

magisterbladet

NR. 03 · 2018

MAGASIN FOR MEDLEMMER AF DM · MAGISTERBLADET HAR REDAKTIONEL FRIHED

dm

MØD

Danmarks
ukendte
bestseller-
forfatter

SIDE 34

Skræk er
godt for
sjælen

SIDE 48

6
RÅD
Sådan
skriver
du et
godt cv

SIDE 36

VI KNOKLER – VIS LIDT RESPEKT

Kirsten Kortbek og de andre ansatte på Københavns Professionshøjskole er trætte af arbejdsgivernes krigsretorik. **SIDE 26**



Få dine budskaber igennem og lær at brande dig selv

Djøfs kommunikationsuddannelse giver dig redskaberne

Få redskaberne til at forbedre din strategiske kommunikation, faglige formidling og personlige gennemslagskraft. Opbyg en solid, faglig kommunikationspalet – fra mails over notater og indstillinger til journalistiske artikler, pressehåndtering og webtekster samt taler og mundtlige præsentationer. Uddannelsen giver dig mulighed for 5 ECTS points og starter 11. april.

Læs mere på djoef.dk/kommudd

Kursusrådgivning

Få sparring til at finde det kommunikationskursus, der helt præcist matcher dit behov. Kontakt os på tlf. 3395 9700.

Andre kurser der løfter din sproglighed

- 10.**
april Fra faglig tung til sproglig let
- 24.**
april Lær at nudge med kommunikation
- 29.**
maj Strategisk faglig formidling

Det offentlige arbejdsmarked skal ikke være et B-arbejdsmarked

Efter næsten to måneders mødeaktivitet endte det i sidste uge med sammenbrud i forhandlingerne om fornyelse af de offentlige overenskomster. Der har været tale om et meget frustrerende forløb, hvor arbejdsgiverne ikke har villet komme fagbevægelsen i møde.

I skrivende stund ved vi ikke, hvordan den aktuelle situation er. Men sandsynligheden for, at vi ender i en konflikt, er efter min vurdering desværre meget stor.

“Vi har gennem de seneste år været vidne til en mere og mere aggressiv adfærd fra de offentlige arbejdsgivere”.

Målet med forhandlingerne har hele tiden været at sikre de offentligt ansatte rimelige og konkurrencedygtige arbejdsvilkår. Det skal være attraktivt at være såvel offentligt som privat ansat, og det er mig uforståeligt, at arbejdsgiverne ikke har behov for at reagere, når flere og flere medarbejdere i det offentlige flytter sig til det private.

De offentligt ansatte skal også have del i det opsving, der er i gang, og det skal udmøntes som en reallønsfremgang svarende til de privatansattes. Det er ikke et urimeligt krav, og de privatansatte vil fortsat være højere lønnet.

Forhandlingerne ligger nu i Forligsinstitutionen, og jeg håber oprigtigt, at det lykkes at lande en aftale. Men hvis det ikke sker, er det afgørende, at alle ansatte står sammen på tværs af fag og organisationer og viser de offentlige arbejdsgivere, at vi er parate til at kæmpe for rimelige vilkår og en ordentlig løn, så der er rimelige vilkår for at skabe velfærd til gavn for både borgere og virksomheder.

Sammenholdet er afgørende for at lykkes. Uanset om du er offentligt eller privat ansat, pensionist, leder eller studerende, er der brug for din opbakning til det principielle i, at det er arbejdsmarkedets parter, der skal lande aftaler sammen, og at det offentlige arbejdsmarked ikke skal være et B-arbejdsmarked.

Vi har gennem de seneste år været vidne til en mere og mere aggressiv adfærd fra de offentlige arbejdsgivere, der åbenlyst ser dollartegn i stedet for mennesker, når de kigger på medarbejderskaren. Det smitter af på hele samfundet. Hvis vi ser den offentlige sektor som en maskine, der skal optimeres på daglig basis, vil det få indflydelse på hele arbejdsmarkedet. På samme måde som det har en positivt afsmittende effekt, når offentlige arbejdsgivere tager særlige initiativer over for stress eller dårligt arbejdsmiljø.

Ingen kan være ligeglade. Og alle kommer til at mærke konflikten - hvis og når den kommer.

Den økonomiske krise i Danmark er overstået. Og derfor giver det ingen mening, når de offentlige arbejdsgivere krampagtigt holder fast i, at der ikke er penge til at løfte lønnen - og samtidig nægter at fastholde den ret til frokostpause, som lønmodtagerne har haft siden de første nedfældede aftaler i 1921.

Forløbet har budt på flere skrivelser fra Moderniseringsstyrelsen, hvor den gør det tydeligt, at den regner frokostpausen for en kutyme, og det er vi nødt til at sige fra over for. Pausen er en integreret del af overenskomsten, og på grund af arbejdsgivernes aggressive fremfærd er vi nu nødt til at få det ekspliciteret.

Løn og ordentlige arbejdsvilkår er en forudsætning for, at den offentlige sektor fortsat kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere, så danskerne får mest mulig velfærd af højeste kvalitet for skattekronerne.



BESTYRELSEN for DM

FORMAND
Camilla Gregersen

DM OFFENTLIG
Anders Christian Rasmussen
Anita Kildebæk Nielsen
Anne Bisgaard Pors
Karin Hjortshøj Pedersen
Lis Kræmmer
Signe Møller Johansen

DM LEDER
Birgith Sloth

DM PRIVAT OG SELVSTÆNDIGE
Bjarke Friborg
Helle Idland
Jens Groth Andreasen
Julia Bjerre Hunt
Sine Jensen

DM VIDEN
Erik S. Christensen
Janne Glerup
Olav Wedege Bertelsen
Steffen Juncker
Thomas Vils Pedersen
Tommy Dalegaard Madsen
Lea Friedberg

DM STUDERENDE
Alan Kernahan
Miriam Brems Knudsen

NÆSTFORMAND, DM VIDEN
Hans Beksgaard

magisterbladet

Peter Bangs Vej 30
2000 Frederiksberg
Telefon 38 15 66 00 (kl. 10-16)
www.magisterbladet.dk
magisterbladet@dm.dk

Al henvendelse vedr. abonnement og adresseændring: 38 15 66 00 (spørg efter medlemsafdelingen). Abonnement på Magisterbladet koster 225,50 kr. per kvartal.

Magisterbladet har redaktionel frihed

REDAKTION:

Jakob Elkjær, ansvarshavende redaktør
je@dm.dk

Tobias Dinnesen, digital redaktør
tdi@dm.dk

Martin Ejlertsen, journalist
me@dm.dk

Pernille Siegumfeldt, journalist
psi@dm.dk

Thomas Bøttcher, journalist
tb@dm.dk

Anna Dalsgaard, journalist
ada@dm.dk

Farhiya Khalid, journalistpraktikant
fkh@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon: 38 15 66 52

ANNONCER:

DG Media a/s
St. Kongensgade 72
1264 København K
Tlf. 70 27 11 55

DESIGN OG PRODUKTION:

Datagraf Communications
www.datagraf.dk

Forsidefoto: Lars Bech

Oplag: 36.400 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 35.977
i perioden 1.7.2016-30.6.2017



PRODUKTIONSPLAN:

Nr. 4 2018

Udkommer: Fredag den 13. april
Deadline debat: Onsdag den 28. marts
Deadline annoncer: Onsdag den 4. april
Deadline kalender: Onsdag den 4. april

Nr. 5 2018

Udkommer: Fredag den 4. maj
Deadline debat: Fredag den 20. april
Deadline annoncer: Tirsdag den 24. april
Deadline kalender: Tirsdag den 24. april

Nr. 6 2018

Udkommer: Fredag den 15. juni
Deadline debat: Fredag den 1. juni
Deadline annoncer: Onsdag den 6. juni
Deadline kalender: Onsdag den 6. juni

Respekt og anerkendelse, tak

Der er ikke mange offentligt ansatte, der glæder sig ved udsigten til en stor-konflikt.

Langt de fleste er glade for deres arbejde og stolte af de vigtige samfunds-funktioner, de udfører.

Lærerne vil undervise deres elever. Miljømedarbejderne vil forvalte korrekt og passe på naturen. Skattefolke-ne vil opkræve skat til fællesskabet. Universitetsansatte vil levere dygtige kandidater til arbejdspladserne. Syge-plejerskerne vil hjælpe de syge osv.

Når flertallet af offentligt ansatte al- ligevel er mere kampberedte, end vi har set i mange år, så er det ikke min fornemmelse, at det handler om be-

“Langt de fleste er glade for deres arbejde og stolte af de vigtige samfunds-funktioner, de udfører”.

stemte beløb i kroner og øre. Jeg tror mere, at man tørster efter den respekt og anerkendelse, som ordentlige løn- og arbejdsforhold er udtryk for.

For offentligt ansatte oplever ikke altid, at de bliver mødt med respekt:

- New Public Management (NPM) er stadig udbredt - og NPM bygger i bund og grund på en tese om, at offentligt ansatte laver så lidt som muligt for så meget løn som muligt. Low performers, der sover over bordet og skal kontrolleres, måles og vejes.
- Mange offentligt ansatte skal hvert år levere to procent i besparelser. Det går ud over kvaliteten og arbejdsglæden. Og det kan være svært at se fornuften i at spare på kerne- driften, så regeringen kan dele penge ud til skattelettelser og billige- re biler.
- Når offentlige arbejdsgivere inddra- ger fridage til jul, nytår og grund- lovsdag uden forhandling, så frem- står det som ensidig magtudøvelse i et forhold, som ellers byggede på gensidige aftaler.
- Der er ikke skyggen af tvivl om, at privatansatte generelt tjener mere end offentligt ansatte. Jo større gab, des mindre respekt og anerkendelse.

- Når så innovationsminister Sophie Løhde (V) som optakt til OK 18 ud- taler, at lønudviklingen i det offent- lige løber fra udviklingen i den pri- vate sektor, så fremstår det som en provokation. Det fik i hvert tilfælde en masse til at dele deres lønsedler på Facebook.
- Og når Moderniseringsstyrelsen, som ministeren står i spidsen for, har det som erklæret målsætning at finde offentlige besparelser via over- enskomstforhandlingerne, så er de offentligt ansatte selvfølgelig på vagt.

Kampen om frokostpausen skal ses i det lys. De offentligt ansatte føler sig pressede og har brug for deres puste- rum. Og de ved, at hvis de offentlige arbejdsgivere får held til at fjerne den betalte pause, så svarer det til 7 pro- cent mere arbejdstid. Og så kan man med NPM-logik spare 7 procent af per- sonalet.

Det er derfor, 67 pct. af de offentligt ansatte vil sige nej, hvis ikke frokost- pausen bliver anerkendt i overenskom- sten. Kun 13 pct. vil sige ja ifølge en Gallup-undersøgelse, som Magisterbla- det offentliggjorde i december.

Det er ikke mærkeligt, at regerin- gen gerne vil passe på skatteborger- nes penge. Det hensyn skal en regering tage, men før regeringen vælger at gri- be ind i en eventuel konflikt, bør den tage disse fire forhold med i overvejel- serne:

1. Endnu et indgreb vil aflive den dan- ske model, som bygger på, at vi sam- men indgår gensidige aftaler, som tjener fællesskabet.
2. Et flertal af danskerne vil hellere have velfærd end skattelettelser.
3. Et flertal af danskerne støtter den betalte frokostpause.
4. Der skal senest afholdes valg i juni 2019.

Redaktør

Jakob Elkær

40

Danmark er dårligst til ligestilling blandt forskere



ARTIKLER

- 7** Testbaseret optag vinder frem
- 22** Forhandlinger i Corydons skygge
- 26** Professionshøjskoleansatte på randen af konflikt: Vi knokler - vis lidt respekt
- 28** Sociale medier er den store kampplads
- 30** 6 ting, du bør vide om lønstriden
- 32** Sådan vil Forligsen søge kompromiset i svære forhandlinger

FASTE

- 3** LEDER
- 4** REDAKTØRENS KOMMENTAR
- 8** MÅNEDENS GANG PÅ #SOME
- 10** SIDEN SIDST
- 45** NYE BØGER
- 60** NYE BØGER
- 62** DEBAT
- 63** JOB
- 66** MEDDELELSER



56

Råd til lederen: Lyt mere. Tal mindre

- 33** Juice med fårekylinger
- 34** Den ukendte bestsellerforfatter
- 36** 6 gode råd: Sådan skriver du et godt cv
- 40** Danmark er dårligst til ligestilling blandt forskere
- 42** Færre kvinder forsker på IT-Universitetet
- 44** Mænd har størst succes med at søge forskningsmidler
- 48** Hvorfor bliver vi bange, når det bare er ketchup, kamera og klipning?
- 56** Råd til lederen: Lyt mere. Tal mindre

36

6 gode råd: Sådan skriver du et godt cv



TEMA OM INTERNATIONALE FORSKERE

- 13** Globalisering: Hver fjerde forsker er nu udlænding
- 14** Kampen om topforskere: "Jeg gav alt, hvad jeg havde, da jeg kom hertil"
- 18** Tillidsrepræsentant: Vi skal kæmpe for at bevare danske arbejds-traditioner
- 20** "Jeg bliver straffet, fordi jeg søgte viden uden for Europa"



18

Tillidsrepræsentant: Vi skal kæmpe for at bevare danske arbejds-traditioner



Mangler din arbejdsplads en tillidsrepræsentant?

Som tillidsvalgt i DM kan du komme på gratis kurser og uddannelsesdage og blive uddannet helt op til diplomniveau i forhandling, trivsel og organisation.

Læs mere på www.dm.dk/Tillidsrepraesentant eller skriv til dm@dm.dk

Dansk
Magisterforening



Testbaseret optag vinder frem

SDU har fra 2018 indført prøver for at komme ind på deres bacheloruddannelser via kvote 2, og Københavns Universitet planlægger at følge trop fra 2020. "Vi vil gerne give en ny chance til dem, der har motivationen og evnerne", forklarer SDU's studiechef.

FREMOVER BLIVER DET ikke nødvendigvis en motiveret ansøgning, et højskoleophold - måske endda i udlandet - konkret erfaring fra arbejdsmarkedet og karaktererne fra en ungdomsuddannelse, der bliver afgørende for, om man kan komme ind på sin drømmeuddannelse via kvote 2.

Flere vil komme ind via test og optagelsesprøver.

En rundspørge blandt universiteterne viser, at halvdelen af de danske universiteter enten allerede er i gang med at ændre deres procedurer for at optage studerende via kvote 2 eller har planer om at gøre det i fremtiden.

Aarhus Universitet er allerede så småt gået i gang, mens Københavns Universitet efter planen ændrer sine optagelsesprocedurer via kvote 2 fra 2020.

SDU har som det første universitet indført det på nærmest alle sine bacheloruddannelser, mens Københavns Universitet efter planen vil indføre en lignende ordning fra 2020.

"Vi vil gerne give en ny chance til dem, der har motivationen og evnerne. Og alene ved at møde op og bruge en hel dag på en række prøver for at komme ind på et studium viser de jo et stort engagement", forklarer Annette Lund, der er studiechef på SDU.

Aarhus er i gang, og snart følger København trop

Kvotet 2 har historisk været tænkt som et alternativ til det normale optag via kvote 1, hvor man udelukkende vurderes på sine karakterer på den adgangsgivende ungdomsuddannelse.

På Aarhus Universitet indfører man i 2018 et testbaseret optag via kvote 2 på tre af sine uddannelser: datalogi, fysik og it-produktudvikling. Og fra 2019 vil ordningen bli-

har indført et karakterkrav på 6 fra 2018 på optag via både kvote 1 og 2. Universitetet vil dog udvikle en optagelsesprøve til kvote 2, som man vil indføre fra 2020, hvis universitetet får den forventede dispensation fra Uddannelsesministeriet.

"Vi er klar til at gå nye veje for at få fat i mange forskellige typer af talentfulde unge. Vi har sat barren højt med karakterkravet på 6,0. Men vi vil gerne lave en ægte alternativ vej ind på universitetet,

videnskabelig tænkning og kvantitativ tænkning.

Derudover vil ansøgerne blive mødt med fagspecifikke test, hvor man også får en bedre forståelse af, hvad det er for et studium, man har søgt ind på. Og her er der faktisk nogle ansøgere, der står af, fortæller studiechefen, som forklarer, at SDU allerede i 2017 indførte adgangsprøve på omkring 60 af sine bacheloruddannelser.

"Vi vil gerne give en ny chance til dem, der har motivationen og evnerne".

Annette Lund, studiechef på SDU

ve udbredt til alle universitetets naturvidenskabelige og tekniske uddannelser.

"Det testbaserede optag i kvote 2 skal støtte de studerende i en bedre afklaring af studievalget og samtidig identificere de mest motiverede og kvalificerede studerende. Forventningen er, at det testbaserede optag kan bidrage til et mere afklaret studievalg og dermed bidrage til at mindske frafald på uddannelserne", skriver universitetet i et skriftligt svar til Magisterbladet.

Samme toner lød der for nylig fra Københavns Universitet, som

hvor vi tester de unges kompetencer og parathed på en anden måde end blot ved at skele til deres gennemsnit", forklarer prorektor Lykke Friis.

Bedre match og tidlig afklaring for de studerende

Fra sin stol i Odense fortæller studiechef Annette Lund, at SDU's prøver bl.a. består af en generel test af de studerendes studieegnethed. Spørgsmålene når rundt om en række emner og tester ansøgenes evner inden for fx kritisk tænkning, sprogforståelse,

"Vi har nogle, der kommer til vores test og siger: "Her skal jeg ikke være, det er bare ikke mig". Det er vi også glade for. For så er vi med til at kvalificere de studerendes uddannelsesvalg, og samtidig slipper vi for, at nogen optager en studieplads, som en anden var blevet glad for at blive tildelt", siger Annette Lund. ■

Læs hele artiklen på magisterbladet.dk



Månedens gang på #SoMe

Magisterbladet bringer her højdepunkter fra februars små og store retoriske kampe på de sociale medier.



PÆNT SPROG OG TRYK PÅ HANERNE [#SPROGDANNELSE]

Uddannelses- og forskningsminister **Søren Pind** slår ikke kun på tromme for mere tryk på vandet i de københavnske vandhaner. Han er også meget optaget af dannelse – herunder et dannet sprog.

"Hvorfor ligger den form for vulgært sprog på min borgerlige avis' forside? @TomJensen1966 @metteoestergard", tweetede ministeren indigneret til Berlingskes chefredaktører, da avisen i en forsiderubrik citerede De Radikales formand, **Morten Østergaard**, for ordet "pisse-trætte". "Redigering", krævede ministeren.



FRI PRESSE BETALER SIG HELLER IKKE [#HUMANIORA]

Februar startede med en konstatering af, at humanister nok er gode for samfundet, men andre akademikere er bare bedre. Nogle nationaløkonomer har kørt et regneprogram, der viser, at der er mindre payback – den slags payback, der kan måles i kroner og øre – i at uddanne humanister. Det syntes flere medier var vældigt interessant, og AAU-professor **David Budtz Pedersen** måtte (igen) til tasterne og skabe lidt perspektiv:

"Kære journalister, der hoppede på dagens nonnyhed om humanisters indtjening: I tjener færre penge end overlæger. Skift arbejde, og luk den frie presse, straks @politiken @tv2newsdk @berlingske @jyllands-posten", tweetede han.



OK-forhandling på Twitter [alt.: #OK18]

Den fagre nye SoMe-verden har på godt og ondt vendt vrangen ud på dansk politik og herunder også forhandlingerne mellem arbejdsmarkedets parter. Det blev tydeligt i februar, hvor forhandlingerne om en overenskomst på det offentlige område gik i hårdknude. Innovationsministeren reagerede ved at henvende sig til lønmodtagernes forhandlere på Twitter to dage efter forhandlingssammenbruddet:

"Kære @FdVinther. Jeg er parat til at forhandle alle #OK18 krav – også løn. Men det kræver, at I møder op ved forhandlingsbordet. Jeg har inviteret til forhandlinger søndag, hvor I afviste at møde op. Og i dag har I fået en ny invitation til forhandlinger i morgen kl. 12. Ses vi?"

De offentligt ansattes forhandlingsleder, Flemming Vinther, havde også mobilen tændt den søndag, og han svarede efter en halv time:

"Kære @sophieloehde. Vi har forhandlet i 6 døgn uden resultat på de store knaster. I ved, hvad der skal til, for at vi møder op igen. Det er ikke flere timer i forhandlingslokalet, der mangler – men udspil med nye positioner fra jer".

Åbenhed eller spin? Man kan mene begge dele, men flere følgere på tråden var ikke imponerede af fremgangsmåden.

"Jeg er SÅ TRÆT af at se jer spille gambling med det danske samfund på SoMe. Snak MED hinanden, ikke OM hinanden. #OK18", skrev Holger Kropp eksempelvis.

DEJLIGT UFORSTÅELIGT [#PRINSHENRIK]

Man kommer ikke uden om det: Februars højdepunkt i den danske offentlighed var prins Henriks dødsfald, og medierne – de sociale inklusive – svømmede over med opmærksomhed omkring og hyldede af den ellers så kritiserede prinsgemal. Der var dog også enkelte akademiske sidevinkler på begivenheden. Historiker **Karen Gram-Skjoldager** bemær-

kede på Twitter den næsten middelalderlige sprogbrug, hvormed dronningen i Statstidende bad statsministeren fortælle de andre politikere, at hendes mand var død:

"Vi giver Dem herved til kende, at vi vil have Dem overdraget i Vort navn at bringe Folketinget budskabet om, at Vor højtelskede, kære ægtefælle **Hans Kongelige Højhed Prins**

Henrik stille er sovet ind den 13. februar 2018 kl. 23.18. Vi bringer dette budskab i fuld forvisning om Folketingets deltagelse i Vor og Vore slægtninges tunge sorg".

"Er det ikke dejligt, at der findes den her slags dansk i 2018?" tweetede Karen Gram-Skjoldager.

Månedens udvalgte SoMe-opslag fra **Svend Brinkmann**: "Ikke alt nyt er lige dårligt, men mange ting forringes efter min mening, når man sætter "ny" foran: Gammel liberalisme er bedre end nyliberalisme. Gammel humanisme er bedre end nyhumanismen. Gamle borgerlige er bedre end nye borgerlige".

Styrk dine kompetencer

– brug foråret 2018 på at blive klogere

Bliv virksomhedens bedste korrekturlæser

Ikke enhver i en virksomhed kan være ekspert i kommaer eller levere fejlfri skriftlig kommunikation som skaber respekt internt og eksternt. Men én ekspert bør der være. Én som har svarene og er den som virksomheden trækker på når det skriftlige skal være i orden. Den person kan blive dig.

Ved at vælge en af Danske Sprogseminarers korrekturlæseruddannelser kan du bidrage til at sikre at virksomheden altid kan toppræstere sprogligt.

I foråret udbyder vi disse korrekturlæseruddannelser:

- ✓ Dansk korrekturlæseruddannelse – grundlæggende (både København, Århus og Ålborg)
- ✓ Dansk korrekturlæseruddannelse – videregående (København)
- ✓ Engelsk korrekturlæseruddannelse (Århus)

Normalprisen er 17.500 kr. ekskl. moms – men som medlem af Magisterforeningen får du 15 % rabat. Din pris er derfor kun

14.875 kr. ekskl. moms.

Datoer, detaljeret program og tilmelding: sprogseminar.dk



Endagskursus:

Bliv ekspert i kommareglerne

Vi beskæftiger os primært med de traditionelle kommaregler, også kaldet kryds og bolle-kommaet (som de fleste tror de kan sætte korrekt). Du lærer desuden at følge Sprognævnets anbefaling mht. kommaer, dvs. du skal lære at undlade startkommaer.

Du lærer at slå op på Dansk Sprognævns hjemmeside og på sproget.dk for at finde forklaringer på hvor kommaerne skal være.

Tag kurset i København den 19. marts, i Århus den 20. april eller i Ålborg den 17. maj.

3.995 kr. ekskl. moms.

Todageskursus:

Skriv godt og effektivt med nye skriveteknikker

Du kommer til at skrive en masse på kurset. Vi arbejder med at bryde vaner og få gjort skriveprocessen mere effektiv. Du bliver introduceret til værktøjer hvor både din faglige viden og modtagerens behov bliver sat i centrum. Din fornemmelse for godt sprog bliver trænet, og du lærer at se forskel på hvad der fungerer, og hvad der ikke gør.

Du undervises den 30. april og den 15. maj 2018 i København.

7.995 kr. ekskl. moms.

Mere information og tilmelding: sprogseminar.dk

TRE MILLIONER FUGLE FATTIGERE

Danmark har på 40 år mistet over 2,9 mio. fugle af de 22 arter, som er særlig knyttet til landbrugslandet, viser nye beregninger fra Dansk Ornitologisk Forening. 15 af de 22 fuglearter, som primært yngler i det danske landbrugsland, er gået tilbage i de sidste tre-fire årtier, mens kun syv er gået frem. Det er især den kraftige tilbagegang for almindelige arter som sanglærke, gulspurv, tornirisk, landsvale og vibe, som slår igennem i tallet, mens arter som hvid vipstjert, skovspurv, råge, gråkrage og tornsanger er gået frem, skriver bladet Fugle og Natur.



FEM RÅD KAN FOREBYGGE SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN

Ligestillingsminister Karen Ellemann (V) og beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen (V) har skrevet et fælles brev til arbejdsgivere med fem gode råd til, hvordan den enkelte arbejdsplads kan forebygge seksuel chikane:

1. Skab fælles og velkendte normer, værdier og retningslinjer for forventelig adfærd.
2. Skab klare retningslinjer for, hvordan medarbejdere kan få hjælp og eventuelt klage.
3. Vis ansvar ved at håndhæve retningslinjer for uacceptabel adfærd.
4. Tag det alvorligt, og understøt en tillidsfuld dialog, så medarbejderne føler sig trygge ved at bryde tabuet og bede om hjælp.
5. Overvej en opkvalificering af ledere og ansatte, så I har de rette kompetencer til at håndtere seksuel chikane.

Læs mere på magisterbladet.dk

AE: REFORMER ARBEJDSMILJØET

En analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) viser, at Danmark i 2030 vil være det land i EU, hvor den største andel af den voksne befolkning er i arbejde. Og ser vi endnu længere frem, siger Danmark mod EU's højeste pensionsalder. Derfor bør fremtidige reformer fokusere på at sikre gode arbejdsmiljøer frem for at forøge arbejdsuddet yderligere, skriver rådet på sin hjemmeside.

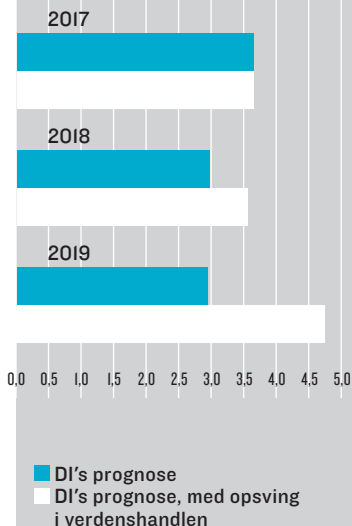
STUDENTER-OMBUDSMAND PÅ VEJ

Flere uddannelsespolitiske ordførere har meldt ud, at de er positive over for at indføre en ombudsmandslignende institution for studerende. Lea Friedberg er forkvinde for DM Studerende, og hun kalder det en fantastisk nyhed på magisterbladet.dk. Det er i øjeblikket kun Københavns Universitet, der har en ombudsmandslignende funktion, som siden 1. april 2017 har fået 424 henvendelser fra studerende.

Øget verdenshandel kan puste til dansk eksport

Verdenshandlen voksede i 2017 for første gang i seks år igen hurtigere end den samlede verdensøkonomi. Tiltager væksten i verdenshandlen yderligere, kan det give 25 mia. ekstra eksportkroner i 2019. Det vil kunne løfte væksten i dansk eksport fra tre procent i både 2018 og 2019 til 3,5 og 4,7 procent i henholdsvis 2018 og 2019, fremgår det af en analyse fra Dansk Industri (DI).

Realvækst i dansk eksport af varer og tjenester, kædede 2010-priser i procent

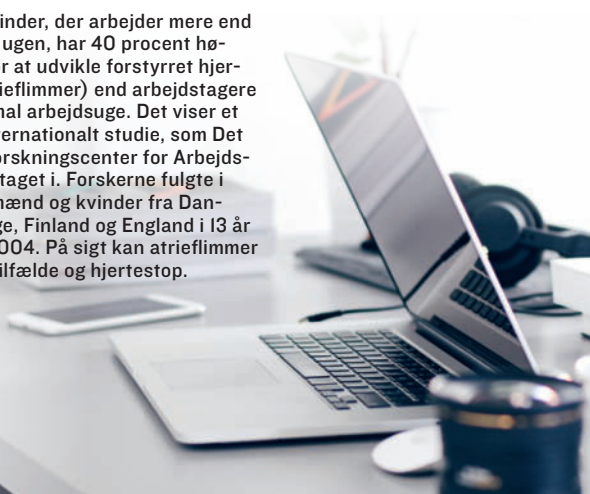


4,6 %

eller 242 forskere føler sig presset af den lokale ledelse på universiteterne, når de udfører myndighedsbetjening, viser en rundspørge fra Politiken. Aarhus Universitet vil foretage en intern undersøgelse for at afdekke omfanget og arten af et eventuelt pres på forskere på Aarhus Universitet.

Lange arbejdsdage kan forstyrre hjerterytmen

Mænd og kvinder, der arbejder mere end 55 timer om ugen, har 40 procent højere risiko for at udvikle forstyrret hjerterytme (atrieflimmer) end arbejdstagere med en normal arbejdsuge. Det viser et nyt, stort internationalt studie, som Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø har deltaget i. Forskerne fulgte i alt 85.494 mænd og kvinder fra Danmark, Sverige, Finland og England i 13 år fra 1991 til 2004. På sigt kan atrieflimmer føre til slagtilfælde og hjertestop.



”Det er vigtigt at forstå, at hvis man vil ind i en andens personlige intimsfære, så skal man have lov. Og det er jo lige meget, om det er i nattelivet, hvis man er kommet hjem med en eller anden, hvis man sidder over for en i toget eller møder en tilfældig fremmed i det offentlige rum”.

Mandeforsker Kenneth Reinicke i magisterbladet.dk om, hvorfor mænd udøver sexchikane



“Det der driver og motiverer mig, det er mine kollegaers engagement inden for de forskellige fagområder. Når vi eksempelvis holder kurser eller seminarer, så er det vigtigt, at der er forskellige faglige øjne på opgaven eller projektet.”

Susanne Lea Qvist Andersen
Socialstyrelsen



Læs om jobmuligheder
i Grønlands Selvstyre på
www.naalakkersuisut.gl/job

NAALAKKERSUISUT
GOVERNMENT OF GREENLAND



Lønforhandling?

Husk at du som DM-medlem altid kan kontakte os, hvis du har brug for gode råd eller sparring op til en lønforhandling.

Læs mere på dm.dk

GLOBALISERING:

Hver fjerde forsker er nu udlænding

Fra 2010 til 2016 er der næsten sket en fordobling i antallet af udenlandske forskere og undervisere på de danske universiteter, viser nye tal fra Danmarks Statistik. Hver fjerde forsker og underviser er ikke dansk.

FORSKERE OG UNDERVISERE på de danske universiteter undergår en eksplosiv internationalisering. De seneste seks år er antallet af udenlandsk videnskabeligt personale (VIP) på universiteterne steget med 95 procent. I 2016 var der således i alt 5.452 udenlandske forskere og undervisere - knap hver fjerde ud af 23.218 forskere og undervisere på landets otte universiteter. I samme periode er antallet af danske forskere og undervisere steget med 38 procent.

Det viser en særkørsel, som Danmarks Statistik har foretaget for Magisterbladet over udviklingen i antallet af henholdsvis danske og udenlandske forskere og undervisere på universiteterne fra 2010 til 2016.

Ifølge prorektor for forskning og innovation på Københavns Universitet Thomas Bjørnholm er forklaringen simpel. Det handler om globalisering og er en absolut nødvendighed for, at universitetet kan forfølge sine ambitioner om at blive et af verdens bedste.

“Det handler om jagten på det bedste talent, og den er benhård. At få nogle af de kloge mennesker til Danmark, som kan flytte alermest, kan have stor gavn på lang sigt”, siger Thomas Bjørnholm.

På Københavns Universitet er der fra 2010 til 2016 sket en stigning i udenlandske VIP'ere på 58 procent. I 2016 var der 1.719 udlændinge ansat. På KU besætter udlændinge dermed nu mere end hver tredje forsker- og undervisningsjob.

Udlændinge kan betale sig

Thomas Bjørnholm har selv en forsknings- og ledelsesmæssig kar-

riere som fx professor, så har det et kolossalt positivt afkast, fordi de mennesker helt generelt genererer mere værdi, end de forbruger”, siger Thomas Bjørnholm.

På Aarhus Universitet udgjorde udlændinge i 2010 17 procent af det videnskabelige personale. I 2016 er det vokset til 26 procent.

På IT-Universitetet fylder udlændinge endnu mere. Her var 55 procent af forskerne og under-

vækst på ITU, så det er naturligt, at vi kigger efter udlændinge, når vi skal rekruttere mere personale”, siger Georg Dam Steffensen og tilføjer:

“Jeg tror derfor heller ikke, at andelen af udlændinge vil falde på ITU de kommende år”.

Den eksplosive vækst af udlændinge på universiteterne har dog også haft en uheldig indflydelse på arbejdsforholdene, for-

“Dette handler om jagten på det bedste talent, og den er benhård”.

Thomas Bjørnholm, prorektor

riere bag sig og har bl.a. publiceret omkring 200 artikler i videnskabelige tidsskrifter og bøger, heriblandt adskillige bidrag til de meget anerkendte tidsskrifter Nature og Science. Og han har hentet millioner af kroner i støttemidler til KU.

“Al sund fornuft og også de fleste økonomiske efterregninger viser, at får man udenlandsk talent til Danmark, som vælger at tage en ph.d., postdoc eller får et vir-

viserne i 2016 fra udlandet. Men selvom der er flere udlændinge end danskere blandt det videnskabelige personale på ITU, så er der ingen øvre grænse, fastslår universitetsdirektør Georg Dam Steffensen, som også er formand i Danske Universiteters HR-udvalg.

“Det er i stigende grad blevet svært at rekruttere it-folk i Danmark, og det gælder også fx professorer, lektorer, adjunkter og ph.d'er. Samtidig er der stor

klarar Bjarne Andresen, som er lektor på Niels Bohr Institutet på Københavns Universitet og DM-tillidsmand for over 300 magistre.

“Det har givet langt flere akademiske løsarbejdere. Mange flytter typisk rundt mellem korttidsansættelser, inden de måske får en fast stilling, og det er i direkte modstrid med, hvad DM arbejder for”, siger Bjarne Andresen. ■

KAMPEN OM TOPFORSKERNE:

“Jeg gav alt, hvad jeg havde, da jeg kom hertil”

Antallet af udenlandske forskere og undervisere på de danske universiteter er eksploderet de seneste år. Men grænsen er langt fra nået, mener lederne på universiteterne, hvor man nærmest ikke kan få armene ned. »

“Mit arbejde blev altkonsumerende”, forklarer den i dag 43-årige græske professor og stjerneforsker ved Nano-Science Center på Kemisk Institut, Københavns Universitet, Dimitrios Stamou. Han kom til Danmark for knap 14 år siden og kan ikke forestille sig at flytte fra landet igen.



>>

I vores branche er mobilitet vigtig. Men der er forskellige veje til at opnå den. En vej er at flytte hele tiden. Andre veje er at rekruttere folk hertil, som du har brug for til din forskning. Hvis man vil opnå verdensklasseforskning, skal man hele tiden være i kontakt med de bedste i verden. Det er altid på agendaen. Også hos mig”.

Da den i dag 43-årige græske professor ved Nano-Science Center på Kemisk Institut, Københavns Universitet, Dimitrios Stamou kom til Danmark for knap 14 år siden fra École Polytechnique Fédérale de Lausanne i Schweiz, hvor han netop havde afleveret sin ph.d., kunne han ikke et ord dansk. Nu har han fået en dansk kone og to børn og kan ikke forestille sig at flytte fra landet igen.

“Jeg gav alt, hvad jeg havde, da jeg kom hertil. Mit arbejde blev altkonsumerende. Jeg er flyttet fire gange i mit liv og var træt af det og kunne ikke overskue at lære et lokalt sprog igen. Det var et pragmatisk valg. Der er altid begrænsninger. Så jeg gjorde indrømmelser. Ingen er perfekte. Men vi bestræber os alle på at blive bedre, hvor vi kan”.

Han står i dag bl.a. i spidsen for en international forskningsgruppe, som ved hjælp af særlige lysstråler vil udvikle superceller, der bedre kan bekæmpe eksempelvis kræft og en lang række andre alvorlige sygdomme. Det sker med støtte fra en ny seksårig forskningsbevilling på 60 millioner kroner fra Novo Nordisk Fonden.

Den græske stjerneforsker symboliserer om nogen den globale forvandling, de danske universiteter har undergået de seneste år. Rundtomkring på forskerkontorerne og i undervisningslokalerne på landets otte universiteter er hovedsproget i dag nemlig engelsk.

De seneste seks år er antallet af udenlandsk videnskabeligt personale (VIP) på universiteterne steget med 95 procent. I 2016 var der således i alt 5.452 udenlandske forskere og undervisere - knap hver fjerde ud af 23.218 forskere og undervisere på landets otte universiteter. I samme periode er antallet af danske forskere og undervisere steget med 38 procent. Det viser en særkørsel, som Danmarks Statistik har

“Vi har haft 10-15 år, som vi skulle indhente. Derfor har internationalisering været et mål i sig selv”.

Thomas Bjørnholm,
prorektor på Københavns Universitet

foretaget for Magisterbladet over udviklingen i antallet af henholdsvis danske og udenlandske forskere og undervisere på universiteterne fra 2010 til 2016.

En særkørslen viser, at de fleste udenlandske VIP'ere kommer fra Europa. Det gælder 59 procent i 2016. Hver femte kom i 2016 fra Asien, mens forskere fra Europa uden for EU og Nordamerika stod for en andel på 7 procent hver.

Internationaliseringen kommer bagfra

Dimitrios Stamou mener, at det er vigtigt for danske universiteter at fokusere på at få flere amerikanske forskere hertil.

“Amerikanske forskere tænker videnskab anderledes, end europæere gør. Og vi kan ikke ignorere, at amerikanerne står for mere end halvdelen af den videnskabelige produktion. Det skal vi lære af, og derfor er det meget vigtigt at få især flere amerikanske forskere til Danmark”.

Københavns Universitet er med 1.719 udenlandske forskere og undervisere i 2016 det universitet med mest udenlandsk videnskabeligt personale. Det svarer til, at hver tredje VIP'er i 2016 var udlænding.

“I forhold til fx et engelsk universitet kommer vi jo bagfra, når det gælder internationalisering. Vi har haft 10-15 år, som vi skulle indhente. Derfor har internationalisering været et mål i sig selv. Det scenarie, synes jeg, vi er ved at forlade, for nu er der så mange, at det er et middel til at blive fremragende og ikke længere bare et mål i sig selv”, siger Thomas Bjørnholm, som er prorektor for forskning og innovation på KU.

Han har en lang forsknings- og ledelsesmæssig karriere bag sig og har hjemtaget mere end 500 mio. kr. i forskningsmidler til KU.

Når der i dag kommer udenlandske forskere og undervisere til KU, så sker det både på baggrund af stillingsopslag og via decideret rekruttering.

“Nogle gange er det en knivskarp headhunting af en forsker inden for et helt bestemt fag, mens det andre gange er et bredt opslag, hvor vi gør os attraktive over for alle verdens talenter og udvælger den bedste af dem, som byder sig til”, siger Thomas Bjørnholm og påpeger:

UDVIKLING I ANTAL FORSKERE OG UNDERVISERE PÅ DE 8 UNIVERSITETER

	2010	2016	Udvikling %
Udenlandske forskere/undervisere	2.792	5.452	+ 95 %
Danske forskere/undervisere	12.865	17.766	+ 38 %

Kilde: DST Consulting, Danmarks Statistik, december 2017

HERFRA KOMMER UDENLANDSKE FORSKERE OG UNDERVISERE TIL DANSKE UNIVERSITETER

	2010	2016	Udvikling %
1. Europa EU-28	1.691	3.242	+ 92 %
2. Asien	498	1.125	+ 126 %
3. Europa uden for EU-28	232	91	+ 69 %
4. Nordamerika	210	356	+ 70 %
5. Syd- og Mellemamerika	87	172	+ 98 %
6. Oceanien	49	84	+ 71 %
7. Afrika	25	81	+ 224 %

Kilde: DST Consulting, Danmarks Statistik, december 2017

“Vores ambition er at blive blandt de bedste universiteter i verden, fordi det er nøglen til at gøre mest gavn for den enkelte og samfundet. Skal vi det, er det helt afgørende at blive konkurrencedygtige i forhold til at finde det allerbedste forskertalent”.

På Aarhus Universitet (AU) er der sket en fordobling i antallet af udenlandske VIP'ere fra 2010 til 2016. Her er 1.376 personer svarende til 26 procent af alle forskere og undervisere fra udlandet.

“Internationalisering ligger i vores dna. Det vil sige, at vi altid går ef-

ter den bedst kvalificerede. Om det er en dansker eller en udlænding, der får stillingen, afhænger helt af kvalifikationer”, siger Berit Eika, prorektor på Aarhus Universitet.

ter den bedst kvalificerede. Om det er en dansker eller en udlænding, der får stillingen, afhænger helt af kvalifikationer”, siger Berit Eika, prorektor på Aarhus Universitet.

ter den bedst kvalificerede. Om det er en dansker eller en udlænding, der får stillingen, afhænger helt af kvalifikationer”, siger Berit Eika, prorektor på Aarhus Universitet.

ter den bedst kvalificerede. Om det er en dansker eller en udlænding, der får stillingen, afhænger helt af kvalifikationer”, siger Berit Eika, prorektor på Aarhus Universitet.

“Hvis man vil opnå verdensklasseforskning, skal man hele tiden være i kontakt med de bedste i verden”.

Dimitrios Stamou, græsk professor på Københavns Universitet

ter den bedst kvalificerede. Om det er en dansker eller en udlænding, der får stillingen, afhænger helt af kvalifikationer”, siger Berit Eika, prorektor på Aarhus Universitet.

Udlændinge kommer i klemme

Den seneste tid har der været en række eksempler på sager, hvor udenlandske forskere er blevet politianmeldt for at overtræde danske regler, fordi de har arbejdet ved siden af det job som forsker eller underviser, der danner grundlag for deres opholdstilladelse. Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) oplyser, at der i perioden januar 2016 til november 2017 har været tale om syv politianmeldelser af forskere.

“De regler er et kæmpeproblem og går helt modsat dét, at vores fornemste samfundsopgave er at sørge for, at vores universitetsplatform bruges til at få talent til Danmark, som kan skabe værdi for det danske samfund. Så kan det jo ikke nytte noget, at man behandler forskerne så tosset, som de regler er udtryk for”, siger prorektor på KU, Thomas Bjørnholm.

værende regler, har fået integrationsminister Inger Støjberg (V) til i hast at fremsætte et nyt lovforslag, hvis formål er at smidiggøre de nuværende regler.

Forslaget indebærer, at forskere og gæsteforskere kan udføre bibeskæftigelse uden timebegrænsning og uden at indgive en ansøgning om arbejdstilladelse til SIRI. De skal ifølge den fremlagte lovtekst også have ret til at udføre ulønnet frivilligt arbejde.

Netop ønsket om at fastholde udlændinge i Danmark, når først de er kommet hertil, står højt på de danske universiteters dagsorden.

Det gælder også på IT-Universitetet (ITU), hvor der i perioden 2010 til 2016 er sket en stigning i antallet af udenlandske VIP'ere på 12 procent. 55 procent af forskerne og underviserne på ITU var i 2016 fra udlandet.

“Vi har et ønske om, at de udenlandske forskere bliver i Danmark, og derfor er det vigtigt, at vi knytter dem til os både fagligt og socialt. Her er forståelse af sproget også vigtig-

ter den bedst kvalificerede. Om det er en dansker eller en udlænding, der får stillingen, afhænger helt af kvalifikationer”, siger Berit Eika, prorektor på Aarhus Universitet.

tigt”, siger Georg Dam Steffensen, som er universitetsdirektør på ITU og formand i Danske Universiteters HR-udvalg.

“Rekrutteringsbasen inden for it herhjemme er desuden ikke vokset med den hast, som ITU er vokset med, og vi vil meget gerne have de bedste forskere. Derfor rekrutterer vi i stigende grad udlændinge”, siger Georg Dam Steffensen.

Internationalisering fortsætter

På Aarhus Universitet er der lavet rekrutteringsnormer, som handler om at finde de bedst kvalificerede til hver enkelt stilling - uanset nationalitet - forklarer prorektor Berit Eika.

“Vi har store ambitioner om at forblive blandt de 100 førende universiteter i verden, og det kræver en stor indsats af alle - uanset farven på deres pas”, siger hun.

Selvom antallet af udenlandske forskere og undervisere på de danske universiteter er fordoblet de seneste seks år, så mener den græske stjerneforsker Dimitrios Stamou godt, at internationaliseringen kan blive endnu mere udbredt end i dag.

“Internationaliseringen sker fortsat meget i lommer. Derfor skal man have lidt mere tålmodighed, før man ser resultaterne af denne udvikling. Men som når man drypper små dråber farve i en spand vand, vil det langsomt sprede sig og ændre farven på massen. Jeg ser dog alle grunde til at fortsætte denne model med øget internationalisering i en god balance. Det gælder om at finde ud af, hvordan vi bedst muligt navigerer mod det mål i skarp konkurrence med andre lande”. ■



TILLIDSREPRÆSENTANT: Vi skal kæmpe for at bevare danske arbejds- traditioner

Selvom ledelserne på universiteterne er meget positive over for den voksende internationalisering, så har det ifølge tillidsrepræsentanten også haft en uheldig indflydelse på arbejdsforholdene.

På universitetsgangene tales der i dag primært engelsk.

De seneste seks år er antallet af udenlandske forskere og undervisere således steget med 95 procent på ladets otte universiteter, mens antallet af danskere i samme periode er steget med 38 procent.

Og internationaliseringen af universiteterne er ikke toppet, for ledelserne ønsker endnu flere højtuddannede udlændinge.

At der er kommet langt mere udenlandsk videnskabeligt personale (VIP) på universiteterne, løfter kvaliteten af

forskningen og undervisningen. Men det medfører også øget konkurrence om de faste job. Og det skaber mere stress og jobusikkerhed - ikke mindst for nyuddannede. Det konstaterer Bjarne Andresen, som er lektor på Niels Bohr Institutet på Københavns Universitet og tillidsrepræsentant for over 300 magistre.

“Der er en enorm mobilitet inden for den naturvidenskabelige verden, og mobilitet er uundgåeligt, hvis man vil være i den internationale liga. Derfor kommer der også flere og flere internationale forskere ind i fødekæden lige fra de studerende til professorer, og

det har samtidig givet langt flere akademiske løsarbejdere”.

Bjarne Andresen siger, at det er uundgåeligt og vigtigt for videnskaben, at universiteterne bliver mere internationale. Vi skal derfor acceptere, at der kommer mange udlændinge. Men udlændinge medbringer også nogle helt andre arbejdsstraditioner til universiteterne, end vi er vant til.

“Udlændinge er fx typisk væsentlig mere accepterende over for et stressende arbejdsliv. Det mærker vi tydeligt i det daglige. Og jeg fornemmer en mindre samarbejdsvillighed - en mig vigtigst-indstilling - end vi normalt er vant til herhjemme. Her må udlændinge også lære, at der findes danske arbejdsstraditioner og måder at omgås på, som vi ikke må give køb på, men som de må tillære sig”, siger Bjarne Andresen.

Hårdere konkurrence kan også blive et ræs mod bunden

Magisterbladet beskrev i december, hvordan mere og mere undervisning

“Og jeg fornemmer en mindre samarbejdsvillighed - en mig vigtigst-indstilling - end vi normalt er vant til herhjemme”.

Bjarne Andresen, tillidsrepræsentant



Udenlandske forskere er nødvendige, men det betyder samtidig, at man på universiteterne skal arbejde ekstra hårdt for at bevare danske arbejdsstraditioner og måder at omgås på, siger Bjarne Andresen, som er tillidsrepræsentant på Københavns Universitet.

varetages af midlertidigt ansatte såsom eksterne lektorer og postdocs.

Antallet af disse stillinger er fra 2011 til 2016 vokset med henholdsvis 30,5 og 48 procent, viser tal fra Moderniseringsstyrelsens løndatabase.

“Vil man gerne have mere internationale miljøer, skal man ansætte flere udlændinge, og så bliver konkurrencen om de faste stillinger hårdere”, siger lektor og fællestillidsrepræsentant på Aarhus Universitet Olav W. Bertelsen.

Han forklarer, at mulighederne for en fastansættelse på universiteterne er blevet mere beskedne den seneste årrække. Ansøgerfeltet bliver større, og konkurrencen om jobbene hårdere.

“Det skaber højere arbejdspress og mere risiko for stress. Akademikerne på universiteterne er i forvejen nogle af de mest stressramte”, siger Olav W. Bertelsen.

“De ordnede vilkår på det danske arbejdsmarked kommer under pres, når folk kommer fra udlandet og er vant til at arbejde på andre betingelser. Her skal vi holde fast, for det er

altså danske arbejdsvilkår, som gælder”, siger Olav W. Bertelsen.

Flere løsansættelser og udlændinge hænger ikke sammen

På Aarhus Universitet er antallet af udenlandske adjunkter, postdocs og ph.d.er fordoblet i perioden 2010 til 2016. I 2016 var der for første gang flere udenlandske adjunkter og postdocs end danske. Og mens udenlandske ph.d.er udgjorde 19 procent i 2010, udgjorde de 36 procent i 2016.

Prorektor på Aarhus Universitet Berit Eika ser dog ikke en direkte sammenhæng mellem udviklingen i løsansættelser og stigningen i antallet af udenlandske forskere og undervisere.

“Det er værd at bemærke, at stigningen i antallet af udenlandske forskere og undervisere på AU primært sker inden for de midlertidige stillinger. Som universitet er vi en del af et globalt kredsløb, hvor folk typisk rejser ud i de tidlige faser af karrieren og kommer tilbage senere. Derfor er fordelingen også anderledes her, end den er på fx lektor- og professorniveau”, siger Berit Eika. ■

Opslag – Knæk Cancer

Kræftens Bekæmpelse uddeler 10 mio. kr. til et strategisk forsknings- og udviklingsinitiativ:

Pårørende til kræftpatienter

Kræftens Bekæmpelse udbyder 10 mio. kr. til forskning og udvikling i forhold til at understøtte, at pårørende til kræftpatienter sikres de bedst mulige rammer for at blive inddraget, og at pårørendes behov for støtte kan tilgodeses bedst muligt.

Baggrunden for initiativet er, at pårørende til kræftpatienter ofte bliver belastede, når deres nære rammes af kræft. Mange pårørende støtter patienten ved at påtage sig en række praktiske opgaver i relation til sygdomsforløbet og påtager sig rollen som tovholder. Ofte bliver der ikke spurgt ind til, hvordan de pårørende ønsker sig inddraget, og de pårørende kan selv have behov for støtte. Disse behov bør afdækkes og de pårørende bør tilbydes hjælpemuligheder. Børn og unge som pårørende er en målgruppe, som har behov for særlig støtte.

Der indkaldes derfor forslag til forsknings- og udviklingsprojekter, der kan demonstrere, hvordan pårørende kan inddrages og støttes på en god måde.

Der afsættes 10 mio. kr. til at støtte forsknings- og udviklingsprojekter med fokus på pårørendes behov.

Ansøgningsfrist: 1. maj 2018 kl. 15.

Se hele opslaget samt vejledning på vores hjemmeside www.cancer.dk/bevilling.

Opslag – Knæk Cancer

Kræftens Bekæmpelse uddeler 10 millioner til unge talentfulde kræft-forskere

Kræftens Bekæmpelse ønsker at styrke talentudviklingen i dansk kræftforskning. Der afsættes derfor i 2018 i alt 10 mio. kr. til unge selvstændige forskere til at gennemføre originale og ambitiøse projekter inden for alle aspekter af kræftforskning.

Puljen kan søges af yngre, selvstændige forskere med mindre end 8 års ph.d. alder ved ansøgningsfristen. Ansøgere forventes at have demonstreret evne til forskning på højt niveau og af international relevans. Der kan dispenseres fra kravet om højst 8 års ph.d. alder i tilfælde af orlovsperioder såsom barsels-, forældre-, syge- eller plejeorlov, samt militærtjeneste. Der kan også tages hensyn til særlige, faglige forhold som f.eks. undervisning, klinisk uddannelse eller lignende, der er en nødvendig del af et karriereforløb, og hvor tiden til forskning har været meget begrænset.

Der kan søges om op til 4 millioner kr. over 2 - 4 år. Bevillinger vil blive udmøntet som rammebevillinger til aflønning af videnskabelig og teknisk assistance, driftsudgifter m.v. i forbindelse med projektet. Det er ikke muligt at søge støtte til egen løn, dog kan der søges om 50% frikøb fra ordinært klinisk arbejde. Det forudsættes, at værtsinstitutionen prioriterer området med fornødne faciliteter og ressourcer/medfinansiering. Kræftens Bekæmpelse bidrager ikke med overhead.

Ansøgningsfrist: 20. juni 2018 kl. 15.

Se hele opslaget samt vejledning på vores hjemmeside www.cancer.dk/bevilling.

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



Pernille Petersen er ved at miste sit sikkerhedsnet. Hvis regeringens skatteaftale går igennem, har hun måske ikke ret til arbejdsløshedsdagpenge, fordi hun har arbejdet i Latinamerika.

“Jeg bliver straffet, fordi jeg søgte viden uden for Europa”

Pernille Petersen tog til Ecuador for at arbejde. Nu har hun fået job i Danmark. Hvis regeringens skatteaftale bliver stemt igennem, kan det betyde, at hun skal vente til år 2023, før hun kan få dagpenge i Danmark. “Mit sikkerhedsnet bliver fjernet”, siger hun.

Pernille Petersen står og venter ved Københavns Hovedbanegård. Den grå vinterjakke er knappet, og et tykt, gult uldtørklæde omkranser hendes hals. Ved siden af hende står en grå trolley. Den er tom, for senere skal hun ud til Amager for at hente sine sidste ejendele hos en veninde, inden hun flytter ind i sin nyfundne lejlighed.

Den 36-årige jyd fra Sønder Omme er vant til at pakke ned og pakke ud. Hun er flyttet en del mellem kontinenter på det sidste, mest mellem Danmark og Ecuador. Siden hun i 2009 blev cand. mag. i internationale studier fra Aarhus Universitet, har Pernille Petersen følt sig draget mod landet i det nordvestlige Latinamerika, hvor hun har arbejdet med bæredygtig udvikling og uddannelse i det ecuadorianske uddannelsessystem og i FN's udviklingsprogram.

Denne erfaring har Pernille Petersen nu taget med sig tilbage til Danmark, hvor hun siden januar har arbejdet med fundraising i Lyngby-Taarbæk Kommune. Men det er med en vis bekymring, at hun skal til at genetablere sig her i landet.

For hvis regeringen og Dansk Folkepartis nye skatteaftale, der blev indgået i begyndelsen af februar, bliver stemt igennem, vil der nemlig blive indført et såkaldt opholdskrav for retten til dagpenge.

Det betyder, at man skal have boet i Danmark eller et andet EU-/EØS-land i syv ud af de seneste otte år, før man kan modtage dagpenge. For Pernille Petersen vil det betyde, at hun ikke kan få dagpenge, hvis hun skulle miste sit arbejde, fordi hun har arbejdet i Ecuador.

“Jeg forstår ikke, hvad formålet med aftalen er. Den kommer til at ramme mig og mange som mig, der har tilladt sig at tage ud i verden for at opnå viden og udvikle kompetencer inden for et bestemt felt. Jeg føler virkelig, at jeg bliver straffet, fordi jeg søgte viden uden for Europa”, siger Pernille Petersen.

Et angreb på den danske velfærdsmodel

Bjarke Friberg, der er bestyrelsesmedlem i Magistrenes A-kasse (MA), fortæller, at man endnu ikke kender det præcise antal mennesker, der vil blive ramt af aftalen, som han kalder en “skandale”.

“Det er et angreb på den danske model for arbejdsløshedsforsikring og dermed også på styrkeforholdet på arbejdsmarkedet. Aftalen bliver serveret med en retorik om, at den danske velfærdsmodel angiveligt er truet af udlændinge. Men aftalen er i virkeligheden en undergravning af netop den velfærdsmodel”, siger Bjarke Friberg.

Bjarke Friberg, der også er næstformand for DM Privat og Selvstændige, mener, at man med aftalen risikerer, at udlændinge og udlandsdanskere bliver mindre motiverede til at melde sig ind i en a-kasse, men også til at forblive medlemmer, mens de er i udlandet.

“Hvis der kommer flere på arbejdsmarkedet uden en arbejdsløshedsforsikring, kan det også betyde, at flere har en mere usikker privatøkonomi og derfor bliver mindre motiveret til at være kritisk på arbejdspladsen, fx ved at stille lønkrav”, siger han.

Derfor anbefaler han, at man kontakter sin a-kasse, hvis man tror, man kommer i klemme, så der også kan blive samlet data omkring, hvor mange mennesker det faktisk gælder.

“Slaget er nemlig ikke tabt endnu. Vi forsøger maksimalt at påvirke aftaleparterne, så man skal ikke melde sig ud. Det er et angreb, men løbet er ikke kørt endnu”, siger Bjarke Friberg.

Det sidste sikkerhedsnet

Pernille Petersen siger forlader Hovedbanegården og går ned af Istedgade, som ligger i forlængelse af banegården. Med den tomme trolley larmende bag sig fortæller hun ivrigt om sin situation. For

“Hvis jeg skulle miste mit job, mister både min kæreste og jeg alt. Vi vil ikke have noget at falde tilbage på”.

Pernille Petersen, cand.mag.

selvom hun har fast arbejde og tag over hovedet, så giver aftalen en bekymring for fremtiden, hun ikke helt kan ryste af sig.

Derfor går hun med overvejelser om at melde sig helt ud af sin a-kasse og tegne en privat lønsikring som konsekvens af aftalen. Pernille Petersen står nemlig i den penible situation, at hun også skal i gang med en familiesammenføringsproces vedrørende sin venezuelanske kæreste, som hun mødte i Ecuador. En proces, der går i stå, hvis hun er nødt til at modtage kontanthjælp, fordi hun ikke kan få dagpenge.

“Jeg kom tilbage til Danmark sidste år for at skabe et hjem her med min kæreste, og jeg har desuden fundet et spændende job, som jeg er glad for. Men hvis jeg skulle miste mit job, mister både min kæreste og jeg alt. Vi vil ikke have noget at falde tilbage på. Jeg føler, at mine rettigheder og mit sikkerhedsnet bliver fjernet for øjnene af mig”, siger hun. ■

Opslag – Knæk Cancer

Call for proposals for Two National Cancer Research Centers – Letters of Interest

The Danish Cancer Society welcomes the establishment of a number of National Cancer Research Centers. Each center is expected to contribute to the national and international communities with outstanding cancer research. This research will be done in collaboration with relevant researchers and research units in Denmark, as well as with international collaborators, and the center will contribute to the implementation of discoveries from this endeavour in relevant clinical settings across Denmark.

The Danish Cancer Society invites researchers to submit proposals for two National Cancer Research Centers (step 1, see full proposal). Scientific quality, creativity, significance, perspectives and societal importance are main criteria in the assessment process of incoming proposals. The center is supposed to be launched on 1 January 2019. The funding period is for five years with a total grant value of up to 20 million DKK.

Prior conditions for a successful grant application

It is an absolute condition for funding that the institution hosting the center, as well as the Region involved, explicitly demonstrates readiness to yield financial and managerial support for the establishment of the center.

The proposal must clearly state how the center becomes an integrated part of the national Danish Comprehensive Cancer Center (DCCC). The center must clearly indicate that it is a research center funded by the Danish Cancer Society by adopting the name ‘The Danish Cancer Society’s Cancer Research Center for [theme]’. The center is expected to contribute to the communication of research findings to the general Danish population.

Deadline

The Danish Cancer Society must receive the Letters of interest no later than 1 May 2018 at 15.00.

View full proposal and guidance on our website www.cancer.dk/bevilling.

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



Forhandlinger i Corydons skygge

Når hele det offentlige arbejdsmarked er på vej i konflikt, er en væsentlig årsag forhenværende finansminister Bjarne Corydon (S). Sådan lyder vurderingen fra arbejdsmarkedsforsker Laust Høgedahl.

“Men hvis man vil have en rigtig partsmodel med afbalancerede overenskomstfornyelser, kræver det, at man kan forhandle uden unødigt politisk indblanding”.

Laust Høgedahl, arbejdsmarkedsforsker

Hvad er gået galt, og hvorfor har innovationsminister Sophie Løhde (V) og de offentlige lønmodtagere med Flemming Vinther i spidsen ikke kunnet få enderne til at mødes i de dramatiske overenskomstforhandlinger?

Skyldes det dårlig personlig kemi mellem forhandlerne? At lønmodtagerne stiller urealistisk høje krav? Eller at Sophie Løhde repræsenterer en borgerlig regering, der vil tryne de offentligt ansatte?

Nej, lyder vurderingen fra arbejdsmarkedsforsker Laust Høgedahl ved Aalborg Universitet. Den egentlige kilde til uenigheden findes på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside. Her kan man under et fælles foto af “Maria, Hanne, Poul og Linda” - fornavne på styrelsens fire direktører - klikke sig ind på den såkaldte mål- og resultatplan, hvor man under strategisk pejlemærke nr. 2 finder følgende formulering:

“Moderniseringsstyrelsen gør løn- og arbejdstid i det offentlige til en væsentlig og integreret del af udgiftspolitikken”.

Formuleringen er direkte kalkuleret fra den resultatkontrakt, Moderniseringsstyrelsen indgik med Finansministeriet under Bjarne Corydon som

optakt til det forløb, der endte med lærerlockouten i 2013.

Og hvor resultatkontrakten i 2013 var direkte møntet på de forestående overenskomstforhandlinger, hedder det i den aktuelle mål- og resultatplan, at målet for OK 18 er “en smal økonomisk ramme”.

Så når OK 18 styrer mod en konflikt, skyldes det dybest set, at Sophie Løhde agerer i fuld overensstemmelse med det dogme, Bjarne Corydon som finansminister i 2013 gjorde til et hovedansvar for Moderniseringsstyrelsen.

“I dag er løn- og arbejdsvilkår en integreret del af Finansministeriets udgiftspolitik. Det blev det i 2013 under Bjarne Corydon, og det er det i 2018 under Sophie Løhde”, siger Laust Høgedahl.

Selvom konflikten i 2013 og det efterfølgende lovindgreb i lærernes arbejdstid var specifikt kædet sammen med folkeskolereformen, ser Laust Høgedahl nogle af de samme ansatser i det aktuelle forløb. For uanset hvordan OK 18 ender, venter der nye reformer i det offentlige på den anden side.

“Sophie Løhde har en sammenhængsreform i baghånden med nogle initiativer, der skal finansieres på den ene eller anden måde. Sophie Løhde har selv sagt, at reformen, skal få det

HAR DU SMAGT KONFLIKT*



***KAN INDEHOLDE SPOR AF CORYDON**

»

>>

offentlige til at ”køre længere på literen”, men hvilken rolle de ansatte skal spille for at få det regnestykke til at gå op, må fagforeningernes forhandlere foreløbig nøjes med at spekulere i. Reformudspillet skulle være præsenteret før årsskiftet, men er udskudt til efter OK18”, siger Laust Høgedahl.

Når arbejdsgiver er lovgiver og budgetmyndighed

For lønmodtagerorganisationerne har det dog først og fremmest været en kilde til irritation, at Sophie Løhde har insisteret på en smal økonomisk ramme i en situation, hvor Danmark ifølge samme regering har en økonomi, ”som de fleste andre lande misunder os”.

Efter flere ”kriseoverenskomster”, hvor de har udvist ansvarlighed og accepteret smalle forlig, kræver de derfor pæne reallønstigninger. Når Sophie Løhde tværtimod har insisteret på en smal økonomisk ramme, hænger det ifølge Laust Høgedahl igen sammen med det nybrud, som Bjarne Corydon skabte, da han bandt udgiftspolitik og offentlige overenskomster sammen.

Finansministeriet har ganske vist siden 1990’erne fået en betydelig magt, når det eksempelvis gælder budgetlove eller kontrollen med kommunerne, men med oprettelsen af Moderniseringsstyrelsen i 2011 får man en helt ny situation.

”Finansministeriet er selvfølgelig sat i verden for at holde styr på den offentlige pengekasse, men ved at lægge Personalestyrelsen og Økonomistyrelsen sammen får du en stærk kobling

mellem arbejdsgiverrolle og udgiftspolitik og dermed løn og arbejdsvilkår”, siger Laust Høgedahl.

Problemet opstår ifølge Laust Høgedahl, i det øjeblik den politiske magt og arbejdsgiverrollen flyder sammen. Som ved lovindgrebet i lærerlockouten i 2013. Det udstillede nemlig, at den danske aftalemodel på det offentlige område bygger på et asymmetrisk magtforhold, hvor arbejdsgiveren ikke bare er forhandlingspart, men i sidste ende også kan bestemme udfaldet af en konflikt.

”Siden Corydon og på grund af Moderniseringsstyrelsen er der kommet et stærkt fokus på løn- og arbejdsvilkår, og det tror jeg vil hænge ved. Men hvis man vil have en rigtig partsmodel med afbalancerede overenskomstfornyelser, kræver det, at man kan forhandle uden unødigt politisk indblanding”.

Om den nuværende situation ender med et regeringsindgreb som i 2013, vil de kommende dage og uger vise. Under alle omstændigheder er der behov for en revision af modellen, mener Laust Høgedahl.

”Der er et meget højt konfliktniveau i den offentlige sektor i Danmark sammenlignet med fx Sverige og Norge. Men i Norge og Sverige har man også instanser, der garanterer armslængde mellem politikere og offentlige arbejdsgivere og dermed sikrer åbne, frie og afpolitiserede forhandlinger”. ■

“I dag er løn- og arbejdsvilkår en integreret del af Finansministeriets udgiftspolitik. Det blev det i 2013 under Bjarne Corydon, og det er det i 2018 under Sophie Løhde”.

Laust Høgedahl, arbejdsmarkedsforsker



Foto: AU

“Måske burde finansministeren selv forhandle”

Steen Scheuer, arbejdsmarkedsforsker

Ifølge Steen Scheuer, arbejdsmarkedsforsker ved Syddansk Universitet, kan det være en ulempe, at det er innovationsminister Sophie Løhde (V) og ikke finansministeren, der forhandler de offentlige overenskomster i den danske model.

”Det er måske i virkeligheden ikke nogen fordel. I virksomheder forhandler man jo med direktøren. Som det er nu, er det nok Kristian Jensen, der udstikker rammerne, som Sophie Løhde så må efterleve. Og det gør det nok mindre fleksibelt, fordi hun kan mangler et mandat til at give de indrømmelser, der skal til for at lande et forlig”.



Foto: Cepos

“Vi går i retning af en markedsliggørelse”

Henrik Christoffersen, forskningschef i Cepos

Henrik Christoffersen, forskningschef i Cepos, peger på, at den danske model fra starten af var tænkt sådan, at vismandsinstitutionen var omdrejningspunktet i trepartsforhandlingerne. Ånden i modellen var, at aftalerne skulle være balancerede.

”I dag ser det langt mere dystert ud. Men hvad kommer så efter den nuværende model? Tingene må nødvendigvis blive afstemt, og den mekanisme, jeg tror, vi får, vil være mere markedsrettet. Medmindre man kan få nogle uvildige parter, fx vismændene, der kan forholde sig til reguleringsordningen. Men det er ikke det, jeg hører, at der bliver sagt”.

FORSKNINGSBASEREDE MASTERUDDANNELSER

INFOMØDER:
12/3 KBH
5/4 AAL

INFOMØDE:
11/4 AAL

PÆDAGOGISK LEDELSE

Få kompetencer til at styrke den pædagogiske ledelse – og dermed læring og trivsel og hos børn og unge. Tæt kobling mellem teori og egen praksis. Mulighed for enkeltfag.

MPL/EVU/AAU.DK

OFFENTLIG KAPACITETSOPBYGNING OG SAMSKABELSE

Få kompetencer til at lede forandringsprocesser, hvor samskabelse indgår i opbygning af ny læring og ny kapacitet. Som en nødvendig Capacity Building i den offentlige sektor.

MOKS.EVU.AAU.DK

LÆREPROCESSER

Styrk din ballast inden for læreprocesser, organisationsudvikling, evaluering og procesledelse. Fordyb dig i viden om læring og forandring. Gode muligheder for enkeltfag.

MLP.EVU.AAU.DK

ORGANISATORISK COACHING OG LÆRING

Coaching som samtalebaseret læreproces. Redskaber til at udvikle læringskulturer og til at igangsætte og fuldføre organisatoriske forandringsprocesser.

MOC.EVU.AAU.DK

INNOVATION OG KREATIVT LÆRINGSDESIGN

Få et forskningsbaseret og fagligt stærkt fundament til at arbejde med de nye kompetencemål om kreativitet, innovation og entreprenørskab.

KREA.EVU.AAU.DK

LEDELSES- OG ORGANISATIONSPSYKOLOGI

Bred indføring i de dele af læringsteorien og psykologien, som har særlig relevans for ledelse og organisationsudvikling.

LOOP.EVU.AAU.DK



AALBORG UNIVERSITET

EFTERUDDANNELSE

TLF: 9940 9420 (KL.12-15) · EVU@AAU.DK

WWW.EVU.AAU.DK

Professionshøjskoleansatte på randen af konflikt:

Vi knokler – vis lidt respekt

Den røde fane er god at varme sig under, når chillfaktoren udenfor er minus 17 grader. Tillidsrepræsentant Henrik Tarp Vang på Københavns Professionshøjskole er så træt af tonen ved OK 18-bordet, at han også er klar til at rulle den ud, hvis der bliver storkonflikt. Helst vil han og kollegerne dog se et rimeligt forhandlingsresultat. Og have lidt respekt.

AC-klubben på Københavns Professionshøjskole, der dækker administrationen samt forsknings- og udviklingsafdelingen, er der næsten lige så mange nuancer i holdningerne til en eventuel storkonflikt, som der er medlemmer. Cirka 100.

“Men fælles for flertallet er, at de helst bare vil passe deres arbejde og undgå at skulle i strejke. Opgaverne går jo ikke væk, vi står midt i en fusion mellem UCC og Metropol, som kræver en hel del ekstra arbejde, og lige om lidt skal de studerende til eksamen”, siger Henrik Tarp Vang, der er tillidsre-



“Det kan kun være en McKinsey-konsulent, der har instrueret statens arbejdsgiver i, at man kan kue offentligt ansatte til at levere bedre kvalitet. Det ender med at koste os vores engagement”, advarer Henrik Tarp Vang, der er tillidsrepræsentant for 100 akademisk administrative medarbejdere.

præsident for AC-klubben på den del af Københavns Professionshøjskole, der indtil 1. marts hed UCC.

Samtidig er der blandt de fleste i hans klub en udbredt træthed over den retorik, som arbejdsgiverne er mødt op til OK 18-forhandlingerne med. En træthed, som han deler.

“At sige til engagerede medarbejdere, at de kun vil tage og ikke give - dét er altså voldsomt provokerende, når alle omkring mig knokler for at levere ordentlig kvalitet i uddannelsen, samtidig med at vi eksekverer fyringer og bruger langt mere tid på at finde besparelser end på innovation. Det giver mange en følelse af, at arbejdsgiver ikke længere deler vores interesse, men at vi står ret alene om at slås for de gode professionsuddannelser”, påpeger Henrik Tarp Vang.

OK 18 hænger sammen med besparelser

Pædagoguddannelsen på Campus Carlsberg har i særklasse mærket de seneste års to procents besparelser.

Samtidig er fire forskellige pædagoguddannelser blevet fusioneret til én i 2016, og ved årsskiftet blev hver femte medarbejder enten fyret, tvunget ned i tid eller presset til en frivillig fratrædelse.

Og selv om det ikke er besparelser, forhandlerne skal finde en aftale om ved OK 18-bordet, så hænger det sammen, mener Kirsten Kortbek, der er lektor i dansk og idræt på pædagoguddannelsen.

“Det er helt urimeligt at bede os om fremover at honorere stigende krav, men på ringere løn- og ansættelsesvilkår”, siger Kirsten Kortbek.

I de seneste fem år har hun oplevet, at holdstørrelserne vokser, og at flere studerende har brug for individuel støtte.

“Når du lægger administrationen oveni, er der en del mere arbejde mellem undervisningstimerne”, påpeger hun.

Også Tommy Dalegaard Madsen, der er tillidsrepræsentant for underviserne, ser en klar linje fra de centrale OK-forhandlinger til de lokale forhold på pædagoguddannelsen.

“En arbejdsmiljøsurvey, som vi gennemførte sidste forår, viste, at arbejdspresset var ved at tippe over for flere end tre ud af fire medarbejdere. Talle-

ne har rettet sig noget op siden, men en frokostpause er altså vigtig i den sammenhæng. Det er tidspunktet, hvor folk lige trækker vejret og stikker hovedet sammen med kolleger, de studerende og ledelsen”, siger Tommy Dalegaard Madsen.

Professionshøjskoleunderviserne er på ingen måde lønførende. Det er afgørende, at de heller ikke sakker længere agterud, mener tillidsrepræsentanten.

“Vi har brug for en større respekt for vores opgave og for en anerkendelse af vores arbejde i form af helt konkrete forbedringer, ikke mindst på lønnen”, siger Tommy Dalegaard Madsen.

Dobbelt blik på udfordringerne

Kirsten Kortbek synes, det er forfriskende at opleve en fagbevægelse, der er solidarisk.

“Musketereden mellem forbundene bliver endnu vigtigere, når Sophie Løhde siger, at de offentligt ansatte skylder samfundet mere, end de bidrager med. Det er utaltalende krigsretorik”, siger lektoren.

Som tidligere timelønnet underviser på først gymnasier og siden professionshøjskoler igennem 10 år mener hun, at det burde være et vigtigt krav ved OK-forhandlingerne at løse problemerne for offentligt ansatte i tidsbegrænsede stillinger.

“Det har påvirket min egen pensionsopsparring meget negativt, og jeg kan se, at flere og flere bliver ansat på de vilkår”, påpeger Kirsten Kortbek.

Hun har “det dobbelte blik” på, når det gælder den betydning, det har, at OK-forhandlingerne kan gå helt i hårdknude.

“Det handler om vores egne løn- og ansættelsesvilkår, men det handler jo i sidste ende lige så meget om kvaliteten af det arbejde, som vores studeren-

“At sige til engagerede medarbejdere, at de kun vil tage og ikke give – dét er altså voldsomt provokerende”.

Henrik Tarp Vang, tillidsrepræsentant



“Det handler jo i sidste ende lige så meget om kvaliteten af det arbejde, som vores studerende skal leve, når de træder ud på arbejdsmarkedet”, siger lektor på pædagoguddannelsen Kirsten Kortbek

de skal levere, når de træder ud på arbejdsmarkedet”, siger Kirsten Kortbek.

Andre har taget kampen

Henrik Tarp Vang undrer sig over, at der tilsyneladende ikke er nogen på arbejdsgiversiden, der synes, det er vigtigt at passe lidt bedre på de offentligt ansatte.

“Det kan kun være en McKinsey-konsulent, der har instrueret statens arbejdsgiver i, at man kan kue offentligt ansatte til at levere bedre kvalitet. Det ender med at koste os vores engagement”, advarer AC-tillidsrepræsentanten.

Det vil være “røvsygt”, hvis det ender i strejke, siger Henrik Tarp Vang, men for første gang i et langt arbejdsliv vurderer han, at det kan blive nødvendigt:

“Siden lovindgrebet mod lærerne i 2013 er det kun gået den gale vej. Strejke er det eneste våben, vi har. Og det er værd at huske på, at andre før os har taget de kampe, der bl.a. har sikret de statsansatte nogle forholdsvis fornuftige rammer for løn og arbejdsvilkår og et ordentligt kvalitetsniveau i vores uddannelsessystem”. ■



Sociale medier er den store kampplads

Kampen mellem parterne i overenskomstforhandlingerne brager løs på de sociale medier. Danskernes sympati er vigtig, hvis lønmodtagerne skal gøre sig håb om at få deres krav igennem. Men begge parter risikerer at støde befolkningen fra sig, advarer ekspert.

Hashtagget #ok18 er rødglødende på de sociale medier.

Og det er ikke bare de offentlige lønmodtagere, der har travlt ved tastaturet. Både politikerne, fagforeningerne og chefforhandlerne bruger tiden flittigt på både Twitter og Facebook.

“Det er en ret ny tendens, at parterne i en overenskomstforhandling hele tiden sidder og tweeter, men hvis de skal lykkes med at vinde danskerne sympati, kræver det, at de bruger de sociale medier med omhu og lader

KAMPEN PÅ DE SOCIALE MEDIER

Sygeplejerske Rikke Bæk Cramer

på Facebook d. 17. december:

“... Nu gør jeg noget vildt grænseoverskridende, men samtidig også noget, som jeg synes er vigtigt for den kommende overenskomstforhandling. Jeg lægger min lønseddel til offentlig skue”.

Formand for socialrådgiverne Majbrit Berlau

på Facebook d. 23. februar:

“... Under krisen viste vi ansvarlighed ved at holde igen med vores lønkrav. Nu buldrer økonomien derudad, og nu beder vi arbejdsgiver udvise samme ansvarlighed – men de holder desværre fast i, at offentligt ansatte ikke skal belønnes for deres bidrag til den danske økonomi...”

Chefforhandler og formand for Centralorganisationernes Fællesorganisation Flemming Vinther

på Twitter d. 23. februar:

Løhde til lønmodtagerne: I vil kun tage og ikke give.
Kære @sophieloehde: Statens ansatte leverer hver eneste dag og nat arbejdskraft. Det er det, vi afregner nu. Vi har givet – nu er det jeres tur. #nokblevnOK18

Holger Kropp, debattør, på Twitter d. 25. februar:

I stedet for at være på #SoMe kunne I ikke bare sætte jer sammen, låse døren og først komme ud, når I kommer til enighed? Uanset hvordan den enighed ser ud. Jeg er SÅ TRÆT af at se jer spille gambling med det danske samfund på SoMe. Snak MED hinanden, ikke OM hinanden. #OK18

Innovationsminister Sofie Løhde

på Twitter d. 25. februar:

Kære @FdVinther. Jeg er parat til at forhandle alle #OK18-krav – også løn. Men det kræver, at I møder op ved forhandlingsbordet. Jeg har inviteret til forhandlinger søndag, hvor I afviste at møde op. Og i dag har I fået en ny invitation til forhandlinger i morgen kl. 12. Ses vi?

være med at svine hinanden til. Ellers risikerer de, at folk bliver trætte af at høre på dem,” siger professor og ekspert i politisk retorik Christian Kock.

Kamp om legitimitet

Med udsigt til endnu en konflikt på det offentlige arbejdsmarked ruster parterne sig til kamp på hver sin side. Ifølge forsker i politisk økonomi Rune Møller Stahl er det dog snarere en kamp om legitimitet over for befolkningen end en kamp, der står i en direkte konfrontation mellem arbejdere og arbejdsgiver.

“Jeg tror, de færreste forstår, hvor usædvanlig og historisk en situation vi står i på det offentlige arbejdsmarked. Mens den faglige organisering er blevet svagere på det private område, er fagforeningerne for de offentligt ansatte blevet stærkere og mere kampberedte. Problemet er, at strejkevåbnet ikke har samme effektivitet som i det private”, siger Rune Møller Stahl og uddyber:

“Når arbejdere i det private strejker, har det store konsekvenser for de private arbejdsgivere, der potentielt kan gå konkurs. Den samme konsekvens oplever de offentlige arbejdsgivere ikke, når pædagoger, sygeplejersker og lærere strejker. Her er det befolkningen, der må bære byrden”.

Derfor er befolkningens sympati også altafgørende i OK 18, hvis fagforeningerne vil gøre sig håb om at få opfyldt deres krav.

“Det handler om at vinde massivt i popularitetskonkurrencen. Uden den folkelige opbakning vil selv den mest effektive brug af strejkevåbnet ikke få regeringen og Moderniseringsstyrelsen til at rykke sig en tomme,” siger Rune Møller Stahl.

De andres skyld

Det er dog ikke kun fagbevægelsen, der har en interesse i at få befolkningens sympati på sin side. Det har politikerne også, da de ikke er interesserede i at miste opbakningen til den politik, der bliver ført. Og i den kamp gælder alle retoriske greb.

“De sociale medier er blevet en kamplads, hvor parterne forsøger at vinde sympati ved at få modparten til at fremstå urimelig, mens de selv repræsenterer sig som de fornuftige. På den måde handler kampen på de sociale medier mere om parteres adfærd end om selve overenskomstforhandlingerne”, forklarer Christian Kock.

Han peger på, at innovationsminister Sophie Løhde (V) og chefforhandler for KL Michael Ziegler (K) primært tweeter om det urimelige i, at de andre ikke vil komme tilbage til forhandlingsbordet, og at urimelige krav fra de ansattes side er med til at ødelægge muligheden for et lønløft.

For eksempel skriver Michael Ziegler på Twitter d. 26. februar: “Ærgerligt, at spisepausen for akademikere i staten skal blokere for substantielt lønløft for sosu-assistenten og sygeplejersker!”

Folk mister interesse

På lignende vis skriver formanden for socialrådgiverne Majbrit Berlau på Facebook d. 23. februar: “... Nu beder vi arbejdsgiver udvise samme ansvarlighed – men de holder desværre fast i, at offentligt ansatte ikke skal belønnes for deres bidrag til den danske økonomi”.

“Begge parter kører på, at den anden er urimelig og uansvarlig, mens de selv er den fornuftige part. Det er det overordnede mål. Og det er med garanti noget, de er meget bevidste om”, siger Christian Kock.

Han peger på, at både politikere og organisationer er inspireret af det seneste amerikanske præsidentvalg, hvor Donald Trump havde succes med at hive vælgere op af sofaen ved at pege på modparten.

“Men hvis det skal lykkes at vinde danskernes gunst, kræver det, at parterne bruger de sociale medier med omhu og lader være med at angribe deres modparter personligt. Ellers ender det med, at folk bliver lede og kede af at høre på det og stopper med at interessere sig for overenskomstforhandlingerne. Gensidig mudderkastning virker kun på nogle få”.

Mere substans

Christian Kock råder i stedet til, at parterne bruger de sociale medier til at fremvise dokumentation.

“Drop alt det der med, hvor skrækelig modparten er, og prøv i stedet at dokumentere det fornuftige og rimelige i de forskellige krav. Lønmodtagerne mener, at de får mindre lønstigninger end dem på det private arbejdsmarked. Her er det oplagt at bruge de sociale medier til at vise nogle statistikker. En lønseddel, som en sygeplejerske for eksempel har lagt på Facebook, er god dokumentation. Det skal der være mere af”. ■

6 ting, du bør vide om lønstriden

Lønforhandlingerne har været usædvanligt hårde i årets overenskomstforhandlinger – så hårde, at det har været en væsentlig årsag til forhandlingssammenbruddet. Her er det, du bør vide om uenighederne.

1. STATEN VIL HAVE LAVERE LØNSTIGNING OG INDIVIDUELLE FORHANDLINGER

De offentligt ansatte har siden 2008 fået alt for høje lønstigninger. Det er nu på tide at holde igen. Det har været den klare besked fra både innovationsminister Sophie Løhde (V), der leder forhandlingerne for staten, og KL.

Sophie Løhde og Michael Ziegler (K) fra KL fastholder, at der kun er råd til en smal lønramme. Ifølge Politiken er den tilbudte lønramme 6,7 procent.

Samtidig ønsker regeringen at gøre lønforhandlingerne i det offentlige mere individuelle og lokale. Målet er, at mindst 50 procent af de ansatte skal forhandle lønnen individuelt i 2025. Det er tilfældet for bare 17 procent i dag. Samtidig skal mindst 25 procent af lønnen fastsættes gennem lokalt bestemte tillæg mod 10 procent i dag, skriver Finansministeriet i sit udspil.

De statslige forhandlinger er særligt vigtige, fordi de kan lægge rammen for forhandlingerne i kommuner og regioner.

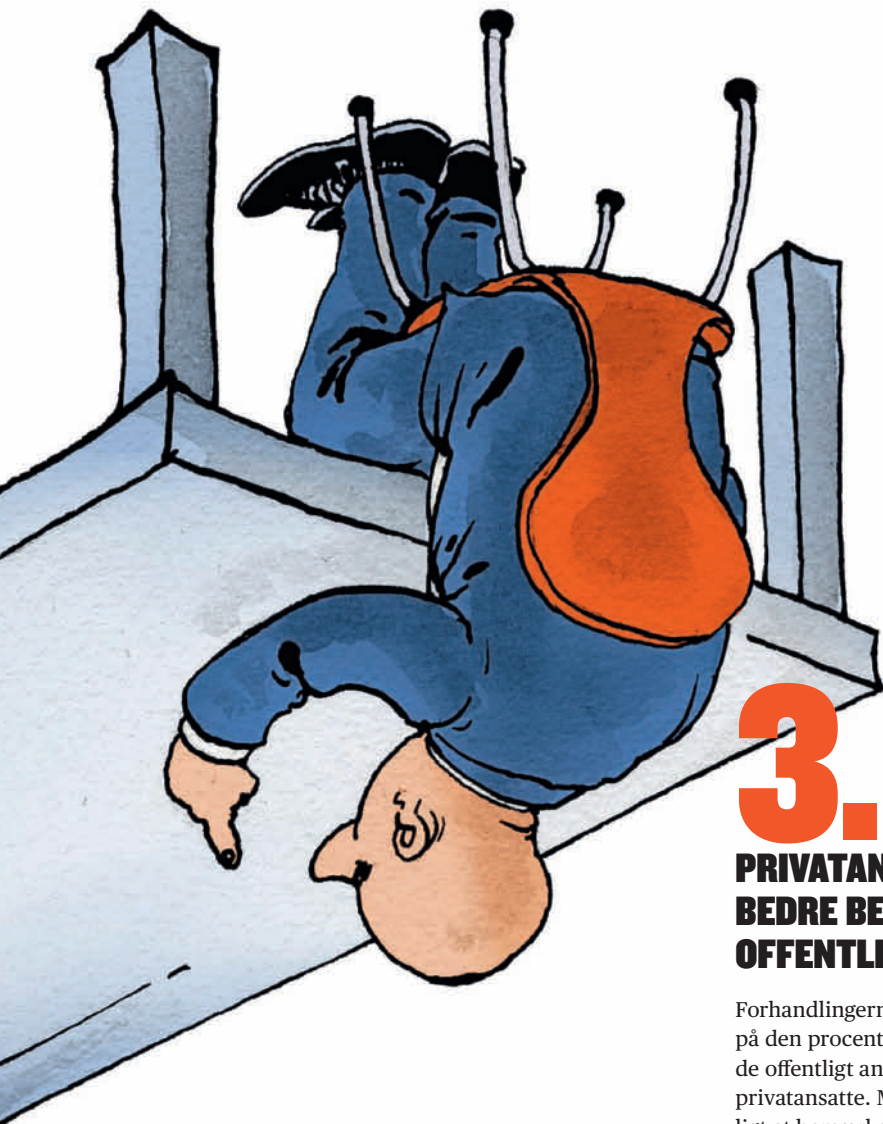


2. LØNMOTAGERNE VIL HAVE DEL I OPSVINGET

Fagforeningerne mener omvendt, at de offentligt ansatte har udvist mådehold i årevis, og at det økonomiske opsving også bør komme medarbejderne til gode.

8,2 procents samlet lønstigning over tre år, ønsker de statsansatte, viser interne forhandlingsnotater ifølge Politiken.

De statsansatte ønsker samme lønstigninger, som de privatansatte fik ved de seneste overenskomstforhandlinger, har topforhandler Flemming Vinther udtalt.



3. PRIVATANSATTE ER BEDRE BETALT END OFFENTLIGT ANSATTE

Forhandlingerne er primært fokuseret på den procentuelle stigning i løn for de offentligt ansatte set i forhold til de privatansatte. Men det er også væsentligt at bemærke, at de faktiske lønninger i den offentlige sektor generelt er lavere end i det private.

For nylig sammenlignede Danmarks Statistik lønnen i det offentlige og private for de 20 største, klart afgrænsede jobfunktioner. Konklusionen: 12 ud af 20 job er bedre lønnet i det private.

Det gælder blandt andet udvikling og analyse af software og applikationer, hvor timelønnen i gennemsnit er 52 kroner højere i den private sektor end inden for den offentlige sektor, mens timelønnen for virksomhedsadministration er 36 kroner højere og 31 kroner højere for chef- og direktionssekretærarbejde. De job, der er dårligere lønnet i det private, er typisk omsorgsarbejde og køkkenjob.

4. HØJTUDDANNEDES LØN HALTER BAGEFTER

Arbejde, der kræver høj uddannelse, bliver lønnet omkring 14 procent lave-

“Vores medlemmer har ved de seneste overenskomster været meget løn-tilbageholdende. Nu er der atter gang i dansk økonomi, og det skal vores medlemmer selvfølgelig også nyde godt af”, har Flemming Vinther sagt til Ritzau.

Efter Økonomi- og Indenrigsministeriets lønskøn fra december 2017 ventes en privat lønudvikling på ca. 8,6 pct. frem mod 2020.

Og man giver ikke meget for regeringens udmelding om, at de offentligt ansatte har fået for meget i løn siden 2008. Det forholder sig nemlig sådan, at de offentligt ansatte kun har haft størst procentuelle lønstigninger, hvis man starter sammenligningen i lige præcis det år.

Begynder man sammenligningen i 1996, vil kurven vise, at lønningerne følges ad. Omvendt har de privatansatte haft størst lønstigning fra 2011 og frem. Det fremgår af en rapport udarbejdet af Moderniseringsstyrelsen og CFU i fællesskab i december 2016.

re i det offentlige end i det private, viser en sammenligning, som Dansk Magisterforening (DM) har foretaget på baggrund af tal fra Danmarks Statistik. Timelønnen var i det private gennemsnitligt på 334 kroner i 2016, men blot 286 i staten og 256 kroner i kommuner og regioner. Det inkluderer pension, ferie og forskellige tillæg.

5. DET HANDLER OM MERE END LØNTRIN

Slagsmålet om løn handler også om den betalte frokostpause, som Moderniseringsstyrelsen anser som et medarbejdergode, der frit kan fjernes af arbejdsgiveren uden kompensation. Hvis det sker, vil det medføre 2,5 timer læn-gere arbejdsuge. Det svarer til at skære cirka 7 procent af lønnen væk eller gennemføre besparelser af samme omfang, lyder det fra DM.

Dertil kommer, at flere offentlige arbejdsgivere i 2016 og 2017 fjernede en række fridage med løn, som offentligt ansatte tidligere har haft ret til, blandt andet grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag.

6. LØNPRES KAN GIVE PROBLEMER MED REKRUTTERING

Flere fagforeninger og eksperter advarer mod at holde lønniveauet for lavt i det offentlige. Bliver forskellen mellem det private og det offentlige større end i dag, kan det resultere i medarbejderflugt, siger professor Bent Greve til Politiken.

“Arbejdsgiverne skal være opmærksomme på ikke at forringe det daglige arbejde, for flere vil sige, at så ser det ikke interessant ud at arbejde i staten”, siger Bent Greve i Politiken. Ifølge ham er arbejdsvilkårene for statsansatte blevet “tydeligt hårdere” de seneste år.

Problemet med rekruttering viser sig bl.a. ved, at tre ud af fire kommuner har problemer med at rekruttere arbejdskraft til ældreplejen, viser en KL-undersøgelse. ■

Sådan vil Forligsen søge kompromiset i svære forhandlinger

Når forhandlingerne bryder sammen, træder forligsmanden til. Med loven i hænderne kan hun tvinge parterne til at tale sammen – om nødvendigt med politiets magt.

I gennem 108 år har særligt én institution holdt sammen på den danske model: Forligsinstitutionen.

Hver gang arbejdsgivere og lønmodtagere ikke kan blive enige om at forny overenskomsten, tager "Forligsen" over, og det er Mette Christensen, der skal lede mæglingen denne gang.

Hun har været forligsmand siden 1993 og er tidligere vicepræsident i Sø- og Handelsretten. Det er nu hendes opgave at undgå en konflikt ved at mægle sig frem til en ny aftale, der med parternes accept skal sendes til afstemning hos medlemmerne.

"Forligsinstitutionen fungerer som problemløser og buffer for parterne. Hvis der er pres fra baglandet i hårde forhandlinger, kan de lægge ansvaret for en aftale over på forligsmandens skuldre. Det gør det nemmere for forhandlerne at gøre de indrømmelser, der er nødvendige i ethvert forlig", siger arbejdsmarkedsforsker Nana Wesley Hansen, der følger overenskomstforhandlingerne tæt.

Udmattelse og velvilje

Forligsinstitutionen har magten til at tvinge arbejdsgivere og lønmodtagere til at dukke op til forhandlinger – i yderste tilfælde med politiets hjælp. Parterne har desuden pligt til at give alle de oplysninger, som forligsmanden har brug for.

Desuden kan forligsmanden udsætte en konflikt i to gange to uger. Første gang, hvis der er brug for mere tid, og anden gang, hvis konflikten har særlig samfundsmæssig betydning. Med andre ord kan en storkonflikt i år muligvis udskydes til slutningen af april.



"Det er hende, der indkalder til møderne, og det er hende, der bestemmer, hvor længe de skal blive siddende. På den måde kan hun arbejde med et element af udmattelse, som også spiller en væsentlig rolle i forhandlingerne", forklarer Nana Wesley Hansen.

Det er dog intet værd uden velvilje fra arbejdsmarkedets parter, pointerer hun.

"Erfaringen fra tidligere mæglinger er, at der er nødt til at være en vis vilighed til at være med på at forhandle blandt parterne. Hvis ikke parterne har interesse i et kompromis, bliver opgaven rigtig svær".

Sådan bliver arbejdet grebet an

"Forligsmanden vil som udgangspunkt arbejde med det, der er blevet

sendt frem og tilbage over bordene under forhandlingerne. Men hvis parterne ikke har lagt noget frem på skrift – der bliver jo ikke taget referater ved forhandlingsmøderne – så bliver det en hårdere opgave", siger Nana Wesley Hansen.

Hun vurderer, at der i dette tilfælde vil være tilstrækkeligt med dokumenter på skrift til, at processen kan komme fornuftigt i gang. Resten er et spørgsmål om magtkampe og kompromiser.

Som arbejdsmarkedsforskerne Jesper Due og Jørgen Steen Madsen har skrevet, er målet for forligsmanden nemlig "at nå frem til det resultat, der ville komme ud af en eventuel konflikt ... Et mæglingsforslag skal afspejle styrkeforholdet mellem parterne". ■

Hver gang arbejdsgivere og lønmodtagere ikke kan blive enige om at forny overenskomsten, tager "Forligsen" og Mette Christensen over.

JUICE MED FÅRE- KYLINGER

Jakob Rukov er ph.d. i molekylærbiologi. Han står bag Danmarks første insektfarm og fremstiller juice tilsat fårekylinger.

“Jeg stødt første gang på spiselige insekter i 2011, da jeg læste en artikel i The New Yorker. Jeg kendte intet til, at insekter kunne spises – eller deres gode egenskaber. Så det plantede et frø i mit sind.

Kødproduktion er en af de største CO₂-syndere, og i fremtiden skal flere munde mættes. Så vi er nødt til at gøre noget anderledes. Insekters potentiale er enormt, da 100 gange mindre CO₂ bliver udledt ved produktion af ét kilo fårekylinger sammenlignet med ét kilo oksekød. Og så er de rige på proteiner og vitaminer og har umamismag ligestemt kød.

Barrieren for at spise insekter er kulturel. Så det handler om at integrere dem i noget genkendeligt, hvilket er ideen med juicen “Syngja”. Jeg har haft mange på besøg, der absolut ikke skulle smage insekter. Men så har de taget et juiceshot, og to minutter efter snacker de hele insekter”.

Den ukendte bestsellerforfatter

De færreste kender navnet, selv om hans bøger måske er de mest udbredte i Danmark. Mød manden bag de røde dansk-engelsk ordbøger.

Hvert år får alle forfattere, der har bøger stående på bibliotekerne, del i de såkaldte bibliotekspenge. Toplisten er en kavalkade af kendte forfatternavne - øverst står altid Bjarne Reuter, mens nyere ungdomsbogsforfattere som Josefina Ottesen og Lene Kaaberbøl har kæmpet sig op på de følgende pladser.

På listen findes imidlertid også et navn, som ikke får nogen litterære klokker til at ringe: Jens Axelsen. År efter år har han hævet op mod en halv million i bibliotekspenge - ja, han har sågar rekorden for det største udbetalte beløb, da han i 1998 indkasserede 1.863.339 kroner og 79 øre for sine værker. Men hvad pokker har manden skrevet?

Svaret er selvfølgelig, som var det taget ud af et spil TP: Jens Axelsen har skrevet de bøger, der måske står på flest danske boghylder - Gyldendals røde dansk-engelsk og engelsk-dansk ordbøger.

I næsten et halvt århundrede var han tilknyttet arbejdet med de røde ordbøger på Gyldendal. Det hele startede i begyndelsen af halvtredserne, da han som engelskstuderende fik job som korrekturlæser under daværende ordbogsredaktør Hermann Vinterberg. Jens Axelsen troede selv, det skulle være rent midlertidigt, men forlaget fandt ud af, at de dårligt kunne undvære deres assistent.

“Jeg kom og fortalte, at nu havde jeg fået fast stilling på seminariet i Kolding. Og så sagde kontorchefen: “Det kan De sgu da ikke!” De havde faktisk brug for mig. Det havde de bare glemt at fortælle mig”.

Små sedler i skabet

Jens Axelsen er i dag en ældre mand og bor på plejehjem. Hukommelsen er ikke, hvad den har været, men med hjælp fra sønnen Mikael fortæller han

gerne Magisterbladet om sit lange liv med ord. Ord i orden.

“Vores far holdt mange forskellige aviser og tidsskrifter og hørte engelsk radio på mellembølge. Så havde vi et skab fyldt med sådan nogle sorte kartotekskasser. Og hver gang han stødte på et nyt ord, skrev han en lille seddel og lagde den i skabet”, fortæller Mikael Axelsen.

Når Gyldendal udgav en ny ordbog, skete det på grundlag af den tidligere udgave. Jens Axelsens opgave var at revidere og supplere med nye ord, nye betydninger, nye talemåder og så videre. På den måde var arbejdet med ordbøgerne af en lidt ubestemmelig art. Det stod altid på, for ordantennerne var slået ud i alle hans vågne timer.

“Det var en livsstil”, udbryder han.

At Jens Axelsen skulle blive en af landets bedst tjeneende forfattere, står lidt i kontrast til de ydmyge vilkår, han startede karrieren under. Selv om Gyldendal havde brug for Jens Axelsen til at udarbejde deres ordbøger, mente man ikke, at det ligefrem var en fuldtidsstilling værd. I mange år måtte han således supplere sit redaktørjob med arbejdet som engelsklærer på Frederiksberg Seminarium. Hans kone var hjemmegående, og med hele seks sønner var der mange munde at mætte.

“Vi boede i et rækkehus i Lyngby.

Der var vi fem unger, der måtte sove på samme værelse, for far skulle jo have et arbejdsværelse, som var fyldt op med bøger og sedler overalt”, fortæller Mikael Axelsen.

Han husker også, hvordan han måtte løbe over til kammeraterne, når der var fodboldkamp i fjernsynet. Sådan en luksus havde familien ikke selv.

Kom fra små kår

Men i løbet af tresserne begyndte den andel, Jens Axelsen som redaktør fik af salget af de røde ordbøger, at kunne mærkes i familiens økonomi. Der blev

JAGTEN PÅ BOGKASSEN

Man skulle være forfatter. Det frie arbejdsliv, den intellektuelle anerkendelse, den subtile berømmelse - “ah, jeg kender da godt dit navn” - og de litterære mindesmærker over ens vid og viden, man vil kunne se tilbage på.

Og hvem er mere oplagte forfattere end magistrene - åndens arbejdere?

Men det skal naturligvis ikke bare være for sjovs og syns skyld. Der skal smør på brødet, der skal penge på bordet, ens bøger skal sælges og læses. Langt de færreste af de 17.000 bøger, der udkommer hvert år, sælger så meget, at det resulterer i en nævneværdig indtægt. Derfor har Magisterbladet forsøgt at opspore vejen til det rigtige fuldtidsforfatterskab - det, hvor man scorer kassen eller i hvert fald tjener en løn.

Dette er seriens femte og sidste afsnit.



Den nørdede interesse for ord har været drivkraften i hele Jens Axelsens arbejdsliv.

“Jeg fik simpelthen for mange penge, så de lavede en **lex Axelsen**”.

Jens Axelsen, forfatter

i 1985, at han endegyldigt tog springet og droppede jobbet som seminarlærer for at blive ordbogsredaktør på fuld tid. Der blev gået med livrem og seler. Han var selv opvokset i meget beskedne kår som søn af en møbelsnedker. Så fra barnsben havde han oplevet, hvordan indtægterne kom og gik.

“Nogle gange var der penge, andre gange var der smalhals. Så det blev meget vigtigt for mig som voksen at have en fast indkomst. Og det med at slippe den faste indtægt, det var et stort spring”, fortæller han.

satset og købt hus i Holte, og i begyndelsen af halvfjerdserne kom der også bil i garagen.

Selv om Jens Axelsen efterhånden begyndte at tjene rigtig godt på ordbøgerne, var det først

Samtidig skete der en anden ting, der kom til at revolutionere Jens Axelsens arbejdsliv: indførelsen af edb.

“Det var jo en revolution - det var helt vildt. Før skulle man jo begynde forfra hver gang. Og bogen blev trykt og korrekturlæst over fire gange. Det var en fantastisk forandring”, fortæller Jens Axelsen.

Lex Axelsen

I 1992 blev loven om biblioteksafgifter ændret, så det ikke kun blev afregnet efter antallet af titler, men også sidetallet. Det betød, at Jens Axelsen rykkede kraftigt op i udbetalingshierarkiet. Faktisk så meget, at han i 1998 fik udbetalt små 1,9 millioner kroner. Et uhørt højt beløb, som da også fik umiddelbare politiske konsekvenser. Ved årets udgang vedtog Folketinget en ændring af biblioteksafgiften, der blandt andet nedsatte ordbogsforfatteres andel med to tredjedele og desuden lagde generelle begrænsninger for udbetalingen til de bedste tjenende forfattere.

“Det var min skyld. Jeg fik simpelthen for mange penge, så de lavede en “lex Axelsen”, klukker han fra sin Arne Jacobsen “Ægget”-stol, hvor han tilbringer det meste af sin tid - i øvrigt tæt på en samling af gamle ordbøger, som der også er blevet plads til på plejehjemmet.

Fra 1985 til 2005 var han fuldtidsredaktør for dansk-engelsk og engelsk-dansk ordbøgerne og i øvrigt også for en enkelt udgave af retskrivningsordbogen. I 1990 stod han bag den første røde “undervisningsordbog”, som i øvrigt blev prisbelønnet.

“Siden engang i halvfemserne havde du jo egentlig ikke behovet at arbejde, men du kunne ikke lade være”, siger Mikael, og hans far bekræfter:

“Ja, mit arbejdsliv har altid passet mig ganske glimrende. Jeg har aldrig tænkt, at der kunne være noget andet, der var sjovere”. ■

6 gode råd Sådan skriver du et godt cv

Et velkomponeret cv er afgørende for, at du bliver kaldt til jobsamtale. Her er derfor seks gode råd til, hvordan du skriver et cv, der får dig igennem nåleøjet.

1

SKAB RELEVANS

Et godt cv er et relevant cv. Derfor er den vigtigste opgave, når du skriver dit cv, at du sorterer i dine informationer, så de bliver relevante for arbejdsgivere. Vi ved fra undersøgelser, at arbejdsgivere i gennemsnit bruger mindre end to minutter på at skimme et cv igennem. Derfor skal du skrive de vigtigste oplysninger først. Dit cv skal – på et minimum af tid – give arbejdsgiver mulighed for at vurdere, i hvor høj grad du matcher de faglige forventninger, der efterspørges. Derfor skal du også skrive kort og præcist frem for langt og detaljeret. De fleste arbejdsgivere – 86 procent – vurderer, at et godt cv højst skal fylde tre sider. Og halvdelen af dem foretrækker faktisk et cv på maks. to sider. Hvis du har en lang, glørværdig karriere bag dig, må du gerne gå op i sideantal – men "keep it short" virker bedst for langt de fleste.

2

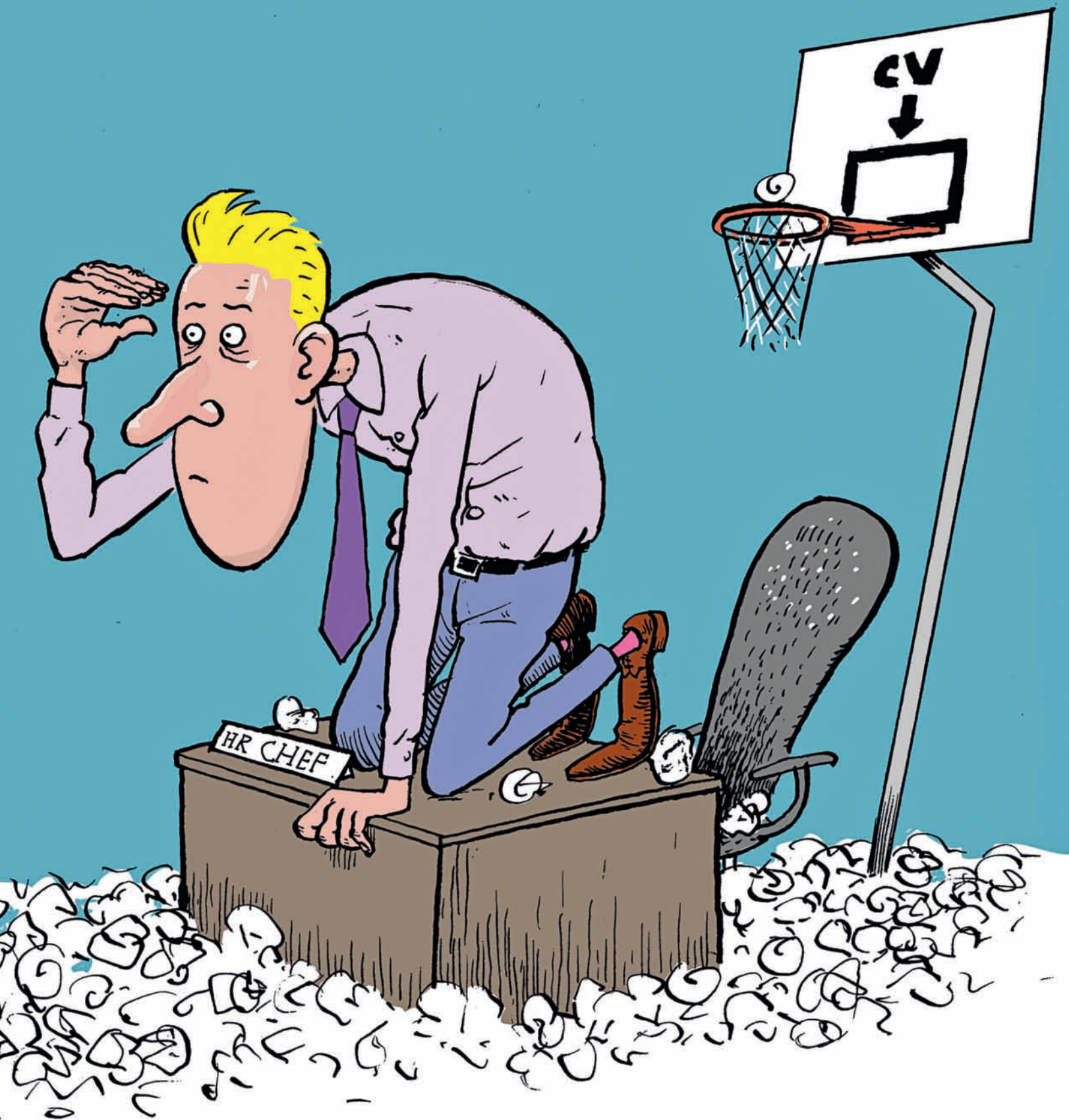
OPBYG DIT CV STRATEGISK

Der findes to måder at strukturere et cv på. Et "omvendt kronologisk cv" og et "kompetence-cv". Hvilken type du skal vælge, afhænger af din erfaring. Hvis du har erfaring fra arbejdsmarkedet, skal du skrive et omvendt kronologisk cv. Her redegør du for dit seneste job først. Under hvert ansættelsesforhold skriver du, hvilke opgaver du har haft, og hvilke kompetencer det har givet dig. Det er også her, du kan redegøre for de dokumenterede resultater, du har opnået på den pågældende arbejdsplads. Hvis du har haft mange typer af opgaver i den samme stilling, er det din opgave at foretage en opsummering, der giver arbejdsgiver en fornemmelse af den røde tråd i dit arbejde. Er du omvendt nyuddannet eller har mange huller i dit cv, kan det være en god ide at skrive et kompetence cv. Her indleder du med at beskrive den viden og de færdigheder, du har med dig fra eksempelvis dit studium, studiejob og praktik – på den måde kan du hjælpe arbejdsgivere med at få et overblik over dine kvalifikationer.

3

SÆT DIG IND I VIRKSOMHEDEN

Det er arbejdsgiver, der vurderer, om du har et godt cv. Og arbejdsgiverne har forskellige præferencer. Fordi virksomheder er forskellige, må du heller ikke genbruge dit cv, men tilpasse det til den enkelte stilling og virksomhed hver eneste gang. Men andre ord: Du skal kende den virksomhed, du søger job i. Du skal undersøge, hvordan virksomheden kommunikerer om sig selv. Er virksomheden på de sociale medier, og hvordan kommunikerer den her? Hvordan skriver virksomheden om sig selv på sin hjemmeside? Er tonen ung og uformel eller mere konservativ? Du skal vise, at du passer ind i virksomheden. Og det gør du blandt andet ved at benytte samme sprog som virksomheden.



4

PAK DINE
FØLELSER VÆK

Du må ikke lade dine følelser styre, hvordan du skriver dit cv. Det kan sagtens være, at du selv synes, det er en sjov historie, at du som 13-årig arbejdede som jordbærplukker i din sommerferie – men det er ikke sikkert, at det er interessant. Hvis du vurderer, at dit jordbærplukkerjob giver mening i forhold til det job, du søger, så skriv det på. Men lad være, hvis det ikke gør. Dit cv har arbejdsgivers udelte opmærksomhed i så kort tid, at du kun skal skrive det på, som du gerne vil huskes for. Det er din historie, du skal fortælle. Men vær bevidst om, hvilken historie det er, du fortæller. Det betyder også, at du må være klar til at "dræbe dine darlings", hvis de ikke er relevante for lige præcis den stilling, du søger. Det betyder dog ikke, at dit cv ikke må være personligt. De fleste arbejdsgivere er interesserede i at vide, hvem du er som person. Giv

to-tre eksempler i et særskilt afsnit på, hvad du laver i din fritid. Og du behøver ikke at løbe maraton eller kunne gastronomi på højt niveau.

Vær dig selv. Det giver ofte det mest troværdige indtryk af dig.



5

DIN PROFILTEKST
ER AFGØRENDE

Øverst på dit cv skal du have en profilttekst. En profilttekst er en faglig tekst, der med fem-otte linjer beskriver dine kompetencer og fremhæver dine vigtigste arbejds kvaliteter. Det er altså ikke her, du skal skrive om dine familierelationer, eller hvad du laver i din fritid. Profiltteksten er sandsynligvis noget af det første, arbejdsgiver læser, og derfor skal du lægge alle kræfter i at tilpasse teksten virksomheden og den stilling, du søger – for den kan være afgørende for, om du kommer til samtale. Derfor skal du heller ikke genbruge gamle profilttekster, men altid skrive den, så den er målrettet det specifikke job. Det betyder også, at du skal skarpvinkle din tekst – og stille dig selv spørgsmålet: Hvad er det vigtigste, som min forhåbentligt kommende arbejdsgiver får at vide om mig?

6

GØR DIG UMAGE

Du skal gøre dig umage med hvert enkelt ord på dit cv. Hvis du ved, at du ikke er verdens bedste kommasetter eller har tendens til stavfejl, så få en anden til at læse dit cv igennem, inden du sender det af sted. Manglende korrekturlæsning giver arbejdsgivere en opfattelse af, at du er sjusket – og det har du ikke lyst til at blive opfattet som. At gøre sig umage betyder også, at du skal sørge for, at dit cv har et overskueligt, ensartet layout. Det gør det nemt for arbejdsgivere at få et indtryk af dig. Samtidig sender det et signal om, at du er struktureret og god til at skabe overblik. De fleste arbejdsgivere foretrækker også, at dit cv indeholder et foto. Og det skal ikke være et privat foto, hvor du står med en sjov hat fra Mexico. Det skal være et professionelt, vellignende foto, der giver arbejdsgiver mulighed for at huske dig – gør dig derfor umage med at vælge et billede, der repræsenterer dit professionelle jeg bedst. Sidst, men ikke mindst, skal du huske, at der ikke findes regler uden undtagelser. Det betyder, at du gerne må bryde rammerne for, hvordan et klassisk cv ser ud. Men igen er vejen til succes, at du gør dig umage. Sagt med andre ord må du gerne bryde formerne – så længe du kender de former, du bryder.

Kilder: Karen Plenge Johansen, akademisk karriererådgiver, Dansk Magisterforening, og Morten Ballisager, ejer og direktør i Konsulenthuset Ballisager, samt "Rekrutteringsanalysen 2016".

6 gode råd
Sådan
skriver du et
godt cv

SUVERÆNE SOMMERFERIER



Tajikistan og Kirgisistan

Eventyrlig ekspedition til ukendte Tajikistan og naturskønne Kirgisistan. Vi krydser de majestætiske Pamir-bjerge i 4-hjuls trækker, og kan se over mod Afghanistan, når vi kører langs floden Panj, Bazarer og varme kilder. Over høje pas til Kirgisistan. Dybblå bjergsøer og nomadeliv. Overnatning i kirgisisk jurte og middag hos familie. Den orientalske by Osh.

16 dage • 24.900 kr. inkl. helpension • Max 15 deltagere
Afrejse: 17. juni til 2. juli • 27. juli til 11. august



Kirgisistans bjerge og nomader

Nomader og bjerge i Centralasien. "Gæster er sendt af Gud", lyder et kirgisisk ordsprog. Og du kommer virkelig til at mærke gæstfrihed. Vi overnatter hos familier. Spiser frokost i ét hjem, middag i et andet, og inviteres på te i et tredje. Vi har flere nætter i behagelige nomadeteelte og kommer steder, hvor nomadelivet har ændret sig meget lidt i hundreder af år.

12 dage • fra 13.400 kr. inkl. helpension • Max 18 delt.
Afrejse: 16. juni • 8. juli • 21. juli • 4. august • med flere



Kazakhstan og Kirgisistan

Kultur og natur i hjertet af Asien. To nabolande med en storslået natur, nomade-traditioner, høje bjerge og vidtstrakte stepper. Kulturelt er kazakherne vendt mod Europa, mens kirgiserne er nærmere det kinesiske og tyrkiske. Med nætter i nomadeteelte og besøg hos familie, der træner ørne. Blandt højdepunkterne er De Syv Tyres Kløft og det næsten blodrøde Broken Heart Bjerget.

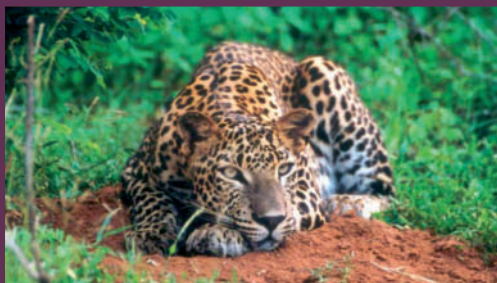
11 dage • 15.300 kr. inkl. helpension • Max 16 deltagere
Afrejse: 1. til 11. juli • 4. til 14. august



Over Himalaya til Ladakh

Ekspedition til det nordlige Indien. Vi lægger ud i Amritsar med Det Gyldne Tempel, sikhernes helligdom. Vi er til aftenceremoni ved Pakistans grænse og kommer forbi Dalai Lamas hjem i Dharamsala. Et absolut højdepunkt er selve køreturen over Himalaya. God tid i den buddhistiske kultur i Ladakh. Vi kører over verdens højeste, farbare vejpas og har to nætter i Nubradalen.

17 dage • 19.900 kr. inkl. helpension
Afrejse: 28. jun til 14. juli



Sri Lanka rundrejse

Rundrejse på den dråbeformede ø med en stor kulturarv. Flot togtur i bjergene med udsigt til grønne te-marker. Vi nyder udsigten fra løveklippen Sigiriya og spiser frokost i en landsby. Besøg på krydderplantage. Tandens Tempel er Sri Lankas mest hellige sted, og vi ser huletempler og kobberpaladser. Safari i Yala nationalparken og til sidst gyldne sandstrande.

15 dage • 18.900 kr. inkl. halvpension
Afrejse: 3. til 17. juli • 12. til 26. juli



Peru med Nazca

En flyvetur hen over de mystiske Nazca-linjer. Søløver og pelikaner på Perus eget mini-Galapagos. Mumien Juanita, som er det mest velbevarede fund fra inka-tiden. Og god tid i Den Hellige Dal, hvor vi blandt andet bor i private hjem. Det er blot nogle af mange oplevelser på rejsen. De to trækplastre Machu Picchu og Titicaca-søen er selvfølgelig med.

18 dage • fra 27.800 kr. inkl. halvpension
Afrejse: 4. til 21. juni • 7. til 24. juli



Uganda og Rwanda

Følg en gorilla på 7 meters afstand. Denne ubeskrivelige oplevelse får du i Bwindi Nationalpark på grænsen mellem Uganda og Rwanda. Her findes over halvdelen af verdens bjerggorillaer. Vi tager på chimpanse-trek i Uganda, er på udkig efter klatrende løver i Queen Elisabeth nationalparken og besøger et marked ved Kivu-søen. Rejsen er lagt på frodige og grønne årstider.

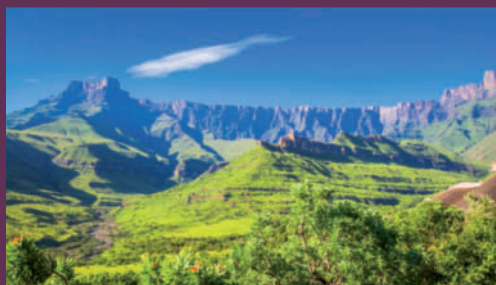
15 dage • 30.900 kr. inkl. helpension og gorillatrekking
Afrejse: 1. til 15. juli • 16. til 30. juli



Botswana og Victoria Falls

Eventyrlig rejse med vaskeægte safari i Okavango deltaet og Botswanas nationalparker. Safari morgen og aften i specialbyggede Land Rovere. Aftensmad omkring bålet og overnatning i senge i telte, med savannens lyde som kulisse. Til sidst solnedgangscruise på Zambesi-floden og suget i maven ved Victoria vandfaldet.

12 dage • 23.900 kr. inkl. helpension • Max 18 deltagere
Afrejse: 4. til 15. juli



Det bedste af Sydafrika

Den perfekte rundrejse i Sydafrika. Alle højdepunkterne i det store land er med, og i tilgift de to små kongedømmer Swaziland og Lesotho. Safari i den imponerende Kruger Nationalpark. Ved Plettenberg Bay er vi på krydstogt for at se hvaler. Vi skal på vinsmagning i "The Winelands". Rejsen slutter i en af verdens smukkeste beliggende byer, Cape Town.

21 dage • 27.900 kr. inkl. halvpension
Afrejse: 5. til 25. juli

Mindre grupper
Max 20 deltagere
Danske rejseledere

Viktors Farmor
WORLD-WIDE EXPEDITIONS

Årets rejsebureau
2018
Kåret af Danske rejsejournalister

86 22 71 81
www.viktorsfarmor.dk

Danmark er dårligst til ligestilling blandt forskere

Selv om langt over halvdelen af alle universitetskandidater i Danmark er kvinder, gælder det kun for en tredjedel af de universitetsansatte forskere. Uligheden mellem kønnene er større i Danmark end i både EU og resten af Norden. Forskningsministeren vil nu sætte gang i et eftersyn af karrierevejene i dansk forskning.



Lektor på IT-Universitetet
Natalie Schluter:
"Universitetet er i den grad en ujævn legeplads for drenge og piger".

Danmark dumper, når det gælder om at skabe kønsbalance blandt universitetsforskere. Ikke alene er andelen af kvindelige forskere i Danmark mindre end i de øvrige nordiske lande. Andelen er også mindre end gennemsnittet i EU.

Til trods for at andelen af kvinder, der bliver færdige med en kandidatgrad, ligger på godt 56 pct. i Danmark, så taber kvinderne terræn på både adjunkt-, lektor- og professorniveau.

Det viser en rapport fra Styrelsen for Forskning og Uddannelse, som sammenligner de senest tilgængelige tal på tværs af landegrænser.

- Andelen af kvindelige forskere på adjunktniveau i Danmark er 43 pct. mod et EU-gennemsnit på 45 pct.
- Andelen af kvindelige forskere på lektorniveau 31 pct. i Danmark og 37 pct. i EU.
- På professorniveau er 19 pct. af stillingerne besat af kvinder på danske universiteter, mens det i EU samlet gælder for 21 pct.
- Kun i kategorien af ph.d.er sniger Danmark sig over EU-gennemsnittet på 47 pct. med en kvindeandel på 51 pct.

Flere mænd og flere penge i naturvidenskaben

Drude Dahlerup, der er professor i statskundskab ved Stokholms Universitet, mener, det er særligt kritisk, at kønsbalancen tipper rigtig skævt fra kandidat- til ph.d.-niveau.

“Det er et kæmpefald at gå fra en kvindeandel på 56 procent blandt kvindelige kandidater til en kvindeandel på ph.d.-niveau på kun 49 procent”, pointerer Drude Dahlerup.

Inge Henningsen, der er kønsforsker og tidligere statistiker ved Institut for

Matematiske Fag på Københavns Universitet, hæfter sig ved, at kønsfordelingen på adjunktniveau er stagneret på omkring 40 procent i perioden 2007-2013, som den nyeste opgørelse dækker.

“Da man må gå ud fra, at mandlige og kvindelige kandidater er lige kvalificerede, sker der en regulær frasortering af det ene køn allerede på et tidligt tidspunkt. Kvinderne har sværere ved at få en fod indenfor”, siger Inge Henningsen.

Underrekrutteringen af kvinder til forskerstillinger kan ikke længere forklares med, at mændene tidligere var i klart overtal.

“Rapporten viser, at problemet består, også selv om de gamle årgange af forskere, hvor mændene traditionelt har været i overtal, af sig selv forsvinder med tiden”, siger Inge Henningsen.

Et gigantisk fupnummer

At systematisk, ubevidst kønsbias har stor betydning, når universiteterne rekrutterer forskere, kan lektor på IT-Universitetet Natalie Schluter skrive under på.

For den 40-årige canadier og ph.d. i datalogi er det lykkedes at få foden indenfor på et stærkt mandsdomineret forskningsfelt.

Men at påstå, at mandlige og kvindelige talenter har lige gode chancer for at gøre forskerkarriere, er et gigantisk fupnummer, mener Natalie Schluter.

“Det er bevist i et stort antal studier, hvor forskerne ændrer kønnet på ansøgere, lærere og forskere, der søger fondsmidler. Det er ærgerligt, at universiteterne tilsyneladende ikke altid synes, at der er nok beviser til, at de ændrer praksis”, siger hun.

Før Natalie Schluter kom til IT-Universitetet i 2016, arbejdede hun i det private erhvervsliv, blandt andet som analytiker i SAS Institute og for Mobi-

lePay. I dag er hun daglig leder af Data Science Center på IT-Universitetet.

Universitetet er i den grad en ujævn legeplads for drenge og piger, mener hun.

“I et tidligere universitetsjob rullede min vejleder med øjnene, når jeg talte om mine udfordringer med at være mor og vende tilbage til forskningen. ITU er den første uddannelsesinstitution, hvor en mandlig chef har anerkendt, hvor hårdt jeg har arbejdet for at vedligeholde mit forskningsfelt”, forklarer hun.

Som ansat på et lille universitet er det særligt vigtigt at være en del af et internationalt forskningsmiljø. Også her har Natalie Schluter mødt udfordringer.

“Den vigtigste networking foregår på konferencer, og særligt i baren efter talerne. Jeg kan godt lide øl, men selv i professionelle sammenhænge er der altid en ekstra dimension forbundet med, at en mand og en kvinde tager en drink sammen på en pub. Jeg har oplevet så mange ukomfortable situationer, at jeg har været nødt til at trække mig fra fagligt relevante arrangementer”, forklarer lektoren.

Konsekvensen er, at hun kun arbejder alene eller sammen med folk, hun har kendt længe.

“Selv om ITU er et progressivt sted med fokus på den ubevidste kønsbias, så afhænger min karriere her jo fortsat af, hvor meget forskning jeg producerer”, påpeger Natalie Schluter.

Stof til eftertanke

Ifølge uddannelses- og forskningsminister Søren Pind er det på basis af tallene i ministeriets egen rapport forkert at konkludere, at det går den gale vej for ligestillingen på de danske universiteter. Han påpeger, at Danmark ligger over EU-gennemsnittet, når man ser på den samlede andel af kvindelige forskere.

“Andelen er fortsat stigende og har været det i en årrække. Det er især ph.d.-erne, der trækker kvindeandelen op”, siger Søren Pind.

At der kun er 1/3 kvinder blandt alle universitetsansatte forskere, giver dog ministeren stof til eftertanke. Derfor vil Søren Pind sammen med universiteterne sætte et eftersyn af karrierevejene i dansk forskning i gang.

“Spørgsmålet er, om vi udnytter vores talentmasse godt nok. Vi skal se på, hvordan vilkårene er for både rekruttering og fastholdelse af talent”, siger uddannelses- og forskningsministeren.

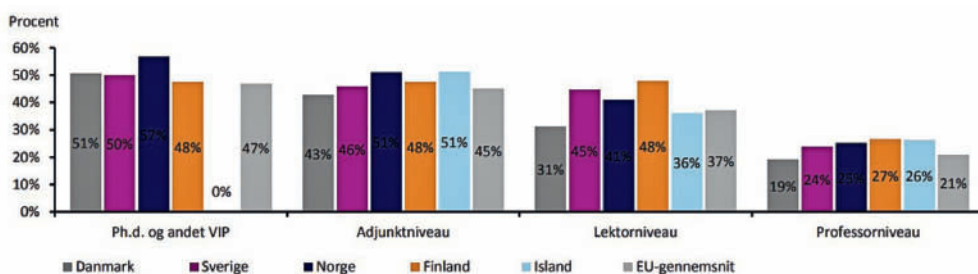
Han er ikke tilhænger af kvoter eller lignende.

“Det skal være de faglige kvalifikationer, der er bestemmende. Altid”, fastslår Søren Pind. ■

ANDEL KVINDelige FORSKERE PÅ DE HØJERE LÆREANSTALTER I PROCENT FORDELT PÅ STILLINGSKATEGORIER, 2013

Allerede på adjunktniveau på universiteterne er der færre kvinder blandt forskere end i de lande, vi normalt sammenligner os med. Især på lektorniveau halter Danmark væsentligt efter både EU og resten af Norden.

Kilde: Styrelsen for Forskning og Uddannelse



Anm.: Der er ikke indberettet data fra Island på kategorien ph.d. og andet VIP

Færre kvinder forsker på IT-Universitetet

Kun hver fjerde nyansatte adjunkt på IT-Universitetet og 28 pct. af de nyansatte på lektorniveau var kvinder ved seneste opgørelse. Det er ikke en udvikling, rektor er stolt af.

IT-UNIVERSITETET, ITU, er den uddannelsesinstitution for videregående uddannelser, der har sværest ved at få kønsregnskabet blandt det videnskabelige personale til at balancere. Faktisk er det gået den gale vej i en årrække.

Det afdækker en rapport, som Styrelsen for Forskning og Uddannelse har udarbejdet på basis af indberetninger fra universiteterne i perioden 2013-2015.

I 2015 var knap 40 procent af lektorerne på ITU kvinder, men andelen af nyansatte kvindelige lektorer var lavere, nemlig 28,6 procent. Samme år udgjorde kvinderne 30 procent af staben på adjunkt-niveau, men kun hver fjerde nyansatte adjunkt var kvinde.

Ikke én ITU-professor var kvinde, da tallene blev gjort op.

Og det er et kæmpe problem for universitetet, at kvindeandelen blandt det videnskabelige personale ikke er højere. Det erkender rektor Mads Tofte.

“Godt nok har vi udnævnt to kvindelige professorer siden 2015, men det rykker ikke ved det faktum, at vi har et kønsproblem, når vi rekrutterer. Og det er bestemt ikke en situation, jeg er stolt af”, understreger Mads Tofte.

ITU-rektoren vurderer, at ubala-

ncen allerede opstår længere tilbage i fødekæden.

“Vi insisterer på at have begge køn repræsenteret i bedømmelses- og ansættelsesudvalg. Vi tester alle stillingsopslag for ubevidste kønsbias. Alligevel får vi alt for få ansøgninger fra kvinder, især til

fifty-fifty-kønsfordeling på ph.d.-niveau er jo allerede et kæmpe tab af kvindelig talentmasse”, påpeger hun.

Som mangeårig professor på universitetet i Stockholm har Drude Dahlerup fulgt forskningen på området intensivt. Hun mener, at

“Man kan sige, at uligheden fortsat sidder i væggene på de danske universiteter. Derfor bør såvel IT-Universitetet som andre lave langt mere systematiske og selvansagende organisationsanalyser, hvis vi skal ubalancen til livs”, mener Drude Dahlerup.

“Digitaliseringen ændrer verden for alle, og vi er de første til at ønske os, at kvindelige studerende møder flere kvindelige undervisere på ITU”.

Mads Tofte, rektor på ITU

stillinger på de tekniske områder som softwareudvikling, hvor andelen af kvinder allerede på kandidatstudiet er nede på omkring 20 pct.”, påpeger Mads Tofte.

I strid med universiteternes selvbillede

Men at gøre fødekædeproblematikken til den helt store synder er lidt for forenklet. Det siger professor i statskundskab og ligestillingsforsker Drude Dahlerup.

“Knap 60 procent af en kandidatårgang i dag er jo kvinder, så en

der er brug for flere såkaldte kohorte-analyser.

“For eksempel viste en svensk undersøgelse, der fulgte medicinere 12 år efter deres ph.d., at dobbelt så mange mænd som kvinder var blevet professor”, siger Drude Dahlerup.

Det strider mod universiteternes selvbillede, at karrierehop ikke alene sker på basis af merit, men undersøgelserne efterlader ingen tvivl om, at der er strukturelle problemer, siger professoren.

Det er rektor Mads Tofte slet ikke uenig i.

“Digitaliseringen ændrer verden for alle, og vi er de første til at ønske os, at kvindelige studerende møder flere kvindelige undervisere på ITU. Vi har ansat en antropolog med penge fra VILLUM FONDEN til at undersøge, hvordan vi kan øge tiltrækningen af kvinder til it-fagene. Danmark har et af de mest kønsopdelte arbejdsmarkeder i verden, så der er helt sikkert nogle, der kan flyttes”, understreger Mads Tofte. ■

General- forsamling 7. april

Vi håber, du vil deltage i vores general-
forsamling, så den bliver repræsentativ
for vores mere end 126.000 medlemmer.

Vi skal blandt andet tale om:

- Afkast på 9 %
- Ansvarlige investeringer
- Ny frivillig sundhedsordning
- Stemmepercent på 15,6 % til bestyrelsesvalg

Generalforsamling i MP Pension

Lørdag den 7. april kl. 13
Radisson Blu Scandinavia Hotel
Margrethepladsen 1
8000 Aarhus C

Mere information: mppension.dk/gf2018

**Tag
med!**

Mænd har størst succes med at søge forskningsmidler

Langt størstedelen af midlerne i danske forskningsfonde går til mandlige forskere. Mænds succesrate, når de søger, er også større end kvindernes, viser ny opgørelse.

18 PCT. AF BEVILLINGERNE fra Danmarks Grundforskningsfond og mindre end $\frac{1}{3}$ af pengene fra Danmarks Frie Forskningsfond gik i 2015 til en kvindelig forsker.

I alle udbud fra Innovationsfonden havde mandlige ansøgere en større succesrate end kvinderne det år. Det samme var tilfældet i 21 ud af 27 udbud i årene 2011-2015 i Danmarks Frie Forskningsfond.

Det viser tallene i rapporten "Danmarks talentbarometer 2017", som Styrelsen for Forskning og Uddannelse står bag.

I Danmarks Frie Forskningsfond, hvor professor i statskundskab Peter Munk Christiansen er formand, har kvindernes succesrate konsekvent ligget to-tre procentpoint lavere end mændenes, målt i beløb, siden 2013.

Ifølge formanden er en del af årsagen til, at mænd får mere støtte end kvinder, til at forklare.

"Vi bruger 75 pct. af alle vores forskningsmidler til at støtte projekter inden for naturvidenskab, teknisk videnskab og medicin. Især de to førstnævnte har en overvægt af mænd", forklarer Peter Munk Christiansen.

Snubler i kønsbias

At kvinderne konsekvent ligger lavere, målt i beløb, er imidlertid

vanskeligere at forklare, og Danmarks Frie Forskningsfonds bestyrelse er derfor i gang med at overveje, om den skal revidere sin ligestillingspolitik.

"Allerede for fire år siden begyndte vi at bede vores ansøgere om at redegøre for kønssammensætningen i deres forskningsgrupper. Derudover doubler vi op for barselsperioder i programmer med en såkaldt ph.d.-alder, altså hvor længe man efter sin afhandling kan søge om forskningsmidler. Det betyder, at kvinder i mindre grad bliver bremsede, fordi de

"Et af de vigtigste kriterier for at blive lektor er jo, at du kan skaffe ekstern finansiering til din forskning".

Drude Dahlerup, professor

har haft barselsorlov", forklarer Peter Munk Christiansen.

Selvom der altså er gjort noget, kan der godt skabes mere bevidsthed om, hvordan fonden selv undgår at snuble i kønsbias, når der uddeles fondsmidler, vurderer fondens formand.

Ifølge professor ved Stockholms Universitet Drude Dahlerup går der en lige linje fra den ulige fordeling af forskningsmidler til den skæve kønsbalance blandt forskerne, som er endnu skævere i Danmark end i resten af EU og Norden.

"Et af de vigtigste kriterier for at blive lektor er jo fx, at du kan skaffe ekstern finansiering til din forskning", påpeger Drude Dahlerup.

Den bedste skal vinde

Når der både er flere penge og flere mænd i naturvidenskaben og de tekniske fag, har det også en kvalitetsmæssig slagside, siger professoren.

"Det betyder, at mindre gode forskerspirer kan opnå en ph.d. inden for deres område, mens mange virkelig dygtige talenter på store kvindefag inden for humaniora og dele af samfundsvidenskab må konkurrere om færre ph.d.-poster", siger Drude Dahlerup.

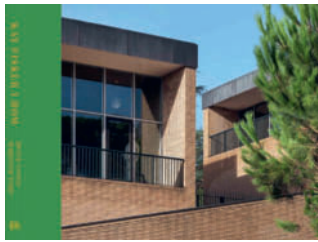
Danmark kunne lade sig inspirere af det svenske Vetenskapsrådet, hvor Drude Dahlerup selv har været med til at behandle ansøgninger:

"Her starter vi hvert eneste møde med en kort redegørelse for, hvordan man kan undgå ubevidste bias - køn, etnicitet osv. Wallenberg-akademiet, som jeg også er medlem af, stiller krav om, at kønsfordelingen blandt de udvalgte stort set svarer til fordelingen blandt ansøgerne - ellers skal processen gå om".

Uddannelses- og forskningsminister Søren Pind har ikke planer om at blande sig i, hvilke kriterier de offentlige forskningsfinansierende fonde bevilger ud fra.

"Som liberal lægger jeg stor vægt på frihed, og jeg mener, at også fondene skal have mest mulig frihed til at tilrettelægge deres virkemidler og procedurer", fastslår Søren Pind og tilføjer:

"Grundlæggende hylder jeg princippet om, at den bedste skal vinde, uanset køn". ■



ARKITEKTUR

KAY FISKER I ROM – VEJEN TIL DET DANSKE INSTITUT

Bente Lange og Marianne Pade
Lindhardt & Ringhoff, 2017,
224 sider, 349 kr.

Endelig kommer der en bog om Fisker, som længe har været efterspurgt! En stor, smuk bog - gennemillustreret af Jens Lindhe - om Det Danske Institut i Rom, som Fisker selv håbede ville blive kronen på værket. Institutet er et af Roms bedste modernistiske arkitekturværker og vækker i stigende grad international opmærksomhed! Et udpræget dansk hus, men også romersk, når man ser nærmere efter. Bogen er skrevet i anledning af 50-års jubilæet for indvielsen i oktober 1967. Vi følger Fiskers udvikling som arkitekt og indser, hvor meget han allerede havde på plads, da han som kun 22-årig tegnede stationsbygninger på Bornholm sammen med Aage Rafn. Disse beskedne bygninger er små monumenter, som ikke har været fotograferet overbevisende før. Bogen er baseret på forskning foretaget af de to forfattere i forbindelse med en stor restaurering af instituttet i 2014-2015. I sin begrænsning har Kay Fisker sin styrke, skrev Hans Erling Langkilde i sit fødselsdagsportræt. Hele sit liv kredsede Fisker om enkle sammenstillinger af knappe bygningskroppe af gule mursten. Også instituttet i Rom rummer hans velkendte signaturer: præcise bygningskroppe, klar komposition af bygningsvolumener med hver sin funktion, brede murstens-trapper, som spænder ud mellem bygninger. I afsnittet om restaurering kommer vi ind på Bente Langes værksted og får del i alle de mange overvejelser, der førte til en harmonisk løsning af tekniske problemer og ikke mindst fuldførelsen af hans mesterværk. En Fiskerbog har også været efterspurgt i udlandet! En engelsk version forventes at udkomme i begyndelsen af 2018.

Se flere bøger på
magisterbladet.dk

DESIGN

Panton – Miljøer, farver, systemer, mønstre

Ida Engholm og Anders Michelsen
Strandberg Publishing, 2017,
352 sider, 499 kr.

Verner Panton er internationalt kanoniseret på linje med Wegner, Mogensen og Kjærholm. Samtidig er han uegal og ekspresiv i forhold til den danske designkanon og dens klassiske nøgterne funktionalisme. Bogen tager udgangspunkt i Panton som pioner for vigtige nybrud i efterkrigstidens designhistorie, ligesom hans værk placeres i forhold til en nutidig kontekst. Panton spillede en central rolle som en af samtidens mest innovative nytænkere af produktionsteknologi, materialer og af de oplevelsesmæssige og æstetiske sider af design. Både i et designhistorisk og samtidigt lys er Verner Panton en af de store internationale designfigurer, men på trods af hans enorme betydning både designhistorisk og i forhold til nutiden findes der endnu ikke en udfoldet bog om hans værk.

HISTORIE



Fyrstelige Måltider

Inge Adriansen, Britta Andersen, Marie Aaberg Andersen og Bodil Møller Knudsen (red.)
Gammel Estrup – Herregårdsmuseet, 2018, 220 sider, 248 kr.

“Fyrstelige Måltider” handler om de måltider, som er blevet serveret hos de rigeste og mest magtfulde personer og familier gennem tiden. Læseren tages med til både fyrster, grever og kongers bord fra middelalderen og frem til i dag. “Fyrstelige Måltider” er skrevet af landets førende eksperter i madhistorie og henvender sig til alle med en interesse i såvel hofkultur som kogekunst. Bo-

gen er den første af sin art, der samler viden om elitens måltider gennem århundreder. Bogen er et særnummer i serien “Herregårdshistorie”, der fortæller om herregårdshistorie og -kultur gennem tiden.

IT OG TEKNOLOGI



Digitale metoder – At skabe, analysere og dele data

Kirsten Drotner og Sara Mosberg Iversen (red.)
Samfundslitteratur, 2017,
248 sider, 299 kr.

Bogen giver en grundlæggende introduktion til, hvordan digitale metoder kan benyttes til at undersøge det digitale felt, både når man skaber og analyserer data, og når man deler sine undersøgelsesresultater. Hvert kapitel sætter en metode i en bredere sammenhæng, eksemplificerer metoden via empirisk analyse og tilbyder konkrete værktøjer til den, der skal i gang med at bruge metoden. Digitaliseringen og dens resultater er med os overalt - fra kommunikation 24/7 på mobile medier til personlig sundhedsstatistik. Denne gennemgribende digitalisering af samfundet medfører en omfattende produktion af data, som giver nye muligheder for at undersøge det digitale felts kommunikationsformer, relationer og netværk, hvad enten der er tale om individer, institutioner eller instrumenter. Ligeledes tillader netværksforbundne digitale teknologier nye måder at indsamle, behandle og formidle viden på. Blandt de metoder, som behandles i bogen, er brugen af Google Analytics til webanalyse, dataindsamling via API, semantisk netværks-

analyse, brug af digitale arkiver og kvalitativ kodning med NVivo. Alle metoderne illustreres af forskningsbaserede, konkrete eksempler og sluttet af med praktiske råd til studerende og forskere.

PSYKOLOGI

Jeg vil gerne tale om min sorg – om hjælp til sorgramte børn og unge

Atle Dyregrov og Mai-Britt Guldin
Akademisk Forlag, 2017,
232 sider, 249,95 kr.

Bogen er en opfordring til at bryde tavsheden. Ud over at beskrive, hvad sorg er, og hvilke udtryk sorgen ofte får, præsenterer bogen viden om, hvordan institutioner som skoler og hospitaler kan opbygge et beredskab, så de ved, hvordan de kan tale med børn og unge i forbindelse med sygdom, ulykke og dødsfald. Bogen indeholder eksempler på, hvordan sådanne samtaler kan forløbe, og den giver retningslinjer for, hvornår sorgen bliver så kompliceret, at børnene og de unge har brug for egentlig terapeutisk behandling.

PÆDAGOGIK

Børn, kulturarv og museer

Benedicta Pécseli (red.)
Historielab – Nationalt Videncenter for Historie- og Kulturarvsformidling, 2017, 98 sider, kan downloades gratis på <http://historielab.dk/til-undervisningen/udgivelser/boern-kulturarv-museer/>

Hvad kan museerne tilbyde de mindste børn, og hvordan bliver pædagogerne klædt bedre på til børnenes møde med museer? Disse emner diskuteres og gives der svar på i denne antologi baseret på det nationale netværk for Pædagogisk museologisk konference i november 2016. Fælles for alle bogens tekster er forståelsen af mødet mellem børn, pædagogstuderende og museer som et dialogisk vibrerende møde. Også førskolebørn skal lære noget, mens de er i pædagogernes varetægt, og i teksterne findes eksempler på, at læring kan finde sted i det sanselige møde mellem børn og kulturarv.

#DMJX



VIL DU VÆRE EN BEDRE KOMMUNIKATØR?

*Tag et enkelt kursus eller en
hel diplomuddannelse*



MÅL RESULTATET AF DIN KOMMUNIKATION

Underviser: Karin Sloth

Vil du vide, hvad der virker? Så mål effekten af jeres kommunikation. På kurset lærer du om analyseværktøjer, effektmålinger og spørgeundersøgelser og om, hvordan du i praksis selv designer og gennemfører dem, og derefter evaluerer resultaterne.

Start 9/4 | København

dmjx.dk/maal

RÅDGIVERENS GEN- NEMSLAGSKRAFT

Underviser: Anne Katrine Lund

Bliv hørt, set og fulgt i tide. Din gennemslagskraft er afgørende, hvis du vil gøre en forskel som rådgiver. Få effektive retoriske værktøjer, ny viden om psykologi, face- og managementteori og inspiration fra garvede rådgivere, som styrker dig.

Start 17/4 | København

dmjx.dk/raadgiver

KRISE- KOMMUNIKATION

Underviser: Anders Krarup

Er du forberedt på at håndtere kritiske journalister, usikre medarbejdere og utilfredse kunder, når krisen rammer? Lær hvordan du opbygger et stærkt beredskab, så du kan stå fast selvom mediestormen raser med vindstyrke 12.

Start 30/4 | København

dmjx.dk/krisekom

KOMMUNIKATIONS- LEDELSE

Undervisere: Karin Sloth og
Jesper Thornemann Rasmussen

Tag lederskab over egne projekter og i forhold til dine kolleger eller medarbejdere. På kurset i kommunikationsledelse får du arbejdet med dine egne udfordringer og afprøvet nye ledelsestiltag i praksis.

Start 30/4 | København

dmjx.dk/komledelse



Hvorfor bliver vi bange, når det bare er ketchup, kamera og klipning?

Vi kan lide at mærke negative følelser i trygge omgivelser, for det lærer os en masse om vores følelsesmæssige reaktioner. Derfor opsøger vi gysset, selv om det gør os dårligt tilpas, forklarer Mathias Clasen, der forsker i genren.

Man kan godt sige til sig selv, at oddsene for at blive angrebet af en motorsavspyskopat, et monster eller en giftslange i Danmark er så små, at de ikke er værd at bruge tid på. Men det er vores frygtsystem ligeglåd med. Det er udviklet til at holde os i live”, siger Mathias Clasen, som er drevet af en personlig fascination af gysergenren, som han forsker i som ph.d. og lektor i engelsk på Aarhus Universitet.

“Jeg har så mange billeder i hovedet fra film, jeg har set, at det er et rædselskabinet at gå i kælderens og slukke vaskemaskinen”.

Mathias Clasen, horrorforsker, Aarhus Universitet

Det er genrens paradoks, der fascinerer ham: Hvorfor så mange af os frivilligt opsøger noget, der får os til at føle os skidt tilpas, og hvordan vi kan reagere så kraftigt på noget, som vi ved bare er fiktion.

Ansigt til ansigt med de negative følelser

Man er ikke i tvivl om hans begejstring, når man træder ind på kontoret i Nobelparken i Aarhus, som huser Arts, fakultetet for sprog, kultur og pædagogik. Kontoret er tapetseret med gyserplakater, og reolerne bag skrivebordet er fyldt med gyselitteratur.

Han fortæller, at gysset tilbyder os noget helt unikt, nemlig erfaring med negative følelser i en sikker kontekst, og dermed lærer vi noget om vores egne følelsesmæssige reaktioner.

“Vi lærer, hvordan det føles at være bange, og hvordan angst og væmmelse føles. Og vi lærer, at vi faktisk godt kan have meget stærke negative følelser, men komme helskindet ud på den anden side”, siger Mathias Clasen, som har skrevet både speciale og ph.d.-afhandling om horrorgenren.

Han har sammen med kolleger undersøgt, hvor mange af os der opsøger uhyggen i medier som film, litteratur, pc-spil osv. Kun hver fjerde i undersøgelsen svarer, at de under ingen omstændigheder opsøger det uhyggelige, mens resten gør det i større eller mindre grad.

“Det bekræfter, at det ikke kun er en negativ oplevelse, men at vi godt kan lide at få stimuleret de negative følelser”, siger Mathias Clasen.

Det kontrollerede gys

I virkeligheden er det det samme, som når et lille barn leger fangeleg eller gemmeleg med en voksen, som lader, som om han eller hun er et monster.

“Barnet lærer noget om sin egen adfærd og sine følelsesmæssige reaktioner. Fx hvad det kan gøre, den dag det bliver jagtet af en, der vil det noget ondt. Er det så en god ide at gemme sig i et skab? Hvordan føles det at være bange? Hvor hurtigt går frygten væk igen?” siger Mathias Clasen.

“Men det er vigtigt, at barnet følger sig tryk i legen, og hvis en fremmed

»

» kommer ind og begynder at lege gemmeleg, er det ikke sjovt mere, for så er konteksten en anden”, siger han og fortæller, at psykologisk distance og kontrol er vigtigt, for at vi kan lære af gysergenren.

“Man skal vide, at det er fiktion, og at man kan slukke for filmen eller lægge bogen fra sig, når man har lyst”, siger Mathias Clasen, som mener, at vi kan lære at styre angsten ved at se eller læse flere gysere.

Hvis man bliver ved med at opsøge genren, vil man nemlig over tid opleve, at man bliver bedre og bedre til at håndtere frygten.

“Ikke fordi man bliver mindre bange med tiden, men man træner sig til at håndtere de negative følelser. Man bliver bedre til at opbygge et copingberedskab”, siger han.

Vi har et ældgammelt oversensitivt frygtssystem

Hvis man ser mange gysere, kan man ret hurtigt begynde at analysere dem og vænne sig til at se dem som en æstetisk oplevelse.

“Man lægger mærke til, hvornår musikken trigger angsten, og hvornår klipperytmen bliver kortere og lægger op til, at om cirka 20 sekunder kommer der noget hoppende ud af et skab, eller det, der er værre”, siger Mathias Clasen og fortæller, at det er sådan, han prøver at se gyserfilm i dag, men at det ikke altid lykkes.

“For når de angststudløsende greb virkelig virker, går de direkte ind i nogle meget gamle hjernemekanismer”, siger han.

Det handler om vores frygtssystem, som vi har udviklet gennem vores biologiske udviklingshistorie. En historie, som også indeholder farefulde omgivelser med rigtige monstre.

“Selv om de for længst er forsvundet, spiller de en stor rolle i vores imaginære universer. Både i vores mareridt og i vores angstfantasier, horrorlitteratur, gyserfilm osv.”, siger Mathias Clasen, som mener, at monstre var krybdyr og mellemstore pattedyr med skarpe tænder.

“Derfor er slangefobi en af de mest gængse fobier på vores breddegrader, og derfor er mange, inklusive mig selv, nervøse ved tanken om at stå over for en flok ulve, selv om stort set ingen er blevet angrebet af ulve i vores del af verden siden slutningen af 1800-tallet. Men vores frygtssystem er ret ligeglåd med statistisk sandsynlighed”, siger han.

“Det minder lidt om en røgalarm, fordi det er så oversensitivt”, siger han.

Derfor skal der ikke så meget til, før vi reagerer, når vi er alene hjemme,

det er mørkt udenfor, og vi hører en lillebitte knirkelyd fra bagtrappen.

“Det er en evolutionært betinget forsvarmekanisme, og det er lige præcis den, horrorgenren udnytter”, siger han.

De rigtige gysere kan gøre os mere empatiske

Mathias Clasens yndlingsforfatter inden for gysergenren er Stephen King.

“Han forstår at skrue en historie sammen og at skabe nogle troværdige psykologiske portrætter”, siger han og understreger, at han ikke bryder sig om gysere, hvor det bare handler om at ødelægge menneskekroppen på en opfindsom måde.

“En forfatter som Stephen King vil noget. Han afsøger nogle dystre områder i menneskets sind og kigger nærmere på, hvad der sker, når sociale strukturer bryder sammen. Han bruger monstre og alle de uhyggelige og metafysiske elementer som en katalysator til at sige noget om den menneskelige natur og det samfund, vi befinder os i”, siger Mathias Clasen, som derfor mener, at forfatteren kan lære os noget moralsk, psykologisk og socialt.

“Han tager os typisk med ind i sine fiktive karakterers sind, og vi lærer, hvad der får folk til at gøre, som de gør. Det sætter os i stand til at forstå andre menneskers reaktionsmønstre, og derfor kan den gode gyser

Se gysere med dine børn, og mind dem om, at det bare er skuespilre, der lader, som om de er bange. Så foregriber du traumatiske oplevelser, forklarer Mathias Clasen, som forsker i gysergenren på Aarhus Universitet.



VIL DU VIDE MERE

Mathias Clasen har skrevet bøgerne:

“Why Horror Seduces” (Oxford University Press 2017)

“Monstre” (Aarhus Universitetsforlag 2012)

“Velkommen til dybet” (Tellerup 2011).

gøre os til mere empatiske individer”, siger han.

Ny forskning tilbyder en masse forklaringskraft

Den evolutionære tilgang, som Mathias Clasen har til sin forskning, er en ny måde at gå til det humanistiske fagfelt på.

“Det er en tværfaglig tilgang, der trækker på nye forskningsresultater og indsigter fra en række tilstødende fagfelter som kognitiv psykologi, evolutionsbiologi og antropologi”, siger han og fortæller, at forskerne dermed opnår en stor forklaringskraft.

“Når vi betragter mennesket som en biologisk organisme og inddrager menneskets biologiske udviklingshistorie, kan vi forklare en del sammenhænge. Vi kan tage fat på nogle af de store hvorfor- og hvordan-spørgsmål, som hvorfor bruger vi så megen tid i opdagede verdener”, siger han og mener, at for at kunne svare på det er vi nødt til at vide noget om vores psykologiske evolutionshistorie, fra dengang vi adskilte os fra aberne.

“Hvad er det fx, der har gjort, at vi har fået en så relativt stor hjerne. At vi har fået sprog og en forestillingsevne, som er fuldstændig unik i biosfæren. Der er ingen andre dyr, der har en forestillingsevne som vores, så hvilke evolutionære fordele kan den give”, siger han.

“Som forskere er vi nødt til at tænke i funktion: Hvad gør forestillingsevnen for os? Hvilken funktion har vores fantasi? Hvorfor er vi så nemme at skræmme? Hvorfor er der så mange overnaturlige monstre med rovdyragtige træk i vores uhyggelige fortællinger?”

“Vi ved meget mere om den menneskelige natur nu end for 20 år siden. Der er en rivende udvikling inden for en række forskningsområder, og den udvikling har konsekvenser for arbejdet inden for humaniora. Derfor giver det god mening at kigge ud over sine egne faggrænser og se, hvad der sker ude i det videnskabelige landskab, og hvad det betyder for forståelsen af det, vi arbejder med”, siger Mathias Clasen. ■

5% Danmarks absolut bedste Studiekonto

Lån & Spar Bank A/S, Højbro Plads 9-11, 1200 København K, Cvr.nr. 13 53 85 30, Forbehold for trykfejl.



Når du er medlem af DM, kan du få en studiekonto hos Lån & Spar. Med 5 % på kontoen kan du faktisk få penge ud af at have penge i banken – og hvis du skal bruge en kassekredit på op til 50.000 kr., er Lån & Spar blandt de billigste.

Der er meget mere. Se alle dine fordele på studiekonto.dk. Her kan du også søge online. Ellers send en mail til dm@lsb.dk eller ring på **3378 1956** og book et møde.



Dansk
Magisterforening

For at få Danmarks bedste studiekonto, skal du samle hele din privatøkonomi hos os og være medlem af DM. Du får studiekontoen på baggrund af en almindelig kreditvurdering. Du kan have studiekontoen i op til 3 år efter endt uddannelse. Hvis du bruger hele din kassekredit på 50.000 kr., vil det koste dig 625 kr. i omkostninger efter tre måneder. Stiftelsesomkostninger 0 kr., debitorrente (variabel) 5,09 %, ÅOP 5,1 %. Efter tre måneder skylder du 50.625 kr. Kreditten er gældende indtil videre og uden faste afdrag. Alle rentesatser er variable og gældende 1. januar 2018.

Studiekonto – ganske kort

- Du får 5 % i rente på de første 20.000 kr. - derefter 0,10 %
- Vælg en kassekredit på op til 50.000 kr. Du betaler kun 5 % i rente
- Visa/Dankort og MasterCard – med samme pinkode
- StudieOpsparing – som giver 0,50 % på HELE opsparingen
- Du kan hæve med Visa/Dankort fra alle automater i Danmark uden gebyr
- Du kan veksle valuta uden at betale gebyr
- Behold dine fordele i op til 3 år efter endt studie
- Søg nemt og hurtigt via mobilen. Download app'en Zapp i App Store eller Google Play og søg om en studiekonto

lån & spar

din personlige bank

Master i Pr Kommunik

Få praktiske og teoretiske kompetencer

- > Strategisk og dialogisk kommunikation
- > Forandringskommunikation
- > SoMe kommunikation

ruc.dk/mpk



Centerchef for Teknik i Vallensbæk kommune

”Som overordnet ansvarlig for 80 ansatte fordelt på 4 afdelinger er det mit mål at udvikle centerets interne kommunikation og styrke mine kommunikationskompetencer. Jeg er godt på vej med MPK.”

Kristine Asklad Hviid Klæbel
MPK 1. år

Professionel Kommunikation

Informationsmøde
19. april || 17. maj
I Byens Hus i Roskilde

Information om uddannelsen og tilmelding til informationsmøde
UDDANNELSESLÉDER Birgitte Ravn Olesen Tlf 4674 3804 bro@ruc.dk
STUDIESEKRETÆR Lena Seitzberg Tlf 4674 3931 lenas@ruc.dk



Salgsdirektør i ABB kraft- og automationsteknologi

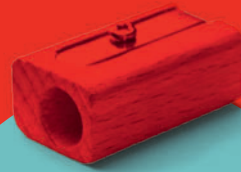
”Jeg kom til MPK for at få papir på, at kommunikation er noget, jeg kan. Jeg er blevet bekræftet, men jeg har også lært meget nyt. Gruppearbejdsformen udfordrer, men giver også et stærkt fagligt og socialt netværk, som er bedre end jeg nogensinde havde forestillet mig.”

Flemming Folkvardsen
MPK 2. år

RUC

#DMJX





KOM TIL INFOMØDE

Aarhus: 12. marts kl. 17-19

København: 14. marts kl. 17-19

Se mere og tilmeld dig på

dmjx.dk/fagjournalist

Vil du være skarp til at arbejde journalistisk?

BLIV FAGJOURNALIST PÅ TO ÅR

Fagjournalistuddannelsen på Danmarks Medie- og Journalisthøjskole er en deltidsuddannelse på to år for dig, der har en faglighed og gerne vil blive bedre til at formidle. Du lærer de journalistiske værktøjer. Du bliver bedre til at idéudvikle, researche, interviewe, vinkle og skrive.

Du kan bruge uddannelsen som et springbræt til et job som journalist eller kommunikationsmedarbejder. Den kan også give dig nye kompetencer som en bedre formidler på din "gamle" arbejdsplads.

Læs mere på dmjx.dk/fagjournalist

Råd til lederen: Lyt mere. Tal mindre

Hvis arbejdet føles meningsløst, mister vi vores passion og engagement. Det er både katastrofalt for nutidens virksomheder, der skal leve af innovation, og for medarbejderne selv. Sådan lyder advarslen fra bestsellerforfatter Jonathan Løw.

Medarbejdere skal lade det, de brænder for. Ellers kan virksomheder og organisationer godt glemme alt om at være innovative og konkurrencedygtige i en verden i forandring.

Sådan lyder budskabet fra foredragsholder og forfatter Jonathan Løw, der til foråret udkommer med en ny bog om innovation og ledelse.

“Det er medarbejdernes passion, der driver innovation og positiv forandring. Hvis arbejdet føles meningsløst for medarbejderne, er de mindre produktive og innovative. Derfor er det vigtigt, at man som leder formår at lytte til medarbejderne”, siger Jonathan Løw.

I bogen “The GuruBook”, som udkommer i foråret 2018, har han interviewet 50 af verdens førende ledere og tænkere. Og noget af det, de har til fælles, er, at de tror på en virksomhedskultur, hvor man ikke konkurrerer indbyrdes, og hvor det er naturligt hele tiden at reflektere over, hvad der giver mening for den enkelte medarbejder:

“Som leder må man hele tiden sikre sig, at medarbejderne stadig bræn-

der for det, de laver. Det er ikke gjort ved en enkelt MUS-samtale om året. Det kræver en kultur, hvor man konstant reflekterer over og italesætter, hvad medarbejderne får ud af deres arbejde, så det bliver en del af deres bevidsthed”, siger Jonathan Løw.

En stor kløft

Den konstante forandring og den hurtige teknologiske udvikling betyder, at mange job i disse år bliver automatiseret og overflødiggjort. Det giver virksomheder og organisationer mulighed for at effektivisere og skille sig af med medarbejdere. Set med kyniske øjne er det positivt. Men kun på kort sigt:

“Disruption er en udfordring for medarbejderne i forhold til at gøre sig uundværlige. Men det udfordrer også virksomhederne. Skal de leve af innovation, er de afhængige af engagerede medarbejdere på alle niveauer i organisationen. Det skal være et attraktivt sted, hvor medarbejderne kan se meningen med at være innovativ og produktiv”, siger Jonathan Løw.

“Det er medarbejdernes passion, der driver innovation og positiv forandring”.

Jonathan Løw, bestsellerforfatter





3

GODE RÅD til medarbejdere

Sådan sikrer du et meningsfuldt arbejde

- 1. Beskæftig dig med noget, du er god til.**
De fleste undersøgelser viser, at man er mere motiveret og produktiv, når man laver noget, man har kompetencer og interesse for.
- 2. Sig op noget oftere i dit liv.** Eller stop i det mindste op med jævne mellemrum og overvej, om du er ansat det rigtige sted.
- 3. Skriv jævnligt to top-10-lister.** På den ene liste skriver du de 10 ting ned, du lige nu bruger mest tid på i dit liv. På den anden liste skriver du de 10 ting ned, der er vigtigst i dit liv. Hvis de stikker i hver sin retning, bør du overveje at ændre på nogle ting enten i dit arbejdsliv eller i dit privatliv.

I den ideelle verden har du en chef, der ser dig og sikrer, at du udvikler dig og trives med de opgaver, du laver. Men sådan ser virkeligheden ikke altid ud. Derfor må du selv tage ansvar og turde stille krav.

3

GODE RÅD til ledere

Sådan sikrer du innovative og passionerede medarbejdere

- 1. Snak om meningen, lige så tit som du snakker om processen.** Giv for eksempel medarbejderne mulighed for at reflektere over, hvad de har fået ud af et projekt, de har bidraget til.
- 2. Lyt noget mere til medarbejderne, og tal noget mindre.** Som leder er dit ansvar først og fremmest at gøre dine medarbejdere gode og sikre, at de føler, at deres arbejde giver mening.
- 3. Udnyt dine medarbejders kompetencer.** Det giver ingen mening at sætte en akademiker til at sidde og udføre tasteopgaver, der nemt kan automatiseres, hvis vedkommende hellere vil lave noget andet.

De fleste medarbejdere er pressede med opgaver, derfor nytter det ikke noget at lægge en strategi for innovation uden samtidig at afsætte ekstra ressourcer.

>>

“Mange medarbejdere går ned med stress eller hænger i med det yderste af neglene. Det gør ikke kommunerne hverken mere effektive eller innovative”.

Jonathan Løw, bestsellerforfatter

Derfor er det også en ledelsesopgave at finde ressourcerne. Kan man ikke det, skal man være klar over, at man ikke kan innovere:

“Konsekvensen af at skrue op for arbejdsbyrden og kravet om innovation har vi set ude i kommunerne, hvor man har indført et produktivitetskrav på 2 procent uden samtidig at tilføre ekstra midler. Mange medarbejdere går ned med stress eller hænger i med det yderste af neglene. Det gør ikke kommunerne hverken mere effektive eller innovative”.

Jonathan Løw peger på, at der ofte er en stor kløft mellem lederne, der skaber retningen for, hvor organisationen skal hen, og medarbejderne, der ser det som meningsløst og derfor ikke handler på det:

“Medarbejdere får hele tiden at vide, at de skal være forandringsparate. Men mit budskab er, at de i højere grad skal være forandringskabende. Når man er parat, står man og venter på, at forandringerne kommer. Er man derimod med til selv at skabe, hvor man skal hen, er man aktiv og motiveret for at tage ansvar og handle på det”, siger Jonathan Løw.

Bevar passionen

Ifølge en amerikansk undersøgelse lytter en leder i gennemsnit på en medarbejder i 18 sekunder, før han afbryder.

“Det siger alt om mange lederes manglende evne til at se deres medarbejdere og gøre dem gode. Kun ved at lytte og spørge ind kan man sikre sig, at vedkommende er der, hvor hans el-



“Som leder må man hele tiden sikre sig, at medarbejderne stadig brænder for det, de laver”, siger virksomhedsrådgiver Jonathan Løw.

ler hendes kompetencer og passion bliver udfoldet”.

Men det er ikke kun lederens ansvar, at arbejdet giver mening for medarbejderne. Som medarbejder har man også selv et ansvar:

“Det er en privilegeret situation, at arbejdet skal give mening. På fabrikkerne i Indien og Kina arbejder man først og fremmest for at få smør på brødet. Men i vores velfærdsverden kan vi med rette spørge os selv, hvad vi skal leve for, og ikke bare hvad vi skal leve af. Det kræver dog, at man tør stoppe op og overveje, om man er det rigtige sted. Er arbejdet meningsløst, så find et andet”. ■

**NY BLOGGER PÅ
MAGISTERBLADET.DK**

Du kan læse Jonathan Løws nye blog om innovation, ledelse og iværksætteri på magisterbladet.dk. Han har læst nordisk sprog og litteratur på Aarhus Universitet og arbejder i dag som foredragsholder, forfatter og rådgiver.

Jonathan Løw er manden bag 4 bøger om innovation, entreprenant tænkning, lydhør ledelse, digitalisering og disruption.

Jonathan Løw beskriver sig selv som idealist med interesse for business. Han har været med i opstarten af 4 virksomheder og har modtaget e-handelsprisen for sit arbejde med virksomheden engodsag.dk.

Til årsmødet kan du møde

Helen Eriksen, erhvervspsykolog og forfatter til en række bøger om trivsel, travlhed og forandringer, der fortæller om, hvad der skal til for at håndtere det pres, der opstår i forandringsprocesser, og om hvordan man kan skabe et arbejdsliv med et langtidsholdbart trivselsniveau, energi, mening og arbejdsglæde.

Imran Rashid, speciallæge og forfatter til bogen SLUK, taler om, hvordan man kan skabe en sund digitaliseret hverdag for den enkelte, og hvad man på arbejdspladserne skal være opmærksom på i det grænseløse online arbejdsflow.

Trille Frodelund Lykke, organisationspsykolog og forfatter, som stiller skarpt på ledelse efter flytninger og fyringer. Hvad skal man være opmærksom på blandt de "overlevende", og hvordan kan man imødegå medarbejdernes forskellige behov og individuelle måder at håndtere forandringer og pres på.

Else Sommer, nu direktør i DM's sekretariat og tidligere i Københavns Kommune og på Københavns Universitet, som fortæller om de forandringer, der præger den offentlige sektor i disse år. Hvordan kan du som tillidsvalgt få indflydelse gennem relationer til HR, ledere og andre tillidsvalgte, og dermed skabe stærke fællesskaber på arbejdspladserne.

Lotte E. Møller, chefkonsulent i DM, der fortæller om forårets overenskomstforhandlinger på det offentlige område. Den danske model er under pres i disse år. Derfor er det vigtigere end nogensinde før, at vi står sammen i DM og i fagbevægelsen, hvis vi vil have et godt arbejdsliv i fremtiden. Få hele historien om de gode, de onde og de virkelig grusomme, og tag den med hjem til dine nye unge kolleger, som endnu ikke har set meningen med at være organiseret.

Det har vi nemlig i DM!

Pres på den offentlige sektor – hvad kan vi gøre?

Hvad der sker med os, når presset på den offentlige sektor konstant øges? Hvordan bevarer vi en stærk faglighed? Gode relationer til kollegerne? Og et godt arbejdsliv?

Kom til årsmøde for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter den 16.-17. april 2018 på Vejlebjerg Hotel og få handlingsorienterede bud på, hvad du som tillidsvalgt kan gøre på din arbejdsplads.

Programmet byder på skarpe oplægsholdere, diskussioner og øvelser med dine TR- og AMR- kolleger i DM. Du får også nye redskaber til at styrke dialogen og fællesskabet – lige til at tage med hjem og bruge.



UDDANNELSE

FONDE & LEGATER TIL STUDIER OG PRAKTIK I UDLANDET

Tine Brodersen og David Dencker
Samfundslitteratur, 2018, 94 sider, 75 kr.

Hvert år giver fonde og legater flere hundrede millioner kroner til danske studerende, der skal på et studie- eller praktikophold i udlandet. Afhængigt af hvor du skal hen, og hvad dine udgifter er, kan du forvente at få 30.000 til 500.000 skattefrie kroner i støtte. Desværre får halvdelen af de studerende, der skal af sted, ikke søgt i tide, mens den anden halvdel bruger for lang tid på ansøgningsprocessen og derfor ikke får det bedst mulige resultat ud af indsatsen.

“Fonde & legater til studier og praktik i udlandet” er en praktisk vejledning i, hvordan du søger om støtte til finansiering af dit udlandsophold. Bogen guider dig gennem ansøgningsprocessen trin for trin og hjælper dig med konkrete og forklarende eksempler. Du får desuden gratis adgang til blandt andet download af skabeloner til budget og cv samt eksempler på succesfulde ansøgninger på www.grantcompass.dk.

Grant Compass er Danmarks største søgemaskine med gratis information om 17.000 fonde, legater og offentlige puljer, der hjælper ansøgere med på en nem og effektiv måde at finde og ansøge om almenyttige midler, så de kan få realiseret deres projekter.

Se flere bøger på magisterbladet.dk



KULTUR



Det ækle

Brian Benjamin Hansen og David Mayntz (red.)
Akademisk Forlag, 2018, 224 sider, 299,95 kr.

Det ækle gør noget ved os. Det trænger sig på, fylder os med væmmelse, giver kvalme, sætter sig i næseborene og hænger fast på nethinden. Det ækle klister og klæber.

Det ækle får os til at føle afsky. For kulturer, for politik, for køn, for kroppen. Og vi bruger det ækle i vores bedømmelse af verden, andre mennesker, væsner og ting. For det ækle anfægter os på det dybeste. “Det ækle” består af 9 kapitler, der behandler aspekter af det ækle ud fra forskellige vinkler. “Det ækle” handler om vigtigheden af, at vi aktivt tager stilling til det, vi væmmes ved. For selvom følelsen af afsky er spontan og svar at kontrollere, betyder det ikke, at vi ikke er ansvarlige for den. For det ækle har betydning for vores holdninger og handlinger.

PÆDAGOGIK

Den gode barndom

Sine Penthin Grumløse
Hans Reitzels Forlag, 2017, 150 sider, 200 kr.

Hvad vil det sige at have en god barndom, og er det en politisk opgave at sikre, at danske børn har det godt? Børn og familier har igennem de seneste 200 år spillet en mere og mere central rolle i det politiske liv. “Den gode barndom” dykker ned i den børne- og familiepolitiske udvikling fra 1800-tallet til i dag og følger dels etableringen af familiepolitikken forud for velfærdssta-

tens blomstringsperiode, dels etableringen af den senere børnefokuserede familiepolitik. Bogen viser, hvordan nutidig børne- og familiepolitik er udfordret af, at tidligere kerneoplysninger relateret til børns og familiers hverdagsliv ikke længere stilles som en naturlig del af det politiske arbejde.

SAMFUND



Vahid

Kristian Husted
Lindhardt og Ringhof, 2018, 384 sider, 299,95 kr.

Kristian Husted var på Lesbos i sommeren 2015, da en af de store bølger af flygtninge ankom. Tilbage i Danmark talte han med en ven, som er flygtet, og som forklarede ham, at han aldrig ville kunne forstå, hvad det vil sige at flygte. Husted besluttede at prøve at nærme sig erfaringen så meget som muligt og tog tilbage til Grækenland for at foretage rejsen derfra til Danmark - og videre ind i det danske asylsystem - som flygtning.

SAMFUND

Mor – En antologi om moderskab

Pia Deleuran
Forlaget Narration Publication, 2017, 170 sider, 299,95 kr.

Det er en bog for alle, for vi har jo alle en mor eller har haft én. Dette faktum, at vi alle har en mor, synes idemageren bør fremgå af Verdenserklæringen fra 1948, således at der i artikel 1 kommer til at stå: “Alle er født lige og frie af en kvinde. Alle har en betydning og et ansvar for et bæredygtigt verdenssamfund”. Så det er én af bogens missioner. De 18 beretninger med tilhø-

rende illustrationer kalder på refleksion over temaerne - om det at være mor, om ikke at ville være mor, om at beundre sin mor og meget mere.

UDDANNELSE

SOS – støtte til opgaveskrivning

Benedicta Pécseli
Hans Reitzels Forlag, 2017, 147 sider, 150 kr.

Denne bog henvender sig til studerende på professionsbacheloruddannelserne, som skal i gang med en større skriftlig opgave. Den giver på en handlingsanvisende måde indsigt i skriftlige opgavers opbygning og logikker. I bogen stilles en række spørgsmål i hvert afsnit. Efter besvarelsen af disse spørgsmål vil man som regel have fundet frem til indholdet af det pågældende opgaveafsnit. Jo bedre man kan besvare spørgsmålene, jo nemmere bliver det at omsætte svarene til det “fyld”, som opgavens delafsnit skal indeholde. Desuden indeholder bogen tricks og tilgange til opgaveskrivning, som kan lette det til tider hårde arbejde.

LEDELSE

Engagement i organisationer – Indsigter og værktøjer

Susanne Ploug Sørensen
Dansk Psykologisk Forlag, 2018, 176 sider, 299 kr.

Bogen viser, hvordan organisationer ved at arbejde med engagementet ikke alene kan øge motivation og trivsel og forebygge stress, men også skabe inspirerende arbejdsmiljøer og organisationer.

Arbejdslivet er blevet en udviklingsarena. Vi arbejder og engagerer os på højtryk for at skabe mål og mening med livet. Men hvordan gengælder organisationer og virksomheder vores ønske om at engagere os i arbejdet? Og hvad kan de gøre for at udvikle og fastholde vores engagement? Bogen handler om, hvordan organisationer finder vejen til at blive engagerende organisationer, der ikke bare ansætter, men også engagerer medarbejdere.



Nyt scient.-univers

VI HAR SAMLET ALLE DE ARTIKLER, VI SKRIVER OM DM'S MEDLEMMER MED EN NATURVIDENSKABELIG BAGGRUND I VORES NYE SCIENT.-UNIVERS

Her kan du blandt andet møde fysikeren Lars, som bruger sin matematiske intuition og programmeringsevner til at udvikle software for SimCorp. Så kig forbi magisterbladet.dk/scient, hvor du kan holde dig opdateret på dit fag og møde andre med din faglighed.

Læs mere på magisterbladet.dk/scient

magisterbladet

417 %

Så meget er antallet af unikke sidevisninger steget på magisterbladet.dk fra september-november 2014 til september-november 2017.

I efterårsmånederne 2014 havde magisterbladet.dk 31.219 unikke sidevisninger, mens det tilsvarende tal i 2017 var 161.894. Hele november er ikke med, idet tallene er målt frem til og med den 29/11.

Læs de daglige nyheder på

MAGISTERBLADET.DK





STOP BARRIERER FOR ARBEJDSMARKEDSINTEGRATION

Camilla Gregersen, formand for Dansk Magisterforening, og **Bjarke Friberg**, medlem af Hovedbestyrelsen og formand for Arbejdsmarkedsudvalget i Dansk Magisterforening

Der er mangel på specialiseret arbejdskraft inden for en række brancher i Danmark. Erhvervslivet råber på arbejdskraften, og analyser har vist, hvordan kvalificeret udenlandsk arbejdskraft også fra ikke-EU-lande bidrager til vækst og skattebetaling i Danmark. Det er i samfundets interesse at integrere denne udenlandske arbejdskraft mest muligt i det danske arbejdsmarked med de ordninger, der hører med, så vi understøtter deres ønske om at blive i landet. Medlemskab af a-kasse og fagforening er vigtigt i denne sammenhæng.

I Dansk Magisterforening har vi de sidste år fået flere og flere medlemmer fra udlandet, bl.a. biokemikere, it-professionelle, forskere og andre højtuddannede. De ser værdien i både fagforening og a-kasse, som hver dag bidrager til at skabe det relativt trygge og fleksible arbejdsmarked, vi kender.

Derfor er det ærgerligt, at den nye skatteaftale mellem regeringen og DF, hvis den bliver vedtaget, vil gøre mange udlændinges arbejdsløshedsforsikring værdiløs, selv efter flere års medlemskab og beskæftigelse. Den nye aftale indeholder nemlig et opholdskrav for ret til arbejdsløshedsdagpenge, som betyder, at medlemmer af en a-kasse fremover skal have opholdt sig i Danmark eller et andet EU/EØS-land i sammenlagt syv år inden for de seneste otte år for at kunne få ret til dagpenge. Væk er forsikring for amerikanere, indere, australiere og kinesere, der har arbejdet i Danmark. Denne unødvendige regel opstiller en barriere for vores arbejdsmarkedsintegration, som ikke gavner hverken ansatte eller arbejdspladser.

Aftalen vil forringe dagpengesystemet for mange og vil betyde, at færre udlændinge melder sig ind i en a-kasse, og at flere vil melde sig ud. Og ikke mindst sender aftalen et rigtigt uheldigt signal til vores udenlandske kolleger om, at de grundlæggende er uønskede. Det er ikke et klogt signal at sende til et internationalt arbejdsmarked.



MÆND TVINGES TIL AT HYKLE

Kåre Fog, biologisk konsulent

Seneste Magisterbladsnummer med fokus på sexistiske bemærkninger er tæt på at være ulideligt. I netversionen læser man fx om Rikke Jensen, der i et filosofikursus valgte at belyse et bestemt emne ud fra børnelitteratur, men så siger den mandlige filosofiunderviser, at emnet er et "typisk kvindevalg". Det opfatter hun som "nedsættende kommentarer på baggrund af hendes køn. Noget, som hver femte kvindelig studerende har oplevet det seneste år. Det viser en rundspørge blandt 814 kvindelige og transkønnede studerende, som er foretaget af Magisterbladet".

Jamen, jamen, det er jo videnskabeligt påvist, at de to køn i gennemsnit har store medfødte forskelle i interesser. Medfødte. Hvorfor skal mænd anklages for sexisme, fordi de siger noget, som er sandt? Men medfødte forskelle er åbenbart blevet tabu, og mænd tvinges efterhånden til at hykle og sige noget andet, end hvad der er sandt. Overfølsomme kvinder bringer hykleri og meningscensur ind på universiteterne. Jeg frygter, at det snart bliver lige så slemt som i USA og i Sverige, hvor der allerede nu er tale om et totalitært meningsdiktatur.



Jonathan Løw blogger om innovation, ledelse og iværksætteri på magisterbladet.dk

BLOGINDLÆG PÅ DM.DK

DINE ANSATTE SKAL VÆRE SULTNE

Hvis det går godt, så må I ikke slumre ind og tænke, at så fortsætter medarbejderne nok med at være sultne. Det gør de ikke. Vi bliver dovne i paradiset.

For nylig mødtes jeg med en af landets meget succesfulde entreprenører. Mødet var kommet i stand, fordi vi var nysgerrige på hinanden og ville afdække samarbejdsmulighederne i forhold til en ny startup, jeg er involveret i.

Entreprenøren hører til iblandt de meget velhavende mennesker herhjemme, men vedkommende er ikke drevet af penge. Han er drevet af sult, og det blev nøgleordet for hele vores snak.

Til daglig driver han en større og yderst succesfuld virksomhed. Vi talte om, hvorfor organisationer får succes, eller hvorfor de ikke gør. Både når vi taler de private og de offentlige. Og vi blev hurtigt enige om dette lille nøgleord – sult.

Som iværksætter kan man være passioneret omkring tusindvis af forskellige ting. Nogle dedikerer år af deres liv til at skabe verdens bedste pølsebrød. Andre brænder for it-løsninger og apps, mens andre igen er optaget af madlavning eller mode. Fælles for dem, der så rent faktisk lykkes, er deres sult. En sult efter at udleve det, der nærer deres sult.

“Nogle dedikerer år af deres liv til at skabe verdens bedste pølsebrød”.

Denne næring kan være vidt forskellig. Det er ikke sådan, at målsætningen omkring at blive rig ofte er én, der så også rent faktisk resulterer i, at man bliver rig. Nogle gange måske nærmere tværtimod. Men sulten er fortsat vigtig, for det er den, der holder os på stikkerne, når andre går kolde og lukker ned.

Sult gør, at man ikke tænker på at stæmpe ud, når fabrikken nærmer sig lukketid, men i stedet glemmer alt om tid og sted. Sulten skal derfor også holdes under observation af kollegerne, for

den kan være så stærk en drivkraft, at man glemmer sig selv og sit helbred. Men det er samtidig den sult, som er helt afgørende for at føle mening med arbejdslivet. Det kender du formentlig også som akademiker – uanset hvilket job du så måtte besidde i dagligdagen.

Når man mister sulten, så er det på tide at komme videre. Vi talte på vores møde om, at vi begge udmærket kendte følelsen af at skulle videre. At være nået dertil med et projekt eller en opgave, hvor vi holder op med at være sultne, og det i stedet hænger os langt ud ad halsen. Hvis du befinder dig der lige nu i dit arbejdsliv, så sig for guds skyld op. Hvis du ikke er så heldig at have en ledelse, der taler sult med dig, så må du selv tage ansvaret og finde appetitten et nyt sted.

I stedet handler det om at være opmærksom på de enkelte medarbejdere og sikre, at de er i en position i organisationen, hvor de kan agere på de ting, der virkelig betyder noget for dem. Få stillet deres sult. Det kræver først og fremmest god og ikke mindst lydhor ledelse.

Jeg tror ikke på, at det i fremtiden er nok at gøre hverken kunder eller medarbejdere tilfredse. Vi skal ville mere. Vi skal være mere sultne. Det gælder, uanset om I lige nu befinder jer i en god eller kritisk periode i jeres organisation. Hvis det går godt, så må I ikke slumre ind og tænke, at så fortsætter medarbejderne nok med at være sultne. Det gør de ikke. Vi bliver dovne i paradiset. Og tilsvarende går I galt i byen, hvis I antager, at når der er krise, så står folk sammen og kæmper for at komme ud af den. Det er heller ikke automatisk tilfældet.

Læs hele indlægget på magisterbladet.dk

Nu er det tid til at planlægge årets efteruddannelse!



**Kunsten at lede
– coaching, Kierkegaard og lederskab**

20. – 24. august 2018



**Populisme
– en verden i forandring**

13. – 17. august 2018



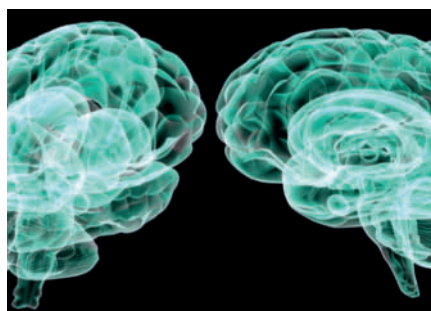
**Perspectives on a
Changing Arctic**

20. – 24. august 2018



**Strategisk kommunikation
på tværs af medier**

20. – 24. august 2018



**Adfærdsøkonomi og
psykologiske valg
– bagom menneskelig
irrationalitet og "nudging"**

13. – 17. august 2018



**Den sociale og
emotionelle hjerne**

13. – 17. august 2018

Københavns Universitet udbyder i år 20 kurser for ledere og fagprofessionelle. Kurserne er intensive 5-dages kurser og ledes af universitetets bedste kræfter inden for feltet.

Se alle kursusbeskrivelserne på: copenhagensummeruniversity.ku.dk

Tilmeldingsfrist: 31. maj 2018



ER DU
STADIG RIGTIG
KLOG?



Copenhagen Summer University

13.-17. AUGUST 2018 / 20.-24. AUGUST 2018

5-dages intensive kurser i bl.a.:

Populisme og Demokrati / Coaching og Kierkegaard / Strategisk Kommunikation / Det Borgernære Sundhedsvæsen / Den Danske Model / Adfærdsøkonomi og Nudging / FN's 17 Verdensmål / Stress, Angst og Kierkegaard / Kriminalprævention / Arktis i Forandring / Tillid og Gennemsigtighed i Lægemiddelsbranchen / Den Emotionelle og Sociale Hjerne / Blockchain Technology / Data Science med R / Big Data / Deep Learning / Quality by Design / Biopharmaceuticals / Market Access / Kemometri: Intelligent Dataanalyse

Se hele programmet på:

copenhagensummeruniversity.ku.dk

KØBENHAVNS UNIVERSITET

