

magisterbladet



NR. 10 · 2018

MAGASIN FOR MEDLEMMER AF DM · MAGISTERBLADET HAR REDAKTIONEL FRIHED



Mette fældede en morder ved at analysere hans stemme

SIDE 12

ITU har mobberekord

IT-Universitetet har "vildt høje mobbetal" på to ud af tre institutter, siger forsker.

SIDE 30

SKARP KRITIK AF CBS-PROFESSOR

CBS-professor har i årevis forsvaret de topchefer, som han indgår i et tæt netværk med, og som CBS modtager penge fra. **SIDE 14**

EVENTYR I JORDAN OG ISRAEL



Jordans højdepunkter

På opdagelse i Mellemøstens skatkammer. Sagnomspundne Petra blev hugget ud af klipperne for 2000 år siden, og vi sætter to dage af til at udforske det fantastiske sted, der er udnævnt til et af verdens 7. nye vidundere. Vi ser ørkenfæstninger, hvor Lawrence of Arabia opholdt sig. Jerash har templer og teatre fra romersk tid, og hyggelige Madaba har det store mosaikkort over Det hellige Land. Fra Nebo-bjerget skuer vi ud over det forjættede land, vi tager på ørkensafari i Wadi Rum og kan flyde i Det Døde Havs salte vand.

8 dage • halvpension • fra 10.900 kr
Afrejse: 10. februar • 17. marts • 25. april • med flere



Jordan rundrejse

Vi går i dybden med dette spændende kongedømme. To hele dage i nabatæernes hovedstad Petra, jeep-safari i ørkenen Wadi Rum og et bad i Det Døde Hav er højdepunkter, men vi kommer også steder, andre besøgende i Jordan sjældent ser: Smuk natur i Feynan-dalen for eksempel. Eller hvad med et marskland med åer og vådområder? As-Salt er en historisk by udenfor turismens hovedstrøg. Madaba er kendt for sine byzantinske mosaikker. I Amman besøger vi kunstgallerier og rejsen rundes af i Aqaba ved Rødehavet.

12 dage • halvpension • fra 14.900 kr
Afrejse: 10. marts • 21. marts • 9. april • med flere



Jordan og Israel

Spændende kombination af de to nabolande. I Jordan har vi god tid til at opleve verdensvidunderet Petra. Wadi Rum ørkenen er en særlig stor oplevelse, og borgen Ajlun, bygget til forsvar mod korsridderne, er en lille perle. Vi kører over grænsen mellem de to lande ved Eilat og Aqaba. De bibelske steder ligger tæt på ruten: Jerusalem, Bethlehem, Nazareth, Genesareth sø. Vi skal også op på klippen Masada, hvor knap tusinde jøder holdt stand mod romerne i 3 år. Og vi kan vælge et bad i Det Døde Havs salte vand

12 dage • halvpension • fra 15.400 kr.
Afrejse: 19. marts • 8. april • 23. april • med flere



Israel rundrejse

Historie og nutid i Det Hellige Land. Israel er et sandt overflødheds-horn af seværdigheder. Oliebjerget med udsigten over Jerusalem, Getsemane Have, Via Dolorosa, Gravkirken, Grædemuren, kong Salomons tempel, kong Davids grav og Bethlehem. Læg dertil Qumran med Dødehavsrullerne, Masada-klippen, sejltur på Genesareth sø, Carmelbjerget med fine persiske haver, den hellige by Safed med billedskønne smalle gader – samt byerne Haifa og Tel Aviv. Der er også tid til at flyde i Det Døde Hav.

11 dage • halvpension • fra 14.600 kr
Afrejse: 23. marts • 9. april • 4. maj • med flere

Vi har et stort udvalg af rejser i Mellemøsten, rige på oplevelser, historie, natur og kultur:

Jerusalem og Jordan
8 dage • 11.900 kr.
19. til 26. februar

Smuttur til Israel
8 dage • 10.600 kr.
10. til 17. marts

Libanon og Jordan
12 dage • 18.900 kr.
23. april til 4. maj

Libanon
8 dage • 12.900 kr.
20. til 27. april

Mindre grupper
Max 20 deltagere
Danske rejseledere

Viktors Farmor
WORLD-WIDE EXPEDITIONS

86 22 71 81
www.viktorsfarmor.dk

Årets rejsebureau
2018

Kåret af Danske rejsejournalister

Administrationen, som alle vil spare på, men som ingen kan undvære

“Der kan skæres ned på administrationen”, hørte jeg politikerne sige, da uddannelsesbesparelserne blev lanceret for tre år siden. Det er sådan en standardundskyldning, når beslutningstagere ikke vil stå ved, at nedskæringer kommer til at få konsekvenser. Så siger man, at der bare spares på administrationen.

Men for det første er det meget sjældent, at nedskæringer kun rammer administrationen. Og for det andet er det godt nok en mærkelig ringeagt, der er for det administrative arbejde. Det be-

“De administrative medarbejdere er hverdagens usynlige helte”.

skrives nærmest som overflødig fedt uden respekt for det arbejde, der bliver udført.

De sidste måneder har jeg besøgt mange medlemmer, der på forskellig vis arbejder administrativt. Jeg har besøgt medlemmer på Risø, som dekommissionerer de nukleare områder, og som arbejder med at modtage, behandle og lagre radioaktivt affald. Jeg har på forskningsinstitutioner besøgt administrative enheder, der sørger for en høj succesrate, når det gælder hjemtagning af midler fra fonde. Og jeg har været på besøg på utallige ledelsesgange i det private og det offentlige, hvor administrativt ansatte medlemmer sikrer smidige processer og effektiviseringer.

Uh, effektiviseringer, nærmest et fyord, vil nogen sige. Nej, effektivisering er ikke et fyord, lige så lidt som ineffektivt er et plusord. Utallige gange har jeg hørt medlemmer fortælle om, hvordan de rykker hele organisationen eller virksomheden, og hvordan de opdaterer andre grupper på arbejdspladsen, så disse bliver klædt på til nye opgaver - til fælles glæde, så alle holder sig opdateret og undgår en fyreseddel for ikke at følge med. Det er ikke dårligt at effektivisere - det er til gengæld håbløst ikke at sørge for, at der er midler til arbejdsopgaverne.

Vi skælder ud, når der er rod i Skattestyrelsen, og milliarderne fosser ud af statskassen, men sandheden er jo, at der ofte er rod, fordi der er blevet skåret hovedløst på de administrative medarbejdere, der hver dag har til opgave at holde sammen på trådene. Og det går ikke kun ud over opgavevaretagelsen - hvilket ellers er slemt nok i sig selv. Det går også ud over andre faggrupper, når essentielle administrative funktioner skæres bort, for så bliver opgaven bare løftet over på kolleger, som ikke har erfaring med at løse det, hvorefter det ender med, at de bruger meget længere tid på det. Alle er frustrerede, og besparelsen er spist op.

Mit håb er, at vi sammen kan stoppe den fortælling, der handler om, at der på mange arbejdspladser - private som i kommuner, regioner og stat - er et lag fedt af administration og bureaukrati, som er overflødig, og som bare kan skæres væk. Virkeligheden er, at vi er dybt afhængige af mange forskellige kompetencer for at få Danmark til at hænge sammen og hjulene til at dreje rundt.

De administrative medarbejdere behøver ikke medaljer, men fortjener respekt for det stykke arbejde, de hver dag går på arbejde for at udføre med det formål at give andre grupper endnu bedre vilkår for at udføre deres arbejde. De er hverdagens usynlige helte, som vi ikke må overse eller glemme. Og som udgør grundstammen i et moderne samfund med udvikling og retssikkerhed.



Camilla Gregersen

BESTYRELSEN for DM

FORMAND

Camilla Gregersen

DM OFFENTLIG

Anders Christian Rasmussen

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
Anders Henning
Simonsen
Tommy Dalegaard
Madsen

DM STUDERENDE

Ronja Rose Ravnskov
Anna Petrea Thomsen
Olivia Frier

NÆSTFORMAND, DM VIDEN

Thomas Vils Pedersen

Anita Kildebæk
Nielsen

Anne Bisgaard Pors
Karin Hjortshøj
Pedersen
Lis Kræmmer
Signe Møller
Johansen

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

Ole Obitsø, journalist
olo@dm.dk

Pernille Siegumfeldt, journalist
psi@dm.dk

Thomas Bøttcher, journalist
tb@dm.dk

Anna Dalsgaard, journalist
ada@dm.dk

William Leerbeck Meyer, journalistpraktikant
wlm@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:

OTW A/S
www.otw.dk

Forsideillustration: Llustra

Oplag: 37.800 eksemplarer

ISSN 0903-7349
Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 37.610
i perioden 1.7.2017-30.6.2018



PRODUKTIONSPLAN:

Nr. 11 2018

Udkommer: Fredag den 7. december
Deadline debat: Mandag den 26. november
Deadline annoncer: Onsdag den 28. november
Deadline kalender: Onsdag den 28. november

Nr. 1 2019

Udkommer: Fredag den 18. januar
Deadline debat: Mandag den 7. januar
Deadline annoncer: Onsdag den 9. januar
Deadline kalender: Onsdag den 9. januar

Nr. 2 2019

Udkommer: Fredag den 8. februar
Deadline debat: Mandag den 28. januar
Deadline annoncer: Onsdag den 30. januar
Deadline kalender: Onsdag den 30. januar

Er det værd at bruge tid på de besværlige forskere?

Dengang jeg var en ung erhvervs- og graverjournalist på Berlingske og Politiken, ville jeg altid helst tale med de rigtige eksperter. De uvildige forskere fra universiteterne. De var jo meget mere troværdige end de der betalte partskilder med fx cheføkonomtitler fra Danske Bank, Dansk Industri og Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

Brugte jeg alligevel købeekspertterne? Ja, for deadline skulle jo fodres, og det var så meget nemmere. De sad altid parat ved telefonen. De fattede sig i korte, fyndige sætninger. De bad sjældent om at "godkende" citater, og jeg nåede min deadline.

Så var det noget helt andet med lektorer og professorer. De tog sjældent telefonen. De talte med fodnoter. De var bange for kollegerne og åh så forsigtige. Tænk, hvis de kom

uvildige universitetseksperter, der så alligevel viser sig at få penge fra dem, de skriver om.

Personligt vil jeg faktisk hellere selv have teksten udlagt af cheføkonomen. Jeg ved, hvor jeg har ham, og kan læse hans citater kildekritisk ud fra hans udgangspunkt.

Jeg ved godt, at Steen Thomsen er dygtig og anerkendt inden for sit forskningsfelt, men habilitet handler også om troværdighed. Tillid er en vigtig ingrediens i vores samfund, så det er ikke nok at være uhildet. Man skal også fremstå som sådan. Og det gør man ikke, hvis man som forsker systematisk roser den hånd, som fodrer en - og slet ikke hvis man glemmer at sige, hvor pengene kommer fra, når man udtaler sig.

Jeg har stadig selv til gode at møde det menneske, der ikke er en lille bitte smule påvirket af, hvor pengene kommer fra - selv om vi selvfølgelig rutinemæssigt benægter det. Kender du selv nogen?

Det er godt, at Akademisk Råd på CBS efter Magisterbladets dækning af Steen Thomsen-sagen har valgt at indskærpe, at der skal være ren røv at trutte i, når man formidler forskning. Dvs. at forskeren skal huske at fortælle, hvor pengene kommer fra.

Men var kronikken med forsvaret for Danske Bank så blevet trykt af Børsen? Næppe - og her er vi ved problemets kerne. Finansieringen skader her troværdigheden. Private fonde og organisationer fylder stadig mere i den offentlige forskning. I 2008 finansierede de syv procent, mens det var steget til 12 procent i 2015.

Så vi skal finde ud af, hvordan vi opretholder armslængde og troværdighed med øget privat finansiering, og hvordan vi sikrer en fortsat solid offentlig finansiering af forskningen.

Uden både reel og oplevet uvildighed er der ikke nogen, der gider bruge den ekstra tid, det kræver at lytte til de kloge, men besværlige forskere.

Redaktør
Jakob Elkjær

“Jeg har stadig selv til gode at møde et menneske, der ikke er påvirket af, hvor pengene kommer fra”.

til at sige noget, som de ikke havde 100 pct. forskningsmæssigt belæg for. De ville godkende citater. De var kort sagt besværlige og krævede længere deadlines.

Men større var til gengæld glæden og belønningen. En rigtig uvildig ekspertudtalelse, der ikke var betalt af partsinteresser, men af skatteborgerne. Kræs for kendere.

I dag er jeg ikke så sikker på, hvem der er den bedste kilde. Det skyldes bl.a. en sag, som vi har beskrevet i dette og forrige nummer af Magisterbladet. Den handler om professor Steen Thomsen fra CBS, som i pressen forsvarede Danske Bank heftigt under hvidvaskningsskandalen og bankerne generelt efter finanskrisen. Det viser sig, at Steen Thomsen får forskningsmidler fra bl.a. Danske Bank.

Og det fortæller Steen Thomsen ikke, når han fx skriver et passioneret forsvar for Danske Bank i Børsen.

Nu er spørgsmålet så, om vi så ikke som borgere og læsere er bedre tjent med åbne partskilder end med

12

Mette fældede en morder ved at analysere hans stemme



ARTIKLER

- 7** Langt fra målet om 500-1.000 nye studerende
- 12** Mette fældede en morder ved at analysere hans stemme
- 14** Skarp kritik af CBS-professors årelange forsvar af topchefer
- 19** Hvad hader du ved Dansk Magisterforening?
- 20** Forskere og undervisere: Køn er stadig universitetets blinde punkt

FASTE

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



34

Vidne fra LMS: "Alle blev spillet ud mod alle"

- 26** Ældre magistre finder job lige så hurtigt som andre
- 28** Undervisere frygter evalueringer fra studerende
- 30** ITU har mobberekord blandt danske universiteter
- 34** Vidne fra LMS: "Alle blev spillet ud mod alle"
- 36** 6 gode råd: Sådan undgår du mobning på arbejdspladsen
- 40** Bag facaden: Eskimologen blev fængselsdirektør

54

90 procent af de humanistiske forskere formidler viden til befolkningen



- 42** Universiteter slår ned på russponsorater for hundredtusindvis af kroner
- 48** Intelligent hverdagstøj er stadig for nørderne, men vi andre kommer snart med
- 51** Alarm: Brugerbetalt dansk-undervisning kan koste samfundet arbejdskraft
- 54** 90 procent af de humanistiske forskere formidler viden til befolkningen



20

Forskere og undervisere: Køn er stadig universitetets blinde punkt

Magistre er digitaliseringens superhelte

Konference for magistre om menneskelig digitalisering

Som med et trylleslag blev Kodak-øjeblikket til Instagram og mobiltelefonen til en ekstra legemsdel, vi sjældent viger fra. Digitaliseringen ruller over os som en ny dimension, vi kan boltre os i, og sætter strøm til forandringer overalt i samfundet.

Men hvordan sikrer vi, at mennesket og etikken er i centrum? Og har magistre en særlig rolle at spille og et særligt ansvar? Hvordan sætter man grænser for det grænseløse arbejde, og hvad styrer vi efter, når fremtiden er uvis?

De spørgsmål vil vi i Dansk Magisterforening undersøge sammen med vores medlemmer og førende eksperter i digitalisering til konference den 29. november kl. 16.30-20 på IT-Universitetet i København.

Mød blandt andre:

- Rektor på IT-Universitetet, **Mads Tofte**, der mener, at magistre spiller en særlig rolle i digitaliseringen.
- Medlem af dataetisk råd, **Thomas Madsen-Mygdal**, der er gået til kamp for stærkere værdier i techbranchen med 'The Copenhagen Catalog'.
- **Landets 'pirate queen'**, der under parolen "teknologiforståelse til alle" har bidraget til at rejse en landsdækkende hær af 'coding pirates' og gjort it-chefen til digital spejderleder.

- Filosof og managing partner i 'Innovation Lab' **Anna Lykke**.
- Lektor på Københavns Erhvervsakademi KEA, **Jesper Balslev**, der i sit daglige virke har blikket rettet mod tech trends, og som er ekspert i at formidle det digitale potentiale og konsekvenser.
- Ph.d. og lektor **Lone Malmberg**, der forsker i mødet mellem menneske og maskine.
- **Camilla Mehlsen**, der er ekspert i digital kultur.

Konferencen er gratis for medlemmer og koster 250 kr. for ikke-medlemmer.

Læs mere på dm.dk/digitalisering og tilmeld dig senest d. 22. november.

Dansk
Magisterforening



Langt fra målet om 500-1.000 nye studerende

Målet med regeringens uddannelsesstationer er 500-1.000 nye studiepladser. I første optag er 130 studerende startet, viser opgørelse. De små fagmiljøer er utilstrækkelige, påpeger underviserens formand.

EN SÆRBEVILLING på 160 millioner kroner til 10 uddannelsesstationer har indtil videre skabt 130 nye studiepladser uden for de store byer.

En opgørelse, som DM Professionshøjskoler har foretaget, viser, at de nye stationer har optaget mellem tre og 23 studerende på de nye professions- og erhvervsakademiuddannelser. Læreruddannelsen i Helsingør er bedst fra start, mens markedsøkonomi i Svendborg kun har fået tre studerende. Uddan-

nelsen til produktionsteknologi i Holstebro fik ikke nok ansøgere. Til gengæld har VIA oprettet en specialuddannelse i Viborg under stationsbetegnelsen, hvor 14 studerende nu læser virtual og augmented reality.

Selv om det ikke kun handler om volumen, er de mindste fagmiljøer utilstrækkelige. Det mener Tommy Dalegaard Madsen, der er formand for underviserne i DM.

“Der ligger en vigtig ledelsesopgave i at værne om de under-

visere, der splitter deres tid mellem flere arbejdspladser. Det er vigtigt, at underviserne bevarer en stærk tilknytning til de store fagmiljøer på campus”, siger han.

Ifølge professionshøjskolerens rektortalsmand, Stefan Hermann, er der ingen fast formel for, hvor mange studerende der skal til for at sikre en bæredygtig uddannelsesstation.

“Vi skal være meget grundige, hver gang vi etablerer uddannelsesstationer, fordi vi gør både de studerende, lokalsamfundet og os selv en bjørnetjeneste, hvis ikke grundlaget er på plads”, siger Stefan Hermann.

Svært at flytte ud med kvalitet

Uddannelsesstationerne blev besluttet som en del af regeringens plan om et “Danmark i bedre balance”. De studerende kan tage 50 procent af deres uddannelse lokalt. Resten skal foregå på campus i den nærmeste større by.

Optaget ligger nogenlunde på det niveau, som institutionerne havde forventet. Det siger Niels Egelund, der er rektortalsmand for erhvervsakademierne.

“Det er en kæmpe udfordring både at imødekomme det politiske ønske om at decentralisere udbuddet og samtidig sikre, at vi udvikler bæredygtige fagmiljøer. Vi løser gerne opgaven. Vi skal bare have økonomien til at hænge sammen”, påpeger Niels Egelund.

Ud over de nye stationer har UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole og VIA for første gang udbudt læreruddannelser i hhv. Jelling, Randers og Holstebro. Jelling udbyder en

“Det er ret smart, at regeringen nu har listet ansvaret for satellitternes fremtid over på skolerne. Om fire år står de måske uden finansiering”.

Per Nikolaj Bukh, professor i økonomistyring

traineelæreruddannelse i Fredericia, hvor 32 studerende er optaget, mens både Randers og Holstebro kan melde udsolgt.

Især læreruddannelserne ser ud til at kunne forsvare den fordyrelse, det er at åbne mindre udbudssteder. Det vurderer Per Nikolaj Bukh, der er professor i økonomistyring ved Aalborg Universitet. Men særbevillingen er helt afgørende i en tid med topcentsbesparelser.

“Det er ret smart, at regeringen nu har listet ansvaret for satellitternes fremtid over på skolerne. Om fire år står de måske uden finansiering. Jeg vil nødigt være den rektor, der skal lukke de små fine skud på uddannelsesstationen, der har bragt nye kommuner på vinderholdet”, siger Per Nikolaj Bukh. ■

63 NYE STUDERENDE PÅ PROFESSIONS-HØJSKOLERNES NYE UDBUDS-STEDER

Holstebro:

9 studerende optaget på produktionsingeniøruddannelsen (ikke flere ledige pladser).

Hobro:

Professionsbacheloruddannelsen i eksport og teknologi ikke oprettet. Den fik ikke tilstrækkeligt med ansøgere.

Helsingør:

23 studerende optaget på læreruddannelsen.

Kalundborg:

17 studerende optaget på bioanalytikeruddannelsen.

Viborg:

14 optaget på diplomingeniøruddannelsen i virtual og augmented reality.

67 ERHVERVS- AKADEMI- STUDERENDE

Bornholm:

12 studerende på datamatikeruddannelsen og 8 studerende på innovation og entreprenurship.

Skjern:

12 på markedsføringsøkonomuddannelsen.

Hedensted:

14 på automationsteknologiuddannelsen.

Nykøbing F:

10 på produktionsteknologiuddannelsen.

Fredericia:

8 optaget på automations- teknologiuddannelsen.

Svendborg:

3 optaget på serviceøkonomuddannelsen.



Sølvmedalje for bibelforskning

Anne Katrine de Hemmer Gudme fra Det Teologiske Fakultet på KU er blevet hædret af Videnskabernes Selskab for sin internationalt anerkendte forskning i Det Gamle Testamente. Den 38-årige lektor får en sølvmedalje og 100.000 kroner til sin videre forskning. Videnskabernes Selskab giver Anne Katrine de Hemmer Gudme prisen for hendes evne til "at operere i et krydsfelt mellem discipliner fra både socialvidenskab og humaniora (antropologi, arkæologi, religionshistorie) og på tværs af en række klassiske sprog (akkadisk, aramæisk, hebraisk, græsk, latin, ugaritisk)".

1.394 MILLIONER KRONER

Det beløb har et samlet folketing nu uddelt til forskning i Danmark i 2019. Beløbet er 400 millioner højere end sidste år. De 958 millioner stammer fra provenuet fra aftalen om førtidsjob og fleksjob.

Pengene i forskningsreserven bliver således fordelt:

Forskning i Danmarks Innovationsfond
390 millioner

Forskning inden for miljø-, fødevarer- og energiområdet
343 millioner

Danmarks Frie Forskningsfond
262 millioner

Større forskningsinitiativer, herunder basisforskning på CBS og IT-Universitetet
331 millioner

Videreførelse af småprojekter, fx Arktisk Universitet, EliteForsk og videnskab.dk
68 millioner

69 %

Flere end to ud af tre medarbejdere med en psykisk arbejdsskade siger i en ny undersøgelse, at deres arbejdsplads håndterer deres sygdom dårligt. Halvdelen oplever desuden, at den nærmeste leder spiller en negativ rolle, efter at de har anmeldt skaden. Det skriver magisterbladet.dk. Tallene stammer fra en ny ph.d.-afhandling fra Institut for Psykologi på KU. Forskeren bag er Yun Ladegaard.

MENTORORDNINGER FOR KVINDelige LEDERE REPRODUCERER MANDLIGE STEREOTYPER

Danske virksomheder bruger ofte mentorprogrammer som et instrument til at få flere kvinder i ledelsen. Og de virker i ledelsen. Men hvis virksomhederne ønsker kvinder i ledelsen for at skabe forandring og nytænkning, virker mentorordningerne nærmest modsat.

"Det ideal, virksomhederne opstiller for lederskab, er ofte traditionelt maskulint", siger Jette Sandager til Magisterbladet. Hun har i sit speciale på Copenhagen Business School undersøgt mentorprogrammer for kvindelige ledere.

"Derfor er mentornetværk på mange måder med til at reproducere en forestilling om, at mænd er mere naturlige ledere end kvinder", siger Jette Sandager, senior-konsulent i Divers.

Jette Sandager har fulgt samtaler mellem mentorer og mentees, og undersøgelsen viser, at mentorsamtalerne har en entydig underliggende opfattelse af, at kvinder per definition er perfektionistiske, pæne, drevet af følelser, interesseret i at balancere arbejdsliv og privatliv og er bange for, hvad andre tænker om dem.

Desuden skaber samtalerne en forestilling om, at hvis kvinder skal have succes som ledere, skal de ligne deres mandlige konkurrenter, som beskrives som mere rationelle, mentalt stærke, mere ærgerrige efter succes og mere ligeglade med, hvad andre tænker.

Læs mere på Magisterbladet.dk



Foto: af Judy Schmidt for ESA/Hubble & NASA

NASA finder en smiley i rummet

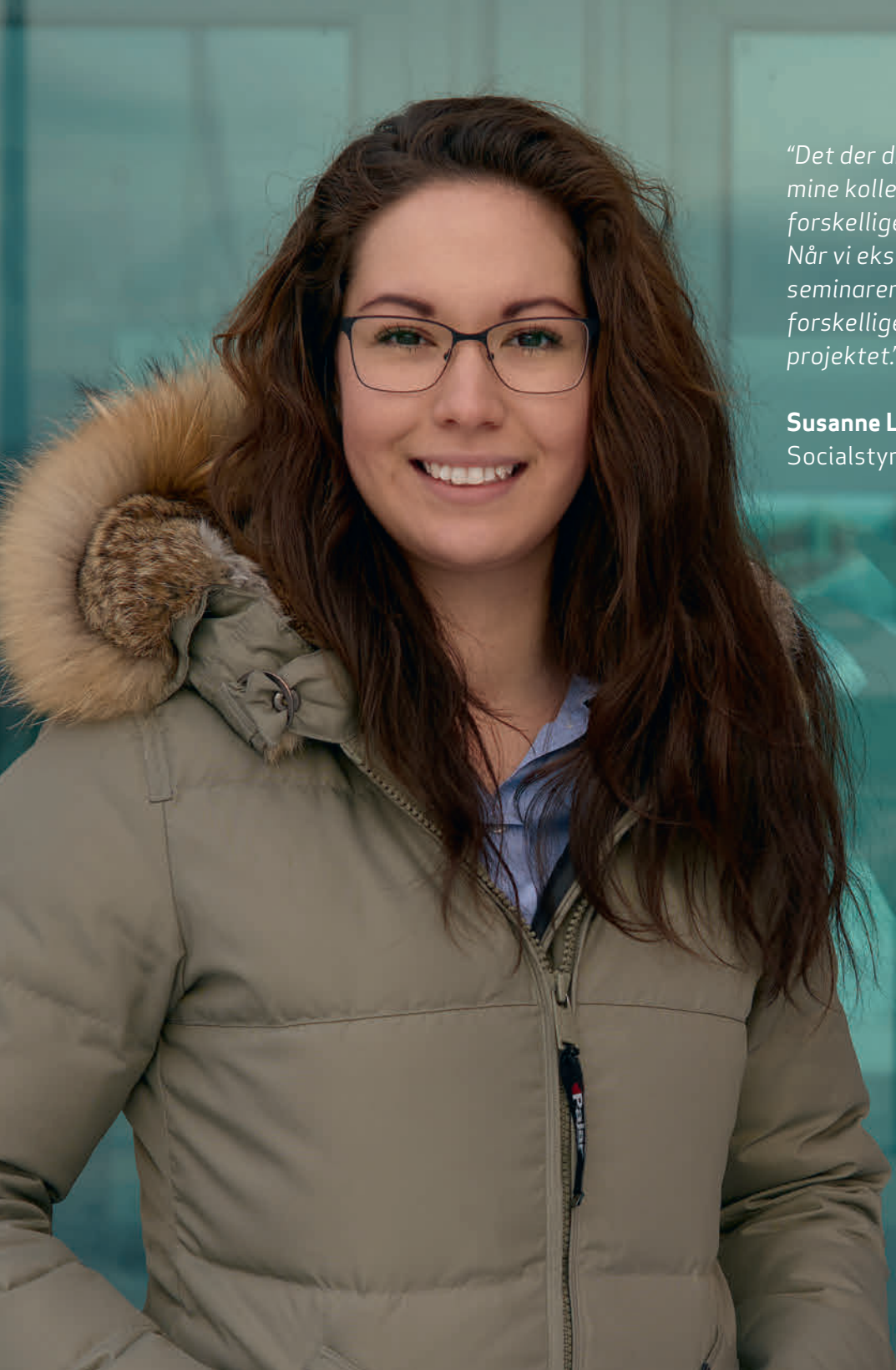
Der var glade nyheder, da Hubble-teleskopet på en rummission faldt over en smiley. I virkeligheden består smileyen af tre galakser. At den nederste er formet som en bue, skyldes, at lyset fra galaksen har ramt et objekt på vejen mod Hubble. Det er NASA, der bringer historien og det glade foto på sin hjemmeside.

Nyborg bedst til beskæftigelse

Nyborg, Frederiksberg og Gladsaxe er de tre kommuner i landet, der har færrest borgere på offentlig forsørgelse. Det viser en benchmarking af kommunernes beskæftigelsesindsatser, som netop er offentliggjort af Beskæftigelsesministeriet. De øvrige kommuner i topti er Hedensted, Billund, Kerteminde, Vallensbæk, Vejen, Greve og Furesø. Nederst på ranglisten ligger p.t. Langeland, Fredericia og Stevns. Listen opdateres to gange årligt.

“Et så vigtigt område som vores sprog er det arrogant at behandle på den måde. Vores sprog har en enorm betydning for vores identitet og sammenhængskraft i Danmark, og der er brug for en stærk faglig autoritet til at følge og støtte udviklingen af det danske sprog”.

Direktør i Resonans Kommunikation Pelle Nilsson, der mener, at det er umuligt at finde et eneste fagligt argument, der legitimerer flytningen af Dansk Sprognavn til Bogense (Berlingske, 6. november)



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

Susanne Lea Qvist Andersen
Socialstyrelsen



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

NAALAKKERSUISUT
GOVERNMENT OF GREENLAND



Månedens gang på #SoMe

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



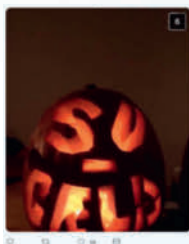
CHOKOLADEKAGER GIVER FLERE UDDANNELSESMIDLER

I slutningen af oktober sendte Uddannelses- og Forskningsministeriet et spørgeskema til 100.000 studerende, i hvilket de blandt andet bliver spurgt om, hvorvidt de får nok feedback, og om underviserne er gode til at inddrage de studerende i undervisningen. Svarene skal bruges til en kvalitetsvurdering, som bliver en faktor i fordelingen af uddannelsesmidler til institutionerne. I den anledning tweetede AAU-professor **Thomas Ryberg** et lille hint: "Nu hvor studenterevalueringer af kurser skal være med til at afgøre fordeling af midler, så er der gode tips at hente i forskningen. Fx giver chokoladesmåkager bedre evalueringer ...[#dkpol](#) [#uddpol](#)", skrev Ryberg med link til en forskningsartikel, der rent faktisk dokumenterer, at studerende evaluerer kurser bedre, når man supplerer undervisningen med chokoladesmåkager.



MUHAHAHA!

Forkvinde for Danske Studerendes Fællesråd faldt over et halloweengræskar, der kan få hårene til at rejse sig på selv de mest hårdkogte studerende.



HUSK CV-TJEK

Man fucker ikke med sit akademiske cv. Det kom den nu tidligere kulturborgmester i København **Niko Grünfeld** til at lære på den hårde måde, da det kom frem, at den mastergrad i positiv psykologi fra Aarhus Universitet, som han brystede sig af på cv'et – og aktivt fortalte pressen om – reelt var en 4-årig HD. Grünfeld var i de dage allerede i modvind på grund af de dyre møbler, han mente, han havde brug for på borgmesterkontoret. Han forsøgte i første omgang med en uforbeholden undskyldning på FB-profilen: "Jeg ønsker ikke at bortforklare de fejl, jeg har begået, men vil blot helt klart og åbent undskylde". Men her kunne han konstatere, at tilliden til en politiker, der lyver, ikke bare genoprettes med en undskyldning. "Når man begår den samme fejl mere end én gang, da er det ikke længere en fejl – men et valg", kommenterede eksempelvis Annikka Skov. Niko Grünfeld læste skriften på Facebook-væggen, og dagen efter trak han sig fra sin borgmesterpost. En af de mere vittige efterbemærkninger kom fra Altingets redaktør Jakob Nielsen på Twitter: "Som en kollega sagde over frokost: Det er sådan en dag, hvor Niko Grünfeld ville ønske, han havde en master i positiv psykologi ...".

Minister tror på hæderlige kapitalfonde

Uddannelses- og forskningsminister **Tommy Ahlers** måtte på Facebook og forklare kritiske historier hele to gange i oktober. Først skrev JP, at Erhvervsministeriet bevilgede penge til et firma, der arrangerer e-sportsturneringer, som Ahlers havde anpart i. Dernæst skrev Berlingske, at virksomheden Peakon, hvor Ahlers er hovedaktionær og tidligere bestyrelsesformand, blandt sine investorer har to kapitalfonde, der opererer gennem et kompliceret netværk af selskaber med adresse i skattelyet Luxembourg. "Vi skal være kritiske over for alle forsøg på at unddrage skat. I dette tilfælde er der dog ingen indikationer på, at det rent faktisk er sket, men de to fonde har valgt en konstruktion, hvor der ifølge Berlingske er en mulighed for at gøre det. Jeg bliver skuffet, hvis det skulle vise sig, at der ikke bliver betalt fuld skat alle steder af det, som investorerne måske kommer til at tjene på investeringen i Peakon", skrev ministeren og scorede en hel del likes. "Tommy Ahlers, du er hamrende god", skrev Mumtaz Alam eksempelvis.

DAGLIGE KLOGE KONER

Twitter-profilen KvindeligeTænkere [@kvindertaenker](#) præsenterer med flere daglige tweets kvindelige videnskabsfolk og tilsvarende foregangsmø ... øh, foregangsKVINDER gennem historien. 31. oktober

var der halloweenspecial: "Den russiske okkultist og mystiker Helena Blavatsky (1831-1891) var den ledende teoretiker inden for religionen teosofi, som hun grundlagde gennem sine skrifter. Mange nuti-

dige nyreligiøse retninger og grupper bygger på Blavatskys lære". Samme dag nævntes i øvrigt også – dog uden halloweenreference – Lisanne Wilken, lektor i globale studier på Aarhus Universitet.

Tolkebesparelser = buksetis Morten Sodemann, klinisk professor ved SDU, reagerede på Twitter på en nyhed i Berlingske om, at regeringen og dens borgerlige støttepartier overvejer at indføre brugerbetaling på tolkehjælp i folkeskolen: "Mit arbejde er at rydde op efter det rod, der kommer ud af ikke at anvende tolk til patienter, der har brug for det. Lyt nu! Det er dyrt, når vi ikke kan tale sammen – det skaber kun problemer, og de symbolske værdier når ikke problemerne til sokkeholderne", tweetede den altid debatlystne Sodemann med reference til sine erfaringer som leder af Indvandrermedicinsk Klinik.



5%
på din
lønkonto

Stærke fællesskaber – også til din fordel

Som medlem af DM er du også en del af Lån & Spar. Vi er nemlig en bank for fællesskaber. En solid bank fra 1880, drevet af mennesker til mennesker. I dag ejet af DM og dig - og mere end 45 andre organisationer.

5% er Danmarks højeste rente

Med fællesskabet følger ekstra gode fordele. Som bl.a. 5% i rente på de første 50.000 kr. på din lønkonto. Det er Danmarks højeste rente og noget ingen andre banker kan matche.

For Lån & Spar er en personlig bank, vi deler med hinanden.

Sådan får du 5% i rente på din lønkonto

- Du er medlem af DM og har afsluttet din uddannelse.
- Du samler din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat®Løn) er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kreditvurderes ud fra).
- Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån, skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit.
- De 5% i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen. Der er 0% på resten.
- Rentesatserne er variable og gælder pr. 1. januar 2018.
- Se vilkårene på lsb.dk/medlemsvilkaar.

Lån & Spar har samarbejdet med DM siden 2002. Det får vi alle sammen mere ud af...

**VIL DU HAVE
5%
PÅ LØNKONTOEN**
Ring: 3378 1952
- eller gå på lsb.dk/dm
og book møde

 Dansk
Magisterforening

lån & spar

din personlige bank

METTE FÆLDEDE EN MORDER

ved at analysere hans stemme

Kriminalfonetiker
Mette Hjortshøj
Sørensen identificerer
kriminelle ved
at lytte og analysere
deres stemme.
Det benytter politi-
et sig flittigt af i
straffesager.

Mette Hjortshøj Sørensen lænede sig mod computeren, ørerne gemt væk bag et par store høreboffer, zoomede ind på lydsekvensen, der lå som sorte lydbøger på skærmen. Hun havde allerede lyttet til filen mindst 200 gange. Nu klikkede hun sig endnu tættere ind på en helt kort sekvens af optagelsen. En dyb stemme i en rungende lejlighed trådte frem.

Optagelsen var fra en politiaflytning. Politiet troede, at manden på lydfilen havde indrømmet, at han havde slået en anden mand ihjel - men på det afgørende tidspunkt i optagelsen knirkede en dør og druknede lyden. De var derfor afhængige af Mette Hjortshøj Sørensens ekspertviden til at vurdere, om deres antagelse holdt i retten. Det var et vigtigt indicium, der kunne afgøre, om manden blev dømt for mord.

“Havde det her været en Hollywood-film, så ville det næsten virke utroværdigt, at den knirkelyd kommer så uheldigt”, siger ph.d. Mette Hjortshøj Sørensen, der har virksomheden Kriminalfonetik ved siden af sit hverv som ekstern lektor på Aarhus Universitet, hvor hun forsker i stemmegenkendelse.

Efter grundigt arbejde lykkedes det hende at finde frem til en plausibel vurdering af lydfilen. Først undersøgte hun, hvor lang den manglende lydsekvens var, og de lyde, der kom før og efter. Så gik hun videre til

“Jeg ved faktisk ikke, hvad der kendetegner min egen stemme. Jeg har aldrig undersøgt det, og selv om jeg er fonetiker, kan jeg stadig blive overrasket over, hvordan min egen stemme lyder”, siger Mette Hjortshøj Sørensen, der foretager lydundersøgelser for politiet.

METTE HJORTSHØJ SØRENSEN

- Ph.d. og cand.mag. i lingvistik fra Aarhus Universitet.
- Forsker og underviser i kriminalteknisk fonetik og lingvistik.
- Indehaver af virksomheden Kriminalfonetik, der løser opgaver for bl.a. politiet og anklagemyndigheder.

den formodede manglende lyd. Hvor lang tid tog det ham ellers at udtale den lyd andre steder i optagelsen, og hvordan passede det med den aktuelle lydoptagelse? Hvordan passede det ind i sætningens struktur?

Til sidst testede hun alle mulige andre ord. Kunne der være andre ord, der passede ind på netop dette sted i sætningen med netop disse lyde? I sidste ende var der ingen tvivl, konkluderede Mette Hjortshøj Sørensen.

“Jeg har målt på kryds og tværs og set på alle mulige sammenhænge og kan derfor sandsynliggøre, at han har sagt, at han har slået en anden mand ihjel”, forklarer Mette Hjortshøj Sørensen. Det var landsretten senere enig i, da manden blev dømt for mord.

Fingeraftrykkets flygtige fætter

Som kriminalfonetiker, der løser opgaver for politiet og anklagemyndigheder i straffesager, beskæftiger Mette Hjortshøj Sørensen sig mest med mandestemmer. Det er typisk mænd, der begår forbrydelserne.

Hendes opgave er ofte at foretage ørenvidneidentifikation - altså at identificere mulige gerningsmænd og andre personer ud fra deres stemme. Hun bliver ofte bedt om at sammenligne forskellige lydoptagelser for at vurdere, om det er samme person, der taler. Tit skal hun også som i mordsagen tyde uklare optagelser.

“Hvis ingen har set nogen, hvis røverne var maskerede, hvis det

var mørkt, hvis det er bombe-trusler ... Der er mange situationer, hvor politiet er overladt til hørelsen for at finde gerningsmændene eller stykke beviserne sammen”, siger Mette Hjortshøj Sørensen.

For eksempel bruger pushere ofte anonyme taletidstelefoner til deres handler. Men de har naturligvis også en privat telefon, som de bruger til venner og familie, så hvis man med en stemmeanalyse kan sandsynliggøre, at det er samme person, der taler, så er der pludselig argumenter til en retssag.

Alle stemmer har nemlig deres særlige kendetegn, som gør det muligt at adskille dem fra hinanden, hvis man undersøger det grundigt nok, forklarer Mette Hjortshøj Sørensen.

“Vi mennesker er vanedyr og overlader så meget som muligt til hjernens automatpilot. Det gælder også de lyde, vi laver. Du tænker ikke bevidst over, hvor lange dine t'er er, eller hvilken frekvens din stemme ligger i - og derfor gør du det på den samme måde igen og igen”, siger hun.

“Så måske kan du manipulere din stemme i kort tid ad gangen, men i længden kan du ikke styre alt. Du kan nok i noget tid prøve at tale jysk, men hvis du samtidig skal huske at lave stemmeføringen og trykfordelingen om og ændre på s'erne og t'erne og ... Ja, der er simpelthen for mange brikker i puslespillet til, at du kan bytte rundt på dem alle sammen”.

“Havde det her været en Hollywood-film, så ville det næsten virke utroværdigt, at den knirkelyd kommer så uheldigt”.

Mette Hjortshøj Sørensen, kriminalfonetiker

En stemme har så mange karakteristika, at det er svært at opliste dem alle. I første omgang ser Mette normalt på vokalkvaliteten. Hvor dyb eller lys er stemmens grundfrekvens? Taler personen med åben mund, rundede eller spredte læber?

Accenten taler naturligvis også sit klare sprog, men hun kan også undersøge sprogbruget mere detaljeret. Hvor lange er n'erne, og hvor skarpe er s'erne i forhold til den måde, andre udtaler dem på? Og hvordan ligger vokalerne akustisk? Alt sammen noget, der kan analyseres på computeren.

Der er også tøvesignalerne, altså den måde, man trækker vejret og deler sætningerne op på. Siger personen ehh eller øhhh eller mmm? Og naturligvis er der også ordvalget. Åbner du døren, eller lukker du den op?

“Næsten alle har en individuel måde at tale på. Det kan være helt ned i de her enkelte detaljer. Grundfrekvensen i stemmen, ordvalg, accent, intonation ... Jeg leder efter alt det, der skiller sig ud fra leverpostejstemmen, altså den fuldkomment gennemsnitlige stemme”, siger hun.

For nogle år siden var der en udbredt tro på, at man som med fingeraftryk kunne lave præcise, unikke stemmeaftryk for alle mennesker - måske endda samle dem i en database. En drøm for politi og efterforskere, men også en idé, der ikke holder vand, forklarer Mette Hjortshøj Sørensen.

“Jeg vil kalde stemmer for relativt unikke. Vi har særlige kendetegn, men der er samtidig intet i stemmen, som ikke kan ændres - i modsætning til fingeraftryk, der er statiske”, siger hun.

“Stoffer kan påvirke stemmen, fordi strubehovedet falder lidt ned og gør stemmen dybere, og du behøver ikke at tænke længere end til julefrokosten for at høre, hvad alkohol betyder. Stemmen forandrer sig hele tiden, fra nu til du dør - og til næste gang, du bliver forkølet”. ■

Skarp kritik af CBS-professors årelange forsvar af topchefer

CBS-professor Steen Thomsen har ikke blot forsvaret Danske Bank under hvidvasknings-skandalen. Han har i årevis systematisk forsvaret de topchefer, som han indgår i et tæt netværk med, og som CBS modtager penge fra. Det skader CBS' troværdighed, siger eksperter. Steen Thomsen afviser kritikken.

Professor Steen Thomsen fra Copenhagen Business School er tidligere i Magisterbladet blevet kritiseret for at forsvare Danske Banks topledelse i pressen, samtidig med at Center for Corporate Governance, hvor han er formand og akademisk leder, modtager penge til forskning fra Danske Bank.

Magisterbladets gennemgang af Steen Thomsens tidligere offentlige erklæringer viser nu, at det langt fra er første gang, at CBS-forskeren offentligt går i brechen for erhvervsfolk, han indgår i tætte samarbejdsrelationer med.

I december 2012 fastslog han fx i en kronik i Børsen, at finanskrisen var "myndighedernes ansvar", og at mediernes interesse for bankernes rolle op til krisen var udtryk for en "populistisk heksejagt".

"Stort set alle verdens banker fik problemer samtidig under finanskrisen. Når det sker, giver det ingen mening at skyde skylden på de enkelte banker eller deres direktører", skrev Steen Thomsen, der forsker i selskabsledelse.

Ligeledes i Børsen skrev han i marts 2013:

"Virkelighedens bestyrelser, direktioner og embedsmænd er nødt til at træffe beslutninger uden at være alvidende eller kunne forudsige fremtiden. De begår fejl, og det er en naturlig del af markedsökonomien".

Forening med Danmarks førende erhvervsspidser

Udtalelserne faldt, samtidig med at Steen Thomsen var involveret i forberedelserne til det, der en måned senere fik navn af "Bestyrelsesforeningen". Foreningen har c/o-adresse hos Center for Corporate Governance på CBS og har til formål at forbedre rammebetingelserne for bestyrelsesarbejde.

Blandt de stiftende medlemmer var foruden Steen Thomsen selv flere af de personer, der var med til at tegne Danske Bank i årene op til krisen, herunder topchef Peter Straarup. Også bankens daværende bestyrelsesmedlemmer Sten Scheibye, Birgit Aagaard-Svendsen og Majken Schultz var blandt de stiftende medlemmer.

I løbet af få år frem til 2008, hvor Peter Straarup var ordførende direktør i Danske Bank, opbyggede banken et stærkt risikobetonet indlånsunderskud på 350 mia. kr., og det er efterfølgende blevet afdækket, at banken var tæt på et kollaps, der dog blev afværget af den hastegennemførte Bankpakke 1.

Når Steen Thomsen i kronikken i Børsen kalder bankkrisen for "myndighedernes ansvar", så er det "noget forfærdeligt sludder". Det siger Jørn Astrup Hansen, tidligere bankdirektør og oprykker for det statsejede selskab Finansiell Stabilitet.

For i realiteten havde den danske finansielle sektor op til krisen afkoblet sig selv fra realøkonomien.

"Vi havde i Danmark lagt grunden til vor egen bankkrise. Fra 2004 til 2007 steg bankernes udlån i gennemsnit med 26 procent om året, en fordobling på blot 3 år. En del af den overnormale vækst blev omsat i udlån med sikkerhed i varm luft", siger han.

Og dermed var bankledelserne ifølge Jørn Astrup Hansen ikke lovligt undskyldt, som Steen Thomsen hævder.

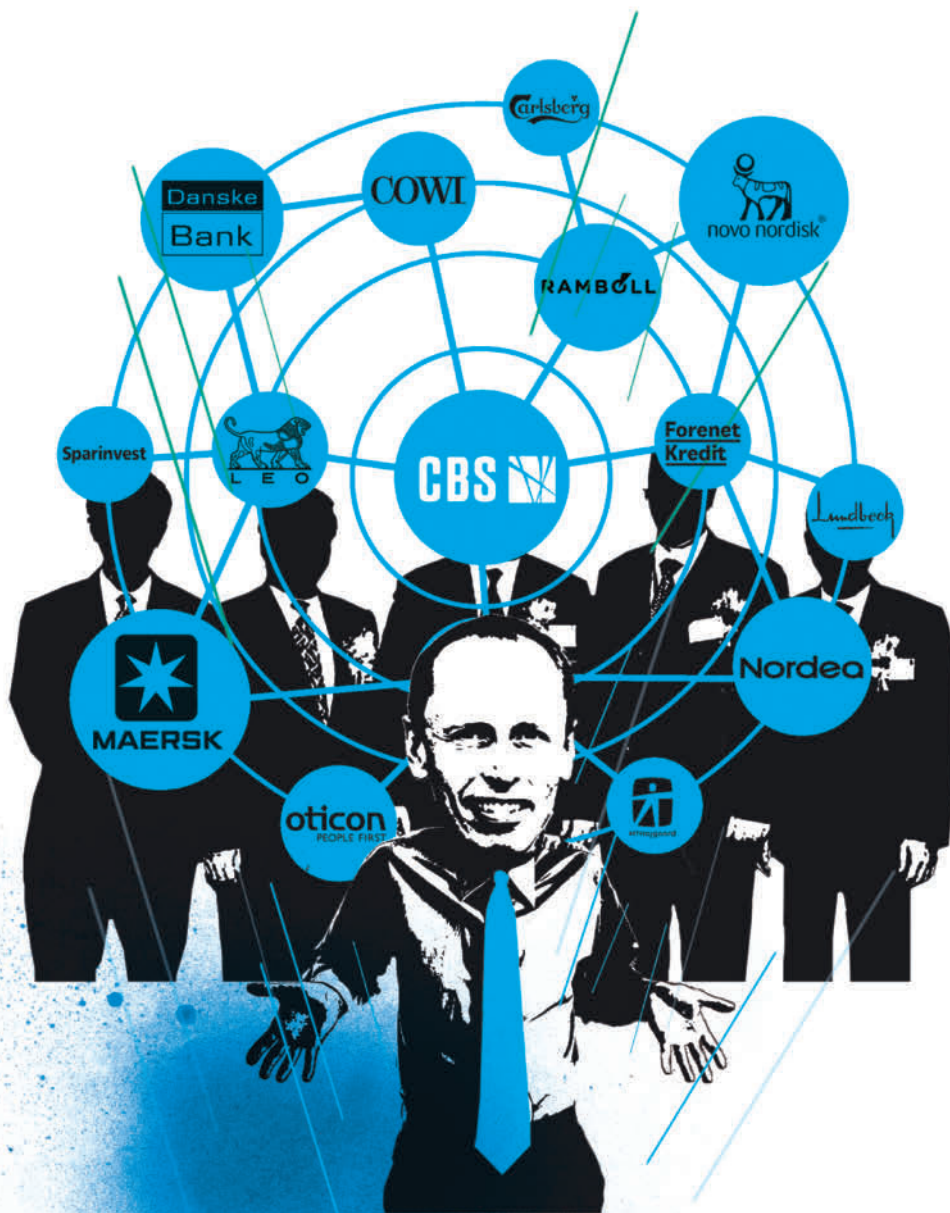
"Banker, som kun i ringe grad finansierer sig med egenkapital, men overvejende forvalter andre folks penge, bør udvise særlig omhu. Og der var sandelig banker, der forvaltede betroede midler uansvarligt, og det bør ikke være ansvarsfrit", siger Jørn Astrup Hansen, der henviser til det strafferetslige ansvar efter loven om finansiell virksomhed.

Magisterbladet har forelagt professor emeritus i sociologi Heine Andersen Steen Thomsens debatindlæg. Han undrer sig over, at udtalelserne kommer fra en professor i selskabsledelse.

"Argumentet om, at hele banksektoren eller store dele af den udviste samme uansvarlighed under finanskrisen, dur jo ikke. En fejl bliver ikke bedre af, at mange begår den, som frøken Jørgensen, min lærer i 1. klasse, sagde, hvis vi havde lavet gale streger i frikvarteret", siger Heine Andersen.

Steen Thomsen: Kritikken er forkert

Kritikken er dog skudt forbi, mener Steen Thomsen, der optræder som den ene af blot to professorer i top 100 på forskerne Anton Grau Larsen og Christoph Ellersgaards kortlægning af de mest indflydelsesrige danskere.



Til kritikken af hans udtalelse om, at ingen banker eller bankledelser bør retsforfølges, fordi alle blev ramt, skriver han følgende til Magisterbladet:

“Det er ikke kontroversielt i forskningen at mene som jeg, at finanskrisen overvejende skal tilskrives makroøkonomiske forhold”.

Ifølge Steen Thomsen skal udtalelserne i 2012 ses som en kritik af “en ensidig dæmonisering af bankdirektørerne”, men ikke som en frikendelse for et medansvar for finanskrisen.

“For som jeg skrev i en tidligere kronik, er der jo ingen, der har tvunget dem til at låne penge ud. Men det er vigtigt at undgå populistiske en-faktorforklaringer”, skriver han.

Fik toppen af erhvervslivet til at bruge CBS-uddannelser

Den bestyrelsesforening, som Steen Thomsen er med til at oprette i 2013, er en nonprofitorganisation, der afholder faglige møder, seminarer og konferencer. Men samtidig med ini-

“Det kan give et indtryk af, at økonomer og måske samfundsforskningen i almindelighed varetager partsinteresser”.

Heine Andersen, professor

tiativet lykkedes det Steen Thomsen og de øvrige stiftere, herunder CBS, at alliere sig med store dele af det etablerede erhvervsliv om at udbyde højtprofilerede og kostbare bestyrelsesuddannelser i regi af CBS Executive, hvor Steen Thomsen er academic director.

Uddannelser ved CBS Executive markedsføres via foreningens hjemmeside, og foreningens direktør er også direktør for CBS Executive.

“Et frontalangreb på de andre etablerede bestyrelsesuddannelser”, kaldte Økonomisk Ugebrev foreningen, der foruden erhvervsorganisationer som DA og DI også har advokatfirmaet Kromann Reumert, interesseorganisationen for venture- og kapitalfonde DVCA og 23 tunge erhvervsledere blandt stifterne.

Mange af disse optræder jævnligt som undervisere sammen med Steen Thomsen ved bestyrelsesuddannelserne på CBS. CBS Executive havde i 2017 en omsætning på 42 mio. kr., hvoraf 28 mio. kr. ifølge årsregnskabet er brugt på “vareforbrug og eksterne omkostninger”. CBS Executive afviser over for Magisterbladet at oplyse, hvad de 28 mio. kr. specifikt er gået til, herunder Steen Thomsens eller eksterne underviseres honorarer.

Blandt stifterne af Bestyrelsesforeningen var også cheferne Sten Scheibye og Henrik Gürtler fra Danmarks mest værdifulde selskab, Novo. I 2013 var de henholdsvis formand og adm. direktør. Jeppe Christiansen, en anden af stifterne, var næstformand i Novos holdingselskab foruden at være CEO i investerings-selskabet Maj Invest. Andre topfolk blandt stifterne var PFA-boss Henrik Heideby og tidligere Mærsk-chef Jess Søderberg.

Steen Thomsen blev ved oprettelsen medlem af foreningens bestyrelse og har efterfølgende offentligt udtrykt sympati for topcheferne, også dem, der faldt fra tinderne. I en kronik i Børsen i 2015 gik han således eksplicit i rette med mediernes behandling af Henrik Heideby, Anders Eldrup, Jess Søderberg, Peter Straarup og Peter Loft.

“Det er uskønt at høre kommentatorernes hårde dom over en tidligere respekteret erhvervsleder, der nu ligger ned og ikke kan forsvare sig”, skrev han blandt andet og kaldte det forargelsesjournalistisk, når “bagateller blæses op til noget stort”.

»

» Peter Loft var to år forinden blevet udnævnt til adjungeret professor ved CBS, på trods af mediernes mistanke om ulovlig indblanding i daværende statsminister Helle Thorning-Schmidts (S) skattesag. I 2013 blev Peter Loft ligeledes tilknyttet Steen Thomsens forskningsprojekt om erhvervsdrivende fonde.

Henrik Heideby har siden 2007 været medlem af det advisoryboard, der rådgiver Center for Corporate Governance om blandt andet forskningsspørgsmål. Henrik Heideby forlod på eget initiativ PFA, efter at det i Berlinske blev afdækket, at han gennem flere år havde købt ydelser og investeret i virksomheder, hans sønner var medejere af.

Henrik Heideby samarbejder ligesom Anders Eldrup professionelt med Steen Thomsen i CBS Executive.

Ekspert: Hvilken kasket har han på?

Lektor og forsker i videnskabssociologi ved Roskilde Universitet Kristoffer Kropp peger på, at der intet principielt er i vejen for, at en forsker engagerer sig i den offentlige debat. Han er dog overrasket over tonen i CBS-professorens indlæg i Børsen.

Ifølge Kristoffer Kropp minder Steen Thomsens udtalelser om et fænomen kendt fra antropologien, "going nature", nemlig når en forsker indlemmes så meget i sit forskningsfelt, at han ikke længere er neutral iagttagere, men snarere bliver en del af den kultur, han skal studere.

"Steen Thomsens forsvaret for banker er ret skråsikkert, og man kan spørge, om det er en god form at benytte for en universitetsprofessor", siger han.

"Jeg er for nylig blevet optaget i European Corporate Governance Institute, der er forbeholdt de mest anerkendte forskere på mit felt".

Steen Thomsen, professor i corporate governance, CBS

Da Steen Thomsen fx i december 2012 skrev, at det "giver ingen mening" at anklage enkeltpersoner efter bankkrisen, var det velkendt, at Finansiell Stabilitet forberedte indtil flere retssager mod tidligere ledere af krakkede danske banker.

Tilsvarende peger Kristoffer Kropp på, at Steen Thomsen udtalte sig, samtidig med at det såkaldte Rangvidudvalg under ledelse af CBS-professor Jesper Rangvid var ved at undersøge bankernes rolle i finanskrisen.

Så når Steen Thomsen frifinder bankledelserne og underskriver sig som professor ved CBS, sætter han sin egen og CBS' troværdighed på spil, mener Kristoffer Kropp.

"Når du som Steen Thomsen har at gøre med så magtfulde aktører og samtidig indgår i en tæt relation med dem, er det måske ikke så oplagt at tale om skyggesiderne ved fx bankdrift", siger Kristoffer Kropp.

Senere, i 2015, fik Steen Thomsens forskningscenter bevillinger for mere end 12 mio. kr. fra blandt andre Danske Bank, lokale pengeinstitutter, investeringsbanken Carnegie,

Spar Invest og bankernes interesseorganisation, Finansrådet.

Steen Thomsen har for nylig til Magisterbladet sagt, at han ikke har deltaget i det forskningsprojekt, midlerne gik til, Nordic Finance and the Good Society. Men af flere CBS-presmeddelelser fra 2015 fremgår det, at Steen Thomsen er deltagende forsker. I et nyhedsbrev på projektets hjemmeside fra august 2015 fremgår det fx, at en "milepæl" i projektet vil blive Steen Thomsens forskning i "The Nordic Corporate Governance Model". En forskningsartikel fra 2016, som Steen Thomsen er forfatter til, "The Nordic Corporate Governance Model", har imidlertid ingen henvisninger til forskningsprojektet, selvom en søgning på Google Scholar viser, at artiklen er uploadet på forskningsprojektets egen hjemmeside.

Steen Thomsen fastholder, at han ikke deltog i eller modtog støtte fra projektet.

Foruden relationerne i Bestyrelsesforeningen samarbejder Steen Thomsen i regi af CBS Executive løbende med en pulje af 68 danske topledere. I det advisoryboard, som er tilknyttet Steen Thomsens Center for Corporate Governance, sidder blandt andre nationalbankdirektør Lars Rohde, mens seks af de resterende otte medlemmer også er blandt de oprindelige stiftende medlemmer af Bestyrelsesforeningen. Det er foruden Henrik Heideby også Sten Scheibye, Birgit Aagaard-Svendson og Jeppe Christiansen.

"Nok verdens bedste ejerform"

I 2011, to år før stiftelsen af Bestyrelsesforeningen, modtog Steen Thom-

DET HAR STEEN THOMSEN SAGT

Professor Steen Thomsen forsvaret ledere i finansielle institutioner og erhvervslivet i bl.a. kronikker og debatindlæg.

December 2012

"Stort set alle verdens banker fik problemer samtidig under finanskrisen. Når det sker, giver det ingen mening at skyde skylden på de enkelte banker eller deres direktører. Så er det myndighedernes ansvar".

Steen Thomsen, Børsen

Marts 2013

"Virkelighedens bestyrelser, direktioner og embedsmænd er nødt til at træffe beslutninger uden at være alvidende eller kunne forudsige fremtiden. De begår fejl, og det er en naturlig del af markedsøkonomien".

Steen Thomsen, Børsen

September 2013

"En af de vigtigste væksthæmmere for dansk økonomi har i de senere år været Finanstilsynets urimelige fremfærd over for banker og den øvrige finansielle sektor".

Steen Thomsen, Børsen

Maj 2017

"Finanssektoren bør afguleres. Den nuværende regulering kan gøre Danmark skævere og hæmme den finansielle stabilitet".

Steen Thomsen, Børsen

September 2018

"Mediedækningen (af Danske Bank-skandalen) har været noget af det mest ensidige i dansk erhvervshistorie".

Steen Thomsen, Børsen



sen en stor bevilling på 8,4 mio. kr. til et forskningsprojekt om erhvervsdrivende fonde. Projektet er finansieret af ni af de vigtigste erhvervsdrivende fonde i Danmark.

Lars Rebie Sørensen, der 1. november tiltrådte som adjungeret professor ved Center for Corporate Governance, stod eksempelvis som adm. direktør i 2011 i spidsen for Novo Nordisk. Novos fond støttede Steen Thomsens forskningsprojekt med 2 mio. kr. Henrik Gürtler, en anden daværende Novo-direktør og stiftende medlem af Bestyrelsesforeningen, var en central initiativtager til Steen Thomsens forskningsprojekt, fremgik det af Berlingske i 2012 i en stort opsat artikel. En anden central figur fra Steen Thomsens netværk, Sten Scheibye, var formand for Novos bestyrelse og sad

desuden i bestyrelserne i Knud Højgaards Fond, der også støttede forskningsprojektet.

I 2015 fortalte Steen Thomsen Finans.dk, at han på baggrund af forskningsprojektet kunne konkludere, at erhvervsdrivende fonde nok er "verdens bedste ejerform", en vurdering, der dog blev nuanceret af en anden CBS-professor, Lennart Lynge Andersen. Han pegede på, at fondenes fordobling af deres formuer fra 2005 til 2010 kunne hænge sammen med "enestående skattemæssige vilkår".

Lennart Lynge Andersen blev selv tilbudt at deltage i Steen Thomsens forskningsprojekt, men afslog. Ifølge Lennart Lynge Andersen holdt han i 2012 et oplæg for flere af de involverede forskere, og her fik han på fornemmelsen, at konklusionerne var "skrevet på forhånd".

"Det var, som om det kun handlede om én ting, nemlig hvordan fondene fik så god bevægelsesfrihed som muligt i forhold til beskatning og erhvervsretligt i øvrigt. Det kunne jeg høre på deres spørgsmål. Der var ingen overvejelser om en interessekonflikt i forskning i et emne, hvor bevillingsgiverne er hovedaktører", siger Lennart Lynge Andersen i dag.

Og hvor Steen Thomsen og andre deltagere i forskningsprojektet senere hovedsageligt advarede mod at stramme skattereglerne for fondene, talte Lennart Lynge Andersen om det modsatte.

"Jeg har længe peget på, at regnskabsmekanismerne giver store muligheder for at akkumulere penge i fondene. Det skal retfærdigvis siges, at de er blevet meget bedre til at dele penge ud, men det er fortsat for-

»

» holdsvis få fonde, der bidrager”, siger han.

Sten Scheibye, den netop tiltrådte adjungerede CBS-professor Lars Rebién Sørensen og de øvrige medlemmer af Novo Nordisk Fonden har tilsyneladende været tilfredse med resultatet af deres støtte til Steen Thomsens forskningscenter. I februar i år besluttede fonden at støtte forskningscenteret med yderligere ti mio. kr.

Ekspert: Skader CBS og samfundsforskningen

Magisterbladet har forelagt Heine Andersen og Kristoffer Kropp oplysningerne om Steen Thomsens forbindelser i blandt andet CBS Executive. Sammenholdt med finansieringskilderne til de store forskningsprojekter om erhvervsdrivende fonde og “Nordic Finance” og Steen Thomsens gentagne forsvar for erhvervsledere i pressen siger Kristoffer Kropp:

“Det ligner en professor, der har etableret en forskerkarriere medfinansieret af de samme magtfulde interesser, som han studerer. På den måde ser han ud til at have en meget veludviklet forståelse for deres verdenssyn og interesser”, siger han.

Når Steen Thomsen i Børsen fx skriver, at Finanstilsynet er “en af de vigtigste væksthæmmere for dansk økonomi”, rejser det ikke kun spørgsmål om det faglige grundlag for vurderingen, mener Kristoffer Kropp. Mere grundlæggende risikerer det at skade CBS som producent af kritisk viden.

“Det er oplagt at se Steen Thomsen som et eksempel på, hvordan magtfulde institutioner er forbundne. Han skaber tilsyneladende viden i et tæt samarbejde med en elite i erhvervslivet. Og historisk var det også det, handelshøjskolerne blev sat i verden for, siden er det ret ensidige formål dog blevet kritiseret”, siger han.

Steen Thomsen mener omvendt, at der er forskningsmæssigt belæg for hans kritik af Finanstilsynet.

“En del forskning tyder på, at finansiel overregulering kan medvirke til at bremse vækst og jobskabelse i erhvervslivet. Ifølge min kollega ved Center for Corporate Governance Niels Westergård-Nielsen tabte Danmark omkring 100.000 arbejdspladser under finanskrisen, og han har eksempelvis sammen med en anden kollega ved centeret, Tho-

“Steen Thomsens forsvar for bankerne er ret skræmsikkert, og man kan spørge, om det er en god form at benytte for en universitetsprofessor”.

Kristoffer Kropp, lektor i videnskabssociologi, RUC

mas Poulsen, dokumenteret, at påbud fra Finanstilsynet havde en negativ indflydelse på virksomhederne i bankernes nærområder”, skriver Steen Thomsen til Magisterbladet.

Af en årsrapport fra Steen Thomsens center fremgår det, at centeret stræber mod at forske i emner, der er vigtige i praksis, “snarere end forskning for forskningens egen skyld”. Men universitetsforskning bør ikke desto mindre stræbe efter at forholde sig til almene interesser, mener Kristoffer Kropp.

“På den baggrund kan man godt spørge, hvorfor det tilsyneladende kun er én bestemt type af folk, Steen Thomsen omgiver sig med. Det synes jeg også er et problem for CBS. At man ikke sikrer sig en eller anden form for armslængde. I fx bestyrelsesuddannelserne eller hans advisoryboard. Hvor er resten af samfundet?” spørger Kristoffer Kropp.

Professor Heine Andersen går videre i sin kritik. For ikke bare “skader Steen Thomsen sin troværdighed som forsker med stærkt ensidige og politiserende udtalelser”.

“Når man samtidig ser det i sammenhæng med hans tætte personforbindelser og økonomiske relationer til dem, hvis interesser han tilsyneladende har gjort sig til talsmand for, risikerer det også at skade CBS og endog forskningen i det hele taget”, siger Heine Andersen og tilføjer:

“Det kan give et indtryk af, at økonomer og måske samfundsforskningen i almindelighed varetager partsinteresser og her ovenikøbet forsvarer ikke blot dårlig og uansvarlig ledelse, men også direkte samfundsskadelige handlinger som fx hvidvaskning”.

Ifølge Steen Thomsen er det dog helt misvisende at påstå, at han forsvarer dårlig bankledelse.

“Hele mit virke går ud på det modsatte”, skriver han til Magisterbladet.

Steen Thomsen mener, at Heine Andersen og Kristoffer Kropp i deres kritik blander “personlige synspunkter” med “insinuationer” om hans habilitet.

“Jeg synes, at det er helt fint, at man kan være uenig med mig. Det har jeg respekt for som både forsker og underviser. Til gengæld synes jeg ikke, at det er god stil, at Heine Andersen og Kristoffer Kropp sår tvivl om min troværdighed som forsker på et så løst grundlag, og tilsyneladende fordi de er uenige i mit syn på erhvervslivet”, lyder det fra Steen Thomsen, der samtidig påpeger, at hans forskning er “bedømt og rost af førende internationale forskere fra universiteter som Yale, Stanford og Oxford”.

“Jeg er for nylig blevet optaget i European Corporate Governance Institute, der er forbeholdt de mest anerkendte forskere på mit felt”, tilføjer han.

De tætte relationer til erhvervsspidser er ikke noget problem, mener Steen Thomsen.

“Som forsker i corporate governance er det naturligt, at jeg har kontakt til bestyrelser og virksomhedsejere”.

Magisterbladets dækning af Steen Thomsens forsvar for Danske Bank fra oktober-nummeret er blevet diskuteret på et møde i Akademisk Råd på CBS i starten af november. Konklusionen blev, at det nu kommer til at fremgå af CBS retningslinjer, at det skal anføres klart, hvordan forskning er finansieret, og om forskerne har bijob, som relaterer sig til deres forskning, når de kommunikerer i offentligheden.

CBS-forskningsdekan Søren Hvidkjær vil ikke forholde sig til de konkrete kritikpunkter, der er rejst mod Steen Thomsen, men skriver:

“Vi har flere end 600 dygtige forskere, som dag efter dag gør et rigtigt godt stykke arbejde. Forskere bærer et ansvar for at efterleve principper for forskningsintegritet og god forskningskommunikation. Det er derfor vigtigt løbende at diskutere, om vi gør det godt nok, som forskere, og som universiteter”. ■

Læs også på magisterbladet.dk: CBS-professor tier om interessekonflikter i sin forskning



Hvad hader du ved Dansk Magisterforening?

Mere solidaritet med kortuddannede. Større fokus på arbejdsmiljø og stress. Fagforeningens helt egen onlinearbejdsplatform. På foreningens kampagnesite myldrer det med forslag til forandring – og med enkelte opfordringer til rent faktisk at fejre 100-års dagen ved at lukke sig selv.

DANSK MAGISTERFORENING har i anledning af sin 100-års jubilæumskampagne om at lukke og genopfinde sig selv opfordret medlemmerne til at "deltage i debatten og være med til at definere vores nye forening" på websitet 100.dm.dk. Her bliver de stillet spørgsmål som dette: "Hvad hader du ved Dansk Magisterforening?"

Det har affødt hundredvis af kommentarer, som ifølge formand Camilla Gregersen skal bruges som et vigtigt indspark til, hvordan DM skal udvikle sig.

Debatten er mangfoldig og derfor umulig at skitsere fuldkommen dækkende her. Der tegner sig dog tre generelle temaer i medlemmernes ønsker for fremtiden:

1. En mere inkluderende fagforening
2. Større fokus på arbejdsforhold
3. Der skal bruges nye digitale metoder.

En mere inkluderende fagforening

"Der skal være bedre mulighed for kollektiv organisering for medlemmer ansat i mindre organisationer og virksomheder, hvor der ikke er klubber. Der skal være opsøgende fællestillidsfolk, som får tid og mulighed for at besøge andre medlemmer på deres arbejdspladser eller samle grupper i små geografi-

ske områder og skabe kontakt på tværs af medlemmer", skriver Pernille Cauchi for eksempel.

"Rigtig mange akademikere har arbejde ude i resten af landet og er geografisk derfor langt fra Magisterforeningens hovedsæder, med det resultat at deltagelse i diverse arrangementer og tilbud ofte er besværlige for ikke at sige en umulighed", skriver Vibeke Knöchel Christensen, hvis oplevelse i øvrigt deles af flere grønlandske medlemmer, ligesom flere privatansatte også følger sig forbigået.

FIRE KONKRETE FORSLAG FRA MEDLEMMERNE

- **Skab netværk for "ensomme ansatte" i små organisationer.**
- **Opret Magistrenes Lederforening med særskilt sekretariat.**
- **Opret en onlinearbejdsplatform for magistre.**
- **Samarbejd med Magistrenes A-kasse om at modarbejde brugen af ubetalt praktik og løntilskud for ledige.**

Men DM skal række længere ud end blot blandt medlemmerne selv, mener andre.

"Det, jeg umiddelbart tænker på, er, hvordan DM kan være med til at bekæmpe uligheden og styrke sammenholdet i det danske samfund", skriver Michael Olesen.

Andre er trætte af fagforeningernes interne kamp om medlemmerne og ønsker derfor én stor akademisk fagforening. Asger Bo Skjerning Steffensen kommer med dette typiske indspark:

"Om langt mindre end 10 år skal der ikke være 20 akademiske fagforeninger, som "in-fighter" om brødkrummer og akademiske medlemmer", skriver han og slutter: "Så ja, luk DM, og skab den Akademiske Union".

En ny virkelighed kræver nye metoder

Mange af debattørerne oplever arbejdsmarkedet som stadig mere presset og vil have et mere offensivt DM, der ikke bare sikrer ordentlig løn, men også de grundlæggende rammer for et godt arbejdsliv.

"DM skal være med til at sikre, at man kan få den arbejdstid, man ønsker: fx 30 timer om ugen eller 3 måneders fri eller?" mener Henrik Raun.

"DM skal formulere præcise krav til det ledelsesansvar, som

arbejdspladsernes ledere skal tage for at sikre ordentlige arbejdsforhold. Krav, der sikrer, at medarbejdere ikke bryder sammen af stress, mistro og overbelastning", skriver Dorte Schiøler.

Det synspunkt kolliderer med en anden udfordring, som flere ledere påpeger - nemlig hvordan DM sikrer, at magistre med lederjob ikke bliver glemt i kampen for de menige medarbejdere. Under alle omstændigheder må vejen frem være digital, mener mange.

"I kan starte med at skrotte det flerfarvede, dyre, helt irrelevante, miljøbelastende og journalistiske ringe medlemsblad", skriver Mikkel Nørgaard, mens andre vil have færre breve og flere onlinekurser.

Selv blandt de mest kritiske debattører bliver der imidlertid svaret ja, når DM i kampagnen spørger, om der overhovedet er brug for Dansk Magisterforening i fremtiden.

Enkelte indtager dog mere overraskende synspunkter.

"... ikke hvis den kommunistiske revo, jeg går og håber på, bliver en ting", skriver Henrik Skaaning på Facebook, mens brugeren Lene er mere klar i spytet: "Yo man luk lortet ned". ■

FORSKERE OG UNDERVISERE:

Køn er stadig universitetets blinde punkt

Kun sjældent er universitetsansatte udsat for direkte kønschikane på jobbet. Men stereotype forestillinger om køn står stadig i vejen for især kvindernes karriere som forskere og undervisere, siger de i en ny rundspørge. Vi har været for længe om at erkende, at universiteternes arbejdspladskultur har en slagside, erkender Danske Universiteter.

Forskelsbehandlingen af kønnene blandt universiteternes forskere og undervisere er så udbredt, at det til tider opleves som direkte magtmisbrug af især de kvindelige ph.d.er, adjunkter og lektorer.

Til gengæld sker det ikke så ofte, at de oplever at blive udsat for grov sexchikane eller uønskede berøringer, når de går på arbejde.

Sådan falder svarene i en rundspørge fra Magisterbladet, som 1.100 forskere og undervisere på de videregående uddannelsesinstitutioner har svaret på.

Blandt de 625 kvindelige respondenter har

- 8 procent inden for det seneste år oplevet uønskede berøringer, omfavnelser eller kys. 4 procent en enkelt gang og 4 procent flere gange.
- 10 procent oplevet, at deres krop er blevet kommenteret på en stødende måde. 6 procent har oplevet det flere gange. 4 procent har oplevet det en enkelt gang inden for de seneste 12 måneder.
- 7 procent oplevet nærgående kommentarer, som de har opfat-

tet som krænkende. 4 procent flere gange, mens 3 procent har fået en enkelt krænkende kommentar inden for de seneste 12 måneder.

- 3 procent oplevet et enkelt tilfælde af overgreb uden deres samtykke, fx at nogen har stukket en hånd ind under deres tøj eller klædt sig af over for dem. Ingen har oplevet det flere gange.

Generelt viser rundspørgen, at chikane og hverdagssexismen er mindre udbredt blandt de universitetsansatte end blandt de kvindelige studerende, som Magisterbladet stillede de samme spørgsmål i starten af 2018. Blandt de studerende havde 11 procent fx oplevet, at de var blevet befamlet imod deres ønske på studiejobbet inden for det sidste år, mens 8 procent havde oplevet det på studiet. Undersøgelsen blandt de studerende viste også, at 13,5 procent af kvinderne havde fået stødende kommentarer på studiejobbet, mens 9 procent havde oplevet det i forbindelse med studiet.

Et vidnesbyrd om magtudøvelse i akademiske miljøer

Når spørgsmålene handler mere om forskelsbehandling pga. køn end om decideret sexchikane, så er der flere, som har haft uønskede oplevelser.

12 procent har fx oplevet, at deres præstationer på jobbet er blevet nedgjort med deres køn som begrundelse. 7 procent en enkelt gang det seneste år, og 5 procent har oplevet det flere gange.

I alt har 119 kvinder ud af 625 kvinder været udsat for mindst en uønsket episode inden for 12 måneder, som havde med køn og sexchikane at gøre.

For hver fjerde af dem har oplevelsen/oplevelserne i nogen grad haft personlige konsekvenser, for 9 procent har det i høj grad haft personlige konsekvenser.

For 23 procent har oplevelsen/oplevelserne i nogen grad haft conse-

DE ÆLDRE MÆND HJÆLPER DE YNGRE MÆND FREM

Gro Hellesdatter Jacobsen er adjunkt på Uddannelsesvidenskab på Syddansk Universitet, hvor kønnene er nogenlunde ligeligt repræsenteret.

“Men jeg har lige oplevet at være på en konference om dannelse, hvor der kun var én kvinde på talerlisten ud af 11. Det virker påfaldende, for der er mange kvalificerede kvindelige forskere inden for pædagogik”, siger Gro Hellesdatter Jacobsen.

De mandsdominerede akademiske miljøer, som findes på universiteterne, er i det hele taget lidt paradoksale, mener den 41-årige idéhistoriker, der har en ph.d. i pædagogik.

“På den ene side bliver jeg mødt med venlighed og åbenhed af mandlige kolleger. Jeg oplever dem som feminister, der for eksempel tager en lang barselsorlov. Men i arbejdssammenhænge ser jeg tendenser til, at de vælger hinanden, taler på hinandens konferencer og går sammen om forskningsprojekter – og det betyder muligvis, at de ældre mænd i realiteten hjælper de yngre mænd frem”, forklarer hun.

På Idéhistorie i Aarhus er der kun få kvindelige forskere ansat i dag, ligesom da Gro Hellesdatter Jacobsen studerede der for 20 år siden.

“Og det til trods for at der i mellemtiden er blevet uddannet mange gode kvindelige kandidater”, påpeger hun.

Egentlig er det logisk.

“Mænd deler oftere interesser inden for forskningen, og de fortsætter det kønsopdelte samvær, når de taler om fodbold over frokosten og går på bar efter arbejdstid. Ligesom jeg laver ting med mine veninder”, påpeger hun.

Hun har kun én veninde fra studiet, der har indledt en forskerkarriere efter studietiden, mens mænd ofte kan tælle flere studiekammerater blandt deres forskerkolleger.

“Der er ulige vilkår for mænd og kvinder – til tider også uretfærdige vilkår. Det er et faktum, som universiteterne desværre har meget svært ved at anerkende”, påpeger Gro Hellesdatter Jacobsen.



>>

kvenser i arbejdssammenhænge. For 9 procent har det i høj grad fået en betydning i arbejdssammenhænge.

Olav Wedege Bertelsen er tillidsrepræsentant på Aarhus Universitet og formand for universitetslærernes landsklub i DM. Svarene i Magisterbladets rundspørge overrasker ham ikke.

“Nogle vil måske bagatellisere problemet, fordi forholdsvis få oplever egentlige seksuelle krænkelse. Men samlet set tegner tal og udsagn et vidnesbyrd om, at køn bliver brugt til magtudøvelse i de akademiske miljøer”, siger Olav Wedege Bertelsen.

“SDU er ikke Zentropa”

Netop arbejdspladskulturen og den bevidste eller ubevidste kønsskævring er det, som de universitetsansatte kvinder har flest kommentarer til. Sammenlagt flere end 150.

De skriver fx:

“SDU er ikke Zentropa. Men den grundlæggende ulighed mellem kønnene bevirker, at det bliver “naturligt” for mænd at tale lidt nedværdigende til kvinder, og at det bliver “naturligt” at være mere kritisk over for kvinder med magt”.

“Det er jo svært at sige eksakt, hvad årsagen er, når man bliver ekskluderet, men som kvinde har jeg generelt sværere ved at passe ind. Det gør sig gældende ved alt fra frokost til fredagsøl”.

“Hvis man bliver udelukket af det mandlige magtfællesskab, er der mange informationer og invitationer, der går én forbi”.

“De krænkende magtmekanismer, som foregår på universitetet, er som regel aldrig af seksuel karakter, selvom de alligevel involverer kønnet”.

“Mange af mine mandlige kolleger virker simpelthen ikke til at se deres kvindelige kolleger eller anerkende os fagligt. De spørger ikke ind til vores forskning, og de tænker ikke på vores kompetencer som noget, de kan trække på”.

“Mikrochikane er grundmelodien på universiteterne”.

Universiteternes blinde punkt

Universitetslærernes formand i DM mener, at Magisterbladets rundspørge kalder på en mere tilbundsående afdækning af, hvad der er op og ned i universiteternes magthierarkier.

“I andre lande har etnicitet og internationalisering tvunget universiteterne til at starte en normsættende diskussion og følge op med handling. Herhjemme er den ulige behandling af mænd og kvinder fortsat et blindt punkt”, påpeger Olav Wedege Bertelsen.

At danske universiteter er særligt håndskey, når det gælder ligebehandlingsproblematikken, kan professor emerita Bente Rosenbeck fra Center for Kønsforskning på KU bekræfte.

“På mit eget universitet har vi kæmpet for at få kønsdimensionen skrevet ind i en strategiplan. Nu er det nævnt to forkølede steder, og vi har endnu til gode at se, om det er mere end bare honnrør”, siger hun.

Danmark har udviklet sig fra at være en progressiv ligestillingsforkæmper til at have Europas førende Hausfrau-kultur, mener Bente Rosenbeck.

“For 20 år siden var vi langt fremme sammenlignet med Østrig, Tyskland, Holland og Schweiz. Siden har de rykket helt vildt, mens vi har stået stille”, påpeger professoren.

Hun mener, at årsagerne skal findes hos både en ambivalent befolkning, der ikke bryder sig om kvoter og lovgivning, og politikere, der ikke bliver presset nok nedefra til at sætte kønsproblematikken på dagsordenen. Det har haft stor betydning i

“Samlet set tegner tal og udsagn et vidnesbyrd om, at køn bliver brugt til magtudøvelse i de akademiske miljøer”.

Olav Wedege Bertelsen, formand for universitetslærerne i DM

udlandet, at man er gået radikalt til værks.

“Oxford og Cambridge Universiteter kræver, at ledelsen tager på kursus i mangfoldighed, på MIT (elite-universitetet Massachusetts Institute of Technology, red.) har man en hel afdeling af HR-konsulenter, der ikke beskæftiger sig med andet end at sikre kønsneutralitet. I Norge er uddannelse i køn og ligestilling en kompetence, når man skal besætte en prodekanstilling, og i Østrig er et krav om ligelig kønsrepræsentation i forskningen skrevet ind i uniloven”, fortæller Bente Rosenbeck.

Utiltrækkende kultur betyder mistet talent

Når det er så vanskeligt at komme stereotyper og implicite antagelser til livs på en arbejdsplads, er det, fordi kønsfaktoren ikke kan isoleres. Det mener rektor Hanne Leth på RUC, hvor de forsøger to ting:

“Fra efteråret afholder vi kurser for dem, der sidder i bedømmelses- og ansættelsesudvalg, så vi kan skærpe folks opmærksomhed på de antagelser, der ubevidst styrer os alle, og som ofte er kønnede. Derudover arbejder vi med et redskab, der skanner engelsksprogede stillingsopslag, så de bliver så kønsneutrale som muligt i sprogvalg og udformning og har lige stor appel til begge køn”, siger Hanne Leth.

At det er mandlige værdier, der præger den akademiske verden, er hun ikke i tvivl om. Derfor er universiteterne nødt til at handle.

“Jeg er også samtaleforsker, så jeg er helt klar over, hvordan fx den mere disputerende måde kan præge faglige og kollegiale begivenheder og ligge langt fra en typisk kvindelig konsensusføgende tilgang. Hvis den kultur virker utiltrækkende på dygtige forskere, er det et kæmpe tab”, påpeger hun.

Hanne Leth er ikke tilhænger af kvoter.

“På RUC tilstræber vi en kønsbalance i ledelsen. Derudover er vejen frem at blive ved med at have samtaler om, hvad der er på spil i det ube-

DER BLIVER FORSKELSBEHANDLET

Aasa Feragen er lektor på Datalogisk Institut på Københavns Universitet. Et arbejdsfelt, der altid har beskæftiget en tung overvægt af mænd.

Efter 20 år i universitetsverdenen er kønsaspektet en mindre udfordring, end det var for den norskfødte lektor, da hun var yngre.

“Som studerende oplevede jeg at have en stalker, der jagttog mig gennem vinduet, når jeg læste. Under en forelæsning blev de få kvinder i lokalet spurgt specifikt, om vi nu forstod det, der foregik. Der blev også sat rygter i gang om mit kærlighedsliv, da jeg skrev min ph.d.”, fortæller Aasa Feragen, der har en ph.d. i geometrisk matematik.

I dag sniger fænomenet sig ind ad sprækkerne på andre måder.

“Enkelthændelser kan jo være meget vanskelige at klassificere som diskriminerende. Men for mig står det klart, at der bliver forskelsbehandlet, fordi jeg over tid har set mønstre, fordi visse ting gentager sig på flere institutioner, og fordi eksemplerne involverer mange forskellige kvinder”, påpeger Aasa Feragen.

Det faglige er kun en af mange parametre, der spiller ind på ens muligheder, fx når universiteterne skal ansætte nye medarbejdere, fordele opgaver eller sammenligne forskningsgrupper.

“Vi vil gerne arbejde sammen med mennesker, vi snakker godt med og føler os forstået af. Men i den forståelse ligger der en masse skjult bias, og det spænder over både kultur, alder, social baggrund og køn”, pointerer den 37-årige KU-ektor.

Det sker stadig, at omgivelserne forholder sig til hende som kvinde først og dernæst som forsker. Aasa Feragen er fx blevet totalt ignoreret, de gange hun har haft mand og barn med på konferencer.

“Det medvirker til, at jeg tænker en del over min fremtoning, mine virkemidler, mine ord – og jeg bruger megen tid på forberedelse. Jeg har skullet arbejde en del med at opbygge en faglig selvtilid, fordi jeg ikke har haft så mange at sparre med”, siger hun.

At det har kostet hende et job eller to at være kvinde, er hun ikke i tvivl om.

“Som ph.d.-studerende var det fx svært at spise frokost med en mandlig medstuderende, når der kun var mig. Så jeg gik glip af faglig interaktion og en værdifuld forståelse af, hvordan det lokale forskningsmiljø fungerer”, siger Aasa Feragen.

En god arbejdsplads som hendes nuværende, hvor folk passer godt på hinanden, har givet hende ro til at koncentrere sig om det faglige og have et godt arbejdsliv. Så der er masser af plads til kvinder i datalogien, understreger hun.

“En fordel ved at være i et mandsdomineret miljø kan jo også være, at de passer godt på de kvinder, de har”, siger Aasa Feragen.



»

vidste. Vel at mærke samtaler, hvor begge køn er repræsenteret, så vi ikke ender i hver vores ringhjørne”, understreger RUC-rektoren.

For fire år siden ville jeg have afvist forskelsbehandling

Magisterbladets rundspørge bekræfter, at både #Metoo-bevægelsen og den bredere kønsdebat fortsat skal have fuld opmærksomhed og opbakning hos universitetsledelserne, mener rektorkollegiets talsmand Anders Bjarklev. Han understreger, at hver eneste sag om kønschikane er ulykkelig og helt uacceptabel.

“Vi skal slå hårdt ned på alle former for magtmisbrug i det akademiske miljø. Vi skal beskytte de unge og dem, der er nederst i hierarkierne, og vi skal have et stærkt beredskab, når det går galt”, fastslår Anders Bjarklev.

Den ubevidste forskelsbehandling af kønnene skal adresseres gennem opdragelse og åbenhed. At det virker, har han selv oplevet.

“Havde du spurgt mig for bare fire år siden, ville jeg have afvist, at der skete forskelsbehandling af nogen art på mit eget universitet. Men de mange eksempler, der kommer frem - om arbejdspladskulturer, der har en kønslig slagside, om ‘herreværelser’, der ekskluderer kvinder, om sprogbrug, der gør det samme, osv. - har jo - desværre - vist, at jeg tog fejl”, siger Anders Bjarklev, der også er rektor på DTU.

Også DTU arbejder med ledertræningsprogrammer, med nøje komponerede jobannoncer og grundige interview med folk, der søger væk fra universitetet, om deres eventuelle oplevelser med forskelsbehandling.

“Det går forbløffende langsomt med at få indført ligestilling på danske universiteter sammenlignet med udlandet”, erkender Anders Bjarklev.

De problemer, som #Metoo-bevægelsen og diverse undersøgelser har blotlagt, har til gengæld stukket hul på bylden, mener rektorernes talsmand.

“Mange ting vil blive gjort med en helt anden bevidsthed fremadrettet. Hvis ikke har vi som ledere fejlet”, fastslår han. ■

Stødende kommentarer om kroppen er udbredt

12 procent af de kvindelige forskere og undervisere på universiteterne oplever at blive talt ned til pga. deres køn. Det viser Magisterbladets rundspørge.

Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet, at dine præstationer er blevet nedgjort med dit køn som begrundelse i forbindelse med dit arbejde?



Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet, at din krop er blevet kommenteret på en måde, som du fandt stødende, i forbindelse med dit arbejde?



Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet nærgående kommentarer om dit udseende, som du betragter som krænkende, i forbindelse med dit arbejde?

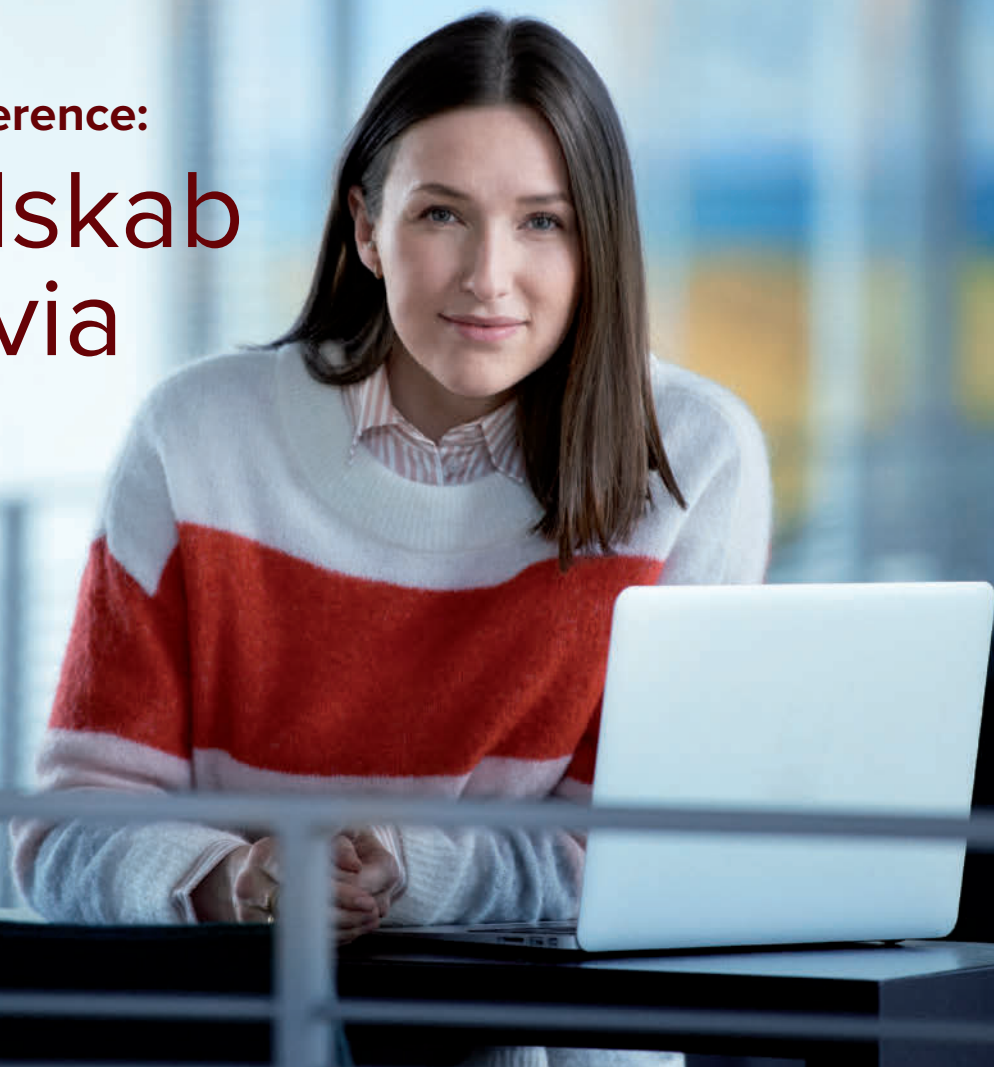


SÅDAN GJORDE VI

- Magisterbladets rundspørge blev sendt til ca. 5.700 medlemmer af DM, som er forskere og undervisere på universiteterne.
- I alt svarede 1.100, heraf 625 kvinder.
- Det giver en svarprocent på 14.
- 64 procent af respondenterne er fastansatte forskere og undervisere, resten er tilknyttet universiteterne i løse og tidsbegrænsede ansættelser, som ph.d.-studerende, postdocer, timelærere osv.
- Procent i tabellerne summerer ikke op til 100 på grund af afrundinger.

DMO's medlemskonference:

Få dit budskab igennem via nudging



Arbejder du med problemstillinger, hvor kommunikation skal hjælpe med at skabe adfærdsforandringer hos kolleger, borgere, politikere eller samarbejdspartnere?

På DMO's medlemskonference får du den rette viden og redskaber, der hjælper dig til at blive endnu bedre til at få dine budskaber igennem i din kommunikation både internt og eksternt.

Du kan deltage i workshops og høre spændende oplæg fra blandt andet Pelle Guldborg Hansen (adfærdsforsker ved RUC), Mia Maltheisen (daglig leder i iNudgeyou) og Kristine Poulsen-Hansen (konsulent i Erhvervsstyrelsen).

**TORSDAG DEN 17. JANUAR
KLOKKEN 9.00-15.30**

**Kantinen, Dansk Magisterforening
Peter Bangsvej 30, 2000 Frederiksberg**

Se hele programmet og tilmeld dig på dm.dk/kalender

Dansk
Magisterforening



“DET ALLERVIGTIGSTE ER, AT MAN SKAL FINDE SIT MOD”

Niels Riise, 61 år.

Cand.mag. i indianske sprog og kulturer med kommunikation.

Blev afskediget fra sit job i Kommuneinformation gennem 17 år. Arbejder i dag som teamleder i Københavns Kommune i Koncernservice.

VI ER MEGET ØKONOMISKE MENNESKER,


min kone og jeg, vi går aldrig i minus på bankkontoen. Men da jeg blev fyret og stod uden indtægt, kunne vi alligevel se frem til at skulle sælge huset efter et par år, hvis det ikke ændrede sig. Den usikkerhed var hård.

EXCEL HAR VÆRET EN GOD VEN.

Regnearkene har været min måde at skaffe overblik over økonomi, muligheder og fremtiden på. Da jeg blev arbejdsløs, oprettede jeg én fane med en liste over mine interesser, én fane med netværk, én med interessante job, én med idéer, én med sociale medier, og ja ... jeg havde rigtig mange lister. Det var et helt liv i excelark.

MOD, MOD, MOD! Det allervigtigste er, at man skal finde sit mod. Tag fat i folk, spørg om hjælp. Jeg har ikke selv let ved at tage telefonen og ringe for at sælge mig selv. Men et afslag gør ingen skade. Det er sådan noget, der er nemmere at sige end at gøre, men heldigvis tager det ikke så lang tid at vænne sig til det.

Jeg vil ikke lyde som en af de der frelste sundhedsguruer. Det, der virkede for mig, gør det ikke nødvendigvis for andre. Men for mig krævede det en fuld-tidsindsats, og at jeg bevægede mig et stykke ud af min komfortzone, at skaffe et job i min alder.



Niels Riise fokuserede i sine ansøgninger på sin energi. Et standardafsnit lød således: “Selvom jeg har rundet de 60, kan jeg stadig løbe fra de fleste – i september vandt jeg DM-sølv i min aldersklasse i tiden 3:08. Min tilgang til løb er et godt billede på min udholdenhed og stabilitet, min evne til planlægning og til at nå målet”.

Ældre magistre finder job lige så hurtigt som andre

60-65-årige magistre, der mister jobbet, finder nyt arbejde lige så hurtigt som gennemsnittet, viser nye tal fra Dansk Magisterforening. "Det er lettere end tidligere at være ældre på arbejdsmarkedet", siger forskningschef.

Da den dengang 60-årige Niels Riise blev fyret efter 17 år på samme arbejdsplads, rykkede han hverdagen ind i hjemmets altmuligrum. Et gammelt spisebord blev hans kontorplads i selskab med fladskærms-tv, kondicykel og husets hamster, Præsidenten, der holder til på en gammel kommode.

"Jeg havde masser af selvtillid og tænkte, at det ville blive peanuts at finde noget andet. Jeg havde jo så meget erfaring, så mange kvalifikationer", fortæller Niels Riise.

Men Niels Riise måtte dag efter dag ind i altmuligrummet for at søge job på ny. De første måneder vendte ikke en eneste arbejdsgiver tilbage på hans mange ansøgninger. Niels Riise blev nervøs. Var han blevet for gammel til at få job?

"Jeg kan da godt fange mig selv i at tænke om andre, der er over 60 år: Hold kæft, hvor er de gamle. Så jeg kan egentlig godt forstå det, hvis arbejdsgiverne instinktivt er skeptiske i forhold til at ansætte os", siger han.

Niels Riise var ikke ene med sin bekymring. I Dansk Magisterforening oplever rådgiverne ofte, at ledige ældre magistre er nervøse for, om deres alder hindrer dem i at få et nyt job. Men bekymringen er generelt set ubegrundet, viser en ny analyse fra DM.

Det tager i gennemsnit otte måneder at finde nyt job for en 60-65-årig, der er blevet ledig - faktisk en anelse kortere end gennemsnittet for alle ældre på 8,1 måned. Det samme gælder de 50-55-årige. "Alder har begrænset betydning for længden af le-

dighedsforløb", konkluderer DM i notatet. Analysen er baseret på data om de medlemmer, der i årene 2014-2017 fik job efter at have været arbejdsløse, i alt 1.129 sager.

Dog er de 55-60-årige den gruppe, der er længst tid om at få nyt job. Det tager dem i snit 10,2 måneder, hvorimod de 25-30-årige kun skal bruge 6,4 måneder. Sidstnævnte er dog en gruppe, der i høj grad består af studerende med studiejob og derfor er svær at sammenligne direkte med.

"De fleste ældre har ikke svære ved at komme i beskæftigelse end andre, selv om det er en udbredt forestilling. Sådan var det engang, men det er i dag lettere end tidligere at være ældre på arbejdsmarkedet", siger Lisbeth Pedersen, der er forskningschef i Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Generelt er beskæftigelsen blandt ældre steget markant de seneste år, forklarer hun.

"Forklaringen er nok, at tilbagetrækningsalderen er blevet skubbet. Arbejdsgiverne har ikke længere en forventning om, at man går på pension som 62-årig. Det gør dem mere villige til at ansætte uden at skele til alder. Samtidig er de ældre i dag højere uddannede, og med højere uddannelse følger længere tid på arbejdsmarkedet", siger Lisbeth Pedersen.

Karriererådgiver ser aldrig på alder

Også i Magistrenes A-kasse, MA, udtrykker ældre jobsøgende bekymringer for deres muligheder på arbejdsmarkedet.

"Jeg kan fra vores medlemmer genkende frygten for, at arbejdsgiverne finder dem for gamle. Men det er nok mere en forestilling hos folk

selv end en del af virkeligheden. Seniorer klarer sig generelt lige så godt som alle andre aldersgrupper, hvis vi ser bort fra dimittenderne, der ofte er lidt længere tid om at få bid i det første job", siger karriererådgiver Ginna Sørensen

"Som rådgiver ser jeg i virkeligheden aldrig nogensinde på de jobsøgendes alder. Det handler om, hvilke kompetencer de har med sig, hvor de vil hen, og hvor gode de er til at sætte deres kompetencer i spil på nye felter", siger Ginna Sørensen, der selv var 58 år, da hun skiftede branche for at blive karriererådgiver.

For nu 61-årige Niels Riise endte jobsøgningen da også godt. Fra sit interimistiske hjemmekontor begyndte han at vinkle sine ansøgninger, så det stod klart, at han er en energisk mand, der gerne vil arbejde længe endnu.

"Slå på, at du har en yngre kone - og at du bliver ved med at arbejde, til hun går på pension. Det råd fik jeg fra en karrierevejleder, og det var jo fuldstændig rigtigt. Det var en enkel måde at vise, at jeg har tænkt mig at blive på arbejdsmarkedet en del år. At jeg stadig er frisk", siger Niels Riise.

Efter fire måneders jobsøgning blev Niels Riise pludselig kaldt til en håndfuld jobsamtaler inden for to uger. Den ene vekslede han til et fast job som teamleder i Koncernservice i Københavns Kommune.

"Nøglen var at nå frem til jobsamtalerne, hvor de kunne møde mig som person og glemme min alder", siger Niels Riise.

"Jeg kunne vise dem, hvor meget energi og gåpåmod jeg har. Det gjorde forskellen". ■



"Alder har begrænset betydning for længden af ledighedsforløb", konkluderer DM i notatet. Analysen er baseret på data om de medlemmer, der i årene 2014-2017 fik job efter at have været arbejdsløse, i alt 1.129 sager.

Undervisere frygter evalueringer fra studerende

Formålet med evalueringer på uddannelser er at forbedre undervisningen. Det er bare langt fra altid det, de bliver brugt til eller kan bruges til.

EVALUERINGER FRA studerende bør være et brugbart værktøj, ikke blot en unødvendig stressfaktor for underviserne. Alligevel ender det ofte med, at det sidste er tilfældet.

Så hvordan retter man op på det problem? Det har lektor ved

Københavns Professionshøjskole Line Palle Andersen undersøgt i en master i IKT og læring på Aalborg Universitet. Hun tog udgangspunkt i, hvordan man bruger evalueringer på Lunds Tekniska Högskola, og hvad man kan lære af dem.

Et af problemerne med evalueringerne er ifølge Line Palle Andersen, at eleverne ofte ikke vurderer ud fra, hvad de har lært, men ud fra hvordan underviseren "performer".

"Flotte, høje, charmerende mænd har for eksempel fortsat kronede dage. Eller hvis du gør det nemmere for dine studerende ved at udlevere færdigproducerede noter. Så får du bedre evalueringer, på trods af at de studerende lærer mindre, end hvis de selv skrev deres noter", forklarer hun.

Endnu mere tilfældige faktorer som årstiden, klassens størrelse og forrige semesters sværhedsgrad har også indflydelse på evalueringerne, pointerer hun.

Frygt for evalueringer

Har de studerende set sig sure på en underviser, lægger de ikke fingrene imellem i deres kritik.

"Det er nogle grimme ting, de studerende kan finde på at sige i evalueringerne. Undervisere får virkelig nogle svinere. I løbet af min undersøgelse blev jeg overrasket over, at selv afholdte undervisere får det dårligt, når de skal åbne deres evalueringer", fortæller Line Palle Andersen.

På mange uddannelser centraliserer de desuden evalueringerne, så flere ledelseslag får adgang til dem. Det øger undervisernes frygt for evalueringer.

"Flotte, høje, charmerende mænd har fortsat kronede dage".

Line Palle Andersen, lektor ved Københavns Professionshøjskole

"Teoretisk set ligger der en fyringsgrund og lur i evalueringerne, fordi man altid kan finde negative kommentarer, og det skaber en unødvendig utryghed", siger hun.

Utrygheden kan medføre, at når underviserne skal fremlægge deres evalueringer for ledelsen, så kommer det ikke til at handle om, hvordan de kunne gøre noget bedre. I stedet kommer det til at handle om at sikre sig selv en fair behandling ved at fremhæve alle de positive aspekter. Det fører ikke nødvendigvis til bedre undervisning, understreger Line Palle Andersen. ■

6 TIPS TIL KONSTRUKTIVE EVALUERINGER FRA LINE PALLE ANDERSEN

1. Brug tid på at finde et evalueringssystem, der måler det, som institutionen finder relevant at måle – fx at undervisningen kan anvendes i praksis.
2. Undgå, at evalueringer føles som en sur afrapporteringspligt, der spilder tid for såvel undervisere som studerende. Meld tilbage til de studerende, når det nye semester begynder, hvad det tidligere semesters evalueringer sagde. Hvad der er taget til efterretning, hvad man ikke vil ændre og hvorfor.
3. Hvis hensigten med evaluering er at gøre undervisningen bedre, så vær konsekvent. Vurder underviserne på, hvilke tiltag de har foretaget på baggrund af evalueringerne for at forbedre deres undervisning, og ikke på hvor mange point de er gået frem. Eller tilbage!
4. Respekter undervisernes behov for at være private omkring evalueringer, og lad så få som muligt få adgang til dem. Det er i praksis de uformelle samtaler med nære kollegaer, der fører til forbedret undervisning. Ikke officielle møder eller beslutningsreferater.
5. Betragt evalueringer som undersøgelser, der rejser nye spørgsmål. Ikke en række endelige svar.
6. Undervisere anvender stort set kun de kvalitative svar, fordi det kan være svært at anvende den kvantitative del uden et sammenligningsgrundlag. Der findes dog it-systemer, hvor undervisere selv kan arbejde med deres kvantitative data. Brug dem til at gøre data mere brugbare for den enkelte.

Læs eksempler på, hvordan evalueringer er blevet misbrugt, på Magisterbladet.dk



Forsikring kun for medlemmer



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

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

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

Dansk
Magisterforening
DM FORSIKRING



ITU har mobberekord blandt danske universiteter

Magisterbladet har anmodet alle danske universiteter om aktindsigt i den seneste APV. På IT-Universitetet har to ud af tre institutter markant flere medarbejdere, der oplever, at de bliver mobbet, end på andre universiteter og institutter. DM anbefaler, at IT-Universitetet får ekstern hjælp.

IT-Universitetet har tre institutter. To af de tre institutter har ifølge deres seneste APV større problemer med mobning end nogen andre institutter på de otte danske universiteter.

Det fremgår af en aktindsigt, som Magisterbladet har fået i de seneste APV'er på de otte danske universiteter.

22 procent af medarbejderne på "Institut A" på IT-Universitetet svarer, at de "af og til" eller hyppigere er blevet mobbet inden for de seneste 12 måneder. 16 procent svarer det samme på "Institut B". Det fremgår af APV'er fra 2017, som IT-Universitetet har anonymiseret på enhedsniveau af hensyn til en intern aftale om publicering af resultaterne.

På Institut B svarer 88 procent desuden, at de har talt med nogen på arbejdspladsen om problemet, samtidig med at 88 procent svarer, at de ikke føler, at der er blevet taget hånd om problemet.

Når eksempelvis 22 procent på et institut i en APV svarer, at de er blevet mobbet, så er der ingen tvivl om, at der er problemer, som man bør tage hånd om. Det siger flere arbejdsmiljøeksperter, som Magisterbladet har talt med.

En af dem er Henrik Lund, lektor ved Center for Arbejdslivsforskning på Roskilde Universitet.

"22 procent lyder helt vildt. Så højt et tal har jeg aldrig hørt om før", siger han.

IT-Universitetets rektor, Mads Tofte, var efter eget udsagn ved at falde ned af stolen, da han så de høje tal.

"Tallene er påfaldende. Det er vi fuldstændig enige i. Vi har prøvet at finde ud af, hvad det handler om, men der er vi desværre kommet lidt til kort. Vi fandt et enkelt konkret eksempel, hvor der var samarbejdsproblemer mellem nogle medarbejdere og en måske lidt for hård tone, og det tog vi fat i", siger han.

Han mener, at universitetet har lært to vigtige ting af data fra APV'en.

"For det første: Ikke alle, der har oplevet mobning, har talt med andre om det. For det andet: Selv blandt dem, der har talt med andre om det, er det ikke alle, der oplever, at der er blevet fulgt op. Ingen af delene er godt", siger han.

Som reaktion har IT-Universitetet indført en mobbepolitik, hvori det skrives, at uanset om man er den, det går ud over, eller er vidne, så forventes det, at man gør noget. IT-Universitetet skriver, hvem man skal gå til, og placerer et ansvar for, hvem der skal følge op.

Magisterbladet har også talt med den nyligt afgåede DM-tillidsrepræsentant på universitetet, Stine Gotved, og arbejdsmiljørepræsentant på instituttet Digital Design, Christina Neumayer. Her er meldingen den samme: De underkender ikke problemet med mobning, men de har svært ved at sætte fingeren på, hvad problemet helt præcis skyldes.

SÅDAN GJORDE MAGISTERBLADET

- Magisterbladet har anmodet samtlige danske universiteter om aktindsigt i svar fra APV'er relateret til chikane på institut- og afdelingsniveau.
- Aalborg Universitet har ikke spurgt ind til chikane i sin APV, og CBS har Magisterbladet kun de samlede tal fra. Blandt resten af institutterne på danske universiteter ligger to ud af tre institutter på IT-Universitetet i top.
- Tredjepladsen indtager et institut fra Syddansk Universitet med 13 pct., hvilket dog også er et enkeltstående højt tal på universitetet.
- På det institut på Aarhus Universitet, hvor det står værst til, er der til sammenligning kun 6 pct., der svarer, at de er blevet mobbet.
- De to institutter ligger også et godt stykke over gennemsnittet for mobning i branchen "universiteter og forskning" på 8,1 procent i NFA's landsdækkende undersøgelse "Arbejdsmiljø og Helbred" fra 2016.



“De konkrete cases, jeg kender til, dem må jeg ikke udtale mig om - det er fortroligt. Overordnet tror jeg dog, at det ofte handler om misforståelser. IT-Universitetet er en meget multikulturel arbejdsplads, så derfor opstår misforståelserne måske nemmere her end på andre universiteter. Men det er kun et gæt”, fortæller Christina Neumayer.

Mads Tofte og Christina Neumayer gætter også på, at ændringer i strukturen på universitetet har haft en betydning. IT-Universitetet gik fra at have ét institut til at have tre.

“Det gav en masse utryghed på lige præcis det tidspunkt, hvor vi sendte APV’erne ud. Der var medarbejdere, der oplevede forandringerne som ubehagelige. Om det så har fået nogen til at sætte hak ved mobning, det ved jeg ikke. Det forbliver gætværk”, fortæller Mads Tofte.

Mobbeproblemet

Henrik Lund har selv været med til at behandle APV’er på Roskilde Universitet. Han ved derfor af egen erfaring, at det er en svær opgave at

Arbejds miljøforsker Henrik Lund siger om mobning på universiteter, at han er overrasket over de høje mobbetal på IT-Universitetet: “Du kan fremme dig selv ved at ødelægge andre”.

finde ud af, hvad APV-svar om krænkelse helt præcist handler om.

“Desværre kan det ende med, at det er den krænkede, der må forlade arbejdspladsen. Derfor er det også svært at stå frem og sige, at man for eksempel er blevet mobbet. Det kræver, at man skaber gode tillidsrelationer i organisationen, så man får det frem ad den vej. Og det er hårdt arbejde”, siger han.

Oftest handler mobning på universiteter dog om den store konkurrence, der er om alt fra bevillinger til ansættelser.

“Du kan fremme dig selv ved at ødelægge andre”, forklarer Henrik Lund.

Forsker ved Psykologi på Københavns Universitet Mille Mortensen har i flere år analyseret og undersøgt mobning på arbejdspladser. Hun fortæller, at misforståelser som dem, Christina Neumayer nævner, er en udbredt årsag til, at man kan opleve sig mobbet.

“Humor i form af eksempelvis ironi og sarkasme kan være vanskeligt at tolke og forstå. Ikke kun i internationale miljøer. De fleste kender det med at få en hård kommentar og efterfølgende bruge tid på at spekulere over, om det var ment for sjov, eller om det dækkede over et skjult budskab - fx en kritik af arbejdet. Hvis denne form

“Når der er tale om så høje tal for mobning i en APV, så bør man som universitetsledelse ligge søvnløs, indtil man har fundet ud af, hvad det skyldes”.

Søren Bjerregaard Kjær, arbejdsmiljøkonsulent i Dansk Magisterforening

»

» for kommentarer bliver til en generel omgangsform, som medlemmerne i arbejdsfællesskabet ikke oplever at kunne sige fra over for og få stoppet, er der tale om mobning”, siger hun.

En løsning på problemet?

Der eksisterer altså kun kvalificerede gæt fra både eksperternes og IT-Universitetets side om, hvad mobningen kan skyldes. Og det er ikke godt nok arbejde af universitetet ifølge Søren Bjerregaard Kjær, arbejdsmiljøkonsulent i Dansk Magisterforening.

“Når der er tale om så høje tal for mobning i en APV, så bør man som universitetsledelse ligge søvnløs, indtil man har fundet ud af, hvad det skyldes. Man bør sige, at den usikkerhed kan man ikke leve med, det er ikke en mulighed”, fortæller han.

Han anerkender, at det er en svær opgave at finde frem til kernen af et mobbeproblem, men hvis man ikke kan løfte den selv, så bør man alliere sig med nogen udefra. Det har IT-Universitetet ikke gjort.

“Giver det heller ikke noget, så må man arbejde med at skabe forbedringer ud fra de antagelser, man har om, hvad udfordringerne i arbejdsmiljøet er, og så løbende måle, om problemet bliver løst. Og hjælper det ikke, så må man justere sine antagelser og sine indsatser”, siger Søren Bjerregaard Kjær.

IT-Universitetet nedsatte ikke en ekstern, men derimod en intern arbejdsgruppe bestående af medarbejdere fra instituttet Digital Design for at finde ud af, hvad problemet skyldtes.

“Gruppen konkluderede, at der manglede en definition af, hvad mobning er, og anvisninger på, hvor man skal gå hen, hvis man bliver udsat for mobning. Det har vi i samarbejds- og sikkerhedsudvalget adresseret ved at indføre en mobbepolitik”, siger Mads Tofte.

Der er ingen planer om at følge op på, om politikken, der blev indført i starten af oktober, har en effekt, før næste APV.

“Vi vil selvfølgelig interessere os særligt for sager om mobning, nu hvor vi har indført en ny politik. Vi vil handle, hvis vi ser nogle konkrete sager. Men næste gang vi gennemfører en rundspørge om mobning, bliver næste gang vi gennemfører en APV”, fortæller rektor.

Det er ikke godt nok, mener Søren Bjerregaard Kjær.

“De er nødt til at interessere sig både for konsekvenserne af mobning og for, hvad det er, der er galt i det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø, som gør, at det opstår. Ellers tager man ikke fat om roden på problemerne. Og så er de nødt til at følge udviklingen mere tæt end frekvensen af APV’en”, siger han.

Man behøver ikke at gennemføre en APV hyppigere end hvert tredje år, og det er altså for lang tid at vente i uvished, mener han.

“Hvis de først der ser, om det er løst, så tager de ikke problemet alvorligt nok. Hvis de mener, at de har løst problemet, så er det jo bare med at spørge medarbejderne, og så kan de sove trygt igen, hvis det viser sig, at de har ret”, siger han.

Mads Tofte afviser den kritik.

“Vi regner med at gennemføre en APV igen i 2019, hvilket jeg synes passer godt med, at der skal gå lidt tid, efter at vi har indført mobbepolitikken, før vi meningsfuldt kan måle på effekten af den”, fortæller han.

MOBNING PÅ DANSKE UNIVERSITETER

Så mange har i alt svaret, at de er blevet mobbet inden for de seneste 12 måneder i forbindelse med deres arbejde, i universiteternes seneste APV:

<p>IT-Universitetet:</p> <p>IT-UNIVERSITETET I KØBENHAVN</p> <p>10 pct.</p>	<p>Danmarks Tekniske Universitet:</p> <p>DTU Danmarks Tekniske Universitet</p> <p>3,2 pct.**</p>
<p>Copenhagen Business School:</p> <p>CBS COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL HANDELSHØJSKOLEN</p> <p>6,4 pct.</p>	<p>Syddansk Universitet:</p> <p>SDU SYDDANSK UNIVERSITET</p> <p>3,2 pct.***</p>
<p>Københavns Universitet:</p> <p>KØBENHAVNS UNIVERSITET</p> <p>5 pct.</p>	<p>Aarhus Universitet:</p> <p>AARHUS UNIVERSITET</p> <p>2 pct.</p>
<p>Roskilde Universitet:</p> <p>RUC Roskilde Universitet</p> <p>3,4-5,9 pct.*</p>	<p>Aalborg Universitet:</p> <p>AALBORG UNIVERSITET</p> <p>Ukendt***</p>

* RUC har spurgt bredt ind til, om man er blevet krænket. Derfor skal procenterne fra RUC ses som en sammenlagt procent for alle typer af krænkelser, dvs. sexchikane, mobning, vold, trusler el. lignende. RUC har også opdelt spørgsmålet på, om man er blevet krænket af sin leder, kollegaer eller studerende.

** DTU har formuleret spørgsmålet i APV'en som "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for ubehagelige drillerier eller mobning i forbindelse med dit arbejde?" De 3,2 pct. er altså både mobning og ubehagelige drillerier.

*** SDU har ikke udsendt APV'en til visse stillingskategorier med lav tilknytningsgrad til universitetets daglige arbejdsfællesskab og mener derfor, at procenterne reelt kan være lavere.

**** Aalborg spørger ikke ind til krænkende adfærd i sin medarbejdertrivselsundersøgelse.



Mobbepolitikken

Søren Bjerregaard Kjær er også skeptisk over for, hvor effektiv en mobbepolitik vil være.

“Den kan være god i forhold til at forebygge og til at lægge retningslinjer for, hvordan arbejdspladsen vil håndtere tilfælde, når de opstår. Men en politik alene tager jo ikke hånd om de problemer, der tilsyneladende allerede er i selve arbejdsmiljøet”, siger han.

Mille Mortensen mener heller ikke, at en mobbepolitik i sig selv kan løse ret meget.

“Det er et godt signal at sende, men når det er sagt, så kommer sådan en politik også hurtigt til bare at ligge og samle støv på intra eller en bogreol”, siger hun.

Mads Tofte anerkender, at det er en fare ved politikker, men han tror

“IT-Universitetet er en meget multikulturel arbejdsplads, så derfor opstår misforståelserne måske nemmere her end på andre universiteter”, siger arbejdsmiljørepræsentant på ITU, Christina Neumayer.

alligevel på, at mobbepolitikken vil gøre en forskel.

“Der har været usikkerhed om, hvad man kunne gøre som medarbejder, og det tror jeg, at den vil kunne afhjælpe”, siger han.

Christina Neumayer oplever, at medarbejderne har taget godt imod politikken, og at mobning nu i højere grad er noget, man taler om. Samtalen er vigtig at have, mener Mads Tofte.

“Det, at man taler om emnet, er med til at fjerne det som tabu. Vi er blevet bedre rustet med mobbe-

MOBNING PÅ IT-UNIVERSITETETS INSTITUTTER

- “Institut A”: 22 pct. 36 har svaret på APV'en, hvilket svarer til 53 pct. af medarbejderne.
- “Institut B”: 16 pct. 52 har svaret på APV'en, hvilket svarer til 66 pct. af medarbejderne.
- “Institut C”: 4 pct. 46 har svaret på APV'en, hvilket svarer til 63 pct. af medarbejderne.

politikken. For medarbejdernes vedkommende er der nu et sted, hvor de kan slå op, hvis de oplever mobning. Det var der ikke, da vi sendte APV'en ud”, siger han.

Han afviser også, at IT-Universitetet ikke har gjort sit arbejde godt nok med hensyn til at opklare, hvad problemet skyldes.

“Jeg synes, at vi har gjort det, man kan forvente i forhold til en APV. Nemlig at tale med medarbejderne om, hvad det er, det handler om”, fortæller han. ■

“22 procent lyder helt vildt. Så højt et tal har jeg aldrig hørt om før”.

Henrik Lund, arbejdsmiljøforsker på Roskilde Universitet



VIDNE FRA LMS:

“Alle blev spillet ud mod alle”

En artikelserie i foråret afdækkede massive arbejdsmiljøproblemer i Landsforeningen mod spiseforstyrrelser og selvskade (LMS). Forløbet endte med også at koste generalsekretæren jobbet. Karina Dahlgaard var en af de 39 ansatte, der i løbet af bare tre år sagde op. Nu fortæller hun sin historie.

Karina Dahlgaard slap fra sin ansættelse som rådgivningskoordinator i Landsforeningen mod spiseforstyrrelser og selvskade (LMS) med overfladiske skrammer.

Det var billigere sluppet end for mange andre af de 39, der sagde op og forlod det 20 mand store sekretariat i løbet af bare tre år.

I dag er den 35-årige kandidat fra religionsvidenskab godt videre og derfor parat til at fortælle, hvordan hun oplevede at være en del af en arbejdsplads under den tidligere leder. Det er svært at tale om, men hun håber, at det kan gøre en forskel for andre.

“At arbejde i LMS var som at være i et voldeligt forhold. Du må vælge en af tre overlevelsestrategier: kæmp, spil død - eller flygt, så snart du kan, med begge ben på nakken”, siger Karina Dahlgaard.

I de to år, hun var ansat, oplevede hun, at flere end halvdelen af de 20

Godt videre. En barselsorlov betød, at Karina Dahlgaard fik hverdagen på så tilpas afstand, at hun kunne mærke, den var helt gal: “Jeg fik luft til at erkende, at jeg ikke kunne ændre på tingene indefra og måtte væk, før jeg blev kørt helt ned”.

kolleger i sekretariatet brød sammen i gråd på jobbet, enten på grund af et ekstremt arbejdspress, en uhyggelig arbejdsgiverkontrol, eller fordi de blev ydmyget eller bagtalt af ledelsen, fortæller hun.

“Det var en arbejdsplads præget af dyb, dyb mistro. Alle blev spillet ud mod alle, og på den måde undgik ledelsen, at der blev skabt alliancer mellem medarbejderne”, siger Karina Dahlgaard.

Krænkelser og udskamninger

Det er nu godt seks måneder siden, at generalsekretæren i LMS, Steen Andersen Ledsager, sagde sit job op efter 18 år. Opsigelsen skete i kølvandet på en artikelserie i Altinget, der kortlagde store arbejdsmiljøproblemer og massiv medarbejderflugt fra LMS samt resultatet af den arbejdsmiljøundersøgelse, foreningen var blevet pålagt.

Meddelelsen om generalsekretærens afgang kom, umiddelbart efter at 26 tidligere ansatte i et manifest i Altinget beskrev en hverdag med krænkelser og udskamning fra ledelsens side.

Karina Dahlgaard var blandt de 26 signaturer på manifestet.

Manifestet opfordrer de bevilgende myndigheder til at tage affære og

sikre, at foreningens brugere får den optimale støtte.

Selv om situationen i LMS er grell, er foreningen langtfra den eneste i NGO-verdenen, der kæmper med et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

En undersøgelse foretaget af Altinget i 2017 viste, at knap hver tredje NGO ikke opfylder de lovpligtige krav om arbejdspladsvurderinger. I september fulgte Dansk Magisterforening op med en rundspørge til samtlige medlemmer i foreninger og NGO'er.

245 ud af 744 DM-medlemmer besvarede undersøgelsen. Af dem svarede flere end hver fjerde - 29 procent - at det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads er dårligt eller meget dårligt.

77 procent sagde i forlængelse heraf, at det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads er så dårligt, at de overvejer at skifte arbejdsplads.

Tallene er alt for høje. Det mener DM's formand, Camilla Gregersen. Konkret vil DM tage fat i de medlemmer, der har angivet, at de har problemer, så de kan få akut hjælp.

“Men det er en opgave at gøre det legitimt at tale om arbejdsmiljøet på en arbejdsplads. De fleste NGO-ansatte er glade for deres arbejde, trods de problemer, der måtte være - og de har ikke lyst til at kritisere arbejdspladsen, heller ikke engang internt”, forklarer Camilla Gregersen.

Alle fik verbale tæsk

Karina Dahlgaard troede ellers, at hun havde landet drømmejobbet, da hun 17. august 2015 som nyansat råd-

givningskoordinator i LMS skulle introduceres til sine arbejdsopgaver.

“Men allerede i starten af min ansættelse fortalte generalsekretæren, at de tidligere ansatte var inkompetente snakkedamer og hystader, der bremsede al nytænkning. Hans verbale angreb gik også ud over bestyrelsen og de nuværende medarbejdere”, forklarer Karina Dahlgaard.

Hurtigt opdagede hun, at kontrollen med medarbejderne var mildest talt usædvanlig:

“Breve adresseret til navngivne medarbejdere skulle åbnes af generalsekretæren. Koden til min pc fik jeg udleveret med streng ordre om ikke at ændre den, så i princippet kunne andre kigge med i vores dokumenter og korrespondance. Hvis jeg talte med nogen i en anden afdeling, skulle jeg ofte afrapportere til generalsekretæren bagefter”, fortæller Karina Dahlgaard.

I hverdagen blev der udstedt ordrer om diverse småting - fx forbud mod sprittusser, og hvordan gardinerne skulle hænge. Samtidig manglede der helt almindelig management.

“Urealistiske måltal og masser af småprojekter, som blev holdt i live for småprojekter, som blev holdt i live for bevillingernes skyld, eller fordi det “altid har været sådan”, tilføjer hun.

Samtidig blev skotterne mellem bestyrelsen og sekretariatet holdt hermetisk lukket.

“Der findes ingen referater fra bestyrelsesmøderne, men vi havde en kraftig mistanke om, at medarbejderne fik de samme tæsk i bestyrelsen, som bestyrelsen fik på personalet”, siger Karina Dahlgaard.

Svært at forlade noget dysfunktionelt

En barselsorlov betød, at Karina Dahlgaard efter to år i LMS fik hverdagen på så tilpas afstand, at hun kunne mærke, den var helt gal:

“Jeg fik luft til at erkende, at jeg ikke kunne ændre på tingene indefra og måtte væk, før jeg blev kørt helt ned. Det endte med, at jeg sagde op uden at have et nyt job på hånden”.

Alene i stillingen som rådgivningskoordinator er der sket adskillige udskiftninger, siden Karina Dahlgaard forlod LMS i januar 2017.

Da hun i forbindelse med Altingets dækning af forholdene i organi-

sationen fandt sammen med en række andre tidligere medarbejdere, blev hun klar over, hvor dybt oplevelserne sad, også i dem, der havde forladt arbejdspladsen flere år tidligere.

“Det er svært bare at forlade noget så dysfunktionelt uden at kigge sig tilbage. Derfor var det så forløsende at se effekten af, at vi gik sammen så mange om at sige alt det højt, som vi har kæmpet med i så mange år”, siger Karina Dahlgaard.

Hold øje med interesseorganisationerne

I dag er LMS inde i en forandring, og den nye ledelse kæmper hårdt for at ændre på tingene. Det hører med til historien, siger foreningens tidligere rådgivningskoordinator.

Hun anerkender de forsøg, der er gjort undervejs fra bl.a. DM for at løse problemerne i landsforeningen. Men forløbet demonstrerer også, hvor vanskeligt det er for de faglige organisationer at håndtere sager om psykisk arbejdsmiljø, siger magisteren.

“Der blev sendt breve til ledelsen i LMS, men ikke rigtigt fulgt op, når svaret udeblev. Det kan også undre mig, at nye ansættelseskontrakter fortsat blev godkendt, selvom de faglige organisationer kendte til den ekstreme mistrivsel”, siger Karina Dahlgaard.

Hun håber, at sagen om LMS får DM og andre til at holde særligt øje med arbejdsmiljøet i NGO-verdenen. Det vil DM-formand Camilla Gregersen godt love.

“Men det er klart, at medlemmer skal vide, at vejen til et bedre arbejdsmiljø og bedre forhold generelt kan være lang. Der er brug for en tæt dialog med de andre fagforeninger på området, og her er vi også allerede i gang. Men der er også brug for modige medarbejdere, der tør stille sig frem og fortælle om hverdagen. Det er faktisk ikke så let, som man skulle tro”, fastslår Camilla Gregersen.

Magisterbladet har i en mail 23. oktober tilbudt tidligere generalsekretær i LMS Steen Andersen Led-sager at kommentere på den kritik af ham, som fremkommer i artiklen. Steen Andersen Led-sager er ikke vendt tilbage på Magisterbladets henvendelse. ■

“At arbejde i LMS var som at være i et voldeligt forhold. Du må vælge en af tre overlevelsesstrategier: kæmp, spil død – eller flygt, så snart du kan, med begge ben på nakken”.

Karina Dahlgaard, tidl. ansat i LMS

6 gode råd

Sådan undgår du mobning på arbejdspladsen

Mobning er ikke kun noget, der foregår i skolegården. Den seneste undersøgelse viser nemlig, at hvert syvende medlem af DM oplever problemer med mobning på deres arbejdsplads. Her er derfor seks gode råd til, hvordan din arbejdsplads bedst håndterer mobning.

1

IVÆRKSÆT EN TIDLIG INDSATS

Mobning på arbejdspladsen kan have store konsekvenser for den, der bliver mobbet. Faktisk er risikoen for at udvikle depression ni gange højere end hos den almene befolkning, hvis man bliver mobbet på sin arbejdsplads. Derfor er det vigtigt, at I på din arbejdsplads har fokus på at forebygge mobning. Og det gør I bedst ved at skabe en kultur, der tager hånd om konflikter, inden de potentielt udvikler sig til mobning. Mobning på arbejdspladsen er et udtryk for, at der er noget galt med arbejdsmiljøet. Derfor er den vigtigste ingrediens i en forebyggende indsats mod mobning at have fokus på, hvordan I skaber et godt arbejdsmiljø, der er baseret på tillid og en positiv feedbackkultur. Uanset hvor omfattende en indsats I ønsker på arbejdspladsen, er det afgørende, at alle er med og tager ansvar. Det gælder både den enkelte, gruppen af kolleger, ledelsen og hele organisationen.

2

VID, AT MOBNING ER ET UDTRYK FOR UTRYG ARBEJDSPLADSKULTUR

Mobning skal ikke forstås som et udtryk for en enkelt persons onde handlinger, men som et udtryk for en kultur, hvor man har vænnet sig til at tale grimt og nedsættende om hinanden eller hinandens arbejde. I den nyeste forskning taler man ikke om et offer, en mobber og et vidne, sådan som man måske italesatte mobning, dengang du gik i skole. I stedet taler man om, at mobning først og fremmest er et udtryk for en kultur, der er præget af mistillid og utryghed. Det betyder også, at man ikke længere taler om vidner, når man taler om mobning. Den, der er "vidne" til, at en person på arbejdspladsen bliver mobbet, er nemlig i lige så høj grad medskabere af situationen som den, der udfører den aktive mobbehandling – for det ikke at gøre noget er nemlig i lige så høj grad at gøre noget. Kort sagt handler mobning på arbejdspladsen ikke om at udpege enkelsynderne, men om at få hele arbejdspladsen til at ændre sine arbejdskulturer.

3

FORMULER EN POLITIK FOR DET GODE ARBEJDSMILJØ

Selvom det måske kan virke en anelse gammeldags, kan det faktisk give rigtig god mening at skrive et regelsæt eller en politik for, hvordan I ønsker, at arbejdskulturen på jeres arbejdsplads skal være. Formuler derfor et positivt regelsæt for, hvordan I ønsker at skabe et godt arbejdsmiljø, frem for et antimobberegelsæt. Al erfaring viser nemlig, at det er bedre at formulere, hvad man ønsker, frem for hvad man ikke ønsker. Og selvom regler og politikker i sig selv ikke kan være med til at forebygge mobning, så kan de være med til at skabe en bevidsthed på arbejdspladsen, der kan være med til at sikre, at mobning ikke får lov til at blive en del af kulturen. Yderligere vil I ofte opdage, at I ikke altid er enige om, hvordan I gerne vil være sammen og omgås hinanden, når I arbejder. Vi er nemlig forskellige som mennesker. Og alene den drøftelse og dialog kan gøre jer klogere på, hvad I gerne vil acceptere, og hvad I ønsker at undgå. Især hvis I på jeres arbejdsplads forsøger at systematisere arbejdet med at sikre et godt arbejdsmiljø og dermed samtidig sikrer, at regelsættet ikke havner i det bagerste rum i kælderen sammen med de kasserede møbler og de gamle computere.





6 gode råd

Sådan undgår du mobning på arbejdspladsen

4

TILLID OG FAGLIG KOLLEGIAL FEEDBACK ER VEJEN FREM

For at undgå mobning er det især vigtigt at have fokus på, hvordan I skaber tillid, hvordan I kan udvikle feedbackkultur, og hvordan I håndterer fejl på arbejdspladsen. Hvis arbejdsdagen består af løftede pegefingre, utryghed og generel mistillid, er risikoen for at udvikle en mobbekultur langt større, end hvis jeres arbejdsplads har fokus på, hvordan I som kolleger får tillid til hinanden. Det får I blandt andet ved at sikre jer, at I taler sammen på måder, der fungerer for jer alle, prøver at sætte jer i andres sted, er bevidste om, hvordan I taler om fejl, og måske vigtigst af alt er bevidste om, at I kan tale åbent til hinanden på en konstruktiv måde. Det betyder også, at I skal være bevidste om at lytte til hinanden, hjælpe hinanden og sørge for ikke at afbryde hinanden hele tiden. Hvis I taler for kanten til hinanden og er for hurtige til at fyre jeres eget budskab af frem for at lytte, kan det på sigt skabe konflikter. Øv jer derfor i at skifte perspektiv, så I ikke kun anskuer arbejdsopgaven fra jeres egen vinkel, men også fra jeres kollegas.

6

TAL MED DINE FORTROLIGE

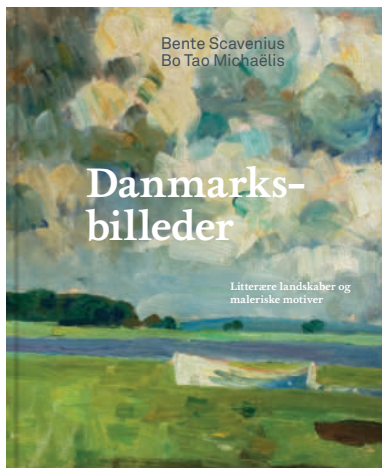
Hvis du er så uheldig at være på en arbejdsplads, hvor du enten selv oplever at blive mobbet, eller oplever, at dine kolleger bliver mobbet, så skal du ikke tøve med at handle på din viden. Hvis du er en af dem, der er i tvivl om, hvad du ser, så start med at tale med en fortrolig om de problemer, du oplever. Det kan være din partner, din ven eller din fortrolige kollega, der kan hjælpe dig med at få et andet blik på situationen, og som enten kan styrke dig i din tro på det, du oplever, eller måske kan hjælpe dig med et nyt perspektiv, der gør, at du kan komme videre. Derudover er det første skridt, at du går til din tillidsmand eller din arbejdsmiljørepræsentant og får dem til at være med til at starte den proces, der skal til, for at kulturen på din arbejdsplads bliver ændret.

5

VÆR TÅLMODIG

Vid, at det tager tid at ændre kultur på en arbejdsplads. Det er ikke noget, I kan gøre hen over en eftermiddag. Og derfor kan problemer med mobning på en arbejdsplads desværre ikke løses med et snuptag. Det kræver stor tålmodighed, viden og viljestyrke fra alle at ændre en kultur – og særligt fordi mobning ofte forekommer på de arbejdspladser, hvor der er intern konkurrence, og hvor der i forvejen ikke er åbenhed, kan det være ekstra svært at bryde det store tabu, som mobning er.

Kilder: Mille Mortensen, forsker ved Københavns Universitet, Institut for Psykologi, med ekspertise inden for at forebygge og håndtere krænkende handlinger og mobning på arbejdspladsen, og Søren Bjerregaard Kjær, arbejdsmiljøkonsulent, Dansk Magisterforening.



KUNST

DANMARKSBILLEDER – LITTERÆRE LANDSKABER OG MALERISKE MOTIVER

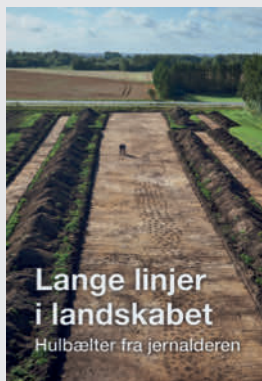
Bo Tao Michaëlis og Bente Scavenius
Strandberg Publishing, 2018, 384 sider, 295 kr.

Fra slutningen af 1700-tallet og op til i dag har det danske landskab været en rig inspirationskilde for kunst og litteratur. Først beskrev forfattere som Adam Oehlenschläger og H.C. Andersen og malere som C.W. Eckersberg og Christen Købke ud sigten fra hjemstavnens eng og skovbryn, dal og bakketop. Senere gjorde forfattere som Merete Pryds Helle og Josefine Klougart og malere som Per Kirkeby, Allan Otte og Ulrik Møller kunsten efter, blot i nye udtryk. Efter Bente Scavenius og Bo Tao Michaëlis' anmelderroste succes "Bybilleder" (2016) bevæger forfatterne sig nu uden for voldene og rundt i Danmark med "Danmarksbilleder". I "Danmarksbilleder" kommer læseren med på en litterær og kunsthistorisk rundrejse i forfatternes og kunstnernes fædreland. I tekst og billeder præsenterer bogen både velkendte landskaber og oversete egensvæsker fra kunstnernes hjemstavn. Bogen indeholder desuden fem tematiske essays af Scavenius og Michaëlis om bl.a. den nationalromantiske roman, landskabsmaleriets udvikling og de danske kunstnerkolonier.

Se flere bøger på
magisterbladet.dk



ARKÆOLOGI



Lange linjer i landskabet – Hulbælter fra jernalderen

Palle Eriksen & Per Ole Rindel (red.)

Arkæologi Vestjylland og Ringkøbing-Skjern Museum, 2018, 463 sider, 375 kr.

For 2.500 år siden, i begyndelsen af ældre jernalder, var landskabet præget af et helt usædvanligt fænomen. Kilometerlange bånd af tætliggende huller - hulbælter - strakte sig gennem landskabet. Det første hulbælte blev opdaget i 1966. I dag er antallet vokset til 41. Disse mærkværdige danske hulbælter er så godt som enestående i europæisk jernalder, da der kun kendes ét svensk og et par stykker fra Holland. I denne bog fremlægger 38 arkæologer undersøgelser og analyser af de 41 hulbælter. Bogen giver med sin grundige fremlæggelse af udgravede hulbælter et usædvanligt indblik i hidtil upåagtede sider af vor fælles kulturarv.

LIGESTILLING

Pæne pigers oprør – Ligestillingsprojekter i de kvindedominerede fagforbund 1985-2010

Astrid Elkjær Sørensen
Aarhus Universitetsforlag, 2018, 259 sider, 299,95 kr.

I bogen fortælles om kampen for ligestilling i Danmark efter 1970'ernes kvindeoprør. Forfatteren viser, hvordan de kvindedominerede fagforbund har kæmpet for lige økonomiske forhold mellem mænd og kvinder og for

sammenhæng mellem familie og arbejde. Hun diskuterer også fagforbundenes strategier, succeser og fiaskoer og trækker tråde tilbage til 1900-tallets ligestillingsdebatter. Spørgsmålet er ikke mindst, om den danske model for arbejdsmarkedet kan levere en løsning på løngabet mellem mænd og kvinder. For selvom vi i Danmark er verdenskendte for ligestilling, har fortidens kønsroller stadig stor betydning for, hvordan vi tænker arbejde, løn og familie.

MILJØ

Kæmp for kloden – Når politik, videnskab og erhvervsliv sammen tager ansvar

Vincent F. Hendricks og Claus Strue Frederiksen
Gyldendal, 2018, 174 sider, 200 kr.

Verdens problemer skal løses i fællesskab! Claus Strue Frederiksen og Vincent F. Hendricks introducerer et nyt ansvarlighedsbegreb, som de kalder for unified social responsibility. Det handler om, at alle går sammen om opgaven. Mange virksomhedsledere, politikere og forskere har allerede engageret sig i kampen for klodens overlevelse, men tiltagene virker ofte usammenhængende og tilfældige og af og til temmelig symbolske. Hvis erhvervslivet, politikerne og forskningsverdenen går sammen i et fælles arbejde for at løse klodens livstruende problemer, vil vi kunne efterlade en bedre verden til vores børn og børnebørn.

PÆDAGOGIK

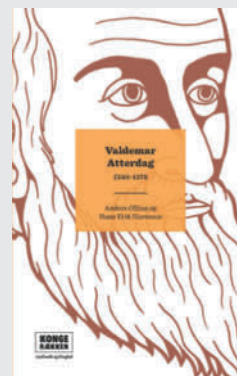
Kønsbevidst pædagogik

Tekla Canger
Aarhus Universitetsforlag, 2018, 68 sider, 99,95 kr.

I bogen gør forfatteren op med flere af de myter og forestillinger, der karakteriserer forholdet mellem skole og køn. Hun introducerer be-

grebet kønsbevidst pædagogik og kommer med bud på, hvordan lærere kan arbejde kønsbevidst, når de planlægger undervisning, overvejer dreng- og pige grupper eller vælger undervisningsmaterialer. Tekla Canger fortæller også, hvorfor det er så vigtigt, at vi ikke låser børn fast i forestillinger om, hvad der er typisk piget og typisk drenget. Det er nemlig ikke kun et problem for de børn, der falder uden for forestillingerne. Den kønsbevidste pædagogik bidrager til alle elevernes almen dannelse, og den er nødvendig for at skabe lige muligheder for alle børn i skolen.

HISTORIE



Kongerækken: Valdemar Atterdag

Anders Asbjørn Olling og Hans Erik Havsteen
Lindhardt & Ringhof, 2018, 144 sider, 69,95 kr.

Valdemar Atterdag var en af middelalderens helt store konger. Valdemar Atterdag regerede i 35 år og fik seks børn, hvoraf kun det ene overlevede ham. Da han sankthansdag i 1340 blev valgt som konge, stod han over for en kæmpe opgave: Han skulle betale rigets gæld og samle landet. Det lykkedes ham. Men han var også en hård og brutal leder, som ikke skåned nogen, der stod i vejen for ham. Historien om kong Valdemar Atterdag er fyldt med spænding og drama. Bogen er en del af serien "Kongerækken", hvori der samtidig er udkommet en bog om hhv. Margrete 1. og Christian 4.



Eskimologen blev fængselsinspektør

“Mange grønlandere har en skepsis over for de mange “flyfriske” danskere, der arbejder heroppe, da de ikke kender vores sprog og kultur. Derfor ser jeg det som en af mine fornemmeste opgaver at være brobygger og oversætter mellem de forskellige medarbejdergrupper, så vi kan levere en god indsats over for de indsatte”.

“Mange danskere er meget direkte, når de taler til hinanden, modsat den grønlandske kultur, hvor man oftest er mere forsigtig. Det betyder, at der kan opstå en del misforståelser. Mange danskere glemmer, at dansk er grønlandernes andetsprog, og det skal man være opmærksom på, når man kommunikerer”.

“Her skal vi huske på, at vi har at gøre med en sårbar gruppe med en voldsom baggrund, som har oplevet ting, vi andre ikke kan forestille os. Lige fra seksuel misbrug over misbrug af alkohol og hash og til vold i hjemmet. Derfor er det vigtigt at få minimeret konfliktniveauet, så de indsatte oplever en mindre stressende hverdag”.

“Vi slipper for “vi plejer-kulturen”. I fællesskab skal vi være med til at skabe en rummelig arbejdsplads, hvor vi får udnyttet hinandens kvaliteter, og hvor alle har lyst til at bidrage. Selvfølgelig skal vi lægge planer, men vi skal også være klar til at fravige dem, hvis situationen kræver det. For eksempel hvis en indsats kræver en her og nu-indsats fra personalets side. Vi er jo ansat for at tage hånd om de indsatte - og ikke efterleve en fastlagt plan. Og det kan blive en udfordring for de medarbejdere, der er vant til at færdes i en skemalagt virkelighed”.

Tina Dam skal lede Grønlands første lukkede fængsel i Grønland, der åbner i Nuuk næste år. Normalt besættes stillinger som fængselsinspektør med jurister, men Tina Dam er eskimolog og opvokset i Grønland. Hun vil bruge sin kulturforståelse til at løse og minimere konflikter.

Universiteter slår ned på russsponsorater for hundredtusindvis af kroner

Fagforeninger og a-kasser bruger flere hundrede tusinde kroner på fester og fryns for at vinde nye studerendes gunst. Særligt på AU, KU og SDU er kampen intens, viser aktindsigter. Men det er gået for vidt, lyder det nu fra flere universiteter og fagforeninger.

Dyre tasker, festsponsorater for tusindvis af kroner og gratis øl og mad er vejen til studerendes hjerter. I hvert fald hvis du er en a-kasse eller fagforening, der gerne vil vinde i den benhårde kamp om at få nye medlemmer blandt universitetsstuderende ved studiestart.

Magisterbladet har fået aktindsigt i sponsorater af studiestart og rusture på Københavns Universitet, Aarhus Universitet, IT-Universitetet, RUC og Syddansk Universitet.

“Universiteterne bør løfte en større del af det økonomiske ansvar for området, så det ikke bliver et lukket marked med skumle aftaler”.

Sana Mahin Doost, forkvinde for Danske Studerendes Fællesråd

Det er aftaler, der sikrer fagforeninger og a-kasser taletid foran de nye studerende. Mange af aftalerne rummer krav om, at sponsorerne skal omtales positivt af rusvejledere og tutorer, og andre igen rummer passager, der ekskluderer andre fagforeninger og a-kasser fra at deltage ved studiestart.

Ifølge Niels Bertelsen, der er formand for fagforeningen Prosa, er studiesponsoraterne udtryk for en intens kamp mellem fagforeninger og a-kasser på alle landets universiteter.

“Konkurrencen er blevet markant de senere år. Og det vil føre til, at man i praksis vil forsøge at indgå aftaler om eksklusivitet. Så man kan skille sig ud. Det er vores indtryk, at det er meget udbredt. Og aftaler, der udelukker andre, går for langt”, siger Niels Bertelsen.

Hvorfor er det et problem?

“Fordi det er vigtigt, at de studerende ser de tilbud, der er, og får den bedste mulighed for at finde deres faglige identitet. Det burde være et spørgsmål om at oplyse de studerende bedst muligt”.

Forbudt på CBS, AU og KU

“Akademikernes A-kasse har eksklusivitet som eneste a-kasse, der sponsorer eller deltager ved arrangementer i forbindelse med studiestarten”.

Sådan lyder det i fire af de kontrakter, Akademikernes A-kasse har indgået i forbindelse med studiestart på SDU, viser Magisterbladets aktindsigt.

Det er det klareste eksempel på, hvordan sponsoraterne bruges til at ekskludere andre fra kampen om de studerende.

“Vi er ikke fortalere for eksklusivitet. Vi vil meget gerne stille op sammen med de andre aktører, men det er blevet det markedsvilkår, der er, hvis man vil have adgang til de studerende”, siger Britt Dyg Haun, vice-direktør i Akademikernes A-kasse.

Du siger, at I ikke er fortalere - men I indgår eksklusivaftaler?

“Hvis du vil have de studerende i tale, så er det måden at gøre det på”.

Nogle indgår kontrakter uden eksklusivkrav - kunne I ikke også indgå sådan en kontrakt?

“Vi indgår meget gerne i dialog med andre fagforeninger, a-kasser og universiteter om at informere



re de studerende. I gamle dage stod alle a-kasser side om side på universiteterne, og det gør vi rigtig gerne igen”.

I kunne jo bare stoppe med det? Vil I gøre det?

“Det vil vi gerne, hvis vi får en fælles dialog med de andre om, at det er det, vi gør”.

Så hvis de andre stopper, så stopper I også?

“Ja”.

Og hvis de andre ikke stopper, så fortsætter I?

“Lige præcis”.

Flere andre fagforeninger og a-kasser gør også brug af aftaler om eksklusivitet. Det gælder både Djøf og a-kassen CA.

“Men det betyder ikke nødvendigvis, at vi får flere medlemmer der end andre steder. Jeg tror, de studerende er fornuftige og gerne vil have noget at vælge imellem. De tænker selv, før de melder sig

ind”, siger Jimmy Buchmann, der er kommunikations- og udviklingschef i CA.

I Djøf siger direktør Tomas Therkildsen, at man gerne så eksklusiviteten afskaffet.

“Vi har ikke behov for eksklusiviteten, og vi har ikke noget problem med, at der er flere organisationer, der præsenterer deres tilbud. Vi har det fint med, at der er frit valg mellem fagforeningerne”, siger han.

Aftalerne af eksklusiv karakter er blevet forbudt på tre universiteter. Senest har Aarhus Universitet forbudt eksklusivaftaler, og inden det har også CBS og Københavns Universitet forbudt aftalerne.

KU’s rektor, Henrik C. Wegener, skrev allerede i september rundt til universitetets fakulteter og kritiserede aftalerne. Det skete, efter at fagforeningen Prosa søgte aktindsigt i aftalerne.

“Konkurrencen er blevet markant de senere år. Og det vil føre til, at man i praksis vil forsøge at indgå aftaler om eksklusivitet. Så man kan skille sig ud. Det er vores indtryk, at det er meget udbredt. Og aftaler, der udelukker andre, går for langt”, siger Niels Bertelsen, der er formand for fagforeningen Prosa.

Hverken på ITU eller på RUC er der indgået studiesponsorater med formuleringer om eksklusivitet, viser Magisterbladets aktindsigt.

RUC’s rektor, Hanne Leth Andersen, har ikke oplevet et problem, men er generelt kritisk over for eksklusivaftaler.

“Vi kan så diskutere, om vi som universitet skal indføre forbud og regler. Det vil vi se på, hvis vi opdager noget uhensigtsmæssigt, for vi undersøger selvfølgelig aftalerne, og så tager vi en dialog med de studerende om den rette balance i den type aftaler”, siger hun.

På SDU er ekskluderende aftaler imod universitets sponsorpolitik, lyder det fra universitetet. Derfor skal alle aftaler fremover indgås af studielederen, så ingen ekskluderes. På Aalborg Universitet ser ledelsen på, om der skal gøres noget ved aftalerne.



» DM har indgået cirka 150 sponsorer

I Dansk Magisterforening afviser chef for kommunikation og medlemservice, Christian Bülow Beck, at DM har indgået eksklusivaftaler.

“Jeg vil gerne understrege igen, at vores kontrakter ikke indeholder aftaler om eksklusivitet. Vi går ikke ind for det og indgår ikke den type aftaler”, skriver han til Magisterbladet.

Han fortæller, at DM har indgået aftale om cirka 150 sponsorer på universiteterne i forbindelse med studiestart de seneste år. Ingen af de aftaler, Magisterbladet har fået indsigt i, der er indgået af Dansk Magisterforening, indeholder ordet eksklusivitet.

Dog har DM haft følgende formulering i alle sine aftaler:

“Rusvejlederne/tutorerne skal tale positivt om Magistrene under studiestarten og vil ikke være partiske. Rusvejlederne/tutorerne må ikke anbefale andre a-kasser eller fagforeninger”.

Formuleringen har fået skarp kritik.

“Der bliver skåret i de midler, de studerende får til introforløb. Så skal de finde midlerne andre steder. De er afhængige af at søge sponsorerne udefra, fordi universiteterne ikke længere giver penge nok til studiestart”, siger forkvinde for DM Studerende, Ronja Rose Ravnskov.

“Vi har svært ved at forstå det anderledes, end at det er en formulering om eksklusivitet. Det mener vi, fordi den har til formål at sige, at andre slet ikke må omtales”, har KU’s rektor, Henrik C. Wegener, sagt til Magisterbladet.

Det mener DM, er forkert.

“Det er ikke en paragraf om eksklusivitet. Men det er en uheldig formulering, som bundner i, at vi har oplevet, at der er blevet talt dårligt om os fra tutorer, der har været sponsoreret af andre fagforeninger”, siger Christian Bülow Beck og tilføjer:

“For os er eksklusivitet, at der ikke kommer andre ud og holder oplæg i studiestarten. Og det gør der stort set alle de steder. Men vi har tænkt os at ændre formuleringen, så den ikke kan misforstås, for vi indgår af princip ikke ekskluderende aftaler”.

Betaler i dyre domme

Aftalerne giver et stort økonomisk boost til rusturene.

På Københavns Universitet er der de sidste to år indgået aftaler for

samlet set 147.462 kroner mellem studerende på den ene side og fagforeninger og a-kasser på den anden side. På SDU er der indgået aftaler for 118.097 kroner i samme periode, mens der i 2018 blev brugt 190.000 kroner på studiestartssponsorer på RUC.

Flest penge er der dog tilsyneladende blevet brugt på Aarhus Universitet.

Det har ikke været muligt at danne et fuldt overblik over sponsorerne på Aarhus Universitet, da blandt andre Akademikernes A-kasse, CA, IDA og Djøf har undtaget oplysninger om sponsorbeløb fra aktindsigt. Men i alt har Magisterbladet fået indsigt i sponsorer indgået i 2018 for over 800.000 kroner på AU.

Flere af aftalerne viser, hvor mange penge der helt generelt er investeret i at få fingre i de unge studerende. Et typisk sponsorbeløb på universiteterne svinger mellem 2.000 og 20.000 kroner. Men på Aarhus Universitet er der indgået sponsoraftaler, som langt overstiger det.

SÅDAN SER AFTALERNE UD:



6. Andre sponsorer

Akademikernes A-kasse har eksklusivitet som eneste A-kasse der sponsorerer eller deltager ved arrangementer i forbindelse med studiestarten på IVK i Odense eller arrangementer afholdt af IVKkomitéen.

Akademikernes A-kasse har indgået flere aftaler, der decideret indeholder ordet eksklusivitet. Blandt andet denne med Folkesundhedsvidenskab på SDU.

2.1 Akademikernes A-kasse leverer følgende ved studiestarten 2018:

Grundydelse:

- 2.000,00kr.

Ved studiestart 2018

- Yderligere sponsorat hvis antallet af indmeldelser overstiger nedenstående antal: (Optælling foregår efter introduktionerne d. xx-xx-2018)
 - 0-45: Beløbet stiger ikke.
 - 46-65: Beløbet stiger med 500kr.
 - 66-85: Beløbet stiger med yderligere 1000kr.
 - 85+: Beløbet stiger med yderligere 1500kr.
- Merchandise til nye studerende ifm. Studiestarten.
- 2 sæt T-shirts til tutorer.
- Mulighed for aktivitetspost i forbindelse med rundvisninger og introduktioner.
- Briefing-møde for tutorer, herunder forplejning.

Mange aftaler indeholder mulighed for, at de studerende kan få flere penge, hvis flere melder sig ind i forbindelse med studiestart. Sådan ser det ud mellem Akademikernes A-kasse og psykologi på SDU.



Parterne er blevet enige om at CA a-kasse forpligter sig til følgende i forbindelse med samarbejdsaftalen:

- [Redacted]

For tutorerne:

- [Redacted]
- [Redacted]

For studerende:

- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]

Det kan også være penibelt at vise, hvor mange penge man bruger på sponsorer. Her en sponsoraftale indgået mellem a-kassen CA og Institut for Økonomi på Aarhus Universitet.



Overholdes aftalen ikke forbeholder IDA sig retten til at fakturere eventuelle udgifter videre til rusvejlederholdet.

Hvis der er slinger i valsen, risikerer de studerende også at miste sponsoratet igen. Denne type formulering i en kontrakt mellem IDA og Idræt på KU går igen i næsten alle sponsoraftaler.

2. Tilskud til (i forbindelse med stand mandag og oplæg fredag)

- a. Sandwich til de studerende, der kommer over til Magistrenes stand mandag d. 27. august, **7.200 kr.**
- b. Tutor t-shirt med eget tryk på front og Magistrene logo + TUTOR budskab på ryggen. Farven på t-shirts er fastlagt af Magistrene. Pris 121,25 kr./stk. til 26 tutorer = **3.152,5 kr.**
- c. Kaffé til de studerende, der kommer over til Magistrenes oplæg fredag d. 31. august, **1000 kr.**

Fryns er også en del af aftalerne med de studerende. Her giver Dansk Magisterforening sandwiches, kaffe og tutor-t-shirts til Idræt på KU. Hvis man meldte sig ind på Idræt, kunne man også få en Rains-rygsæk af DM.

Her har Dansk Magisterforening i 2018 indgået et sponsorat på 320.000 kroner med Faculty of Arts for at få adgang til de studerende ved studiestart. Og Kommunikation og Sprog har indgået et sponsorat med Faculty of Arts på 50.000 kroner.

Ifølge DM's Christian Bülow Beck er det et problem, at sponsoraterne er blevet så store, som de er.

"Jeg synes, det er et skråplan.

Hvis det stod til DM, så fjernede man helt økonomien om studiestart", siger han.

Men det er vel også godt for jer at være med ved studiestarten, fordi man der hverver mange unge?

"Ja. Vi vil gerne være til stede. Men jeg tror, det ville være mere sundt, hvis alle kan præsentere sig på lige fod", siger han og understreger, at DM gerne vil have eksklusivaf-talerne afskaffet.

Niels Bertelsen fra Prosa mener, at de store sponsorer i sig selv er med til at holde andre fagforeninger væk.

"Hundredtusindvis af kroner er at gå for vidt, og det tilgodeser de store organisationer, som har flest midler.

Beløbene kan være så høje, at det i sig selv gør aftalerne ekskluderende", siger han.

Ifølge Danske Studerendes Fællesråd er det positivt, at fagforeninger kommer ud og taler med de studerende. Det skal bare ikke foregå via eksklusivaf-taler, siger forkvinde Sana Mahin Doost.

"Hvorfor skal fagbevægelsen bidrage med penge, så der er råd til at afholde rusturene, som er ekstremt vigtige for fastholdelsen og studiemiljøet for de studerende? Universiteterne bør løfte en større del af

» det økonomiske ansvar for området, så det ikke bliver et lukket marked med skumle aftaler”, siger hun.

Studerende: Sponsoraterne er vigtige

Det er ikke kun fagforeningerne og a-kasserne, der er ivrige efter at få indgået sponsoraterne.

Det medfører Sasja Simone Krogh. Hun er tidligere tutorkoordinatør på international virksomhedskommunikation på SDU og har sammen med tutorkoordinatør Katrine Slott Nielsen blandt andet indgået aftaler med Akademikernes A-kasse på vegne af sine medstuderende.

“Vi får et rådighedsbeløb til rusturen fra uni, men de studerende skal stadig selv købe en billet til det. Her er sponsoraterne medvirkende til, at vi kan holde prisen nede på et studentervenligt niveau, og derfor er det meget svære at undvære”, siger hun.

Hvorfor behøver fagforeninger overhovedet at komme ud og tale med de studerende?

“Mange nye studerende aner slet ikke, hvad det er. De kommer direkte fra gymnasiet. Så vi indgår lige så meget aftalerne for at fortælle dem om deres muligheder, for de står med håret i postkassen senere i livet, hvis de bliver arbejdsløse og ikke er blevet meldt ind i en fagforening eller a-kasse”, siger hun.

Sasja Simone Krogh har også været med til at indgå eksklusivaftaler. Det har hun selv været med til at tage initiativ til, fordi man på grund af et kort introforløb umuligt kunne have plads til oplæg fra alle fagforeninger og a-kasser.

“De fagforeninger, der blev valgt fra, var selvfølgelig trætte af det. Og dem, vi valgte, var også meget opsatte på det, fordi de kunne komme ud til en større mængde af studerende. Men hvis vi booker for mange fagforeninger, er vores erfaring også, at de studerende slet ikke får meldt sig

ind. Og det er et problem”, siger hun.

På idræt og sundhed på SDU har Signe Løvgreen som overtutor ligeledes indgået eksklusivaftaler. Hun ser dem ikke som et problem.

“Vi indgår kun en aftale med Akademikernes A-kasse, som vi ved, at vi kan stole på. Og vi tvinger ingen til at melde sig ind. De studerende skal selvfølgelig have frihed til at vælge selv”, siger Signe Løvgreen.

DM: Urealistisk at fjerne sponsorater

I Dansk Magisterforening er det blandt andet nuværende forkvind for DM Studerende, Ronja Rose Ravnskov, der har forhandlet aftalerne på plads.

Hun mener, at universiteterne har åbnet døren for de store sponsorater.

“Der bliver skåret i de midler, de studerende får til introforløb. Så skal de finde midlerne andre steder. De er afhængige af at søge sponsoraterne udefra, fordi universiteterne ikke længere giver penge nok til studiestart”, siger hun og tilføjer:

“Eksklusivaftaler er enormt problematiske. Det er vigtigt, at de studerende kan vælge den a-kasse og fagforening, der passer bedst til dem, på et neutralt grundlag”.

Til gengæld mener hun, at sponsoraterne i sig selv kan bidrage positivt til de studerendes studieliv.

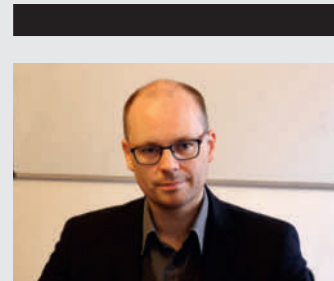
“Det er vigtigt, at der fortsat er penge til studiestarten, så de studerende kan skabe sociale bånd. Undersøgelser viser, at det er enormt vigtigt for de studerendes trivsel”, siger hun.

Men kan det ikke virke mærkeligt, at man bruger penge til fester og øl på at vinde de studerendes gunst?

“Naturligvis er der et hverveperspektiv i det. Men det er også i de studerendes interesse at kunne få hjælp fra a-kasser og fagforeninger, hvis de har problemer på studiet eller med studiejob”, siger Ronja Rose Ravnskov.

Selvom DM håber, at sponsoraterne forsvinder fra kampen om de studerende, så er det nok ikke realistisk, erkender Christian Bülow Beck.

“Det er klart, at vi nok ikke kan overleve, hvis vi står uden for muren. Bliver der bygget sådan én, må vi finde ud af det. Men det er unfair over for de unge, der skal have en ordentlig mulighed for at finde sig en fagforening, som det fungerer nu”, siger han. ■



JURAPROFESSOR: AFTALERNE ER JURIDISK O.K.

Vi har spurgt lektor ved Københavns Universitet Christian Bergqvist, om aftalerne indgået mellem fakulteterne og de studerende på den ene side og fagforeningerne på den anden side juridisk set er i orden. Han er ekspert i blandt andet konkurrenceret, som han underviser i på universitetet.

Han mener, at de juridisk set er i orden.

“Jeg tvivler på, at det er et konkurrenceretligt problem. Det kræver, at du finder et offer, som er blevet hårdt ramt, og det kan du næppe. Selvfølgelig er det problematisk, men det er ikke det samme, som at det er ulovligt, og navnlig ikke ulovligt via konkurrence-loven”.

Hvorfor kræver det et offer?

“Ligesom der er forskellige former for sodavand, er der forskellige former for fagforeninger, og blot fordi en enkelt eller tre udelukkes, skades forbrugernes interesser ikke, da der stadig er nogle tilbage”, siger han.

“Jeg er opmærksom på, at der er forskel på fagforeninger i deres politiske arbejde og tilknytning, men det er mere et politisk spørgsmål end et konkurrencemæssigt”.

“Hundredtusindvis af kroner er at gå for vidt, og det tilgodeser de store organisationer, som har flest midler”.

Niels Bertelsen, formand for Prosa



HISTORIE

KONFLIKTZONEN DANMARK – STRIDENDE FORTÆLLINGER OM DANSK HISTORIE

Sissel Bjerrum Fossat, Rasmus Glenthøj og Lone Kølle Martinsen
Gads Forlag, 2018, 408 sider

Gennem tusind års historie præget af folkeligt fællesskab og modvilje mod storhed og voldsomme forandringer har danskerne skabt et lille, fredeligt, demokratisk og harmonisk velfærdssamfund, som flertallet elsker, og som kun få ønsker grundlæggende forandret. Det er den store fortælling om Danmark, der har formet vores selvforståelse og ofte fremstår som en konsensushistorie, der går på tværs af politiske skel. Problemet er bare, at den ikke er rigtig. Den danske nation og dens historie er ikke præget af konsensus, men af konflikter, hvor politikere, kunstnere og historikere har udlagt centrale begivenheder i danmarkshistorien grundlæggende forskelligt. Denne bog undersøger, kortlægger og forklarer, hvorfor og hvordan historien er blevet forstået og brugt igennem de sidste 200 år - hvordan historien ud fra forskellige idealer og ideologier er blevet brugt og misbrugt i kampen om den historiske og politiske sandhed i forsøget på at bestemme, hvordan Danmark, danskerne og dansk historie skal forstås.

Se flere bøger på
magisterbladet.dk



KOMMUNIKATION

Deltagelse som kunst- og kulturformidling

Anne Scott Sørensen og Hjørdis Brandrup Kortbek
Samfundslitteratur, 2018, 135 sider, 149 kr.

Kunst- og kulturinstitutioner er i disse år optaget af at inddrage brugere på nye måder og eksperimentere med forskellige former for deltagende formidling. Det øgede fokus på deltagelse handler om demokratisering og medborgerskab og er både et politisk krav og en brugerforventning. Men der ligger også en række udfordringer i det demokratiske projekt. Denne bog giver en teoretisk indføring i demokrati, deltagelse og formidling såvel som et historisk overblik over den kulturpolitiske udvikling i Danmark og diskuterer rækkevidden heraf gennem eksempler fra praksis.

KUNST



Vilhelm Hammershøi – På sporet af det åbne billede

Annette Rosenvald Hvidt og Gertrud Oelsner
Lindhardt og Ringhof, 2018, 576 sider, 599,95 kr.

Der er en markant international interesse for Vilhelm Hammershøi. På en Sotheby's-auktion i 2015 blev maleriet "Interiør Strandgade 30" solgt for 21,3 millioner kr. Det er den hidtil højeste pris for et dansk maleri. I bogen gives over 500 malerier, tegninger, fotografier, skitser, udklip, postkort og breve, der tilsammen giver et både

biografisk, kunsthistorisk og kulturhistorisk blik på Hammershøi og hans værk. Stedene havde stor betydning for Hammershøi, og han valgte altid meget bevidst, hvor han skulle bo - gerne i ældre huse. Hjemmet var hans atelier og ofte hans foretrukne motiv. I bogens biografiske afsnit belyses vigtige personer og omdrejningspunkter for hans liv og værk.

ARKÆOLOGI

Mariager Kloster

Hans Krøgaard Kristensen
Jysk Arkæologisk Selskab, 2018, 171 sider, 188 kr.

Mariager Kloster var i middelalderen det største bygningskompleks i Jylland. I tidens løb blev kirken reduceret meget stærkt, og de fleste klosterbygninger forsvandt. Det kan være ganske vanskeligt på stedet at fornemme udstrækningen af det enorme anlæg. Oplysninger, der kan benyttes til forståelse af anlæggets udformning, skal hentes fra mange forskellige kilder. Bogen giver ved hjælp af skriftlige kilder, arkæologiske udgravninger og gamle tegninger et billede af det komplicerede birgittinerkloster.

LEDELSE

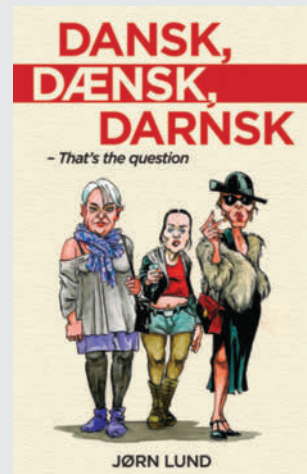
En god (nok) leder – Professionalisering af skoleledelse

Katrin Hjort (red.), Jakob Ditlev Bøje, Peter Henrik Raab, Bjørn Ribers og Anja Hvidtfeldt Stanek
Forlaget Werkstatt, 2018, 158 sider, 240 kr.

Praksis er godt, men ikke nok. Skoleledelse i dag skal navigere i krydspres mellem mange konkurrerende hensyn af politisk, økonomisk, faglig, praktisk og etisk karakter. Hvilke kompetencer har lederne brug for, og hvor lærer de sig at bruge det, de kan, på bedste vis? Denne bog fortæller om et kompetenceudviklingsprojekt i en dansk kommune og giver

bud på, hvordan uddannelse bedst kan bidrage til en god nok skoleledelse. Bogen er velegnet til studiebrug på diplom- og mastersniveau og i kompetenceudvikling.

SPROG



Dansk, dønsk, darnsk – That's the question

Jørn Lund
Gads Forlag, 2018, 204 sider, 199,95 kr.

Formålet med bogen er at øge tolerancen og skærpe sansen for sproglig mangfoldighed. Sprog kan forbinde mennesker i et fællesskab, og sprog kan adskille mennesker, sprog støtter tænkning, problemløsning, personlig, regional og national identitet. Gennem samtaler og andre sproglige udfoldelser styrkes fællesskabet og evnen til at gå i dialog med andre, også når synspunkterne er forskellige. Den demokratiske samtale kan ikke udvikles tidligt nok. Når denne bog er blevet læst, vil nogle synes, at sproget er blevet fattigere, andre at det er blevet rigere. Det danske sprog er ca. 1000 år gammelt. Før den tid talte man nogenlunde ens i Norden (minus Finland). Dansk er modersmål for mere end 90 procent af befolkningen og har det til fælles med andre modersmål, at mange har set verden åbne sig gennem netop dette sprog og lært at sætte ord på omverdenen.

Intelligent hverdagstøj er stadig for nørderne, men vi andre kommer snart med

Mange af os har taget pulsurre, armbånd og andre såkaldte wearables til os, mens vi dyrker sport i tøj, der kan ånde, transportere sved og beskytte mod solens skadelige stråler. Om få år er det intelligente tøj en almindelig del af vores garderobe, siger ekspert.

Det er allerede nogle år siden, den intelligente håndtaske kom på markedet med indbygget LED-lys og mobiloplader, så man kan oplade sin telefon på farten. Hugo Boss har en jakke på vej med indbyggede varmelegemer, som kan oplades, så jakken kan holde sig varm flere timer ad gangen, og Levi's og Google har i samarbejde sendt en cowboyjakke på markedet, der har indbygget teknologi, så man kan styre sin smartphone ved at stryge hen over jakkens ærmekant.

Levi's-jakken koster 2.200 kroner og kan klare 10 omgange i vaskemaskinen. Og man skal for guds skyld huske at fjerne det såkaldte snaptag inden vask. Og det er præcis det, der

Virksomheden Ohmatex i Aarhus udvikler træningsbukser til astronauter. Bukserne kan måle iltkoncentrationen i musklerne og væskemængden i benene, forklarer Christian Dalsgaard, der er teknisk direktør i Ohmatex.



er problemet med hverdagstøj, som indeholder mikroelektronik. Det indeholder batterier, som skal oplades, er besværligt at vaske og er stadig relativt dyrt.

Poul-Erik Jørgensen, ingeniør og ekspert i intelligente tekstiler, mener, at der skal fart på udviklingen af batterier, hvis tøj med indbygget elektronik skal slå igennem inden for modeindustrien.

“De skal holde længere, og de skal især blive lettere”, siger Poul-Erik Jørgensen, som forsker i tekstilmaterialer på VIA Design, som er en del af VIA University College i Herning, som er en af de uddannelsesinstitutioner i Danmark, der er langt fremme, når det handler om forskning i intelligente tekstiler.

Han fortæller, at man for nogle år tilbage regnede med, at vi alle sammen ville komme til at gå i tøj med indbygget elektronik.

“Men siden hen har vi jo fået wearables og smartphones, som har overtaget mange af de funktioner, som vi snakkede om skulle inkorporeres i tøjet”, siger han.

Wearables er teknologi, du tager på, og som ofte kommunikerer med din mobil eller tablet. Det kan være en skridttæller, en pulsmåler, et ur, briller og forskelligt virtual reality-tilbehør.

Det funktionelle tøj rykker

Men det er ikke det samme, som at der ikke sker en udvikling inden for intelligente tekstiler. Poul-Erik Jørgensen mener bare, at udviklingen sker inden for det, branchen kalder for smart textiles, og at det går hurtigt.

Han regner med, at vi om to-tre år kan putte vores børn i en flyverdragt, som lyser i mørke. Og kigger vi lidt længere frem, går vi i hverdagstøj, som beskytter mod solen og skifter farve, når det er tid til at søge ind i skyggen.

“Vi får tøj med LED-lys, som begynder at lyse, når lyset går over i skumring”, siger Poul-Erik Jørgensen og forklarer, at det kommer i stedet for reflekser og har en langt højere sikkerhed. For mens reflekser kun ses, når noget lyser på dem, er LED-lys selvlysende.

“Smart textiles er kendetegnet ved, at tøjet kan reagere på udefrakommende stimuli. Det kan fx være en T-shirt, som skifter farve, når vi har været længe nok i solen, eller en bluse, der viser, om man har feber. Og det er jo genialt til både børn og ældre, som ikke altid selv er klar over, at de er syge”, siger Poul-Erik Jørgensen.

Teknologien i tøjet kan helt lavpraktisk være en så tæt strikning eller vævning, at stoffet beskytter mod solens skadelige stråler. Det kan også være en varmeregerende jakke, som via indbyggede vokskugler kan optage varme og frigive den igen senere. Og det kan være tøj, der har sensorer og ledende materiale indlejret i broderi eller print eller i selve vævningen, som gør, at det fx kan skifte farve.

Vi vil se godt ud

Vi kender allerede det smarte eller det funktionelle tøj fra sportens verden. Træningstøj, der leder sveden væk fra kroppen, uden at tøjet bliver vådt og klamt, og badetøj til især børn, som beskytter huden mod solens farlige UV-stråler.

Tøjet er til gengæld ikke slået igennem i modebranchen, og det handler blandt andet om, at det ikke helt er lykkedes at udvikle teknologier, der kan holde til at blive vasket gang på gang. Men det handler i høj grad også om, at brands og designerne ikke har taget det intelligente tøj til sig endnu. Designet er simpelthen ikke smart nok.

“Og designet er vigtigt, for man køber ikke intelligent tøj, hvis man ikke har lyst til at have det på. Vi vil jo også se godt ud”, siger Poul-Erik Jørgensen og fortæller, at design derfor fylder godt i uddannelserne og forskningen på VIA University College i Herning.

Aarhusianske træningsbukser til astronauter

Selv om tøj med mikroelektronik ikke rigtig er slået igennem hos den almindelige forbruger, findes der en hel del af det inden for arbejdstøj og sundhed.

Virksomheden Ohmatex i Aarhus har fx specialiseret sig i brobygningen mellem elektronik og tekstil og har blandt andet et udviklingsprojekt sammen med den europæiske rumorganisation ESA, hvor Aarhusvirksomheden har udviklet træningsbukser til astronauter.

Tyngkekræften er sat ud af spillet, når astronauter opholder sig i rummet, og derfor opstår der hurtigt tab af muskelstyrke og en forskydning af væske fra benene til overkroppen. Det betyder blandt andet, at der kommer ekstra tryk i hjernen, som kan gøre, at astronauterne får hovedpine og bliver confuse.

“Derfor er de nødt til at træne heftigt for at opretholde muskelstyrke og balancere væsken, og vores træningsbukser måler fx iltkoncentrationen i musklerne og væskemængden i benene”, siger Christian Dalsgaard, stifter og teknisk direktør i Ohmatex.

Bukserne har sensorer placeret, så de sidder, hvor de skal, når man tager dem på.

“Der er ingen ledninger, og man slipper for besværet med at tape elektroder fast på kroppen”, siger han.

Selvfølgelig kan bukserne også bruges på jorden, og de er afprøvet på enkelte eliteudøvere og fodboldhold.

“Man kan sige, at vi som et kommercielt spinoff på ESA-projektet har fremstillet træningsbukser til eliteatleter, som også har brug for at vide, hvad der foregår i musklerne”, siger Christian Dalsgaard og fortæller, at virksomheden har indgået partneraftaler med sportsteam.

Han mener, at wearables nu flyder ind i tøj, hvor der er brug for det, og også han understreger, at det i høj grad har noget at gøre med vaskbarhed.

“Intelligent tøj skal kunne vaskes, og alt det, vi fremstiller, kan vaskes”, understreger han. >>

“Teknologien er indarbejdet i en strømpe, som kan måle væske i benene hos fx hjertepatienter og gravide”.

Christian Dalsgaard, cand.scient. i datalogi og fysik

» Intelligent tøj og interiør på sygehuse

På spørgsmålet om, hvor udviklingen bevæger sig hen, siger Christian Dalsgaard, at han håber og tror, at al elektronik og alle de ledninger og dimser, som patienter på hospitaler render rundt med i snore, kommer ind i patienternes tøj. Og Ohmatex og Skejby Hospital har et projekt, som er endnu et spinoff af rumprojektet.

“Det er forsøg, hvor teknologien er indarbejdet i en strømpe, som kan måle væske i benene hos fx hjertepatienter og gravide”, fortæller Christian Dalsgaard, som er akademiingeniør og desuden cand.scient. i datalogi og fysik.

“Væske i benene er udtryk for, at din hjertepumpefunktion ikke fungerer optimalt, og derfor kan strømmen hjælpe patienter med hjertesvigt”, siger han.

Hos gravide kan hævede ben være tegn på svangerskabsforgiftning, som kan opstå på få timer, og derfor kan forgiftningen fanges hurtigere, når de har strømmen på.

Indbyg højttalerne og røgalarmerne i gardinerne

En anden dansk virksomhed arbejder foruden med intelligent tøj også med tekstiler til indretning i private hjem og virksomheder. Den eksperimenterer med stofbaner, hvor man kan integrere mikroelektronik, og indvævede printede sensorer og bredere kredsløb.

Dermed imødekommer virkningen den irritation, mange af os kender, når vi er nødt til at bore i de nymalede stuklofter for at hænge en røgalarm op, eller når vi skal have højttalerne til at passe ind.

Diffus Design har blandt andet udviklet et gardin, som består af felter med synlige kredsløb.

“Kredsløbet er en del af udsmykningen. Et æstetisk element. Generelt er der en tendens til altid at gemme teknologien væk, men vi går lidt en anden vej”, siger Hanne-Louise Johannesen, stifter af og partner i Diffus Design.

Hun fortæller, at de føler sig forbundne med Eiffel, der byggede Eiffeltårnet.

“Han er et af vores forbilleder. Eiffeltårnet er jo netop kendetegnet ved, at konstruktionen er synlig, og dermed bliver det bærende stål ligeledes det dekorative”, siger Hanne-Louise Johannesen, som er cand. mag. i kunsthistorie og har undervist

“Smart textiles er kendetegnet ved, at tøjet kan reagere på udefrakommende stimuli”.

Poul-Erik Jørgensen, ingeniør

på Københavns Universitet, IT-Universitetet og nu underviser på Donghua University i Shanghai i Kina.

Gardinet har en tilføjet nyttefunktion, og virksomheden arbejder med at undersøge, om man kan indbygge fx lys, højttalere og røgalarmer i gardinets felter.

“Vi har mange klumpede apparater i vores hjem. Jeg undrer mig fx over, hvorfor røgalarmer skal være så grimme. Selve teknologien fylder næsten ingenting, så hvorfor skal indpakningen være så grim?” spørger hun retorisk.

Det er svært at sige, hvornår vi kan købe de intelligente gardiner. Hanne-Louise Johannesen siger, at der har været en del barrierer hos producenterne, som ikke rigtig har turdet gå ind i det.

“Men det er ved at forandre sig”. ■



“Vi laver også træningsbukser til eliteatleter, så de ved, hvad der foregår i musklerne”, siger Christian Dalsgaard, teknisk direktør i Ohmatex.



Ohmatex og Skejby Hospital laver forsøg med at indarbejde teknologi i en strømpe, som kan måle væske i benene hos gravide og hjertepatienter, så de kan komme hurtigt i behandling.

ALARM:

Brugerbetalt danskundervisning kan koste samfundet arbejdskraft

Siden juli har der været brugerbetaling på danskundervisning for udlændinge. Sprogcentre melder om dramatisk nedgang i kursister. Det kan blive dyrt for samfundet, lyder advarslen.

30-50 PROCENT FÆRRE internationale studerende og udenlandske arbejdstagere vil fremover tage danskundervisning på et sprogcenter, efter at regeringen og DF har indført brugerbetaling, så et danskmodul nu koster 2.000 kroner.

Sådan lyder skønnet fra brancheforeningen De Danske Sprogcentre, som for nylig har spurgt sine medlemmer på et møde om konsekvenserne af brugerbetalingen, som trådte i kraft 1. juli.

Sprogcenter Nordsjælland har gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt sine kursister, og på baggrund af den regner centret med en nedgang i selvforsørgende kursister på cirka 40 procent. Henrik Olsen, formand ved Sprogcenter Aalborg, siger til Magisterbladet, at aftenskoleholdene her er halvede.

“Vi kan allerede se på vores aftenskolehold, der primært består af internationale studerende og arbejdskraftindvandrere, at de er blevet omkring 50 procent mindre”, fortæller Henrik Olsen.

Regeringen har samtidig med indførelsen af besparelserne på danskundervisning ærgret sig over, at for mange internationale studerende forlader landet. De bidrager nemlig med i gennemsnit 779.000 kroner til samfundet, hvis de bliver, og alene

i perioden 2007-2011 bidrog internationale dimittender med ca. 4 mia. kroner ifølge en analyse, som Danske Universiteter står bag.

“Hvis man ikke lærer dansk, så er man alt andet lige mindre motiveret til at blive i landet”, fortæller Juni Søderberg Arnfast, lektor ved Center for Dansk som Andet- og Fremmedsprog på Københavns Universitet.

talingen på sprogcentre og regeringens ambition om at holde på flere internationale studerende:

“Kommer man til Danmark for at studere, må man vise, at man er motiveret og villig til at investere i sit ophold her i landet. Jeg tror ikke på, at en deltagerbetaling på 2.000 kr. pr. modul er det, der afgør, om en udlænding vælger at bosætte sig i Danmark eller ej. For Danmark

På hendes center er en stor del af kursisterne østeuropæere, som er kommet til Danmark for at arbejde.

“De har ikke tænkt sig bare at tage hjem. De er kommet for at blive og være en del af det danske samfund. Hvis de ikke lærer dansk, så risikerer vi at få parallelsamfund - et Lille-Polen eller Lille-Rumænien. Og når konjunkturerne knækker,

“Vi kan allerede se på vores aftenskolehold, at de er blevet omkring 50 procent mindre”.

Henrik Olsen, formand ved Sprogcenter Aalborg

“Det er lidt som med kærlighed, når vi skal motivere dygtige folk til at blive i landet. Vi skal gøre os uundværlige for dem. Og her er sproget afgørende”, siger hun.

Den vurdering kan udlændinge- og integrationsminister Inger Støjberg (V) godt nikke genkendende til.

“Jeg er helt enig i, at det kan motivere studerende til at blive i Danmark, hvis de lærer dansk. Men for mig er der ingen modsætning mellem det og en begrænset deltagerbetaling på 2.000 kr. pr. modul”, siger hun i et skriftligt svar til Magisterbladet.

Hun ser heller ikke nogen modsætning mellem brugerbe-

har så mange muligheder og er så attraktivt et land”, skriver Inger Støjberg. Hun mener, at betalingen kan sikre, at de studerende er motiverede.

Dårligere integration

Også lavt betalte migranter fra eksempelvis Østeuropa kan have svært ved at betale for undervisningen, påpeger lektor Juni Søderberg Arnfast.

“Dermed risikerer man at etablere en ny gruppe lavtlønnede indvandrere, som taler et dårligt dansk”, siger Juni Søderberg Arnfast.

Den vurdering tilslutter Hanne Lohmann, centerleder på Sprogcenter Nordsjælland, sig.

og det bliver sværere at få arbejde, så kommer de til at fylde på jobcentrene og have ringere muligheder på grund af manglende danskundskaber”, siger hun.

Inger Støjberg mener ikke, at det vil blive et problem for de østeuropæiske migranter at betale.

“Hvis man har et arbejde her i landet og er glad for at være her, så har jeg svært ved at se, at 2.000 kr. pr. modul - eller godt 300 kr. pr. måned, hvis man tager et modul pr. halve år - skulle forhindre nogen i at lære dansk”, skriver hun. ■



90 procent af de humanistiske forskere **formidler viden til befolkningen**

Ny kortlægning viser, at humanistiske forskere både formidler og samarbejder overraskende meget. Forskerne bag mener, at de høje tal lægger op til en overvejelse af, hvordan vidensformidling og videnssamarbejde kan anerkendes og meriteres.

“Vidensformidling er det tredje ben i universitetsloven. Så formidling er en pligt, og jeg vil advare mod at skabe et belønningssystem for formidling til offentligheden”, siger Peter Munk Christensen, formand for Danmarks Frie Forskningsfond.

Humaniora får ofte høvl for at bedrive forskning for forskningens skyld eller for ikke at bedrive samfundsnyttig forskning.

Og det har været svært at bevise nytten af humaniora, for de seneste års analytiske modeller har i stigende grad været centreret omkring økonomisk værdiskabelse. Det er modeller, som systematisk underspiller den rolle, som human- og samfundsvidenskaberne har i det omgivende samfund.

Det fremgår af en ny rapport, som på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse kortlægger danske humanistiske universitetsforskernes vidensformidling og samarbejde om viden.

“Men der er ved at brede sig en ny indsigt om, at videnskabernes

“impact” ikke kun skal måles ved at fokusere på fx antallet af patenter, royalties eller virksomhedssamarbejde”, siger David Budtz Pedersen, professor med særlige opgaver ved Institut for Kommunikation og Psykologi, Aalborg Universitet, som leder den forskergruppe, der står bag rapporten.

Imponerende aktiviteter

Kortlægningen viser, at inden for en periode på et år har 90 procent af de humanistiske forskere deltaget i vidensformidling til befolkningen, hvor den mest udbredte formidling er foredrag, interview og indlæg i aviser og magasiner. Men næsten halvdelen af forskerne, 45 procent, har også formidlet online i samme periode.

Det høje tal kom bag på Frederik Stjernfelt, professor ved Institut

for Kommunikation og Psykologi ved Aalborg Universitet, som er en af de ledende forskere bag rapporten, der med en svarprocent på 73 indeholder svar fra lidt mere end 1.300 forskere på tværs af fag og universiteter.

“Det er ret imponerende. Det er formidlingsaktiviteter, som ikke opsamles i BFI’en” (Den Bibliometriske Forskningsindikator, som giver et overblik over den danske forskningsproduktion, red.), siger han og glæder sig over, at hver tredje forsker har udgivet en ikkefagfællebedømt bog i étårsperioden.

Set inden for en treårsperiode har 82 procent af forskerne også deltaget i videnssamarbejde med aktører uden for universitetet. Det kan være forskingssamarbejde, rekvireret forskning samt formel og uformel skriftlig og mundtlig rådgivning.

Forskerne har især arbejdet sammen med uddannelsessektoren, sundhedssektoren, den sociale sektor, kulturinstitutioner, medievirksomheder, offentlige myndigheder, interesseorganisationer og andre foreninger.

“Det er en slags usynlige aktiviteter, som finder sted uden formelle incitamenter, og derfor er det på en måde en form for “gratis” arbejde”, siger Frederik Stjernfelt.

Advarsel mod belønningssystem

Undersøgelsen er baseret på svar fra forskere med publikationer i BFI-indekserede tidsskrifter mv. Det betyder, at de har publiceret anerkendt, fagfællebedømt forskning, samtidig med at de har været engageret i at formidle til offentligheden og i at samarbejde med aktører uden for universitetsverdenen.

Forskerne bag rapporten mener således, at resultaterne lægger op til en overvejelse af, hvordan vidensformidling og videnssamarbejde kan

anerkendes og meriteres, så man sikrer, at universiteterne bliver ved med at bidrage til samfundet.

Peter Munk Christiansen, formand for Danmarks Frie Forskningsfond, mener ikke, at der er nogen grund til at belønne denne del af arbejdet, fx forskeres optræden i medierne.

“Det går jo rigtig godt”, siger han med henvisning til rapporten.

Han mener faktisk, at et belønningssystem kan sætte forskernes troværdighed på spil, da det kan få

nogle til at formidle forskning uden den nødvendige tyngde.

“Det vil jeg advare imod. Vi skal passe på med at slide vores renommé op”, siger Peter Munk Christiansen, som er professor i statskundskab ved Aarhus Universitet.

Heller ikke Anders Engberg-Pedersen, medlem af Det Unge Akademi under Videnskabernes Selskab, mener, at denne del af forskernes arbejde skal formaliseres.

“Vi har allerede så mange måleparametre”, siger Anders Engberg-Pedersen, som er lektor ved Institut for Kulturvidenskaber på Syddansk Universitet.

Men når det er sagt, mener han, at unge forskere har ganske få incitamenter til at formidle i dag.

“Mange er prekariserede (midlertidigt ansatte, red.), og så er det ikke strategisk smart at bruge tiden på at formidle til offentligheden. Så laver man kun BFI-forskning, og det er ærgerligt”, siger han. ■

“57 procent af forskerne har givet interview til avis, radio, tv eller online-medie, og 57 procent har holdt offentlige foredrag”.

Rapporten “Humanistiske universitetsforskernes vidensformidling og videnssamarbejde”



Hold dig ajour med Magisterbladets nyhedsopdatering

Vil du være opdateret på dit fag, din branche, din karriere, arbejdsmarkedets udvikling og de politiske beslutninger, som påvirker din hverdag? Så tilmeld dig Magisterbladets nyhedsopdatering, som udsendes alle hverdage kl. 12 med de nyheder og blogindlæg, vi har publiceret det seneste døgn på magisterbladet.dk.

Scan QR-koden med din smartphone eller gå direkte ind på

magisterbladet.dk/nyhedsopdatering og tilmeld dig.



VI GIVER DIG NOGET AT ARBEJDE MED

Bliv stærk til strategisk kommunikation og skarp til at formidle dine budskaber til interne og eksterne målgrupper. Vi giver dig værktøjerne. Her er 4 kurser fra vores nye kursuskatalog.

KOMMUNIKATIONSPLANLÆGNING

Underviser: **Helle Petersen**

Man kan komme langt med kommunikation, der er strategisk funderet. På kurset lærer du at udnytte kommunikationens potentiale i forhold til at nå organisatoriske mål. Du får viden om analyse, planlægning og konsekvens, og skal selv udvikle en solid og strategisk funderet kommunikationsplan.

Start 05.03 | DMJX København

BRANDINGSTRATEGI OG KAMPAGNER

Undervisere: **Mie Femø Nielsen, Jesper Højberg Christensen, Rikke Nielsen og Signe Zacher Carlsen**

Hvordan bygger man et stærkt brand, der står klart og unikt i bevidstheden hos målgruppe og medarbejdere? På kurset lærer du om brandanalyse, udvikling af brandstrategier og positionering. Du får en teoretisk og begrebsmæssig forståelse for image- og branding-processer og lærer at eksekvere strategierne.

Start 25.03 | DMJX København

SOCIALE MEDIER I STRATEGI OG KOMMUNIKATION

Underviser: **Katrine Emme Thielke**

Vil du lære at arbejde mere professionelt med sociale medier? På kurset får du opgraderet din viden om digital kommunikation. Du får redskaber til at arbejde strategisk og praktisk med sociale medier, og lærer at udvikle sociale mediestrategier.

Start 27.02 | DMJX København

Start 08.05 | DMJX København

LAV BEDRE MOBILVIDEO

Undervisere: **Cathrine la Cour og Rasmus Heide Inger K. Larsen og Hans Bromand Nørgård (Aarhus)**

På dette videokursus lærer du at bruge din smartphone til at producere korte videoer med enkle midler og i høj kvalitet. Du får kendskab til kameraet i din mobiltelefon, de rigtige apps og god, visuel journalistisk storytelling.

Start 30.01 | DMJX København

Start 14.03 | DMJX Aarhus

Start 04.04 | DMJX København



På DMJX får du noget at arbejde med. Vi tager udgangspunkt i det, du allerede kan – og så bygger vi ellers ovenpå. Med øvelser, praktiske værktøjer og konkrete cases. Den slags, du kan bruge til noget ude i virkeligheden. Den slags, der gør dig bedre til dit job.

Se hele kursusudbuddet i foråret 2019 på dmjx.dk/katalog

Sidste frist for debatindlæg til nr. 11 er mandag den 26. november kl. 10. Debatindlæg sendes til magisterbladet@dm.dk.

Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Længere indlæg i form af kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.

ER DER NOGET I DET?

Ulla Blicher-Mathiesen, ph.d. og nogle gange selvstændig

Kære magistre. Sig det nu! Der er ikke noget i det!

En stor del af det, som vi bliver sat til på arbejdspladserne, er spild af tid. Der kommer ikke noget ud af det. Og det er røvkedeligt. Så sig det.

Dataregistrering, tal og cifre. De kan ikke finde ud af, hvad det siger. Se lige her:

Data er: uordnede cifre: hfxzyskplikst: 937728763758, det er det, der kommer ind ved monitorering.

Viden er: Rosen er rød; $2 + 2 = 4$.

Visdom: Hvorfor blev rosen rød? Hvordan kom der 4? Og hvad kan vi bruge det til?

Videnskaber med cifre: matematik og meget i de andre naturvidenskabelige fag, økonomi, revision - og nu i stigende grad samfundsvidenskaberne minus jura, i virksomheder, tjå ... overalt. De er blevet forelsket i data, men kan ikke gennemskue, hvad det egentlig er, data siger. Data, som ingen kan forstå. Det er nok xxx, men det er det sjældent. Det siger ingenting. Så sig det. Der er ikke noget i det.

Duer paradigmerne? Humm ... Vi tænker lige på Nordisk Fjer, IT Factory, udbytte-skat, moms, skat (som jo relativt set betales mest af de lavtlønnede), vælgeranalyser, exitpolls, analyse med tal og kurver, som ser ud som det, forfatterne gerne vil have dem til at se ud som, og som er et øjebliksbillede - øjeblikket efter ser det anderledes ud. Der er ikke noget i det.

Hum ... Matematik! De fleste retninger handler om, hvordan man kan komme ud over, at 0 ikke findes i virkeligheden. Det gør $\frac{1}{2}$ heller ikke. Hvis det er $\frac{1}{2}$, er det gået i stykker. Lineær regression findes ikke i naturen. Alt har kurver. Vi er jo ikke tændstikker (det er de pinde, der er i æskerne med Tordenskjold udenpå). Har i mit 30-årige arbejdsliv ikke anvendt andet end de regnearter, som jeg lærte indtil 7. klasse, hvor rentes-regning kom med.

Internettet. Hvad er det? Inter: betyder at gå ind i. Net: en matrice med huller. Ergo: Det er et sted med mange huller! Og hvad kunne man sammenligne det med? En samling af dameblade + kontaktannoncer fra Ekstra Bladet (altså de frække) + en telefon-fagbog + et sladreventeværelse + "en fjer, der bliver til 10 høns" + et sted, hvor man kan fortælle en løgn tit nok, så man kommer til at tro på det + køb mig, eller du dør + myndigheder, der regulerer noget, som de ikke ved hvad er + pralesteder for at blive set.

Hvorfor gør vi det? Måske fordi vi keder os. Lederne endnu mere. Ellers skal de jo kun godkende ferie.

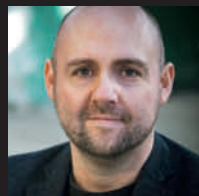
Skoleintra. Kan det være, fordi lærerne mangler voksenkontakt? Spild af tid. Lav noget fornuftigt. Lær eleverne, hvad ordene betyder. Tag dem med ud i virkeligheden. Et stykke papir er bedre. Så kan det komme på opslagstavlen.

Universiteter og videnskaber. Det er viden, ikke visdom.

En fagforening: Et sted, hvor man mødes for at omdanne fag til virkelighed og at sikre, at de guldkorn, som vi afleverer, bliver honoreret efter udbytte. Det hedder rum til ansvar og rettidig omhu. At vide, hvad de gjorde, hvorfor de gjorde det, og hvad de fik ud af det. Så sig det. Det er jo det, der er noget ved.

Og i naturen. Hvordan gør de det? Får hinanden, hvem bestemmer, hvad spiser de? Og hvad med deres børn? Hvordan lærer de det? Det kan vi da alle finde ud af at se.

Og hvordan gør vi det selv? Får fat i den helt rigtige? Kan vi styre vores adfærd? Næppe. Vi er ligesom de andre dyr. Det styres af kønshormonerne. Til et møde kigger mænd på de kvinder, der har ægløsning. Kvinder kigger på de mænd, der har det højeste testosteronniveau, eller den, de synes dufter bedst. Duftene går lige ind i vores krybdyrhjerne uden filter.



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

JEG BRUGER DET, JEG LÆRTE, HVER ENESTE DAG

Magisterbladets blogger Jonathan Løw har tænkt over, hvad han egentlig fik ud af $2\frac{1}{2}$ års studier. Simplexity – og det er ikke så lidt, viser det sig.

Jonathan Løw

Jeg har for nylig tænkt over, hvad jeg egentlig fik med mig fra mine $2\frac{1}{2}$ års universitetsstudier i nordisk sprog og litteratur tilbage i starten af 00'erne. Jeg husker at have læst en hulens masse værker, men hvilken relevans har det lige i dag, hvor jeg arbejder som iværksætter og foredragsholder?

Ganske megen relevans, har det vist sig, for selvom de fleste fra mit humaniorastudie på Aarhus Universitet endte som gymnasie-lærere eller i andre offentlige job, så trængte vi undervejs på studiet én afgørende kompetence til nutidens og fremtidens arbejdsmarked: evnen til at gøre komplekse ting simple.

Jeg driver i dag to virksomheder, hvoraf den ene beskæftiger sig med kunstig intelligens. Det er et utroligt komplekst område, som fylder folk med både fascination og fordomme.

Af samme grund kan det være vanskeligt at "oversætte" til menigmand, men netop denne evne til at oversætte komplicerede ting anvender jeg hver eneste dag som leder og iværksætter.

Jeg arbejder altid med tre principper:

1. Du skal forstå, før du kan gøre dig forståelig.

Det gælder for al god kommunikation, at du er nødt til at forstå modtageren, før du kan gøre dig forståelig. Derfor handler det om, at du først skal have et minimalt indblik i, hvor den anden kommer fra.

2. Du skal fokusere på få, men klare pointer.

Når jeg holder foredrag, så ved jeg, at hvis jeg taler i en time, så husker folk to, muligvis tre ting derfra. Vores hjerner kan ganske enkelt ikke kapere mere, så det drejer sig om at sikre, at du ikke overvælder folk med detaljer og unødigt kompleksitet.

3. Du skal kommunikere din passion.

Nogle gange undrer jeg mig over, hvorfor folk fortæller mig noget, når de samtidig virker, som om de er ved at falde i søvn undervejs.

Læs hele indlægget på magisterbladet.dk



Medlemmerne i MP Pension har meget at glæde sig over



9,6 %

Fra 2009 til 2017 har MP Pension fået et afkast på 9,6 % i gennemsnit pr. år.

Det er blandt de bedste afkast i pensionsbranchen.



Max 2°

Vores investeringspolitik understøtter Paris-aftalens målsætning om max 2° global opvarmning.

Derfor har vi også valgt at sælge vores aktier i olie, kul og tjæresand.



5 mia. til klimaet

Vi har oprettet en klimapulje på ca. 5 mia. kr.

P.t. har vi grønne og klimavenlige investeringer for 3,5 mia. – og der er flere på vej.



Sundhedsordning

Vi tilbyder i samarbejde med Falck Healthcare en attraktiv sundhedsordning til medlemspris.

Alle medlemmer – uanset alder – kan få ordningen for 795 kr. pr. år.



Medlemsdemokrati

MP Pension er en medlemsejet pensionskasse. Derfor får medlemmerne pension og forsikringer til kostpris.

Bestyrelsen er valgt af medlemmerne, og medlemmer kan få direkte indflydelse ved at deltage på den årlige generalforsamling.



Pension til selvstændige

De fleste af vores medlemmer er ansat på offentlige overenskomster, men når du er magister, gymnasielærer eller psykolog, kan du altid få pension hos os.

HISTORIE. MERE LEVENDE

Foto: Jacob Maarbjerg

Statsminister Anker Jørgensen
laver gymnastik på sit kontor 1972

**INTROTILBUD:
3 UDGAVER
FOR 299 KR.**



Politiken Historie fortæller levende om vigtige historiske begivenheder, der kan hjælpe os med at forstå vores egen tid. Få 100 siders magasin ind ad døren seks gange om året.

Tegn abonnement på politikenhistorie.dk.

POLITIKEN
HISTORIE