

magisterbladet

NR. 05 · 2018

MAGASIN FOR MEDLEMMER AF DM · MAGISTERBLADET HAR REDAKTIONEL FRIHED



EKSPERTER:

Comeback for fagbevægelsen

SIDE 22



KLOVN ELLER HELT?

Magisterbladet går bag om
Rane Willerslevs karriere i Norge **SIDE 12**

SOMMERKURSER

STÅ STÆRKE MED ET FAGLIGT LØFT

INTENSIV LÆRING FOR LEDERE OG SPECIALISTER MED CBS EXECUTIVE

Vores kurser sætter dine kompetencer i spil med undervisning, der tager udgangspunkt i relevante teorier og konkrete metoder. Kombineret med indspark fra erfarne praktikere hjælper det dig til at se egne udfordringer i et nyt perspektiv.

Du får mulighed for at inddrage cases fra egen virksomhed, udvide dit professionelle netværk og få værdifuldt input i sparringen med både medkursister og kompetente forskere fra CBS.

Vi anbefaler, at du tilmelder dig hurtigst muligt, hvis du vil sikre dig en plads på dette års Sommerskole.

Et udpluk af CBS Executive sommerkurser:

- Interessevaretagelse: Stakeholderrelationer og Lobbyisme
13. - 17. august 2018
- Resultatorienteret Lederskab
13. - 17. august 2018
- Strategisk Performance Management
13. - 17. august 2018
- Innovation og Entrepreneurship
20. - 24. august 2018
- Succesfuld Strategiimplementering
20. - 24. august 2018
- Strategi og Værdiskabelse - Økonomistyringens Ledelsesværktøjer
20. - 24. august 2018
- Perspektiver på Forandringsledelse
20. - 24. august 2018



Gode rammer giver arbejdsglæde, manglende anerkendelse giver vrede

Den faglige stolthed ved at levere høj kvalitet skaber mening og arbejdsglæde. Langt de fleste af DM's medlemmer elsker deres arbejde, ligesom de elsker deres studium - på trods af at vi sjældent når alt det, vi gerne vil. Men vi ville alligevel nødig undvære det, vi laver. Den gejst skal vi kunne bevare hele livet igennem i et længere og længere arbejdsliv. Ellers knækker vi nakken og går ned med stress.

Muligheden for at gøre vores arbejde godt handler selvfølgelig om ressourcer. Men det handler også om, hvad det er for et råderum, den enkelte har på arbejdspladsen. Der er ikke noget vær-

“Det, der for alvor fik OK 18 til at eksplodere, var, at de ansatte ikke følte sig værdsat af deres øverste arbejdsgiver. I en tid, hvor der er så meget pres på, var den manglende anerkendelse en rød klud for mange ansatte”.

re end at have ansvaret for noget, som man ikke har råderet over. Eller hvis det ikke er tydeligt, hvilke rammer der arbejdes under. Hvis tilliden til rammerne svigter, og usikkerheden begynder at fylde.

Det, der for alvor fik OK 18 til at eksplodere, var, at de ansatte ikke følte sig værdsat af deres øverste arbejdsgiver. I en tid, hvor der er så meget pres på, var den manglende anerkendelse en rød klud for mange ansatte. For hverdagen er heftig. Arbejdsintensiteten er blevet hævet markant de sidste år. Fødder, der før løb stærkt, er nu sat i spurt, hænderne slår i tastaturerne, som var det en boksekamp med fingerspidser, og projekter, hængepartier og tanker flyver rundt i storrumskontorene i stil med summende bier.

Der skal være ordentlige og trygge rammer for arbejdet. Så vi ikke hele tiden skal bruge energi på at forholde os til rammerne.

OK 18 har sat fokus på rammebetingelserne for mange medlemmers arbejdsliv. Rammebetingelserne og opbakning fra den øverste ledelse skal bare være i orden - ellers kan vi se, hvor vrede folk kan blive.

Uanset om vi er privatansatte eller offentligt ansatte, skal vi kunne være stolte af vores arbejde. Vi skal kunne tage hjem og ikke bare ånde lettet op ved tanken om, at vi endelig har fri, men nyde tanken om, at vi nåede en god del af det, som vi satte os for om morgenen. Vi skal have overskud til visioner. Til gavn for både én selv og opgaverne. Sådan vil vi gerne have vores studie- og arbejdsliv.

Derfor er vi nødt til at kunne snakke med kolleger, studiekammerater og chefer om, hvordan arbejdsbetingelserne er. Rammebetingelserne skal udfyldes lokalt med gode kollegafællesskaber og velfungerende lokalt samarbejde. Når begge dele lykkes, får vi gode, stærke arbejdspladser præget af arbejdsglæde og gensidig tillid.

I de seneste måneder har kampen for rammerne været intens. Engagementet har ikke kun været i forhandlingslokalerne, men i høj grad på arbejdspladserne, kollegaer imellem og faggrupper imellem. Vi har lagt kimen til et stort fælles engagement. Det er DM's ambition at satse meget mere på netop dette nærvær og fællesskab i arbejdslivet. Fagforeninger er ikke bare store huse og forhandlingsorganer. Det faglige engagements styrke ligger i vores fællesskab på arbejdspladserne.

Vores mål er at skabe trivsel og tillid på arbejdspladserne, for opnår vi det, kommer der også arbejdsglæde og bedre præstationer.

Det er de bedste timer i de bedste år af vores liv, som vi giver til studier og arbejde. Derfor skal vi have ordentlige arbejdsbetingelser og glæde i vores arbejdsliv.



Camilla Gregersen

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

Ronja Rose Ravnskov

Anna Petrea Thomsen

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

Forsideillustration: Jenz Koudahl

Oplag: 51.800 eksemplarer

ISSN 0903-7349
Kontrolleret af

DANSKE MEDIERS
OPLAGSKONTROL

Kontrolleret oplag: 35.977
i perioden 1.7.2016-30.6.2017



PRODUKTIONSPLAN:

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

Nr. 7 2018

Udkommer: Fredag den 17. august
Deadline debat: Mandag den 6. august
Deadline annoncer: Onsdag den 8. august
Deadline kalender: Onsdag den 8. august

Nr. 8 2018

Udkommer: Fredag den 7. september
Deadline debat: Mandag den 27. august
Deadline annoncer: Onsdag den 29. august
Deadline kalender: Onsdag den 29. august

Fagbevægelsens store comeback

De seneste måneder har fagbevægelsen fået et comeback uden sidestykke. Fra at være dømt ude har fagforeningerne rejst sig ved at holde sammen. Midlet har været en musketered, som trods svigt i slutspurten har vist sig at være helt ekstremt virkningsfuld.

Lad mig starte med medierne, hvor overenskomstforhandlinger er gået fra at fylde ingenting til at fylde det hele. Det var ikke sket uden musketereden. Vi spoler tiden tilbage:

Da jeg var i journalistpraktik på Berlingske i midten af 1990'erne, blev jeg stoppet ind på et kontor med en arbejdsmarkedsjournalist. En flink, langhåret fyr med hang til rock, fodbold og arbejdskampe. Eneste problem var, at kæften ikke stod stille på ham.

Det var, som om redaktørerne og journalisterne allerede havde hørt alle hans anekdoter om Forligsinstitutionen og fagbosserne Hardy Hansen og Georg Poulsen. Så nu skulle jeg høre dem alle sammen!

“Allerede i december 2017 kunne Magisterbladet fortælle, at 67 procent af de offentligt ansatte ville sige nej til en ny overenskomst uden ret til frokostpause”.

Men det lå ligesom i luften på redaktionen, at det der med kollektive overenskomster var gammeldags i de nye individualiserede tider, og artiklerne om overenskomster gled lænere om bag i avisen. Få år senere var han simpelthen væk ligesom alle de andre dedikerede arbejdsmarkedsjournalister.

Det blev så galt, at LO i 2009 så sig nødsaget til at poste penge i sit eget medie, Avisen.dk, for dog at få nogen til at skrive en lille bitte smule om overenskomster.

Derfor var det ekstra interessant at se Presseløgen på News i foråret 2018. Redaktørerne var målløse! Det der gammeldags stof om kollektive overenskomster, som de havde sparet væk, var det allermost efterspurgt blandt brugerne. Det var det første, de ville opdateres om hver morgen. Ja, det klikkede mere end Raketmadsen.

Hvad skyldes dette pludselige og massive comeback i medierne?

Det kan faktisk siges med et ord: musketered.

Allerede i december 2017 kunne Magisterbladet fortælle, at 67 procent af de offentligt ansatte ville sige nej til en ny overenskomst uden ret til frokostpause. Og tidligt i januar citerede vi førende arbejdsmarkedsforskere for, at der var stor risiko for konflikt. Ikke mindst fordi fagbevægelsen stod sammen, samtidig med at arbejdsgiverne havde været på krigsstien ift. bl.a. fridage og frokostpause. Men der var helt stille i de danske medier, frem til forhandlingerne brød sammen den 23. februar.

Siden har fagbevægelsen dokumenteret, at den kan syv ting, når den står sammen:

- Skabe resultater. Første delaftales lønramme på 8,1 procent er forbløffende tæt på lønmodtagernes krav om 8,2.
- Sætte dagsorden.
- Mobilisere medlemmer i stor stil til aktioner og demonstrationer.
- Få djøf'ere, sosu'er og sygeplejersker til at kæmpe for samme sag.
- Dominere de sociale medier.
- Vinde den folkelige opinion massivt ifølge hver eneste måling.
- Få diverse politikere til at melde ud med støtte, selv om de burde holde kæft.

Man kan høre folk langt ind i fagbevægelsen argumentere for, at det der med solidaritet er gammeldags. Fagforeninger skal være en slags moderne forsikringsselskab. Et sted, hvor man kan få en god forsikring og karrierevejledning. En strategi, som kan betegnes som selvmord af frygt for døden.

Læren af OK 18 er, at hvis fagbevægelsen står sammen, så kan den sejre ad helvede til godt. Med musketereden fandt fagbevægelsen tilbage til sit eget dna. Nemlig at man har basale fælles interesser, og at man ikke skal underbyde hinanden. Det er sådan set det, fagbevægelsen er sat i verden for, som historikeren Lars K. Christensen fra Nationalmuseet siger i dette nummer af Magisterbladet.

Redaktør
Jakob Elkjær

26

Aktivismе er andet end guitar og islandske sweatre



ARTIKLER

- 7** Boom i antallet af ældre censorer
- 12** Klovnen, pelsjægeren, helten
- 18** Kampen for fællesskabet
- 22** Fagbevægelsen har vist, at den har muskler

FASTE

- 3** LEDER
- 4** REDAKTØRENS KOMMENTAR
- 8** SIDEN SIDST
- 10** MÅNEDENS GANG PÅ #SOME
- 39** NYE BØGER
- 48** DEBAT
- 52** LEDIGE STILLINGER
- 57** MEDDELELSER



30

Virksomheder har blæst på databeskyttelse i 18 år, men nu koster det

- 26** Aktivismе er andet end guitar og islandske sweatre
- 29** Danske virksomheder er ikke klar til at beskytte persondata
- 30** Virksomheder har blæst på databeskyttelse i 18 år, men nu koster det
- 32** Ungdomsoprørets fingeraftryk

40

6 gode råd: Sådan skaber du et stærkt netværk



- 36** 1968 på universitetet: Hårde marxister fyldte mere end glade blomsterbørn
- 40** 6 gode råd: Sådan skaber du et stærkt netværk
- 46** Landet, der råbte ulv

12

Klovnen, pelsjægeren, helten



Brug TR-hvervet som karrierespringbræt



Dine kompetencer som tillidsvalgt gør dig til en strategisk dygtig og socialt kompetent medarbejder.

De kompetencer, du får som tillidsvalgt, er meget værdifulde og åbner også op for flere karrieremuligheder. Som tillidsvalgt får du særligt kompetencer inden for:

- Forhandling
- Trivsel og sociale kompetencer
- Strategisk forståelse og viden om arbejdspladsen

Læs mere om at være tillidsrepræsentant: dm.dk/tillidsrepraesentant

Dansk
Magisterforening



Boom i antallet af ældre censorer

Andelen af censorer i alderen 60-70 år og 70+ vokser år for år på landets læreruddannelser. Det viser en gennemgang af årsrapporter fra censorformandskabet siden 2014. Det er et problem, at aktive undervisere erstattes af pensionister, mener DM.

CENSORERNE PÅ landets læreruddannelser bliver ældre og ældre.

Mens knap hver fjerde censor i 2014 var 60 år eller derover, gjaldt det for hver tredje i 2017.

Og mens 22,6 procent af censorerne i 2014 lå i aldersgruppen 60-70 år, gjaldt det i 2017 for knap 29 procent. I samme periode steg andelen af censorer på 70 år fra en andel på 1,9 procent til 4,9 procent.

Opgørelserne stammer fra censorformandskabets årsrapporter i perioden 2014-2017, og udviklingen er problematisk. Det mener Hans Beksgaard, der er formand for professionshøjskoleunderviserne i DM.

“Når aktive undervisere i større og større udstrækning fravælger censur som en del af jobbet, giver det dårligere muligheder for gensidig inspiration og erfaringsudveksling”, siger Hans Beksgaard.

Ingen inspiration, kun stress

Karen Drejer, der er lektor i matematik på læreruddannelsen i Silkeborg, synes, at det har mange negative konsekvenser.

“Mange censorer har ikke selv været aktive undervisere efter reformen i 2013, og de er ikke opdateret på de nye krav, kriterier og indhold i uddannelsen. Derfor risikerer vi, at kvaliteten af deres bedømmelser bliver ringere”, påpeger hun.

Selv er hun begyndt at vælge flere censoropgaver fra.

“Tidligere var det en fed mulighed for at møde andre kollegaer og blive fagligt inspireret. I dag er honoreringen så horribel, og tiden til især at være ekstern censor er så knap, at det bare er en stressfaktor”, siger Karen Drejer.

DM har påpeget problemet over for Læreruddannelsens Ledernetværk gang på gang, og alligevel har lederne siddet på hænderne siden 2013, siger Hans Beksgaard, der er formand for DM's landsklub for professionshøjskoler og erhvervsakademier.

“Manglen på løsningsstrategi er en tikkende bombe under læreruddannelsens kvalitetssikring”.

Hans Beksgaard, formand for DM's professionshøjskoleundervisere

“Manglen på løsningsstrategi er en tikkende bombe under læreruddannelsens kvalitetssikring”, understreger han.

At Læreruddannelsens Ledernetværk skulle have siddet på hænderne, afviser formand Lis Madsen blankt.

“Det er ikke vores oplevelse, at kvaliteten i censorkorpset er dalet markant, blot fordi alders-

gennemsnittet er stigende. Årsrapporterne siger i øvrigt intet om, hvor mange censorer oppe i årene der fortsat også er i arbejde”, påpeger Lis Madsen.

Professionshøjskolerektorenes talsmand, Stefan Hermann, er enig.

“Det afgørende spørgsmål er ikke, hvad der står på dåbsattesten, men om censorerne har de rette kvalifikationer”, siger han.

Grundlæggende er kvaliteten i censorkorpset god, mener han.

“Men der er områder, hvor vi skal se på, hvordan vi fastholder og også gerne styrker kvaliteten”, tilføjer Stefan Hermann.

Rektorenes formand ser

i konkrete planer om at udvikle et censorkursus, som “skal klæde censorerne bedre på til at varetage censorfunktionen”.

I en mail til DM Professionshøjskoler skriver kontorchef i Styrelsen for Forskning og Uddannelse Patrizia Marchegiani: “Vi forventer at afholde censormøder igen til efteråret, hvor vi vil gøre status og diskutere indsatserne samt forhåbentlig præsentere censorkurset”.

På læreruddannelsen i Silkeborg venter Karen Drejer utålmodigt på, at der bliver sat handling bag ordene:

“Nu, hvor vi nærmer os eksamenstiden igen, tænker jeg da

meget over, om vi giver de studerende den kvalitet i bedømmelsen, som de har krav på. Jeg oplever, at vi kommer for tæt på kanten nogle gange, og det er meget frustrerende”. ■

Læs mere i
Professionshøjskoler



DK ER EU-MESTRE I AT SKAFFE LEDIGE I JOB

De seneste års opsving går ikke forbi næsen på de arbejdsløse i Danmark. Danmark er faktisk EU-mestre i at få ledige i job, for intet land i EU får hvert kvartal så mange arbejdsløse i job, som vi gør herhjemme, viser en analyse fra AE. Ser man på AKU-ledigheden, som omfatter alle arbejdsløse i den arbejdsdygtige alder, som står til rådighed for arbejdsmarkedet, så var 40 procent af de arbejdsløse i 2. kvartal kommet i beskæftigelse i 3. kvartal 2017. Det svarer til, at ca. 66.000 af de arbejdsløse i 2. kvartal 2017 var kommet i job i 3. kvartal 2017.



Foto: All Over Press

750.000 danskere har ikke pensionsopsparing

Det viser en opgørelse fra Finansministeriet over en fireårig periode ifølge Politiken. 40 procent af gruppen tæller danskere på overførselsindkomster, og som ikke har en arbejdsmarkedspension, fordi de ikke arbejder. Der til kommer langt over 400.000 danskere, der arbejder som freelancere, vikarer, deltidsansatte eller selvstændige uden en fuldautomatisk pensionsordning.



Foto: Ditte Valente

OFFENTLIG GÆLD: DANMARK ER DUKS

Der bliver ikke fråset med de offentlige udgifter i Danmark. I 2017 havde Danmark den sjottelaveste bruttogæld blandt de 28 EU-lande. Helt præcis var gælden på 36,4 pct. af bnp, et pænt stykke under de 60 pct., som ifølge EU-traktaten er maksimum. Dermed er Danmark mindre gældsate end lande som Holland, Tyskland, Kroatien og Ungarn. Udviklingen i den danske gæld er også ganske imponerende. Hvor den altså i 2017 var på 36,4, var den i 2011 37,4 pct. af bnp. Til sammenligning er fx Sveriges gæld i samme periode vokset fra 36,9 til 40,7 pct. af bnp, og Frankrigs voksede fra 85,2 til 97 pct. De fire mest gældsatte lande er Grækenland, Italien, Portugal og Belgien. Bruttogælden er fraregnet tilgodehavender. Trækker man dette fra, er Danmarks gæld reelt ganske lille. I 2016 var den på 3,3 pct. af bnp.

LO OG FTF FUSIONERER

LO og FTF har sagt ja til hinanden. De to hovedorganisationer smelter således sammen fra den 1. januar 2019 under et nyt navn, der endnu ikke er blevet besluttet. Fra årsskiftet kommer den nye organisation til at repræsentere cirka 1,5 millioner lønmodtagere. I både LO og FTF krævede det to tredjedele flertal blandt de delegerede, hvis en fusion skulle blive til noget. I LO stemte 389 delegerede for, mens 11 stemte imod, mens 71,4 procent i FTF sagde ja til en sammenlægning. Dermed lukker LO som selvstændig organisation efter 110 år, mens FTF nåede at eksistere i 65 år. Det er LO's nuværende formand, Lizette Risgaard, der forventes at indtage formandsstolen i den nye organisation.

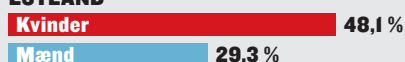
EU's kvinder er højere uddannet end mændene

Kvinder i EU har et højere uddannelsesniveau end mænd i EU. Det viser en ny publikation "Kvinder og mænd i Europa 2017" fra Eurostat. Ifølge opgørelsen havde 33 procent af EU's kvinder i alderen 25 til 64 år en videregående uddannelse i 2016, mens kun 29 procent af EU's mænd havde dette. I Finland, Estland og Sverige har omkring halvdelen af kvinderne en længere uddannelse, mens det kun gælder omtrent hver tredje mand. I Danmark havde 42,7 procent af kvinderne i 2016 en videregående uddannelse, mens det samme gjaldt 33,4 procent af de danske mænd. Rumænien ligger sidst i EU. Her havde under hver femte kvinde og mand en videregående uddannelse.

FINLAND



ESTLAND



SVERIGE



DANMARK



"Corydanismen er troen på, at alle andre ismer er døde, og at der kun er nødvendighedens lov, tallenes tale og regnearkenes magt tilbage".

Journalist Bent Winther, kommentar i Berlingske

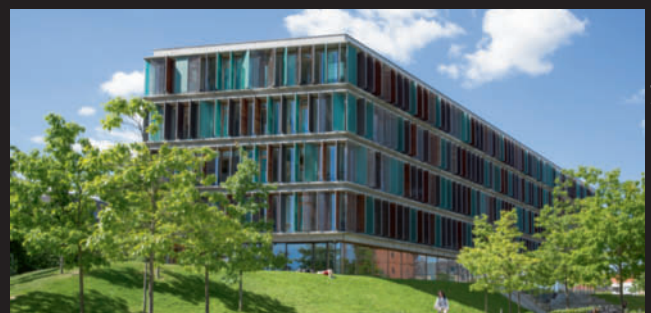


Foto: Bjarke MacCarty

17 blev placeringen til Copenhagen Business School (CBS) ved en ny opgørelse over verdens bedste erhvervsuniversiteter, som den britiske institution Quacquarelli Symonds (QS) står bag. CBS har tidligere haft en placering som nummer 10 på verdensranglisten, og den lidt ringere placering i år kan skyldes, at CBS som offentligt universitet også skal tjene det danske samfund i en bredere forstand, forklarer Gregor Half, der er uddannelsesdekan på CBS. På førstepladsen inden for "Business & Management Studies" ligger Harvard Business School i USA, mens det franske INSEAD-universitet er nummer to.

Læs mere på magisterbladet.dk





Sommerkurser

Kollegerne er på vej på ferie, alle deadlines er hakket af, og mødekalenderen er tom. Det er tid til at investere i dig selv.

Vælg mellem 5 sommerkurser

Tilmeld dig et sommerkursus, inden ferien for alvor sætter ind. Sæt spot på dig selv, bliv inspireret, og få redskaber, der stiller dig stærkere i dit arbejdsliv.

> Er du på rette karrierehylde?

Trykprøv din karrieremotivation, og find det, der gør forskellen i dit arbejdsliv.

> Planlæg bedre, og få nye vaner

Få enkle og effektive værktøjer til at styrke din personlige planlægning.

> Talent for ledelse

Tag testen Decision Styles™, og find ud af, om du er klar til et lederjob.

> Tjek din mentale robusthed

Når du vil bevare gnisten og styrke din egen balance i pressede situationer.

> Walk to Explore: Sæt fokus på dine værdier

Brug en dag på at vandre dig klogere på dig selv og dine værdier.

Tid & sted

Alle 5 kurser afholdes den 27. juni 2018 hos CfL, Folke Bernadottes Allé 45, 2100 København Ø.

Pris

4.200 kr. ekskl. moms.

Månedens gang på #SoMe

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



24syv
høje på
hash

Dommerfuldmægtig laver ballade

Djøf'er har over nogle år udviklet sig til lidt af et skældsord i mange faggrupper, men under OK I8-forhandlingerne har djøf'erne vundet noget af det tabte kammeratskab tilbage, ikke mindst takket være dommerfuldmægtigformanden Nina Palesa Bonde, der dag ud og dag ind har haft rollen som heppekorleder foran forligsinstitutionen. "Det er ikke altid nemt at være stolt af at være @djoef'er. Men er der én, der det sidste stykke tid har gjort det exceptionelt nemt, så er det Nina Palesa Bonde! Tak for dig!!! #enløsningforalle #djof" skriver Julie Frølich fra brancheorganisationen IT-Branchen på Twitter.



UC SYD-PROREKTOR I KRIG MED BLACHMAN

Og mere mediekritik. **Thomas X Factor Blachman** bliver ført frem som pædagogisk orakel i DR-programmerne "Blachman på skemaet", hvor han afprøver sin vision om at styrke det kreative potentiale hos børn i folkeskolen. Ikke alle var lige imponerede, blandt andre prorektor ved UC Syd Alexander von Oettingen, der i skoleliv.dk skrev: Han aner ikke, hvad en skole er, eller hvordan den fungerer, men brager ud med alt muligt godt fra sin ordrigdom. (...) Ingen læreplan, intet fælles indhold, ingen samtalekultur, ingen differentiering, blot Blachmans ord og grænseløse kærlighed", skrev Oettingen bl.a. og hørte stede mange delinger og taksigelser på SoMe. "Vel talt, Alexander. Programmet er så tæer-krum-mende, at jeg kan have begge fødder i en sko", skrev eksempelvis Helga Kolby, formand for Højskolerne på FB.

Apropos "fake news". I Radio24syv fik musikeren Søren Rasted – ham fra Aqua – godt med taletid, da han over ni radioprogrammer med titlen "En mand med en sag" fik lov at udforske emnet "medicinsk cannabis", som han tydeligvis er stor fortaler for. I det afsluttende interview med Lægemiddelstyrelsens direktør, Thomas Senderovitz, kammede det dog – efter manges mening – over med hensyn til Rasteds negligering af videnskabelige argumenter, og efterspillet kunne blandt andet følges på Twitter, hvor Senderovitz skrev:

"Hvad så @MBrgger @Radio24syv? Det var som sagt en bizar oplevelse at blive "interviewet" af Rasted. Det havde dog intet med journalistik at gøre. Hvad er jeres reaktion? Hvis jeg ønskede 10 programmer, hvor min sag er, at jorden er flad, fik jeg dem så?... #dkmedier #sundpol". Programchef Mads Brügger forsøgte med en jovial respons: "Den ide er godkendt! Hvornår kan du starte? :-)". Men siden blev Brügger tavs, mens kritikken af programmet fortsatte. Blandt andet skrev Laila Dahlstrøm: "Lad os da endelig godkende alle erfaringsbaserede drugs. Lad os hylde det postfaktuelle samfund. Lad os også afskaffe Lægemiddelstyrelsen, som jo bare modarbejder og kun vil godkende produkter, der lever op til krav og lovgivninger. #ironi"

VÆBNEDE STYRKER BAG LØNMODTAGERE

I seneste nummer af Magisterbladet skrev vi, hvordan Forsvarets Efterretningstjeneste udtrykte deres opbakning til lønmodtagersiden i #okI8. Nu er der mere militær støtte – ja, endog en overvældende militær magt. Centralfor-

eningen for Stampersonel kunne tweete denne støtteerklæring fra EUROMIL, som repræsenterer 34 soldaterorganisationer i Europa: "I et antal europæiske lande er det ikke tilladt for militært personel at samle sig i fagbevægelser. Set i

det lys er EUROMIL stærkt bekymret over den eskalerede situation i Danmark". Thank you, @EUROMIL-europe #OKI8 #SammenholdStyrker #enløsningforalle.

Månedens Brinkmann Inspireret – eller nærmere provokeret – af DR-programmet "Blachman på skemaet" foreslår Svend Brinkman på sin Facebook-profil alternativet "Brinkmann på skemaet": "Sammen med programmets kedelige og middelmådige vært, Svend Brinkmann, udvikler eleverne i 8. klasse deres kritiske tænkning og bullshit-detektor. De lærer at afsløre varm luft og modsætte sig alle floskler om innovation og selvudvikling. Gennem fordybelse i fagenes substantielle indhold kommer eleverne til at forstå, at det ikke er tom kreativitet, som Danmark skal leve af fremover, men derimod indsigt, flid og samarbejde".

Ny attraktiv sundhedsordning



Sund på job
– *og i fritid*

Vil du vide mere – ring **39 15 32 61**

Det er nemt og trygt...

Sundhedsordningen hos Falck Healthcare giver dig

Behandlinger hos fysioterapeut og kiropraktor • Digitalt sundhedstjek

• Psykologisk krisehjælp • Guide til Sundhedsvæsenet

Klovnen Pelsjægeren Helten

Er Rane Willerslev en klovn eller et geni? På Kulturhistorisk Museum i Oslo husker de Rane Willerslev som en rar fyr, der ville nedbryde hierarkier, men som efterlod sig et mere topstyret museum. I Danmark betegner ledelseksperter ham som præcis den autentiske leder, som alle skriger efter. Nationalmuseets direktør deler vandene.



Det er røvkedeligt at gå på museum, særligt Nationalmuseet, som næsten halvdelen af danskerne ikke har besøgt i 10 år.

Men Danmarks Radio ser i museets direktør, Rane Willerslev, et naturligt tv-talent, og derfor kan Nationalmuseet nå danskerne med realityprogrammet "Ranes Museum".

Sådan lettere omskrevet har Rane Willerslev forklaret sin medvirken i DR2-programrækken, der blev sendt i begyndelsen af året. Seks afsnit, som giver en sjælden og tilsyneladende ufiltreret adgang til en offentlig topchefs gøren og laden.

Danmarks største museum med 730 ansatte er i store problemer publikumsmæssigt og økonomisk, og professor Willerslev er ikke for fin til at udnytte chancen for at "sætte ansigt på museet og ryste det her kedelighedsimage bort", har han forklaret i Politiken.

Charmerende, selvudleverende og med krudt i røven brænder Rane som en ild for museet og de 760.000 seere, der kigger med. Investeringen er indbringende. Med en besøgs-vækst på 18,7 procent i efteråret og 40 procent i påskeferien har "Willerslev-effekten" allerede vist sig.

Men - er Rane Willerslev den rigtige mand i spidsen for Danmarks største og vigtigste kulturhistoriske museum?

Tvivlere ser faresignaler. Rane fremstår tit utjekket, næsten som en klovn, påpeger de. Som når han for en kinesisk deputation præsenterer museets japanske samling som kinesisk. Når han sover over sig og kommer for sent til et møde med en vigtig fond. Når han konstant glemmer sine nøgler. Eller bliver fuld til julefrokosten.

"Han fremstår som et upoleret DAMP-barn, der fuldkommen forudsætningsløst skal ryste et støvet museum af", lyder det ublidt fra byrådsmedlem på Frederiksberg og tidligere spindoktor Nikolaj Bøgh i en blok på Berlingske.dk.

Gallerist Nicolai Wallner og filosof Kristoffer Weiss betegner i et debatindlæg i Politiken Willerslev som overfladisk. Som når han med komiker Michael Jeppesen som vært afholder seminar på Hven, hvor medarbejderne skal lære at tænke "ud af boksen" for at få publikum "på krogen". De skal fx udtænke, hvordan man kan formidle

stenalderen ved hjælp af vingum-mibamser.

"Hvis det her museum skal flytte sig, så bliver folk nødt til at indstille sig på, at man springer ud i en verden, man ikke kender", forklarer Rane Willerslev i et afsnit af serien.

"90'er-style medarbejderworkshops og bullshit-bingo ad libitum" skriver Wallner og Weiss, som betegner programmet som "en offentlig ydmygelse" af medarbejderne og som en "lang nedsabling af institutionens mangeårige formidlingsarbejde med fokus på faglighed".

Tillidsmanden: Rane giver 100 procent

DM-tillidsrepræsentant og seniorforsker ved Nationalmuseets Antiksamling John Lund afviser kritikken. "Ranes Museum" fremstår nok "lidt ovre i det komiske", ligesom Rane Willerslev særligt i starten havde en tilbøjelighed til at tale museet ned.

Men det sidste er aftagende, og efter blot otte måneder i direktørstolen har han sat markante fingeraftryk, blandt andet ved at insistere på en meget åben ledelsesstil.

På plussiden tæller det også, fremhæver John Lund, at Willerslevs "instinkter" og holdninger har vist sig "overraskende" meget på linje med de fagforeningspolitiske.

De statsansattes famøse betalte frokostpause har Willerslev fx svoret at kæmpe for, selv hvis et ovenfrakommende diktat skulle afskaffe den. "Frokostpausen er jo om noget der, hvor folk taler sammen", og det kan skabe en levende organisation, har han sagt til medarbejderne.

Blandt museets ansatte er der også en anerkendelse af, at museumsdirektøren udadtil yder en "utrættelig indsats som museets frontkæmper". Det gælder særligt de årlige toprocentbesparelser, som han

"Han er uden tvivl visionær og inspirerende. Men hans evne til at gennemføre ting sætter jeg et stort spørgsmålstegn ved".

Kirsten Bjørndal, tidligere projektleder ved Kulturhistorisk Museum, Oslo

uden tøven kalder "helt ødelæggende" for museet.

"Rane lægger sig selv 100 procent i indsatsen for museet. Hans kalender er fyldt fra morgen til aften", siger John Lund.

Ledelsesekspert: Rane har en kæmpe motor

Har man set serien, er det svært at være uenig. Rane Willerslev arbejder alle døgnets vågne timer, energiniveauet er enormt, stresstærsklen tilsvarende høj. Og i ledelseslitteraturen er det blandt de personlighedstræk, der er stærkest forbundet med potentialet for at lykkes som topleder, påpeger Claus Elmholdt, cand.psych.aut., ph.d. og lektor i ledelses- og organisationspsykologi ved Aalborg Universitet.

"Han har en stor motor, kan kværne rigtig meget igennem, fungerer på lidt søvn og stadig gå ind i relationer", siger Claus Elmholdt.

Når det gælder personlighedstræk, er det imidlertid ikke Willerslevs arbejdsevne, der springer først i øjnene, men derimod hans impulsivitet, påpeger Claus Elmholdt. Museumslederen fremstår "emotional" med et "stærkt følelsesmæssigt engagement". Der træffes hurtige beslutninger og handles "mere med maven end intellektet", som da han går i pressen og kræver Nationalmuseets "røvsyge" logo udskiftet allerede to uger før sin første arbejdsdag.

Evnen til totalt nærvær giver stor quality

Men Rane Willerslevs intuitive fæcon er også enormt potent, vurderer Mogens Fog, direktør ved Center for Ledelse. For ikke bare bærer Rane Willerslev "følelserne, tankerne og passionen helt uden på skjorten", han gør det helt igennem troværdigt.

"Vi andre ville være enormt varssomme med ordvalg, betoning og pointer, hvis vi skulle ud at snakke med folk. Og det gennemskuer de. Men Rane har boet i Sibirien og skudt en bjørn. Han er helt umiddelbar, taler uden noget filter og fremstår enormt uslebent ægte", siger Mogens Fog om Willerslevs optræden i serien.

Fordi han fremstår uforfalsket, virker det ikke til, at han forsøger at opnå noget. Han er sig selv. Og det gør ham "sindssygt likeable" - et ubetaleligt træk, som alle ledere leder efter, men som kun enkelte talenter har, påpeger Mogens Fog.

»



» Når Rane Willerslev besøger de frivillige medarbejdere ved Nationalmuseets Børnemuseum, er de “ved at springe i luften over en direktør, der signalerer, at han er det fedeste sted i verden lige nu”.

Denne evne til at slå over i to-talt nærvær demonstrerer Willerslev gang på gang i programmerne. Som når han iklædt særk og kappe gæster et vikingetræf i Slagelse med kæresteren, Sofie.

“På den ene side er jeg sådan uha, på den anden side er det sådan: Giv mig en rustning på, og giv mig det sværd, mand, og så skal jeg bare gå amok, ikke”, reflekterer han efterfølgende.

Willerslev udnævnes til vikingernes fanebærer og undgår slagsmålet. Da han efterfølgende meddeler forsamlingen af krigere, at det er “en af de bedste oplevelser, jeg har haft i museumsverdenen”, modtager han jubelbrøl, fordi de tror ham.

Ledelsesekspert Mogens Fog siger ligefrem, at Rane Willerslev besidder “star quality”. Han er karismatisk. Lige gyldigt hvad han siger eller gør, “virker det megasejt”, selv når

han trivielt spiser en frysepizza eller tager en lur.

Ifølge Claus Elmholdt er denne egenskab forbundet med den heroiske leder, visionæren. En type, som ellers betragtes med skepsis i ledelseslitteraturen, fordi organisationen let bliver afhængig af denne ene person.

“Rane er jo den lidt Putin-agtige type, der kæmper med bjørnen og går forrest i krigen. Men det paradoksale ved Rane er, at han samtidig er ekstremt lyttende og vil uddelegere magten. Han er på den ene side selviscenesættende og samtidig fuldstændig jovial”.

Mogens Fog sammenligner ham med Justin Bieber, der formår at skabe “beliebers”, en fankultur. Og så er fine PowerPoints og business-lingo overflødig.

Nikolaj Bøghs beskrivelse af et upoleret DAMP-barn giver han ikke meget for.

“Det er interessant, at en tidligere spindoktor siger det. Skulle han da hellere være beregnende, forudsigelig og topstyret?”, lyder modspørgsmålet fra Mogens Fog.

Hvorfor en dumdristig pelsjæger til Norges fineste museum?

For de fleste medarbejdere ved Kulturhistorisk Museum i Oslo var Rane Willerslev i foråret 2011 en ukendt dansk professor, som dog hurtigt vandt beundring for sit brændende engagement.

Ja, nærmest blind tillid, mener Kirsten Bjørndal, der er ingeniør og tidligere projektleder ved museet. På et af de allerførste medarbejdermøder “tryllebandt han de ansatte” med beretninger fra sine eventyr, om jukagiriske zobeljægere, flugten fra den russiske mafia og nærdødsoplevelsen i den endeløse østsibiriske skov, tajgaen.

Men for Kirsten Bjørndal begyndte advarselslamperne at blinke. Hun “forstod pludselig de bekymrende beskeder”, hun havde modtaget fra sine danske venner. Særligt var hun urolig for det byggeprojekt, hun havde været projektleder for i syv år.

Når Kirsten Bjørndal var skeptisk, skyldtes det ikke kun, at Rane Willerslev i sin “naiviteten” ikke så, at han ville få den russiske mafia på nakken, når han blandede sig i pels-

handlen på de kanter. Men da han så sidder ude midt i ingenting, uden mad, med ganske få patroner, hvad gør han så?

“Han plaffer løs på pelsdyr, som ikke kan spises, mens dagene går. Og til sidst er der kun fire patroner tilbage”, lyder det fra Bjørndal. Hun kalder beretningen fra tajaen “Rane i en nøddeskal”.

Det endte mirakuløst godt, men han kunne lige såvel være sultet ihjel.

“Han er kreativ og handlekraftig, men har ikke noget sikkerhedsnet, tænker ikke på, at det kan gå galt, og han er vældig stolt af det i sine foredrag. Men når han ikke evner at planlægge og ikke har noget overblik, hvordan skal han så stå i spidsen for en proces, der skal sætte rammer for museet organisatorisk og bygningsmæssigt de næste 100 år?” spørger Kirsten Bjørndal.

Så hvorfor i alverden sætte en rastløs og ledelsesuerfaren pelsjæger til at stå i spidsen for Norges største og fineste museum?

Rane Willerslev har selv fortalt, at ingen andre end ham var interesseret i direktørjobbet i Norge.

Museet havde i flere år været paralyseret af udflytningsplaner, der skulle samle tre matrikler, herunder Vikingeskibsmuseet, i et nyt museum i bydelen Bjørvika i Oslo centrum.

Men Rane Willerslev manglede, mener Kirsten Bjørndal, alle de ledelsesmæssige egenskaber, der skulle til for at få projektet i hus.

“Han er uden tvivl visionær og inspirerende. Men hans evne til at gennemføre ting sætter jeg et stort spørgsmålstegn ved”.

Kirsten Bjørndal vedgår, at Rane Willerslev var et friskt pust på museet, og han fik også gennemført ting. Men hun er fristet til at tro, at han

“Rane har boet i Sibirien og skudt en bjørn. Han er helt umiddelbar, taler uden noget filter og fremstår enormt uslebent ægte”.

Claus Elmholdt, lektor og erhvervspsykolog, Aalborg Universitet

ikke blev ansat til at tænke, men at han blev ansat til at forpurre udflytningen.

Uden at han selv vidste det. Og det var andre, navnlig museets bestyrelsesformand, Eilif Holte, der trak i trådene. Så når Rane Willerslev i “Tænk vildt” skriver, at han efter et halvt års intens indsats med improvisationer, omgæelse af regler og uortodokse metoder fik landet sagen, gør han sig ifølge Bjørndal til hovedaktør i en sag, hvor han først og fremmest var et redskab for de kræfter, der ønskede at lukke projektet.

“Da han kom herop, opstod der en rus, folk var nærmest i ekstase. Men han havde ingen som helst indflydelse, og projektet blev skrinlagt i lykkerusen over ham. Han var i virkeligheden en marionetdukke for Eilif Holte, museets grå eminence”.

Rane sagde op, og magien forsvandt

For andre var Willerslev en mirakelmager. Museets fotograf Lill-Ann Chepstow-Lusty blev af Rane Willerslev forfremmet til hovedkurator på den vigtige udstilling, der skulle markere 200-året for den norske grundlov.

Lill-Ann Chepstow-Lusty omtaler sig selv som “anarkist”. Og Willerslev var åndsfællen, der gjorde hende til midtpunkt i et socialt eksperiment på et museum, der i Norge er det tætteste, man kommer på en “klasseopdelt, aristokratisk institution”.

“Jeg var placeret nederst i hierarkiet, men Rane løftede mig op og gav mig vinger”.

Men Chepstow-Lustys udstilling “Ja vi elsker frihet” var voldsomt kontroversiel, og da Rane midt i forberedelserne opsagde sin stilling, forsvandt magien med ham.

“Rane har en utrolig evne til at fremmane visioner og få folk til at tro på, at alt er muligt. Det var fantastisk. Der var bare det, at han skred, og så var jeg overladt til ulvene”.

Lill-Ann Chepstow-Lusty blev sendt tilbage til sin gamle afdeling, og da hun brokkede sig, lød svaret, at hun skulle følge “museets procedurer og protokoller”.

“Rane har givet bagslag på den måde, at der er kommet en luksusudgave af det gamle hierarki. Og museets udvikling er gået i stå”.

Professor Øivind Fuglerud var leder af Etnografisk Samling på museet før, under og efter Rane Willerslev.

“Jeg kan virkelig godt lide ham. Alle kan jo se, at han er en impulsiv og god fyr”, fortæller Øivind Fuglerud.

Men når det gælder Rane Willerslevs bedrifter under hans halvandet år korte ophold i Oslo, stiller sagen sig anderledes.

På kort tid iværksatte Willerslev omfattende organisatoriske ændringer, som “Tænk vildt” ikke giver et retvisende billede af, mener Fuglerud. For selvom Willerslev nok ønskede at nedbryde hierarkier, frigøre kreativitet og åbne for “dialogiske processer”, var konsekvensen af ændringerne den stik modsatte, mener Fuglerud.

Museet fik en mere bureaukratisk og mere hierarkisk organisation.

“Mindre afdelinger, fx de to arkæologiske afdelinger, blev slået sammen til én, ligesom mindre fagenheder også blev slået sammen. Det har medført, at der er længere fra bund til top end før”.

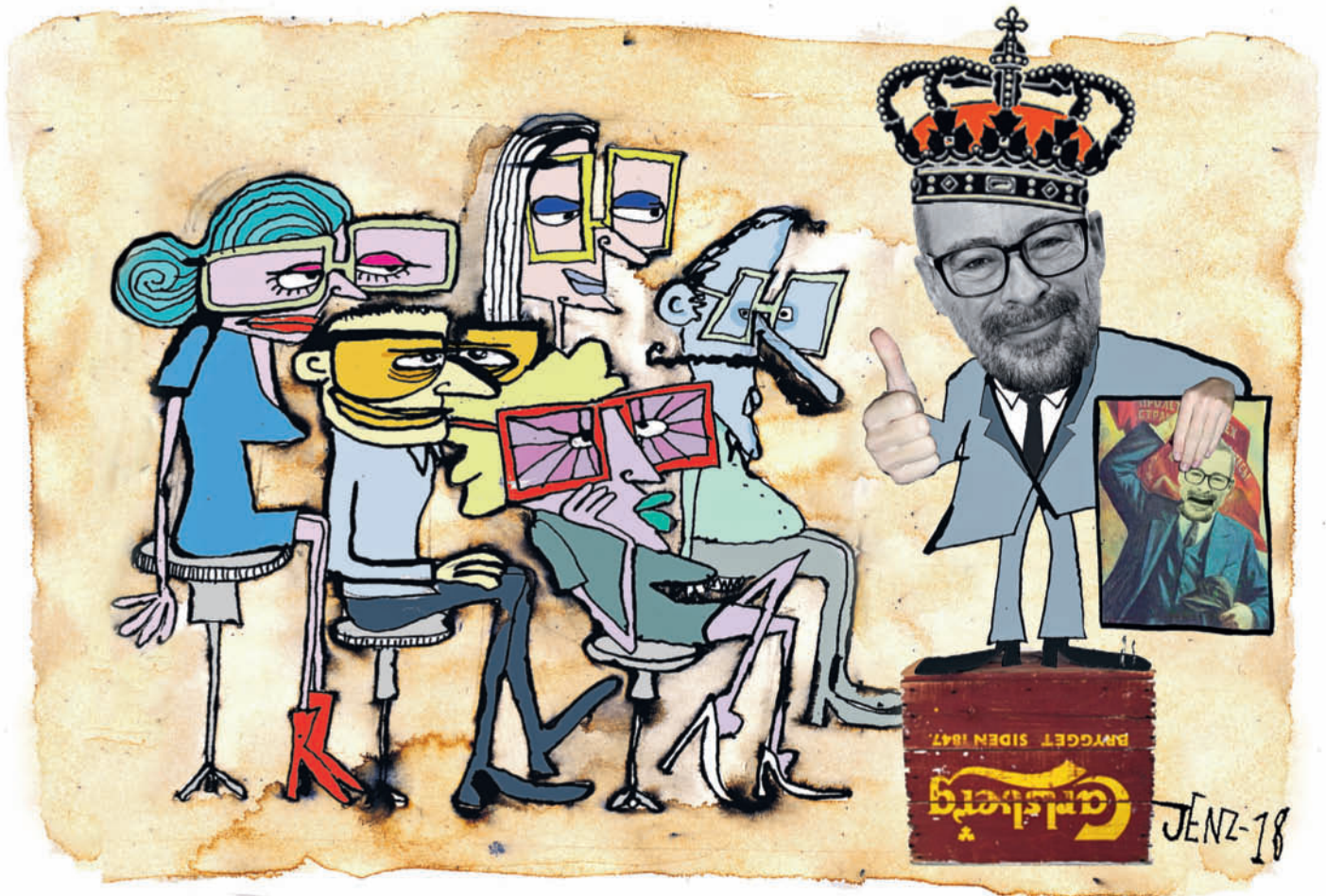
Fuglerud peger også på, at forskningen blev adskilt fra de tekniske opgaver som fx konservering og fotografi, et organisatorisk greb, der gik “stik imod det, som Rane ønskede, nemlig en tættere sammenhæng mellem udstillingsvirksomhed og forskning”.

Ændringen har medført, at det i dag er vanskeligere at samarbejde på tværs af fagskel, hævder Øivind Fuglerud, der dog samtidig medgiver, at Willerslev, mens han sad i direktørstolen, alene i kraft af sin personlighed var i stand til at frigive de energier, hans ønskede.

“Han var på en måde ånden i flasken, der kunne holde dynamikken i gang. Men konsekvenserne af omorganiseringen har nok vist sig stærkest, efter at han sluttede”.

Det har ikke været muligt at interviewe Rane Willerslev til denne artikel. I en skriftlig kommentar kalder han det “trist”, at tidlige kollegaer oplever, at museet er faldet tilbage i den gamle gænge. Han fastholder dog også den udlægning, han giver i “Tænk vildt”: Kulturhistorisk Museum er inde i en positiv udvikling med en stærk økonomi.

“Men det er klart, at når man vil skabe forandring og bryde med etablerede hierarkier, kommer der også modstand fra de medarbejdere, der efter egen opfattelse mister indflydelse under forandringerne”, skriver han.



» Og det er “helt forfejlet”, når Kirsten Bjørndal påstår, at han var Eilif Holtes marionetdukke.

“Alle, som kender mig, ved vist, at jeg ikke har problemer med at sige, hvad jeg selv mener om tingene. Og jeg er sikker på, at vi fandt den bedste løsning for vikingeskibene. Flytningen til Bjørnvika var et stortilet projekt, men det var efter min mening urealiserbart. Og i dag er der i stedet ved at blive bygget et fantastisk vikingetidsmuseum på Bygdøy”, skriver Willerslev.

Myriader af regler modvirker kreativitet

Ingen af medarbejdere ved Nationalmuseet i København, som Magisterbladet har talt med, betvivler oprigtigheden i Rane Willerslevs ønske om at gøre op med den topstyring, der efter manges opfattelse har lagt sig som en dyne over museet.

Leder af frilandsmuseet Det Gamle Danmark i Lyngby dr.phil. Peter Henningsen beskriver i “Ranes Museum” hans mismod over at være underlagt direktionen i Prinsens Palæ, hvor “ingen kan få forløst deres kreativitet og faglige ideer”.

“De vil bestemme over os, de lytter ikke, de korrekser os. Der er ingen, der går ned i organisationen

og spørger os, hvordan vi skal bruge pengene, der kommer bare en beslutning. Ingen bliver hørt”.

I dag, otte måneder senere, kalder Peter Henningsen Willerslev den “rigtige mand det rigtige sted på det rigtige tidspunkt”.

Frilandsmuseet er nu “inden for den økonomiske ramme så ledelsesmæssigt autonomt”, som man kan blive, når man er en del af en statslig institution. Og fortjenesten er ubetinget Willerslevs.

“Rane har kort sagt gjort, hvad han kunne, men vores økonomiske situation er frygtelig. Opgaven er fandeme svær. Nationalmuseet er en gigantisk og kompleks kolos underlagt statslige spilleregler”.

For øget lokal beslutningskraft er nærmest en biting. Willerslev vil skabe intet mindre end et helt nyt nationalmuseum. Men han refererer til et ministerium og et embedsværk, der opstiller en myriade af regler og krav, der reelt modvirker hans ønsker om et handlekraftigt og innovativt museum, mener Peter Henningsen.

Ranes passion smitter, men opgaven er enorm

Karsten Aase-Nilsen, administrationschef ved Kulturhistorisk Muse-

um, betegner det i dag som en “stor lykke”, at Rane Willerslev kom til Oslo.

“Vi havde brug for en skikkelse som ham. En visionær, der sprænger gamle tankemønstre og skaber en ny tro på forandring. Men sådan en som Rane har brug for en meget stærk støtte rundt omkring sig, for han er jo ikke nogen administrativ praktiker. Personligt fik jeg en rigtig god energi med ham og en god arbejdsrelation. Det var meget krævende, men på den anden side ekstremt inspirerende, og det var den rigtige medicin”.

Men i realiteten blev Willerslev i Oslo spundet ind i det bureaukra-

“Det er ret interessant, at han gik efter stillingen på Nationalmuseet, efter den erfaring han havde i Oslo. For han havde problemer nok”.

Øivind Fuglerud, professor, Kulturhistorisk Museum, Oslo

ti, han ville gøre op med, vurderer Øivind Fuglerud og henviser til, at den norske pendant til Nationalmuseet er underlagt universitetet i Oslo.

I stedet for at frigive energier, som han ønskede, gjorde organisationens kompleksitet og hierarkierne den uerfarne Willerslev afhængig af rådgivere, "der havde en interesse i at udøve indflydelse gennem Rane".

Sammenlignet med Nationalmuseet må Kulturhistorisk Museum ikke desto mindre være en "børnehæveopgave", funderer Fuglerud.

"Det er ret interessant, at han gik efter stillingen på Nationalmuseet, efter den erfaring han havde i Oslo. For han havde problemer nok".

Willerslev medgiver, at han i Oslo var stillet over for en svær opgave. Han er dog ikke enig i, at han blev afhængig af rådgivere, der forfulgte særinteresser.

"Som leder må man lytte til alle. Men det er klart, at dem, jeg valgte at lytte mest til, var dem, der evnede at sætte sig ud over deres egne interesser og havde fokus på, hvad der var det bedste for hele museet", skriver han.

Claus Elmholdt ser i "Ranes Museum" en person, hvis "eksekutive funktioner" til tider ikke er supergode. En person med "overbliksvanskeligheder". Som når han sover over sig eller bliver besat af en app og spilder tiden på detaljer. På den anden side ser han også en person, der er ekstremt autentisk, til stede og intens. Det vejer op.

Men som Karsten Aase-Nilsen hæfter Claus Elmholdt sig ved, at Willerslev har brug for stærke kræfter ved sin side med sans for det praktiske, for forretning, budgetter og årsplaner, ligesom det bliver altafgørende, at han får geledderne i organisationen med på projektet.

Tillidsrepræsentant John Lund skitserer projektet sådan her: Willerslev ser en totalfornyelse af Prinsens Palæ som bydende nødvendig, hvilket skønsomt koster 1,5 mia. kr. Men det kræver, at han kan udvikle "en helt ny vision for Nationalmuseets rolle i dagens og morgendagens Danmark" - uden at det ender i tivolisering, eller at andre dele, fx forskningen, sættes over styr.

Med andre ord: Museumsdirektøren skal gøre det umuligt muligt.

Willerslev beskriver selv den forestående udviklingsopgave som "nærmest gigantisk". Man har tiltro til fremtiden.

"Og det kommer til at tage tid. Det vigtigste, jeg har lært fra Norge, er, at jeg skal være mere tålmodig. Jeg blev ikke tabt i krukken med tålmodighed som barn. Så må man lære det på den hårde måde", lyder det fra museumsdirektøren.

I "Ranes Museum" forklarer Willerslev, at direktørstillingen er hans livs kald. Alt, hvad han har foretaget sig hidtil, peger hen mod jobbet som leder af Nationalmuseet, og intet, end ikke kæresten eller børnene, kan komme i vejen.

"Sådan en passion smitter en hel organisation", siger Mogens Fog.

Ledelsesteoretikere taler for tiden om "purpose", om "the big why". Hvorfor eksisterer vi? Rane Willerslev er, mener Mogens Fog, det bedste bud på en leder, der kan bære svaret igennem for Nationalmuseet.

"Han arbejder ikke for sin løn, men for et højere formål. Han er jo det, man vil have af enhver kaptajn".

Tiden vil vise, om kaptajnen når i havn. ■



Vil du
hjælpe os
med at blive
endnu bedre?

DM vil gerne udvikle de bedste digitale løsninger til vores medlemmer, og vi har brug for din hjælp til at teste dem. Derfor samler vi et stærkt testpanel af medlemmer, der er med til at sørge for, at vores digitale løsninger spiller. Vil du være med?

Dansk
Magisterforening



Kampen for FÆLLESKABET

Fra Esbjerg og Haderslev til Aarhus og København. I alle landsdele arbejdede magistrene for at skabe det stærkest mulige fællesskab under overenskomstforhandlingerne i 2018.



I april sang fagbevægelsen flere morgener løs på Dronning Louises Bro i København. Budskabet: "Ingen kan alt. Alle kan noget. Sammen kan vi det hele".

Tågen havde kastet sig over Esbjergs marker og vandløb, da lockoutvarslerne kom om formiddagen den 7. marts. 120.000 statsansatte ville blive nægtet arbejde, lød meldingen fra kvinden i front for arbejdsgiverne, Sophie Løhde, og senere på dagen fulgte KL og Danske Regioner trop.

Nervekrigen til Danmarkshistoriens potentielt største arbejdskonflikt nærmede sig, og i et lille hjørnekontor på Esbjergs rådhus, lige oven over ostebilen, der solgte "Hyggeost" og "Greve Fedt" på torvet, vakte det absolut ingen overraskelse.

"At man lockouter så hurtigt og voldsomt, viser bare, at staten og KL giver den maks. gas og ikke har

tænkt sig at give forhandlingen en ordentlig chance", sagde Thomas Løkkebø, miljømedarbejder og TR-suppleant, til Magisterbladet.

Han roterede på kontorstolen, hænderne bag nakken. På væggen bag ham hang en kalender med billeder af Putin, der holdt fisk i bar overkrop. Et plasticjuletræ hang lidt med grenene på toppen af en reol, to

rammer sodavand gemt væk på hyl-
derne.

“Det er lidt unfair at forhandle
med nogen, der har monopol. Hvis
de vælger at udnytte det, så er de
overmægtige,” sagde Løkkebø, “og
de har jo besluttet sig for at knække
os på forhånd. Det er ligesom med
lærerne. De står klar med lovindgre-
bet, det tror jeg”.

Men noget var anderledes den-
ne gang. I modsætning til 2013, hvor
kun folkeskolelærerne blev lockout-
et, stod alle fagforbund sammen på
tværs. En for alle, alle for én.

“Denne gang skal de ikke have lov
til at lammetaske en enkelt gruppe,
mens alle andre bare lander den ene
meget beskedne aftale efter den anden”,
som adjunkt Lars Jepsen fra
Københavns Professionshøjskole for-
klarede, da han var mødt frem til et
af de mange konfliktmøder, DM ar-
rangerede under forhandlingerne.

Musketereden var simpel. Ingen
indgår en aftale, medmindre alle
fagforbund har været i reelle for-
handlinger. “Ingen organisation vil
blive efterladt på perronen i de kom-
mende forhandlinger”, lød en pres-
semeddelelse fra Forhandlingsfæl-
lesskabet.

“Vi er bare så trætte af det”

For de magistre, som Magisterbla-
det mødte rundt om i landet, var der
to primære ønsker til indholdet af en
ny overenskomst. Lønstigninger som
i det private og sikring af den betalte
frokostpause.

“Der har været fyringer, fyrin-
ger, fyringer. Der er skåret så me-
get, man tror, det er løgn ... Vil de nu
også byde os det at tage frokostpau-
sen? Hvad bilder man sig ind”, sag-
de den aarhusianske tillidsrepræsen-
tant Joan Uhrenholt og smækkede to
fingre hårdt mod bordpladen, så hå-
ret gyngede.

I Statens It i Ballerup, hvor skri-
vebordene står placeret i pæne, lige
rækker, var tillidsmand Torben Seir
Olsen bekymret for, om hans kol-
leger ville traske over til de priva-
te virksomheder på den anden side
af vejen, hvis ikke lønningerne fik et
nøk opad.

“Folk er ikke rabiater eller griske
eller urealistiske. Men de vil have
en ordentlig lønudvikling, der ligner
den i det private”, sagde han.

Men når alt kom til alt, så handle-
de forhandlingerne ikke så meget om
enkeltsagerne, men om at stå sam-

men i den offentlige sektor, mente
holbækmanden Bo Christensen. Som
magistrenes TR mødtes han jævn-
ligt med tillidsfolk fra samtlige andre
fagforeninger i kommunen i det, de
kaldte Konfliktrådet.

“Jo, der er selvfølgelig musketer-
eden med de tre kardinalpunkter,
man kæmper om, men i virkelighe-
den ligger det jo oven på et tykt lag
af, at nok er nok med alle de bespa-
relser og forringelser, vi har oplevet.
Vi er bare så trætte af det, ikke”.

“Shit ... hvad nu?”

En aften i marts trådte godt 40 ma-
gistre fra professionsuddannelserne i
Kolding, Haderslev og Aabenraa ind i
et svedtungt lokale. Det virkede helt
hyggeligt. Gamle kolleger mødte hin-
anden, snakkede om musik og del-
te anekdoter, grinte efter en lang ar-
bejdsdag. Men under overfladen lå
en morbid grundstemning. Alle sam-
taler, hvor hyggeligt de end startede,
endte uundgåeligt med konfliktsnak.

Det helt store spørgsmål blandt de
fremmødte: Hvordan går en akade-
miker i konflikt?

“Nu er jeg 51, og det er første
gang, jeg skal strejke. Men jeg ved,
at da min kone, som er pædagog,
gik i strejke, fløj de rundt i hele lan-
det med busser og var på barrikader-
ne. Jeg spekulerer: Hvad gør vi?” sag-
de Dorthe Iversen, der arbejder som
projektkonsulent på UC Syd.

“Jeg vil forsøge mit bedste for at
bakke op om det, jeg tror bliver vo-
res største hurdle: at være solidari-
ske på tværs. For vi kommer helt sik-
kert til at blive presset på alle mulige
måder. I privaten, i pressen, på vo-
res profession. Vi skal finde måder
at stå sammen”, svarede den loka-
le TR, Anders Simonsen. Efter mødet
inviterede han alle fremmødte på en
omgang boller i karry på lærerværel-
set. Sådan ser solidaritet også ud.

En enkelt undskyldte sig, hun
skulle hjem at tage vare på familien.
Tillidsrepræsentanten smilede.

“Udskyd det! Det her er vigtigere
end dine børn”.

“Hvis der kommer konflikt, vil der være nogle sår, der skal heles bagefter”

En uges tids senere - lang tid før ma-
gistrene havde nået at indkøbe pro-
testveste og konfliktmerchandise -
stod det klart, at de offentligt ansatte
allerede førte i kampen om den of-
fentlige opinion. 63 procent svarede
i en Gallupundersøgelse foretaget for



“Hvis der kommer konflikt, vil der være nogle sår, der skal
heles bagefter”, sagde TR på Aarhus Universitet Louise Søe.
Ikke alle er i fagforening, og det blev pludselig tydeligt.

**“Hvis det sammenhold
bliver brudt, så er det ...
ja, så bliver det svært at
gå på arbejde”.**

Mette Andersson, arkivar



“Du kan bare skrive, at det handler om rimelighed. Det er det
eneste, vi ønsker”, lød det fra biologerne i Esbjerg Kommune
kort efter statens lockoutvarsel.



“Kan vi miste mere på konflikten, end vi nogensinde kan vinde
ved en aftale?” lød et spørgsmål til et af DM's første arbejds-
pladsmøder i Haderslev.

» Magisterbladet, at de efter strejke- og lockoutvarslerne havde “mest sympati” for lønmodtagerne.

Opbakningen viste sig også ved, at antallet af nye medlemmer i Dansk Magisterforening blev fordoblet i første kvartal af 2018 i forhold til året før. Men på de enkelte arbejdspladser begyndte der også at vise sig sprækker i fællesskabet.

“Jeg har da haft flere snakke med folk, som har travlt med at argumentere for, hvorfor de står udenfor”, bemærkede Anders Moestrup midt i marts til et møde med sin TR-kollega Louise Bornemann Søe. 20 procent af AC’erne på Aarhus Universitet er ikke medlem af en forhandlingsberettiget organisation, vurderede han dengang.

Louise lænede hovedet bagover, det lange hår samlet i en gyngende knude.

“Vi tænker jo normalt på hinanden som kolleger i et stærkt fællesskab. Men nu er man pludselig blevet opmærksom på, at der er nogle, som står udenfor. Og det er ubehageligt for alle parter. Hvis der kommer konflikt, vil der være nogle sår, der skal heles bagefter”, sagde hun.

“Det handler om at være mange, det handler om at møde op”

Det var, som om fagbevægelsens ild for alvor blev tændt, da 10.000 tilidsrepræsentanter senere blev stuvet sammen i en messehal i Fredericia, Danmarkshistoriens største stormøde af sin slags.

“Det handler om at være mange, det handler om at møde op”, forklarede Trine Binding, TR i Rødovre Kommune, der blev fragtet dertil i en af DM’s busser.

Udenfor passerede sumpede marker, klumper af sne gled over ruderne som skovsnegle på glas. Hun hev telefonen frem og tog et billede af kollegerne, mens termokander og mælkepulver cirkulerede, og smed med det samme billedet på Facebook.

“Når man nogle gange i TV Avisen ser, at 100 mennesker har protesteret mod et eller andet på Christiansborg ... det ser bare forkølet ud. Det er derfor, det er så vigtigt at synliggøre, at vi alle står sammen, og at der er rigtig, rigtig mange af os”, sagde hun.

Da marts fødte april, var der faglige arrangementer overalt i landet. Daglig morgensang ved cykelstierne,

fakkeloptyg i gaderne, fotostorme på de sociale medier. Til en faglig fretdagsbar i Toga Vin og Ølstue opdagede Lea Friedberg, formand for DM Studerende, hvordan konflikten åbnede for ny mobilisering.

“Når du er midt i det - står med de røde faner og kæmper for nogle krav, der er sindssygt vigtige - så mærker du på egen krop, hvad meningen med fællesskabet er ... Derfor er OK 18 fagbevægelsens største mulighed for at engagere de unge”, sagde Friedberg.

Slutspillet: Sudden death eller ...?

Den 28. marts udsatte forligsmanden de varslede konflikter i 14 dage, og da de var gået, gjorde hun det igen. Mens forhandlerne så stadig mere udmattede ud, når de i forligsmandens kløer dag på dag trådte ind til nye forhandlinger, virkede fagbevægelsens menige medlemmer mere og mere energiske.

To lige rækker af røde faner blev rejst og holdt oppe døgnet rundt foran den store træport til forligsinstitutionen, og der blev jævnlige indkaldt til store demonstrationer, der kunne blive så intense, at den tætte menneskemængde bølgede frem og tilbage som i et mosh pit til en heavy metal koncert i en nordnorsk havneby.

Det var en sådan demonstration, 38-årige Mette Andersson mødte op til, da hun 17. april fleksede ud fra sit job som arkivar på Rigsarkivet og stemplede ind til kampråb og fælleshop. I den ene hånd havde Mette Andersson et papskilt med #enløsningforalle skrevet med skarpe streger. For hende ikke bare en støtte til fagbevægelsens forhandlere, men også en løftet pegefinger.

“Jeg er her for at støtte op om vores forhandlere - men også for at minde dem om, at vi er mange - rigtig mange - der står bag musketererden. Som ønsker, at de holder fast og står sammen”, sagde hun.

“Hvis det sammenhold bliver brudt, så er det ... ja, så bliver det svært at gå på arbejde”.

En uge senere, natten til en regnfuld 25. april, blev den første aftale indgået i forligsinstitutionen. En aftale, der med Dennis Kristensen i spidsen var indgået udelukkende på vegne af de regionalt ansatte i LO-forbund. ■



Kampen om den offentlige opinion foregik i høj grad på de sociale medier - blandt andet med aktionen 5 i 12, hvor offentligt ansatte uploadede fotos til sociale medier - her KU's ansatte.

“Denne gang skal de ikke have lov til at lammetæske en enkelt gruppe”.

Lars Jepsen, adjunkt



Jo mere udmattede forhandlerne blev i forligsmandens kløer, des mere energi fik demonstranterne ude foran.



“Der er brug for os alle - hvad end vi er hænder eller smøremiddel i den offentlige sektor”, sagde Bo Christensen, magistrernes TR i Holbæk Kommune.

A photograph of two women in a professional setting. The woman on the left has long dark hair and is wearing a light-colored top. The woman on the right has short, styled hair and is wearing a blue and white striped shirt. They are both smiling and looking towards each other, suggesting a collaborative or mentoring interaction. A large blue circle is overlaid on the bottom left of the image, containing text.

Få ny viden og inspiration til din karriere

DM tilbyder blandt andet:

- **Grafisk facilitering**, hvor du lærer at bruge enkle tegneteknikker, når du faciliterer møder og processer, så du får møder med fremdrift og overblik.
- **Fundraising**, hvor du lærer at gå i dybden med alle de muligheder, der er for at få tilskud til dine projekter.
- **Skriv gode webtekster**, hvor du lærer at skrive bedre, mere målrettede og forståelige webtekster og få redskaber til at strukturere og udarbejde webindhold.

Læs mere og tilmeld dig på dm.dk/kalender

EKSPERTER: Fagbevægelsen har vist, at den har **MUSKLER**

Fagbevægelsen har demonstreret, at den kan mobilisere på tværs af faggrupper, sætte dagsordenen på sociale medier og vinde den folkelige opinion. Selvom musketerreden ikke holdt hele vejen igennem forligsinstitutionen, har den alligevel banet vejen for lidt af et comeback for fagbevægelsen, mener flere forskere.

Det er næsten ligegyldigt, hvad der kommer ud af overenskomstforhandlingerne, så vil fagbevægelsen stadig stå stærkere end før”.

Sådan lyder det fra politisk økonom Rune Møller Stahl ved Magisterbladets deadline, mens der stadig forhandles i forligsinstitutionen. Rune Møller Stahl er ph.d.-stipendiat på statskundskab ved Københavns Universitet, og han ser en revitalisering af den danske fagbevægelse i den nuværende forhandlingsproces - blandt andet pga. mobiliseringen på tværs af faggrupper.

“Vi har fx set en faggruppe som djøf’erne, der ikke har været aktive før, bærende badges med ordene: “Pas på mig, jeg er ny i konflikten”.

Vi har også set, at mange har været parate til at gå på ga-



den eller stille sig hele natten foran forligsinstitutionen. Det har været en styrkemarkering - og det er, uanset om der kommer en konflikt eller ej”, siger Rune Møller Stahl.

I skrivende stund blæser spørgsmålet om konflikt stadig i vinden. Musketereden og løftet om at være “én for alle, og alle for én” har dog fået nogle ridser i lakken. Flere LO-forbund, FOA, 3F, HK og Socialpædagogerne, skrev nemlig under på en aftale på det regionale område den 25. april, mens FTF og Akademikerne afslog.

Rune Møller Stahl fremhæver dog den brede mobilisering under forhandlingerne som en værdi i sig selv. Også niveauet af koordination og sammenhold ser han som en indikator på en genoplivning af bevægelsen i en forhandlingsrunde, “der fuldstændigt adskiller sig fra forhandlingerne på det offentlige område i 2008 og 2013”.

“Tillidsfolk, men også folk, der ikke har været aktive før, har vist, at de er parate, hvis de føler, at deres interesser bliver truet. På den måde tror jeg, at fagbevægelsen har opbygget noget kapital, som den kan trække på i en årrække, men også næste gang der er forhandlinger. Fagbevægelsen har vist, at den har muskler, og at den er parat til at flekse dem”, siger Rune Møller Stahl.

Musketereden er fagbevægelsens grundidé

Den politiske økonom bakkes op af historiker og seniorforsker ved Nationalmuseet Lars K. Christensen. Historikeren fortæller, at han ikke har set et tilsvarende initiativ eller sammenhold som det, der er kommet til udtryk i forbindelse med OK 18. Her peger han også på musketereden som unik for den nuværende situation - på trods af dens nylige svækkelse.

“Musketereden har været helt unik, og jeg synes bestemt, den har haft stor værdi på trods af den nuværende situation. Det er klart, at den har fået en ridse nu, men hvor stor en ridse der er tale om - det er svært for mig at vurdere lige nu”, siger Lars K. Christensen.

“Ud fra en generel betragtning er musketereden en politisk udmelding om, at man står sammen. Men der er også noget helt konkret forhandlingstaktisk ved at binde sig så tæt sammen på tværs af de forskelli-

ge områder. Jeg mindes ikke at have set så håndfaste og konkrete udmeldinger på det offentlige område før”, tilføjer historikeren, der primært har forsket i den danske arbejderbevægelse i mellem- og efterkrigstiden.

Musketereden har indtil sit sammenbrud fungeret som et politisk håndslag på, at man ikke ville efterlade nogen parter ved perronen i hhv. de kommunale, regionale og statslige forhandlinger. Også kaldet “solidaritetspagten” har den været beskrevet som “en lektie” fra overenskomstforhandlingerne i 2013, der endte med en lærerlockout med et politisk indgreb til følge.

Lars K. Christensen mener derfor, at essensen af musketereden er symbolsk for den danske fagbevægelses grundtanke. For udtryk som “skulder ved skulder”, og at man står fast på tværs af faggrupper, er netop en del af det, fagbevægelsen er gjort af.

“Musketereden er en del af grundideen ved fagbevægelsen. Nemlig at man har basale fælles interesser, fordi man står over for nogle arbejdsgivere, og at man ikke un-

derbyder hinanden. Det er det, fagbevægelsen er sat i verden for”, siger Lars K. Christensen.

Fagbevægelsens kriser er et grundvilkår

Men kriser i sammenhold og intern splittelse i fagbevægelsen er ikke noget nyt, fortæller historikeren. Fagbevægelsen har altid haft en kamp at skulle kæmpe, for de forskellige interne interesser blandt lønmodtagerne har ikke altid flugtet med hinanden. De forskelle har man også skullet håndtere, for det er et grundvilkår for bevægelsen, fortæller Lars K. Christensen.

“Fagbevægelsens historie er et pendul, der svinger mellem at samle sig, at blive splittet og at samle sig igen. Når vi taler om lønmodtagere eller en arbejderklasse, er det lidt et abstrakt samlebegreb - for det er en stor og divers gruppe, som hele tiden kræver en indsats, hvis man vil skabe sammenhold på tværs. Der synes jeg, man har taget nogle skridt frem under OK 18-forhandlingerne”, siger han.

Lars K. Christensen bliver ofte spurgt om, hvorvidt fagbevægelsen

»

Opslag – Knæk Cancer

Kræftens Bekæmpelse uddeler 10 millioner til forskning i bugspytkirtelkræft og kræft i æggestokkene - tidlig opsporing og bedre behandling.

Bugspytkirtelkræft og kræft i æggestokkene er to meget alvorlige kræftsygdomme med en høj dødelighed. Kræftens Bekæmpelse vil derfor afsætte 10 mio. kr. til at forbedre indsatsen på de to områder i hele patientforløbet fra tidlig opsporing, prædiktion af prognose og recidiv, behandlingseffekt til og med opfølgning. Forskning der umiddelbart kan omsættes til forbedret klinisk praksis, herunder reviderede kliniske retningslinjer til gavn for patienterne samt inddragelse af patienterne i det omfang, hvor det er relevant, vil blive prioriteret.

Bugspytkirtelkræft

Kræftens Bekæmpelse ønsker at støtte forskning, der kan bidrage til tidlig opsporing af kræft i bugspytkitlen ved eksempelvis kortlægning af patienters forløb inden diagnosen stilles samt pato-anatomiske og tumor-biologiske analyser, herunder betydningen af stromaets rolle eller anvendelse af tumor DNA analyser.

Kræft i æggestokkene

Kræftens Bekæmpelse ønsker at støtte forskning, der kan bidrage til tidlig opsporing af kræft i æggestokkene, og forbedre viden om forstadier og tidlige stadier af sygdommen. Herunder at undersøge patienters forløb inden diagnosen stilles samt studier af biomarkører såsom påvisning af tumor DNA i blodet.

Ansøgninger skal indeholde en beskrivelse af, hvilke perspektiver der er forbundet med projektet, og hvordan projektresultater kan implementeres bredt/systematisk til gavn for patienten i klinikken.

Ansøgningsfrist: 20. juni 2018 kl. 15.

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

Kræftens Bekæmpelse

Bevillingssektionen



» sen er i krise med udfordringer som globalisering, finanskriser og medlemsflugt. Men fagbevægelsen har altid skullet overvinde kriser, fortæller han. Og den har altid skullet slå for sit hovedformål - nemlig at skabe sammenhold blandt lønarbejderne og deres grundlæggende interesser over for arbejdsgiverne, forklarer Lars K. Christensen.

På trods af at seniorforskeren professionelt arbejder med arbejderbevægelsens historie og også generelt følger overenskomstforhandlingerne med interesse, er han alligevel blevet overrasket over den grad af mobilisering, han har set under forhandlingerne. Lars K. Christensen fremhæver også den offentlige opinion, der i høj grad har været på lønmodtagerens side.

En meningsmåling, som Gallup foretog for Magisterbladet i begyndelsen af marts, viste fx, at hele 63 pct. af befolkningen havde "mest sympati" for lønmodtagerne umiddelbart efter strejke- og lockoutvarselene.

"Når man ser, hvor mange der møder op til forskellige arrangemen-

ter og demonstrationer, hvor mange der står foran forligsinstitutionen, og alt det, der bliver udvekslet på de sociale medier, bliver man overrasket. Og i de forskellige meningsmålinger bakker man langt hen ad vejen op om de offentligt ansatte. Det er meget overraskende. Det har man ikke set længe", siger Lars K. Christensen.

Stærke kræfter er blevet sluppet løs

Nana Wesley Hansen, arbejdsmarkedsforsker ved Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS) på Københavns Universitet, har også bemærket den brede mobilisering, som hun beskriver som værdifuld for fagbevægelsen.

"Der er foregået en stærk mobilisering på tværs af faggrupper og uddannelsesniveauer, og det er lykkedes at mobilisere både kerнетropperne - fx tillidsrepræsentanterne - og den offentlige sympati for de offentligt ansattes sag", siger hun.

Her fremhæver arbejdsmarkedsforskeren også indgåelsen af musketereden og kontante slagord som "skulder ved skulder", der har været

en af fagbevægelsens paroler under forhandlingerne.

"Dette sammenhold har man ikke set tidligere. Det har i sig selv en værdi, og det er noget, kernetropperne oplever meget positivt", siger Nana Wesley Hansen.

Arbejdsmarkedsforskeren påpeger dog også, at musketereden også skal indfries på en eller anden måde. For dens værdi er ikke helt uafhængig af slutresultatet i overenskomstforhandlingerne.

"Noget af det, der er blevet spekuleret i, er, hvordan fagbevægelsen vil forholde sig til et mæglingforslag fra forligsmanden - altså et kompromis. Og vil medlemmerne stemme ja til sådan et, når man nu har mobiliseret så stærkt på, at man netop står fast? Det har vi stadig ikke set afslutningen på", siger Nana Wesley Hansen.

"Den brede mobilisering er noget nyt og har en værdi - men der er også blevet sluppet nogle stærke kræfter løs med musketereden. Og spørgsmålet er, om man kan styre de kræfter, hvis man vil et kompromis", afslutter hun. ■

magisterbladet

797 %

Så meget er antallet af unikke sidevisninger steget på magisterbladet.dk fra 1. kvartal 2015 til første kvartal 2018.

I 1. kvartal 2015 havde magisterbladet.dk 31.125 unikke sidevisninger, mens det tilsvarende tal i 2017 var 277.277.

Læs de daglige nyheder på

MAGISTERBLADET.DK



*“Hvis jeg skal beskrive Grønlands
Selvstyre med 3 ord, vil det være
spændende, udfordrende og vigtigt.
Spændende, fordi vi har så mange
forskellige opgaver. Udfordrende, fordi
opgaverne ofte er meget komplekse.
Vigtig, fordi det vi beslutter, har
betydning for borgeren.”*

*Mit arbejde giver mening, når det giver
mening for borgeren.”*

Janus Chemnitz Kleist

Departementet for Uddannelse, Kultur,
Forskning og Kirke



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

NAALAKKERSUISUT

GOVERNMENT OF GREENLAND



Aktivism er andet end guitar og islandske sweatre

Unge magistre vil gerne kæmpe for bedre arbejdsforhold, men de mangler redskaberne. Det forsøger en ny bog om hverdagsaktivisme at råde bod på. Magisterbladet var med på workshop.

Det må godt være sjovt. Jeg tænker, det vil gøre det lettere at motivere folk til at være aktivistiske, hvis tonen er lidt mere humoristisk”.

En ung pige vifter med sin kuglepen og kigger ivrigt på de andre rundt om bordet.

Vi befinder os på en workshop, hvor 16 deltagere er mødt op for at dele deres erfaringer med hverdagsaktivistiske handlinger og samle dem i en håndbog.

Alle deltagere har fået udleveret et udkast til håndbogen og er blevet placeret i grupper for at kaste et sidste blik på teksten, inden den skal i trykken.

Aktivism kræver nytænkning

Kvinden ved bordet hedder Josefine Højberg Bitsch. Hun er 31 år og er netop blevet færdiguddannet som cand.mag. i performancedesign.

“Vi unge vil gerne være med til at skabe forandringer. Men hvis man skal have os med, tror jeg, at det er vigtigt, at man tænker aktivisme og fællesskab ind i en ny tid og præsentere det med humor. Det nytter ikke, hvis man associerer det med is-



Formand for bestyrelsen i DM Privat og selvstændige Julia Bjerre Hunt er initiativtager til en ny håndbog om hverdagsaktivisme: “Jeg tror, det er et værktøj, der vil appellere til mange magistre”, siger hun.

landske sweatre og guitar”, siger Josefine Højberg Bitsch.

I en anden gruppe sidder Lotte Bælum, der til daglig arbejder som presserådgiver i Sundhedsstyrelsen. Hun er 49 år og har været medlem af Dansk Magisterforening i mange år, men det er første gang, at hun deltager i et af Dansk Magisterforenings arrangementer:

“Jeg tror, vi er mange, der er ved at vågne op af vores tornerosesøvn. Jeg har personligt været meget passiv, men overenskomstforhandlingerne denne gang har gjort det klart for mig, hvor vigtigt det er, at vi står sammen, hvis vi skal gøre os håb om at ændre noget”, siger Lotte Bælum.

Unge famler i blinde

Bogen er et forsøg på at tilbyde nogle nye værktøjer, som medlemmer føler, de kan bruge. Og det er nødvendigt, hvis fagbevægelsen skal blive ved med at være relevant for de nye generationer, mener Julia Bjerre Hunt, der er formand for bestyrelsen i DM Privat og selvstændige og én af initiativtagerne til bogen.

“Mange af os unge har aldrig været i konflikt eller oplevet nogle af de store arbejdskampe. Vi har ikke nogen værktøjskasse og ved ikke, hvad

HVAD ER HVERDAGSAKTIVISME?

Hverdagsaktivisme handler om, hvordan du gennem handling kan aktivere dine kollegaer og dit netværk for at forbedre jeres arbejdsliv, så kollektive udfordringer løses i fællesskab frem for individuelt.

Resultaterne er fremkommet gennem enkeltinterview og lyttemøder med kollegagrupper.

vi skal gribe til, hvis vi ønsker at protestere over arbejdsforholdene”, siger hun.

Hun tror på, at hverdagsaktivisme er vejen frem. Både i forhold til samfundet, arbejdspladsen og den enkelte og i særdeleshed i forhold til fremtidens arbejdsmarked og de kommende generationer.

“Hverdagsaktivisme kan fx være at sætte et billede op på sit skrivebord af en kollega, der er sygemeldt med stress, for at gøre opmærksom på, at hun mangler. Eller at alle medarbejdere beslutter at gå med sørgebånd i en dag i forbindelse med en større fyringsrunde”, fortæller Julia Bjerre Hunt.

På den måde kan man med små, enkle handlinger gøre opmærksom på et problem og være med til at skabe forandring.

Brug for andre værktøjer

Julia Bjerre Hunt peger på, at fagbevægelsens klassiske værktøjer som slagsange og entydige paro-



“Sådan rekrutterer du frivillige” er skrevet af Troels B. Carlander, Julia B. Hunt, Marie B. Holdt og Sylvia Jacobsen og udgivet på Forlaget Ingerfair.

I bogen “Sådan rekrutterer du frivillige” finder man redskaberne til at rekruttere frivillige, så de bliver en del af hverdagen i den organisation, man arbejder for.

ler ikke appellerer til vidensarbejdere.

“Vi har ikke den der “os mod ledelsen” arbejderkultur, og vi bryder os ikke om, hvis tingene bliver fremstillet for sort og hvidt. Den der traditionelle kampretorik fungerer bare ikke så godt for de fleste magistre. Derfor er der brug for nogle andre værktøjer”.

Hun håber, at håndbogen om hverdagsaktivisme vil sætte en dialog i gang ude på arbejdspladserne, og at den vil inspirere til, hvordan man kan handle i fællesskab i stedet for at acceptere magtesløsheden.

“Mange magistre har en tendens til at individualisere tingene. Derfor bliver problemerne ofte noget, som skyldes én selv, og som man som medarbejder føler, man bør håndtere selv. At man fx er for dårlig til at sige fra eller ikke er robust nok”, siger Julia Bjerre Hunt.

“Men det kunne jo også skyldes arbejdspladsens kultur, så det derfor er noget, som vedrører alle. Og så

VISUALISÉR FORANDRINGERNE

Visualiseringer er et godt greb, når du ønsker at sætte fokus på en mangel på arbejdspladsen eller på forandringer. Du eller I kan eksempelvis:

- sætte et billede op af en kaffemaskine, en pottaplante eller et vindue netop dér, hvor du ønsker dig det, gerne med en lille sjov hilsen: “Hvis der stod en kaffemaskine her, kunne du få kaffe nu”.
- markere, at en del af kollegerne ikke er til stede, fordi de er placeret andre steder i landet, ved at sætte navneskilte på de tomme pladser til møderne.
- lave en synlig kalender, hvor midlertidigt ansatte tæller ned, hvor mange dage de hver især har tilbage.
- sætte skilte med ønskede titler på manglende kollegaer på dørene ved de tomme kontorer.
- markere med tape på gulvet der, hvor du ønsker dig et mødelokale, en skillevæg eller en sofa.

kan bogen forhåbentlig hjælpe med at give kollektive svar på kollektive problemer i stedet for at håndtere tingene individuelt”. ■

SÅDAN LAVER DU SMÅ AKTIONER I HVERDAGEN

Der er mange måder at lave aktioner på, så tænk gerne kreativt. Et par eksempler kunne være:

- Ved problemer med sexistiske kommentarer kan alle komme i rullekrave og flade sko i en uge i fælles protest mod det ubehagelige klima.
- I tilfælde af større fyringsrunder så gå med sørgebånd i en dag.
- Tænk også over, hvad du skriver i kalenderinvitationer, fx får “AC-klubmøde om manglende ligeløn” udtrykkeligt vist, hvad I handler på.

Aktioner handler kort sagt om at skride til handling for at få ledelsen og andre til at tænke sig om en ekstra gang.



Deltagere på DM's workshop om hverdagsaktivisme er i gang med at diskutere, hvordan man som vidensarbejder kan være aktivistisk i hverdagen.



Forsikring kun for medlemmer

Nu kan du spare penge
på dine forsikringer ved
at samle dem hos os.

DM Forsikring tilbyder forsikringer via GF Forsikring a/s, som er et dansk forsikringsselskab omfattet af Garantifonden for skadesforsikringsselskaber.

**Du kan få forsikret alt fra indbo til dit kæledyr,
og det hele bliver skræddersyet til dine behov**

Du betaler altså ikke for noget, du ikke har brug for.

Vi tilbyder blandt andet:

- Billigere forsikring for hvert år du kører skadefrit i din bil.
- Hjælp hvis din identitet bliver stjålet.
- Børn under 3 år er gratis medforsikret på din ulykkespolice.

Vil du høre, hvordan din forsikring kan se ud, så ring til os på **72 24 41 45**
eller beregn din pris på dm.dk/forsikring

Dansk
Magisterforening
DM FORSIKRING



Danske virksomheder er ikke klar til at beskytte persondata

Få uger før EU's nye persondataforordning træder i kraft og bliver lovkrav for alle virksomheder i EU, har hver tredje danske virksomhed stadig ikke helt styr på de nye lovkrav, som skal beskytte vores personlige data, viser it-barometer.

MANGE DANSKE virksomheder er stadig slet ikke klar til at efterleve de nye lovkrav i EU's persondataforordning (GDPR), når den træder i kraft den 25. maj. Det betyder, at de ikke er fuldt ud klar over, hvordan de skal behandle og beskytte borgerens personlige data på lovlig vis fremover.

Hver tredje virksomhed er således ikke helt klar over, hvad kravene i forordningen kommer til at betyde for dem. Og knap hver anden virksomhed angiver, at persondataforordningen giver dem forretningsmæssige udfordringer. Det viser en it-barometermåling blandt knap 200 danske it-virksomheder, som er foretaget af IT-Branchen, it-forum og BrainsBusiness.

“Vores helt friske barometerundersøgelse viser, at 32,35 procent ikke har helt styr på kravene, så det har ikke flyttet sig meget fra sommeren 2017 til marts 2018”, siger direktør i IT-Branchen Birgitte Hass.

IT-Branchen undersøgte samme område i midten af 2017, og her angav 45 procent af de adspurgte virksomheder, at de ikke havde helt styr på kravene i forordningen.

“Der er rigtig meget, man skal sætte sig ind i, og der er mange fortolkningsmuligheder af reglerne. De sidste vejledninger er desuden ikke kommet fra

Christiansborg endnu, og det er ret skidt. Det viser, hvor meget usikkerhed der stadig er om dette”, siger Birgitte Hass.

Brugt for meget tid på diskussion af reglerne

At mange danske virksomheder stadig ikke har styr på de nye

kravene i GDPR, når den træder i kraft 25. maj.

“Pres og stress tager til, som vi kommer tættere på skæringsdatoen. Danske virksomheder har brugt alt for meget tid på at diskutere, hvad reglerne er, og hvordan man juridisk skal fortolke dem. Men det løser ingen

fortolkning og få kræfter på, hvordan de konkret kan ændre adfærd og optimere deres dataprocesser, forklarer Frederik Helweg-Larsen.

“Derfor finder mange først meget sent ud af, at deres it-system fx ikke sletter data af sig selv, men at det er noget, man

“Det vigtigste er, at man skal have gjort sig nogle ærlige og reelle overvejelser og have søsat nogle indsatser”.

Frederik Helweg-Larsen, direktør, Devoteam

dataregler, lige før de træder i kraft, genkender Frederik Helweg-Larsen, som er expert direktør i it-konsulentvirksomheden Devoteam.

En undersøgelse fra Devoteam sidste år viste, at to tredjedele af 500 adspurgte virksomheder ikke havde en plan for, hvordan de skulle implementere forordningens krav. Og hver tredje var endnu ikke gået i gang med at lave en plan for at implementere forordningen. Og det er ifølge ham ikke blevet meget bedre siden.

En blanding af tilbagemeldinger fra kunder og erfaring fortæller, at kun mellem 30 og 50 procent af de danske virksomheder er parate til at leve op til

konkrete dataproblemer”, siger Frederik Helweg-Larsen.

For mange er det urealistisk at være på plads den 25. maj

EU's persondataforordning skal styrke og harmonisere beskyttelsen af EU-borgernes personoplysninger. Der er lagt op til, at den virksomhed, som ikke måtte efterleve kravene i den nye forordning, kan modtage bøder på op til fire procent af deres globale omsætning eller maks. 150 mio. kr. alt efter overtrædelsens karakter.

Men mange danske virksomheder er stadig langt fra klar til at leve op til kravene så kort før skæringsdatoen, fordi de har brugt for meget tid på jura-

måske nu skal få sine ansatte til at bruge en time på at gøre manuelt hver dag. Og det er jo komplet meningsløst”, siger han.

Selvom det ifølge Devoteams direktør er helt urealistisk for mange danske virksomheder at være på plads til at leve op til kravene i forordningen den 25. maj, er det dog heller ikke nødvendigvis målet lige nu.

“Selvfølgelig skal man overholde loven. Juridisk set bliver man stillet til ansvar den 25. maj. Men vigtigst er, at man skal have gjort sig nogle ærlige og reelle overvejelser og søsat nogle indsatser, der betyder, at man agerer anderledes fremover, end man gjorde tidligere”, siger Frederik Helweg-Larsen. ■

Den danske it-vækstvirksomhed Peakon kategoriserer alle data, så der er fuldt overblik over personfølsomme oplysninger, udløbsdato, og hvad der skal slettes ifølge loven, fortæller medejer Christian Holm.



Virksomheder har blæst på databeskyttelse i 18 år, men nu koster det

Hver tredje danske virksomhed er ikke klar til at efterleve krav i EU-persondatalovgivningen, og det kan blive dyrt fra den 25. maj, medmindre man i sidste øjeblik får udarbejdet en konkret plan. Det er ikke for sent, lyder det fra en førende virksomhed i håndtering af persondatakrav.

På årets første sommerdag i april skinner solen ned i en baggårdsoase på Christianshavn godt gemt fra hektisk storbytrafik. Op ad en jerntrappe til førstesalen på et istandsat murstenshus ligger den danske it-vækstvirksomhed Peakon. Døren står vidtåben, og

det summer fra folk bag computere spredt rundt i det åbne, lyse kontorlandskab.

På anden sal i køkkenet sidder 10 personer samlet rundt om et langt spisebord. Her går snakken livligt i videosamtale på engelsk med personer i et fladskærms-tv, som hænger på væggen.

Peakon er blevet en international virksomhed med kontorer og ansatte i både London og Sydney, fortæller medstifter og uddannet civilingeniør Christian Holm, som er klædt i jeans, T-shirt og hættetrøje.

Som en virksomhed, der i dag lever af at udvikle moderne trivselsundersøgelser båret af it, har Peakon typisk adgang til tusindvis af personers data fra andre virksomheders registre. Siden stiftelsen i 2009 har Peakon derfor arbejdet fokuseret med databeskyttelse og er i dag en af Danmarks førende virksomheder, når det gælder viden om de it-krav, som også danske virksomheder skal leve op til fra den 25. maj, når den nye EU-persondataforordning (GDPR) træder i kraft.

“Vi indsamler store mængder af persondata. Vores eksponering af data er dermed stor, og det skal vi have styr på. Vi har haft en fordel ift. at vide, hvilke lovkrav man skal efterleve, fordi vi har erfaring med at bygge og sikre store it-systemer, som mange andre - især små og mellemstore virksomheder - aldrig har stiftet bekendtskab med”, siger Christian Holm.

Danske virksomheder er i farezonen

Fra den 25. maj kan det koste den enkelte virksomhed i EU op til fire procent af den globale omsætning eller op til 150 mio. kr., hvis den ikke efterlever GDPR og beskytter borgerens persondata godt nok. Og mange danske virksomheder er øjensynligt i farezonen.

Ifølge en ny barometermåling fra IT-Branchen er hver tredje virksomhed ikke klar til at efterleve GDPR.

I Peakon har man derimod fra start arbejdet med at kategorisere alle data. Der er en klar plan for, hvordan man beskytter data, og hvordan kunderne kan få indsigt i de data, der er indsamlet om dem. Og det er sat i system, hvordan og hvornår data slettes, som loven foreskriver.

Når mange danske virksomheder stadig ikke er klar til at leve op

til disse krav bare få uger før deadline, så skyldes det typisk, at de ikke er it-underleverandør og derfor ikke møder specifikke it-krav i hverdagen, forklarer Christian Holm:

“Man har faktisk kunnet operere i en mindre virksomhed uden overheadet at støde ind i disse problemstillinger. De virksomheder står helt klart med store udfordringer, for med de nye datakrav har de en masse, de skal lære på kort tid, som de aldrig har hørt om før”.

Blæst på loven siden 2000

Siden 2000 har persondataloven herhjemme stillet krav til virksomheder om at beskytte danskernes persondata, men mange virksomheder har faktisk blæst på det. Derfor er de heller ikke klar til at leve op til kravene i den nye forordning, forklarer Peter Fogh Knudsen, som er kontorchef i Datatilsynet, der fører tilsyn med området.

“Man kan konstatere, at persondataloven ikke er blevet fulgt indtil nu. Mange af kravene i den nye EU-forordning er faktisk ting, som mange virksomheder allerede skulle have implementeret i dag. De har desuden haft to år, siden GDPR blev præsenteret i 2016, til at komme på plads”, siger han.

Også expert director i it-konsulentvirksomheden Devoteam Frederik Helweg-Larsen mener, at mange danske virksomheder har underkendt problemets omfang. En 2017-undersøgelse fra Devoteam vi-

“Man kan konstatere, at persondataloven ikke er blevet fulgt indtil nu”.

Peter Fogh Knudsen, kontorchef i Datatilsynet

ste, at mere end halvdelen af de danske virksomheder ikke havde en plan for, hvordan den skulle leve op til kravene i GDPR.

“Det har været konsekvensløst for danske virksomheder ikke at efterleve den gældende danske persondata-lovgivning”, siger Frederik Helweg-Larsen og konstaterer:

“Mange store virksomheder har jo aldrig slettet data. Nu skal de have konkrete strukturer og værktøjer på plads til at gøre det. At få det på plads bare to år er meget ambitiøst”.

Ud over manglende viden om reglerne har sanktionerne med bøder på maks. op til 15.000-25.000 kr. ikke været afskrækkende nok.

“Bøderne skal fremover have en mere afskrækkende effekt, og det må man sige, at de får med de nye EU-krav”, siger Peter Fogh Knudsen.

Udviklingen vendes på hovedet

Også hos Peakon oplever man, at mange virksomheder mangler indsigt i, hvilke data man opbevarer, hvor lang tid man må opbevare dem, og hvad der egentlig skal slettes.

Peakon oprettede fra start et systemregister. Alle data bliver kategoriseret.

“Vi kategoriserer fx også alle mails, der kommer ind, fra start af og sletter upfrontdata, vi ikke skal bruge, så vi ikke ligger med store mængder af ustrukturerede data. Så ved vi, præcis hvor vores personfølsomme data er opbevaret, og hvad der er udløb på hvornår. Det er den bedste start til at få et godt overblik”, siger Christian Holm.

Men det er ikke for sent at gøre noget. Han opfordrer de virksomheder, som halter bagefter, til at gå aftaler med alle it-leverandører igennem for at sikre, at også de har styr på lovgivningen. Og så skal man foretage en risikovurdering af sine personfølsomme data. Så kort før EU-kravene træder i kraft, handler det om at vise, at man gør noget, og at man har en konkret plan for, hvordan man vil leve op til loven fremover.

“Hos os lavede vi et risikoregister for hver afdeling over, hvor sandsynligt det er, at noget vil ske, og hvad er konsekvensen, hvis det sker. Så ved vi, hvad vi skal gøre. På den måde kan man komme meget langt, og det behøver ikke at være kompliceret eller tage lang tid”. ■

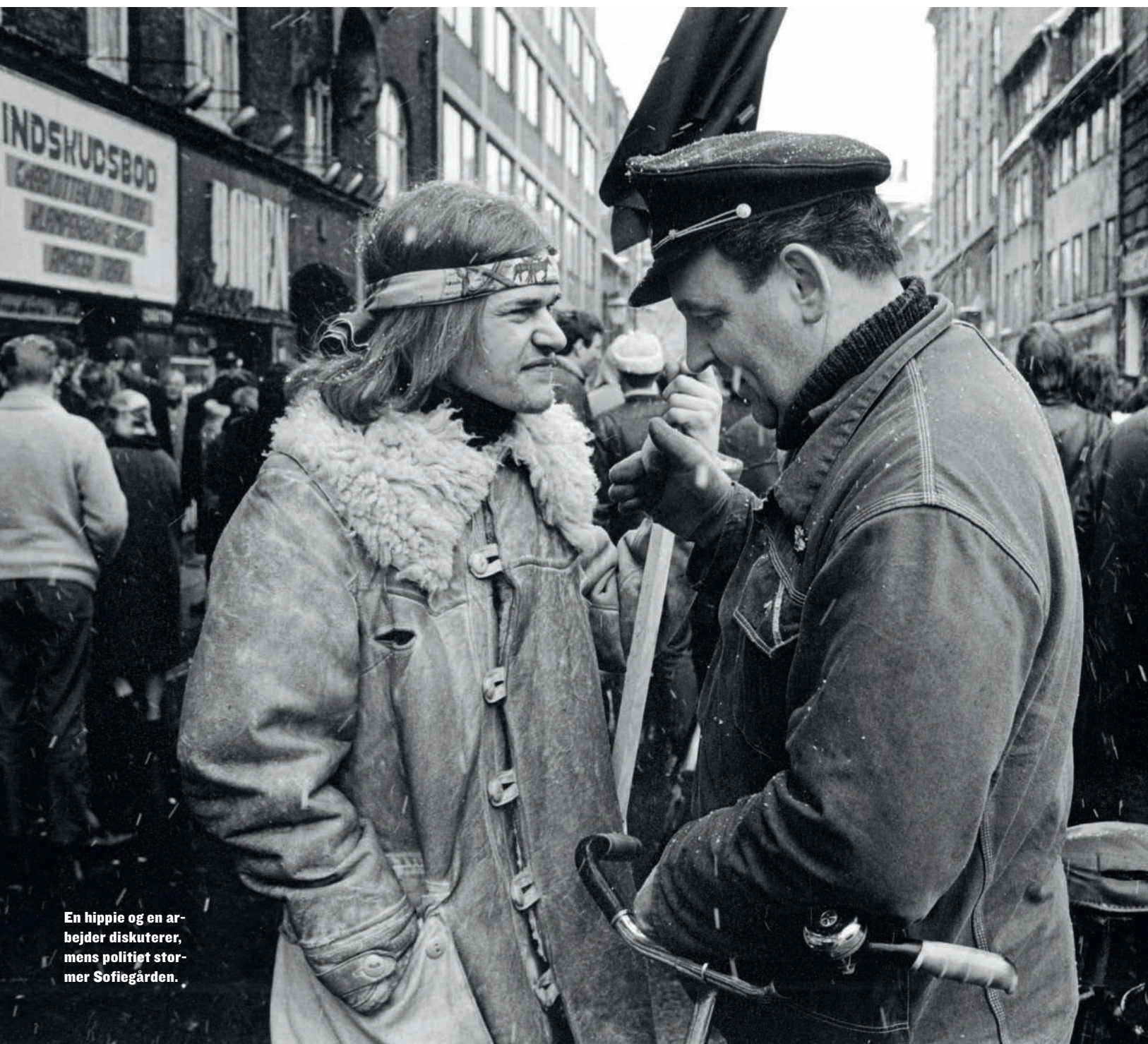
3 GODE RÅD

fra Peakon om databeskyttelsesforordningen:

- 1. Start med at skaffe jer et overblik over, hvilke data virksomheden har, og kategoriser dem. Så kan du vise over for kunder og myndigheder, at I arbejder aktivt med at leve op til reglerne nu og fremover.**
- 2. Start med at løse de dataproblemer, hvor det kan blive værst, ift. om I efterlever de nye EU-krav. Skaf jer overblik over de største risici, I har med personfølsomme data. Opret evt. et risikoregister over, hvor sandsynligt det er, at noget kan gå galt, og hvad konsekvensen vil være, hvis det sker. Så ved I, hvad I skal gøre først, hvis der opstår et problem.**
- 3. Få styr på, om dine kunder er inden for eller uden for EU, for der er forskellige regler. Indgå klare aftaler med dine leverandører, og sørg for, at også de kan leve op til kravene og har styr på reglerne.**

Ungdomsoprørets

I år er det 50 år siden, ungdomsoprøret og studenteroprøret kulminerede i 1968. Vi har bedt deltagere og eksperter om at pege på de spor, som oprøret har sat i dag. De findes i kønsrollerne, seksualiteten og den moderne pædagogik.



En hippie og en arbejder diskuterer, mens politiet stormer Sofiegården.

fingeraftryk



Foto: Susanne Metz



Foto: Morten Langkilde

Brysterne blev sluppet fri. Her på Kvindefestival i Fælledparken i 1979.

SEKSUALITETEN BLEV SAT FRI

Med p-pillen og den frie abort kunne kvinder selv bestemme, hvornår de ville have børn. Sammen med ungdomsoprøret ændrede det seksualiteten fra noget, der havde været forbundet med skam og stor risiko, til noget lystfyldt for både kvinder og mænd.



Hans Bonde, forsker i maskulinitet og kropskultur, Københavns Universitet

Da p-pillerne kom, blev sex løst fra reproduktionen, og det gav en utrolig lyst til at eksperimentere uden angsten for graviditet. Det var en enorm gave, også til mændene. Jeg er selv for ung til at have oplevet det, men har snakket med flere mænd, som var unge i 1968. De var helt salige over, at den blufærdige kvinderolle blev afløst af, at kvinder nu også tog initiativ til sex.



Morten Thing, tidligere forsker i kulturhistorie på Roskilde Universitet

Tidligere måtte den enkelte mand tage kvindernes forventninger på sig. Med kvindebevægelsen begyndte kvinderne

selv at formulere deres forventninger til sex, og dermed kom seksualdriften også til at handle om kvinders behov, og vi kunne pludselig tale om lyst. I dag er vi så langt, at man kan have en selvstændig seksual identitet og tale om det offentligt.



Karen Sjørup, køns- og ligestillingsforsker, Roskilde Universitet

Utroskab er ikke længere skilsmissegrund i lovens forstand, som det var, dengang husmødrene kun havde adgang til deres mand, og utroskab kunne true eksistensberettigelsen. I 1966 kom p-pillen og skabte en betydelig sikkerhed for kvinderne og fik stor betydning for sexlivet, selv om det er en myte, at kollektiverne havde bollerum og gruppesex. Folk blev jo jaloux.



» KULTURREVOLUTIONEN: KVINDERNES INDTOG PÅ ARBEJDSMARKEDET

I 1960'erne og 1970'erne strømmede de gifte kvinder ud på arbejdsmarkedet. Fra 1971 satte rødstrømpebevægelsen skub i kvindernes frigørelse og medførte radikale ændringer. Kvinderne blev økonomisk uafhængige, og mændene begyndte så småt at tage sig af børnene og deltage i husarbejdet.



Foto: Susanne Mertz

veborde. Nu er det blevet så indgroet, at selv de borgerlige vil bygge dagsinstitutioner.

Inden 1968 gik kvinderne kun på universitetet, til de blev gift. Men i dag er kvinder med stor succes gået ind i mandefag, der kræver høj uddannelse, såsom medicin, jura og teologi. De højtuddannede kvinder når ofte langt og får også høje lønninger, selv om de stadig tjener mindre end mændene.



Karen Sjørup, køns- og ligestillingsforsker, Roskilde Universitet

Der er virkelig sket noget i kølvandet på kvindebevægelsen. Kvinderne er kommet på arbejdsmarkedet og kan nu forsørge sig selv. Det er blevet mange gange nemmere at gå fra manden, og kvinderne skal ikke længere bede om penge. Min mor var også femi-

nist, og alligevel måtte hun finde sig i at få husholdningspenge fra min far, og hun hadede det.

I 1978 blev jeg valgt til kommunalbestyrelsen på Frederiksberg og arbejdede især for bedre og billigere daginstitutioner, som er en forudsætning for, at kvinderne kan arbejde. Der var stor mangel dengang, og en del kvinder efterlod i protest deres småbørn på socialchefernes skri-

To kvindelige kontrollører ser på flasker i stærkt lys for at undersøge, om de er rengjorte, på Carlsberg Bryggerierne i 1975.



Morten Thing, tidligere forsker i kulturhistorie på Roskilde Universitet

Rødstrømpebevægelsen fra 1971 betød meget for ungdomsoprøret og skabte store forskydninger mellem kønnene i 1970'erne. Vi er blevet mere kønsfri, og mændene tager sig mere af børnene. Jeg har fx fået et helt andet forhold til børn, end min far havde.

DELVIST FARVEL TIL DEN KLASSISKE MANDEROLLE

Kvindernes indtog på arbejdsmarkedet skabte rum til manden som omsorgsfuld familiefar, og han slap ud af rollen som eneforsørger. Men han hænger stadig fast i en begrænset rolle.



Hans Bonde, forsker i maskulinitet og kropskultur, Københavns Universitet

I udgangspunktet var kvindeoprøret et løfte til mændene om at udvide deres rolle. Men manden svingede fuldstændig over og afhændede en del af den maskuline identitet. Han fik langt hår og begyndte at gå med ørering og hønsestrikk. Han blev en karikatur af sig selv, men kvinden ønskede ikke en mand, der var blød, blid og behagelig. Så i dag går kvinder i bukser, dyrker både konkurrencesport, ballet og ikke mindst deres personlighed, mens manden er mere indespærret i en normativ rolle. Også de unge mænd.

Det kan ikke mindst skyldes homofobien blandt mænd, som er ang-

ste for homoseksualitet. De er bange for, at deres adfærd bliver mistolket, og for at blive sat i forbindelse med løse håndled, måske fordi homoseksualitet var kriminelt indtil 1933 og også var karakteriseret som en sindssygdom. Det sidder som et ekko i kroppen, og 1960'erne og 1970'erne formåede ikke helt at frigøre dem fra det.

Vi skulle gerne nå derhen, hvor manden bliver så velfunderet i sin maskulinitet, at han ikke er bange for at åbne mere op for "det kvindelige" i sig selv. Men kvinderne er med til at fastholde mændene i de fastlagte roller, for de føler ofte ubehag, når mænd bryder ud af rollen og bliver for feminine.

Det var dog en kæmpelettelse for manden, at kvinderne også begyndte at tjene penge, så han slap for forsørgerpresset og fik mulighed for i højere grad at påtage sig omsorgsrollen over for børnene, da husmodersamfundet gik i opløsning.

Manden arbejder dog stadig sammenlagt mest og henter mange af timerne uden for hjemmet. Mange mænd vil gerne være endnu mere sammen med børnene. Fx viser opi-



Foto: Jens Christian Top

Ved en demonstration i anledning af Arbejderne Internationale Kampdag på Rådhuspladsen i Aarhus i 1972 ses unge demonstranter med barnevogne.

nionsundersøgelser, at mænd har et ønske om mere barselsorlov. Men de kan ikke alene diktere kønsrollerne, og undersøgelser viser, at mange kvinder stadig vælger magtfulde mænd med en stærk forsørgerrolle.



Morten Thing, tidligere forsker i kulturhistorie på Roskilde Universitet

Det var en foræring, at mænd blev nødt til at tage sig af børnene. Men vi havde ingen forbilleder, så jeg prøvede at kigge på, hvordan min mor havde gjort det.

FARVEL TIL LEKTOR BLOMME

Foto: Erik Petersen



I 1960'erne blev den sorte skole endelig afskaffet, og der blev eksperimenteret med nye pædagogiske metoder. Roskilde Universitet er et blivende eksempel på den nye gruppeorienterede pædagogik.

Før 1960'erne var den sorte pædagogik fremtrædende. Professorvældet herskede enerådigt på universiteterne, og man rejste sig op, når professorerne kom ind. De lagde rammer-

Gruppemøde på humanistisk basisuddannelse på Roskilde Universitet. RUC åbnede dørene den 1. september 1972 som et alternativ til de eksisterende universiteter og med nye tiltag som gruppearbejde, basisstudier og tværfaglighed.

ne og stillede nogle meget tydelige krav. Der var stor respekt for autoriteter, og man underkastede sig systemet. Der var en ret autoritær forståelse af, hvordan undervisning og opdragelse skulle være. Tingene stod ikke til diskussion.

Det gjorde de derimod i 1960'erne, der blev et oprørsarti indenfor pædagogikken. Der opstod en ny måde at tænke skole på, som satte eleven i centrum, og en måde at tænke skole og dannelse på, som gik langt ud over udenadslæren, der havde været fremherskende på lektor Blommes tid.

I 1960'erne og 1970'erne blomstrede reformpædagogikken, og nye pædagogiske metoder fik lov til at folde sig ud. Nu sagde man du til læreren, og professorvældet blev afløst af et studienævn.

Det var et nødvendigt oprør, men der var også en pris. Universiteterne mistede en del af fagligheden, da alle mulige retninger fik plads. Man kan sige, at fagligheden betalte pri-

sen for demokratiseringen af universiteterne. Nogle af de sammenhænge, som det gamle universitet stod for, fx en insisteren på, at man skulle kunne dokumentere og stå inde for sin viden, blev mere og mere afløst af selvvalgte fordybelsesopgaver.



Morten Thing, tidligere forsker i kulturhistorie på Roskilde Universitet

Roskilde Universitet (RUC) er et tydeligt

spor fra oprørstiden. RUC, som det bare hed dengang, byggede på helt andre pædagogiske metoder, som var knyttet til ungdomsoprøret. Forelæsninger eksisterede næsten ikke, og gruppearbejde var en stor del af studierne. De første år gav man heller ikke individuelle karakterer, men én fælles gruppekarakter. Gruppearbejde spiller stadig en stor rolle på RUC, og andre universiteter har også taget gruppearbejdet til sig.

OPGØRET MED PROFESSORVÆLDET

Indtil 1968 var universiteterne professorernes kongedømme. Studenteroprøret demokratiserede universiteterne, som fik nye styreformer. Men demokratiet er slået tilbage, og i dag har vi et statsstyre af universiteterne.



Morten Thing, tidligere forsker i kulturhistorie på Roskilde Universitet

Vi var utilfredse med, at alle beslutninger blev truffet af professorerne. Ikke engang de øvrige undervisere havde noget at sige, da det kun var professorerne, der kunne vælge og vælges til konsistorium. Så vi ville af med professorvældet og have plads i studienævne.

Det lykkedes at få en forsøgsordning på dansk og psykologi, og det gik overraskende let. Efterfølgende har jeg tænkt, at staten formentlig havde nogle interesser, som ligner



Foto: Lars Hansen, POLIFOTO/arkiv

Studenternes besættelse af rektor Mogens Fogs kontor på Københavns Universitet i 1970.

de vores. Dermed slap staten for at knække nakken på professorerne, da vi gjorde det for dem.

Professorerne var meget forskellige. Nogle var dannelsesfyrster, som man sagde De til, og deres ord var lov. Men det ændrede sig, da vi fik den nye lov, hvor vi som studerende fik halvdelen af pladserne i studienævne. Der kom et kulturskifte, og vi begyndte at sige du til dem.

I 2003 blev demokratiet nærmest afskaffet med den nye universitets-

lov, og det har i høj grad betydet, at universiteterne er styret fra Undervisningsministeriet. Universiteterne bliver nu ledet af bestyrelser med eksternt flertal, og vi har fået masseuniversiteter.

Det går i høj grad ud over uddannelserne og forskningen. Universiteterne er underlagt topcentsbesparelserne, og en måde at spare på er at skære i timetallet, men på et tidspunkt gør det for ondt. Hvis man havde beholdt demokratiet på universiteterne, havde man måske valgt at spare andre steder.

Et andet problem er forskningsfriheden. Der er for mange sager med politisk indblanding, og jeg er bekymret for, at det breder sig, så der bliver sat grænser for forskningen. Men forskning skal være uafhængig for at være troværdig.

Det er mærkeligt og svært at forstå, hvorfor vi har fået det statsstyrede universitet, da de førende universiteter andre steder i verden er præget af uafhængighed og ledelser med stærkt akademisk islæt.

»

1968 PÅ UNIVERSITETET:

Hårde marxister fyldte mere

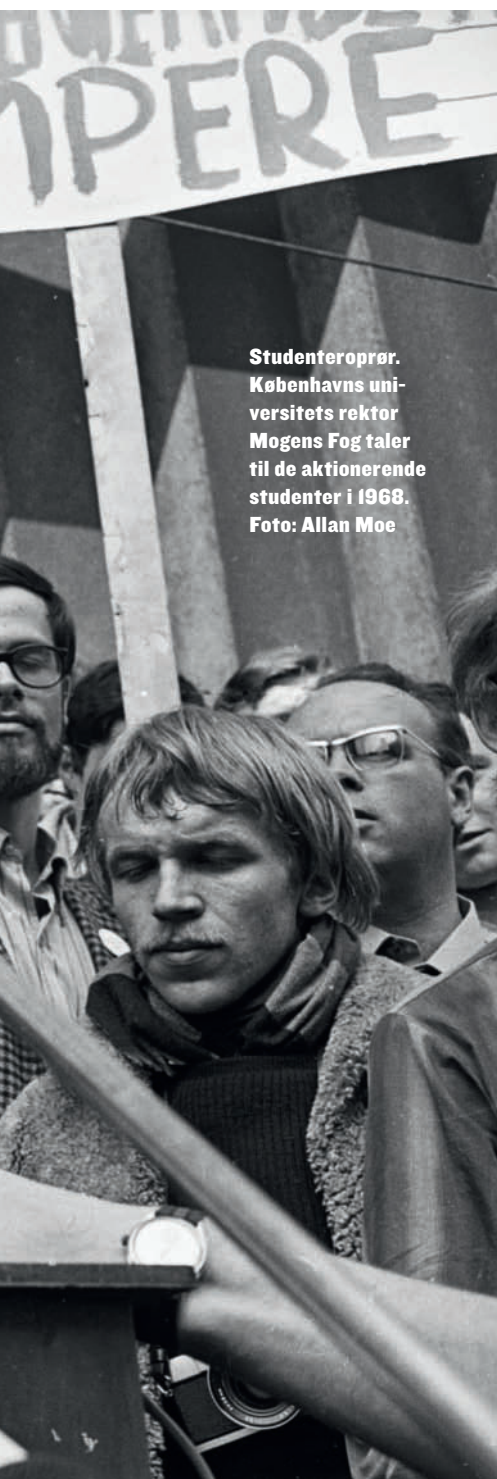
Studenteroprøret skabte hårde politiske konfrontationer på Københavns Universitet. Fjendebilleder florerede, og det var nemt at føle sig udenfor, hvis man ikke var marxist.



STUDENTER- OPRØRET

I Danmark brød studenteroprøret ud på Københavns Universitet i foråret 1968. De studerende var utilfredse med de fysiske rammer. Studenteroptaget var vokset fra 4.700 i 1958 til 21.500 i 1968, uden at universitetet var blevet udvidet tilsvarende med flere lokaler og undervisere. Desuden var de studerende utilfredse med styreformen og ønskede halvdelen af pladserne i studienævnene, så de kunne få indflydelse på undervisningen.

end glade blomsterbørn



Studenteroprør.
Københavns universitets rektor Mogens Fog taler til de aktionerende studenter i 1968.
Foto: Allan Moe

Tænker du på peace, love and understanding, når du tænker på ungdomsoprøret? Og ser du billeder for dig af glade og afslappede unge med langt

hår og pandebånd syngende Bob Dylan i rundkreds? Det gjorde de også i den del af ungdomsoprøret, som tilhørte hippiebevægelsen eller blomsterbørnene.

Men studenteroprøret på universiteterne var mere domineret af marxister i arbejdskjorter end af hippier i afghanerpelse.

I begyndelsen handlede det om utilfredshed med konkrete studieforhold og et professorvælde, som sad tungt på magten, men klassekampen fyldte mere og mere i de politiske paroler. Tonen var hård, og hvis man ikke var marxist, var man nærmest dømt ude, siger flere af datidens aktive til Magisterbladet.

Marx var bibelen

Natten til 21. marts 1968 havde studerende malet slagordene: "Bryd professorvældet" og "Medbestemelse nu" på en af Københavns Universitets mure på Frue Plads. Studenteoprøret var i gang.

Det mærkede Karen Sjørup, som er køns- og ligestillingsforsker og lektor emerita på Roskilde Universitet. Hun havde sin første dag på sociologistudiet i september 1968, hvor hun mødte op sammen med seks andre studerende. Alle fra Jylland som hun selv.

"Men der kom ingen forelæser, og til sidst fik vi besked om, at undervisningen var suspenderet", siger Karen Sjørup, som beskriver tiden på universitetet som hård.

Hun oplevede store faglige diskussioner og en kritisk tilgang til sociologifaget, hvor det oftest handlede om at finde frem til andre teorier end dem, der var gængse på studiet.

"Det nye var altovervejende kapitalistisk marxistisk teori. Marx' "Kapitalen" var bibelen", fortæller Karen Sjørup.

Ikke nogen børnehave

Hun mindes forholdene på universitetet som ret kaotiske. Det var svært at finde ud af, hvad der foregik, og det var ikke nemt at få en ordentlig uddannelse.

"Jeg manglede introduktion til sociologistudiet, og jeg forsøgte at finde al den undervisning, jeg kunne", siger Karen Sjørup, som også gerne ville gå til forelæsninger hos de "borgerlige" professorer, som ikke var populære.

"Men det var ikke velset blandt marxisterne, og for en ømskindet, pæn pige fra Jylland var det ikke et behageligt miljø", siger Karen Sjørup, som havde medlidenhed med de isolerede professorer.

Hun læste sammen med nogle af de mest aktive marxister og nævnte sin bekymring for de udstødte professorer for en af dem, men mødte ingen forståelse.

"Han svarede koldt, at det ikke var nogen børnehave", siger hun.

Rustet til tænderne

Det kan Per Schultz Jørgensen ikke genkende til. Han fik sin kandidatexamen i psykologi i maj 1968 og blev efterfølgende ansat som underviser på sociologistudiet. Og selv om han med en baggrund som folkeskolelærer havde stor undervisnings erfaring, måtte han ruste sig til tænderne og mobilisere en stor modstandskraft, når han skulle undervise i klinisk børnepsykologi.

"Jeg kunne aldrig vide, om nogle af de studerende ville prøve at afbryde undervisningen med tilråb og kritisere min psykologiske retning", siger Per Schultz Jørgensen, som i dag er emeritus og børne- og familieforsker efter en årrække som professor på Danmarks Pædagogiske Universitet.

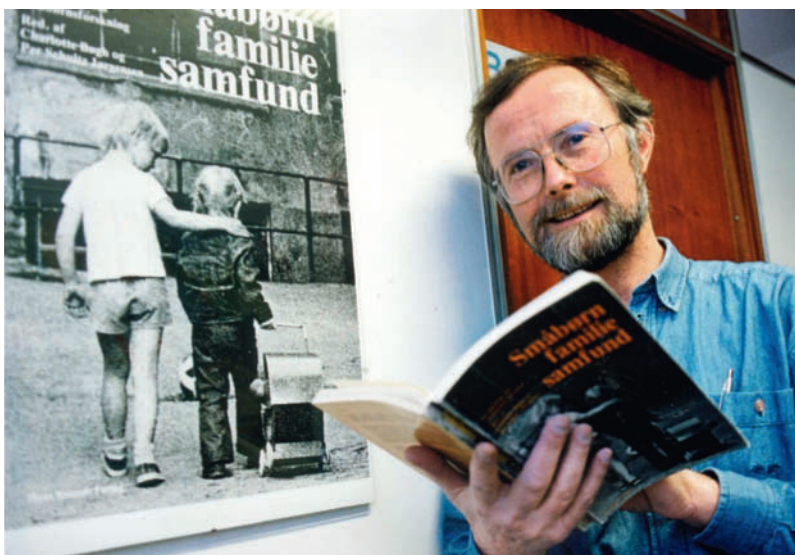
Selv om han mener, at studenteoprøret var et nødvendigt opgør med datidens magtforhold og undervisning, oplevede han også tiden som meget konfronterende og hård.



“Hippierne gik klart mere op i kærlighed, og det var lidt svært at forene med den politiske linje”, siger Morten Thing, som læste dansk i 1968. Her er han på interviewopgave for venstre-fløjsbladet Politisk Revy på “Hudegrunden” på Vesterbro, hvor man i 1970 etablerede en byggelejlighed og søgte efter en pædagog med en marxistisk livsindstilling.



“Marx’ “Kapitalen” var bibelen”, fortæller Karen Sjørup, som begyndte at læse sociologi i 1968. Her spiser hun jordbær med sin ældste søn iført røde smækbukser og lilla-stribet Nørgaard-trøje, som var den typiske mode i 1970’erne.



“Der rådede en ideologisk rettroenhed på universitetet, og tilgangen var i høj grad marxistisk”, siger Per Schultz Jørgensen, som fik sin kandidateksamen i psykologi i maj 1968 og efterfølgende underviste på psykologistudiet, inden han kom til Danmarks Pædagogiske Universitet, hvor han forskede i familien og børns udvikling.

» “Der rådede en ideologisk rettroenhed, og tilgangen var i høj grad marxistisk. Hvis man ikke var troende, var man ikke indenfor”, siger Per Schultz Jørgensen, som var udenfor.

Fraktioner kæmpede om undervisningen

I 70’erne havde de studerende fået pladser i studienævnene, og han husker, at mange fraktioner kæmpede om indflydelsen på undervisningen.

“Det var en betydelig konfrontation, der fandt sted, og de indædte kampe mellem de forskellige fraktioner nedbrød meget af det gode stu-

die- og undervisningsmiljø”, siger han.

“Men heldigvis var stemningen knap så uforsonlig blandt underviserne, og jeg havde mange gode kolleger og fik fast grund under fødderne”, siger Per Schultz Jørgensen, som senere i 70’erne blev institutbestyrer og havde kontakt med hele instituttet.

68’erne blev voksne

Ungdomsoprøret bestod af både hippiebevægelsen og en politisk bevægelse, og ifølge Morten Thing, tid-

ligere kulturhistoriker på Roskilde Universitet, som i 1968 læste dansk på Københavns Universitet, var det ikke mange, der bevægede sig i begge miljøer.

Det gjorde han imidlertid selv som medlem af både SUF (Socialistisk Ungdoms Forum), som var SF’s ungdomsbevægelse, og Kampagnen mod Atomvåben.

“Hippierne gik klart mere op i kærlighed, og det var lidt svært at forene med den politiske linje”, siger Morten Thing og fortæller, at selv om hippierne deltog i både atommarcherne og Vietnamdemonstrationerne, var de ikke hardcore politiske.

En anden tydelig forskel på hippierne og de politisk aktive var, om man røg hash eller ej, og hippierne røg hash, mens de politisk aktive holdt sig til Cecil, Kings og Gauloises.

De politiske fraktioner på universiteterne ebbede ud, i takt med at 68’erne blev færdige på universitetet.

68’er-bevægelsen var en del af en ungdomskultur, som fik det svært, da de unge blev færdige på universiteterne.

“Mens vi læste på universitetet, var der masser af måder, vi mødtes på uden at have aftalt det, og da vi fik børn og arbejde, skulle møderne pludselig planlægges. Vi blev en del af voksenkulturen, og oprøret gled ud”, siger Morten Thing. ■



ORGANISATION

SÅDAN REKRUTTERER DU FRIVILLIGE

Troels B. Carlander, Julia B. Hunt, Marie B. Holdt & Sylvia Jacobsen
Forlaget Ingerfair, 2018, 200 sider, 198,00 kr.

Mange starter først på at arbejde med rekruttering af frivillige, når problemet med mangel på frivillige er opstået. Derfor bærer løsningsforhold ofte præg af at være hurtige og af brandslukning. I bogen får du redskaberne til at komme hele vejen rundt om rekruttering af frivillige og opbygge en stærk rekrutteringsindsats, som bliver en del af hverdagen i din organisation. Den gode rekruttering starter med, at du skal forstå din egen organisation: Hvorfor giver involvering af frivillige overhovedet mening? Hvordan bidrager de frivillige til, at I opnår jeres mål? Har I de rigtige frivilliginvolverende aktiviteter i forhold til mærkesagen? I bogen finder du konkrete tilgange og redskaber, som kan hjælpe dig med at undersøge dette. Først når du kender din egen organisation, kan du begynde at arbejde med rekruttering på en ordentlig måde. Bogen indeholder ligeledes værktøjer til målgruppeanalyse, opbygning af en stærk grundfortælling og forskellige tilgange til rekrutteringsplatforme og -metoder.

Se flere bøger på magisterbladet.dk

ARKÆOLOGI

Wealth and Prestige 2 – Animal Sacrifices and Deposits in Inhumation Graves of the Roman Iron Age in Zealand and Funen, Eastern Denmark

Linda Boye, Per Ethelberg & Ulla Lund Hansen (red.)
Kroppedal Museum, 2018, 331 sider, 275 kr.

Bogen præsenterer helt nye forskningsresultater af sin art i Danmark og går helt tæt på oldtidens gravritualer og de levn fra dyr, arkæologerne ofte finder i menneskegrave fra jernalderen. Undersøgelserne viser blandt andet, at snitspor på dyrekogler, slagteteknik og dyrets placering i graven har relation til den gravlagte persons køn, alder, helbredstilstand, sociale status og tilhørsforhold. Men kan vi ved også at betragte dyreskelettet og dyrets placering i graven opnå ny viden om den gravlagte? Ja - det kan vi faktisk, og en af pointerne i bogen er, at der findes en sammenhæng mellem arten af dyr, dyrets alder og køn m.m. og den gravlagtes helbredstilstand, sociale status, køn og alder.

HISTORIE

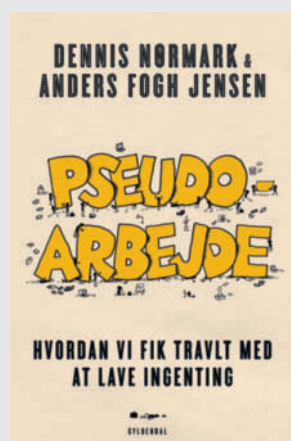
Grundloven

Bertel Nygaard
Aarhus Universitetsforlag, 2017, 100 sider, 100 kr.

Folkestyrets fæstning, foræret af Frederik 7. i faderlig forståelse, fred og fordragelighed. Sådan hylder vi grundloven, og vi taler om frisind, taknemmelighed og demokrati. Men faktisk fandt grundloven fra 1849 sin form midt i europæisk borgerkrig og revolution, hvor de gamle monarkier faldt på striben. Folkelig blev grundloven kun gennem politisk import fra det store udland. Et rent dansk produkt ville ikke have været nær så demokratisk. Og selv om demokrat og demokrati hurtigt blev modeord herhjemme, var det

nye folkestyre mest for de få. Bogen er en del af serien "100 danmarkshistorier".

ARBEJDSMARKED



Pseudoarbejde – Hvordan vi fik travlt med at lave ingenting

Dennis Nørmark og Anders Fogh Jensen
Gyldendal, 2018, 296 sider, 299,95 kr.

For 100 år siden var alle overbeviste om, at vi i dag ville arbejde 15 timer om ugen. Det skete ikke. Og det var ikke, fordi effektiviseringsringerne udeblev. Vi arbejder stadig på livet løs. I denne bog begiver antropologen Dennis Nørmark og filosofen Anders Fogh Jensen sig ud på en rejse for at finde ud af, hvad vi laver i vores arbejdstid. Det er blevet en rejse ind i det absurde, hvor meningen med arbejdet er forsvundet, og hvor løftet om fritid aldrig blev indløst. I stedet fik vi flere regler, kontroller, møder og ligegyldige PowerPoint-præsentationer.

HÅNDBØGER

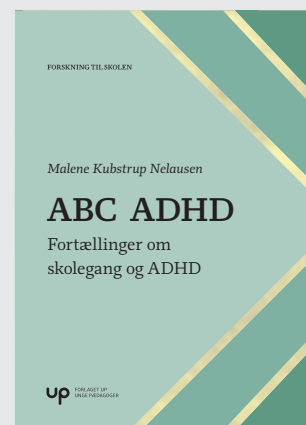
Skriv og skriv – Red din opgaveskrivning

Helle Hvass og Stine Heger
Samfundslitteratur, 2018, 150 sider, 199 kr.

Har du nogensinde oplevet at være på dybt vand i en skriveproces? Godt. Så er du ligesom de fleste andre studerende før dig. Og det eneste, der hjælper, når det er

svært at skrive, det er at skrive (og skrive). Uanset hvor længe du træder vande (tænker, læser, overspringshandler), vil du ikke komme fremad, medmindre du skriver! Derfor skal du ikke bare læse bogen her, du skal også skrive i den. Det kan nemlig få dig i gang og videre med din opgaveskrivning. Brug bogen som forberedelse til opgaveskrivning og løbende, mens du er i gang med at skrive en opgave. De forskellige dele af bogen hjælper dig igennem skriveprocessens faser og sætter dig i gang med konkrete forslag til, hvad og hvordan du skal skrive.

PÆDAGOGIK



ABC ADHD – Fortællinger om skolegang og ADHD

Malene Kubstrup Nelausen
Forlaget UP, 2018, 123 sider, 188 kr.

Hvordan tager hverdagen og livet sig ud for elever i skolen, som har en ADHD-diagnose? Hvad betyder det at have en diagnose, som mange opfatter som uforenelig med skolens idealer om at sidde stille, være stille og lære? Hvilke muligheder har man for at være elev og klassekammerat, når man samtidig har ADHD-diagnosen med sig? Malene Kubstrup Nelausen spørger i denne bog eleverne selv og beder dem fortælle deres version af, hvordan skolelivet ser ud, når man har ADHD.

6 gode råd

Sådan skaber du et stærkt netværk

Et fagligt netværk kan være afgørende, hvis du leder efter et nyt job eller vil skifte branche. Men hvordan er det lige, man skaber et? Her er seks råd til, hvordan du får et netværk, der kan hjælpe dig til at opnå dine karrieremål.

FORMULÉR, HVAD DU VIL OPNÅ

Regel nummer et, hvis du skal have succes med at netværke, er, at du skal være afklaret med, hvad du vil have ud af dit netværk. Jo skarpere du er på, hvad du ønsker, desto lettere bliver det at opnå. Faktisk kan du sammenligne det at netværke med at gå en tur på Strøget: Man kan sagtens gå en tur uden at vide, hvad man vil købe, men hvis man vil være sikker på at komme hjem med det rigtige, er det en god ide på forhånd at beslutte sig for, hvad man vil have. Første skridt for dig, der vil skabe et stærkt netværk, er derfor at være sikker på dit formål med netværket. Leder du efter et nyt job? Overvejer du et fagligt sporskifte? Søger du inspiration til, hvordan du kan udvikle dig som leder, eller har du brug for nye kunder til din konsulentvirksomhed?



2

SKAB OVERBLIK OVER DINE KONTAKTER

Ingen starter helt fra bunden, når det kommer til at skabe et stærkt netværk. De fleste kender altid en, der kender en. Sørg derfor for at få et overblik over, hvilke kontakter du allerede har, og hvem der kan være relevant i forhold til dine ønsker. Måske har du brugbare kontakter fra tidligere ansættelser, fra dit studie, fra dit frivillige arbejde eller fra sportsklubben? Sørg også for at sætte dig ind i, hvordan man bruger et netværk bedst. Mange tror fejlagtigt, at man bruger sit netværk direkte til at få et job. Det er selvfølgelig skønt, hvis det er muligt, men det kræver, at dit netværk består af mennesker med ansættelseskompetencer, og det gør det sjældent. Vid derfor, at et godt netværk i stedet kan lede dig videre og give dig mulighed for at grave job frem, der ikke er synlige, ligesom et godt netværk kan give dig viden og "usynlig" erfaring fra andre, der allerede er der, hvor du gerne vil være.

3

VÆR OPSØGENDE

Når du har fået overblik over, hvem du allerede kender, er dit næste skridt at lægge en strategi for, hvordan du får udvidet dit netværk, så det kan hjælpe dig med at opnå dine mål. En tommelfingerregel er – uanset hvad dit formål er – at det ofte er en kombination af flere forskellige tiltag, der giver et godt netværk. Et sted at starte kan være at opsøge mennesker med specifik viden inden for den branche, du gerne vil skifte til, hvis dit formål med at netværke er et fagligt sporskifte. Et andet sted at begynde kan være at opsøge konferencer, receptioner eller messer, hvor folk med relevant viden opholder sig. Det er vigtigt, at du forsøger at tænke anderledes. Det er ikke sikkert, at de mest oplagte mennesker sidder lige foran dig. Mange jobsøgende har en tendens til at fokusere på store, kendte virksomheder og organisationer. Men husk, at Danmark er et land, der består af små og mellemstore virksomheder.



6 gode råd

Sådan skaber du et stærkt netværk

4

KORTLÆG DINE BARRIERER

De fleste synes, det er grænseoverskridende at tage kontakt til andre og bede om hjælp. Og hvis du er en af dem, der ikke er født med en sælger i maven, så kan det være en god ide at kortlægge, hvad det er for nogle barrierer, du synes der er vanskelige at overkomme. Handler det fx om, at du er bange for, om du kan tillade dig at bruge andres menneskers tid? Hvis det gør, så overvej, hvordan du selv ville have det med at blive kontaktet. Hvis du er som langt de fleste, så vil du ikke have noget imod at bruge en time på at fortælle om det, du ved mest om. Husk, at når man rækker ud til andre mennesker, så anerkender man dem samtidig for deres viden og erfaring – og det sætter langt de fleste pris på. Vær derfor ikke bange for at tage kontakt til nogen, du ikke synes, du kender særlig godt. En anden måde at komme i gang med at netværke på kan også være ved at sætte et netværksmøde op med en, du er tryk ved. På den måde kan du "øve" dig, inden du går videre med at opsøge andre relevante kontakter.

5

BRUG DE SOCIALE MEDIER AKTIVT

Sociale medier og særligt LinkedIn er stærke netværksværktøjer – men kun hvis du bruger dem rigtigt. Mange bruger fejlagtigt LinkedIn som en form for cv-database, men hvis du vil have noget ud af din tilstedeværelse, skal du ligesom med alle andre former for netværksaktivitet være klar over, hvad du ønsker, og hvad du vil have ud af at have en profil. Gør derfor dig selv den tjeneste at være skarp på, hvordan du præsenterer dig, hvem du vil i kontakt med, og hvordan du henvender dig. Husk altid at skrive en besked til de personer, som du tilføjer, hvor du kort forklarer, hvorfor du tager kontakt, og hvad dit formål er. For på LinkedIn og de andre sociale medier gælder det – ligesom det gør alle andre steder – om at være aktiv, imødekommende og give af sig selv. Forestil dig, at det er lidt ligesom at være på konference; hvis du skal gøre dig bemærket på LinkedIn, skal du stille spørgsmål, kommentere, like og være generøs med din egen viden.

6

ØV DIG

Sidst, men ikke mindst, er netværke ligesom alle andre discipliner noget, du skal øve dig på. På samme måde som du ikke forventer at nå over målstregen til dit første maratonløb uden at have trænet, kan du heller ikke forvente at nå ret langt med dit netværk, hvis du ikke øver dig. Helt lavpraktisk skal du øve dig på fire kompetencer: Du skal være skarp på din præsentation af dig selv, dine ønsker og mål. Du skal være dygtig til at lytte og være oprigtigt imødekommende. Du skal være god til at smalltalke. Og endelig skal du øve dig på at træne din kapacitet til at huske mange mennesker. Særligt det sidste kommer for de fleste ikke af sig selv, men faktisk er det en af de helt centrale kompetencer, som dygtige netværkere besidder – netop fordi de har øvet sig.

Kilder: Finn Dahlsund, karriererådgiver, Dansk Magisterforening, og Charlotte Junge, netværksekspert og direktør i virksomheden Junge, der yder rådgivning i strategi, forretningsudvikling og netværk.

Nu er det tid til at planlægge årets efteruddannelse!



**FN's 17 verdensmål
– strategiske muligheder
og praktisk implementering**

20. – 24. august 2018



**Populisme
– en verden i forandring**

13. – 17. august 2018



**Big Data Analysis
– tools and methods**

13. – 17. august 2018



**Vejen til det Nære og
Sammenhængende
Sundhedsvæsen**

13. – 17. august 2018



**Kunsten at lede
– Coaching, Kierkegaard
og Lederskab**

20. – 24. august 2018



**Introduction to Blockchain
Technology and Smart
Contract Programming**

20. – 24. 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



BLIV EKSPERT I SOCIALE MEDIER

I foråret udbyder vi blandt andet disse 4 kurser:

KONCEPTER OG WORKFLOW I SOCIALE MEDIER

Undervisere: **Kristian Strøbech, Rasmus Johnsen og Lykke Borreskov Juulsen**

Lær at organisere, styre og lede en indsats i sociale medier i samklang med organisationen og de øvrige mediekkanaler. Vi ruller hele medieflyw-klaviaturet ud, fra målsætning og succeskriterier til idé og afvikling.

Start 24/05 | København

DIPLOM

SOCIALE MEDIER I STRATEGI OG KOMMUNIKATION

Underviser: **Katrine Emme Thielke**

Bliv virksomhedens ekspert i sociale medier og lær hvordan du gør dem til en aktiv del af jeres strategi. Når du er færdig med kurset, har du formuleret en levedygtig social medie strategi, der tager udgangspunkt i virksomhedens produkt, kunder og marked.

Start 24/05 | København |

DIPLOM

LAV VISUELT INDHOLD TIL SOCIALE MEDIER

Undervisere: **Joachim Rosenstand og Tine Pia Jensen**

Visuelle midler er et af de mest effektive midler til at få set, delt og liket opslag på sociale medier. Lær at bruge lettilgængelige og nemme redskaber til at producere kreativt, visuelt og populært indhold.

Start 06/06 | København

MASTERCLASS: SNAPCHAT OG INSTA- GRAM STORYTELLING

Underviser: **Erin Brown**

Erin Brown er Audience Engagement Editor på The New York Times. Nu gæster hun Danmark, og du kan lære både fortælle teknik og hvordan du engagerer brugerne på Snapchat og Instagram stories.

Start 11/06 | København



Se også efterårets kurser inden for
**BRANDING OG OMDØMME, SKRIVEHÅNDVÆRK OG RETORIK,
LEDELSE OG UDVIKLING, GRAFISK OG VISUEL FORMIDLING, FOTO, VIDEO,
LYD, SOCIALE MEDIER, DIGITALT OG SAMFUND** i det vedlagte kursuskatalog.

Landet, der råbte

ULVEN

Ulven er tilbage i Danmark, og det har startet en hed debat om, hvorvidt der er plads til rovdyret. Historisk har ulven symboliseret fadermord, pædofili og sodomi. Og under hekseprocesserne var den symbol på en utæmmet natur, som går imod naturen selv, siger idéhistoriker.

Ulven har været borte fra den danske natur i omkring 200 år, men har nu meldt sin tilbagekomst i den danske fauna. Landmænd har spurgt om lov til at skyde den, fordi de frygter for deres dyrehold. Og jægere har fået konkurrence om deres jagtbytte. Og imens diskuterer politikerne spørgsmålet om tryghed, og hvorvidt man kan og skal indhegne ulvene.

Men rovdyrets tilbagekomst handler ikke kun om sikkerhed og profit-tab for jægere og landmænd. Det er også et spørgsmål om natursyn og negative forestillinger om ulven, der har eksisteret i dansk kulturhistorie i århundreder, fortæller Frank Beck Lassen, der er idéhistoriker. Ulven har historisk være en stærkt negativ symbolsk figur, men også en kirkeleg retskategori, man kunne dømmes under, forklarer han.

”Tilbage i historien var der vilde diskussioner om, hvorvidt mennesket var en del af naturen eller noget særligt i forhold til naturen. Og hvis vi var en del af naturen, kunne vi så blive dyriske? I denne forbindelse var ulven det store skræmmebillede”, siger Frank Beck Lassen.

Ulven mistænkes for fadermord, pædofili og sodomi

Idéhistorikeren fortæller, at der omkring 1600-tallet - under de danske hekseprocesser - fandtes en ”mandlig heksekategori”. Og det var under denne kategori, man fx kunne blive straffet for at have ”skiftet sig selv om til en ulv”.

”Det her foregår på et tidspunkt, hvor der er store diskussioner om, hvad naturen er for en størrelse. Og på det tidspunkt opererer man med et mekanisk natursyn - altså at naturen ikke er i kontrol over sine egne processer. Derfor ville det være underligt at kræve noget af naturen, som den ikke er skabt til at gøre”, siger Frank Beck Lassen.

Det er denne tro på en bestemt orden i naturen, og forbrydelser mod selvsamme orden, der er med til at gøre ulven til et skræmmebillede. For ulven blev tillagt datidens mest bestialske handlinger, som fadermord, pædofili og sodomi.

”Disse forbrydelser blev regnet for at være undtagelsesforbrydelser, for de var ikke kun en forbrydelse mod vores love - men også en forbrydelse mod naturens orden. Og hovedbilledet på det var, at man var blevet ”ulveagtig”. Det siger noget om den status, ulven har haft i vores historie”, siger Frank Beck Lassen.

”Historisk har ulven stået for det mest forfærdelige, en fuldstændig utæmmet natur og en natur, som nærmest går imod naturen selv. Så det er et overskuds-fænomen, at man i dag synes, det er charmerende, at naturen ikke lader sig kontrollere”, tilføjer han.

Line Marie Thorsen er kunsthistoriker og forsker i en tværdisciplinær forskningsgruppe på Aarhus University Research, der undersøger det ”antropocæne” - en geologisk betegnelse for, at man nu kan ”se menneskets industrielle aktiviteter i jordlagene”.

Sammen med biologer, økologer og antropologer har Line Marie Thor-





sen arbejdet med feltet i Søby, hvor man har haft besøg af flere ulve.

”Ud over vores konkrete interesser samarbejder vi også med lokal miljøet og folk, der ejer jorden i området. Nogle af beboerne gik meget op i ulven, fordi de går meget op i jagt, der både er en hobby og en indtægt. Derfor var der en del spekulation om, hvordan man skulle forholde sig til ulve, der potentielt spiser det bytte, man selv havde tænkt skulle være ens eget”, fortæller Line Marie Thorsen.

For en del af de lokale handler det om forretning, forklarer Line Marie Thorsen.

”De vil selv jage eller tjene penge på jagt, mens landmændene er bekymrede for at miste dele af dyrestanden. Og så er der dem, der er bange for at blive angrebet af ulven. Line Marie Thorsen mener dog, at der er en tendens til, at medierne fokuserer meget på dem, der er negativt indstillet over for rovdyrets genkomst.

DTU Veterinærinstituttet i København modtog den 17. april en ulv, der var blevet skudt ulovligt dagen forinden ved Ulfborg i Vestjylland. En 66-årig mand er sigtet i sagen.

”Der er også mange foreninger, der er dedikeret til en interesse for ulven, fx samarbejdet ulvetracking.dk, hvor lokale er indgået i et samarbejde med det naturhistoriske museum og nysgerrigt undersøger, hvordan ulven bevæger sig, og en hjemmeside som ulvenyt.dk”, siger hun.

Projektet Ulvedialog på Aarhus Universitet, som samarbejder med lokale beboere for at ”imødegå bekymringer ved at være nabo til ulven”, er et andet eksempel.

Ja til vild natur, men helst i ”de varme lande”

Ulven er blevet et symbol på den vilde naturs genkomst til et af verdens mest dyrkede lande.

”Idéen om den vilde natur både for og imod ulven er paradoksalt, for mange vil mene, at der ikke har været vild natur i Danmark i hundredvis af år. Danmark har været et landbrugsland, og det kan man også se,

hvis man kører en tur gennem landet. Vi har måske nogle nationalparker, men de er også defineret ved, at det er et stykke natur, som vi har besluttet os for at hegne ind”, siger Line Marie Thorsen.

Selv de ”vilde områder” i landet har ifølge forskeren altså været til forhandling, fx i forhold til hvor mange kvadratkilometer en bestemt type natur skal have lov til at være på. Og hun påpeger, at der i øvrigt er folk, der holder øje med, passer og plejer områderne, så det er vildt på den rigtige måde.

”Argumentet om vildskab bliver anvendt i begge ”lejr”. De, der ikke kan lide ulven, bruger det til at sige, at ulven netop er vild natur og derfor ingen plads har her, fordi Danmark er et landbrugsland. Mens andre mener, at der netop er brug for ulven og de mere utæmmede sider af naturen, fordi der er så lidt natur i Danmark”, forklarer Line Marie Thorsen.

”Men selv steder som USA, hvor man har kæmpe nationalparker med vild natur, vil mange mene, at det stadig er noget, vi mennesker hele tiden definerer grænserne for. På den måde tror jeg, at spørgsmålet om ulven er en del af en større diskussion om, hvad vores naturforhold egentlig er og skal være”, siger hun.

For ligegyldigt hvor meget vi mennesker forsøger at træde uden for naturen, så smelter gletsjerne og polerne stadigvæk, mener Line Marie Thorsen. ”Også selvom mennesker ikke nødvendigvis sætter deres ben netop der - så grænserne er lidt i opløsning”, siger hun.

Line Marie Thorsen finder nogle interessante perspektiver i de forskellige positioner i ulvedebatten. Perspektiver, der ikke altid flugter lige godt med vores forestillinger om os selv.

”Jeg vil gerne tage folks bekymringer seriøst, men det er interessant, at vi i et land som Danmark, hvor der er så stor støtte til organisationer, der fx hjælper tigeren i Asien eller løven i Afrika, kan have så stor modstand mod ulven her i landet”, siger Line Marie Thorsen.

”Man vil gerne støtte ”det vilde” andre steder, hvor ”de andre” ikke helt har lært at værdsætte naturen, men helst ikke herhjemme. Så kan man beundre det i naturfilm eller på ferier, men når det er ens egen baghave, så ændrer perspektivet sig ret radikalt”, siger hun. ■



MISVISENDE STATISTIK FRA DANMARKS STATISTIK

Af Søren Lind Jensen, lektor

I det seneste nummer af Magisterbladet er der på side otte vist en beskæftigelsesopgørelse fra Danmarks Statistik under overskriften: Beskæftigelsen slår ny rekord.

I den ledsagende tekst kan man læse: Aldrig før i Danmarkshistorien har antallet af beskæftigede lønmodtagere været højere, end det er nu.

Isoleret set i og for sig rigtigt nok: 2.728.800 i beskæftigelse. Den hidtidige rekord stammer tilbage fra 2008 lige før finanskrisens udbrud.

Imidlertid udgjorde folk i beskæftigelse 49,5% af den samlede befolkning før finanskrisen i 2008, i dag ti år senere er dette tal faldet til 47%, eftersom antallet af indbyggere i Danmark er steget med omtrent 300.000 de seneste ti år, mens der kun er kommet 6.000 flere i arbejde i perioden.

Altså ingen grund til jubel, da der de facto er tale om en alvorlig svækkelse af samfundsøkonomien i forhold til 2008, da der i dag er flere uproduktive indbyggere i forhold til folk i arbejde sammenlignet med 2008.



VEJEN TIL LIGESTILLING GÅR GENNEM UDENLANDSKE ERFARINGER

Af Bente Rosenbeck, professor emerita

Af Magisterbladet nr. 3, 2018 fremgik det, at mænd har størst succes med at søge forskningsmidler. Ifølge formanden for Danmarks Frie Forskningsfond, Peter Munk Christiansen, er bestyrelsen i gang med "at overveje, om den skal revidere sin ligestillingspolitik".

Og det ville være en god ide. Rådets ligestillingspolitik er fra 2013, og det fremgår ikke, om der er foretaget en evaluering. Dengang blev det konkluderet, at kvinders succesrate svarede til mænds. Det må være en enlig svale, for den var det ikke før og er det således heller ikke i 2015 eller i 2016 ifølge "Årsrapport 2016".

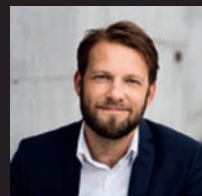
Her vil jeg henlede opmærksomheden på rapporten "Et internationalt perspektiv på køns- og ligestillingsudfordringer i forskningen" udarbejdet af Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd, som Jens Oddershede stod i spidsen for. Rapporten udkom efter regeringsskiftet i 2015 og nåede ikke længere end til ministeriets hjemmeside. Men derfor kan den vel godt være til inspiration. Rapporten blev lanceret under overskriften: "Vi kan anvende udenlandske erfaringer, hvis vi vil øge ligestillingen i forskning". Finland, Holland, Schweiz og Østrig var udvalgt, fordi disse lande havde forholdsvis sammenlignelige traditioner med Danmark.

Schweiz, Østrig og Holland har haft programmer, der har varet 10 til 15 år. I Østrig steg andelen af kvindelige professorer med 7,9 procentpoint fra 9,5% til 17,4% mellem 2002 og 2010, mens stigningen i Danmark i samme periode lå på 4,7 procentpoint.

Til sammenligning hermed har Danmark kun haft enkeltstående programmer, hvis betydning ikke har kunnet aflæses i statistikken, men som har givet meget larm i pressen (Freja i 1998 og Ydun i 2014). Finland har i mindre grad haft særlige initiativer, men man har her haft en ligestillingspolitik med måltal rettet mod forskning siden 1980'erne, og det har givet resultater. Andelen af kvinder på lektorniveau i Finland er på 48% mod 31% i Danmark. Andelen af kvinder blandt forskere på professorniveau lå i Finland på 27% og i Danmark på 19%.

Ifølge rapporten sker ændringer, når der er fokus fra centralt hold, men det er samtidig nødvendigt, at disse initiativer er forankrede på de enkelte institutioner. Såvel rådets rapport som den internationale analyse kan bidrage med nye ideer, men kan også indirekte give et fingerpeg om, hvad der er problemet i Danmark. Først og fremmest er de gode resultater i flere af disse lande fremkommet ved, at man har haft langvarige programmer. Konklusionen er, at "det ikke er tilstrækkeligt med enkeltstående indsatser i ny og næ". Vi venter spændt på implementeringen af "Danmarks talentbarometer", der som noget nyt har udarbejdet et "karriereindeks".

Jeg har skrevet en kommentar til talentbarometeret, som kan læses her <http://koensforskning.soc.ku.dk/nyheder/maend-og-kvinder-paa-de-danske-universiteter/>



Dennis Nørmark er cand.mag. i antropologi. Han blogger om akademikerens bidrag til erhvervslivet.

HJÆLP! VI DRUKNER I LEADERSHIP BULLSHIT

Der er mange, der står i kø for at mene noget om ledelse. Og langt fra altid fordi de er kvalificerede til det.

I dette indlæg bevæger jeg mig for alvor ind på et farligt område. Et område, hvor folk står i kø for at mene det ene og det andet. Området er ledelse. Her mener folk en hulens masse, nødvendigvis ikke fordi de er kvalificerede på området eller har høstet overbevisende resultater, og da slet ikke fordi de har læst den tilgængelige evidensbaserede viden på området. Nej, folk mener noget om ledelse, fordi der er rigtig mange penge i den slags.

Det betyder, at der er en sand underskov af træningsmoduler, gode råd, modeller, slogans og hjemmestrikkede filosofier tilgængelig for det menneske, der ved skæbnens uretfærdighed er blevet udnævnt til leder uden at have ret meget forstand på det. Ledelsesansvar er nemlig blevet en belønning, som man udleder til den fagligt dygtige medarbejder, når man ikke kan finde på andet at belønne ham med,

"Der er hårdt brug for assistance".

hvorved staklen flyttes fra det område, han faktisk er dygtig til, og over til en administrativ stilling, hvor han for fremtiden skal lave PowerPoint-præsentationer, bruge 17 timer af sin ugentlige tid på møder og prøve at motivere sine medarbejdere resten af tiden.

Derfor er der hårdt brug for assistance. Desværre er ledelsesindustriens konsulenter ikke særligt gode til at give det. I hvert fald ikke hvis man spørger professor i organisatorisk adfærd ved Stanford University Jeffrey Pfeffer, der i bogen "Leadership Bullshit" har undersøgt, hvor meget evidens der egentlig er for situationel ledelse, autentisk ledelse, karismatisk ledelse, narrativ ledelse og alle de andre fikse idéer, der sælger billetter, bøger og konsulenttimer. Evidensen er overraskende ringe.

Læs hele indlægget på magisterbladet.dk



Billån med
**MEDLEMS-
FORDELE**

Få en ny bil for under 2.500 kr./md.

Er du medlem af DM, kan du nu låne til en ny bil på ekstra gode betingelser. Her er ingen skjulte gebyrer eller ekstraordinære omkostninger - du betaler for oprettelse, og får en lav variabel rente på 2,95 % p.a.

Billån med medlemsfordele - 2.446 kr./md. før skat

- Løbetid: 84 måneder • Udbetaling: 44.000 kr. (20 %)
- Bilens pris: 220.000 kr. • Lånebeløb: 176.000 kr.
- Variabel rente: 2,95% p.a. • Debitor rente: 2,98% p.a.
- Samlede låneomkostninger: 185.510 kr. • ÅOP: 4,59%
- Samlet tilbagebetaling ekskl. udbetaling: 205.499 kr.
- Rentesatserne er variable og gældende pr. 1. januar 2018

Billån med medlemsfordele kræver almindelig kreditgodkendelse. Bilen skal kaskoforsikres. Udgifter til forsikring er ikke medregnet. Renten gælder ved oprettelse af nye billån samt ved overførsel af billån fra andre banker/finansieringsselskaber. Der er 14 dages fortrydelsesret på lånet.

BILLIGT BILLÅN - BEREGN NU

Beregn selv eller søg billån på: lsb.dk/dm

BILLIGT BILLÅN - RING NU

Ring: Ring 3378 1952 hvis du vil tale billån med en personlig rådgiver

Online: Gå på lsb.dk/dm og 'vælg book' møde. Så kontakter vi dig.



Dansk
Magisterforening

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 kation

Informationsmøde **17. maj** I Byens Hus i Roskilde

Information om uddannelsen og tilmelding til informationsmøde
UDDANNELSESLIDER 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

Årets rejsebureau
2018
Kåret af Danske rejsejournalister



Oplev Mellemamerikas grønne land

Velkommen til naturvidunderet Costa Rica! Navnet Costa Rica betyder den rige kyst. Og rigdom er der masser af på vores Costa Rica rejser – selv om det ikke er målt i penge.

Naturen er rig på planter, fugle, dyr og insekter – over 300 forskellige fugle kvadrer og skræpper

om kap, grønne skildpadder lægger hundredvis af æg i sandet og dovendyr snekler sig ned fra trætoppene.

Her findes hele paletten af naturvarianter; fra vulkaner til gejsere, fra regnskov til enorme plantager med bananer, ananas og andre eksotiske fødevarer. Det hele

omkranses af den caribiske kyst i øst og Stillehavets skvulpende bølger i vest.

Tortuguero Nationalparken er et af de steder, som Viktors Farmor elsker at komme til – i båd – for der er ingen vej dertil. Når trækrønerne rækker ud over floden, og man får øje på en krokodille, der

soler sig på brinken, kan man godt føle, man er med som statist i en naturfilm. Men det er ikke fiktion. Det er paradys.

Besøg Costa Rica med Viktors Farmor på rundrejse, på vandreferie eller i kombination med nabolandene Nicaragua og Panama.



Costa Rica med Monteverde

Regnskov, fugle og vulkaner. En rejse for naturelskere. Vågn op til regnskovens lyde i Tortuguero nationalparken, hvor vi sejler rundt og oplever dyrelivet. Monteverde ligger højt i det nordlige Costa Rica og er derfor tågeskov med en bemærkelsesværdig biodiversitet. Vi har 2 dage i Monteverde. Vi kører langs Stillehavs-kysten og vandrer i Carara nationalparken, der har mange røde papegøjer. Vi bor på lækre resorts midt i den tropiske skov.

Dyrelivet er rigt. Dovendyr, pelikaner, fregatfugle, kolibrier og meget mere omgiver os, og de forfriskende Stillehavsbølger er i nærheden. Fantastiske udsigter fra Costa Ricas største vulkan. Til sidst tid i hovedstaden San José.

16 dage · 24.900 kr. inkl. halvpension · Max 20 deltagere
Afrejse: 10. til 25. november · 13. til 28. december · Flere afrejser i 2019



Nicaragua – Costa Rica – Panama

En klassiker i vores program. Eventyr i 3 vidt forskellige lande i Mellemamerika. Med udgangspunkt i Managua går vi ned i et vulkankrater og sejler på Nicaragua-søen ved den stemningsfulde kolonitidsby Granada. Så krydser vi grænsen til natur-paradiset Costa Rica. To nætter på hacienda og unik natur i vulkan-området Rincon. Besøg i en kakaoplantage og frokost hos familien Gomez er andre oplevelser. I Don Rodolfos plantage kan vi selv prøve at plante ananas.

En båd sejler os til caribisk stemning på øerne Bocas del Toro, der tilhører Panama. Vi flyver til Panama City, og fortsætter i kano til Embera-indianerne inde i junglen. Eventyret krones med sejlads og frokost på Panama-kanalen.

18 dage · 29.500 kr. inkl. halvpension · Max 20 deltagere
Afrejse: 17. november til 4. december · Flere afrejser i 2019

Mindre grupper
Max 20 deltagere
Danske rejseledere

Viktors Farmor
WORLD-WIDE EXPEDITIONS

86 22 71 81
www.viktorsfarmor.dk

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 Lægemedelsbranchen / 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

