

**FRA PH.D. TIL LEKTOR:  
USIKRE FORSKER-  
KARRIERER OG VEDVARENDE  
KØNSSKÆVHEDER**



Udarbejdet af  
Katja Helena Jensen, seniorøkonom, ph.d.  
Jonathan Salka, konsulent

Rapporten er gennemført med støtte fra og i samarbejde med Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab.

April 2026

Tænk tanken DEA  
Fiolstræde 44  
1171 København K  
[www.dea.nu](http://www.dea.nu)

# Indhold

<b>Baggrund</b>	<b>6</b>
<b>Hovedkonklusioner</b>	<b>8</b>
<b>Implikationer</b>	<b>10</b>
<b>Yngre forskere tilbringer længere tid i midlertidige ansættelser</b>	<b>12</b>
<b>Data og metode</b>	<b>24</b>
<b>Litteraturliste</b>	<b>26</b>

# 01

## Baggrund

## Baggrund

Akademiske karrierer er i mange lande i stigende grad præget af usikre ansættelser, særligt tidligt i karrieren, hvor forskere ofte bevæger sig gennem gentagne tidsbegrænsede kontrakter, før de i givet fald opnår en fastansættelse (OECD, 2024). I Danmark peger tilgængelige opgørelser på en tilsvarende udvikling: Allerede i 2017 var postdoc-kategorien (2.683 personer) større end professorgruppen (1.956), og vejen fra ph.d. til de højeste stillinger var i gennemsnit 8,8 år til lektor og 16,4 år til professor (DAMVAD Analytics, 2018). Yngre forskere er samtidig særligt sårbare i overgangen til lektor- og professorstillinger, fordi forlængelsesmulighederne er få, og interne kandidater taber til ansøgere udefra (Langberg, 2008).

Den stigende udbredelse af midlertidige ansættelser har dokumenterede konsekvenser for forskernes trivsel. En undersøgelse blandt 676 postdocs på ni hollandske universiteter viste, at omkring 40 pct. rapporterede alvorlige mentale helbredsproblemer med usikre karriereudsigter, publikations- og bevillingspres samt manglende work-life-balance som de væsentligste stressfaktorer (van der Weijden & Teelken, 2023). Et systematisk review peger på, at økonomisk usikkerhed og jobusikkerhed hænger direkte sammen med dårligere trivsel blandt forskere på tværs af karrieretrin (Nicholls et al., 2022). Samtidig kan usikkerheden påvirke forskningen selv, hvis forskere undgår risikofyldte forskningsprojekter til fordel for mere sikre, publiceringsorienterede strategier, samt skræmme talent væk fra academia (OECD, 2024).

Det er også en grundlæggende præmis, at flertallet af ph.d.-uddannede finder beskæftigelse uden for universiteterne. Fra 2008 til 2023 afsluttede ca. 30.000 personer en ph.d.-uddannelse i Danmark, og den private sektor optog i perioden ca. 13.500 ekstra beskæftigede med en ph.d.-grad, mens den offentlige sektor optog 13.800 (Dansk Industri, 2025). Særligt de store virksomheder efterspørger i stigende grad højtuddannede med forskningskompetencer: Andelen af medarbejdere med en kandidat- eller ph.d.-uddannelse i de 20 største globale virksomheder i Danmark steg fra 26 pct. i 2014 til 39 pct. i 2023 (Dansk Industri, 2026).

Litteraturen peger også på, at karrierevejene forløber forskelligt for kvinder og mænd. Kønsforskellene på lektor- og professorniveau kan ikke alene forklares ud fra repræsentationen på de tidligere karrieretrin (Langberg, 2008), og kvinder, der får børn, har en mindre sandsynlighed for forfremmelse (DAMVAD Analytics, 2018). De eksisterende danske registeranalyser af forskeres karriereveje (DAMVAD Analytics, 2018; Langberg, 2008) bygger dog på data, der nu er nogle år gamle.

Denne rapport præsenterer en ny kortlægning, som belyser, hvordan vejen til fastansættelse ser ud i dag, hvilke grupper der i højere grad forlader universitetssektoren, samt om de tendenser, den tidligere litteratur har identificeret på de områder, er blevet forstærket eller afblæst.

**02**

**Hovedkonklusion**

## Hovedkonklusioner

- Antallet af postdocs er steget med 45 pct. fra 2014-2022. Det er over dobbelt så stor en stigning som for alle andre forskningsstillinger.
- En stigende andel af en ph.d.-årgang har forladt universitetsforskningen seks år efter endt ph.d.: fra 72 pct. i 2014 til 80 pct. i 2022.
- Dem, som bliver i universitetsforskningen, forbliver i postdoc- og adjunktstillinger i længere tid, inden de enten forlader universitetet eller bliver ansat som lektor eller professor.
- Kvinder forlader i højere grad forskning end mænd, når vi sammenligner forskere fra samme ph.d.-årgang, og færre er ansat som lektor/professor seks år efter endt ph.d.
- Ligeledes er der færre kvinder, jo længere oppe man kigger på karrierestigen: Mens godt halvdelen af de ph.d.-studerende er kvinder, gælder det samme kun knap hver fjerde professor.

**03**

**Implikationer**

## Implikationer

For de forskere, der bliver på universitetet, er en forskerkarriere forbundet med stigende usikkerhed. Antallet af postdocs er steget kraftigt, vejen til fastansættelse er blevet længere, og forskere tilbringer flere år i midlertidige stillinger, før de opnår enten en lektorstilling eller en professorstilling eller forlader sektoren. Mulige løsninger kan bl.a. være at skabe et samlet overblik over, hvordan der arbejdes med individuelle karriereplaner for postdocs og adjunkter, at indføre vejledende tidsgrænser for midlertidige ansættelser samt at forpligte institutter til i endnu højere grad at synliggøre for den enkelte forsker, hvad chancerne for en senere fastansættelse er.

Det kan også give anledning til en bredere diskussion af, om de midlertidige stillinger reelt er gavnlige for både forskerne og forskningen. Postdoc-stillingen er tænkt som en kvalificeringsperiode, men når den i praksis strækker sig over mange år, risikerer den potentielt at blive en parkeringsplads snarere end et springbræt. Universiteterne kan overveje at undersøge, om længere tid i midlertidige stillinger faktisk øger kvalifikationerne til enten fastansættelse eller en ekstern karriere, og følge op på forskernes egen oplevelse gennem systematiske trivselsmålinger med et særligt fokus på effekten af nyere *tenure track*-adjunktordninger.

Flertallet af forskerne ender desuden med at arbejde og skabe værdi uden for universitetet. De internationale evalueringer af ph.d.-skolerne, som universiteterne, jf. universitetslovens §14, stk. 5, er forpligtet til at gennemføre, kan derfor med fordel i endnu højere grad omfatte emner som *employability* og vurderinger af, hvordan og i hvilket omfang ph.d.-uddannelserne er rettet mod arbejdsmarkedet uden for universitetssektoren. Ligeledes kan der, på samme måde som der i dag findes aftagerpaneler og dedikeret karrierevejledning for kandidatstuderende, udvikles lignende tiltag for ph.d.-skolerne, hvor de ikke allerede findes.

Væksten i antallet af midlertidige stillinger er også tæt forbundet til universiteternes finansieringsstruktur. Når en stigende del af forskningen finansieres gennem konkurrenceudsatte, tidsbegrænsede bevillinger, er det naturligt, at ansættelserne følger samme mønster. En politisk diskussion om balancen mellem basis- og konkurrencemidler er derfor også en diskussion om forskeres arbejdsvilkår. Denne diskussion er allerede undervejs; dels har universiteterne fået øget deres råderum gennem forøgede basismidler<sup>1</sup>, og dels har en række private fonde indgået aftaler om dækning af visse typer indirekte omkostninger<sup>2</sup>. Afhængigt af hvor stor effekten er af disse ændringer i det samlede finansieringslandskab, kan det muligvis give plads til, at flere forskere fremover tilbydes fastansættelser.

Samtidig viser analysen, at forskningskarrierer ser meget forskellige ud på tværs af hovedområder. På sundhedsvidenskab, hvor der er mange ph.d.-studerende, forlader 87 pct. af en ph.d.-årgang universitetsforskning inden for seks år, mens det på humaniora, med langt færre ph.d.-studerende, er 66 pct. der forlader universitetsforskning inden for seks år. Karrierevejledning, stillingsstrukturer og ansættelsespolitikker kan derfor ikke meningsfuldt designes som én samlet strategi, men må tage højde for de enkelte hovedområders særlige karrieremønstre og arbejdsmarkedsforhold.

Endelig interagerer alle disse tendenser med kønsforskelle. Kvinder udgør over halvdelen af de ph.d.-studerende, men kun omkring en fjerdedel af professorerne, og de forlader i højere grad universitetsforskningen end mænd. Når midlertidige ansættelser fylder mere, og vejen til fastansættelse bliver længere, risikerer det at ramme kvinder hårdere. Universiteterne bør derfor indtænke kønsperspektivet i de førnævnte analyse-, ansættelses- og karrierepolitikker.

---

<sup>1</sup> <https://ufm.dk/lovstof/politiske-aftaler/2025/november/aftaler-om-forskning-og-innovation-2026-2029/>.

<sup>2</sup> <https://dkuni.dk/aftale-om-en-faelles-model-for-finansiering-af-forskningsprojekter/>.

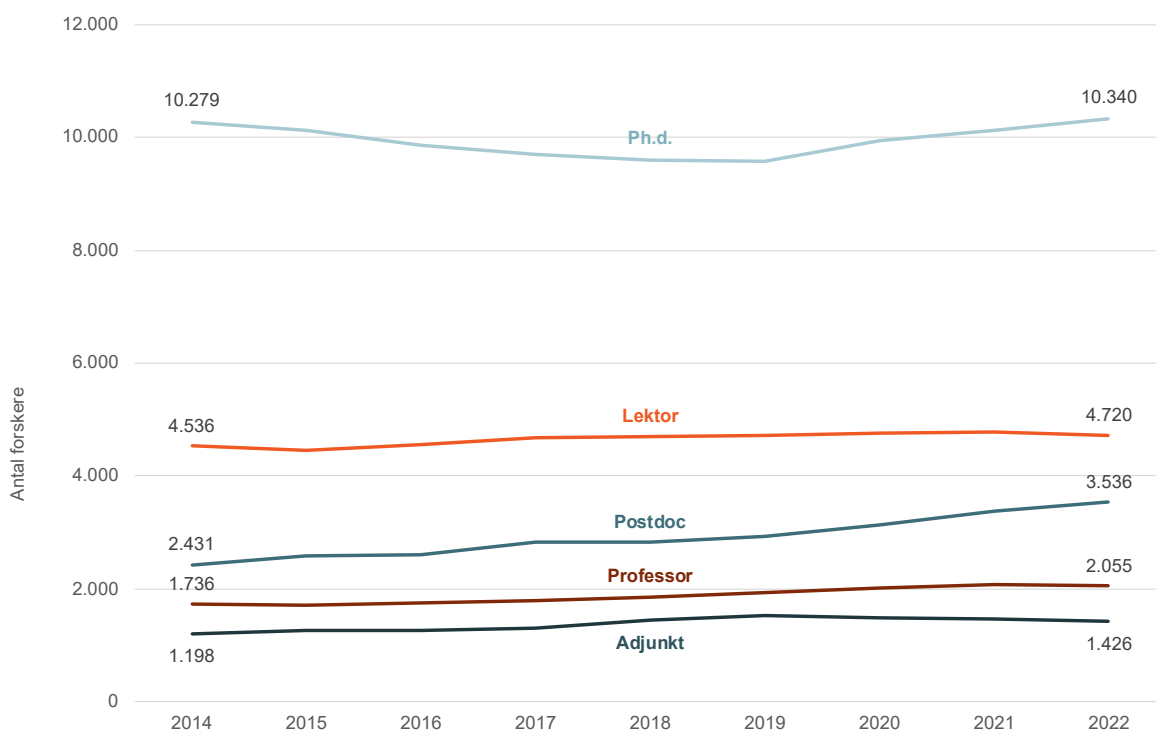
# 04

**Yngre forskere tilbringer længere tid i midlertidige ansættelser**

## Yngre forskere tilbringer længere tid i midlertidige ansættelser

Antallet af forskere på danske universiteter er generelt steget fra 2014-2022 med undtagelse af antallet af ph.d.-studerende, som er på omtrent samme niveau i 2014 og 2022 (ca. 10.300), jf. figur 1. Antallet af postdocs er steget mest markant, fra ca. 2.400 til ca. 3.500. Lektorer udgør den næststørste gruppe med knap 4.700 i 2022, mens professorer er steget fra godt 1.700 til knap 2.100 og adjunkter fra ca. 1.200 til ca. 1.400.

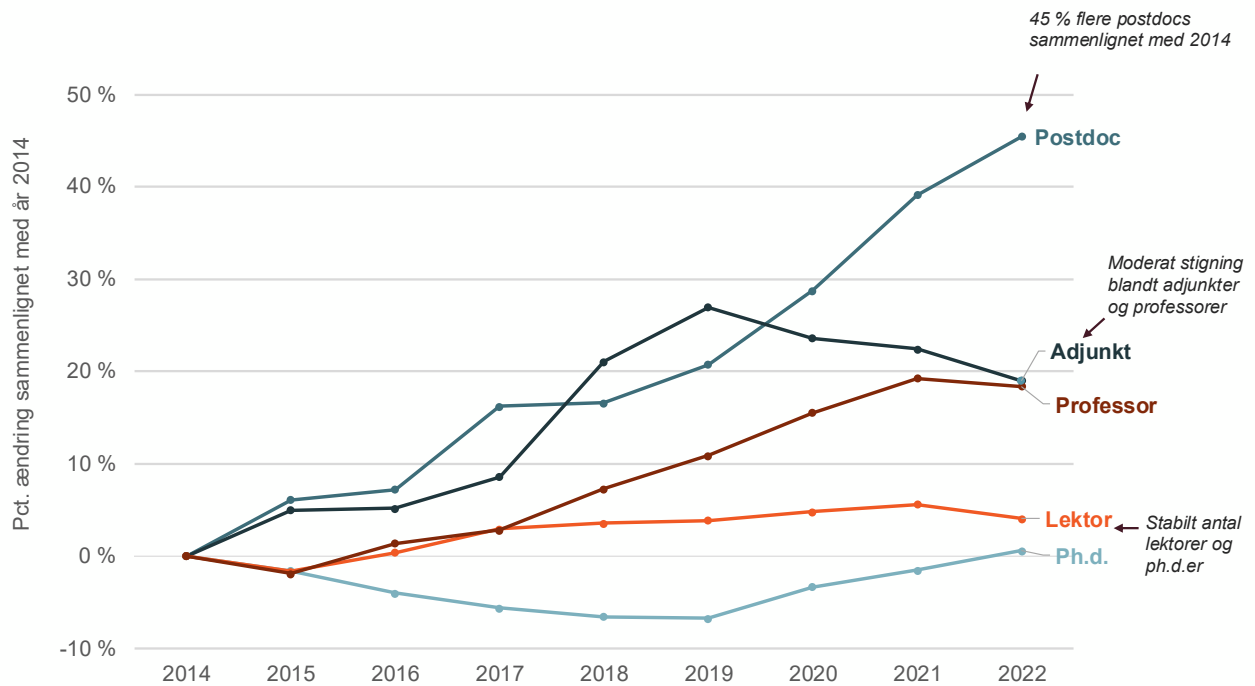
Figur 1 // Antallet af forskere på danske universiteter er i vækst



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Antallet af postdocs er altså steget med 45 pct. siden 2014, hvilket er markant mere end for nogen anden stillingskategori, jf. figur 2. Antallet af adjunkter og professorer er steget moderat med ca. 19-20 pct., mens antallet af lektorer og ph.d.-studerende har ligget stort set stabilt over perioden.

Figur 2 // Postdocs står for den største relative vækst i forskerbestanden

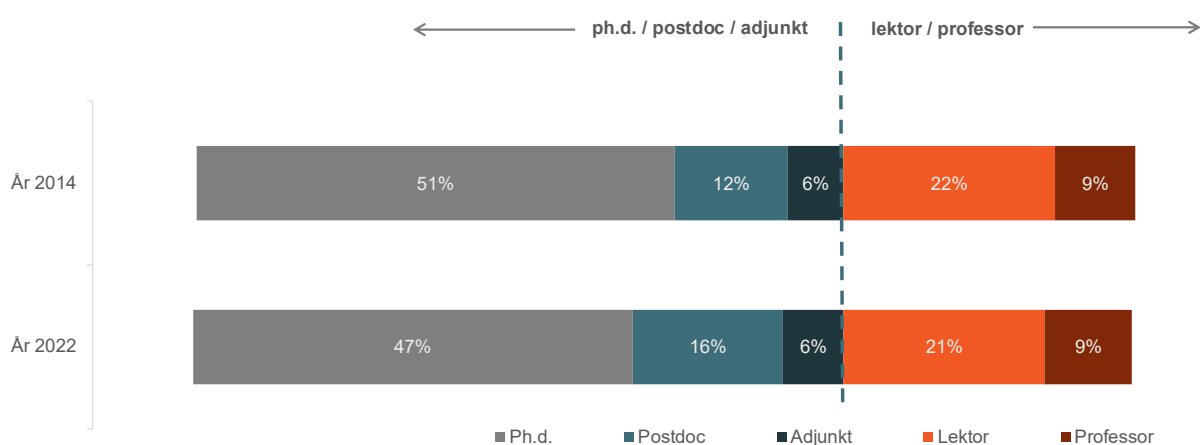


Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Fordelingen mellem de traditionelt set tidsbegrænsede stillinger (ph.d., postdoc, adjunkt) og faste stillinger (lektor, professor) er stort set uændret fra 2014 til 2022, jf. figur 3: 69 pct. er i tidsbegrænsede stillinger, og 31 pct. i faste stillinger, i begge år. Inden for de tidsbegrænsede stillinger er andelen af postdocs dog steget fra 12 pct. til 16 pct., mens ph.d.-andelen er faldet fra 51 pct. til 47 pct.

Hvis vi udelader ph.d.-studerende fra opgørelsen, er andelen af tidsbegrænsede stillinger (postdoc og adjunkt) steget i perioden – fra 37 pct. i 2014 til 42 pct. i 2022. Tilsvarende er andelen af faste stillinger (lektor/professor) faldet fra 63 pct. til 58 pct. Tidsbegrænsede ansættelser fylder altså i dag en større andel af forskerstillingerne, når man fokuserer på den del af forskerstaben, som har opnået ansættelse på universitetet efter ph.d.-afslutning.

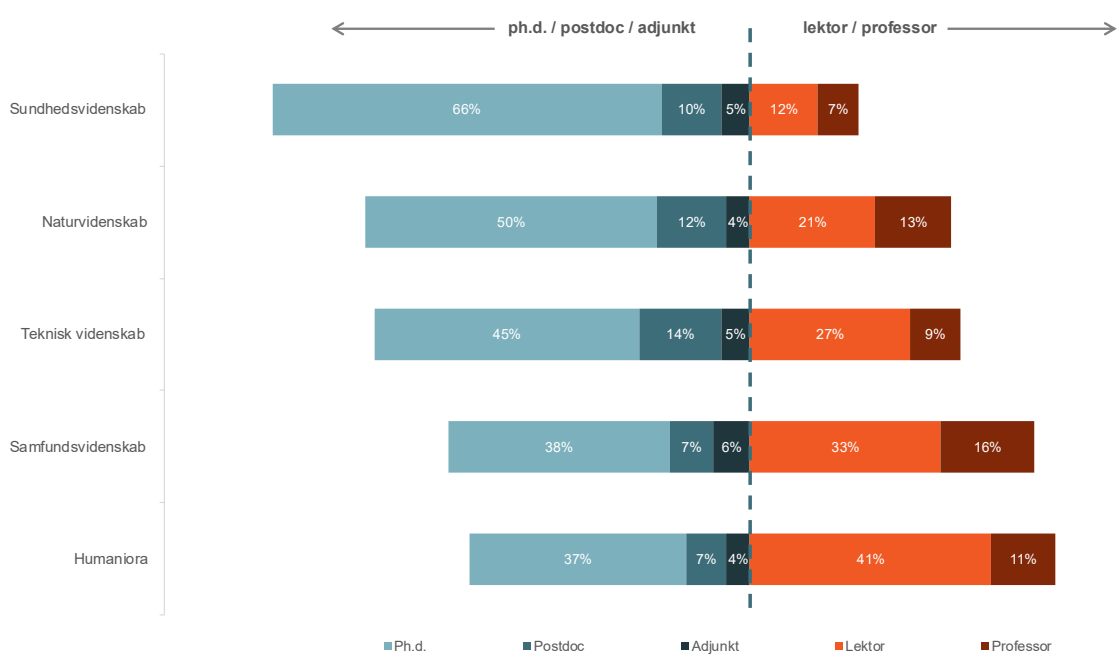
**Figur 3 // Balancen mellem tidsbegrænsede og faste stillinger er uændret**



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Der er store forskelle i balancen mellem tidsbegrænset ansatte og fastansatte på forskellige hovedområder, jf. figur 4. På sundhedsvidenskab er der ca. 3,6 ph.d.-studerende per lektor/professor, mens der på samfundsvidenskab og humaniora kun er ca. 0,7 ph.d.-studerende per lektor/professor. Sundhedsvidenskab har den største andel af ph.d.-studerende (66 pct.) og den mindste andel af lektorer/professorer (19 pct.). Omvendt har humaniora den største andel af faste stillinger (52 pct.) og kun 37 pct. ph.d.er. Naturvidenskab og teknisk videnskab ligger midt mellem, mens samfundsvidenskab ligner humaniora med en stor andel af fastansatte (49 pct.).

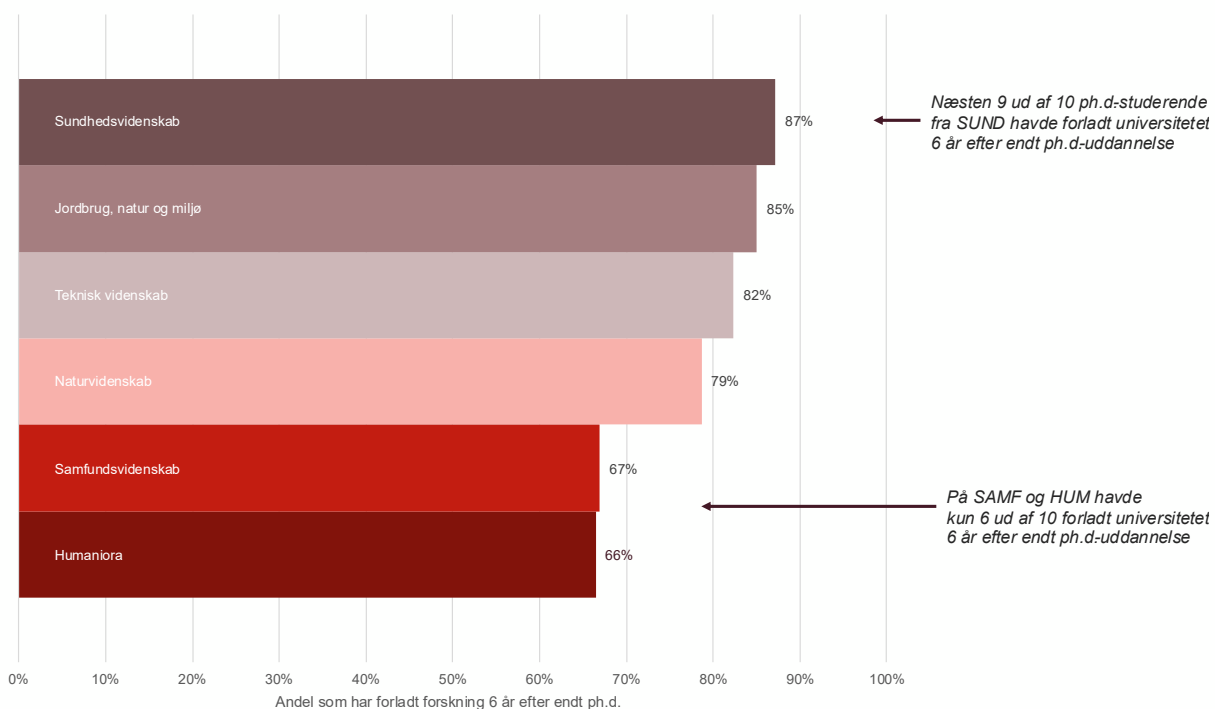
**Figur 4 // Stor forskel på stillingsfordelingen på tværs af hovedområder**



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik  
 Anm.: Populationen er ansatte på universiteterne i 2022.

Der er ligeledes stor variation med hensyn til, hvor mange ph.d.-uddannede fra forskellige hovedområder som forlader universitetsforskningen. Figur 5 viser andelen af ph.d.-årgang 2016, som har forladt universitetsforskningen efter seks år – i 2022. På sundhedsvidenskab havde næsten 9 ud af 10 (87 pct.) forladt universitetet, mens det på samfundsvidenskab og humaniora kun var ca. to ud af tre (hhv. 67 pct. og 66 pct.). Rangeringen her følger andelen af faste forskerstillinger i figur 4, hvilket peger på, at tendensen til at forlade universitetsforskningen i høj grad hænger sammen af antallet af faste stillinger til rådighed for en ph.d.

Figur 5 // Flest ph.d.er forlader universitetsforskning fra SUND, færrest fra SAMF og HUM



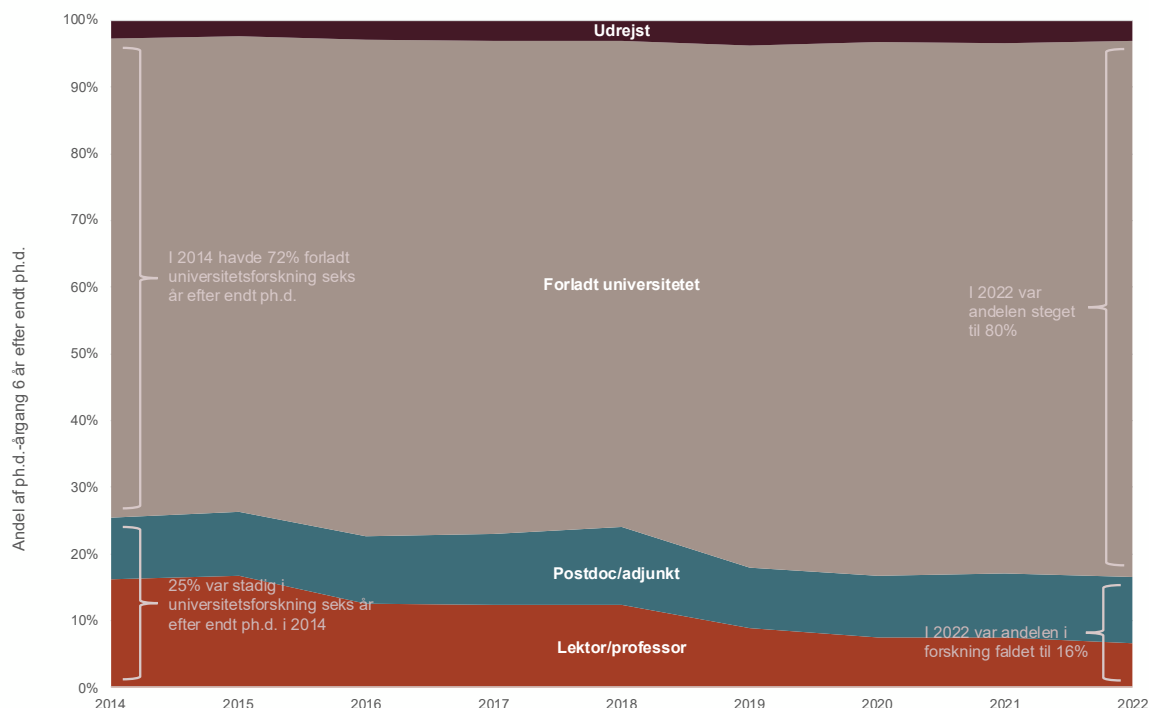
Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Populationen er alle, som blev ph.d. fra en dansk ph.d.-skole i 2016. Figuren viser andelen, som i 2022 har forladt universitetet, dvs. seks år efter endt ph.d. Man angives som at have forladt universitetet, hvis man har et job uden for universitetet, er ledig eller er uden for arbejdsmarkedet – ikke hvis man er udrejst.

En stigende andel af en ph.d.-årgang forlader universitetsforskningen seks år efter endt ph.d., jf. figur 6. I 2014 havde 72 pct. af den ph.d.-årgang, som blev færdig seks år tidligere (i 2008), forladt universitetsforskningen. Omvendt var 25 pct. ansat i en universitetsforskerstilling. I 2022 var den andel, der havde forladt universitetsforskningen, steget til 80 pct. for ph.d.-årgangen 2016, og andelen, der stadig var ansat inden for forskning, var faldet til 16 pct. Andelen, som er udrejst, er derimod relativt stabil.

Faldet i andelen, som forbliver i universitetsforskningen, er i høj grad drevet af, at andelen, som bliver ansat som lektor/professor, er faldet, og dette fald er tilsvarende blevet erstattet af den stigende andel, som har forladt universitetet.

Figur 6 // Andelen, som har forladt universitetet seks år efter endt ph.d., er steget



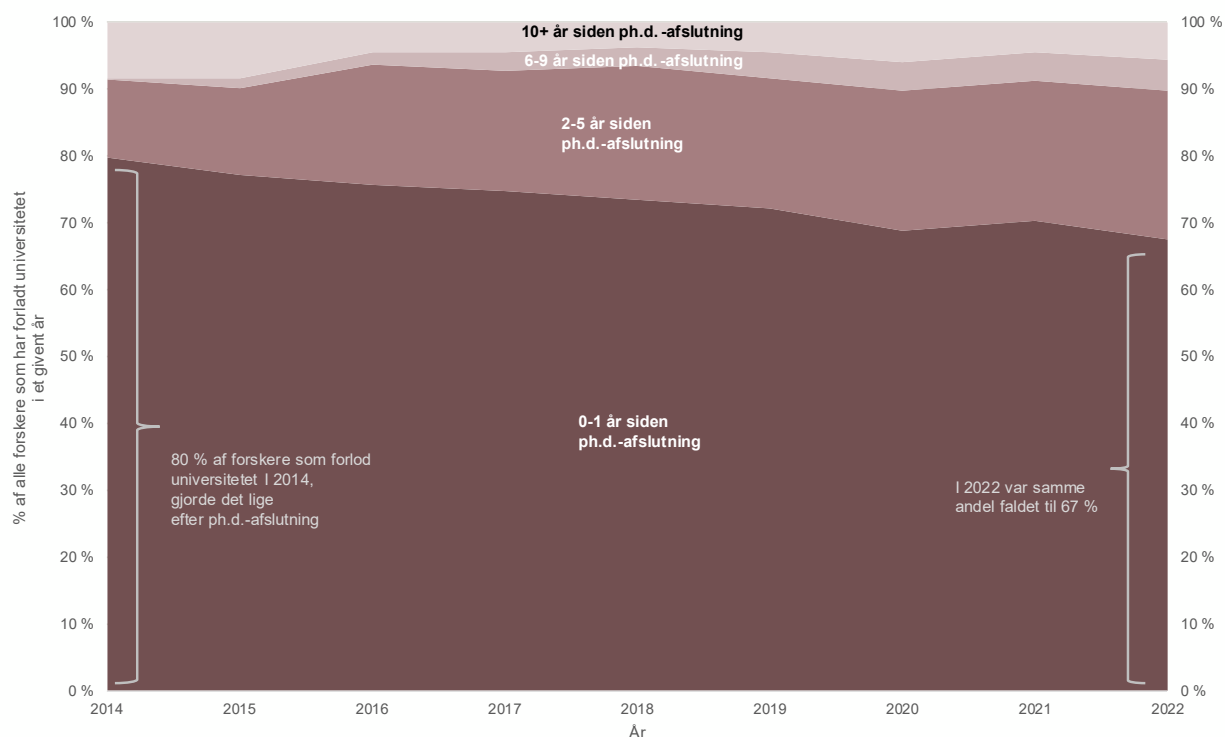
Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Populationen er alle, som blev ph.d. fra en dansk ph.d.-skole i perioden 2008-2016. Figuren viser andelen, som er hhv. udrejst, har forladt universitetet, har opnået en postdoc-/adjunktstilling eller en lektor-/professorstilling seks år efter endt ph.d. Man angives som at have forladt universitetet, hvis man har et job uden for universitetet, er ledig eller er uden for arbejdsmarkedet – ikke hvis man er udrejst.

De forskere, som forlader universitetsforskningen i et givent år, har i stigende grad flere års anciennitet, jf. figur 8. I 2014 udgjorde nyuddannede ph.d'er (der havde afsluttet deres ph.d. inden for 0-1 år) 80 pct. af de forskere, som forlod universitetet; i 2022 var denne andel faldet til 67 pct. Omvendt udgjorde dem med 2-5 års erfaring 12 pct. i 2014, men 22 pct. i 2022, altså næsten en fordobling; og de, som forlod universitetet med seks-ni års erfaring, udgjorde kun 0,2 pct. i 2014, hvilket var steget til 4,6 pct. i 2022, altså næsten en 20-dobling.

Det tyder på, at forskere i stigende grad bliver hængende i tidsbegrænsede stillinger, før de tager beslutningen om at forlade universitetsforskningen.

Figur 7 // Forskere, som forlader universitetet, har været ansat i længere tid



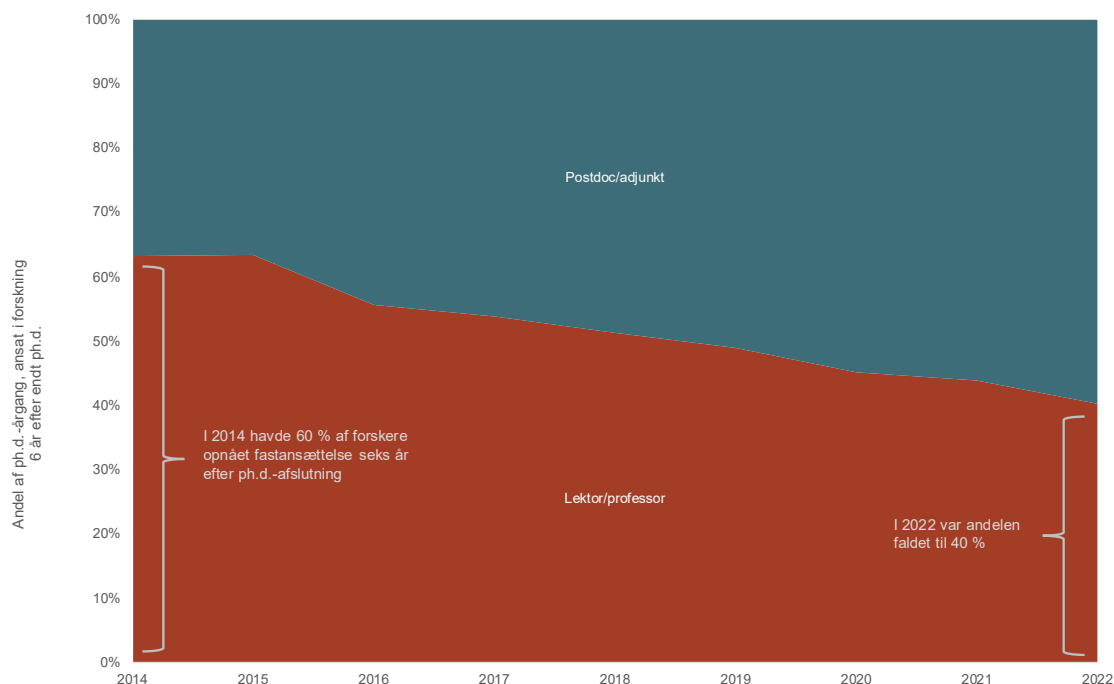
Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Populationen er alle, som (1) var i universitetsforskning året forinden, og som havde forladt universitetsforskning i året, og (2) havde fået deres ph.d. fra en dansk ph.d.-skole. Man angives som at have forladt universitetet, hvis man har et job uden for universitetet, er ledig eller er uden for arbejdsmarkedet – ikke hvis man er udrejst.

I 2014 opnåede størstedelen af dem, som blev i universitetsforskningen, en stilling som lektor/professor inden for seks år – i 2022 var forholdet vendt om, jf. figur 8.

Blandt de forskere, som er ansat inden for universitetsforskning seks år efter endt ph.d., er andelen i en fast stilling (lektor/professor) faldet fra ca. 60 pct. i 2014 til ca. 40 pct. i 2022. Tilsvarende er andelen i midlertidige stillinger (postdoc/adjunkt) steget fra 40 pct. til 60 pct. Det indikerer, at vejen til fastansættelse er blevet længere i løbet af perioden.

Figur 8 // Færre opnår fastansættelse som lektor/professor seks år efter ph.d.

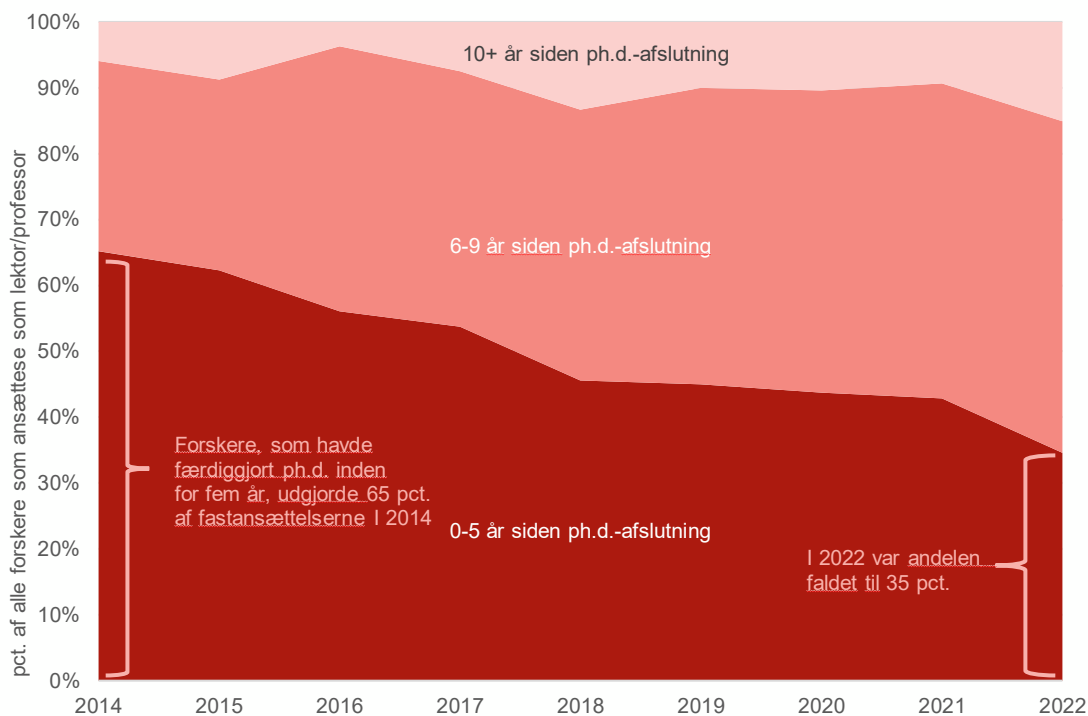


Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Populationen er alle, som blev ph.d. fra en dansk ph.d.-skole i perioden 2008-2016, og som var i universitetsforskning seks år senere. Figuren viser andelen, som er ansat som hhv. postdoc/adjunkt og lektor/professor seks år efter endt ph.d. – blandt dem, som var i universitetsforskning på det tidspunkt.

Det tog længere tid at opnå lektorat/professorat i 2022 end i 2014, jf. figur 9. Blandt alle, som opnåede lektorat eller professorat i 2014, var det for 65 pct. vedkommende højst fem år siden, at de havde færdiggjort deres ph.d. Det samme gjaldt 35 pct. i 2022. Til gengæld er andelen, for hvem det var seks-ni år siden, at de færdiggjorde deres ph.d., steget i samme periode.

Figur 9 // Det tog længere tid at opnå lektorat/professorat i 2022 end i 2014

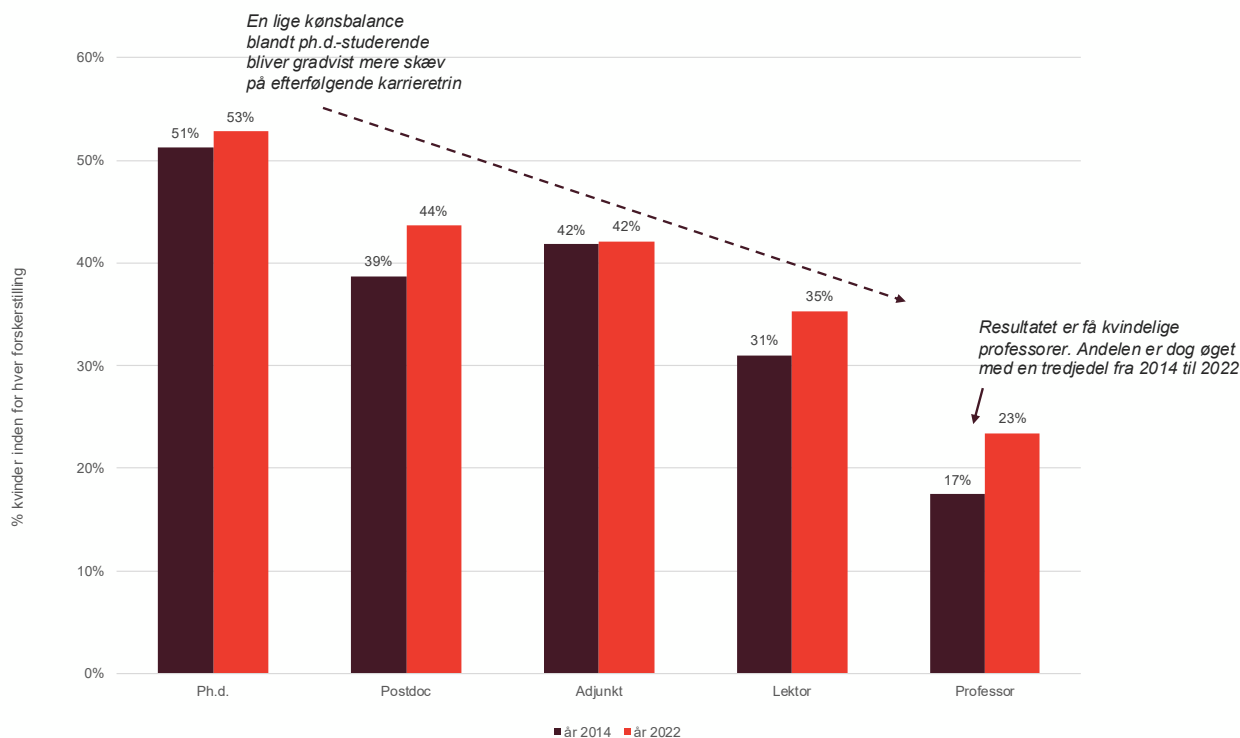


Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Populationen er alle, som blev ph.d. fra en dansk ph.d.-skole i perioden 2008-2016, og som var i universitetsforskning seks år senere. Figuren viser andelen, som er ansat som hhv. postdoc/adjunkt og lektor/professor seks år efter endt ph.d. – blandt dem, som var i universitetsforskning på det tidspunkt.

Det gælder i dag såvel som i 2014, at andelen af kvinder blandt forskerne falder, jo senere i karrieren man er, jf. figur 10. Kønsfordelingen er tæt på ligeligt fordelt på ph.d.-niveau (51 pct. kvinder i 2014, 53 pct. i 2022), men falder på hvert efterfølgende karrieretrin. I 2022 er andelen af kvinder 44 pct. blandt postdocs, 35 pct. blandt lektorer og blot 23 pct. blandt professorer. Kvindeandelen er steget på alle niveauer fra 2014 til 2022, men andelen af kvinder er fortsat markant mindre på de øverste karrieretrin.

Figur 10 // Kønsbalancen er lige blandt ph.d.-studerende, men skæv på højere karrieretrin

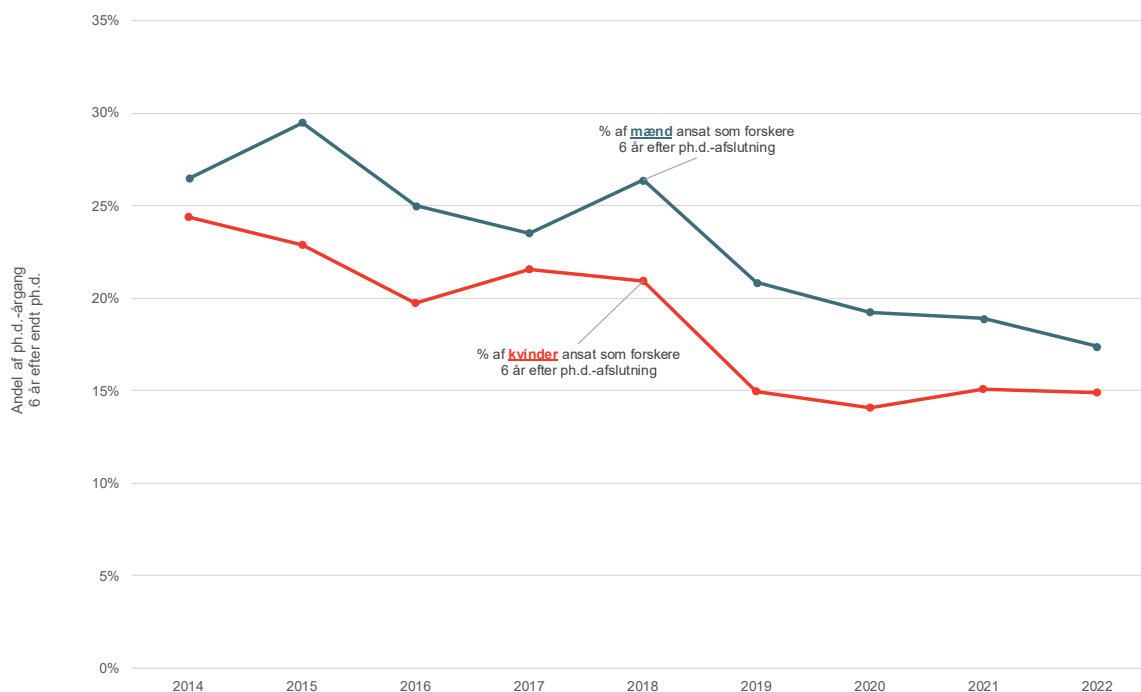


Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Population er alle, som er ansat på hvert karrieretrin.

Denne kønsskævhed viser sig også, når man fokuserer på de enkelte ph.d.-årgange, jf. figur 11. Seks år efter endt ph.d. er en mindre andel af kvinderne stadig ansat inden for universitetsforskning sammenlignet med mænd fra den samme ph.d.-årgang. I 2022 var ca. 17 pct. af mændene stadig beskæftiget med forskning, mod ca. 15 pct. af kvinderne. Begge kønsandele er faldet markant i løbet af perioden (mænd fra ca. 27 pct., kvinder fra ca. 24 pct. i 2014), men kønsgabet er vedvarende hen over perioden.

Figur 11 // Kvinder er i mindre grad ansat som forskere seks år efter endt ph.d.



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Populationen er alle, som blev ph.d. fra en dansk ph.d.-skole i perioden 2008-2016. Figuren viser andelen, som er ansat inden for universitetsforskning seks år efter endt ph.d.

# 05

## Data og metode

## Data og metode

Analysen baserer sig på data fra Danmarks Statistik, og omfatter alle forskere ved danske universiteter i perioden 2014-2022.

Data om forskernes ansættelsesforhold stammer fra ISOLA-registret, der indeholder løndata for alle ansatte på danske universiteter i perioden 2014-2022. Forskerne er blevet sorteret ved først at klassificere alle forskningsstillingskategorier på hhv. postdoc-, adjunkt-, lektor- og professorniveau. Klassificeringen af forskningsstillinger følger og udbygger så vidt muligt DFIR's kategoriseringer (DAMVAD Analytics, 2018).

Data er dernæst blevet rensat, således at der for hver forsker fremgår en enkelt observation per år, de er ansat på et dansk universitet. For år, hvor en forsker skifter stilling internt på universitetet (f.eks. fra postdoc til adjunkt), vælges den ansættelse, som varer længst. For år, hvor en forsker skifter stilling til uden for universitetet, er forskerstillingen medtaget, hvis den varer mere end halvdelen af det givne år, *eller* hvis forskeren er ansat ultimo november.

Der er store forskelle på antallet af ph.d.-studerende i ISOLA-registret sammenlignet med data fra UFM<sup>3</sup>, især i slutningen af dataperioden. Data om ph.d.-studerende er derfor baseret på ph.d.-registret, som er filtreret efter samme principper, så der fremgår en observation per år, hvor en ph.d.-studerende er ansat på et universitet i mere end halvdelen af året eller ultimo november.

For at identificere, om en forsker har skiftet til en stilling uden for universitetsforskningen, undersøges det, om vedkommende fremgår af RAS. For at identificere, om en forsker er udvandret, undersøges det, om vedkommende i et givent år fremgår af hhv. RAS eller befolkningsstatistikken (BEF).

I de figurer, som opgør bestanden på universiteterne (figur 1-4 og figur 10) er alle forskere medtaget. For de figurer, som opgør forskernes stillingskategori efter endt ph.d. (figur 5-9), er data begrænset til de forskere, som fremgår af ph.d.-registret, hvor vi derfor kender deres ph.d.-færdiggørelsesår. I figur 8, som tæller alle forskere, som forlader universitetet et givent år, er data yderligere begrænset til de forskere, som året efter er ansat uden for et dansk universitet.

---

<sup>3</sup> <https://datavarehus.ufm.dk/rapporter/forskerbestand>.

# 06

## Litteraturliste

## Litteraturliste

DAMVAD Analytics. (2018). *Videnskabeligt personales karriereveje: En registerbaseret undersøgelse med udgangspunkt i ansættelser ved universiteterne i perioden 1999-2017*.

Langberg, K. (2008). *Kvinder i forskning – med hovedvægt på karriereveje* (Notat 2008/1). Dansk Center for Forskningsanalyse, Aarhus Universitet.

Monsson, C. K., & Barkholt, R. (2025). *Fra ph.d. til erhvervsliv*. Dansk Industri. <https://www.danskindustri.dk/arkiv/analyser/2025/4/fra-ph.d.-til-erhvervsliv>.

Nicholls, H., Nicholls, M., Tekin, S., Lamb, D., & Billings, J. (2022). "The impact of working in academia on researchers' mental health and well-being: A systematic review and qualitative meta-synthesis". *PloS one* 17(5), e0268890.

OECD. (2024). *The state of academic careers in OECD countries: An evidence review*. OECD Education Policy Perspectives nr. 91.

Tiedemann, A., Seidelin, C. A., & Kærgaard, M. L. (2026). *STEM-kompetencer er i høj kurs hos landets største vækstlokomotiver*. Dansk Industri. <https://www.danskindustri.dk/arkiv/analyser/2026/01/stem-kompetencer-er-i-hoj-kurs-hos-landets-storste-vakstlokomotiver/>.

Van Der Weijden, I., & Teelken, C. (2023). "Precarious careers: postdoctoral researchers and wellbeing at work". *Studies in Higher Education* 48(10): 1595-1607.





DEA

Tænk tanken DEA  
Fiolstræde 44  
1171 København K  
[www.dea.nu](http://www.dea.nu)