

# Forskerforum



RUTH LOOS  
2.096.054 KR



2.123.166 KR  
BENT FLYVBJERG

Lasse Heje  
Pedersen



1.774.477 KR



1.587.612 KR



Jorgen Ellegaard Andersen

DE  
TJENER  
MEST  
SIDE 18



Lone Gram



1.145.270 KR

Lone Simonsen



1.098.134 KR

Corona

TINE JESS  
1.283.976 KR





### KÆMPE LØNFORSKELLE MELLEM FORSKERE

Aktindsigt viser, at Danmarks højstlønnede forsker har rundet to millioner kroner i årsindtægt. Det er mere end det dobbelte af, hvad professorer tjener i gennemsnit, og mere end hvad både statsministeren og den højstlønnede rektor får. Evnen til at skaffe eksterne midler fra fonde er blevet afgørende for lønnen.



### JUBILÆUMSINTERVIEW: AAU FYLDER 50

PBL-læringsmodellen har siden starten i 1974 været en social ramme for AAU, men den lider i dag under tidens økonomiske tænkning, mener Mogens Ove Madsen, der har været med hele vejen.



### ARBEJDSILSYNET: USUNDT AT VÆRE PH.D.-STUDERENDE PÅ CBS

Arbejdstilsynet kræver markante forbedringer af arbejdsmiljøet for ph.d.-studerende på CBS. De møder 'uklare og modstridende krav'.

### KVINDER DROPPER FORSKERKARRIEREN, NÅR DE FÅR BØRN

Ny undersøgelse viser, at flere kvinder forlader academia, når de får børn, end det er tilfældet for deres mandlige kolleger. De kvindelige forskere har tilmed vanskeligere ved at få en fast stilling. **Side 4**

### VIS DIN PH.D.: LEON STUDERER DE SÆRLIGE KNEB I COMPUTERSPILE, DER FÅR DIG TIL AT BRUGE PENGE

Ph.d.-studerende ved IT-Universitetet i København Leon Y. Xiao forsker i computerspil med de gambling-lignende 'loot boxes', i håbet om at der kommer bedre lovgivning på området. **Side 12**

### EKSPERT: STUDENTERPROTESTER HANDLER OM MERE END PALÆSTINA-KONFLIKTEN

Det er sundt, at studerende engagerer sig og bringer emner på banen, som ledelsen og ansatte på universitetet har været blinde for, så længe det foregår fredeligt, siger Gritt B. Nielsen, der forsker i studenteraktivisme på DPU ved Aarhus Universitet. **Side 14**

### FORSKNINGSBILLEDER: GAVEN FRA DARWIN

En samling cirripeder, der var en gave fra Charles Darwin til naturforskeren Japetus Steenstrup, udstilles på Statens Naturhistoriske Museum, når udstillingen 'Vilde vidunderlige verden' åbner fra slutningen af juni. **Side 16**

### EN LOKAL TILLIDSREPRÆSENTANT ER AFGØRENDE FOR AT FÅ MERE I LØNNINGSPØSEN

En dygtig lokal tillidsrepræsentant kan være sin vægt værd i guld eller i hvert fald mange tusinde kroner ekstra i løn, hvis du er videnskabeligt ansat på et universitet. Det viser resultaterne, som Lars Elbæk, lektor og tillidsrepræsentant for sine lektorkolleger ved Institut for Idræt og Biomekanik på Syddansk Universitet (SDU), kan fremvise. **Side 22**

### DM-KONSULENT: LEKTORER PÅ SDU HAR ET LØNEFTERSLÆB PÅ 30.000-40.000 KRONER

Er du lektor på Syddansk Universitet, tjener du sandsynligvis en del mindre end landsgennemsnittet. En væsentlig årsag er manglende ledelsesfokus på de årlige lønforhandlinger, mener DM-konsulent. **Side 24**

### LÆRING: "MIN ISSE SKAL VÆRE NYBARBERET, NÅR JEG SKAL UNDERVISE"

Der er mange praktiske forhold omkring undervisningen, der ikke bliver belyst i den pædagogiske litteratur, selv om de er vigtige. Det vil Søren Boy Skjold råde bod på med en bog, der giver råd og forslag helt ned i katederhøjde. **Side 25**

### KRONIK: JEG ER IKKE EN ROBOT [X]

Kunstig intelligens vil ikke erstatte de fleste arbejdspladser inden for humaniora. De er nemlig allerede væk. Men chatbotterne tilskynder os til at få dem tilbage. **Side 27**

### NAVNE

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

### BAGSIDE: GODE TIDER PÅ AU, MEN IKKE SÅ GODE, AT DET GØR NOGET

Pengene vælter ind i Aarhus efter held på finansmarkedet. Men aktiefesten kommer ikke til at kunne mærkes på de fag, der sidste år måtte skære i budgetterne.

## BLAD 3/2024

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

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

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

#### Ansvarshavende redaktør:

Troels Kølln (tko@dm.dk).

#### Redaktionelle medarbejdere:

Redaktør Claus Baggersgaard (cbl@dm.dk), Journalist Lasse Højsgaard (lah@dm.dk).

#### Øvrige henvendelser:

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

#### Redaktionens adresse:

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

**Oplag:** 4.500 eks.

Udkommer 6 gange i 2024.

**Forsideillustration:** Stine Warming.

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

**Næste udgivelse:** 6. september 2024.



Miljømærket tryksag  
5041 0751



MIX  
Papir i bladet  
anvender genbrug  
FSC® C016433



Af **Frederik Hertel**,  
næstformand for  
DM Universitet

# Misundelse er en grim ting

Ekstraordinære lønninger som dem, der omtales i nærværende nummer af Forskerforum, kan kun forklares gennem geniets forrang. Ekstraordinær viden, indsigt, erfaring og så videre bliver det gyldige argument for eksorbitante professorlønninger. Enhver debat af rimeligheden i sådanne lønninger bliver opfattet som en sær komposition mellem afstumpet misundelse og grum miskendelse. Miskendelse, fordi en diskussion af lønforhold risikerer at bringe geniet i øjenhøjde med sine (almindelige) forskningskolleger. Misundelse, fordi geniet ikke undes det, som 'retmæssigt' og 'naturligt' bør tilfalde det ekstraordinære geni. For hvem gider gøre en ekstraordinær indsats, hvis det ikke aflønnes? Den undtagelsesvise aflønning forudsætter imidlertid en instans, der kan fastsætte vurderingsskalaen til identifikation af det ekstraordinære og dermed af det undtagelsesvise geni. I denne sammenhæng indtager de private fonde (ubemærket) rollen som en sådan evalueringsinstans, der sætter hegnspæle mellem det undtagelsesvise eller ekstraordinære og det ordinære.

Majoriteten af os har en løn, der er sammensat af centralt forhandlede tillæg (stillingsbestemte tillæg og en indplacering på lønskala i forhold til anciennitet), eventuelt kombineret med decentralt forhandlede tillæg (kvalifikationsstillæg, rådighedstillæg eller funktionstillæg). Med andre ord er der variationer i lønnen, men for 'ordinære' forskere er der ikke skyggen af mulighed for at få adgang til de eksorbitante lønniveauer, der

“


*Forskerforums artikler bør give anledning til en diskussion – lokalt som nationalt – af behovet for mere åbenhed og rimelighed i aflønningen af de højest betalte professorer.*

omtales i nærværende nummer af Forskerforum. De høje lønniveauer er mulige som følge af en kombination mellem finansieringen fra eksterne fonde og professorernes individuelt forhandlede lønsystem. Det er et lønsystem, der får ledere og professorer til at undgå at omtale eller deltage i diskussioner af disse lønninger. Lavere aflønnede professorer kontakter jævnligt os tillidsrepræsentanter for at få hjælp til deres lønforhandlinger. Men på trods af behovet for assistance er der få professorer, der vælger at overlade deres lønforhandling til tillidsrepræsentanter eller til konsulenterne i DM centralt. Forskerforums artikler bør give anledning til en diskussion – lokalt som nationalt – af behovet for mere åbenhed og rimelighed i aflønningen af de højest betalte professorer. Og nej, et sådant krav skyldes hverken misundelse eller miskendelse, men et ønske om at sikre sammenhængskraft i forskningsverdenen – også på lønområdet.

Forskerforum har imidlertid også et vigtigt budskab til os 'ordinære' forskere. Temaet er lokallønsforhandlingerne, hvilket vil sige de lønmidler, som arbejdsgivere skal afsætte til de decentrale forhandlinger, der foregår med tillidsrepræsentanterne som modpart. På universiteter og forskningsinstitutioner eksisterer der forskellige modeller for disse lokale lønmidler. Lokale lønaftaler, der ekspliciterer de kriterier, som anvendes til fordeling af midlerne, er en god start. Disse aftaler kan sikre, at alle kan orientere sig i fordelingsprincipperne. Men gennemsigtige lokale lønaftaler er naturligvis ikke nok! Det er ledelsen, der gør opmærksom på, at disse forhandlinger finder sted, og hvis denne offentliggørelse sker på en (nærmest) hemmelig intranetside, så er der risiko for, at nogle fratages muligheden for at få forhandlet kvalifikationstillæg og/eller engangsvederlag. Lokallønsmidler er med rette blevet kritiseret og udskældt. Men nu, hvor de er indført, og hvor midlerne faktisk kommer fra lønmidlerne, så skal forskere også have del i disse lønmidler. Når løn (og tillæg) hemmeligholdes, så medfører det myter og skæv fordeling af løn. Når løn (og tillæg) diskuteres, skabes der mulighed for at sikre en fair og rimelig lønudvikling for alle. På det danske arbejdsmarked eksisterer der et løngab mellem mænd og kvinder. Det er et løngab, vi skal have fjernet! Det er imidlertid ikke rigtigt, at alle kvinder er dårligt lønnet, eller at alle mænd er godt lønnet. Vi skal have løngennemsigthed for at sikre en god løn for alle. ■

## NY UNDERSØGELSE:

# Kvinder dropper forskerkarrieren, når de får børn



Ny undersøgelse viser, at flere kvinder forlader akademia, når de får børn, end det er tilfældet for deres mandlige kolleger. De kvindelige småbørnsforældre, der satser på en karriere på universitetet, har tilmed sværere ved at få en fast stilling end mænd med børn.

**A**t være kvinde, få børn og ønske en karriere som forsker er åbenbart en giftig cocktail. Særligt for kvindelige forskere betyder det at få børn nemlig ofte enten enden på forskerkarrieren, eller at det bliver sværere at stige i graderne og opnå tenure, det vil sige at blive fastansat.

Det viser en ny undersøgelse gennemført af Anne Sophie Lassen, postdoc på Copenhagen Business School, i samarbejde med Ria Ivandic fra London School of Economics.

De har gennemgået familie- og karriereløbet for cirka 1300 ph.d.-studerende på økonomi i perioden 1996 til 2018 og følger dem, der bliver forældre under eller efter deres ph.d.-uddannelse.

Undersøgelsen viser, at sandsynligheden for at forlade akademia er 8,5 procentpoint højere for kvindelige end for mandlige forskere, umiddelbart efter at de får deres første barn.

Desuden har de kvindelige forskere 10,4 procentpoint mindre chance for at få en fast stilling, umiddelbart efter at de er blevet forældre, i forhold til deres mandlige kolleger i samme livssituation.

En lille krølle på halen er, at både nye fædre og nye mødre er mere tilbøjelige til at forlade universiteterne, men mens kvinderne forlader forskningskarrieren helt, forsøger de mandlige økonomer i højere grad at blive inden for forskningen ved at søge over til eksterne forskningsinstitutioner som eksempelvis tænketanke eller VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Kvinderne vender derimod ryggen fuldstændig til forskningen og får job i det offentlige, i konsulenthus eller store virksomheder som Novo Nordisk.

Ifølge Anne Sophie Lassen fokuserer de i undersøgelsen på økonomer, fordi det er et område med en lav andel af kvindelige forskere. Hun har efterfølgende sammenlignet med de øvrige fagområder inden for samfundsvidenskab, og her er billedet også, at småbørnsforældre forlader

universiteterne, men at kvinder er mere tilbøjelige til at forlade forskningen helt, er unikt for økonomerne.

En positiv nyhed er, at både mandlige og kvindelige universitetsforskere får lige så mange eller få børn som dem, der forlader universiteterne, og målt i forhold til hvornår de startede deres ph.d., er der heller ingen tegn på, at forskerne, som bliver på universiteterne, udskyder at få børn.

### Arbejds miljøet er skurken

Anne Sophie Lassen forklarer, at det er veldokumenteret, at det har større økonomiske konsekvenser for kvinder at blive forældre, end det har for mænd, men det er ikke før blevet undersøgt, om kvinder også får afsporet deres karriere i forskningsverdenen, når de får børn.

Kun godt ti procent af professorerne i økonomi på de 50 førende universiteter i verden er kvinder. I Europa er 27 procent af de fastansatte økonomiforskere kvinder, og på eksempelvis Københavns Universitet er kun to ud af 22 økonomiprofessorer kvinder.

Anne Sophie Lassen havde forventet, at den store underrepræsentation kan tilskrives, at kvinderne får børn, og de afledte effekter, det har på karrieren, men det er ikke det, de har fundet i undersøgelsen – i hvert fald ikke som den direkte årsag.

Den mest sandsynlige forklaring, som andre undersøgelser også har dokumenteret, er, at arbejdsmiljøet i academia er hårdere for kvinder end mænd.

Undersøgelser fra USA viser, at kvinder føler sig presset ud, og de peger på arbejdsmiljøet som årsag. Anden forskning fra Sverige viser, at der er mest sexismen inden for fag, hvor det ene køn er dominerende.

I Danmark viste den seneste undersøgelse af de cirka 10.000 ph.d.-studerendes arbejdsmiljø gennemført af fagforeningen DM og Ph.D Association Network of Denmark (PAND), at en stor del mistrives.

Mere end hver fjerde overvejer at droppe ud. Én ud af tre føler sig ofte eller altid udmattet eller så drænet, at det går ud over privatlivet.

En anden undersøgelse om omfanget af sexismen på universiteterne

gennemført af VIVE tidligere i år viser, at 37 procent af de kvindelige ph.d.-studerende har oplevet mindst en verbal handling, der objektiviserer, ekskluderer eller nedværdiger dem på baggrund af deres køn, under deres ph.d.-uddannelse.

32 procent af de kvindelige ph.d.-studerende rapporterer at have oplevet mindst én ondsindet seksuel kommentar, bevægelser eller blottelser, og 23 procent har oplevet adfærd, der indbefatter uønsket fysisk kontakt eller forsøg på det eller seksuel tvang og anden seksuel adfærd, hvor magtrelationer spiller en aktiv rolle. Ifølge rapporten bliver mandlige ph.d'er også udsat for sexismen, men i væsentligt mindre omfang end kvinder.

“En del af forklaringen kan hænge sammen med strukturen på universiteterne. Forskningsmiljøerne har en stærkt hierarkisk struktur, der bruges hyppigt korte ansættelseskontrakter, intern rekruttering og meget kompetitive ansættelsesprocesser, og det kan potentielt skabe grobund for et arbejdsmiljø præget af sexistiske hændelser,” udtalte Rune Vammen Lesner, seniorforsker i VIVE, i forbindelse med offentliggørelsen af undersøgelsen.

### Brug for opgør med hårdt arbejdsmiljø

Anne Sophie Lassen understreger, at det ikke har været sigtet med hendes undersøgelse at finde ud af, hvorfor de kvindelige forskere, der får børn, forlader den akademiske verden, men hun peger på, at andre undersøgelser viser, at der er et hårdt og til tider sexistisk arbejdsmiljø blandt forskere.

“Vores undersøgelse viser, at nye forældre oftere forlader universiteterne. Det skyldes nok, at man, når man bliver forældre, i højere grad begynder at overveje, hvilket arbejdsmiljø og liv man ønsker, og så virker universitetet ikke længere attraktivt. Det er i virkeligheden tragisk, fordi academia kunne være et paradys for forskere med børn, fordi vi har relativt stor frihed til at planlægge vores egen tid. Men omvendt kan man også beskrive universitetsverdenen som et sted med greedy hours. Altså hvor de sidste timer, man arbejder på en dag, bliver de mest produktive. Det er først, efter at man er færdig med undervisning, vejledning,



FORSKNINGSARTIKLEN KAN  
LÆSES I TIDSSKRIFTET

American Economic  
Association Papers  
& Proceedings

administration og møder, at man kan komme i gang med at forske. Og det er jo i sidste ende forskningen, man bliver vurderet på,” siger hun.

*Men hvad kan jeres undersøgelse så bruges til?*

“Vi bruger som samfund rigtig mange skatte kroner på universiteterne, så jeg synes godt, vi kan tillade os at spørge, om den nuværende karrierestruktur gør, at det er de mest talentfulde og innovative forskere og undervisere, der bliver på universiteterne.”

*Og hvad er dit svar?*

“At forældreskabet falder sammen med, at mange forlader universiteterne, tyder på, at det ikke er tilfældet. Derudover finder vi både en forskel mellem økonomi og den øvrige socialvidenskab og en forskel mellem mænd og kvinder. For at forstå de forskelle må man lede efter de områder, hvor økonomi skiller sig ud fra den øvrige socialvidenskab, og de faktorer, der er forskellige for mænd og kvinder. Økonomifaget har en hård omgangstone, og en del forskning har vist, at kvinder bliver vurderet hårdere. Det er også et meget hierarkisk fag, i forhold til hvilke tidsskrifter der tæller. Et opgør med omgangstonen, sexismen og hierarkiet ville nok betyde, at universiteterne kunne blive en mere attraktiv karrierevej. Det ville nok også hjælpe på kvinders underrepræsentation. Jeg har set mange dygtige mandlige og kvindelige forskere forlade universiteter på grund af arbejdsmiljøet og samarbejdsstrukturen, og ikke fordi de manglede talent.” ■

## ARBEJDSSTILSYNET:

# Usundt at være ph.d.-studerende på CBS

Ph.d.-studerende på CBS møder 'uklare og modstridende krav' i forhold til deres opgaver med både undervisning og afhandling. Det er i strid med arbejdsmiljøloven, har Arbejdstilsynet fastslået i et påbud, der kræver markante forbedringer. "Vi må tage på os, at vi ikke har stillet tilstrækkeligt klare retningslinjer," siger forskningsdekan.

I juni måned kommer en arbejdsgruppe på Copenhagen Business School (CBS) med deres bud på, hvordan man kan ændre arbejdsforholdene på fem af universitetets elleve institutter, så det ikke er sundhedsskadeligt at være ph.d.-studerende.

For det er det nemlig nu. Det fastslog Arbejdstilsynet i en afgørelse i slutningen af januar, hvor man gav CBS følgende påbud:

"Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så uklare krav og modstridende krav i arbejdet ikke forringer de ph.d.-ansattes sundhed på kort eller lang sigt. I skal efterkomme påbuddet senest den 1. januar 2025."

Når Arbejdstilsynet giver påbud, betyder det, at arbejdsmiljølovgivningen bliver overtrådt. Og det er som nævnt ikke blot på et, men på fem af CBS' institutter, at det er tilfældet.

### Vejledere skærper krav

Påbuddet kommer på baggrund af fem besøg i løbet af 2023, hvor Arbejdstilsynet blandt andet har haft gruppesamtaler med ph.d.-studerende. Og her er man altså blevet opmærksom på de uklare og modstridende krav, som handler om både de ph.d.-studerendes undervisningsopgaver, kvalitets- og publikationskrav til deres forskningsartikler og det eksterne forskningsophold.

"Der er op til flere situationer, hvor vejlederen udstikker instrukser om arbejdsopgaver, som ligger ud over de opgaver og regler, der er i rammen for ph.d.-ansættelsen, og som i nogle tilfælde er i direkte modstrid med de rammer, der er meldt ud af instituttet/CBS," lyder det eksempelvis i afgørelsen.

I forhold til forskningsartiklerne er de officielle krav fra CBS, at de ph.d.-studerende skriver tre-fem artikler, der er 'indsendelsesklare'. Alligevel siger nogle vejledere, at artiklerne skal publiceres, eller at en eller flere artikler skal udgives i et toptidsskrift.

Også i forhold til det obligatoriske miljøskifte er kravene uklare. Lovkravet til ph.d.-uddannelsen er, at miljøskiftet foregår på en anden institution. Men nogle vejledere fortæller deres ph.d.-studerende, at de er nødt til at tage opholdet i udlandet.

Endelig er undervisningsopgaverne ofte problematiske – for eksempel vurderer flere, at de ikke vil kunne nå at levere undervisning af tilstrækkelig kvalitet inden for den tid, de har til rådighed.

### Sexismeproblemer

Det er ikke første gang, at der rapporteres om arbejdsmiljømæssige problemer for ph.d.-studerende på CBS. Rapporten 'Sexisme og karriereforløb

på danske universiteter', som VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd – udgav i marts, viste et udbredt problem med oplevet sexisme blandt ph.d.-studerende. Og her udmærkede CBS sig negativt ved at være det universitet, der havde flest oplevelser af kønsnedværdigende adfærd, seksualiseret nedværdigende adfærd og uønsket fysisk kontakt og tvang.

I en intern spørgeundersøgelse på CBS i 2022 svarede kun 40 procent af de ph.d.-studerende, at de "næsten aldrig oplevede stress".

Frederik Skamris Holm, der er formand for PAC – ph.d.-foreningen på CBS – kan da også sagtens genkende



Uklare krav om ph.d.-studerendes opgaver har fået Arbejdstilsynet til at skride ind med et påbud.



problemerne, som Arbejdstilsynet peger på. Eksempelvis at mange ph.d.-studerende fra deres vejleder får det indtryk, at de er nødt til at publicere i et toptidsskrift (4+ i Academic Journal Guide).

“Det med, at man skal publicere i toptidsskrifter, er ligesom en diskurs, der findes. Det er ikke noget, der står nedfældet nogen steder, men man hører det fra sin vejleder eller på instituttet. Og det fokus på publicering skaber et ekstra pres på ens arbejde,” fortæller han.

PAND, som er den nationale ph.d.-forening i Danmark, har flere gange gennemført undersøgelser, der peger på arbejdsmiljøproblemer for ph.d.-studerende. Et spørgsmål er, om forholdene på CBS er værre end på andre universiteter.

“Det er jo svært for mig at sige noget om, hvordan det er på andre universiteter, og jeg ved ikke, om andre har fået sådan et påbud. Men hvis man tager med, at CBS i den nye VIVE-rapport om sexismefremstår som det universitet med den mest problematiske kultur, så synes jeg godt, man kan stille spørgsmålet, om det står værre til på CBS end på andre universiteter,” siger Frederik Skamris Holm.

### “Ledelsen kan ikke være imod ændringer”

Ledelsen på CBS tager ifølge forskningsdekan Søren Hvidkjær sagen meget alvorligt.

“Arbejdstilsynet peger på, at problemet er uklare og modstridende krav, hvilket tilsynet har givet konkrete eksempler på. Vi må tage på os, at vi ikke har stillet tilstrækkeligt klare retningslinjer for alle parter involveret i ph.d.-uddannelsen, og det er vi fokuserede på at løse,” siger han til Forskerforum.

Han tilføjer, at CBS selvfølgelig er ked af situationen, men “omvendt er det positivt, at der skabes opmærksomhed omkring det, så vi kan handle på det.

Det giver anledning til, at vi undersøger, hvordan vi fremadrettet kan sikre et bedre arbejdsmiljø hos vores ph.d.-studerende, og det er vi i fuld gang med”.

Reaktionen fra CBS-ledelsen har været at nedsætte en arbejdsgruppe med deltagelse af ph.d.-studerende, ledelsen og VIP’er. Gruppen skal komme med forslag til initiativer, der skal imødekomme påbuddet.

Frederik Skamris Holm er selv medlem af gruppen, og han tror på, at ledelsen er villig til for alvor at rykke på tingene. For den har ikke rigtigt andre valg.

“Vi står med et påbud, så derfor har vi en ledelse, der ikke kan være imod, at der sker ændringer. På den måde har påbuddet givet os muligheden og rygdækningen til at få ændret reelt på tingene,” siger han.

Den samme indstilling kommer fra DM, der i flere år har samarbejdet med PAND om at undersøge og belyse arbejdsforhold for ph.d.-studerende.

“Det er særdeles kærkomment og relevant, at Arbejdstilsynet har kigget vilkårene for ph.d.-studerende efter i sømmene. Et påbud skal og må i sagens natur tages alvorligt. DM håber, at påbuddet til CBS kan blive et startskud til, at flere universiteter tager de ph.d.-studerendes arbejdsmiljø alvorligt. Og i den forbindelse lader sig inspirere af de gode råd, som universiteterne selv har været med til at udforme,” siger DM-konsulent Sarah Rosenkrands.

DM udarbejdede i 2023 i samarbejde med Danske Universiteter et inspirationskatalog til universiteterne om ph.d.-studerendes trivsel for netop at forebygge arbejdsmiljøproblemer for den gruppe.

Forskerforum har spurgt Søren Hvidkjær, om VIVE-rapporten og arbejdsmiljø sagen sammen vidner om et kulturproblem på CBS, men det ønsker han ikke at kommentere på nuværende tidspunkt.

“Arbejdsgruppen skal have lov til at foretage analyser og komme med forslag til løsninger. Jeg har ikke i sinde at komme deres arbejde i forkøbet.”



## TR genkender ikke problemer

En, der til gengæld gerne vil adressere et kulturproblem på CBS, er Bersant Hobdari, som er fællestillidsrepræsentant for VIP'er på CBS. Og hans oplevelse er ikke, at der skulle være et kulturproblem i forhold til den måde, ph.d.-studerende bliver vejledt på.

“Jeg er ret overrasket over omfanget af Arbejdstilsynets afgørelse, og jeg må sige, at jeg ikke kan genkende det billede, der bliver fremstillet,” siger han med henvisning de institutter, han selv er tæt på, og sin rolle som fællestillidsrepræsentant.

Han peger på, at de formelle krav til eksempelvis forskningsproduktion og miljøskifte fremgår tydeligt af ph.d.-studiehåndbogen. Men vejlederne rådgiver de ph.d.-studerende i forhold til den konkrete situation.

“Et miljøskifte skal jo være relevant i forhold til ph.d.-projektet, og det er ikke sikkert, at der findes et miljø i Danmark, der er relevant. Så der kan sagtens være nogle tilfælde, hvor vejlederen har sagt, at den studerende bør tage til udlandet,” siger Bersant Hobdari.

Det samme princip gælder kravet til forskningsartiklerne.

“Hvis man skal ansættes på CBS, kræver det, at man er i stand til at publicere i toptidsskrifter. Det er ikke et formelt krav for at få ph.d.-graden, men det er det krav, der findes på det akademiske arbejdsmarked, som vi gerne vil forberede de ph.d.-studerende på,” siger han.

*Men er det ikke problematisk, hvis nogle vejledere lægger større pres på deres ph.d.-studerende?*

“Jo, det kan godt være problematisk, men jeg mener ikke, at det er et problem i den størrelsesorden, som Arbejdstilsynet fremstiller.”

## Behov for forventningsafstemninger

Omfanget af undervisning for ph.d.-studerende er også formelt fastlagt, og den norm skal ikke overskrides. Men forberedelse af undervisning er altid en svær størrelse, peger Bersant Hobdari på.

“Når du underviser i et emne for første gang, bruger du altid meget tid på forberedelse. Det gælder også for erfarne undervisere. Og den tid henter

man så hjem, når man holder kurset flere gange. Men som udgangspunkt skal ingen undervise mere end normen, og hvis det sker, er der folk, man kan gå til: institutlederen, ph.d.-skolelederen eller mig.”

Det afgørende for et godt vejledningsforløb er at få lavet den rette forventningsafstemning, hvor man eksempelvis kan spore sig ind på ambitionsniveauet omkring forskningsartiklerne.

“Hvis man får formuleret de ting fra starten, undgår man misforståelser. Og det er nok en ting, der har manglet,” siger han, men nævner også, at CBS efter en nylig omlægning af ph.d.-skolen har iværksat en indsats for at efteruddanne ph.d.-vejledere i kunsten at vejlede.

Bersant Hobdari sidder ikke i arbejdsgruppen omkring ph.d.-arbejds miljøet, men som medlem af hovedsamarbejdsudvalget vil han være med til at behandle gruppens forslag.

Arbejdsgruppen forventer at kunne fremlægge sine forslag i juni. ■

# NY CARLSBERG FONDET

NEW CARLSBERG FOUNDATION

## Ny Carlsbergfondets Forskningspulje 2024

NyCarlsbergfondetopslårhermedforskningsstipendier inden for fondets fundatsbestemte arbejdsområde. Ny Carlsbergfondet virker til gavn for billedkunst samt kunstindustri, arkitektur og havekunst.

Formålet med Ny Carlsbergfondets Forskningspulje er at generere ny kunstvidenskabelig viden og samtidig bygge bro mellem universiteternes og museernes forskning.

Der kan søges støtte inden for tre forskellige puljer: (1) ph.d.-stipendier, (2) postdoc-stipendier samt (3) individuel projektstøtte. Både ph.d.-stipendier og postdoc-stipendier skal ansøges af institutioner i form af kunstmuseer/udstillingssteder, mens den individuelle projektstøtte er dedikeret til personlige ansøgere.

Der uddeles op til 20. mio. kr. i dette års forskningspulje.

### Ansøgningsfrist 18. september 2024

For ph.d.- og postdoc-stipendier gælder det, at et kunstmuseum/udstillingssted (evt. flere i fællesskab, i særlige tilfælde også kulturhistoriske museer) ansøger Ny Carlsbergfondet om at få tildelt et projekt. Projektforslaget skal

indeholde en beskrivelse af projektets faglige område, dets relevans for kunstmuseet/udstillingsstedet samt henvise til en foreløbig aftale med et universitet om ansættelse/forskeruddannelse.

Den individuelle projektstøtte gives til forløb på 3-12 måneders varighed og ansøges af individuelle ansøgere. Ansøger skal have en tilknytningsskifte med en institution (museum, universitet eller lignende), der står for administration af stipendiet. Ansøgere skal i ansøgningen dokumentere relevante faglige kvalifikationer for projektet.

Oplysninger om ansøgningsprocedure, formalia og behandlingsforløb findes på [ncf.dk/forskning](https://ncf.dk/forskning)

Ansøgningen indsendes digitalt via Ny Carlsbergfondets ansøgningssystem. Fondet åbner for ansøgninger fra 14. august 2024. Der kan forventes svar medio december 2024.

Nærmere oplysninger kan fås ved henvendelse mandage 9-14 til forskningskonsulent Tom Hermansen på mail: [th@ncf.dk](mailto:th@ncf.dk)





Foto: Erik Frits-Ritzau Scapix

***“I projektarbejdet kunne man tage fat i struben og få rystet en ordentlig akademiker ud af dem”***



↑  
Unge aalborgensere på vej mod København i december 1969 for at demonstrere for et nordjysk universitet. Aktionen var planlagt af Universitetsforeningen, der blev stiftet for at skabe folkelig opbakning til ideen om et universitet i byen. Det lykkedes.

➔ Mogens Ove Madsen har været på AAU siden 1974, hvor dunsten af skråtobak stadig hang i C.W. Obels bygninger. Dengang som nu var det PBL, der gjorde universitetet til en social rambuk, men læringsmodellen lider under tidens økonomiske tænkning, mener han.

**M**ogens var gårdmandssøn. Men forældrene havde ambitioner for deres ældste dreng. Den kvikke dreng skulle ikke henslæbe sin tilværelse i de nordjyske plovfurer. Han skulle have en uddannelse. Han skulle i banken!

Fint skulle det være. Men det endte faktisk med at blive endnu finere. Nede søndenfjords var de nemlig ved at starte noget, som Mogens syntes var meget mere spændende: et universitet.

“Jeg kom i erhvervspraktik i Sparekassen i Vodskov. Men efter at have sidet der i 14 dage og skrevet checknumre i protokollen besluttede jeg, at det var mit liv simpelthen for kort til.”

Sådan fortæller Mogens Ove Madsen godt 50 år senere fra sit kontor på AAU Business School, hvor han er lektor – en titel, han i øvrigt har haft i næsten 40 år.

Mogens’ historie er på mange måder eksemplarisk i forhold til AAU: bonde-drengen, der bryder de sociale mønstre og bliver akademiker.

Han tog studentereksamen i Nørresundby, og så var det jo bare en cykeltur over broen, da Aalborg Universitetscenter i sommeren 1974 åbnede dørene for første gang.

“Det var nede på Strandvejen, hvor universitetet startede op i nogle bygninger, man havde lånt af cigarfabrikken C.W. Obel. De var ved at flytte produktionen væk, der var kun skråtobak, der stod nede i bunden, og så kom dunsten op gennem bygningen,” erindrer han.

### Demonstrationstog fra Aalborg

Ønsket om et universitet i Aalborg havde ulmet siden slutningen af halvtredserne i de lokale cirkler af bedsteborgere, der var trætte af at se de unge rejse fra byen for at tage videregående uddannelser. Men det var en folkelig protestaktion, der for alvor fik åbnet øjnene hos politikerne i hovedstaden. I december 1969 kørte to DSB-særtog den syv timer lange vej til hovedstaden, og et optog af stålsatte nordjyder – blandt andre den senere politiker Frank Aaen – gik til Christiansborgs Slotsplads under parolen ‘Nordjysk universitet nu’. Et halvt år efter blev loven om de nye universitetscentre vedtaget – det første i Roskilde, det andet i Aalborg.

Mogens Ove Madsen husker indvielsen som en folkefest.

“Det, jeg synes var enestående, var, at der var en enormt stor begejstring og opbakning i hele byen til at få det i gang. Vi havde for eksempel også en fagbevægelse, der faktisk var meget aktiv i at få gang i universitetet. Set i bakspejlet er jeg så lidt usikker på, om folk i dybden vidste, hvad det egentlig ville sige med sådan et universitet.”

### Fem semestres fravalg

Det var besluttet at stykke universitetet sammen af allerede eksisterende videregående uddannelser i området – socialrådgiver-, landinspektør-, ingeniør- og handelsuddannelser – samt en række nye akademiske uddannelser. Derfor kaldte man det et universitetscenter. Sammenhængen blev de fælles etårige basisuddannelser, hvorfra man valgte sig ud på uddannelserne. Ideelt for en studerende som Mogens Ove Madsen, der først skulle finde ud af, hvad det hele handlede om.

“Jeg benyttede mig virkelig af, at der var en meget bred indgang. Så skulle man jo så bare undervejs tage stilling til, om man ville være socialrådgiver, over på landinspektørstudiet, eller hvad man ville. Så jeg foretog hele tiden

fravalg, indtil jeg ikke kunne længere. Det var først, da jeg var færdig med 5. semester, at jeg var nødt til at tage det endelige valg mellem administration og økonomi,” siger Mogens Ove Madsen, der som økonom alligevel endte med en uddannelse, der havde med penge at gøre, selv om det ikke blev i banken.

### Studenteroprørere blev undervisere

En anden ting, som var med til at forme universitetets profil, var de mange unge undervisere, der blev rekrutteret.

“Nogle kom næsten direkte fra deres egen kandidateksamen – oftest i Aarhus – så de var ikke meget ældre end os, og de havde en masse begejstring og energi i forhold til, at nu skulle vi rigtig vise, at vi godt kunne heroppe. Den anden ting var, at flere af dem havde været med i studenteroprøret i 68, hvor målet var at afskaffe professorvældet og øge studenterindflydelsen.”

Ideen om studenterindflydelse fik vinger at flyve på i den problembaserede læring (PBL) og projektarbejdet, som blev AUC’s (Aalborg Universitetscenters) læringsmæssige DNA.

Mogens Ove Madsen lavede blandt andet et projekt om arbejdsløshed, hvor gruppen samarbejdede med Aalborg Kommunes arbejdsløshedsudvalg, og et projekt, der undersøgte de dynamiske effekter, da en del af Forsvaret blev flyttet til Hjørring.

Som han selv ser det, var det her, han begyndte at øve sig i at være forsker.

“Vi fik ikke tildelt cases, som man gør andre steder. Vi måtte selv ud og opdyrke dem helt fra bunden – finde ud af, hvad problemstillingen var, hvordan vi kunne undersøge det og finde litteratur. Og den øvelse kørte så koncentrisk semester efter semester. Det er jo de første spæde skridt til at begynde at forske.”

### Lektor uden ph.d.

Politisk set fik AUC lov til at udvikle sig uden det helt store rabalder. Der var meget mere fokus på søsteruniversitetet RUC (Roskilde Universitetscenter), som mange politikere havde set sig gale på. Nogle af de mest dramatiske begivenheder på AUC var således støtteaktioner for RUC, som de studerende arrangerede.

Mogens Ove Madsen var selv med til at besætte rektors kontor i 1976 som en



Foto: Privat

↑ Håret var langt, men det var hår dengang i midthalvfjerderne, da Mogens Ove Madsen som studerende var med til at sætte AUC i søen.

PBL-modellen lever stadig på AAU, men der er hverken vejledertid eller fysiske rammer til den form for projektarbejde, Mogens Ove Madsen selv oplevede som studerende og senere i sine første år som vejleder.



solidaritetsaktion. På et foto i den officielle jubilæumsbog for AAU genkender Mogens tre af sine kammerater, der fordriver tiden på rektors kontor med skak og kabalelægning.

“Ham der blev kommunaldirektør, og ham der blev direktør for sygehuset i Farsø. Og så er der Steen Ørndorf, som stadig er på universitetet. Det var jo ren symbolik med den besættelse, men rektor tog det meget pænt. Han indrettede bare et kontor på den anden side af gangen.”

I 1980 fik Mogens Ove Madsen sin kandidatgrad og blev efterfølgende forskningsmedarbejder på et større nationaløkonomisk projekt om den offentlige sektor. Og efter nogle år som løserer tilknyttet forsker og underviser blev han i 1985 lektor i samfundsøkonomi.

Det var dengang, der ikke skulle ph.d.-afhandlinger på bordet for at få en fast VIP-stilling. Faktisk fik han først ph.d.-graden for nogle få år siden, da han samlede op på et forskningstema omkring tidsaspekter i keynesiansk teori, han har forfulgt i en årrække. Det var en anden tid sammenlignet med de publiceringskrav, man møder i dag.

“Vi skrev artikler, og så kunne der også komme en bog en gang imellem, men det var jo ikke nær på det niveau, vi kender i dag. Men så vil jeg også sige, at den undervisningsmodel, vi havde, var enormt krævende i forhold til at stå til rådighed med vejledning for projektgrupperne. Og det betød, at forskningen røg bag i køen.”

### Fat i struben

Noget, som gennem årene har kendetegnet AAU på den danske universitetsscene, er evnen til at bryde de sociale mønstre og gøre unge fra ikkeakademiske hjem til akademikere. Og her spiller PBL og projektvejledningen en meget stor rolle, mener Mogens Ove Madsen. For det er her, man på et mere individuelt plan får hanket op i de enkelte studerende, når der er ting, de ikke har styr på.

“Det var ligesom primært der, man kunne tage fat i dem. Det kan man ikke på samme måde med traditionelt kursusarbejde – en række forelæsninger, nogle øvelser og så en eksamen, hvor de kan dumpe eller bestå. Men i

projektarbejdet kunne man tage fat i struben og få rystet en ordentlig akademiker ud af dem,” siger han.

PBL er stadig den røde tråd og DNA’et i uddannelserne på AAU. Men den kommer i en stadig mere skrabet udgave, mener Mogens Ove Madsen. Han tager imod Forskerforum en hverdag i maj, hvor man kunne have forestillet sig en summen af projektgrupper, der forbereder sig til aflevering eller forsvar. Men i de lave ’arbejderistiske’ betonbygninger, hvor AAU Business School har hjemme, er der meget stille. Der er simpelthen ikke nok lokaler til, at grupperne kan sidde der og arbejde. Det er taxametertilskuddet, der er for lille, siger Mogens Ove Madsen, der siden 2015 har været studienævnsformand.

### For få vejledningstimer

Det samme gælder vejledningen. I disse dage, hvor alt tidsforbrug vejes på guldvægte, gives der ikke vejledertimer i et omfang, der tager højde for den akademiske dannelsesopgave, der ifølge Mogens Ove Madsen ligger i projektvejledningen.

“Jeg tror, de fleste bruger flere timer, end de skal. De vejledningstimer, der bliver tildelt til et helt semester, svarer stort set kun til det, der skal bruges til eksamensforberedelse, specielt her på samfunds-fag.”

Men selv om den er blevet slanket, skrabet og måske også ridset, lever AUC-ånden omkring uddannelserne stadig, mener han.

“Som nogen her siger: Vi arbejder ikke med udgangspunkt i, hvad ledelsen siger, men på trods af hvad ledelsen siger. Vi ved godt, hvad der skal til for at få uddannelsen til at fungere bedst muligt. Og det har vi vores fokus på.”

Mogens Ove Madsen kan som sagt fejre 50 års-jubilæum – eller guldbryllup – sammen med AAU, hvis man ser bort fra et par små afstikkere. Til efteråret kan han i øvrigt fejre sin egen 70-års fødselsdag, men han forventer at fortsætte som lektor nogle år endnu.

Og den fædrene gård blev i øvrigt overtaget af hans lillebror, så den historie fik også en lykkelig slutning. ■

## KONKURRERENDE JUBILÆUMSBOG

Tidligere i år udkom bogen ‘At bygge et universitet’ om AAU’s tilblivelse og historie. Bogen er skrevet af historikerne Maria Simonsen og Mogens Rüdiger, der begge er lektorer ved AAU. Tre andre ansatte – Jan Holm Ingemann, Mogens Ove Madsen og Steen Ørndorf – er dog ikke begejstrede for bogen. Især savner de en grundig behandling af den problemorienterede læring (PBL), som i deres øjne er universitetets særkende. De tre står derfor bag en alternativ jubilæumsbog med titlen ‘Gåsen og guldægget’, der udkommer i august. I bogen fortæller en række nuværende og tidligere ansatte og studerende – for eksempel politikerne Kristian Thulesen Dahl og Frank Aaen – om universitetet og perspektiverer både bagud- og fremadrettet



Den 26-årige ph.d.-studerende har trods sin unge alder allerede haft international succes. Hans forskning har påvirket lovgivning på spilområdet verden over, hvilket sidste år gav ham en plads på Forbes' prestigefyldte '30 under 30'-liste i kategorien 'Sports and Gaming'.

# Computerspil indeholder særlige kneb, der får dig til at bruge penge

Ph.d.-studerende ved IT-Universitetet i København Leon Y. Xiao forsker i computerspil med de gambling-lignende 'loot boxes', i håbet om at der kommer bedre lovgivning på området.

Leon Y. Xiao er ph.d.-studerende ved IT-Universitetet. Han spiller også spil på sin telefon. Faktisk overlapper de to ting hinanden i hans ph.d.-projekt.

Hans telefon viser en figur med blå øjne og blå tøj. Hvis man ikke kender det kinesiske spil 'Genshin Impact', ligner det en tilfældig computerspilsfigur, der svæver på skærmen. Men Leon Y. Xiao fortæller, at lige præcis denne figur, som hedder 'The Wanderer', er yderst sjælden og kun tilgængelig i 21 dage. Så går der et halvt år, før spillere igen kan prøve at skaffe karakteren.

"Der er den her følelse af, at det haster, for ellers går man glip af det," siger kinesiske Leon Y. Xiao, der spiller computerspil som en del af sin ph.d.-forskning.

De sjældne karakterer i computerspil kan være stærkere end de andre figurer, eller også kan de have en unik spillemekanisme, som gør dem spændende.

"Hvis du skal være sikker på at få 'The Wanderer', skal du nok bruge omkring 2.000 kroner. Hvis du vil købe samtlige opgraderinger til karakteren, vil det koste omkring 24.000 kroner.

Og det er én karakter. Spillet har omkring 40, der vil koste det samme," siger Leon Y. Xiao, som aldrig selv er blevet fristet til at købe adgang til de eksklusive figurer gennem det, der hedder en loot box – i spillet også kendt som en 'gacha-mekanisme'.

Fristelsen er netop konceptet bag loot boxes, som Leon Y. Xiao forsker i.

En loot box er en slags lykkepose i et computerspil. Når du køber én, kan du være heldig at få en sjælden karakter eller genstand, som vil gøre dit spil bedre. Som oftest er det dog ikke det, der sker. I stedet får du noget, som er mindre værd i spillet.

"Ligesom i et kasino," siger Leon Y. Xiao.

## Danmark halter bagefter

I Danmark er der juridisk set tale om gambling, når der er tre elementer til stede. Først skal du bruge rigtige penge på produktet. Dernæst skal udfaldet være tilfældigt, og slutteligt skal det, du kan få, have økonomisk værdi.

Det sidste element er ikke opfyldt i de fleste loot boxes i Danmark, da man ikke vinder noget, der har en værdi af rigtige

penge. Der er dog nogle loot boxes, som faktisk indeholder alle tre ting.

"Men Danmark håndhæver ikke rigtigt loven alligevel," siger Leon Y. Xiao, som foreslår, at Danmark kunne overveje at gå mere i retning af Belgiens tilgang, som er baseret på regulering.

I Belgien er det sidste element med økonomisk værdi nemlig byttet ud med et kriterie om, at der skal være en chance for en oplevelse af, at spilleren enten vinder eller taber.

"Så alle loot boxes i Belgien er klassificeret som gambling, fordi alle tre elementer altid er opfyldte," siger han.

Hvis man vinder, får man en af de sjældne gevinster. Taber man, får man omvendt noget værdiløst.

I teorien kan de belgiske videospilvirksomheder få en bøde, hvis de har spil indeholdende loot boxes. Det skyldes de stramme regler, der gør det umuligt for myndighederne at tildele en gambling-licens til spilvirksomhederne.

## Problem med tilfældigt indhold

Ifølge Danmarks Statistik er det omkring halvdelen af danskerne, der spiller computerspil eller videospil. Det kan være skydespil som 'Counter-Strike', simulationsspil som 'Sims' eller hovedbrudsspillet 'Candy Crush'.

Man kan ofte købe genstande i computerspil for rigtige penge, men det er nu egentlig ikke det, som Leon Y. Xiao er bekymret over, for det minder ikke om gambling.

Det, han synes er bekymrende, er, når spillerne ikke ved, hvad de køber, og udfaldet er tilfældigt. Så starter gambling-mekanismen nemlig. Hver gang spillerne køber en loot box, foretager de en mikrotransaktion. Og det løber op.



## HVEM, HVAD, HVOR

**Hvem:** Leon Y. Xiao

**Hvad:** Lex loot boxes: Regulering af gambling-lignende produkter i computerspil

**Hvor:** IT-Universitetet i København

**Hvorfor:** I mange populære videospil kan spillere (også små børn) købe såkaldte 'loot boxes' for rigtige penge i bytte for tilfældige belønninger. For det meste får spillerne en skuffende belønning, som de ikke vil have, men en sjælden gang imellem modtager de en værdifuld belønning. Disse systemer, som er baseret på tilfældigheder, tilskynder spillerne til at bruge potentielt betydelige beløb på at købe mange loot boxes for at få fingre i den ønskede belønning. Mekanismerne er gambling-lignende, fordi spillerne satser penge blot for at få en chance for et potentielt godt resultat. Loot boxes kan generelt ikke reguleres under spill Lovgivningen, dog med nogle få undtagelser. Spillere og forældre er bekymrede for den skade, de kan forårsage. Beslutningstagere overvejer at indføre strengere regulering. Nogle få andre lande har allerede vedtaget regler for at imødegå bekymringer relateret til loot boxes. Vi ved dog ikke, om virksomhederne følger reglerne, eller om tilsynsmyndighederne håndhæver dem. Jeg rejser til forskellige lande for at vurdere virksomheders overholdelse og for at lære af andre landes erfaringer. Dette giver mig mulighed for at rådgive om, hvordan man bedre kan udarbejde og håndhæve regler for videospil i fremtiden for at give mere gennemsigtighed og sikre bedre forbrugerbeskyttelse.

“Det er et problem, når indholdet er tilfældigt. Du får ikke det, du virkelig gerne vil have, i første forsøg. Hvis chancen er én procent, skal du foretage 100 mikrotransaktioner, og så er det mange penge lige pludselig,” siger Leon Y. Xiao.

Det mest åbenlyse problem for ham ved det er, at folk bruger flere penge, end de har.

“Der er tilfælde, hvor nogle bruger penge på at spille i stedet for på mad. Så lever de af instant noodles og bruger resten af pengene på loot boxes.”

### Intet forbud

Et andet problem, der ikke er forsket meget i, er, at forældre er bange for, om gambling bliver gjort mere normalt for unge mennesker gennem loot boxes.

Den europæiske standard for aldersmærkning, PEGI, sorterer spil i forskellige aldersgrupper. For 17 år siden blev spillet 'New Super Mario Bros.' til spilkonsollen Nintendo DS vurderet egnet til børn, men Leon Y. Xiao tror, at hvis spillet var udkommet i dag, var det blevet sat til at have aldersgrænsen 18+. Der er nemlig et fiktivt kasino inde i spillet, hvor man blandt andet kan spille blackjack.

“I dag vurderer PEGI alt, der har noget med kasinoer at gøre, med aldersmærkningen 18+,” siger Leon Y. Xiao.

Derfor undrer det ham, at loot boxes ikke får PEGI-aldersmærkningen 18+. Ifølge ham er det præcis samme gambling-mekanisme, bare værre, fordi de digitale lykkesposer koster rigtige penge.

“Forældre er bekymrede over det, når deres børn frit kan tilgå de her spil,” siger han.

PEGI har dog tilføjet en mærkning, der hedder 'Køb i spillet (omfatter vilkårlige elementer)', som fortæller, at spillet indeholder loot boxes eller lignende mekanismer. Det har man ifølge Leon Y. Xiao gjort, fordi man anerkender, at forældre og spillere er bekymrede over loot boxes.

### Spillet spil i Belgien

Leon Y. Xiao er uddannet jurist fra City, University of London. Hans metode til at undersøge, om spil lever op til lovgivningen i forskellige lande, er ved systematisk at gennemgå de 100 spil, der tjener flest penge i det pågældende land.

Det er nemlig de 100 mest downloadede spil med størst indtjening, der tjener 85 procent af alle spilleindtægter.

Han har for eksempel rejst til Belgien og downloadet samtlige spil på top 100-hitlisten i App Store og spillet dem, indtil han kunne sige, om der var loot boxes i eller ej.

En konstatering, som sjældent tager lang tid.

Selvom Belgiens lovgivning er strammere, fandt Leon Y. Xiao i 82 procent af spillene alligevel ulovlige loot boxes.

“Det er det, der er med de her spil. De forsøger meget hurtigt at sælge dig noget, såsom en loot box. I nogle spil er det inden for fem minutter, man støder på dem,” siger han.

Det er vigtigt for ham, at folk ved det.

“Det er vigtigt, at folk ikke har den her falske tryghed. Bare fordi lovgivningen er der, betyder det ikke, at det fungerer sådan i praksis.”

### Håber, at nogen vil samle tråden op

Spiludgivere har aldrig delt, hvor mange penge de tjener på loot boxes. Men principielt kan man godt finde ud af det alligevel, forklarer Leon Y. Xiao.

På grund af GDPR-lovgivningen er det nemlig muligt for en spiller at bede om en kopi af sine personlige data. Hvis

1.000 spillere blev organiseret og alle indsendte en anmodning om deres persondata, ville spilvirksomheden være juridisk forpligtet til at udlevere det. På den måde kan man alligevel

undersøge, hvor mange penge der bliver brugt på loot boxes.

Og det er det, Leon Y. Xiao håber, at nogen en dag vil undersøge.

Når han er færdig med sin ph.d. til efteråret, var det oprindeligt planen, at han ville være erhvervsadvokat. Men det har ændret sig.

“Der er så meget, man kan gøre på spilområdet. Jeg har en sjælden kombination af både juridisk og empirisk viden. Det vil jeg gerne udnytte.”

Det er det, der ifølge ham adskiller hans forskning fra traditionel juridisk forskning.

“Hvis jeg opdager virksomheder, der bryder med loven, gennem min forskning, tager jeg det skridtet videre og klager til dem, der er ansvarlige for det. Det har ført til, at flere myndigheder håndhæver loven, og at flere virksomheder har ændret deres adfærd,” siger Leon Y. Xiao. ■



De traditionelle 'loot boxes' ligner en kasse eller en kiste, men her i spillet kan man ved første øjekast ikke gennemskue, at det faktisk er et gambling-element, fortæller Leon Y. Xiao. Foto: Screenshot af 'Genshin Impact'

# Ekspert: Studenterprotester handler om mere end Palæstina-konflikten

Det er fantastisk, at studerende engagerer sig og bringer emner på banen, som ledelsen og ansatte på universitetet har været blinde for, så længe det foregår fredeligt, siger Gritt B. Nielsen, der forsker i studenteraktivisme på DPU ved Aarhus Universitet.



En måned var der en lille skov af telte på græsplænen ved Center for Sundhed og Samfund på Københavns Universitet. En gruppe aktivistiske studerende slog lejr i protest mod Israels krig i Gaza og for at få deres universitet til at droppe alle investeringer i virksomheder, der profiterer på eller er medskyldige i besættelsen af Palæstina.

Aktionen handlede først og fremmest om den humanitære situation og ønsket om at stoppe krigens grusomheder. Men den må også ses som en del af en meget bredere dagsorden, der drejer sig om social uretfærdighed, racisme, undertrykkelse, imperialisme og kolonialisme, forklarer Gritt B. Nielsen.

Hun forsker i studenteraktivisme på Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse (DPU) ved Aarhus Universitet, hvor hun står i spidsen for projektet Fighting for e/quality, der er et komparativt etnografisk studie af de nye studenterbevægelser.

Hun mener, at Palæstina-protesterne ligger i forlængelse af temaerne i Black Lives Matter-bevægelsen, diskussioner om at dekolonisere universitetet og mere fagnære forhold som for eksempel sammensætning af pensum.

“En række kampe, identiteter og fællesskaber overlapper hinanden. Fælles for dem er et ønske om at skabe en mere retfærdig verden og bekæmpe undertrykkelse. Gaza er den mest preserende kamp her og nu. De studerende føler sig medskyldige i en kæmpe uretfærdighed, hvis de ikke handler. Og de forsøger derfor at ansvarliggøre både universitetet og sig selv. Med deres teltlejr gjorde de studerende større globale uretfærdigheder til et lokalt anliggende,” siger hun.

Derfor handlede teltlejren både om krigen i Gaza og om spørgsmål, der rækker ud over denne. Blandt andet om universitetets rolle og deres egen rolle som studerende i at ændre magtfuldheder, mener hun.

## Hvem repræsenterer universitetet?

Gritt B. Nielsen tilføjer, at det er blevet et fundamentalt spørgsmål for de studerende, hvem der repræsenterer og taler på universitetets vegne, fordi de ikke opfatter ledelsen og bestyrelsen som nogen, der repræsenterer dem.

“De ville vise, som en af dem udtrykte det, at det er ’deres universitet’ og ikke noget, der tilhører en ’fjern bestyrelse’. Det demokratiske styre på universitetet er stærkt reduceret, og de eksisterende råd og nævn på universitetet opleves af disse studerende ikke som steder, hvor de for alvor bliver hørt og kan få ting ændret,” siger Gritt B. Nielsen.

Hun tilføjer, at den store spredning af teltlejre på tværs af blandt andet USA, Europa og Asien også afspejler ændringer i universiteternes styreform, en øget markedsførelse og et stigende politisk pres.

“I et politisk polariseret landskab fokuserer ledelserne ofte på at dæmme op for eksternt politisk kritik og undgå dårlig medieomtale. Det kan desværre medføre, at vigtige debatter og diskussioner lukkes ned snarere end åbnes op, undersøges og adresseres i et fællesskab af studerende og ansatte. Udfordringen bliver at skabe et rum for dialog og refleksion på universitetet. Og der spiller den demokratiske inddragelse af både studerende og ansatte en væsentlig rolle,” siger hun.

### Engagement er positivt

Gritt B. Nielsen mener, at det er interessant at observere, hvordan studenteraktivisme kan spille en rolle i forhold til at udvikle universitetet og samfundet.

“Det er jo fantastisk, at de studerende engagerer sig og siger: Hov, vi synes, der er noget galt her. De undersøger og skaber viden om forhold, som ledelsen og vi ansatte ellers ikke ville have haft opmærksomhed på – og som der så kan være delte meninger om. De studerende har igennem flere år med underskriftsindsamlinger og rapporter rejst kritik af universitetets investeringer. Med etableringen af teltlejrene i USA kom der et internationalt momentum,” siger hun og tilføjer, at den meget forskellige håndtering af teltlejrene på universiteter verden over netop også skal forstås i lyset af forskelle i universiteternes styreform, finansiering og indlejring i nationale værdipolitiske debatter.

“Udfordringen, både for studerende, ansatte og ledelse, er at fastholde fokus på kernediskussionerne og afsøge og udvikle universitetets rolle i et samfund, der er under konstant forandring. I medierne bliver sådanne debatter ofte

unødigt polariserede og sættes ind i en venstrefløjs-højrefløjs-diskussion. Det ender typisk i totalt forudsigelige ufrugtbare positioner, der ikke bidrager til grundig afsøgning af svar på de udfordringer, vi står over for,” siger Gritt B. Nielsen.

### Del af kontinuerlig diskussion

I forbindelse med de studerendes Palæstina-protester på Københavns Universitet (KU) er diskussionen om, hvor politisk universitetet skal være, blusset op igen. Demonstranterne mener, at KU skal tage stilling, mens andre mener, at et universitet som institution skal være apolitisk.

Gritt B. Nielsen fortæller, hvordan studerendes politiske engagement har været til diskussion siden 1800-tallet, hvor de begyndte at udvikle en selvstændig identitet og se sig som en vigtig ’stand’ i samfundet. Allerede i 1830’erne blev flere studerende således mere socialt og politisk engagerede og ønskede at bringe politisk debat ind på universitetet. Siden har der med generationers mellemrum været bølger, hvor mere samfundskritiske og til tider revolutionære studerende har organiseret sig og sat præg på universiteterne.

Det har været en kontinuerlig diskussion drevet af forskellige studentergrupper, der har tappet ind i en større tidsstrømning, som for eksempel i 60’erne, hvor kampen for demokrati på universiteterne var en del af en større diskussion om demokrati på arbejdspladserne.

### Teltlejr adskiller sig fra andre protester

Sidst de studerende benyttede protestformer, der som teltlejren indtager særlige rum på universitetet, var i 2022, da en gruppe blokerede adgangen til Psykologi på KU i protest over manglende medinddragelse i fagets sammensætning og pensum. I 2019 besatte en gruppe studerende dekanatet og blokerede ledelsesgangen på Humaniora på KU i protest over manglende studenterinddragelse i forhold til fagsammenlægninger.

“Det var mere faginterne aktioner, der handlede om de studerendes uddannelser og undervisning. I forbindelse med teltlejren agerer de i

## TEMAER, SOM STUDERENDE MOBILISERER SIG I FORHOLD TIL

1. Deres fag: undervisningen, pædagogikken, pensum, tilrettelæggelsen og relevansen.
2. Universitetet som en større helhed – styreformen. Hvilken stemme de skal have som studerende, og i hvilken udstrækning universitetet skal være en politisk aktør.
3. Større nationale debatter med betydning for dem selv som eksempelvis SU og nedskæringer. De studerende spiller også ofte en central rolle i mere generelle nationale og internationale mobiliseringer, hvor de demonstrerer sammen med andre grupper.

forhold til både deres eget universitet og en stor international udenrigspolitisk debat, som de forsøger at påvirke. Men i alle tilfælde handlede det også om en oplevelse af manglende demokrati og studenterinddragelse på universitetet,” siger Gritt B. Nielsen og tilføjer, at det er interessant at observere, hvordan forskellige lande fortolker teltlejrene forskelligt.

I Spanien læses de ind i en kontekst med de tidligere antifascistiske studenterprotester på universiteterne under Franco. I USA sammenlignes de med de voldsomme protester under Vietnam-krigen, og i Danmark bruges 68-oprøret som reference.

“Det er ikke nyt, at studerende lader sig inspirere af, hvad der sker andre steder i verden, og mobiliserer nationalt for at påvirke større globale forhold. Universitetet har altid være en international størrelse, der inspirerer de studerende til at forholde sig til og se deres egen hverdag i et bredere perspektiv,” siger Gritt B. Nielsen, der påpeger, at selvom de studerende nu har valgt at opløse teltlejren, og universitetets ledelse har imødekommet nogle af de studerendes krav, så opleves krigen i Gaza så fundamentalt grusom og uretfærdig, at de studerende givetvis kommer til at fortsætte deres kamp og kritik, blot med andre midler og aktionsformer og i nye alliancer med andre grupper. ■



# ***GAVEN FRA DARWIN***





Inden Charles Darwin med evolutionsteorien vendte op og ned på alt, hvad man tænkte og troede, skulle han lige klassificere nogle krebsdyr. Det kom til at tage otte år og krævede blandt andet hjælp fra det naturhistoriske museum i København.

Charles Darwins evolutionsteori kan vel regnes blandt historiens vigtigste videnskabelige erkendelser. Den blev publiceret i 1859 med værket 'Arternes oprindelse', men studier af hans private brevslinger indikerer, at hans teori allerede var klar i 1844 – 15 år før. Så hvorfor var Darwin så længe om at offentliggøre sine banebrydende tanker?

En del af forklaringen kan ses med egne øjne på Statens Naturhistoriske Museum: en lille samling skaller af forskellige arter af krebsdyret cirripeder (på dansk også rankefødder).

Cirripederne var Darwins lille forprojekt, der kom til at opsluge ham i en sådan grad, at det forsinkede 'Arternes oprindelse' i årevis. Hans strategi var, at hvis hans evolutionsteori skulle tages alvorligt, var han nødt til at slå sit navn fast som forsker inden for arter og taksonomi. Derfor kastede han sig over cirripederne, som han regnede med at kunne klassificere i et snuptag – "nogle måneder, måske et år", skriver han i et brev til en ven.

Men arbejdet viste sig at være mere omfattende end forventet, og dertil kom, at han manglede eksemplarer, han kunne studere. Han begyndte derfor at efterlyse cirripeder blandt videnskabsfolk og museer over hele Europa – herunder naturforskeren Japetus Steenstrup, der sad i direktionen for Det Kongelige Naturhistoriske Museum. Og Steenstrup sendte adskillige pakker til England til Darwins store begejstring.

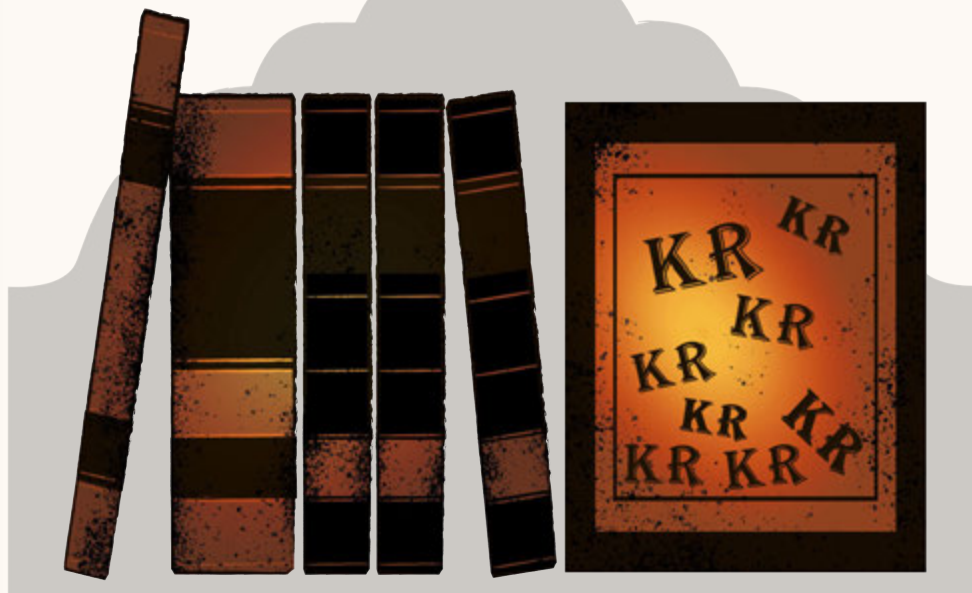
Det tog Darwin otte år at gennemføre sit studie. Og i 1854 kom 'tilbagebetalingen' til Japetus Steenstrup i form af en gave indeholdende en samling på 77 cirripeder i forskellige navngivne arter og varianter og med stor tak for hjælpen til hans forskning.

På det tidspunkt var Darwin endnu ikke slået igennem på den videnskabelige scene, og gaven gik hurtigt i glemmebogen blandt museets mange genstande. Først i forbindelse med udstillingen 'Det dyrebare' i 2014 blev man på Statens Naturhistoriske Museum opmærksom på brevkorrespondancen mellem Darwin og Steenstrup, og det lykkedes at lokalisere 64 af de 77 cirripeder, Darwin sendte, flere af dem stadig med hans egne håndskrevne sedler med artsnavnet.

Darwins gave – og meget andet – står til skue, når Statens Naturhistoriske Museum i slutningen af juni åbner op for udstillingen 'Vilde vidunderlige verden'. ■

# Kæmpe lønforskelle mellem forskere

Aktindsigt viser, at Danmarks højestlønnede forsker har rundet to millioner kroner i årsindtægt. Det er mere end det dobbelte af, hvad professorer tjener i gennemsnit, og mere end hvad både statsministeren og den højestlønnede rektor får. Evnen til at skaffe eksterne midler fra fonde er blevet afgørende for lønnen.



En skvis mere end 2,1 million kroner. Så meget får Danmarks højestlønnede universitetsforsker sat ind på sin NemKonto årligt, når man medregner alle tillæg og pension.

Navnet er Bent Flyvbjerg, der blev hentet til IT-Universitetet (ITU) i København i 2021 fra en stilling som BT Professor og Chair i Major Programme Management ved University of Oxford.

Det var et såkaldt Villum Kann Rasmussen-professorat, der lokkede den verdenskendte forsker hjem til Danmark, og noget tyder på, at ITU strakte sig langt for at få fat i en forsker af Flyvbjergs kaliber.

Han tjener i hvert fald godt en million kroner mere årligt end nummer to på listen på ITU, Roman Klaus Beck, der får 1.073.047 kroner, og heller ikke rektor Per Mikael Bruun Brockhoff kan følge med. Han tjener 1.487.276 kroner årligt, altså cirka en halv million mindre end Bent Flyvbjerg.

Bent Flyvbjerg er en af verdens mest citerede forskere inden for Project og Program Management, herunder

forskning i it-projekter, hvor han har dokumenteret, hvad han kalder 'The Iron Law of Megaprojects'. I 2023 blev hans bog 'How Big Things Get Done' nomineret til Financial Times' Business Book of the Year.

I pressemeddelelsen i forbindelse med ansættelsen med overskriften 'Megaprojekternes mastermind rykker fra Oxford til ITU' blev der ikke lagt skjul på, at det var bevillingen på 30 millioner kroner fra Villum Fonden, der har gjort det muligt at rekruttere den internationale topforsker.

Bent Flyvbjerg har ikke ønsket at tale med Forskerforum om sin løn, men i pressemeddelelsen kaldte han et Villum Kann Rasmussen-professorat det ypperste i hans verden.

## Høj løn nødvendig inden for it

Ifølge Per Mikael Bruun Brockhoff, rektor på ITU, er ansættelsen af Bent Flyvbjerg et helt særligt tilfælde på ITU, da professoratet er sponsoreret af Villum Fonden som et Villum Kann Rasmussen-professorat. Han var ikke selv en del af processen i forbindelse med rekrutteringen og ansættelsen, da

det var før, han blev rektor, men han siger, at løn selvfølgelig spiller en rolle for forskere, som det gør for alle andre, når de vælger arbejdsplads.

"Der er en hård konkurrence på it-området, og jo højere en løn du kan tilbyde, jo nemmere er det at rekruttere internationale topforskere. Om det er en høj løn, Bent Flyvbjerg får, kan vi alle have vores egen personlige holdning til, men det er nødvendigt for at få en top-notch-forsker tilbage til Danmark," siger han.

Per Mikael Bruun Brockhoff afviser, at det udelukkende handler om at publicere prestigefyldte tidsskrifter, blive hyppigt citeret og hente fondsmidler hjem, hvis man vil have en høj løn som videnskabeligt ansat.

Han henviser til, at ITU har detaljerede kompetenceprofiler, der beskriver forventningerne til de ansatte inden for både forskning og undervisning, og det er ikke sådan, at den ene del tæller mere end den anden.

"Det er en gammel travet, at kun forskning betyder noget. Sådan er det ikke længere, i hvert fald ikke på ITU," siger han.

Til gengæld ærgrer det ham godt og grundigt, at der ikke er en eneste kvindelig professor blandt de ti højestlønnede på ITU. Men det skyldes ikke, at kvinderne tjener mindre end deres mandlige kolleger, men at ITU har været for dårlig til at rekruttere kvindelige professorer, og at ITU er et lille universitet. Der er blot 15 fastansatte professorer på ITU, og kun en er en kvinde.

### Professorat er diamanten

Professor Thomas Bjørnholm, der er forskningsdirektør i Villum Fonden, bekræfter, at det er yderst sjældent, at fonden tildeler et Villum Kann Rasmussen-professorat, der har til formål at tiltrække exceptionelt gode forskere til danske universiteter ved at garantere forskerne varige og attraktive ansættelsesvilkår.

Første gang det skete, var i 2012, da den amerikanske kvanteforsker Charles Marcus skiftede fra Harvard University til Københavns Universitet (KU) med en ambition om at bringe Niels Bohr Institutet tilbage i den absolutte top inden for forskning i kvantemekanik.

Anden gang var i 2018, da Jens Kehlet Nørskov, der er en af verdens førende forskere inden for teoretisk katalyse, blev rekrutteret til Danmarks Tekniske Universitet (DTU) fra Stanford University i USA. Og tredje gang altså i 2021, da Bent Flyvbjerg skiftede til ITU.

“Det er over den øverste hylde for, hvem vi normalt kan få til Danmark. De er rekrutteret fra de bedste steder i verden som Oxford, Harvard og Stanford. Et Villum Kann Rasmussen-professorat er noget af det ypperste, man kan opnå inden for naturvidenskabelig og teknologisk forskning i Danmark. Grundideen er at give universiteterne øget rækkevidde for at tiltrække talent og topforskere, der kan være med til at styrke institutionerne og skabe forskning i verdensklasse. Du kan kalde det en Team Danmark-approach, som kendes fra sportens verden,” siger Thomas Bjørnholm og tilføjer, at bevillingen er inspireret af den angelsaksiske tradition for ‘endowed chair’.

Professoratet udbydes derfor heller ikke ved åbent opslag, men universiteterne har en stående invitation til at ringe, hvis de har en egnet kandidat.

“De prøver indimellem, men det er

meget svært. Planeterne skal stå helt rigtigt,” siger han.

Til gengæld er det en bevilling med stor frihed, da de i Villum Fonden tror på, at forskerne selv bedst ved, hvad pengene skal bruges til.

Det gælder også i forhold til lønniveauet, hvor fonden overlader det til ledelsen på universitetet at vurdere, hvor langt den vil strække sig for at få forskeren til landet.

“I Danmark er det en høj løn, men vil vi være førende inden for et forskningsområde, er lønnen internationalt bestemt,” siger Thomas Bjørnholm.

### Finansieret af Novo Nordisk Fonden

Søger man på andre af forskerne på listerne med de højestlønnede, som Forskerforum har fået aktindsigt i, tegner der sig et billede af, at der er en sammenhæng mellem evnen til at skaffe midler fra eksterne bevillingsgivere som fonde, virksomheder og forskningsråd, og hvor meget en forsker tjener.

Internt på Københavns Universitet er den belgiske fedmeforsker Ruth Loos nummer et, og hun er nummer to i Danmark med en årsløn på 2.096.054 kroner. Hun tjener altså mere end KU's rektor, Henrik Caspar Wegener, der må 'nøjes' med en årsløn på 1.985.398 kroner.

Heller ikke Ruth Loos har ønsket at snakke om sin løn, men ifølge en pressemeddelelse med overskriften 'Stor bevilling får topforsker til at slå rødder i Danmark' var det et Laureate Research Grant fra Novo Nordisk Fonden på 50 millioner kroner over syv år, der fik hende til at flytte sin forskning fra Icahn School of Medicine at Mount Sinai i New York til Novo Nordisk Foundation Center for Basic Metabolic Research i København.

Det fremgår også, at hun er den 15. forsker, der har modtaget et Laureate Research Grant, der har til formål at tiltrække fremragende internationale forskere til Danmark. Siden 2012 har Novo Nordisk Fonden gennem programmet uddelt i alt 655 millioner kroner.

I en anden nyhed fra april 2023 meddeler Novo Nordisk Fonden, at Ruth Loos som den første har modtaget den nyetablerede Obesity Prize for Excellence, som European Association for the Study of Obesity (EASO) og

Novo Nordisk Fonden står bag. Med prisen følger to millioner kroner, hvoraf 300.000 er en personlig hæderspris, som modtageren frit kan disponere over, mens resten af beløbet skal gå til forskning.

### Højeste lønninger på KU, CBS og SDU

Listen afslører også store forskelle universiteterne imellem, således at de højestlønnede samler sig på KU og Copenhagen Business School (CBS) og i enkelte tilfælde på Syddansk Universitet (SDU), mens de højeste lønninger på Roskilde Universitet, Aalborg Universitet og DTU samt på ITU, hvis man altså lige ser bort fra Bent Flyvbjerg, ligger på et mere moderat niveau.

Nummer to og tre på KU er Serge Justin Belongie og Jesper Svejstrup, der tjener henholdsvis 1.988.886 kroner og 1.809.744 kroner årligt. Også i deres tilfælde er det eksterne bevillinger, der har gjort det muligt at hente dem til Danmark.

Serge Justin Belongie kom fra en stilling som professor i datalogi ved Cornell University i New York, hvor han samtidig var prodekan ved Cornell Tech, til et professorat i datalogi på KU, hvor han samtidig er direktør for Pionercentret for Kunstig Intelligens.

Centret er det første af flere pionercentre i Danmark, der er finansieret i samarbejde mellem Danmarks Grundforskningsfond og de private fonde Carlsbergfondet, Lundbeckfonden, Villum Fonden og Novo Nordisk Fonden. Der er afsat godt 350 millioner kroner over 13 år til centret, og heraf har Novo Nordisk Fonden bevilget 54 millioner.

Jesper Svejstrup forlod Danmark i 1993 for at blive postdoc på Stanford University i Californien, men efter 27 år i udlandet vendte han hjem til KU, da han fik et Novo Nordisk Foundation Laureate Research Grant på 50 millioner kroner, som det også er tilfældet med Ruth Loos.

### Portugisisk Mærsk-professor på CBS

På Copenhagen Business School tjener professor i finansiering Lasse Heje Pedersen mest med en årsløn på 1.774.477 kroner. Han er en af de mest citerede forskere i verden inden for finansiering og økonomi og leder af grundforskningscentret Center for Big Data, der er støttet af Danmarks

Grundforskningsfond med 59,4 millioner kroner.

Nummer to på CBS-listen, portugisiske José J. Patacas de Aragão Mata, var med en årsløn på 1.684.622 kroner Danmarks bedst betalte forsker i 2021, da Forskerforum første gang tog temperaturen på forskerlønningerne. Dengang fortalte han, at det ikke var lønnen, der havde bragt ham til CBS. Han tjente faktisk mere ved schweiziske HEC Lausanne og kunne få endnu mere i USA.

Det var udsigten til et såkaldt endowed professorship, der fik José J. Patacas de Aragão Mata til Danmark. CBS beskriver det selv som professorater, der er finansieret og støttet af virksomheder, private sponsorer eller fonde. "Endowed professorships er blandt de højeste og mest prestigefyldte titler på enhver institution. Disse er etableret for at tiltrække og fastholde fremragende forskere, der har udmærket sig gennem forskellige forsknings- og uddannelsesaktiviteter og med et omfattende netværk i erhvervslivet," skriver CBS.

Konkret var donationen til professoratet fra A.P. Møller og Hustru Chastine Mc-Kinney Møllers Fond til almene Formaal på 40 millioner kroner.

### DM: Undervisning er lige så vigtig

Mike Wenøe, forhandlingskonsulent i fagforeningen DM, der organiserer cirka 5.000 forskere og undervisere fortrinsvis på universiteterne, siger, at DM

som fagforening ikke har problemer med forskere, der får en høj løn. Fokus er på det store flertal, der tjener for lidt.

Det generelle billede er, at det er vanskeligt, men ikke umuligt at få løntillæg, og så oplever DM også, at en del forskere, der har skaffet eksterne midler til deres forskningsprojekt, 'snyder' sig selv for en lønstigning uden at vide det.

"De glemmer nemlig, når de lægger budgettet for projektet, at lave en fremskrivning, hvor der er lagt plads ind til, at de selv kan få eksempelvis et kvalifikationstillæg, og det er en skam," siger Mike Wenøe.

Han tilføjer, at hvor mange eksterne midler en forsker er i stand til at skaffe, ikke ifølge lønpolitikken på KU er afgørende for, hvor meget en videnskabeligt ansat tjener.

"Jeg vil minde om, at alle principielt er lige stillet. Alle er underlagt den samme lønpolitik, uanset om de har 100 millioner kroner i eksterne midler. Man bedømmes i lige så høj grad på at være en dygtig underviser, eller om man bidrager til driften," siger han.

### Akademikere i staten tjener mindre

Akademikerne (AC), der er hovedorganisation for 26 faglige organisationer, der organiserer akademisk uddannede i Danmark, har gennemført en undersøgelse af, hvor meget akademikere ansat i den private sektor tjener sammenlignet med i den offentlige sektor.

Ifølge Martin Laurberg, cheføkonom i AC, har de ikke specifikt tal for

videnskabeligt personale på universiteterne, der er statsansatte, men kigger man på faggrupper, der sandsynligvis kunne være ansat på et universitet, ligger deres løn 25 procent under, hvad de kunne tjene i en privat virksomhed, og han vurderer selv, at forskellen reelt er større.

Han tilføjer, at forskere generelt ikke tjener en høj løn, medmindre de er professorer og har eksterne midler.

"De forskningsområder, hvor det er internationalt, er de danske lønninger ikke konkurrencedygtige. Det drejer sig primært om sundhedsvidenskab, naturvidenskab og business. Det kan godt være, at en professor inden for business har en høj løn i forhold til andre i universitetsverdenen, men alternativet er måske et bankjob til væsentligt mere. Det er bestemt ikke mit indtryk, at universiteterne skalter og valter med pengene. I de tilfælde hvor de betaler ekstra, skyldes det, at det er nødvendigt for at tiltrække de bedste forskere," siger Martin Laurberg.

Han tilføjer, at det generelt er sådan i den offentlige sektor, at lønstrukturen er sammenpresset, hvilket betyder, at personalegrupperne i bunden tjener mere end i den private sektor, mens de ansatte i toppen tjener mindre i det offentlige end i det private.

AC's undersøgelse viser således, at akademikere ansat i staten i gennemsnit tjener 21 procent, svarende til omtrent 132.000 kroner, mindre årligt, end hvis de var privat ansat. ■



### DANMARKS TEKNISKE UNIVERSITET

	Navn	Årsløn (kr.)
1	Lone Gram	1.145.270
2	Jesper Mørk	1.139.568
3	Lars Kai Hansen	1.115.678
4	Henrik Madsen	1.110.384
5	Jørgen Arendt Jensen	1.110.384
6	John Leif Jørgensen	1.110.384
7	Leif Katsuo Oxenløwe	1.109.977
8	Torsten Dau	1.106.244
9	Anja Boisen	1.096.810
10	Henning Friis Poulsen	1.092.602



### IT-UNIVERSITETET

	Navn	Årsløn (kr.)
1	Bent Flyvbjerg	2.123.166
2	Roman Klaus Beck	1.073.047
3	Steffen Dalsgaard	1.050.018
4	Espen Johannes Aarseth	1.031.809
5	Dan Witzner Hansen	1.014.520
6	Andrzej Wasowski	1.004.801
7	Thore Husfeldt	973.604
8	Carsten Elmar Schürmann	972.480
9	Claus Brabrand	969.800
10	Kasper Støy	967.938

# DE TI HØJESTLØNNEDE FORSKERE PÅ DE OTTE UNIVERSITETER (2023)

(inklusive alle tillæg, pension og eventuelt engangsvederlag)

Rettelse: Vi skrev tidligere, at Peter Blæsild Vuust er den bedst lønede forsker på Aarhus Universitet. Det er desværre forkert. Fejlen er opstået, fordi beløbet fremgik af en aktindsigt fra AU. Her var beløbet blevet beregnet som en samlet indtægt, hvis man antog, at Peter Vuust var ansat på fuld tid til samme lønniveau. Han er imidlertid på halv tid. Vi har i samme omgang opdaget, at samme situation kan være tilfældet for Benjamin Kenneth Sovacool, der også tidligere var på toplistens og nu er fjernet. Jeg beklager fejlen, som vi har rettet i de digitale udgaver af artiklen.

/Troels Kølln, ansvarshavende redaktør



## AARHUS UNIVERSITET

	Navn	Årsløn (kr.)
1	Lene Warner Thorup Boel	1.380.377
2	Jens-Christian Svenning	1.279.323
3	Morten Ørregaard Nielsen	1.270.676
4	Søren Riis Paludan	1.188.902
5	Klaus Butterbach-Bahl	1.186.810
6	Preben Bo Mortensen	1.174.842
7	Daniel Marinus F. van Aalten	1.170.769
8	Ole Christian Ingemann-Hansen	1.169.560



## SYDDANSK UNIVERSITET

	Navn	Årsløn (kr.)
1	Jørgen Ellegaard Andersen	1.587.612
2	Sebastian Mernild	1.585.182
3	Donald E. Canfield	1.443.498
4	Niels Asger Mortensen	1.292.339
5	Nikos Ntoumanis	1.286.674
6	Kaare Christensen	1.268.004
7	Fabrizio Montesi	1.226.392
8	Henrik Jørn Ditzel	1.191.779
9	Vivek Shende	1.164.474
10	Ronnie N. Glud	1.152.354

## COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL

	Navn	Årsløn (kr.)
1	Lasse Heje Pedersen	1.774.477
2	José J. Patacas de Aragão Mata	1.684.622
3	Bjørn Nybo Jørgensen	1.487.169
4	Nicolai Juul Foss	1.461.362
5	Robert John Kauffman	1.433.303
6	Jan Birkelund Mouritsen	1.422.571
7	Jeremy Warwick Moon	1.411.307
8	Torben Pedersen	1.294.899
9	Tooraj Jamasb	1.264.206
10	Claus Munk	1.226.983



## AALBORG UNIVERSITET

	Navn	Årsløn (kr.)
1	Tine Jess	1.283.976
2	Jørgen Goul Andersen	1.276.397
3	Frede Blaabjerg	1.259.429
4	Petar Popovski	1.248.597
5	Christian Søndergaard Jensen	1.228.796
6	Kim Guldstrand Larsen	1.194.629
7	Thomas Sinkjær	1.154.636
8	Michael Slavensky Dahl	1.152.193
9	Jens Martin Scherpe	1.148.121
10	Thomas Graven-Nielsen	1.132.782



## KØBENHAVNS UNIVERSITET

	Navn	Årsløn (kr.)
1	Ruth Loos	2.096.054
2	Serge Justin Belongie	1.988.886
3	Jesper Svejstrup	1.809.744
4	Ian David Hickson	1.766.539
5	Jytte Banner	1.602.001
6	Jiri Lukas	1.591.096
7	Kei Sakamoto	1.552.590
8	Ole Kiehn	1.523.201
9	Carsten Rahbek	1.514.812
10	Guillermo Montoya	1.485.026



## ROSKILDE UNIVERSITET

	Navn	Årsløn (kr.)
1	Lone Simonsen	1.098.134
2	Jeppe Dyre	1.092.948
3	Eva Sørensen	1.028.900
4	Jacob Torfing	1.025.744
5	Jesper Alexander Ryberg	1.021.292
6	Anette Elisabeth Warring	1.018.139
7	Benni Winding Hansen	1.010.215
8	Jan Pries-Heje	1.009.423
9	Ole Helby Petersen	993.368
10	Henning Christiansen	978.989



# En lokal tillidsrepræsentant er afgørende for at få mere i lønningsposen

Lars Elbæk, der er lektor og tillidsrepræsentant ved Institut for Idræt og Biomekanik på SDU, har på seks år skaffet sine kolleger væsentligt mere i løn ved de årlige lønforhandlinger. Han mener, at lønåbenhed er afgørende. Det bekræfter arbejdsmarkedsforsker, der mener, at mange snyder sig selv, fordi de putter med, hvor meget de tjener.

**E**n dygtig lokal tillidsrepræsentant (TR) kan være sin vægt værd i guld eller i hvert fald mange tusinde kroner ekstra i løn, hvis du er videnskabeligt ansat på et universitet.

Det viser resultaterne, som Lars Elbæk, lektor og tillidsrepræsentant for sine lektorkolleger ved Institut for Idræt og Biomekanik på Syddansk Universitet (SDU), kan fremvise efter seks år på posten.

Han fortæller, at alt for mange ansatte stiller sig tilfredse med den overenskomstbestemte løn og ikke søger om varige kvalifikations- eller funktions-tillæg ved de årlige lønforhandlinger på deres arbejdsplads.

Ifølge Lars Elbæk er det, som på andre universiteter i Danmark, aftalt på SDU, at den lokale tillidsrepræsentant forhandler på vegne af det enkelte DM-medlem, der søger om tillæg, og hvis der ikke er en TR på instituttet, træder en konsulent fra DM gerne til, hvis et medlem ønsker det.

Han mener dog, at det giver langt bedre resultater, når det er en TR med lokalt kendskab, som forhandler, og det er Mike Wenøe, forhandlingskonsulent i DM, fuldstændig enig i:

“Lars Elbæk har som TR en langt bedre rækkevidde i dialogen med kollegerne og har lagt en stor indsats i at få kollegerne til at forholde sig til deres løn. På SDU meldes de årlige lønforhandlinger kun ud af ledelsen via SDU-net, så ud over dem, der har forvildet sig ind på den rette side på SDU's

intranet, er der ikke mange, der har vidst, hvad det drejede sig om, eller reageret, når DM har indkaldt til møder om lønforhandling på fakulteterne. Det værste er, at DM kun har modtaget en stor håndfuld indstillinger, selvom vi har kaldt ud til godt 200 videnskabeligt ansatte under DM's forhandlingsret. Det er en skam, fordi der er mange lønkroner på spil for den enkelte, men det kræver, at lønpolitikken er på plads, at ledelsen er villig til at forhandle og ikke mindst et lokalt engagement. Det er et spørgsmål om, at gruppen af kolleger skal være aktivt opsøgende, og så vil vi selvfølgelig gerne hjælpe i DM,” siger Mike Wenøe.

Birgitte Lilholt Sørensen, fællestillidsrepræsentant på SDU, tilføjer, at nogle forbund selv melder det direkte ud til kollegerne, således at der gøres forskel på medlemmer og ikkemedlemmer.

## Få søgte om tillæg

Lars Elbæk har forhandlingsret for 125 ansatte på SDU, hvorimod professorerne forhandler selv. Han husker, at det første år han var TR, var der kun to kolleger, som søgte om mere i løn.

Seks år senere, i år, var det 23 ud af de cirka 35 lektorer, der er ansat på hans eget institut.

“Jeg har brugt seks år på at uddanne mine kolleger i, hvad Ny Løn handler om, og hvordan de søger. Jeg arrangerer klubmøder før lønforhandlingerne, og efterfølgende følger jeg op, melder ud, hvordan det er gået, og anerkender kollegerne, der har fået et tillæg,” siger han.

Indsatsen har virket.

Da han tog over som TR, tjente lektorerne på Institut for Idræt og Biomekanik 90 procent af landsgenemsnittet, og nu er lønniveauet på cirka 96 procent.

Internt på SDU lå lektorerne på Institut for Idræt og Biomekanik for seks år siden væsentligt under længennemsnittet, og nu ligger de en procent over SDU-gennemsnittet.

## Spørg dig selv, hvordan du kan bidrage

Lars Elbæk mener, at det er afgørende, at både ledelsen, tillidsrepræsentanten og kollegerne accepterer præmissen for Ny Løn, hvis lønforhandlingerne skal blive en succes.

Ny Løn blev indført i 2003 for at give mulighed for en større lokal løndannelse, så lønnen tilpasses den enkelte medarbejder og den lokale løn- og personalepolitik. Lønnen består derfor af en basisløn med et eller flere løntrin, der er aftalt centralt mellem overenskomstens parter, og et kvalifikationstillæg, funktionstillæg eller engangsvederlag, der tildeles på baggrund af den enkelte medarbejders særlige kvalifikationer, funktioner eller opnåede resultater i forhold til instituti- onens mål.

“Ny Løn er en incitamentsstruktur, der skal bruges til at belønne dem, der gør en særlig indsats, så dit mindset skal være det rigtige. Jeg siger altid til mine kolleger, at de skal nærlæse universitetets forsknings- og

innovationspolitik samt lønpolitik og spørge sig selv, hvordan de med deres faglige kvalifikationer og opnåede resultater kan spille ind i forhold til at realisere dem. Hvad er deres værdiskabende potentiale på deres arbejdsplads?”

### Har fokus på ligestilling

Lars Elbæk tilføjer, at han sammen med ledelsen har fokus på at udligne lønforskellen mellem køn, når de forhandler. Han er i dialog med de kvindelige forskere om, at de også skal søge om løntillæg, fordi de præsterer på samme niveau som deres mandlige kolleger. Faktisk er det den gruppe, han i samarbejde med ledelsen er lykkedes at rykke mest.

“Det er i høj grad de unge ambitiøse kvindelige forskere, der har købt ind på præmissen i Ny Løn,” siger han.

En anden indsats er at overbevise ledelsen på instituttet om, at det er en god ide at bruge penge på løn på et altid presset budget. Først når ledelsen også har købt ind på præmissen for Ny Løn, kan de forhandle og samtidig understøtte medarbejdernes gode præstationer til gavn for institutionen, siger han:

“Ønsker ledelsen en fortælling om, at vi på SDU ikke belønner dem, der gør en ekstra indsats? Det er allerbedst, når ledelsen forstår, at hvis den ikke belønner dem, der gør det godt, bruger forskere ikke tid på det,” siger han og tilføjer, at det er afgørende at bevare et godt forhandlingsklima:

“Vi kan arbejde intenst ved forhandlingsbordet, men vi går altid derfra med en fornemmelse af at have ydet noget godt for instituttet og for universitetet, og den stemning tager vi med til næste års forhandlinger. Jeg går altid derfra med roser til ledelsen for et supergodt resultat, fordi det viser, at medarbejderne på SDU er dygtige,” siger han.

### Kæmper for åbenhed

Lars Elbæk kæmper for at gøre det så transparent som muligt, hvem der tjener hvad, fordi viden om, hvad de andre tjener, er afgørende for at lave en god ansøgning og for at få succes ved lønforhandlingerne.

### LARS ELBÆKS RÅD

- **Læs lønpolitikken.** Hvad værdsætter ledelsen – hvad vil den have mere af?
- **Læs strategien.** Hvordan kan jeg med mine kompetencer støtte op om den?
- **Hav læseren for øje,** når du skriver din ansøgning – forestil dig, at lederen sidder og skal vælge mellem 30 ansøgninger, så skriv ikke fire sider.
- **Stil det op i punktform** kort og overskueligt dokumenteret med relevante link til eksempelvis publicerede forskningsartikler. Gør det nemt og overskueligt.



Han har efter aftale med dekanen adgang til alle løndata i anonymiseret form, så han kan udarbejde en statistik, hvor man kan se, hvor meget man selv tjener i forhold til andre på SDU. Han uddanner også kollegerne i at bruge DM's lønstatistik og Lønoverblik.dk, det, der tidligere hed Forhandlingsdatabasen.

Ifølge lektor og ph.d. Jørgen Stamhus, der er arbejdsmarkedsforsker ved Aalborg University Business School, bekræfter forskningen, at lønåbenhed kan være med til at øge de samlede lønudbetalinger for en personalegruppe og mindske lønforskellene.

“Hvis der ikke er lønåbenhed, betyder det, at man ikke får maksimeret lønsummen i en personalegruppe. Nogle snyder simpelthen sig selv,” siger han og tilføjer, at det i høj grad er op til den lokale tillidsrepræsentant at ’reparere’ på den manglende lønåbenhed ved at rådgive kollegerne og sørge for, at de får positioneret sig i forhold til at få et tillæg.

Jørgen Stamhus forklarer, at lønåbenhed ikke trives godt på universiteterne som så mange andre arbejdspladser. Det er op ad bakke at få de ansatte til at dele deres lønoplysninger, selvom de risikerer at skyde sig selv i foden.

Han siger, at det for mange er forbundet med psykologisk frygt for at opleve et tab og en oplevelse af ubehag at skulle fortælle andre, hvad de tjener.

Og det kan faktisk opleves ubehageligt, hvis du får enten flere eller færre tillæg end dine kolleger, fordi vi har en tilbøjelighed til at vurdere værdien af noget relativt ved at sammenligne med andre. Det kan for eksempel være, at man er lykkelig for sit kvalifikationstillæg på 15.000 kroner, lige indtil man opdager, hvad kollegerne får.

“Lønåbenhed er en psykologisk udskammingsmekanisme. Vi bryder os ikke om at være mindre værd end andre, men det at være mere værd kan også være en belastning. Vi bryder os dybest set ikke om Ny Løn, fordi vi ikke bryder os om lønforskelle. Det er mest udpræget i den offentlige sektor, at vi vil have, at alle skal have det samme. Så er alle glade,” siger Jørgen Stamhus. Han tilføjer, at vi godt kan acceptere endda store lønforskelle, hvis der er klare grunde, og objektive kriterier lægger til grund for det. Vi synes for eksempel ikke, at det er underligt, at en lektor tjener mere end en adjunkt, og en professor mere end en lektor.

Jørgen Stamhus tilføjer, at arbejdsgiverne ofte også er imod lønåbenhed, da det kan give gnidninger på arbejdspladsen, og fordi det er lettere at håndtere at give alle det samme.

“Den kyniske og ikke helt urealistiske version er, at arbejdsgiverne er imod, fordi de så slipper for at udbetale mere i løn,” siger han. ■

# DM-konsulent: Lektorer på SDU har et lønefterslæb på 30.000-40.000 kroner

Er du lektor på Syddansk Universitet, tjener du sandsynligvis en del mindre end landsgennemsnittet. En væsentlig årsag er manglende ledelsesfokus på de årlige lønforhandlinger, mener DM-konsulent.

Lektorerne på Syddansk Universitet (SDU) har et 'voldsomt' lønefterslæb i forhold til kolleger i en tilsvarende stilling på landets syv andre universiteter. Helt konkret tjener en lektor på SDU 30.000-40.000 kroner mindre end landsgennemsnittet, siger Mike Wenøe, forhandlingskonsulent i fagforeningen DM, der organiserer cirka 5.000 medlemmer i forsknings- og undervisningsstillinger fortrinsvis på universiteterne.

Mike Wenøe forklarer den store lønforskel med manglende fokus på de årlige lønforhandlinger og på lønpolitikken.

"På alle andre universiteter melder ledelsen ud, at nu er der lønforhandling, og sådan gør man, hvis man vil søge, men ikke på SDU. Her bliver det kun offentliggjort på en underside på SDU's intranet, så det er kun dem, der tilfældigvis har forvildet sig derind, der opdager det," siger Mike Wenøe og tilføjer:

"Det kan godt være, at SDU sparer nogle lønmidler, men jeg er ikke sikker på, om de i virkeligheden ikke skyder sig selv i foden i forhold til rekruttering."

## Glemte tillæg

Som eksempel på det manglende fokus nævner Mike Wenøe en sag fra 2021, hvor DM satte sig for at undersøge, om lektorerne på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet på SDU fik det løntillæg på 35.000 kroner årligt, som de er berettiget til at søge om at få efter to års ansættelse ifølge lønpolitikken.

Det er tanken, at man som udgangspunkt skal have tillægget, hvis man har gjort en tilfredsstillende indsats, men det viste sig, at hverken ledelsen eller

lektorerne var tilstrækkeligt opmærksomme på tillægget, så parterne havde glemt at henholdsvis indstille til og søge om de ekstra penge.

Sagen endte med, at 26 lektorer fik tillægget udbetalt med tilbagevirkende kraft, og det er blevet aftalt, at DM fremover får en systematisk gennemgang af alle, der har været ansat i to år.

"Lønpolitikken betyder rigtig meget. Det er ikke ligegyldigt, hvad der står i den, med hensyn til både tillægsstørrelser, tidspunktet for tildelingen og adgangen til at søge tillæggene," siger Mike Wenøe.

## Universitetsdirektør: Processen kører tilfredsstillende

Forskerforum har bedt ledelsen på SDU forholde sig til kritikken om, at der mangler fokus på de årlige lønforhandlinger, og om at lektorerne på SDU har et stort lønefterslæb.

Hertil skriver universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind, at den årlige lønforhandling offentliggøres på SDU's intranet, SDU.net.dk, med angivelse af frister for fremsættelse af ønsker og tilbud.

"Før den årlige lønforhandling vil medarbejdere, der er medlem af en faglig organisation, også blive orienteret

af deres tillidsrepræsentant, når det er tid til at indsende ønsker til lønændring. Derudover foretager SDU HR en central udmelding til chefer og tillidsrepræsentanter om, at lønforhandlinger igangsættes, og at lederne har ansvar for at viderefordre informationen til egne ansatte. Jeg kan desuden tilføje, at SDU i regi af Hovedsamarbejdsudvalget foretager løbende evaluering af processerne omkring årets lønforhandlinger. Generelt vurderes processerne til at køre tilfredsstillende, og skulle det modsatte være tilfældet, aftaler ledelsen og tillidsrepræsentanter, hvordan processerne kan forbedres," skriver Thomas Buchvald Vind.

Om lektorernes lønefterslæb skriver han, at de aktuelle lønniveauer på SDU er historisk betingede.

"Det er bestemt et forhold, som ledelsen på SDU har fokus på, hvorfor det også er blevet drøftet i Hovedsamarbejdsudvalget," skriver universitetsdirektøren.

Om forholdene på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet skriver dekan Ole Skøtt:

"Mere specifikt om lønniveauet på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet vedrører de lokale lønforhandlinger, som alene varetages i regi af fakultetet. Praksis er, at tidspunktet for lønforhandlinger meldes ud på SDU.net.dk. Desuden rundsendes specifik information til fakultetets institutledere om tidspunktet for deres respektive indmeldinger til lønforhandling for de enkelte grupper. På områder, hvor der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, opfordrer vi gerne de lokale ledelser på institutterne til at informere medarbejderne om, hvornår der kan meldes ind om lønforhandling." ■





# “MIN ISSE SKAL VÆRE NYBARBERET, NÅR JEG SKAL UNDERVISE”

Der er mange praktiske forhold omkring undervisningen, der ikke bliver belyst i den pædagogiske litteratur, selv om de er vigtige. Det vil Søren Boy Skjold råde bod på med en bog, der giver råd og forslag helt ned i katederhøjde.



Det er ikke tilfældigt, hvilket tøj lektor Søren Boy Skjold har på, når han underviser studerende på Danmarks Medie- og Journalisthøjskole.

Diskret påklædning, afmålte farver, skjorte og lange bukser, pæn uden at være prangende.

Ikke fordi han er særlig modeinteresseret, men fordi han er bevidst om, at hans udseende er en faktor i hans undervisning. Derfor er det obligatorisk at se sig selv i spejlet inden en undervisning og i det hele taget overveje, hvordan man fremstår.

“Mit tøj skal være så neutralt, at det ikke stjæler opmærksomheden fra undervisningen. Der skal ikke være hårde såler, der slår mod gulvet, eller en hættetøje, som ikke passer til en mand på min alder. Jeg ved, at de studerende bemærker alt, især hvis de sidder og keder sig. Og når man står foran 120 unge mennesker i tre timer, så kommer der momenter, hvor de falder fra,” siger han.

Og frisuren skal også være i orden – eller ... toppen.

“Jeg er skaldet, men det er vigtigt for mig, at min isse er nybarberet.”

## Savner det praktiske link

Underviserens udseende og fysiske fremtoning er en af de små, lavpraktiske detaljer, som der ikke bliver brugt mange linjer på i den pædagogiske litteratur. Men i sin nye bog 'Bliv en endnu bedre underviser' forsøger Søren Boy Skjold netop at viderefremme sin undervisningserfaring på et meget praktisk plan.

“Jeg vejleder selv på adjunktpædagogikum, og her har jeg savnet en bog, der skaber en bindeled mellem de pædagogiske teorier og det praktiske – hvad gør man i bunden af





abstraktionsstigen? For eksempel at skabe et trygt læringsrum, hvordan gør man det? Den her bog kan bestemt ikke afløse pædagogisk litteratur. Men den giver nogle bud på, hvordan du gør rent praktisk,” siger han.

Bogen har intet mindre end 155 konkrete råd, forslag og øvelser, som i høj grad baserer sig på Søren Boy Skjolds mere end 25 års erfaring som underviser.

Men det har også taget tid at blive den underviser, han er i dag. Et af hans punkter handler om at være en tydelig undervisningsleder. En, der skaber ro og tryghed, fordi han tydeligt signalerer, at han ved, hvad der skal ske. Og igen spiller den fysiske fremtoning en rolle: en klar og tydelig stemmeføring og måden, man bevæger sig rundt og ‘indtager rummet’ på.

### En skuespiller på scenen

I virkeligheden ligger det ikke til Søren Boy Skjolds personlighed at gøre sig til midtpunkt. Han er, siger han selv, nærmest lidt genert.

“I starten stod jeg nok meget med ryggen til tavlen og har siddet ved katederet. Men jeg har arbejdet med at bevæge mig fysisk rundt i rummet. Nu kunne jeg aldrig drømme om at sidde ned. Ser du mig i privat sammenhæng, er jeg ikke typen, der går ind midt i rummet. Men jeg har lært, at jeg som underviser er nødt til at gøre vold mod min egen personlighed. Det er som en skuespiller, der skal på scenen og spille en rolle. Jeg underviste engang med en kollega, der bagefter sagde: ‘Du er helt anderledes, når du underviser, end du er på undervisermøderne.’”

Det ligger heller ikke til ham at afbryde eller afvise andre mennesker, der gerne vil sige noget. Men det er også en del af opgaven som tydelig undervisningsleder.

“Jeg skal også kunne afbryde studerende, der siger for meget og tager for meget tid. Når nogen for tredje gang vil gentage, hvad læreren har sagt, for at få bekræftet, at de har forstået det rigtigt, så er man nødt til at afvise dem, for de spilder de andre studerendes tid.”

### Minutiøs planlægning giver ro

En anden form for tydelighed går på det læringsmæssige indhold. Søren Boy

Skjold skriver konsekvent læringsmål for dagens undervisning på tavlen: Hvad skal de studerende kunne, når de går hjem?

“Det hjælper både mig og de studerende. Nogle gange er det nemmere for mig at undervise, hvis jeg har defineret målet, og jeg bliver mere bevidst om, hvad jeg vil, for eksempel når jeg stiller en opgave. Og for de studerende kan det være en vigtig motivationsfaktor.”

En meget skemalagt undervisning. Men for Søren Boy Skjold skaber den nøje planlægning samtidig basis for at være spontan.

“Jeg skriver også ned for timinutters intervaller, hvad der skal ske. Og det ser meget skematisk ud, men det giver mig ro til at turde improvisere. Jeg bliver selv usikker, hvis jeg ikke har et fundament. Med tiden er jeg blevet klar over, hvad der fungerer for mig.”

Tydeligheden hjælper også i forhold til et aspekt, der de senere år er blevet føjet til undervisningsopgaven: et stigende antal unge, der på grund af diagnoser eller anden sårbarhed kræver særlige hensyn.

“For nogle er det meget vigtigt med forudsigelighed. Og for dem kan det være en stor hjælp at skrive dagens plan på tavlen, så de ikke sidder med usikkerhed om, hvad jeg forventer af dem, eller hvornår der er pause.”

Og al hensynsfuldhed skal samtidig balanceres med udfordringer og tilvæning til den virkelighed, der venter på den anden side.

“De skal vide, at det er hårdt at studere, og de skal dannes til praktik og arbejdsmarked. Så der skal være en progression, hvor man gradvis kaster dem ud på dybere vand. Men i starten skal jeg stå på land og være livredder.”

### Pædagogisk selvangivelse

At skrive læringsmål på tavlen er en praksis, han først er begyndt på inden for de senere år. Og det gælder mange af de andre af bogens råd. Men det er også en vigtig pointe i sig selv: Man udvikler sig som underviser, og det kan altid blive en smule bedre. Derfor bør man løbende tage et blik på sig selv som underviser – eller endnu bedre: få en kollega til at gøre det.

## SØRENS 11 UNDERVISNINGSDOGMER

Definer dine undervisningsdogmer. Det er et af de råd, Søren Boy Skjold giver i sin bog ‘Bliv en endnu bedre underviser’. Han har selv defineret en række undervisningsdogmer som en slags ledetråd for planlægning og gennemførelse af undervisningen.

“Det startede med dogmet om, at de studerende skal lære noget hver dag, og så kom de bare til mig løbende – også nogle, som jeg måske bare ubevidst har indrettet min undervisning efter. Mine egne dogmer er ikke trykt andre steder end på indersiden af mit hoved, men man kan jo printe og laminere dem, hvis man vil.”

- At de studerende skal lære noget hver dag.
- At de skal føle og vide, at de lærer noget hver dag.
- At de skal have lyst til at komme igen næste gang.
- At jeg ved, at de vokser, hvis de bliver mødt med tillid.
- At de må begå fejl og lære af dem.
- At de forstår, at undervisningen giver mening, måske ikke i øjeblikket, men så på længere sigt.
- At de ved, at jeg opfatter uddannelsen som en slags laboratorium, hvor man gennem indsamling, afprøvning og evaluering lærer af både det vellykkede og af sine fejl.
- At de ved, at de skal aflevere opgaver til tiden, hvis de vil have min feedback.
- At de oplever, at jeg betragter dem som voksne mennesker, som ikke er bange for at fortælle mig, hvis der er noget, de ikke forstår.
- At de er klar over, at jeg løbende vil justere pensum, til det rammer deres faglige behov.
- At de ved, at undervisning skal indeholde et element af noget uplanlagt, så hverken jeg eller de studerende falder i søvn.

“Noget, jeg går meget op i, som man ikke gør så meget på videregående uddannelser, er kollegial sparring. Giv feedback og evaluer hinanden. Jeg oplever, at mange undervisere kan være meget blufærdige over for hinandens undervisning og selv have svært ved at tage imod kritik. Men jeg vil advokere for, at man som en del af årshjulet gennemfører pædagogisk sparring og spørger: Hvorfor underviser du, som du gør, hvordan virker det?”

Han håber, at bogen kan være inspiration til at lave det, han kalder ‘en pædagogisk selvangivelse’.

“Det er et bud på, hvordan jeg fungerer som underviser. Så kig din egen undervisning igennem, og tag, hvad du kan bruge.” ■

# JEG ER IKKE EN ROBOT [X]

Kunstig intelligens vil ikke erstatte de fleste arbejdspladser inden for humaniora. De er nemlig allerede væk. Men chatrobotterne tilskynder os til at få dem tilbage.

Forskerforum (2/2024) har bragt en artikel, der konkluderer, særligt med hensyn til humaniora, at undervisning og forskning trues eksistentielt af "ChatGPT og lignende værktøjer". Min tese er endnu værre: De fleste humanistiske arbejdspladser findes i forvejen ikke længere. Ikke på grund af 'effektiviseringer' og 'dimensioneringer', men snarere fordi humaniora allerede har ændret sig så meget, at robotterne blot repræsenterer det næste evolutionære skridt inden afskaffelsen. At ChatGPT excellerer i rutineopgaver, er derimod ingen trussel, men en chance for at genopdage humanioras sande værdi.

Lige siden Deep Blues sejr over Kasparov for næsten 30 år siden, har vi vidst, at kunstig intelligens (KI) ikke længere kan slås af mennesker i skak. Er vi derfor holdt op med at spille skak? Naturligvis ikke. Vi vil stadigvæk gerne vide, hvem der er det bedste menneske til at spille skak. KI er derfor forbudt ved skakmesterskaber. Vi ville ikke anerkende en spiller, der blot er bedre til at anvende kunstig intelligens end andre.

Prorektoren for forskning på Københavns Universitet øjner ifølge artiklen muligheden for, at "forskere, der kan finde ud af at bruge kunstig intelligens, vil kunne publicere mere forskning, skrive flere forskningsansøgninger og arbejde hurtigere og mere effektivt". Læg mærke til adjektiverne: Der er

ikke tale om bedre eller mere original forskning, kun om forøget kvantitet. Det er et trist syn på forskning uanset område, men inden for humaniora giver det lige så lidt mening at øge 'produktiviteten' som i skakspillet eller i en strygekvarter. Den består af det samme antal mennesker som i 1700-tallet. Den er dyrere i dag, fordi der ikke er så mange andre aktiviteter, der bruger den samme slags arbejdskraft til den samme opgave som i 1700-tallet. Vi kan dog ikke erstatte halvdelen af kvartetten med synthesizere, fordi vi så ikke længere ville have en strygekvarter; og der findes mange grunde til, hvorfor vi stadigvæk foretrækker at se og høre rigtige mennesker spille på analoge instrumenter. Kvartetten kan heller ikke øge produktiviteten ved at spille hurtigere.

De store sprogmodeller vil, selv i en avanceret form, som vi slet ikke kan forestille os omfanget af i dag, aldrig kunne overtage humanistisk forskning, af den simple grund at de ikke er mennesker. Det ligger allerede i navnet humaniora. Vi behøver ikke engang at komme ind på juridiske og etiske problemstillinger (som rent faktisk slet ikke er så nemt at erstatte, men lad det nu ligge). Vi interesserer os nu engang kun for andre mennesker, dem, der ligner os selv, og dem, der ikke gør. Vi interesserer os ikke for maskiner uden fantasi, begær, historie. En robot har ikke sit eget syn på verden, den har ingen personlig historie, ingen erindring, den kan ikke fælde æstetiske domme og skelne mellem det vigtige og uvigtige ud fra et specifikt kulturelt, socialt og værdimæssigt perspektiv. Den vil aldrig være i stand til at forske selvstændigt i et arkiv eller i det hele taget arbejde med noget, som ikke allerede er blevet til digitaliseret data.

Forskerforums artikel citerer en bekymrende

tendens i videnskabelige tidsskrifter, hvor angiveligt cirka 30 procent af alle fagfællebedømmelser allerede bliver foretaget af kunstig intelligens. Hvis vi bruger tallet til et tankeeksperiment, der blot fremskriver disse tendenser, kan vi se ind i en fremtid, hvor chatrobotter assisterer i (simuleret) skrivning og selv indsender artikler, som så bliver bedømt, redigeret og udgivet af andre robotter. Det minder mig om en vittighed af anarkofilosoffen Slavoj Žižek om, hvordan det ville hjælpe med at tage presset fra det moderne parforhold, hvis man uddelegerede samlet til batteridrevet sexlegetøj, der går i gang i soveværelset, mens man selv får ro til dybe samtaler og *movie nights*. ■

Læs videre, hvorfor jeg tror, at vi har brug for en humanistisk revolution, i artiklens fulde version.



## KU-professor ny præsident for Videnskabernes Selskab

Foto: Lars Svahnjer/Videnskabernes Selskab



Professor i statistik **Susanne Ditlevsen** fra Københavns Universitet er blevet valgt som præsident for Videnskabernes Selskab de kommende fire år.

Hun skal dermed træde i de meget store fodspor fra folk som Kong Christian VIII og Niels Bohr – og senest professor ved Saxo-Instituttet Marie Louise Nosch, der alle har stået i spidsen for det 280 år gamle selskab, der arbejder for at sikre gode vilkår for dansk forskning.

Susanne Ditlevsen arbejder med statistiske metoder og matematiske modeller af biologiske og fysiske systemer og at forstå deres egenskaber igennem analyser af modellerne og ved at tilpasse dem til observerede data. Susanne Ditlevsen centrerer sig især om modeller for økologiske systemer, specielt havpattedyr og det arktiske område, og effekten af klimaforandringer, modeller for, hvordan hjernen bearbejder sensorisk input, og generel biostatistik i biomedicin.

I sommeren 2023 publicerede hun sammen med sin bror, Peter Ditlevsen, der er forsker på Niels Bohr Institutet, i tidsskriftet Nature Communications resultater, der pegede på, at en vigtig havstrøm potentielt kunne stoppe omkring midten af dette århundrede. Resultatet gik verden rundt.

Men faktisk startede hendes forskerkarriere relativt sent. Først på bagkant af en uddannelse som skuespiller og siden ti år i forskellige teaterkompagnier i Spanien som både skuespiller og instruktør gav hun sig i kast med forskningen.

Alsidigheden i Susanne Ditlevsens virke viser sig også gennem en udstrakt grad af deltagelse i formidlingen af videnskabens væsen og resultater. Hun optræder ofte i både danske og internationale medier med sine resultater og holdninger. Det gælder for eksempel i Weekendavisen, Altinet, Science Report og internationale udgivelser som The New York Times, the Guardian, Washington Post, Financial Times, Wall Street Journal og Wired Magazine for blot at nævne en håndfuld.

Susanne Ditlevsen har været medlem af Videnskabernes Selskab siden 2016, hun sidder i selskabets præsidium og har siden 2020 været vicepræsident for den naturvidenskabelige klasse.

## Ny forskerbevægelse stiftet

Foto: Maria Toft



100 forskere på tværs af universiteter har stiftet en fælles forskerorganisation med formålet at styrke den

akademiske frihed og fremme forbindelsen mellem viden og samfund.

Forskerbevægelsen, som navnet er, er blevet til på initiativ fra Maria Toft, forsker, konsulent og foredragsholder, og Ole Wæver, professor ved Institut for Statskundskab på Københavns Universitet.

I april afholdt de et symposium på Nordisk Sommeruniversitet i Göteborg, hvor deltagerne formulerede et fælles manifest til den nye forskerbevægelse.

Den 13. maj blev der holdt stiftende generalforsamling ved konferencen 'Sæt Forskningen

Fril' på Christiansborg. Her blev der også valgt en bestyrelse med 14 medlemmer, der har fået mandat til at arbejde videre med oprettelsen af den nye forening.

Medlemmerne er:

**Adam Jensen**, forsker ved DTU Construct, Danmarks Tekniske Universitet

**Christoph Houman Ellersgaard**, lektor ved Institut for Organisation, Copenhagen Business School

**Henning Salling Olesen**, professor emeritus ved Institut for Mennesker og Teknologi, Roskilde Universitet

**Jes Søre Pedersen**, lektor ved Institut for Biologi på Københavns Universitet

**Katrine Egede Zeuthen**, lektor ved Institut for Psykologi på Københavns Universitet

**Liv Bjerre**, adjunkt ved Institut for Statskundskab på Aarhus Universitet

**Maria Toft**, forhenværende ph.d.-studerende i Statskundskab ved Københavns Universitet (nu selvstændig)

**Nana Vaaben**, docent ved Københavns Professionshøjskole og Københavns Universitet

**Ole Wæver**, professor ved Institut for Statskundskab på Københavns Universitet

**Petar Durdevic**, lektor ved AAU Energy, Aalborg Universitet

**Steen Nepper Larsen**, lektor ved Campus Emdrup, Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse, Aarhus Universitet

**Stiig Markager**, professor ved Institut for Ecoscience – Marin biodiversitet og eksperimentel økologi på Aarhus Universitet

**Torkil Clemmensen**, professor ved Institut for Digitalisering, Copenhagen Business School

**Valeska Slomianka**, ph.d.-stipendiat, DTU HEALTH TECH, og forperson for ph.d.-foreningen på Danmarks Tekniske Universitet.

## Kendt astrofysiker fra KU modtager Karen Blixen-pris

Foto: Simon Klein-Knudsen



Rungstedlundprisen, der uddeles til en kulturpersonlighed, der har ydet en speciel indsats inden for et af de felter, der interesserede Karen Blixen, eller som på anden måde har markeret sig på Blixens vis, går i år til **Anja C. Andersen**,

professor i astrofysik ved Niels Bohr Institutet, Københavns Universitet.

I en pressemeddelelse skriver Rungstedlundfonden, at hun får prisen som en anerkendelse af sin store indsats som formidler af astrofysik, naturvidenskab og videnskabens natur og rolle til både børn og voksne. "Siden 2017 har Anja C. Andersen også været professor for offentlighedens forståelse af naturvidenskab ved Niels Bohr Institutet, og hun gør her et samfundsvæsentligt arbejde med at formidle videnskaben uden for forskningsverdenen. Hun har en særlig evne for historiefortælling, som hun generøst deler med os alle i sine bøger, som hyppig foredragsholder, podcastvært og som debattør om videnskab, ligestilling og om børn og unges forhold til videnskab."

I et opslag på sin LinkedIn-profil takker Anja C. Andersen ydmygt for æren og fortæller om sin egen vej til at blive astrofysiker.

Hun var besat af drømmen om at udforske

universet, men var i 7. klasse delvis ordblind.

Hendes forældre foreslog hende at blive ingeniør, men hendes studentereksamen var slet ikke god nok til Danmarks Tekniske Universitet, og så måtte hun læse fysik på Niels Bohr Institutet.

"Pigen blev astrofysiker, og jeg har brugt hele mit voksne liv på at forsøge at overbevise andre om, at også de burde være besat af vores gådefulde univers. Det er min ubetingede fornøjelse at både tale og skrive om det univers, vi er en del af, så længe jeg har evnerne. Hvis jeg inspirerer bare én 13-årig amatørastromod med hver bog eller hvert foredrag, så skal jeg ikke bede om mere i dette liv," skriver Anja C. Andersen i sit opslag.

Rungstedlundprisen, der er på 50.000 kroner, er bliver uddelt siden 1991. Prisen er blandt andet gået til Meryl Streep, Suzanne Brøgger, Gabriel Axel, Inger Christensen, Thorkild Bjørnvig, Tom Buk-Swienty, Judith Thurman, Minik Rosing, Puk Damsgård, Claus Meyer, Peter Høeg og Connie Nielsen.

## AAU-dekan fortsætter ny periode



**Rasmus Antoft**, dekan for Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet på

Aalborg Universitet (AAU), fortsætter på posten i yderligere seks år.

Rektor Per Michael Johansen begrundet forlængelsen af dekanens åremålsansættelse med, at han i sine ni år som dekan har bevist, at han kan navigere og balancere i en omskiftelig universitetsverden.

"Han har på bedste vis ledet et område, der har oplevet politisk modgang, og sikret Aalborg Universitets interesser bedst muligt. Samtidig har han succesfuldt været i stand til at samle det samfundsvidenskabelige og det humanistiske fakultet i et moderne SSH-fakultet (Social Science & Humanities). Derfor var valget af Rasmus til endnu en periode som dekan heller ikke svært," udtaler AAUs rektor i en nyhed på universitetets hjemmeside.

Rasmus Antoft ser frem til at fortsætte arbejdet med at udvikle fakultetet.

"Til trods for mange forandringer er der stadig muligheder og potentialer forsknings- og undervisningsmæssigt, som vi skal forfølge. Og vi skal fortsætte med at sætte et stærkt aftryk i omverdenen. Jeg ser frem til at løfte dette i et fortsat godt samarbejde med medarbejdere, studerende og den øvrige ledelse på AAU," udtaler dekanen.

## KU-ektor vinder Forskningskommunikationsprisen for sin DNA-støvsuger

Foto: Uddannelses- og forskningsministeriet



Forskningskommunikationsprisen 2024 går til **Kristine Bohmann**, lektor i biologi ved Globe Institute på Københavns Universitet.

Hun får prisen for formidlingen af sin forskning, der førte til opfindelsen af en DNA-støvsuger, som suger dyrs DNA ud af luften.

Nyheden om apparatet, der blandt andet er bygget af en plastkasse fra et byggemarked og en blæser fra en computer, gik verden rundt.

Prisen, der er på 200.000 kroner, gives hvert år til en forsker, der har gjort en særlig indsats for at kommunikere sin forskning til den brede offentlighed.

Prisen overrækkes af uddannelses- og forskningsminister Christina Egelund, der udtaler i en pressemeddelelse:

”Kristine Bohmann har formået at formidle sin forskning på en måde, som gør det utilgængelige tilgængeligt for den almene dansker. Det er vigtigt, for vi lever i en tid, hvor mange er mistroiske over for noget, de ikke helt forstår. I stedet tyr de til konspirationsteorier eller pseudovidenskab på de sociale medier. Derfor er det vigtigt, at den komplekse forskning formidles på en måde, så den er tilgængelig for den brede befolkning. Vi skylder Kristine Bohmann stor tak for hendes forskning og formidling, og jeg er meget glad for at overrække hende dette års Forskningskommunikationspris.”

Kristine Bohmann kalder det et kæmpe skulderklap. ”Jeg er meget bæret over at følge efter en række af fantastiske forskningsformidlere, og prisen er et kæmpe skub for mig i forhold til at komme yderligere ud over stepperne med at formidle min forskning. Det er fantastisk, at der findes en pris, der hylder forskningskommunikationen,” udtaler hun.

Prisen gik i 2023 til seniorforsker Flemming Splidsboel Hansen, Dansk Institut for Internationale Studier, i 2022 til professor Michael Bang Petersen, Aarhus Universitet, og i 2021 til professor Lone Simonsen, Roskilde Universitet.

## DTU vinder Ph.d. Cup 2024

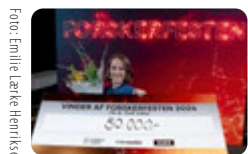


Foto: Emilie Lærke Henriksen, Information

**Nathalie Eiris Henriksen**, ph.d.-studerende fra Danmarks Tekniske Universitet, sejrede ved 'Forskerfesten – Ph.d. Cup 2024', som Information, Lundbeckfonden og DR har afviklet for 12. gang.

Konkurrencen handler om at gøre sin forskning interessant og forståelig for en bredere kreds. Tre minutter havde Nathalie Eiris Henriksen til at fortælle om tre års forskning om 'samtalen mellem mikroorganismer'.

Vinderen af årets Ph.d. Cup har gennemført et klassisk grundforskningsprojekt, hvor hun har forsket i, om mikroorganismer/bakterier uden for deres egen art kan kommunikere med hinanden, og i så fald hvad de taler om.

”Der er bakterier i alt, og de findes alle steder. Faktisk kan man påstå, at vi som mennesker er mere bakterie end menneske, og bakteriers betydning er enorm. Derfor er det også vigtigt, at vi forstår dem og deres sprog. Det gør os samtidig klogere på sygdomme,” forklarede Nathalie Eiris Henriksen, der på de tre minutter også redegjorde for, hvordan hun i forbindelse med sin ph.d. har oprettet sit eget økosystem – en slags algebibliotek.

Dommerjuryen, der skulle træffe afgørelsen, var uddannelses- og forskningsminister Christina Egelund (Moderaterne), DR's klimakorrespondent Thøger Kirk og seniorforsker Flemming Splidsboel Hansen fra Dansk Institut for Internationale Studier (DIIS).

Med æren følger 50.000 kroner.

Ud over Nathalie Eiris Henriksen deltog Kristina Tornbjerg Eriksen fra Aalborg Universitet, Simon Mark Dahl Baunwall, Aarhus Universitet, Nicolaj Malle, Syddansk Universitet, og Karen Ruben Husby, Københavns Universitet.

## Græsk professor vinder AU's talentpris



Foto: Anne King/AUFF

**Alexandros Iosifidis**, der er professor ved Institut for Elektro- og Computerteknologi på Aarhus Universitet, har modtaget Victor Albeck-prisen

ved en ceremoni den 29. maj.

Prisen på 100.000 kroner uddeles til et yngre forskertalent af Aarhus Universitets Forskningsfond (AUFF) og er opkaldt efter en af AU's grundlæggere, overlæge Victor Albeck.

Alexandros Iosifidis er uddannet i sit hjemland, Grækenland, men har været ansat på AU siden 2017 – først som adjunkt, og i 2021 blev han udnævnt til professor.

Han leder i dag forskningsgruppen Machine Learning and Computational Intelligence ved Institut for Elektro- og Computerteknologi. Han leder desuden forskningsområdet for Machine Intelligence ved AU's Center for Digitalisering, Big Data og Data Analyse, DIGIT.

Alexandros Iosifidis forsker i optimering af kunstig intelligens, så teknologierne kan understøtte og forbedre menneskers dagligdag. Målet er en større automation inden for en bred palet af anvendelsesområder, og han skubber hele tiden til grænserne for, hvad der er muligt. Han har arbejdet med at understøtte ældre menneskers uafhængige liv i deres hjem ved hjælp af robotteknologi, han har udviklet algoritmer til finanssektoren, som kan forhindre børssvind, og han har forbedret droners evne til at analysere visuel information fra luften.

Alexandros Iosifidis er involveret i flere projekter, blandt andet det europæiske projekt PANDORA. Her samarbejder han med en lang række partnere om at skabe AI-løsninger, der for eksempel kan gøre bygninger mere intelligente. Målet er at gøre indeklimaet mere komfortabelt for brugerne for eksempel i forhold til temperaturskift.

Han har modtaget flere priser for sin forskning, blandt andre H.C. Ørsted Forskerspirer-prisen 2018, den prestigefyldte EURASIP Early Career Award 2021 og JP Morgan Chase Faculty Research Award 2022. Han har siden 2022 været medlem af IEEE Signal Processing Societys Publishing Ethics Committee, og hans publikationer er indtil videre blevet citeret over 6300 gange

## ITU-forskere sikrer millionbevilling fra EU



Professor **Steffen Dalsgaard** og adjunkt **Elisa Mekler** har tilsammen sikret en bevilling på

3,3 millioner kroner fra fonden Marie Skłodowska-Curie Programme, der er en prestigefyldt EU-fond for postdocs, (MSCA-PF), der har til formål at støtte ny forskning og fremme forskeres arbejde på tværs af landegrænser.

Bevillingen på 3,3 millioner kroner skal dække over to forskningsprojekter de næste to år. Det ene fokuserer på udfordringerne ved at udvikle og designe 'affective games' og skal ledes af postdoc Raquel Robinson i samarbejde med

IT-Universitetets adjunkt Elisa Mekler. Det andet projekt stiller skarpt på tesen om, at digitalt landbrug er bæredygtigt. Postdoc Mylène Tanferri er den primære forsker og skal samarbejde med professor og centerleder for IT & Climate på IT-Universitetet Steffen Dalsgaard.

Mylène Tanferri står bag forskningsprojektet DIGIPHYT, hvor hun sammen med Steffen Dalsgaard skal undersøge sammenhængskraften mellem digitalt landbrug og bæredygtighed i praksis.

Digitalt landbrug går ud på at indsamle og analysere realtidsdata fra planter og dermed hjælpe landmænd med at træffe bedre beslutninger om vandingsforhold, gødning og brug af pesticider. Fortalere for digitalt landbrug mener, at det vil få landmænd til at træffe mere bæredygtige og miljøvenlige valg, men der findes meget få undersøgelser af, om det er tilfældet i praksis.

Raquel Robinson har modtaget det andet stipendium fra MSCA-PF til forskningsprojektet RAGE, der skal undersøge udfordringerne ved at designe og udvikle 'affective games'. Betegnelsen dækker over spil, som påvirkes af spillerens følelsesmæssige tilstand gennem sensorer, blandt andet ved at måle spillerens puls, ansigtsmimik og svedkirtler. Forskning på området er stagneret siden begyndelsen i 1980'erne. Det vil Raquel Robinson og Elisa Mekler gøre op med.

Raquel Robinson skal samarbejde med IT-Universitetets forskellige forskningsgrupper og laboratorier, herunder Center for Digital Play, Affective Interactions and Relations (AIR) og Interaction Design Group.

## Stor svensk pris til AU-forsker



Foto: Patrik Lundin/Kungl. Vetenskapsakademien

**Jørgen Christensen-Dalsgaard**, professor emeritus ved Aarhus Universitet, har modtaget

Crafoordprisen på seks millioner svenske kroner sammen med sine kolleger Conny Aerts, Katholieke Universiteit Leuven, og Douglas Gough, University of Cambridge.

Kungliga Vetenskapsakademien begrundet valget af de tre forskere med deres store roller i udviklingen af seismiske undersøgelser af Solen og andre stjerner.

Jørgen Christensen-Dalsgaard blev med omtrent samme begrundelse tildelt Kavli-prisen på en million dollars til deling sammen med Conny Aerts og Roger Ulrich fra UCLA af Det Norske Videnskaps-Akademi 2023.

Prisen blev overrakt af den svenske kronprinsesse Victoria ved en ceremoni i Beijersalen hos Vetenskapsakademien i Stockholm.

## Fem talenter får millionstøtte til at starte egne forskningsgrupper



Fem talentfulde forskere har modtaget ti millioner kroner hver fra Lundbeckfonden gennem fondens

Fellowship-program, der gennem 18 år har uddelt

mere end en milliard kroner til lovende yngre forskere fra ind- og udland.

Årets fellows kommer fra Spanien, Grækenland, USA og Danmark. To er fra Aarhus Universitet, to fra Københavns Universitet og en enkelt fra Syddansk Universitet.

Fellows-bevillingerne strækker sig over fem år og er med til at sikre, at forskere får den økonomiske frihed og stabilitet, der er nødvendig for at forfølge deres videnskabelige ambitioner og blive internationale forskningsledere.

Sideløbende med økonomisk støtte indeholder Fellowship-programmet også et lederudviklingsprogram, der blandt andet omfatter en mentor. For fellows er ikke alene talentfulde forskere, der skal planlægge og udføre videnskabelige projekter, de skal samtidig agere ledere for fremtidige talenter og formå at skabe et godt gruppemiljø, som fremmer trivsel, motivation og i sidste ende forskningskvalitet.

Dette års fem fellows er udvalgt blandt flere end 70 ansøgere. De har fokus på forskellige områder inden for sundhedsforskning, hvor de har demonstreret særlig ekspertise og potentiale til at kunne skabe gennembrud; lige fra DNA-skader til epidemiologisk forskning inden for psykiatriske lidelser, smerteforskning, cancer, cellebeskadigelse og -stress.

De fem fellows er:

**Panagiotis Galanos**, postdoc ved Syddansk Universitet

Projekt: Deciphering Cellular Senescence – The Next Frontier in Cancer Evolution and Therapeutic Resistance.

**Mikkel Vestergaard**, postdoc ved Københavns Universitet

Projekt: Pain processing in insular cortex

**Peter Haahr**, lektor ved Københavns Universitet  
Projekt: The cellular stress response and mRNA translation in health and disease

**Pablo Alcón**, postdoc ved Aarhus Universitet  
Projekt: Unravelling the Structure and Dynamics of Chromatin Repair

**Katherine Musliner**, lektor ved Aarhus Universitet

Projekt: Genetic underpinnings of comorbidity in severe mental illness.

## AAU-forsker skal stå i spidsen for demensprojekt



Professor i musikterapi **Hanne Mette Ochsner Ridder** fra Institut for Kommunikation og Psykologi på Aalborg Universitet skal stå i spidsen for et nyt projekt støttet af Velux Fonden.

Målet er at forbedre demensomsorgen på plejecentre i hele landet ved at højne fagligheden i den daglige pleje, så trivslen stiger, og forbruget af antipsykotisk medicin kan sænkes.

Projektet løber frem til 2027 og vil involvere forskere fra Aalborg Universitet, musikterapeuter, medarbejdere og demensramte fra en række plejecentre i følgende kommuner: Kolding, Odense, Odsherred, Vejlen og Vejle.

I projektet vil musikterapeuter stå for undervisning af personalet på plejecentrene med afsæt i PAMI-metoden. Metoden kan give medarbejderne på plejecentrene et kompetenceløft og fornyet indsigt i den nære omsorg. Det sker i tæt

samarbejde mellem ledelse, musikterapeuter og plejepersonale for at undersøge, hvordan PAMI kan kvalitets sikre omsorgspraksis.

Målet er at undervise og motivere medarbejdere til at bruge sang og musik i den daglige omsorg for personer med demens som et alternativ til tvang og medicinsk behandling. Det drejer sig om en særlig metode kaldet personafstemt musikalsk interaktion (PAMI), som er udviklet i samarbejde med musikterapeuter. Det er et værktøj, som tager udgangspunkt i den daglige demensomsorg og ligeledes har til hensigt at styrke medarbejderes trivsel og faglighed.

## Ny viceinstituteder for Institut for Idræt og Biomekanik på SDU



Lektor og studieleder **Annemari Munk Svendsen** er per 1. maj udnævnt til viceinstituteder ved Institut for Idræt og Biomekanik på Syddansk Universitet.

Som viceinstituteder vil Annemari Munk Svendsen få uddannelses- og undervisningsområdet som sit arbejdsområde og vil blandt andet komme til at bidrage til uddannelsesstrategiske initiativer på instituttet, herunder udvikling af instituttets uddannelser, udvikling af efter-/videreuddannelses tilbud med afsæt i igangværende forskning.

Den nye stilling indebærer også bidrag til samarbejde med eksterne organisationer og undersøgelse af internationaliseringsmuligheder. Annemari Munk Svendsen indtræder desuden i instituttets ledelsesgruppe.

## Tre nye professorer på AU-institut



Tre nye professorer er samtidig blevet udnævnt på Institut for Molekylærbiologi og Genetik på Aarhus Universitet.

Det drejer sig om **Bjørn Panyella Pedersen**, der er blevet udnævnt til professor i membranproteiners biofysik, **Esben Lorentzen** er blevet udnævnt til professor i computational strukturel biologi, og **Kasper Røjkjær Andersen** er blevet udnævnt til professor i plantestrukturbologi.

Bjørn Panyella Pedersen fokuserer i sin forskning på at forstå de molekylære mekanismer, der styrer udviklingsplasticitet i plantevækst. Denne forståelse er afgørende for at tackle nuværende og kommende udfordringer inden for landbrug og miljøvidenskab og kan bidrage til at styrke modstandsdygtighed i økosystemer.

Esben Lorentzens forskning handler om at forstå, hvordan store proteinkomplekser, som styrer organiseringen og funktionen af celler, er opbygget.

Kasper Røjkjær Andersen fokuserer i sin forskning på at forstå, hvordan planter danner symbiose med bakterier og svampe, og hvordan man kan udnytte denne evne til at støtte den grønne omstilling.

## Ny institutleder for Sundhedstjenesteforskning på SDU

Foto: Karoline Becher Damkjær



Professor **Pernille Tanggaard Andersen** bliver ny institutleder på Institut for Sundhedstjenesteforskning (IST) på Syddansk Universitet, hvor hun i

forvejen var viceinstituteder.

Hun er professor og forskningsleder i sundhedsfremme og sundheds sociologi og har de sidste 15 år forsket i social ulighed i sundhed og den sidste tid været campusleder for Syddansk Universitet (SDU) i Esbjerg.

Hendes forskning har meget fokuseret på at undersøge, hvordan man skaber mere lighed i sundhed, bedre trivsel og organiserer sundheds væsenet således, at de, der har størst behov, også får den rette hjælp. Hun er forhenværende lektor ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet på SDU, adjunkt ved Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA) på Aalborg Universitet og ph.d. fra Københavns Universitet og Aalborg Universitet under det nationale forskningsprogram GEP (Gender, Empowerment and Politics).

## Ny professor i dansk og nordisk litteratur på KU



**Søren Frank** er tiltrådt som professor i dansk og nordisk litteratur på Institut for Nordiske Studier og Sprogvidenskab.

Han arbejder i skæringspunktet mellem litteraturanalyse, litteraturhistorie og litteraturteori med et primært fokus på romanens historie og romanteori. Han er ekspert i blå humaniora og forsker i forholdet mellem antropocæn og en blå litteraturhistorie.

Han er uddannet ph.d. i litteraturvidenskab fra Syddansk Universitet (SDU), har haft forskningsophold på Stanford University og været Senior Fellow ved Internationales Kolleg für Kulturtechnikforschung und Medienphilosophie (IKKM) på Bauhaus-Universität Weimar.

Søren Frank er tidligere professor i litteraturvidenskab på Syddansk Universitet og var formand for H.C. Andersen Litteraturprisens Advisory Board i 12 år. Han har modtaget Carlsbergfondets Semper Ardens-monografibevisning og er medlem af Academia Europaea.

Samtidig er Søren PI i 'The Coastal Anthropocene', et forskningsprojekt finansieret af Danmarks Frie Forskningsfond, og projektleder i CUHRE, et elitecenter finansieret af SDU Climate Cluster.

I sin tiltrædelsesforelæsning argumenterede Søren Frank for, at der i Norden findes en 'blå' litteraturhistorie, som har havet som gennemgående tema, og at denne litteratur kan hjælpe os med at forstå og handle på klimaforandringerne.

Fra islændingesagaerne og de tidligt moderne navigatørers logbøger, fra nautiske romaner om sømænd om bord på sejlskibe og dampskibe og frem til nutidig klimafiktion, petrofiktion og spekulativ fiktion afslører de nordiske landes litteraturhistorie en farve, der er mere blå end de fleste andre regioners litteraturhistorier.

## Klinisk professor ved KU vinder diversitetspris



**Bjørn Ebdrup**, der er klinisk professor ved Københavns Universitet, overlæge og forskningsleder ved CNSR (Center for Neuropsychiatric Schizophrenia Research) på Psykiatrisk Center Glostrup, er modtager af Lundbeckfondens diversitetspris LF Scientific Enrichment Prize 2024.

Det er forskningsgruppen, som har indstillet Bjørn Ebdrup til prisen, blandt andet med den begrundelse at "han har et særligt talent for at få vores unikke kvaliteter frem og er lykkedes med at skabe et rum med respekt, åben kommunikation og plads til at fejle, hvor alle er trygge ved at komme med forskellige ideer".

Forskningsgruppen tæller op mod 30 mennesker. Ud over læger, psykologer, sygeplejersker og en sekretær tæller den også ingeniører og molekylærbiologer og desuden studerende fra medicin, neuroscience, psykologi og ingeniørstudiet. Tilsammen en broget skare i forskellige aldre og med rødder i både Danmark, andre europæiske lande, Indien og Australien. Godt halvdelen er kvinder.

Det er et velkendt fænomen, at ledere ubevidst kan komme til at ansætte kloner af sig selv. Professor Bjørn Ebdrup gør noget helt andet – bevidst går han efter at ansætte folk, som ikke ligner hverken ham selv eller andre i gruppen. Og det er ikke, fordi han er diversitetsmissionær.

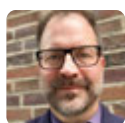
"Jeg kan bare ikke se andre måder at gøre det på. Den dogmatiske monofaglighed kommer til kort, når vi har med komplekse lidelser som skizofreni at gøre. En meget ensartet gruppe af forskere fra samme felt risikerer at udøve en gang akademisk gymnastik med en masse tal, hvor målet i forhold til patienterne fortaber sig," siger han.

En særlig baggrund eller personlighed er en fordel, hvis man vil være en del af gruppen, fremgår det af indstillingen:

"Bjørn Ebdrops forkærlighed for de krøllede og ualmindelige personligheder har fået ham til at samarbejde med og ansætte dygtige fagfolk, som tilhører usædvanlige subkulturer og har forskellig seksuel orientering, og til tider forskere, der selv kæmper med psykiske problemer."

Bjørn Ebdrup blev udnævnt til professor i neurobiologisk baseret behandling af psykose i 2021. Som forsker er han især optaget af tidlige risikofaktorer vedrørende skizofreni, betydningen af hjernens signalstoffer for psykoser og nye behandlingsformer.

## Ny institutleder for Regional Sundhedsforskning på SDU



**Kim Houliind** har de seneste 7½ år været cheflæge på Karkirurgisk Afdeling på Kolding Sygehus sammen med rollerne som professor og koordinerende forskningsleder, men nu kan han tilføje titlen af institutleder til sit CV, når han afløser Rikke Leth-Larsen, som har bestridt posten på Institut for Regional Sundhedsforskning siden 2015.

Kim Houliind har været tilknyttet instituttet siden 2011, men er uddannet læge og ph.d. fra Aarhus Universitet. Han har både speciallægeuddannelse i hjerte-lunge-kirurgi og senere i karkirurgi efter uddannelse på danske hospitaler og et års fellowship i Melbourne, Australien. Derudover har han blandt andet været formand for Dansk Karkirurgisk Selskab og hovedkursusleder for det karkirurgiske speciale. Han har markeret sig som en særdeles fremtrædende forsker i både dansk og international karkirurgi og var blandt andet hovedforfatter på analysen af karkirurgien i Region Midtjylland, som satte fokus på antallet af amputationer på de midtjyske sygehuse.

Han har blandt andet undersøgt, hvilken type behandling der giver det bedste resultat, når det kommer til at bevare patientens ben frem for at amputere. Det er det såkaldte BASIL-2-samarbejde. Resultaterne fra dette internationale studie blev sidste år publiceret i The Lancet.

Han har været vejleder for ti ph.d.-studerende og publiceret en lang række artikler inden for karkirurgi, hjerte-kirurgi og uddannelse af kirurger.

Institut for Regional Sundhedsforskning har cirka 400 forskere tilknyttet fordelt på 50 forskergrupper på 12 sygehuse i tre regioner.

## AU har fundet direktør for ny kursusvirksomhed



**Peter Juhl** er tiltrådt som direktør for en ny virksomhed, der skal levere skræddersyet forskningsbaseret efteruddannelse til danske arbejdspladser.

Den nye kursusvirksomhed etableres af Aarhus Universitets Forskningsfond i samarbejde med Aarhus Universitet. Virksomheden skal agere bindeled mellem universitetets forskere og arbejdspladser, der ønsker at få del i den nyeste viden inden for eksempel digitalisering, bæredygtighed, økonomi med videre.

Peter Juhl har omfattende erfaring som leder og rådgiver i pensions- og forsikringsbranchen for virksomheder som PFA, Skandia og Velliv. Han har desuden været aktiv i en række bestyrelser; herunder blandt andet Erhvervs- og Agro Business Park.

Fremover skal han nu agere bindeled mellem Aarhus Universitets forskere og de mange arbejdspladser, som ønsker at opkvalificere deres medarbejdere med den nyeste viden.

## Ny professor i medicinsk fysik på SDU



**Faisal Mahmood** er blevet udnævnt til professor i medicinsk fysik på Klinisk Institut, Syddansk Universitet, og Onkologisk Afdeling på Odense Universitetshospital.

Han er uddannet biofysiker fra Københavns Universitet i 2002 og har arbejdet med medicinsk fysik i mere end 20 år, først i grenspecialet nuklear medicin på Gentofte Hospital og fra 2006 i onkologisk stråleterapi på Herlev Hospital. Undervejs har Faisal Mahmood forsvaret sin ph.d.-afhandling om elektrokemoterapi i forbindelse med

hjerneturorer. Herunder anvendte han avancerede MR-metoder til at måle behandlingseffekter; et forskningsfelt, han fortsatte med i stråleterapien efterfølgende.

Faisal Mahmoods primære forskningsfelt er udvikling og brug af MR-biomarkører til biologisk vejledt stråleterapi. Mens geometrisk præcision er fuldstændig afgørende inden for stråleterapi, er udviklingen af biologisk præcision afgørende for at opnå en bedre individualiseret behandling ifølge Faisal Mahmood. Han tror på, at MR-teknologien kommer til at spille en afgørende rolle i fremtidens stråleterapi.

I 2017 besluttede Faisal Mahmood at fortsætte sin karriere på Onkologisk Afdeling ved Odense Universitetshospital, hvor han skulle hjælpe med implementeringen af landets første MR-accelerator. Siden 2022 har han påtaget sig ledelsen af forskningen i Radiofysisk Laboratorium, der er en del af Onkologisk Afdeling på Odense Universitetshospital.

## Insektforsker fra AU redigerer særnummer af verdens ældste videnskabelige tidsskrift



**Toke Thomas Høye**, professor ved Institut for Ecoscience – Biodiversitet på Aarhus Universitet, er kommet i fornemt selskab med Isaac Newton og

Charles Darwin, der i sin tid udgav deres banebrydende opdagelser i det prestigefyldte tidsskrift Philosophical Transactions of The Royal Society B.

Toke Thomas Høye, der i sin forskning udvikler nye metoder til at overvåge insekter i naturen ved hjælp af kameraer, billedgenkendelsessoftware og kunstig intelligens, har i de seneste mange måneder brugt en stor del af sin tid på at redigere et særnummer af tidsskriftet.

Philosophical Transactions of The Royal Society B er 212 sider med mere end 22 videnskabelige artikler, som samler den nyeste viden om teknologi til insektovervågning.

Da The Royal Society blev grundlagt i England i 1660, var det for at samle og promovere de nye naturvidenskabelige metoder, og til at udbrede den viden oprettede selskabet verdens første videnskabelige tidsskrift, Philosophical Transactions of The Royal Society.

Gennem historien har et hav af berømte forskere udgivet deres opdagelser heri. Isaac Newton udgav 17 artikler i tidsskriftet, og også Charles Darwin, den moderne biologis fader, udgav nogle af sine vigtigste opdagelser heri.

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

# Gode tider på AU, men ikke så gode, at det gør noget

Pengene vælter ind i Aarhus efter held på finansmarkedet. Men aktiefesten kommer ikke til at kunne mærkes på de fag, der sidste år måtte skære i budgetterne.

Det går op og ned i showbizz. Og det gør det også på Aarhus Universitet (AU), hvor sidste års mørke økonomiske skyer i år blev afløst af et lunt og dejligt forår.

Eller for nu at tale lidt mere konkret: Et underskud på 292 millioner kroner i 2022-regnskabet blev i 2023 vendt til at overskud på 262 millioner.

Ligesom sidste år var det spekulation i værdipapirer, der gjorde det store udslag. Men denne gang i positiv forstand. I 2022 gav de finansielle poster et underskud på knap 257 millioner kroner. I 23-regnskabet gav de et overskud på 187 millioner.

“En meget glædelig udvikling for universitetet,” sagde bestyrelsesformand Birgitte Nauntofte om resultatet.

Den økonomiske optur faldt på et tørt sted. Sidste år måtte flere fakulteter på AU holde hårdt for i form af store budgetbesparelser. Arts, BSS og Natural Sciences skulle tilsammen finde budgetbesparelser for omkring 100 millioner kroner. Heldigvis gik man fri af de helst store fyringsrunder, men der blev reduceret på både aktiviteter og medarbejdere i form af frivillige fratrædelser og stillinger, der ikke genbesattes. Som tillidsrepræsentant Nina Holm Vohnsen fra Afdeling for Antropologi konstaterede: “Hvis det ikke skal gå ud over vores forskningstid, så må den tid, vi bruger sammen med de studerende, reduceres.”

Nu er der altså igen højvande i kassen, og det burde jo kunne lette på de økonomiske klemmer, der sidste år blev sat på budgetterne rundt omkring på fakulteterne.

Troede man. Men nej, pengene skal ikke bruges. De skal gemmes.

## Egenkapitalen pumpes

Ifølge universitetsdirektør Kristian Thorn skal overskuddet bruges til at genoprette AU's egenkapital. Som følge af underskuddet forrige år faldt egenkapitalen til 8,6 procent af universitetets omsætning. Og det er for lavt jävnfør bestyrelsens målsætning om en egenkapital på ti procent. Nu har man til gengæld taget munden lidt ekstra fuld, idet egenkapitalen

ryger op på 11,6 procent af omsætningen. En egenkapital, der ifølge Kristian Thorn hurtigt kan blive brug for, når effekterne af kandidatreformen rammer.

Forskerforum har spurgt Kristian Thorn, hvorfor man skærer i budgetterne, når der er underskud, men ikke lader penge flyde tilbage, når der er overskud. Men universitetets økonomi og økonomien på de enkelte fag hænger ikke sammen – i hvert fald ikke på den måde, forklarer han.

“Besparelserne var målrettet økonomiske ubalancer i nogle få enheder. Det var ledelsens vurdering, at der var tale om strukturelle underskud i de konkrete enheder, hvorfor der uafhængigt af budgetår og øvrige omstændigheder var behov for at handle. Efter tilpasningerne er vi i en situation, hvor de konkrete enheders indtægter og omkostninger igen er i balance,” skriver Kristian Thorn.

Således ingen overskudsdryp på fagene.

Men man kan jo altid håbe på et nyt godt aktieår. ■

