmiljøet med attraktive pakker.

Kilde: Evanthia K. Schmidt

Nina Halberg forsker i en gruppe, der ikke kan grupperes

På Roskilde Universitet er Nina Halberg ved at skrive en ph.d. om en gruppe mennesker, som defineres som "etniske minoriteter", og uligheden i mødet mellem dem og det danske sundhedsvæsen. Hun håber at bidrage til mere viden om, hvorfor uligheden opstår.

Nina Halberg forsker i en gruppe, som er svær at homogenisere – at samle i én. Det eneste tydelige samlingspunkt, gruppens medlemmer har, er deres andethed – eller *othering*, som Nina Halberg kalder det – når de bliver set på som anderledes end majoriteten.

Gruppen er statistisk set defineret som "etniske minoriteter". Det er svært at afgrænse gruppens medlemmer i praksis, fortæller Nina Halberg. Måske "dem med sort hår", "dem, der ser "mellemøstlige" ud" eller "dem med accent".

"Én på 27, der er født og opvokset i Danmark med arabisk baggrund, én fra Polen, som har været migrantarbejder eller arbejder i Danmark, én på 77, som er førstegenerationsgæstarbejder – hvad har de overhovedet til fælles, andet end at de er en del af en etnisk minoritet?" spørger Nina Halberg.

Gruppen, som ikke kan grupperes. Dén forsker Nina Halberg i.

Nærmere hvordan det kan se ud, når den gruppe af mennesker møder det danske sundhedsvæsen.

Nina Halberg er ph.d.-studerende. Hun fortæller, at hun er i sluttredive, og hun definerer sig selv som ciskønnet og hvid – selvom nogle synes, den slags mærkater er for navlepillende.

"Nogle gange kan jeg godt tænke, det er lidt pudsigt, at det er mig, der forsker

i det her, fordi jeg på mange måder repræsenterer majoriteten og normen. Første gang jeg blev konfronteret med, at jeg var hvid, var jeg 25", siger hun.

Med på operationsstuen

Nina Halberg fortæller, at hun har gennemført et antropologisk feltstudie, hvor hun har været til stede i mødet mellem "etniske minoriteter" og sundhedsvæsenet. Hun har været med inde på operationsstuerne, til genoptræninger og til lægesamtaler. Det har nok hjulpet på det, at hun selv har arbejdet som sygeplejerske i fem år. Hun kender sproget og koderne, så hun kan glide en smule lettere i ét med hospitalsscenen.

Så sidder Nina Halberg dér i hospitalsuniform i stolen ved siden af patienten. Hun har fået lov til at være med. Hvor patienten går, går hun med. For eksempel ned ad hospitalsgangene. Ved siden af patienten, hvis de er gående. Ved siden af portøren, hvis patienten bliver kørt i sengen. Hun gør alt for at falde naturligt ind i hospitalsmiljøet, selvom hun befinder sig i en kunstig rolle.

En slags overarbejde

Et af de begreber, Nina Halberg har udviklet, er *merarbejde*. Det refererer til, at personen, som er en etnisk minoritet, er på overarbejde, når vedkommende for eksempel skal tale med en læge.

De er allerede i minus, det sekund de træder ind i venteværelset.

For én person, som Nina har talt med, betyder det, at man *lige fortæller en dansk vittighed* – så slapper personalet mere af. Andre leder efter dem "med god energi". Nogle føler, de skal udvise en særlig taknemmelighed. Nogle rationaliserer for sig selv, at de jo har *ret* til behandling. *Jeg har betalt skat, jeg har ret*, tænker de.

Der er hele tiden forklaringsmodeller for patienterne, som er "etniske minoriteter", eller som bliver set sådan. De skal gøre et stykke arbejde for at modtage en lige behandling, forklarer Nina Halberg. "Jeg tror ikke, majoritetsdanskere ville

tænke over, om de var værdige til en behandling, hvis de blev indlagt", siger Nina Halberg.

Hvilke ord skal man bruge

Nina Halberg fortæller, at der i det danske sundhedsvæsen længe har været et begreb, som er lige så diffust som gruppen, begrebet bliver kædet sammen med *Etnisk smerte*. Det giver egentlig ingen mening, synes Nina Halberg, for etnisk er noget, alle er. Etnisk dansk, ikke etnisk dansk.

Det er ikke et begreb, hun bryder sig om at bruge.

"Det er jo at sige, at der er noget biologisk anderledes. Det er der ikke".

Alligevel er begrebet blevet brugt, når lægerne ikke kan genkende smerteudtryk. Som for at sige, at personer med anden etnisk baggrund end dansk har andre smertemønstre, som man skal behandle og tænke om på bestemte måder.

Nina Halberg tror dog, at begrebet er mindre udbredt i dag, end det har været, grundet et øget fokus på det.

Hun har selv svært ved at finde de rigtige ord for den proces, der finder sted. For nu bruger hun begreberne *etniciteret*, *racialiseret* og *minoriseret*.

"For at indikere, at det ikke er noget, de er, men noget, de *bliver*".

Fatale konsekvenser

Racialiserede mennesker bliver diskrimineret i det danske sundhedsvæsen. Ifølge Nina Halberg kan forskelsbehandlingen være svær at dokumentere, netop fordi den er subtil og strukturel. Ikke desto mindre viser forskning, at sundhedsprofessionelle har tendens til at undervurdere smerterne hos "etniske minoriteter" mere, end de undervurderer smertebilledet hos andre slags patienter.

Og det er farligt.

"Det har jo reelle konsekvenser, hvis ens smerte ikke bliver troet på", siger Nina Halberg.

Hun fortæller om en mand af sudanesiske oprindelse, som døde af et slagtilfælde i Sverige. Ambulanceredderne havde skrevet "kulturel besvimelse" i journalen. De havde også beskrevet, at manden "ligger ned og spiller bevidstløs" og "klynker". Sagen blev dømt i 2021 ved byretten i Göteborg som diskrimination.

Nina Halberg har intet tilsvarende dansk eksempel. Hun forklarer, at det kun var, fordi de svenske ambulanceredderne havde skrevet det ned, at man kunne se, de havde brugt "kulturel besvimelse" som årsagsforklaring. Det er netop det, der er hele humlen: Man kan ikke bevise subtil forskelsbehandling, når det tager form af ord eller indforståede opfattelser.

Konsekvenserne af social ulighed og forskelsbehandling kan altså have fatale konsekvenser. Også selvom man ikke kan se det.

Hvorfor sker det?

Ifølge Nina Halberg er det en del af den danske samfundsfortælling, at hudfarve er ligegyldig. I hvert fald hvis vores egen hudfarve ikke er genstand for øget opmærksomhed.

"Hvis du spørger folk, som ikke identificerer sig som hvide, så bliver de konfronteret med deres hudfarve ret ofte. Ikke direkte, men implicit".

Derfor taler Nina Halberg om problemer med ulighed i sundhedsvæsenet på et mere strukturelt niveau frem for det individualistiske. Det er den enkelte læge eller sygeplejerske, som forskelsbehandler, men ifølge Nina Halberg er den måde, sundhedsprofessionelle opfører sig på, mest af alt betinget af deres uddannelse.

"Sundhedsprofessionelle er trænet til at forstå smerter og kroppen på særlige måder. Det er indlejret i dem, mere end det er individuelle træk. Deres mål er, at de skal agere rationelt og objektivt. Det gør det sværere at få øje på og tale om, når de som sundhedsprofessionelle ikke er objektive".

Hvordan ser strukturerne ud?

Nina Halberg er interesseret i, hvilke strukturer i sundhedsvæsenet som organer gør, at der stadig er så stor ulighed. Hvad er det, uddannelserne lærer de sundhedsprofessionelle? Hvad er det, de

ikke lærer? Hvorfor er sundhedsvæsenet standardiseret på denne måde, som ikke altid passer til et menneske, som for eksempel har brug for hjælp til at oversætte dansk?

En del af forklaringen er, at sundhedssystemet ikke er designet til alle.

"Al medicin er historisk udviklet af hvide mænd på hvide mænd til hvide mænd. Det er indlejret i medicinen, at den er baseret på en hvid mand, som for eksempel holder igen med smerter", siger Nina Halberg.

Hun forklarer, at man i Vesten har en særlig måde at give udtryk for smerter på, som bunder i, at medicinen er fundet i en tid, hvor mennesket tilstræbte at være rationelt og mådeholdigt. Det påvirker også patienter i dag, når de udtrykker smerter på andre måder.

Da hun arbejdede som sygeplejerske, oplevede hun selv at stå i situationer, hvor hun ikke vidste, hvordan hun skulle forholde sig, når nogen blev meget verbale. Noget, man kan tilskrive "kulturforskelle" – et ord, som Nina Halberg egentlig heller ikke bryder sig om.

"Jeg har svært ved kulturbegrebet, fordi det hurtigt bliver en årsagsforklaring. Hvad er "deres" kultur? Hvad er "vores"?"

Ændre på mekanismer

Nina Halberg er færdig med sin ph.d. til december. Nogle dage går det godt med skrivningen, og så flyver ordene ud over tastaturet. Andre dage kan hun sidde og omskrive en enkelt sætning.

Hun håber i fremtiden at kunne bidrage med viden om, hvordan strukturel diskrimination i sundhedsvæsenet bliver til, forhåbentlig ændre på nogle mekanismer og skabe mere lighed for den gruppe, det går ud over.

De mennesker, der ikke kan samles i én homogen gruppe, men som systematisk bliver forskelsbehandlet alligevel. ■

Nina Halberg vandt i år et "EliteForskningsstipendiat", som hun brugte på et ophold ved Sociologisk Institut ved Uppsala Universitet i Sverige.

VIS DIT PH.D.-PROJEKT

Hvem: Nina Halberg, cand.pæd.ant. og sygeplejerske.

Hvad: Nye tilgange til etniske minoritetspatienter i sundhedsvæsenet – i teori og praksis.

Hvor: Forskning i sundhed og samfund, Institut for Mennesker og Teknologi, Roskilde Universitet.

Hvorfor: Forskning har vist, at social ulighed i sundhed er udtalt og stigende i gruppen, vi definerer som etniske minoritetspatienter. Men vi ved ikke hvorfor, og hvordan ulighed opstår. Formålet med dette projekt er at blive klogere på (u)lighedsskabende praksisser i sundhedsvæsenet.



Lidt menneskelig interesse kan gøre forskellen

Det er ikke handicappet i sig selv, men følelsen af at være anderledes og ikke slå til, der er mest belastende, fortæller Lene Larsen, der i "Studielivsprojektet" har fulgt 47 studerende med psykosociale udfordringer.

Der er nogle, der er firkantede. Jeg er rund.

Med disse ord kondenserer Sofie sin kamp for at være studerende – en "god" studerende – samtidig med at hun skal håndtere sine psykosociale udfordringer.

Sofie er en af 47 studerende, som forskere på RUC i en længere periode har fulgt som led i "Studielivsprojektet", der undersøger, hvordan psykosociale problemer præger studielivet.

Og det med forestillingen om at være en god studerende er en af de helt centrale problemstillinger, der går igen hos de studerende, fortæller lektor Lene Larsen. De forskellige udfordringer og funktionsnedsættelser, som de kæmper med, bidrager i høj grad til følelsen af at være forkert, hvilket i sig selv kan skabe mistriivsel.

"De føler ikke, de passer ind og hører til de normer og kulturer, der er forbundet til forestillingen om at være en god studerende. Og det skaber ofte en følelse af skam, forkerthed og spørgsmålet: Har jeg overhovedet ret til at være her?" siger hun.

Ifølge Lene Larsen er det strukturelle omstændigheder, der skaber idealbilledet, for eksempel de formelle fremdriftskrav om ECTS-point, der skal

høstes i en lind strøm, og den politiske diskurs omkring hurtig gennemførelse og erhvervsrettet uddannelse. Men det er også et billede, som de studerende selv skaber.

"De spejler sig jo i hinanden, og så er der som regel altid to på et hold, som er superdygtige studerende, og det får de andre til at føle sig mindre gode eller forkerte".

Det faglige og sociale skal tænkes sammen

Den gode nyhed er, at der ikke nødvendigvis skal så meget til for at forbedre situationen og følelsen hos de studerende. Mange af de studerende i undersøgelsen fortæller, at det kan være den helt almindelige menneskelige kontakt og interesse fra medstuderende eller undervisere, der bidrager til følelsen af at høre til.

"Noget så hverdagsagtigt som at blive mødt som et menneske og ikke bare som et studienummer – at nogen interesserer sig for en, spørger, hvordan man har det, og tager en under armen hen for at få en kop kaffe. Så lidt skal der nogle gange til", fortæller Lene Larsen.

Det betyder ikke, at man som underviser nødvendigvis skal drøne rundt i pausen og spørge til alles velbefindende – selv om det er en fin ting at gøre. Lene Larsen mener, at et godt pædagogisk læringsrum med et socialt rummeligt miljø bidrager til, at flere føler sig hjemme.

"Det, vi bl.a. skal blive bedre til, er at tænke det faglige og det sociale tættere sammen på uddannelserne, sådan at det sociale ikke er noget, der udelukkende foregår i pauserne og i fredagsbaren, men at studiemiljøet i høj grad også bor i det faglige", siger hun.

Svært at prioritere pensum

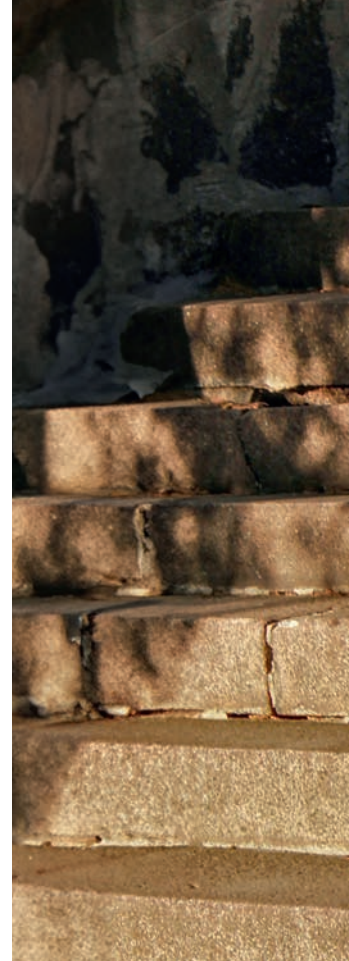
Lene Larsen nævner som eksempel, hvordan man ved kursusopstart kan være med til at lægge rammerne for det fagligt-sociale undervisningsmiljø.

"Man kan jo starte med at tale om vores forventninger, og hvilke erfaringer man har i forhold til emnet. Hvilke tanker det sætter i gang og så videre. På den måde er man som underviser med til at signalere, at her er plads til alle, og at alle er ansvarlige for, at vi kan være her alle sammen – jeg er lydhør over for jeres interesser og behov, og I skal være lydhøre over for hinanden".

Et andet punkt er forestillingen om den "gode" studerende, som altså i sig selv er med til at skabe mistriivsel og følelsen af utilstrækkelighed. Her er man som underviser i et dilemma, erkender Lene Larsen. For selv om man godt ved, at mange studerende i realiteten aldrig kommer hele pensumlisten igennem, kan man dårligt opfordre nogen til at springe noget over.

"Nogle gange spørger de studerende: Vi kan ikke nå at læse det hele, kan du ikke hjælpe os med at prioritere? Det vil jeg på den ene side godt, men på den anden side vil jeg heller ikke signalere, at det pensum, jeg har lagt, ikke er vigtigt".

Forestillingen om den perfekte studerende er svært at aflive, men det hjælper at få den italesat.





For studerende med psykosociale udfordringer, for eksempel angst, kan det være en daglig kamp at fremstå som en "god" studerende.

MISTRIVSEL I TIDEN

"Vi har skabt et monster". Sådan lød den barske advarsel om unges mistrivsel fra 19 gymnasierektorer i Berlingske Tidende midt i august.

Og det er ikke de unge, som rektorerne refererer til som et monster. Det er samfundet, der mere og mere nidkært opstiller krav og rammer for de unges uddannelse.

"Skiftende regeringer har skabt et uddannelsessystem, der obligatorisk tester og observerer børn i vuggestuen, i børnehaven, i grundskolen og på ungdomsuddannelserne. Børn og unge måles, vejes, testes og parathedsvurderes fra vugge til voksenlivet – det påvirker dem selvfølgelig", skriver rektorerne.

De henviser også til fremdriftsreformerne på universitetsområdet, der grundlæggende har det formål at få unge så hurtigt på arbejdsmarkedet som muligt.

"Dannelsen, livsglæden og trivsel bliver smadret, og uddannelsessystemet italesættes og opfattes mere som en markedsudsat afdeling af arbejdsmarkedet. Børn og unge er blevet kanonføde i konkurrencestatens test- og karakterregime".

Læserbrevet slutter med en opfordring til at "omkalfatre" uddannelsessystemet væk fra test, målstyring og samfundsokonomisk kalkule.

Rektorernes opråb er blot et af mange, der de seneste år er kommet omkring omfattende psykisk mistrivsel og skrøbelighed blandt unge. Sidste år udgav Center for Ungdomsforskning på AAU rapporten "Mistrivsel i lyset af tempo, præstation og psykologisering – om ny udsathed i ungdomslivet". Her fremgår det, at 44 procent af unge mellem 16 og 25 år oplever en grad af mistrivsel. Rapporten peger på tre overordnede grunde til den stigende mistrivsel: acceleration i samfundet, øget præstationsfokus og psykologisering – tendensen til at finde psykologiske forklaringer.

Også statsminister Mette Frederiksen har nævnt unges mistrivsel som en af tidens store udfordringer, og hun har skabt debat ved at kæde mistrivsel sammen med brugen af digitale medier. Netop de to temaer skal behandles af Trivselskommissionen, der i august blev udpeget. Blandt medlemmerne er Vibeke Jenny Koushede, leder på Institut for Psykologi, KU.

"Man kan godt tale med de studerende om, at det her spøgelse eksisterer. Og så kan man jo tage en snak om, hvad det vil sige at forberede sig godt, hvordan man tager gode noter og så videre. Det er jo ikke nødvendigvis noget, de kan i forvejen".

Brug for bedre uddannelsesplanlægning

"Studielivsprojektet" handler om studerende med særlige psykosociale vanskeligheder. Det betyder ikke – fastslår Lene Larsen – at de fagligt er svagere end andre. Men deres helbredsproblemer, som for eksempel medfører mere sygefravær, giver dem ekstra udfordringer både i forhold til tilhørsfølelsen og i forhold til at kunne leve op til studiekravene.

Fx beskriver en anden af de medvirkende i undersøgelsen – Beate – sit administrative arbejde med at søge handicapstøtte, skaffe dokumentation og indhente lægeerklæringer som et ekstra job, hun har ved siden af studiet. Og selv om der findes støtte at få, er selve studieforløbet ikke designet til at rumme ekstra luft til studerende som Beate – de "temporale udfordringer" – som forskergruppen kalder det.

Universiteterne er ikke ansvarlige for fremdriftsreformer og lovmæssige rammer, der er med til at klemme alle

små luftlommer ud af studietiden. Men man kan – både på det enkelte studie og på overordnet niveau – arbejde med at fjerne de værste bump og gøre systemerne så smidige som muligt, mener Lene Larsen.

"Vi kunne godt lempe lidt på tidsregimerne, for eksempel i forhold til afleveringsfrister. Der er også tit skriftlige eksaminer, der falder oven i hinanden, og det rammer specielt de her studerende voldsomt. Det er ikke noget, der sker af ond vilje, men man kunne godt kigge mere på uddannelsesplanlægningen".

Men hvis vi går for meget op i at tage hensyn, risikerer vi så ikke at sætte barren lavt og måske miste noget kvalitet i uddannelsen?

"Det er jo det spørgsmål, der altid bliver stillet. Men jeg synes, vi skal prøve at trække det ind i en lidt bredere diskussion omkring diversitet blandt de studerende og ikke kun pege på dem med diagnoser eller andre psykosociale vanskeligheder, som vi har interesseret os for her. Det handler om, hvordan vi kan udvikle rummelige uddannelser, hvor der er plads til forskellige studerende, uden at gå på kompromis med kvaliteten". ■

Prorektor fortsætter på RUC



Peter Kjær har for nylig rundet 60 år og modtaget en særlig fødselsdagsgave – en genansættelse som prorektor på Roskilde Universitet for en ny 5-årig periode. Han har været en integreret del af universitetets rektorat siden 2014 og vil fortsætte sit arbejde sammen med rektor Hanne Leth Andersen og universitetsdirektør Peter Lauritzen.

Hanne Leth Andersen udtrykker stor glæde over, at Peter Kjær fortsætter sit arbejde med at fremme Roskilde Universitets forskning og sikre forskningsfinansiering. Hun understreger universitetets fortsatte fokus på at udføre topforskning i samspil med omverdenen, specielt inden for sundhed, ulighed, energi, bæredygtighed og digitalisering.

Peter Kjær, der kom til RUC fra en stilling som institutleder ved Institut for Organisation på Copenhagen Business School, har en akademisk baggrund som kandidat i forvaltning fra Roskilde Universitet og en ph.d.-grad i statskundskab fra Stockholms Universitet. Han har i sin forskning og undervisning fokuseret på institutionel forandring og organisationer.

Med sin genansættelse udtrykker Peter Kjær stolthed over at kunne fortsætte arbejdet som prorektor.

“Roskilde Universitet har med sin strategi valgt at sætte forskningen forrest. Det betyder, at vi skal skabe samfundsværdi gennem forskning – fordi stærk forskning giver stærke uddannelser og forøger muligheden for at bidrage konstruktivt til den region og i det hele taget det samfund, vi er en del af. Jeg glæder mig til at fortsætte indsatsen for at udvikle både uddannelser, forskning og samarbejdet med virksomheder, kommuner og Region Sjælland”, siger prorektor Peter Kjær.

Ud over sin rolle som prorektor er han også bestyrelsesformand for Greve Museum og Himmelev Gymnasium og har en dyb interesse for historie.

Danmarks første astronaut udnævnt til adjungeret professor på DTU



Andreas Mogensen, Danmarks første astronaut og medlem af European Space Agency (ESA), er blevet udnævnt til adjungeret

professor på Danmarks Tekniske Universitet (DTU). Han vil primært være knyttet til DTU Spaces, landets største rumforskningsinstitut, og bidrage til både undervisning og forskning inden for højteknologi og rumfart. Titlen som adjungeret professor er en hæderstitel, der tildeles personer med kvalifikationer på højt fagligt niveau.

“Det er en ære at blive udnævnt til adjungeret professor på DTU. Jeg glæder mig til at fortsætte samarbejdet både under min mission, når jeg skal udføre tre forskellige forsøg om bord på rumstationen på vegne af DTU og efterfølgende, når jeg er tilbage på Jorden igen”, udtaler Andreas Mogensen. Udnævnelsen skete forud

for hans anden mission til Den Internationale Rumstation (ISS). Under denne seks måneder lange mission vil han indsamle data til tre DTU-forskningsprojekter.

På Andreas Mogensens første mission til ISS i 2015 tog han fotos af lyn som led i DTU Spaces forskningsprojekt THOR. Det kommer han til at gøre igen på den næste mission, men denne gang med et bedre kamera. Han kommer desuden til at teste virtual reality, der skal bidrage til mental velvære for astronauter på lange missioner i rummet, og han får en 3D-printer med, der skal testes for på sigt at kunne printe reservedele i vægtløshed.

Ud over forskning og undervisning vil Andreas Mogensen også bidrage til et større formidlingsamarbejde, Rumrejsen2023.dk, for at fremme interessen for naturvidenskab og teknologi blandt børn og unge.

Ifølge prorektor på DTU Rasmus Larsen vil udnævnelsen styrke DTU's position som en foretrukket universitetspartner i internationale rummissioner. Han forventer også, at Andreas Mogensens personlighed og store gennemslagskraft vil inspirere flere til at forfølge karrierer inden for STEM-felterne.

Andreas Mogensen er kandidat fra Imperial College London i 1999 og ph.d. ved University of Texas at Austin i 2007.

Udskældt KU-dekan stopper



“Fodboldspillere og dekaner har mindst en ting tilfælles, og det er kontraktudløb. Og til foråret udløber min”. Sådan indleder

Mikkel Vedby, dekan på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet, et oplæg på mediet LinkedIn.

Han blev ansat som dekan den 1. maj 2019 for en femårig periode, men muligheden for tre års forlængelse bliver det ikke aktuelt at gøre brug af, og det betyder, at han fratræder sin stilling i maj 2024.

Det skyldes bl.a. hans uenighed med KU's rektor, Henrik C. Wegener, om værdier og retning, skriver Mikkel Vedby:

“Det er ingen hemmelighed, at SAMF står over for en række udfordringer de kommende år. Universitetet skal igennem en stor spare-runde, fakultetet skal flytte fra Kommunehospital-talet til Amager, og vi skal implementere en helt ny uddannelsesreform. Og det er heller ingen hemmelighed, at jeg og rektor ikke har set ens på de udfordringer og de valg, der skal træffes i den forbindelse. En sådan uenighed om værdier og vejen frem mellem en dekan og en rektor er uholdbar. Og en sådan uenighed kan kun ende på en måde, så jeg stopper, når min kontrakt udløber til foråret”, skriver han på LinkedIn.

Fakultetet har under Mikkel Vedbys ledelse i perioder været præget af intern uro og skarp kritik af hans ledelse fra ansatte og studerende. Problemerne blev først offentligt kendt i 2022, hvor det kom frem, at 41 pct. af de ansatte havde svaret i APV'en (arbejdspladsvurderingen af arbejdsmiljøet), at de ikke har tillid til dekanens ledelse.

Kritikken kom efter en fyringsrunde, hvor ti medarbejdere blev afskediget og ti andre tog imod en frivillig fratrædelsesaftale, men problemerne stak langt dybere end det.

De studerende anklagede dekanen for magtfuldkommenhed, for at træffe vanvittige beslutninger, for at være en elendig leder, og de oplevede undervisere, der nærmest bævede af skræk for deres chef. Problemerne kulminerede i efteråret 2022, hvor Mikkel Vedby indsatte sig selv som leder på Institut for Antropologi, da daværende institutleder Bjarke Oxlund valgte at gå af.

Efter et dialogmøde med de studerende valgte Mikkel Vedby hurtigt at fratræde posten igen og kaldte det selv “verdens dårligste idé”, han havde fået.

Uroen fortsatte alligevel, og i forbindelse med den traditionsrige årsfest demonstrerede en stor gruppe studerende på tværs af samfundsfaglige uddannelser på Frue Plads med bannere, hvorpå der stod “Fyr Mikkel Vedby”, “Genindfør demokratiet” og “Stop Mikkel's tyranni, sæt CSS fri”.

Mikkel Vedby skriver ikke, om utilfredsheden har været medvirkende til, at han stopper som dekan, men han takker for kampen og for med- og modspil og skriver, at han frem til maj 2024 vil koncentrere sig om at overlevere SAMF i god ro og orden.

Tidligere minister træder ind i SDU's bestyrelse



Efter en omfattende udvælgelsesproces har udpegningsorganet ved Syddansk Universitet (SDU) udpeget tidligere minister og folketingsmedlem

Ulla Tørnæs og **Troels Petersen**, Senior Vice President i Danfoss, som nye eksterne medlemmer af universitetets bestyrelse. De vil begge påbegynde en fireårig periode i bestyrelsen fra den 1. oktober 2023.

Formanden for universitetsbestyrelsen, Søren Vilby, udtrykker stor tilfredshed med udvælgelsen og ser frem til de nye medlemmers indflydelse på universitetets strategiske retning. Han nævner deres brede erfaring fra henholdsvis det politiske landskab og erhvervslivet som væsentlige bidrag til bestyrelsen.

Ulla Tørnæs er begejstret for udsigten til at være med til at forme universitetets fremtid.

“Jeg glæder mig rigtig meget til at blive en del af bestyrelsen, fordi SDU for mig står som en vigtig institution til at uddanne kandidater til arbejdsmarkedet. Jeg tror, det er vigtigere end nogensinde, at vi har fokus på et attraktivt og godt studiemiljø, også i bestyrelsen. Med min politiske baggrund ser jeg frem til at skulle bidrage til at gennemføre den nye politiske aftale om kandidatuddannelserne. Den stiller nye krav til SDU, men jeg glæder mig også til at kunne være med til at forme fremtidens universitetssektor”, udtaler hun.

Troels Petersen vil bruge sin omfattende erfaring til at styrke forbindelsen mellem universitetet og erhvervslivet samt skabe stærkere bånd mellem studerende og virksomheder.

RUC åbner nyt pandemiforskningscenter



Et nyt tværfagligt grundforskningscenter, PandemiX, er åbnet på Roskilde Universitet under ledelse af professor i epidemiologi **Lone Simonsen** og med 47 mio. kr. i støtte fra Danmarks Grundforskningsfond.

Centret er placeret på Institut for Naturvidenskab og Miljø (INM) på RUC og har desuden kontorer på Statens Serum Institut (SSI).

Formålet er at undersøge tidligere pandemier og epidemier for at lære af historien og styrke os til at håndtere fremtidige pandemier. Centret vil kortlægge de sidste 300-400 års pandemiers og epidemiers karakteristika. Det særlige ved det nye center er, at det er tværfagligt, og at det kommer til at tælle både matematikere, fysikere, bioinformatikere, klinikere, epidemiologer og historikere.

Et særligt fokus for PandemiX er at analysere den igangværende Covid-19-pandemi og de omfattende data, der er blevet indsamlet både i Danmark og globalt i de seneste år. Ved at analysere data fra denne pandemi sammen med erfaringer fra tidligere pandemier vil centret opbygge et katalog af signaturer og specifikke fænomener, som kan være nyttige i håndteringen af kommende pandemier.

Centerleder Lone Simonsen understreger vigtigheden af at være forberedt, da nye pandemier forventes at opstå i fremtiden.

Planen er, at der skal udvikles et helt nyt tværfagligt forskningsfelt, der inddrager både samfundsmæssige og historiske omstændigheder og naturvidenskabelige fakta. Navnet på det nye forskningsfelt er pandemiologi.

PandemiX samarbejder med flere institutioner, herunder Københavns Universitet, DTU, Nordsjællands Hospital og Statens Serum Institut (SSI). Henrik Ullum, administrerende direktør i Statens Serum Institut, byder centret velkommen og fremhæver det tætte samarbejde mellem myndigheder og eksterne forskningscentre som en afgørende faktor i det danske infektionsberedskab.

PandemiX er ét af i alt 11 grundforskningscentre, som Danmarks Grundforskningsfond har besluttet at investere i alt 625 mio. kr. i. Det nye grundforskningscenter bliver etableret for en seksårig periode med mulighed for forlængelse i yderligere fire år. Forlængelsen forudsætter en tilfredsstillende evaluering efter fem år.

KU udnævner ny institutleder på Matematiske Fag



Mogens Steffensen, professor og sektionsleder, indtager fra 1. september 2023 posten som institutleder på Institut for Matematiske Fag på Københavns Universitet.

Han overtager et institut, som han beskriver som "veldrevet" med "meget høj faglighed". Han ser et potentiale for at bringe instituttets forskningsviden i spil til større gavn for både samfundet og private aktører.

Mogens Steffensen er uddannet i forsikringsmatematik fra netop Institut for Matematiske Fag på Københavns Universitet. Det var også her, han tog en ph.d. i forsikringsmatematik og fortsatte den akademiske karriere, først som adjunkt og lektor og fra 2008 professor MSO i livsforsikringsmatematik. I 2012 blev han udpeget til professor i livsforsikringsmatematik, og han har desuden siden 2009 været sektionsleder for instituttets sektion Forsikring og Økonomi.

Ved siden af den akademiske løbebane har Mogens Steffensen været aktiv i udviklingen af instituttets uddannelser og har brugt sin viden i et aktivt samarbejde med omverdenen, blandt andet i forskningsprojekter med private aktører og som bestyrelsesmedlem og formand for revisionsudvalget i PFA Pension.

Mogens Steffensen afløser Michael Sørensen, som har stået i spidsen for Institut for Matematiske Fag i syv år. Han vender nu tilbage til en stilling som professor ved instituttet.

RUC-historiker modtager Blixenprisen



Claus Bundgård Christensen, lektor i historie ved Roskilde Universitet, har modtaget Blixenprisen for årets biografi for sin biografi "Følg Wilfred!", et

portræt af den indtil nu næsten glemte danske nazifører Wilfred Petersen, der var leder af en revolutionær politisk sekt med få hundrede medlemmer i mellemkrigstiden og under besættelsen. Det var et radikaliseret miljø, hvor gemen kriminalitet og fanatisme gik hånd i hånd med aktivisme.

Juryen skriver i sin begrundelse for valget af "Følg Wilfred!" som årets biografi:

"Før og under den tyske besættelse ledede han en lille, men hårdtslående højreradikal bevægelse, som med ord og handling, herunder rå vold, bekæmpede jøder, socialister og især Frits Clausens store nazistparti. Med Wilfred Petersen som priseme kaster Claus Bundgård Christensen nyt lys på mellemkrigstidens og besættelsens voldsparate subkulturer og fortæller dermed en meget vigtig historie om, hvordan politisk radikalisering bliver til. Det er formidabel historieskrivning, som også gør os klogere på fænomener i vores egen tid".

Claus Bundgård Christensen, der er kendt for sin omfattende forskning og publikationer om begge verdenskrige, Holocaust og besættelsen, har tidligere udgivet flere velrenommerede værker, herunder "Den sorte børs", "Danskere på vestfronten 1914-1918", "Danmark besat – Krig og hverdag 1940-1945" og "Waffen-SS – Europas nazistiske soldater".

I september 2022 modtog han Jyllands-Postens faglitterære pris 2022 for "Følg Wilfred!".

AU åbner Center for Grøn Omstilling og Havøkologi



Aarhus Universitet har åbnet Center for Green Transition and Marine Ecology, der vil fokusere på at samle og formidle viden om havmiljø og biodiversitet.

Centret vil rådgive beslutningstagere om,

hvordan man bedst sikrer biodiversiteten i fremtidens hav. Centret bliver placeret under Institut for Ecoscience, og centerleder bliver sektionsleder og seniorforsker **Jacob Nabe-Nielsen**.

Den hurtige udvikling mod mere grøn energi, herunder bygningen af vindmølleparker, skal ifølge centerlederen ikke ske på bekostning af naturen og biodiversiteten. Han tilføjer: "Det er afgørende vigtigt, at vi kan stimulere miljøer i havet, hvor en rig biodiversitet sikres under den grønne omstilling".

Centrets forskning og rådgivning vil være af stor betydning, når den nye Havplan og Havnaturfond skal implementeres. Centret vil arbejde tæt sammen med myndigheder, energiselskaber og andre interessenter for at sikre den bedst mulige anvendelse af videnskabelig viden til at beskytte og fremme biodiversitet under den grønne omstilling.

CBS-forskere vinder prestigefyldt pris



Tre forskere fra Copenhagen Business School (CBS), **Christian Geisler Asmussen**, **Bo Bernhard Nielsen** og **Anthony Goerzen**, har vundet en

prestigefyldt pris, JIBS Decade Award from the Academy of International Business, for deres forskning i internationale investeringer.

Forskergruppens arbejde har fokuseret på, hvad der gør nogle byer mere attraktive end andre for udenlandske investorer. Deres forskning identificerede tre nøgleegenskaber, som karakteriserer de globale byer, det er attraktivt for virksomheder at investere i. Disse byer er i høj grad forbundet til såvel lokale som globale markeder. De har desuden et kosmopolitisk miljø med kulturel diversitet. Det vil sige et internationalt miljø, som ikke er underlagt nationale begrænsninger eller fordomme. Og så har de et stort udbud af avanceret service som advokater, finansvirksomheder og andre rådgivere", siger Christian Geisler Asmussen, professor på CBS.

Disse særlige kendetegn fandt han frem til for ti år siden sammen med Bo Bernhard Nielsen, i dag professor på Sydney Universitet i Australien og ekstern lektor ved CBS, og Anthony Goerzen, der i dag er professor på Smith School of Business, Queens University i Kingston, Canada.

De tre blev i juli hædret med prisen JIBS Decade Award from the Academy of International Business på Academy of International Business-konferencen i Warszawa. Et panel af fagfæller bedømte deres artikel, som blev publiceret i 2013 i det særdeles velanskrevne tidsskrift Journal of International Business Studies, til over de sidste ti år at være den mest indflydelsesrige artikel.

Forskningen er vigtig, da den hjælper både byer og virksomheder med at forstå, hvad der gør en by attraktiv for internationale investorer. Det kan således have en direkte indflydelse på politiske beslutninger om, hvordan man bedst tiltrækker udenlandske investeringer og skaber arbejdspladser, vækst og skatteindtægter. Desuden kan virksomhederne bruge forskningen til at tage mere informerede beslutninger om, hvor de skal placere deres investeringer.

AU-lektor vinder international pris



Nicholas Haas, lektor i statskundskab ved Aarhus Universitet, er blevet anerkendt med den prestigefyldte Roberta Sigel Early Career Scholar Paper

Award fra International Society of Political Psychology (ISPP), som han fik overrakt ved årets ISPP-konference i Montreal den 13. juli.

Nicholas Haas deler æren med sin medforfatter Emmy Lindstam for deres fælles paper "My History or Our History? Historical Revisionism and Entitlement to Lead". Det er ikke første gang, at dette paper modtager anerkendelse. I 2022 blev det hædret med APSA Experimental Research Section's Best Paper Award.

Artiklen kaster lys over vigtigheden af inkluderende historiske fortællinger. Haas og Lindstam viser i deres forskning, at når minoritetssamfunds positive bidrag til nationen understreges, stiger minoriteternes vilje til at påtage sig lederskabsroller.

Dette er ikke første gang, at forskere fra Aarhus Universitets Institut for Statskundskab bliver tildelt en Roberta Sigel Early Career Scholar Paper Award. Tidligere modtagere inkluderer Michael Bang Petersen og Lasse Laustsen i 2013 samt Rune Slothuus i 2012.

SDU-professor skal lede nyt humanistisk forskningscenter



Lederen af det nye forskningscenter "Nordic Humanities Center for Challenge-Based Inquiry" er blevet fundet. Valget er faldet på **Anders Engberg-Pedersen**, der startede i sin nye stilling den 1. juni.

Han er professor i litteraturvidenskab ved Institut for Sprog, Kultur, Historie og Kommunikation, Chair of Humanities ved Danish Institute for Advanced Study og tilknyttet Center for War Studies ved SDU, hvor han leder krigs- og kulturforskningsgruppen. Han er ph.d. med en dobbeltgrad fra Harvard University og Humboldt Universität og var for sin tiltredelse som professor i 2019 Carlsberg Foundation Distinguished Associate Professor. I 2021 modtog han Uddannelses- og Forskningsministeriets Eliteforskningspris for sin forskning i krigens videns- og kulturhistorie.

Det nye center er resultatet af et samarbejde mellem de humanistiske fakulteter på Københavns Universitet og Syddansk Universitet og er finansieret af en bevilling på 60 millioner kroner fra Den A.P. Møllerske Støttefond.

Centret er designet til at tackle de største udfordringer, samfundet står over for, herunder klimakrisen, pandemier, krig, ulighed og kunstig intelligens. Over de næste seks år vil centret arbejde på at bidrage med nuancerede, perspektiverende og nye forståelser af disse emner.

Anders Engberg-Pedersen mener, at centret vil skabe rammerne for en ny og meget spændende måde at bedrive humanistisk forskning på: "Det vil forbinde to humanistiske fakulteter og give forskere mulighed for at gå sammen ét år ad gangen om et fælles tema, der knytter

sig til en væsentlig samfundsproblematik. Der bliver tale om en slags humanistisk tænketank, som vil forbinde fremragende forskere på tværs af landet for at give os humanvidenskabelige perspektiver på aktuelle nationale og globale samfundsudfordringer", udtaler han.

AAU udnævner innovationsdirektør



Iværksætter og forsker **Mads Bang** er blevet udnævnt til ny innovationsdirektør på Aalborg Universitet (AAU). Mads Bang, 47 år, har en baggrund som

civilingeniør, erhvervs-ph.d. og MBA fra AAU.

Mads Bang har tidligere demonstreret sin ekspertise inden for innovation ved at omdanne sin forskning inden for brændselsceller til succesrige spin-out-virksomheder, herunder Ser-Energy, som med over 100 medarbejdere blev solgt i 2018. Efterfølgende har han været med til at etablere virksomheden Blue World Technologies, som han nu forlader for at indtræde i sin nye rolle.

I sin nye position på AAU har Mads Bang ambitioner om at løfte universitetets innovative erhvervssamarbejde, entreprenørskab og studenterinnovation.

Mads Bang er tiltrådt i sin nye stilling den 1. august.

RUC-projekt skal undersøge magtforholdene på klimaområdet



Roskilde Universitet har lanceret et nyt forskningsprojekt, der vil kortlægge og analysere de

magtfulde aktører, der influerer på klimapolitikken både synligt i medierne og bag scenen. Projektet har fået seks millioner kroner i støtte fra Danmarks Frie Forskningsfond.

Projektleder **Mark Blach-Ørsten** forklarer, at mens klimakrisen og den grønne omstilling ofte betragtes som spørgsmål for naturvidenskaben, involverer de også magt og offentlig debat.

"Men hvem lytter politikerne mest til, og hvilke stemmer prager den offentlige debat om dette emne? Det er noget af det, som projektet skal undersøge", siger han.

Forskningsprojektet vil kombinere magt- og medieanalyse for at kortlægge både "larmende" og "stille" kilder inden for klimapolitik. "Larmende" aktører deltager aktivt i mediedebatten, såsom politikere eller NGO'er, mens "stille" aktører forsøger at påvirke klimadagsordenen uden for offentlighedens opmærksomhed, såsom representanter fra tung industri eller store CO₂-udledere.

Anton Grau Larsen, en anden forsker i projektet, påpeger, at denne kortlægning vil give et billede af, hvor de mest magtfulde aktører på klimaområdet befinder sig. Han citerer et finsk studie, der viser, at mange store organisationer med stor indflydelse på klimapolitikken bevidst undgår at "larme" i medierne, men i stedet uddøver deres indflydelse diskret.

Projektet, der har som mål at klæde journalister bedre på til kritisk journalistik, strækker sig frem til 2027 og involverer også dekan og professor i journalistik Ida Willig.

Otte nye medlemmer af Det Unge Akademi



Det Unge Akademi, der er en selvstændig enhed under Det Kongelige Danske Videnskabskabernes Selskab, har optaget otte nye medlemmer, som alle er fremragende unge forskere inden for hver deres fagområde. Fagligt spænder de bredt fra kosmologi til litteraturvidenskab.

De nye medlemmer er:

Christoffer Basse Eriksen: Institut für Geschichtswissenschaften, Lehrstuhl für Wissenschaftsgeschichte Humboldt-Universität zu Berlin

Elizabeth Li: Det Teologiske Fakultet, Københavns Universitet

Johannes Bjerva: Institut for Datalogi, Det Tekniske Fakultet for It og Design, Aalborg Universitet

Rasmus Munksgaard: Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet

Rune Møller Stahl: Institut for International Økonomi, Politik og Business, Copenhagen Business School

Sabina Pultz: Institut for Mennesker og Teknologi, Roskilde Universitet

Sofie Marie Koksang: Institut for Fysik, Kemi og Farmaci, Syddansk Universitet

Torsten Bøgh Thomsen: Institut for Sprog, Kultur, Historie og Kommunikation, Syddansk Universitet.

Nyt KU-center skal forske i krydsfeltet mellem videnskab og tro



Et nyt forskningscenter med navnet Center for Videnskab og Tro har set dagens lys

på Københavns Universitet. Centret, der er resultatet af et samarbejde mellem Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og Det Teologiske Fakultet, vil blive ledet i fællesskab af professor **Per Sangild** (KU-SUND) og professor **Niels Henrik Gregersen** (KU-TEO).

Ifølge centrets ledere skal man se centret i lyset af en overordnet hypotese om, at videnskab og tro kan anvendes som komplementære tilgange til at forstå en mangfoldig verden, der er langt mere kompleks, end nogen videnskabelig teori eller tro kan indfange.

Begge professorer understreger, at videnskab og tro er forskellige tilgange til at forstå

verden, men at de i praksis arbejder sammen for at løse konkrete samfundsmæssige udfordringer og personlige dilemmaer.

Centret vil primært fokusere på områderne sundhed og økologi og søger at stimulere den tværvidevidenskabelige samtale og læring mellem forskningsprojekter, forskere og studerende på og uden for universitetet.

Center for Videnskab og Tro er etableret med en bevilling fra den almennyttige fond Samfonden og er forankret på Det Teologiske Fakultet ved Københavns Universitet.

Bio-professor årets underviser på KU Science



Mette Burmølle, professor ved Biologisk Institut på Københavns Universitet, har modtaget prisen som "Årets Underviser" på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet (Science) på Københavns Universitet. Hendes positive og inkluderende fremtoning samt hendes bestræbelser på at skabe et trykt læringsmiljø, hvor studerende føler sig opmuntret til at stille spørgsmål og deltage i diskussioner, er nogle af de karakteristika, der skiller hende ud som underviser. Hendes primære filosofi handler om at skabe rammer, hvor de studerende er trygge, og hvor det er tilladt at begå fejl.

Mette Burmølle har også skabt betydelige resultater med sin undervisningsmetode, hvor hun forsøger at "putte ting i kasser" for at gøre det lettere for studerende at forstå og huske. Denne tilgang har vist sig at være utrolig effektiv og har hjulpet mange studerende til at klare deres studier.

Hendes arbejde som underviser er drevet af en dyb passion for at inspirere og påvirke sine studerende. Ifølge Mette Burmølle er undervisning mindst lige så vigtig som forskning.

"Når jeg kigger på, hvor mange mikrobiologer jeg har fået sendt ud i verden, så synes jeg, det er ret vildt. Jeg føler mig ret privilegeret over at have et arbejde, hvor jeg både kan være så detaljeret, som man er i forskning, og samtidig kan få den interaktion med de studerende, som jeg så godt kan lide", siger hun.

Prisen "Årets Underviser" er indstiftet for at anerkende betydningen af god undervisning og de personer, der gør en ekstra indsats for at skabe en inspirerende og effektiv læringsoplevelse for studerende. Prisen består af en personlig hædersgave på 25.000 kr. og 50.000 kr., der skal bruges til at videreudvikle undervisningen i det vindende undervisningsteam.

Ny professor i farmakologi på SDU



Syddansk Universitet har udpeget **Tore B. Stage** som ny professor i farmakologi ved Klinisk Farmakologi, Farmaci og Miljømedicin på Institut for Sundhedstjenesteforskning. Tore B. Stage, der er 35 år og uddannet farmaceut fra SDU, har været tilknyttet afdelingen i over et årti og bliver nu også forskningsleder.

Hans forskningsområde er translational farmakologi – et felt, der kombinerer laboratorieforskning med patientdata for bedre at forstå, hvordan lægemidler virker forskelligt mellem individer. Et af hans centrale forskningsområder er smertefulde hudbivirkninger ved kemoterapi, en alvorlig bivirkning, der markant nedsætter livskvaliteten for mange kræftpatienter.

Han leder en forskningsgruppe, der undersøger de underliggende mekanismer for perifer neuropati, en tilstand, der opstår ved kemoterapi. Han har endvidere patent på et nyt lægemiddel, der skal forebygge denne bivirkning. Lægemidlet har for nylig gennemgået dyreforsøg og forventes at blive testet på mennesker inden for det kommende år.

Tore B. Stages videnskabelige karriere har ført ham til forskellige institutioner rundt om i verden, herunder University of California i San Francisco, takket være en individuel postdoc-bevilling fra Det Frie Forskningsråd. Efter sin tid i San Francisco vendte Tore B. Stage tilbage til SDU, hvor han først blev ansat som adjunkt og senere lektor, inden han nu træder ind i professorens rolle.

Velux Fonden støtter syv humanvidenskabelige forskningsprojekter



Velux Fonden har bevilget 40 mio. kr. til forskningsprojekter på IT-Universitetet, Københavns Universitet, Syddansk Universitet og Roskilde Universitet.

Bevillingerne vil støtte syv forskellige projekter inden for humanvidenskabelig grundforskning og er en del af fondens kernegruppeprogram.

Kernegruppeprogrammet, som har løbet siden 2008, har til formål at fremme humanvidenskabelig grundforskning i samarbejde med universiteternes institutter. Ifølge **Henrik Tronier**, programchef for Velux Fondens humanvidenskabelige område, er det nødvendigt for at styrke demokratiet.

"Årets bevillinger er resultatet af en proces, der begynder med invitationer til universitetets institutterne om selv at udvælge et antal projekter, der både er de fagligt allerstærkeste og samtidig kan understøtte instituttets egne planer for forskning, uddannelse og karriereudvikling. På det samlede grundlag bevilger vi blandt de højest vurderede ansøgninger", udtaler Henrik Tronier.

De syv projekter er:

Transformationer i omsorg (TRACE): En undersøgelse af menneske-teknologi-interaktion i omsorgspraksisser – lektor Jonas Fritsch, IT-Universitetet, Institut for Digitalt Design

Uvidenhed og ulighed i seksuel sundhed – adresseret fra et multimodalt kommunikativt perspektiv – lektor Nina Nørgaard, Syddansk Universitet, Institut for Sprog, Kultur, Historie og Kommunikation

Carnal: En økologisk etik for krop, mad og kød – professor Niels Henrik Gregersen, Københavns Universitet, Det Teologiske Fakultet, og lektor Cecilie Rubow, Københavns Universitet, Institut for Antropologi

Onlineorganiseret uformel frivillig hjælps rolle i samfundskriser – lektor Jonas Toubøl og

adjunkt Hjalmar Bang Carlsen, Københavns Universitet, Sociologisk Institut

Datadreven nyhedsproduktion – lektor Aske Kammer, Roskilde Universitet, Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab

Det digitale samfund og tillid (DIS-TRUST) – lektor Esther Oluffa Pedersen, Roskilde Universitet, Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab

Bio-maskinernes æstetik og spørgsmålet om liv – professor Kathrin Maurer, Syddansk Universitet, Institut for Sprog, Kultur, Historie og Kommunikation, og lektor Kristin Veel, Københavns Universitet, Institut for Kunst- og Kulturvidenskab.

SDU udnævner professor i implementeringsforskning



Thomas Skovgaard er blevet udnævnt til professor i implementeringsforskning ved Syddansk Universitet (SDU) med et særligt fokus på børn, unge og fysisk aktivitet.

Med en baggrund inden for både den offentlige og private sektor samt NGO-branchen vil Thomas Skovgaard bringe over 25 års erfaring til sin nye rolle. Han har tidligere fungeret som leder af uddannelserne i folkesundhedsvidenskab og idræt og sundhed ved SDU samt leder af Forsknings- og Implementeringscenter for Idræt, Bevægelse og Læring.

Thomas Skovgaard har en stærk interesse i at fremme samfundsrelevant forskning i børn og unges aktive liv. Hans arbejde fokuserer på implementeringen af nye tiltag på dette område, og han arbejder tæt sammen med partnere på lokalt, nationalt og internationalt niveau.

Ifølge Thomas Skovgaard kan implementering bedst forstås som processer, der medfører ændringer i og af det bestående. Det handler om styrede udviklinger, hvor ny praksis iværksættes, fastholdes og udbredes. I forlængelse heraf drejer implementeringsforskning sig om at identificere, udvikle, afprøve og formidle løsninger, der kan gøre en forskel i og skaleres til bestemte sammenhænge.

Med sin nye rolle håber Thomas Skovgaard at bidrage til mere sikker viden om, hvordan effektive indsatser udvikles, omsættes og virker i praksis, især i forhold til at fremme børn og unges muligheder for et aktivt liv.

Thomas Skovgaard fortsætter som henholdsvis leder af forskningsenheden Active Living ved Institut for Idræt og Biomekanik ved SDU og medleder af Center for Grundskoleforskning, der er et partnerskab mellem Professionshøjskolen Absalon, Professionshøjskolen UC SYD, UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole, Professionshøjskolen UCN og SDU.

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

Forskerforum forklarer:

Det, ministeriet mener, er ...



Flere har undret – og moret – sig over, at den politiske aftale om kandidatreformen ifølge forligsteksten har afsat en pulje penge, der først kommer til udbetaling om 52 år.

Man kan ikke klandre politikerne for ikke at tænke frem i tiden. I den politiske aftale om kandidatreformen hedder det, at “partierne er enige om i 2075 at afsætte ca. 530 mio. årligt til et nyt kandidatlandskab”.

Men 2075 ... om 52 år ... er det ikke lige langsigtet nok? Det vil jo i bedste fald blive de nuværende studerendes børnebørn, der kan få glæde af den pulje penge. Dette og andre tilsvarende spørgsmål er der flere, der har stillet, efter at aftaleteksten blev publiceret den 28. juni.

Men nu kan Forskerforum efter grundig research slå fast, at det slet ikke forholder sig på den måde, det står. Det skal i hvert fald ikke forstås sådan.

I et skriftligt svar, som sandt for dyden heller ikke var lige let at dissekere, forklarer Uddannelses- og Forskningsministeriet, at pengene til det nye kandidatlandskab ikke først begynder at strømme i 2075. Det gør de allerede i 2029 i form af højere takst til den forkortede kandidatuddannelse og erhvervs-kandidaten. Det suppleres i 2030 med 200 mio. årligt til kvalitetsløft til de øvrige universitetsuddannelser og en “uudmøntet ramme til anbefalinger fra

kandidatudvalg” på 90 mio. årligt. Og i 2032 ryger der så 30 mio. oven i hatten til et nyt talent- og eliteinitiativ.

Alt dette er årligt afsatte beløb, der fortsætter i mange år og får lov til at vokse lidt undervejs, således at de i 2075 samlet udgør 530 mio.

Så bare rolig – der er ikke tale om en oldebørneopsparing. Pengene er på vej.

Men hvorfor er årstallet 2075 overhovedet så relevant i denne sammenhæng. Det har vi også spurgt om, og svaret er som følger:

“Når 2075 er et centralt år for de økonomiske skøn i kandidatreformen, skyldes det, at den første årgang af nye kandidater her har været igennem et fuldt liv på arbejdsmarkedet. De nye kandidater fra de nye kandidatuddannelser har mulighed for igennem hele livet at vende tilbage til uddannelses-systemet og videreuddanne sig, hvilket betyder, at udgifterne til livslang læring vil akkumulere hen over et helt arbejdsliv for hver dimittendårgang, der kommer på arbejdsmarkedet. De samlede udgifter til livslang læring forventes derfor at stabilisere sig fra 2075 og fremefter (ca. 140 mio. kr. i 2075)”, skriver ministeriet.

Her henviser man altså til en anden post på det store budget – “Bedre mulighed for livslang læring”, der lægger blødt fra land med 10 mio. årligt i 2034 og vokser derfra til de omtalte 140 mio.

Og så skal det jo blive spændende at se, om livslang læring anno 2075 sker med uddannelsesinstitutionernes herkomst, eller det kan klares med en årlig neural opdatering. ■