



Undervisere dumper fremdriftsreform

Side 18

Side 20

Højt lønede får
også mest
efteruddannelse

7

It-hajen er
den nye
direktør

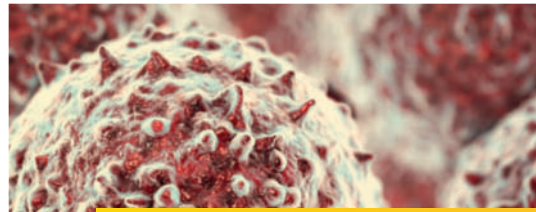
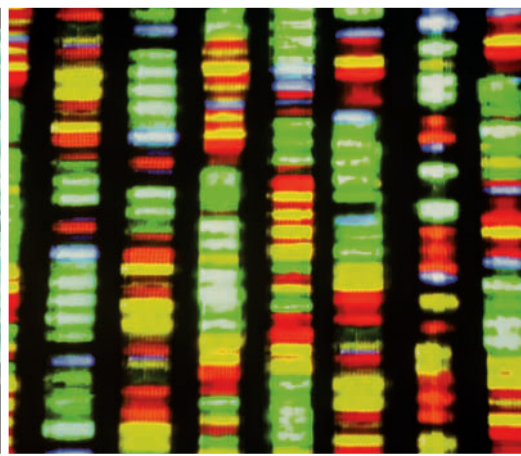
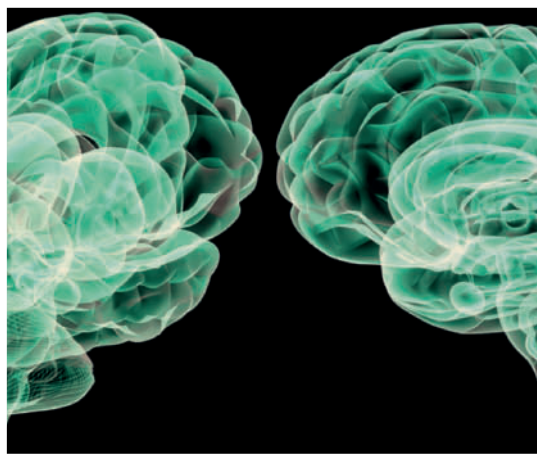
10

Løn er
mere tys-tys
end sex

14

Professor
på hash
og svampe

44



Copenhagen Summer University

14.-18. AUGUST 2017 / 21.-25. AUGUST 2017

FN's 17 Verdensmål – strategiske muligheder og praktisk implementering
Adfærdsøkonomi og Psykologiske Valg - bagom menneskelig irrationalitet og "nudging"
Human Genome Variation – a key cornerstone of precision medicine
Islam og Samspillet mellem Muslimer og Samfundet
Big Data Analysis - tools and methods
Frivillighedens Velfærdsstat? - udviklingen i den tredje sektor og civilsamfundet
Strategi og Disruption – strategiudvikling i en usikker tid
Stem Cells – basic concepts, disease modeling and lasting therapies
Strategisk Kommunikation på Tværs af Medier
Borgernes Sundhedsvæsen – på vej til et proaktivt og individorienteret sundhedsvæsen
Kunsten at Lede - Coaching, Kierkegaard og Lederskab
Market Access for Pharmaceutical Products - trends and challenges
Deep Learning for Data Analytics
Data Science with R

copenhagensummeruniversity.ku.dk



KØBENHAVNS UNIVERSITET

Hvad skal vi med teknologien?

It har forandret vores samfund, og den næste bølge af digitalisering og automatisering står for døren.

Vi ser på arbejdspladsniveau, at it forandrer arbejds gange og processer. Hvor it-folk før skulle have forretningsforståelse, er det nu mindst lige så vigtigt, at andre i virksomheden forstår it. Ikke bare på brugerniveau, men på sigt også på skaberniveau. Fremtiden tilhører de virksomheder og arbejdspladser, der bruger it til at drive innovation i service og processer. Som vi beskriver i bladet i dag, er it-afdelingen ikke længere et costcenter eller et nødvendigt og dyrt maskinrum befolket med svært forståelige teknikere. It flytter ind i alle processer på arbejdspladserne, og det stiller nye krav til både ansatte og ledere.

De digitale kvantespring fordrer, at vi forholder os til, hvordan digitaliseringen skal forandre vores arbejdsmarked. It kan sætte os i stand til at nå længere og hurtigere med vores egne mentale kræfter. Vi skal være ambitiøse, så digitalisering ikke kun bruges til at bygge rullende fortove: Lidt hurtigere end at gå, slet ikke lige så fleksibelt og frustrerende, hvis man ønsker selv at bestemme retningen. Vi skal videre end en slags digital taylorisme. Vidensarbejdere skal ikke være en ny tids samlebandsarbejdere, der bliver underlagt fastlåste processer. Derfor skal vi bruge digitalisering til at strække vores mentale rækkevidde. I de nye processer skal medarbejderne gives medejerskab til processerne, så vi sikrer motivationen.

Ejerskab kommer, når vi aktivt tager styring og beslutter os for, hvad teknologien skal bruges til. Skal den eksempelvis være et besparelsesredskab eller et tilgængelighedsredskab? Det sker, at selvbetjeningsløsninger bruges til, at borgere og brugere får begrænset deres valgmuligheder, og at de afskæres fra kontakt. Men digitalisering kan også bruges til at udvide service og give helt

nye muligheder for kontakt mellem det offentlige og borgerne og mellem kunder og firmaer. Det er også interessant i en geografisk kontekst, hvor fysiske afstande kommer til at spille en mindre rolle, og hvor der bliver mulighed for nærvær, uden at man fysisk er i det samme rum. Jeg tror, at teknologien kan nå sit fulde potentiale, hvis det sker gennem inddragelse og samspil med modtagerne og ikke tvang. Det stiller krav til udviklingsafdelingerne om hele tiden at inddrage slutbrugerperspektivet.

Der er også etiske overvejelser, eksempelvis omkring privacy og rettigheder til egne data. Det er essentielt, at borgerne har tillid til it-systemer. Det er unikt i Danmark, at

vi har så mange oplysninger om borgerne, og en fortsat frivillig afgivelse af sundhedsoplysninger m.m. fordrer, at vi bevarer tilliden til, at de data ikke misbruges. Og det gælder ikke kun i det offentlige, men også på det private område, hvor der kommer til at være et enormt marked for personfølsomme oplysninger.

Vi skal engagere os i en samfundsmæssig diskussion om, hvorfor robotter og intelligens skal være med til at løse opgaver. Teknologien kan frisætte menneskeligt potentiale, men den kan også skabe ulighed, ved at magt og økonomiske midler koncentrerer på ganske få hænder. Teknologien er hverken god eller dårlig i sig selv, men kan tjene forskellige formål. "Skæbnen leder de villige og trækker de uvillige med sig", sagde Seneca for godt 2.000 år siden. Vi skal styre teknologien, så den ikke styrer os.

“De digitale kvantespring fordrer, at vi forholder os til, hvordan digitaliseringen skal forandre vores arbejdsmarked”.

Camilla Gregersen,
Formand

Hans Beksgaard,
Næstformand, DM Viden

Anders Christian Rasmussen,
DM Offentlig

Anita Kildebæk Nielsen,
DM Offentlig

Anne Bisgaard Pors,
DM Offentlig

Karin Hjortshøj Pedersen,
DM Offentlig

Lis Kræmmer,
DM Offentlig

Signe Møller Johansen,
DM Offentlig

Birgith Sloth,
DM Leder

Bjarke Friberg,
DM Privat og selvstændige

Helle Idland,
DM Privat og selvstændige

Jens Groth Andreassen,
DM Privat og selvstændige

Julia Bjerre Hunt,
DM Privat og selvstændige

Sine Jensen,
DM Privat og selvstændige

Erik S. Christensen,
DM Viden

Janne Glerup,
DM Viden

Olav Wedege Bertelsen,
DM Viden

Steffen Juncker,
DM Viden

Thomas Vils Pedersen,
DM Viden

Tommy Dalegaard Madsen,
DM Viden

Lea Friedberg,
DM Studerende

Alan Kernahan,
DM Studerende

Miriam Brems Knudsen,
DM Studerende

Camilla Gregersen



Kære borgerlige regering – pas godt på kapitalismen

Desværre har vi i Danmark en regering, som ikke har forstået, at de åbne, frie markedsøkonomiske demokratier ikke kan holde til, at man bevidstløst lader uligheden vokse. Uanset at FN, Verdensbanken, vismændene og alle mulige andre efterhånden advarer mod den stigende ulighed, så arbejder den danske regering systematisk videre for at øge uligheden – for eksempel med boligskattelettelser til de allerrigeste.

Samtidig skærer man på uddannelse og forskning. Heller ikke efteruddannelse vil regeringen satse på.

Tillad mig at dvæle ved efteruddannelse igen – som i forrige nummer af Magisterbladet.

Det fornuftige svar på robotter, automatisering, globalisering og disruption er livslang læring, så vi alle sammen har de kvalifikationer, der skal til, for at beholde vores arbejde eller finde et nyt.

Hvis ikke regeringerne sætter sig i spidsen for en uddannelsesrevolution, så vil samfundet falde fra hinanden i stadig større ulighed og splittelse. Hvis man som nu stort set overlader efteruddannelse til arbejdsgiverne og markeds kræfterne, så bliver uddannelsen fordelt efter det bibelske Matthæus-princip: Den, der i forvejen har – de højtloønnede og de veluddannede – bliver begunstiget med mere. Og de, som intet har får ingenting.

Som vi kan vise i dette nummer af Magisterbladet, så går også efteruddannelsen af akademikere primært til de højestlønnede.

Blandt medlemmer, der tjener 299.999 kr. eller mindre årligt, er der kun 17,5 pct., der har gode muligheder for at efteruddanne sig. Det samme gælder for 50 pct. af dem, der tjener mere end 700.000 kr. årligt.

I forbindelse med trepartsforhandlingerne sidste år blev der nedsat en ekspertgruppe om efteruddannelse, som snart barsler med en rapport. Der er dog ikke lagt op til nogen revolutioner der, da fagbevægelsen og arbejdsgiverne i forvejen fik at vide af regeringen, at gruppens løsningsmodeller “skal kunne holdes inden for den økonomiske ramme og må ikke medføre meromkostninger for virksomhederne”.

Men det er virkelig dumt ikke at lave en massiv satsning på efteruddannelse. For eksempel er det jo ærgerligt, at virksomhederne nu skriger på it-arbejds-kraft, samtidig med at omtrent 1.000 højtuddannede med en it-uddannelse er arbejdsløse. Kunne der ikke være penge i at efteruddanne dem, så deres kvalifikationer matcher jobbene? Jo, men IT-Universitetet må lukke kurser med netop de kompetencer, som virksomhederne mangler, fordi der ikke er efterspørgsel. Det er absurd.

Når det primært er arbejdsgiverne, der definerer, hvem der skal have efteruddannelse, så har de jo ikke en tilskyndelse til at uddanne de ledige.

Og det er synd, for det gør os alle fattigere, øger uligheden og gør vores samfund mindre stabilt. Regeringen burde passe bedre på kapitalismen.



FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER**
- 4 REDAKTØRENS KOMMENTAR**
- 8 SIDEN SIDST**
- 51 NYE BØGER**
- 56 DEBAT**
- 60 FAGLIGT FORUM**

62 LEDIGE STILLINGER

66 MEDDELELSER

Magisterbladet:
Peter Bangs Vej 30
2000 Frederiksberg
Telefon 38 15 66 00 (kl. 10-16)
Telefax 38 15 66 65
Internet: www.magisterbladet.dk
e-mail: magisterbladet@dm.dk

Al henvendelse vedr. abonnement og adresseændring: 38 15 66 00 og bed om medlemsafdelingen. Abonnement på Magisterbladet koster 225,50 kr. per kvartal.

Redaktion:
Jakob Elkjær,
ansvarshavende redaktør
je@dm.dk

Tobias Dinnesen, digital redaktør
tdi@dm.dk

Martin Ejlersen, journalist
me@dm.dk

Pernille Siegfumfeldt, journalist
psi@dm.dk

Thomas Böttcher, journalist
tb@dm.dk

Louise Egholm Burcharth,
journalistpraktikant
leb@dm.dk

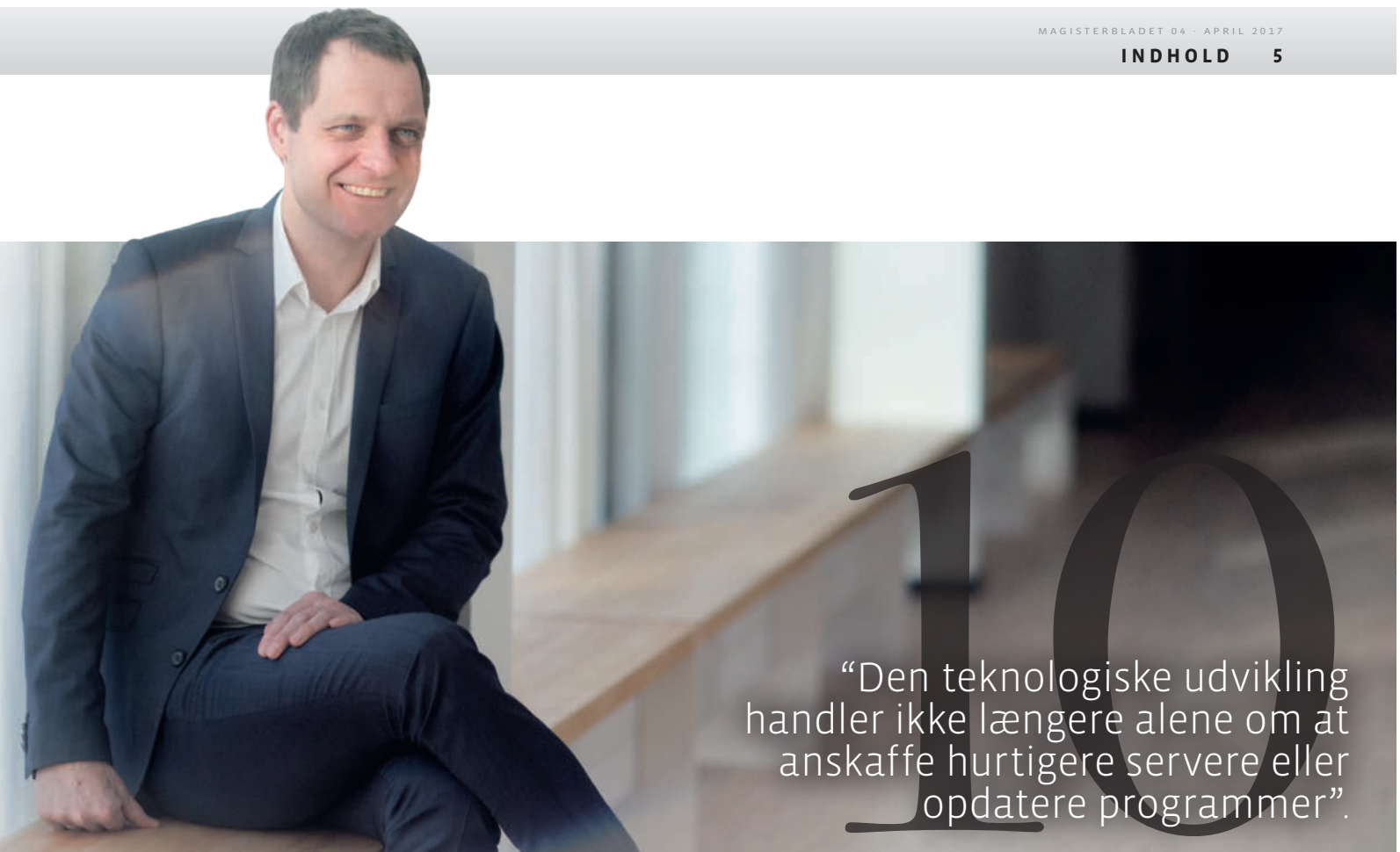
Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

**Magisterbladet har
redaktionel frihed**

Direkte telefon:
38 15 66 52

Annoncer:
DG Media a/s
St. Kongensgade 72
1264 København K
Tlf. 70 27 11 55
Fax 70 27 11 56

Design og produktion:
Datagraf Communications
www.datagraf.dk



10
 “Den teknologiske udvikling handler ikke længere alene om at anskaffe hurtigere servere eller opdatere programmer”.

ARTIKLER



- 7 Efteruddannelse: “Thi den, som har, ham skal der gives”
- 9 Udflytning dræner statslige arbejdspladser for viden
- 10 It-folk er flyttet op fra kælderens og ind på ledelsesgangen
- 14 Løn er det største tabu



- 16 Indsats for job i frit fald
- 18 Aktivering åbnede døren til jobmarkedet
- 20 Undervisere: Fokus på eksamen har taget overhånd
- 26 Studieleder: Vi er ved at konstruere en pølsefabrik



- 28 ROMU: Flere spørgsmål om direktionen er fraværende i ny APV
- 30 Bestyrelsesformand: Åben og inddragende proces om APV
- 31 Virksomheder overtræder ligestillingsloven
- 32 Miljøet er den store kampplads



- 35 Ja, forskere har pligt til at modsige alternative fakta!
- 36 Guide: Sådan håndterer du konflikter på arbejdspladsen
- 44 De røg pot og tog svampe for åben mikrofon
- 48 Karikatur udløser shitstorm

Forsidefoto: Thomas Steen Sørensen

Oplag: 35.000 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



DANSKE MEDIERS
 OPLAGSKONTROL
 Kontrolleret oplag: 35.881
 i perioden 1. 7.2015-30.6.2016

Produktionsplan:

Nr. 5 2017
 Udkommer: den 11. maj
 Deadline debat: den 1. maj
 Deadline annoncer: den 3. maj
 Deadline kalender: den 3. maj

Nr. 6 2017
 Udkommer: den 16. juni
 Deadline debat: den 2. juni
 Deadline annoncer: den 6. juni
 Deadline kalender: den 6. juni

Nr. 7 2017
 Udkommer: den 18. august
 Deadline debat: den 7. august
 Deadline annoncer: den 9. august
 Deadline kalender: den 9. august

MEDLEMSFORDEL

Spaar penge



FORBRUGS
FORENINGEN

på det du alligevel køber



Deltag i konkurrencen:
Meld dig ind og vind



SPIES

Vind et rejsegavekort på

20.000,-

Meld dig ind inden den 15. april
2017 – så deltager du automatisk
i konkurrencen.

MELD
DIG IND PÅ
www.FBF.nu

EFTERUDDANNELSE:

“Thi den, som har, ham skal der gives”

Jo mere du tjener, des bedre muligheder for efteruddannelse. Det viser en rundspørge, som 1.152 DM-medlemmer har svaret på. Det er dårligt for virksomhederne, og det er dårligt for samfundet kun at satse på de højtlønnede, advarer forsker.

Højtlønnede akademikere har langt lettere adgang til efteruddannelse end akademikere, der ligger i den lave ende af indkomstskalaen.

Det viser en rundspørge, som 1.152 medlemmer af Dansk Magisterforening har deltaget i.

Blandt medlemmer, der tjener 299.999 kr. eller mindre årligt, fortæller blot 17,5 pct., at de har haft god mulighed for at efteruddanne sig inden for de seneste to år. Det samme har 50 pct. af dem, der tjener mere end 700.000 kr. årligt. Imellem de to indkomstmæssige yderpunkter er adgangen til efteruddannelse støt stigende.

Undersøgelsen viser, at efteruddannelse gives til de forkerte medarbejdere, og at virksomhederne i ringe grad bruger efteruddannelse strategisk. Det siger arbejdslivsforsker og lektor i læring og efteruddannelse ved Roskilde Universitet Niels Warring.

Samtidig afspejler undersøgelsen ifølge Niels Warring Mat-

thæus-princippet: Den, der i forvejen har, skal begunstigues med mere.

Men hvorfor er det et problem?

“Jo højere indkomst, jo højere oppe befinder man sig i ledelseshierarkierne. Og her bliver der i langt højere grad prioriteret midler til efteruddannelse, dvs. kurser til folk, der skal administrere andre. Men rigtig mange virksomheder har svært ved at dokumentere nogen effekt, og mange ledere siger, at de ikke rigtig ved, hvad de har kunnet bruge uddannelsen til”, siger Niels Warring.

Af samme grund bør virksomhederne prioritere anderledes, lyder hans råd.

“En offentlig forvaltning, der bruger mange penge på lederuddannelse, har ingen garanti for kvalitetsforbedringer, hvis den ikke samtidig kompetenceudvikler de folk, der rent faktisk udfører det faglige arbejde, har borgerkontakten og leverer slutproduktet”, siger han.

Ifølge Niels Warring afspejler undersøgelsen sandsynligvis også en anden velkendt problemstilling i tildelingen af efteruddannelse, nemlig tendensen til at bruge efteruddannelse som belønning.

“Nu er man blevet mellemlider, så kan man få noget efteruddannelse. Så efteruddannelse bliver tænkt som en symbolsk belønning”.

Niels Warring peger på, at muligheden for efteruddannelse ofte er betinget af, at man har adgang til en leder, fx via en MUS-samtale. Og

det har løstansatte og midlertidigt ansatte i ringere grad end fastansatte.

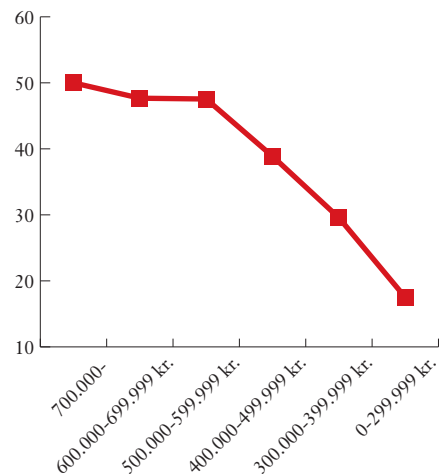
“Jeg har interviewet folk med tilknytning til en offentlig institution, der i 20 år ikke har været til en MUS-samtale. De har ingen strukturer, der støtter op om deres behov for efteruddannelse, og efterhånden skubbes de længere og længere om bag i køen. Man kommer sådan set ikke tættere på efteruddannelse som løstansat, man kommer længere og længere væk fra efteruddannelse”.

Også DM's formand, Camilla Gregersen, finder det problematisk, at

SÅDAN GJORDE DM

DM har udsendt et spørgeskema til 6.000 beskæftigede medlemmer. 19,3 procent svarede.

ANTALLET (I PCT.) AF DM'S MEDLEMMER, DER HAR ADGANG TIL EFTERUDDANNELSE, FORDELT EFTER DERES INDTÆGT.



efteruddannelsesmidler fordeles så skævt.

“Netop de lavestlønnede kan bruge efteruddannelse til at positionere sig bedre og argumentere for en lønforhøjelse”, siger hun.

Camilla Gregersen opfordrer generelt DM's medlemmer til at bruge DM, når de ønsker hjælp til at argumentere for efteruddannelse over for deres arbejdsgiver.

Og så opfordrer hun til mere åbenhed på arbejdspladserne.

“En løsning kan være, at man åbent taler om fordeling af efteruddannelse på arbejdspladsen, ligesom vi ved, at det gavner alle, når lønfordeling ikke er et tabu”. <<



VERDENS STØRSTE DINOSAURSPOR ER FUNDET

I det nordvestlige Australien har et hold af palæontologer fundet de største dinosaurfodspor, der nogensinde er set. Det skriver University of Queensland i en pressemeddelelse.

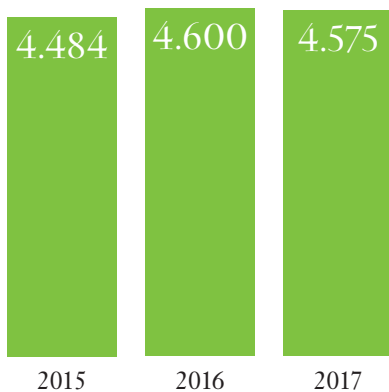
De største af fodsporene måler 1,7 meter og er fra en såkaldt sauropod-dinosaur, også kaldet langhals. Palæontologerne bag fundet var fra University of Queensland's School of Biological Sciences og James Cook University's School of Earth and Environmental Sciences. De fandt fodsporene i staten Western Australia på halvøen Dampier, der også bliver kaldt "Australiens Jurassic Park"

Unge søger fortsat mod humaniora

4.575 unge søgte i år ind på en humanistisk bacheloruddannelse via kvote 2. Det var flere end i 2015, hvor ansøbertallet var 4.484.

"Disse tal er et vidnesbyrd om, at kvote 2-ansøgere søger ind på en videregående uddannelse med en oplevelse af, at der i erhvervslivet er en interesse og efterspørgsel efter elementer af humanistiske kompetencer", siger David Budtz Pedersen til magisterbladet.dk. Han er lektor på Aalborg Universitet og chef for forskningsenheden Humanomics Research Centre, som har fokus på at skabe indsigter, der øger forståelsen og værdien af humaniora i samfundet.

KVOTE 2-ANSØGERE TIL HUMANIORAUDDANNELSER



Kilde: Den Koordinerede Tilmelding

“Det er meget svært at tro på, at der er tale om biblioteksfaglige overvejelser. I mine øjne er det et meget tydeligt ideologisk rettet angreb mod KVINFO og ligestillingskampen i det hele taget”.

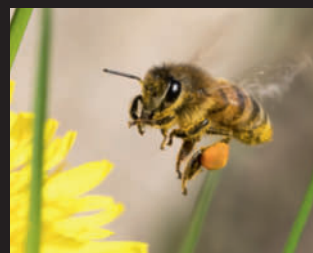
Mogens Jensen, kulturordfører for Socialdemokratiet, i kølvandet på regeringens beslutning om at lægge KVINFOS bibliotek ind under Det Kongelige Bibliotek

FORSKER SLÅR GUL ALARM: BIER DØR I HOBETAL

Der bliver færre bier i verden. Og især det seneste årti har været slemt for bierne, fastslår Annette Bruun Jensen, der er lektor ved Københavns Universitet og forsker i bier. Det skriver videnskab.dk.

Både i USA og Vesteuropa, herunder Danmark, har der været massedødsfald blandt honningbier. Men også de vilde bier har svære vilkår.

Annette Bruun Jensen peger på, at brugen af pesticider og diverse sygdomme spiller en stor rolle. Desuden spiller det for de vilde bier også ind, at der i mange lande er et ensformigt landbrug uden variation i afgrøder og blomsterbestand. Og det bekymrer forskeren, der betegner det som "gul alarm", der skal tages seriøst. For bierne bestøver de afgrøder, som den stigende verdensbefolkning skal leve af, siger hun til videnskab.dk.



9000

Så mange bliver ramt af det justerede uddannelsesloft, lyder det fra uddannelses- og forskningsminister Søren Pind (V) i et svar til Uddannelses- og Forskningsudvalget. Det skriver Uniavisen.

Statistisk set er der omkring 1.800 personer, der har påbegyndt en videregående uddannelse seks år efter deres senest gennemførte videregående uddannelse. Men når man tager højde for dispensationsmuligheder og lignende, skønnes det at være omkring halvdelen, der er omfattet af loftet, skriver Søren Pind i svaret.

Udflytning dræner statslige arbejdspladser for viden

Når de statslige arbejdspladser flytter ud, er det mange steder uden de erfarne nøglemedarbejdere. Det viser en rundspørge blandt tillidsrepræsentanter, DM har foretaget. Videnstabet er uundgåeligt, mener ekspert.

Udflytningen af statslige arbejdspladser resulterer i videnstab, fordi nøglepersoner med erfaring finder nye job. Det viser en rundspørge fra Dansk Magisterforening til 21 tillidsrepræsentanter på berørte arbejdspladser.

55 procent svarer ja til, at arbejdspladsen mister, eller har mistet, centrale nøglepersoner med erfaring og stor viden på grund af udflytningen.

Den melding overasker ikke Morten Lassen, lektor på Institut for Statskundskab på Aalborg Universitet.

“I den aktuelle situation er der ingen tvivl om videnstabet”, siger han.

“Det kan jo ikke være anderledes, i det øjeblik man laver så stor en organisatorisk forandring. Mange steder med en helt ny besætning”.

Noget af videnstabet kunne opvejes, hvis arbejdspladserne flyttede til destinationer, hvor der i forvejen var en “vidensklynge” med fx forskningsinstitutioner, der knyttede sig til de opgaver, staten skal løse, mener Morten Lassen. Men det er ikke tilfældet.

“Man flytter ud i den blå luft. Det er jo tilfældet visse steder. Mange har svært ved at se meningen og rationalet i det her”, siger han.

“Planen virker ikke gennemarbejdet. Den afslører i den grad, at det er gået alt, alt for stærkt”.

En del er allerede stoppet

En af dem, der har svært ved at se meningen, er tillidsrepræsentant for DM-medarbejderne i Slots- og Kulturstyrelsen Christian S. Christensen. Styrelsen står over for en delvis udflytning i starten af maj, hvor ca. 60 medarbejdere skal flytte til Nykøbing Falster.

“Det er ikke nogen fornuftig destination. Der skal bruges mere tid på transport, og så er der reelt mindre tid til at få opgaverne udført. Det er helt hen i vejret”, siger han.

En del har allerede sagt op, men flere af de højt specialiserede medarbejdere, end han havde forventet, følger med til Falster. I hvert fald foreløbig. De må nu løbe stærkere, fordi andre er faldet fra.

“Al den uro, der er i forbindelse med flytningen, og det, at nogle selvfølgelig holder op, så man skal i gang med at rekruttere nye, betyder, at det kommer til at køre på pumperne for resten af arbejdsstyrken”, siger Christian S. Christensen.

Tillidsrepræsentanten for DM-medarbejderne i Slots- og Kulturstyrelsen siger, at når man skal til at foretage en omfattende rekruttering, kan det forstærke videnstabet.

“Der er simpelthen ikke tid til ordentlig oplæring. Når der ikke tid til, at de erfarne nøglemedarbejdere lærer de nye op, så er det næsten ikke til at undgå et videnstab”, siger Christian S. Christensen.

Regeringen besluttede i efteråret 2015 at flytte omkring 3.900 offentlige arbejdspladser fra København til provinsen under planen “Bedre balance”, og den nye regering har bebudet, at anden bølge af udflytninger er på vej.

Christian S. Christensen efterlyser imidlertid en systematisk evaluering og indsamling af erfaringer med udflytningen, så regeringens bebudede planer for den anden bølge af udflytninger kan blive mere grundigt gennemtænkt.

Det gælder både de enkelte destinationer og typen af arbejdspladser, der skal flyttes, sådan at man ikke vælger de arbejdspladser, der har deres netværk og opgaver i København.

“Havde man vurderet det, så havde man måske også tænkt på, hvad der skal anvendes af ressourcer til oplæring”, siger han.

Konsekvenserne af videnstabet er, at borgerne i en længere periode må acceptere en lavere kvalitet i den statslige service og opgaveløsning. Det vurderer formand i DM Camilla Gregersen, der er enig i behovet for en evaluering,

inden næste bølge af udflytninger rammer de statslige arbejdspladser.

“Selvfølgelig skal flytningerne evaluere,

så der foreligger et sagligt grundlag før de næste flytninger. Det er min forståelse, at både statsrevisorer og Rigsrevisionen følger nøje med, og at deres undersøgelser muligvis kan danne grundlag for en evaluering”, siger hun og peger på, at regeringen selv har meldt ud, at den vil kigge på erfaringerne fra udflytningen.

“De erfaringer viser ganske entydigt, at der er en alvorlig udfordring med viden, der går tabt, og der er brug for handling nu. En mulighed kunne være at nedsætte en nødpulje til at afværge de værste skadevirkninger af videnstabet”, siger hun.

Det har ikke været muligt at få en kommentar fra erhvervsminister Brian Mikkelsen (K) om, hvad regeringen vil gøre for at modvirke, at videnstabet går ud over statens opgaveløsning og service. <<

“Man flytter ud i den blå luft”.

Morten Lassen, lektor

IT-FOLK ER FLYTTET OP FRA KÆLDEREN OG IND PÅ LEDELSESGANGEN

It handler ikke længere kun om at understøtte – det handler om at skabe. Før var it-medarbejderne dem nede i kælderen, som man ringede til, når computeren ikke virkede. Nu styrer de selve forretningsudviklingen fra direktørkontorerne.

“It er ikke *en del* af forretningen – det er forretningen”.

Sådan lyder reklameteksten for et kursus i entreprisarkitektur ved IT-Universitetet. Et hurtigt, smart slogan, men også virkeligheden for flere og flere virksomheder og organisationer.

Vi er midt i en ny it-revolution, hvor kravene til ledere og it-medarbejdere skifter, fordi deres roller i virksomheder og organisationer er ved at undergå en metamorfose. Fra at være nødvendige, men noget usexede mekanikere, som med digitale smørekander og svensknøgler rumsterede i maskinrummet og fik infrastrukturen til at fungere, er it-medarbejderne på vej til

at blive drivende kræfter, når det gælder produkt- og forretningsudvikling.

Det betyder ikke, at kravene til for eksempel driftsstabilitet og sikkerhed er blevet mindre, tværtimod. Men det betyder, at fundamentet ikke længere er tilstrækkeligt, forklarer Pernille Kræmmegaard, direktør for Digitaliseringsinstituttet og professor ved Aalborg Universitet.

Fra forretningsgange til at være forretningen

“Vi ser et skifte fra, at it handlede om procesunderstøttelse – bedre workflow og integrerede forretningsgange – til at it tænkes ind i leverancerne, i servi-

cer, i produkter”, siger Pernille Kræmmegaard og hiver med det samme et par eksempler ned fra hylden.

“I sundhedsvæsenet har man længe arbejdet med at optimere den måde, data flyder gennem organisationen på – for eksempel med den elektroniske patientjournal. Men nu ser vi initiativer som KOL-kufferten, hvor 11 aktører er gået sammen om at levere en serviceydelse – et produkt – som gør det muligt selv for meget syge patienter at måle og behandle sig selv. Det er kompliceret teknologi gjort simpelt. Energiselskaber har arbejdet målrettet på at optimere deres interne processer, men oplever nu et stigende behov



Før gik it-programmørernes arbejde i ATP ud på at bygge systemer til håndtering af lovgivning. Nu handler jobbet om kunden, der skal have en bedre brugeroplevelse, forklarer underdirektør Anders Schmidt Hansen.

» fra kunderne om, at de vil have adgang til deres egne data – de vil selv kunne analysere og optimere deres energiforbrug. Så nu handler det om, hvordan de kan bruge it i helt nye services”.

Først handlede det om leverancer til tiden, så om at få styr på processer og infrastruktur. I tredje bølge kom forretningsværdi og -understøttelse i centrum. Men nu er it rykket frem i forreste frontlinje. Når man tidligere talte om, at forretningsforståelse var vigtigt for it-medarbejdere, handlede det om at forstå den eksisterende forretnings metoder og processer, så de kunne automatiseres og digitaliseres. Det er stadig vigtigt. Men nu handler det også om grundlæggende at forandre forretningen. At få nye varer på hylderne eller kombinere eksisterende kreativt og sælge dem på nye måder.

Derfor flyttes fokus også i høj grad mod brugerne. Ikke de interne brugere af de forretningsunderstøttende systemer – men kunderne, borgerne, klienterne, patienterne. Et eksempel finder man hos ATP.

Ikke nok med hurtigere servere

ATP administrerer ikke blot pensionsopsparing for 5 millioner danskere, men har også ansvaret for at fordele de 200 milliarder kroner, som Udbetaling Danmark hvert år udbetaler til danskerne som bl.a. folkepension, boligstøtte og børnecheck, og hos ATP er digitalisering i høj grad kommet til at handle om at forstå mennesker og deres behov.

“Den teknologiske udvikling handler ikke længere alene om at anskaffe hurtigere servere eller opdatere programmer. Jeg er netop ikke ansvarlig for it, men for digitalisering”, siger underdirektør Anders Schmidt Hansen.

“Vi har placeret digitalisering helt centralt i vores administrationsforretning, og min opgave er grundlæggende at levere en bedre kundeoplevelse. For at vi kan leve op til vore mål, skal det

selvfølgelig også ske mere effektivt, og her er digitaliseringen afgørende”.

Anders Schmidt Hansen fortæller, at når ATP førhen skulle sætte gang i et projekt, startede man med at tænke over, hvordan ATP som administratører bedst kunne løse de opgaver, lovgivningen medførte.

“Den metode betød, at programmørernes udgangspunkt hele tiden var, hvordan vi kunne bygge et system til håndtering af lovgivning. For de store systemer kunne det godt resultere i en kravspecifikation med 400 punkter og et slutresultat, der var meget langt væk fra, hvad man egentlig havde tænkt med de nye regler. I dag er det vendt om, så vi tager udgangspunkt i, hvordan vi kan give kunderne den bedste oplevelse med de nye regler”.

I dag er det tit en ønsket brugerrejse eller en wireframe – en grovskitse af skærbilleder – man bruger, når opgaver skal overleveres til programmørerne. På den måde er det brugeroplevelsen, der kommer i centrum.

Antropologi og sociologi er vigtigt

Det store fokus på slutbrugerne betyder også noget for, hvilke folk og hvilken viden Anders Schmidt Hansen går efter, når der skal ansættes nye folk.

“Det handler om at kunne forstå mennesker. Vi har en del cand.mag.ere, kommunikationsfolk og andre specialister ansat, men fremover vil vi kigge

bredere. Vi går også ud og køber viden på det her område, så vi kan få indsigt i sociologiens og antropologiens fagligheder: servicedesign, brugerrejser, brugerobservationer, co-creation og usability. Det er helt afgørende værktøjer, når vi skal designe nye løsninger”.

“Vi er glade for de såkaldte T-profiler.

Folk, der har en stærk faglighed, men som forstår at række ud til andre faggrupper. En programmør kan måske få lov til at nørde med sin kode, men når vi laver en hjemmeside eller sender et brev ud til folk, så skal

personen, der står for opgaven, sikre sig, både at juraen er i orden, at der er sammenhæng med it-løsningerne, og at det passer ind i den øvrige forretning i ATP”, forklarer underdirektøren.

Fokuskiftet har allerede haft stor betydning for it-faget.

For et par år siden var it-medarbejderne i mange brancher truet af både outsourcingbølgen og finanskrisen.

Men i dag er det HR-cheferne, der vander sig. På bare et år er der kommet 3.000 flere it-stillinger, og rekruttering af nye talenter er en af de største udfordringer.

Hos firmaet Netcompany, som bygger store it-løsninger til kunder både i det offentlige og i det private, fejrede man 1. februar, at firmaet efter blot 17 år har rundet ansat nummer 1.000. Firmaets topdirektør, André Rogaczewski, berettede ved den lejlighed, at firmaet gerne headhunter studerende, før de er færdige med uddannelserne, og at man hellere end gerne tager fysikere eller matematikere ind for selv at lære dem op som programmører.

Fra it til digitalisering af alt

Når der er plads til andet end blot programmører og systemarkitekter, skyldes det netop det enorme skifte i branchen, forklarer Kaare Danielsen, der i 20 år har været direktør for Jobindex.dk og derfor har et intensivt kendskab til, hvad branchen efterspørger.

“It er ikke længere noget, der handler om servere i kælderen, eller om medarbejderne er gode til at bruge de seneste kontorprogrammer. Faktisk er it en forkert betegnelse, fordi det ikke længere handler om maskiner, men om processer og produkter. Fokus er flyttet fra it som teknik til digitalisering af alting”, forklarer Kaare Danielsen.

“Førhen var it noget, man brugte i bogholderiet. Nu er det sådan, vi laver og distribuerer produkterne. Alle taler om disruption med Uber og Airbnb som eksempler, og derfor er det gået op for mange virksomheder, at de – uanset om de vil det eller ej – er havnet i it-branchen”.

Han kommer netop fra en konference, hvor noget så almindeligt som et vaskeri pludselig måtte konstatere, at konkurrenterne havde fundet ud

“Det er gået op for mange virksomheder, at de – uanset om de vil det eller ej – er havnet i it-branchen”.

Kaare Danielsen, direktør, Jobindex.dk

“Vi går også ud og køber viden på det her område, så vi kan få indsigt i sociologiens og antropologiens fagligheder”.

Anders Schmidt Hansen, underdirektør, ATP

af at installere en chip i deres kitler. Det betød, at de nu havde helt styr på, hvornår kitlen var vasket 100 gange og skulle skiftes ud pga. slid. En klar konkurrencefordel.

33 gange digital i regeringsgrundlaget

At it er afgørende for danske virksomheder – og det danske samfund som helhed – er også gået op for politikerne. I regeringsgrundlaget fra november 2017 optræder “digital” 33 gange og “teknologi” 31 gange. Men hvad driver egentlig udviklingen? Hvad er baggrunden for fokusskiftet mod produkt- og serviceudvikling? Hvorfor er it på vej op fra kælderen?

Pernille Kræmmergaard har fulgt it-området og digitaliseringen gennem mange år som forsker, rådgiver og underviser, og hun er ikke i tvivl om, hvad der driver den nye omstilling.

“Det handler simpelthen om, at mange af de nye teknologier nu er både modne og lettilgængelige”, siger hun.

For det er teknologien selv, der skaber behovene. Henry Fords berømte citat om, at folk ikke havde brug for biler – de ville have en hurtigere hest – holder stadig.

“Da jeg for mange år siden første gang hørte om, at den næste generation af mobiltelefoner ville være i stand til at vise video, sagde jeg, at det lød spændende. Men det var kun for ikke at virke dum. Inden i mig selv tænkte jeg, at det var en tåbelig ide. Jeg havde sådan en Nokia med en lillebitte skærm. Nu kan jeg ikke undvære at kunne se video på mobilen – det behov kom først, da teknologien gjorde det muligt”, siger Pernille Kræmmergaard.

Gem kompleksiteten af vejen

Forbrugerne oplever desuden, at virksomheder som Apple og Google leverer simple og brugervenlige produkter og services – og det skaber større forventninger.

“Vi regner med, at ting går hurtigere. At vi får straksafgørelser i det offentlige. At den krone, jeg skal have på hos tandlægen, snart bliver 3-d-printet, mens jeg venter. At jeg kan connecte med andre, som har købt samme service. At de ting, jeg køber, er håndteret fornuftigt miljømæssigt – og at de er simple at bruge. Bagved ligger måske en enorm teknisk kompleksitet, men som forbruger gider jeg ikke høre mere om kompleksitet. Fiks det, og giv mig en simpel løsning”, siger Pernille Kræmmergaard.

De stigende forventninger skaber et øget pres for nytænkning både i det offentlige og i det private – og i dag handler nytænkning ikke nødvendigvis om at genopfinde den dybe tallerken. Det er naturligvis stadig vigtigt for en it-medarbejder at kende forretningsgangene i den organisation, hun arbejder for, men der skal mere til.

“Der er brug for folk, som kan spotte morgendagens behov, og som kan integrere eksisterende løsninger og på den måde skabe nye produkter og services”.

Teknikken i centrum

Det kræver en ny faglighed, hvor teknikken igen i høj grad er omdrejningspunktet. Pernille Kræmmergaard får da også et lidt træt udtryk i øjnene, når hun hører, at alt er godt, hvis bare it-medarbejderne får “forretningsforståelse”. It-området er bredt, og der er behov for mange typer af kompetencer.

“Selvfølgelig skal man vide noget om virksomhedens strategi, men også meget om connectivity, data og partnerledelse – og så skal it på ledelsesagendaen. Det rækker ikke med it-afdelingen. Det går begge veje. It er blevet for vigtigt til at overlade til it-afdelingen alene”, siger hun.

Når Pernille Kræmmergaard overskuer den danske it-slagmark, er hun ikke overbevist om, at alle forstår situationens alvor.

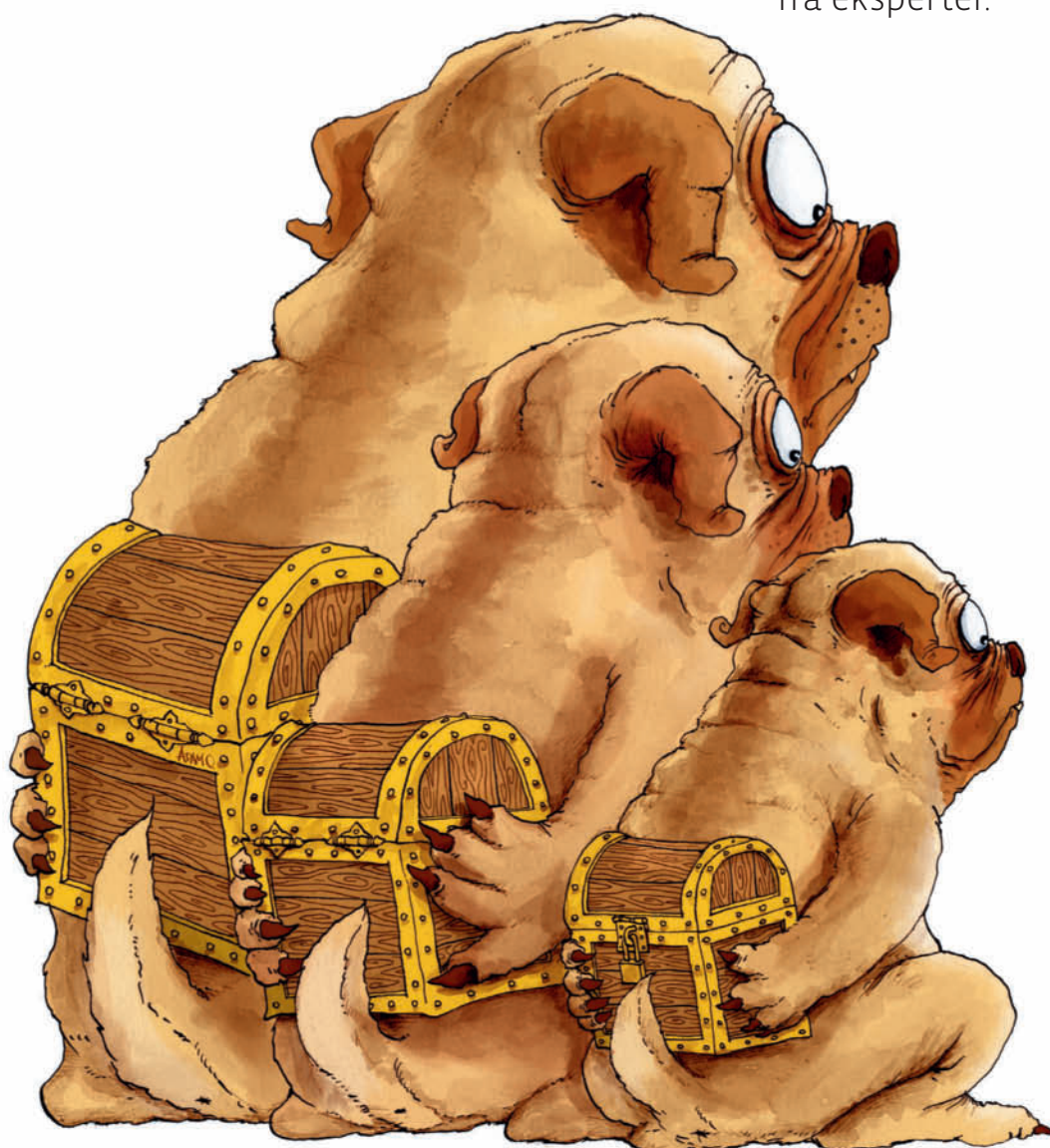
“Mange steder er man ikke kommet så langt endnu, og for nogen haster det – nogen kommer til at dø. Hvis du bliver ved med at tro, at it er en kælderaktivitet, så risikerer du at købe forkert ind, og du glemmer at tænke it ind i forretningsudviklingen, og det er endnu værre. Du kan være heldig, at en dygtig it-ildsjæl eller to finder på noget, som du kan leve af et stykke tid, men hvis du ikke kobler det på en strategisk dagsorden, så holder det ikke i længden”. <<



Det store fokus på slutbrugerne betyder, at ATP's underdirektør Anders Schmidt Hansen også har brug for medarbejdere med viden om kommunikation, antropologi eller sociologi.

Løn er det STØRSTE TABU

Halvdelen af de privatansatte magistre oplever det som tabubelagt at snakke løn på arbejdspladsen, viser ny rundspørge. Det skader alles muligheder for at stige i løn, lyder det fra eksperter.



SÅDAN GJORDE VI

Dansk Magisterforening foretog rundspørgen blandt 6.291 privatansatte medlemmer. I alt deltog 980 i rundspørgen, hvilket giver en svarprocent på 16.

Kilde: DM Analyse



Da Maria som nyuddannet cand.mag. første gang skulle til lønforhandling i virksomheden, hvor hun er ansat, stødte hun på “det taler vi ikke om”-kulturen, når det kom til at handle om løn. Også selvom der ellers er stor åbenhed og et godt arbejdsmiljø, forklarer hun.

“Der var meget en mentalitet med, at man “kæmper for sig selv” og “alle mod alle””, siger hun.

For Maria blev det derfor svært at tackle lønforhandlingen, da man ikke snakkede åbent om, hvordan det foregik, og da hun “ikke ville gøre sig selv til grin” ved at kræve mere end det, hun var værd.

Maria er ikke den eneste magister ansat i det private, der oplever tabuet omkring at tale løn på arbejdspladsen.

En ny rundspørge fra Dansk Magisterforening blandt privatansatte medlemmer viser, at 49 procent oplever løn som et tabu. Kun 26 procent af de 980, som svarede på rundspørgen, taler åbent om løn. Samtidig fik lidt færre en lønstigning på de arbejdspladser, hvor man ikke taler om løn. Rundspørgen viser således, at 59 procent fik en lønstigning ved deres seneste lønforhandling på arbejdspladser med løntabuet mod 65 procent på arbejdspladser, hvor man taler åbent om løn.

Og det kommer ikke bag på Maria, fordi man “lægger låg på sig selv i forhandlingen, når der ikke bliver snakket åbent om det”, som hun beskriver det.

“Det ville jo gøre det meget lettere, hvis jeg vidste, hvad alle andre tjente. Derfor blev jeg bare hende, der indordnede mig og smilede. Også fordi jeg direkte fik at vide, at der ikke var noget at komme efter, og da jeg jo også værdsætter andre ting end udelukkende lønnen”, fortæller hun.

Løn er større tabu end sex

Ann Lehmann Erichsen er forbrugerøkonom i Nordea. Hun nikker genkendende til tabuet omkring at snakke løn på arbejdspladser.

“Det er jo mere tabu at tale om løn end om sex. Sex og dating kan man sagtens snakke om i kantinen, men så snart det handler om løn, så klapper folk i som en østers”, siger hun, der for

nylig har foretaget en lignende undersøgelse om løntabuet, der også viser, at kun en fjerdedel af befolkningen taler åbent om løn på arbejdspladsen.

Og ifølge forbrugerøkonomen er det “smadder ærgerligt”. For man er kun i en god position til at forhandle, hvis man har viden om, hvad andre i lignende stillinger tjener, forklarer hun:

“Vi er nødt til at snakke om det for at have realistiske forventninger og de rigtige argumenter klar. Det gør det jo langt lettere at forhandle sin løn

op, hvis man ved, at andre i lignende stillinger på arbejdspladsen ligger 1,5 procent over én selv”.

Åbenhed er vejen mod ligeløn

Ann Lehmann Erichsen peger også på, at åbenhed er vejen frem i forhold til at gøre op med lønforskelle mellem mænd og kvinder.

“Lønforskellene kan være svære at forklare, så måden at gøre noget ved det på er at snakke om det og finde ud af, om lønnen er skæv i forhold til den indsats, der bliver ydet af den enkelte”, siger hun.

For Maria blev det også tydeligt, hvordan mændene på arbejdspladsen var bedre til at snakke sig til en højere løn. Efter sin første lønforhandling fandt hun eksempelvis ud af, at en af hendes mandlige kollegaer havde forhandlet sig til en bedre løn end hende, selvom de sad i præcis den samme stilling.

“Jeg fandt derfor ud af, at man ikke skal tage et nej for et nej, hvis man på forhånd får at vide, at der ikke er noget at komme efter. Man gider jo ikke blive taget ved næsen, så nu tørrer jeg smilet væk og spidser albuerne, ligesom mændene gør”, siger hun.

Større tabu i det private

Tina Andersen er forhandlingskonsulent for privatansatte medlemmer i Dansk Magisterforening. Hun pe-

ger på, at der på private arbejdspladser er en større lukkethed omkring at tale løn.

“I det offentlige begynder man at have en forståelse for, hvilken løftestang åbenhed omkring løn kan være. Det har man ikke helt formået i det private. Nok fordi man ikke har over-

enskomster og AC-klubber, hvor man uden arbejdsgivere åbent kan tale om eksempelvis lønforhold”, siger hun.

Tina Andersen fremhæver, at man fx altid kan bruge Dansk Magisterforenings

lønstatistikker til at få et overblik over, hvad andre i lignende stillinger tjener. Men også hun peger på større åbenhed på arbejdspladsen som vejen frem.

“Det giver én noget konkret at stile imod, hvis man ved, hvad andre AC-medarbejdere i organisationen får. For så ved man, hvilke konkrete kompetencer og ansvarsområder man skal tilægge sig i forhold til kollegaer, der får mere i løn”, forklarer hun.

Maria savner også et mere åbent forum på arbejdspladsen til at kunne snakke løn. Hun forklarer, at hun har brugt Dansk Magisterforenings lønstatistikker meget, men oplevet at blive afvist med en “ja, ja, men sådan er det ikke her hos os” af sin arbejdsgiver.

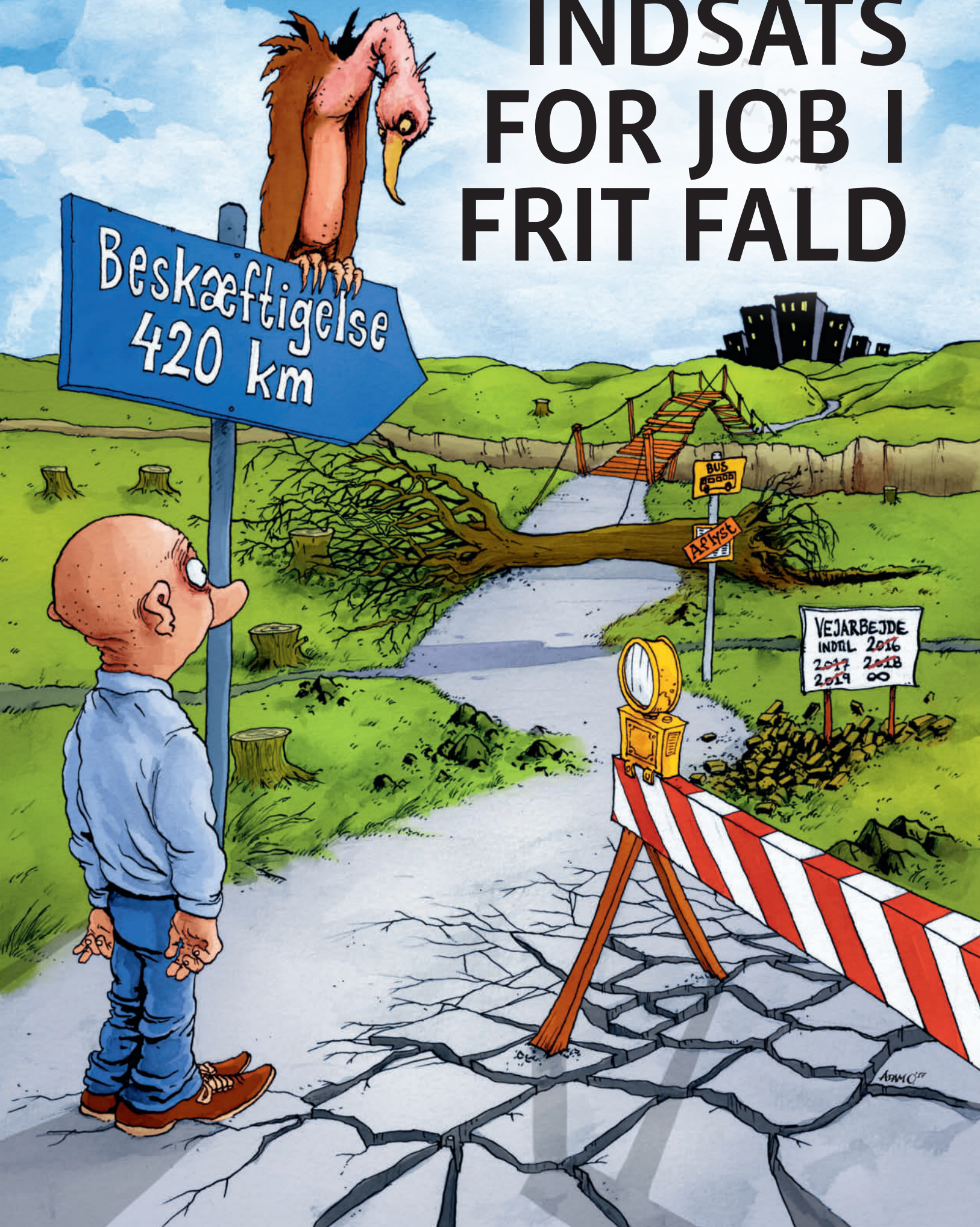
“Virkeligheden på arbejdspladsen er bare noget andet end lønstatistikker, der ikke er præcise for ens eget job. Så det kunne være virkelig rart, hvis der var en form for forum på arbejdspladsen, hvor man kunne snakke erfaringer helt åbent og bruge hinanden, uden at der var en leder til stede. Men der er slet ikke blik for, at det vil kunne styrke os alle, hvis der var større gennemsigtighed”. <<

Maria er et opdigtet navn, da kilden ønsker at være anonym. Magisterbladet er bekendt med kildens identitet.

“Sex og dating kan man sagtens snakke om i kantinen, men så snart det handler om løn, så klapper folk i som en østers”.

Ann Lehmann Erichsen, forbrugerøkonom

INDSATS FOR JOB I FRIT FALD



Siden 2010 er der sket et stort fald i de jobordninger, som har været bedst til at få ledige i arbejde. En aktindsigt viser ligeledes et stort fald i de offentlige udgifter til opkvalificering og uddannelse af ledige. God aktivering er blevet erstattet af ingenting, lyder kritikken.

Løntilskud, jobrotation og virksomhedspraktik. I en årrække har der været bred enighed om, at de virksomhedsrettede tilbud i den aktive beskæftigelsesindsats – og i særlig grad løntilskud – har været de bedste værktøjer til at få ledige i permanent arbejde.

Men beskæftigelsesindsatsen har været i frit fald de seneste år. Det viser tal fra Danmarks Statistik. I 2010 blev over 15.000 ledige dagpengemodtagere ansat i løntilskudsjob. I 2015 var der blot 3.727 ledige i løntilskud. Det er et fald på 75 procent på fem år. Faldet i nettoledige dagpengemodtagere var i samme periode blot 22 procent.

“Over en kam er beskæftigelsesindsatsen faldet meget, meget betragteligt. Det er dybt beklageligt, for den aktive arbejdsmarkedspolitik er en del af den danske model, som skal hjælpe ledige med at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet”, siger Verner Sand Kirk, som er direktør i Danske A-kasser, der repræsenterer mere end to mio. medlemmer i 23 a-kasser.

Faldet i brugen af løntilskud de seneste år står ikke alene. I samme periode er brugen af virksomhedspraktik for ledige dagpengemodtagere faldet med 23 procent. Fra 2014 til 2015 er brugen af jobrotation desuden halveret til knap 2.000 personer.

“Kravet om gentagen og relevant aktivering er blevet fjernet, så kommunerne kan aktivere det, de synes. Håbet var, at pipfuglekurser ville blive

erstattet af god aktivering. Men det er i høj grad blevet erstattet af ingenting”, siger Verner Sand Kirk.

Aktindsigt viser stort fald i offentlige udgifter

At der er sket et markant fald i diverse ordninger i den aktive beskæftigelsespolitik, bekræftes i en aktindsigt, som Magisterbladet har fået, i udgifterne til den aktive beskæftigelsesindsats fra 2007 til 2015 fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) under Beskæftigelsesministeriet.

Fra 2010 til 2015 er udgifterne til vejledning og opkvalificering af ledige faldet fra knap 7,7 mia. kroner til knap 4,9 mia. kroner. Det ventes, at der sker yderligere et fald til 4,4 mia. kroner i 2016, når udgifterne er endeligt opgjort. Det vil være et fald på 43 procent i udgifterne på seks år.

Aktindsigten viser, at faldet i udgifterne især skyldes en næsten halvering i brugen af “ordinær uddannelse”, men også en større reduktion i “øvrige vejledning og opkvalificering”, som går til at opkvalificere kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere og til den såkaldte uddannelseshjælp.

Det er landets 98 kommuner, der afholder udgifterne til ledige. Ifølge Niels Arendt Nielsen, kontorchef i KL's Center for Vækst og Beskæftigelse, er det afgørende, at den konkrete aktiveringsindsats er tilrettelagt i forhold til den enkelte lediges behov og situation.

“Der er bred enighed om, at den aktive beskæftigelsesindsats udgør et væsentligt element i den danske flexicuritymodel”, udtaler Niels Arendt Nielsen i et skriftligt svar til Magisterbladet.

Virksomhedsrettede tilbud har været mest effektive

At udgifterne til aktivering falder, overrasker ikke Jacob Nielsen Arendt, som er programleder for arbejdsmarked og uddannelse i Det Nationale Institut for Kommuner og Regioners Analyse og Forskning (KORA). Men han havde regnet med, at faldet primært var inden for området vejledning og opkvalificering, hvor kommunerne har ændret indsatsen massivt, fordi det ikke har virket godt nok, og fordi refusionen er blevet lavere. Ikke at faldet

faktisk skyldes mindre brug af de virksomhedsrettede tilbud.

“Forklaringen på faldet i løntilskud kan være begrænsningen i offentlige løntilskud til nu maks. seks måneder, hvor de tidligere kunne vare op til et år. Men det overrasker mig, at de virksomhedsrettede indsatser som løntilskud er faldet så markant, for det har vist sig at være det mest effektive redskab til at få ledige i arbejde – især i det private”, siger Jacob Nielsen Arendt.

I 2014 var der nogle store puljer til jobrotation, som er blevet beskåret. Det kan forklare faldet i brugen af den ordning. Desuden er der sket et mindre fald de sidste par år i antallet af både dagpengemodtagere og såkaldt jobparate ledige. Begrænsningen i varigheden af løntilskudsjob kan derfor forklare noget af faldet i, hvor mange ledige fuldtidspersoner der har været i løntilskud. Men det virker ikke oplagt, at faldet er så stort, påpeger Jacob Nielsen Arendt:

“Retorikken har været, at de ledige skal i virksomhedsrettede tilbud, og kommunerne har nu også et kæmpe incitament til at gøre det, fordi det virker bedst, og fordi den statslige refusion til kommunerne fra 2016 er ændret, hvilket øger incitamentet til at undgå lange ledighedsforløb. Så det undrer mig at se disse tal”.

Danske A-kassers direktør, Verner Sand Kirk, forklarer, at kommunerne bruger langt færre penge på opkvalificering af ledige end tidligere.

Kommunerne har lovmæssigt været pålagt et vist minimum af aktiv indsats for de ledige. Men i dag er loven reelt kun en vejledning på området. Der er ingen sanktioner, hvis kommunerne ikke gør noget, og det kan ifølge Danske A-kassers direktør mærkes på indsatsen. Kommunerne har nemlig siden 2012 reduceret aktiveringsudgifterne til dagpengemodtagere med omkring 2/3, fortæller han.

“De forskellige reformer i beskæftigelsesindsatsen, der har været i perioden, er lanceret, som om man nu vil satse på uddannelse, opkvalificering og virksomhedsrettede indsatser. Men virkeligheden er, at kommunerne bruger langt færre penge på området end tidligere”, siger Verner Sand Kirk. <<

AKTIVERING ÅBNEDE DØREN TIL JOBMARKEDET

I stedet for at gå derhjemme og vente på at blive indkaldt til jobsamtale tog 26-årige Helena Gouliaev selv initiativ til at komme i virksomhedspraktik og løntilskudsjob. Nu er hun i en spændende virksomhed, der bruger hendes kompetencer.

“Der er desværre ikke mange jobopslag i min branche, så det har været oplagt for mig at komme i aktivering for at få erhvervs erfaring”.

Sådan ser virkeligheden ud for 26-årige Helena Gouliaev, som blev færdig som cand.scient. i idræt på Aarhus Universitet i sommeren 2016.

Efter afslutningen på studierne gik hun med det samme i gang med selv at opsøge mulighederne for at komme i virksomhedspraktik for at få foden ind på arbejdsmarkedet. Det gav pote. Hun ringede til Virklund Sport og tilbød sig selv i virksomhedspraktik, som er otte ugers prøveperiode. Virksomheden takkede ja og tilbød hende efter bare halvanden uges ansættelse en løntilskudsstilling som bevægelses- og idrætskonsulent.

“Her er der højt til loftet, og jeg har fået muligheden for at komme og vise, hvad jeg kan, og for at prøve mine kompetencer af ifm. konkrete idrætsprojekter til skoler og haller. Det har man brug for, når man har læst i 5-6 år”, siger Helena Gouliaev.

Ninjabaner og klatrevægge

Den over 60 år gamle produktionsvirksomhed leverede i 70'erne og 80'erne ribber, bomme og andre klassiske idrætsredskaber til stort set alle skoler og sportshaller rundt om i landet.

I dag er der stærkere fokus på at indrette innovative idrætsrum i folkeskolerne, bl.a. i kraft af skolereformen. I virksomhedens store fabrikskaller

bruges de store skæremaskiner, paller med tykt reb, udsugningsrørene, som hænger som fede slanger ned fra taget, og de hundredvis af lange hylder stablet med trækasser med møtrikker, bolte og fjedre nu til at fremstille nytænkende bevægelsesinstallationer som fx “ninjabaner” og klatrevægge.

“Det er enormt spændende at være en del af virksomheden netop nu, for der er meget fokus på at udvikle nye produkter og på eksport til udlandet. Derfor giver det også mening, at jeg kan bidrage med min faglige viden”, siger Helena Gouliaev.

Ikke helt tilfældigt

At det blev Virklund Sport, som for alvor åbnede døren for Helena til jobmarkedet, er ikke helt tilfældigt. Virksomheden har bl.a. leveret idrætsfaciliteter til Frederiksbjerg Skole i Aarhus i forbindelse med skolens arbejde med at få bevægelse ind i timerne.

På hele sit idrætsstudium har Helena specialiseret sig i netop bevægelse og strukturering af fysisk aktivitet i folkeskolen. Frederiksbjerg Skole ligger desuden lige ved siden af idrætsstudiet i Aarhus, så Helena har ved selvsyn kunnet se og opleve Virklund Sports arbejde. Der er bl.a. opsat “ninjabaner”, organiske ribber og en klatrevæg som trappe, som skal motivere eleverne til bevægelse.

“Jeg tænkte, at når virksomheden leverer idrætsfaciliteter, så skal den da bruge en idrætskonsulent med en

idrætsfaglig baggrund, og der fandt jeg lige en åbning”, siger Helena Gouliaev.

Givet ro og tid til at arbejde i dybden

Det var salgs- og udviklingschef i Virklund Sport Johannes Madsen, som ansatte Helena Gouliaev.

“Vi satser meget på udviklingsdelen i virksomheden, og det er vigtigt for mig, at de ansatte i virksomheden har en faglig baggrund, som understøtter deres arbejdsopgaver. Det er tanken, at Helena skal se projekterne i helikopterperspektiv med udgangspunkt i sin faglige baggrund”, siger Johannes Madsen.


Han mener, at virksomhedspraktik og løntilskud er en rigtig god måde at afprøve, om der er et match eller ikke.

“Det er første gang, vi bruger de ordninger her, men jeg var direktør i Abekatten Klatrevægge tidligere, og der anvendte vi ordningerne med stor succes”, siger han.

Helena Gouliaev håber, at hun kan fortsætte i Virklund Sport, når løntilskudsperioden slutter.

“Man gør sig jo ikke uundværlig på otte uger, som praktikken varer. At jeg fik løntilskud her, har givet mig noget ro og længere tid til at arbejde mere i dybden med en række projekter”, siger hun og understreger, at hun føler sig bedre stillet nu.

“I Virklund Sport har jeg fået erfaring og nye kompetencer, så jeg håber selvfølgelig på en fastansættelse eller at komme ind i en anden spændende virksomhed”. <<

A close-up portrait of a young woman with short, wavy blonde hair and blue eyes. She is smiling warmly at the camera. She is wearing a dark blue, textured sweater with ruffled details on the shoulders. The background is dark with out-of-focus golden lights, creating a bokeh effect.

“Her er der højt til loftet, og jeg har fået muligheden for at komme og vise, hvad jeg kan”.

Helena Gouliaev, cand.scient. i idræt

Den 26-årige cand.scient. i idræt Helena Gouliaev har fået erfaring og nye kompetencer i først virksomhedspraktik og siden løntilskudsjob i sportsvirksomheden Virklund Sport.

Undervisere:

Fokus på eksamen har taget overhånd

Mere skole og overfladisk læring, mindre kritisk refleksion. I en ny undersøgelse af de første erfaringer med fremdriftsreformen peger et stort flertal af universitetsundervisere på, at kravet om kortere studietider skaber studerende, der er mindre kreative og selvstændige.

KORT OM FREMDRIFTSREFORMEN

Fremdriftsreformen fra 2013 betyder, at universiteterne skal nedsætte den gennemsnitlige studietid med 4,3 måneder frem mod 2020.

Universiteterne risikerer en bøde på 1 milliard kroner, hvis de ikke overholder kravet.

Hvor reformen oprindeligt betød, at studerende skulle tage fag og kurser svarende til 60 ECTS-point om året, har universiteterne siden 2015 maksimalt kunnet kræve, at de studerende tager uddannelse svarende til 45-ECTS-point årligt.

Fremdriftsreformen har skabt studerende, der er mere optaget af eksamen end af selve undervisningen. Studerende, der er mindre kreative, mindre selvstændige, og som har ringere muligheder for at udvikle analytiske og kritiske evner i løbet af studierne.

Sådan lyder det fra et flertal af de 779 undervisere på universiteterne, der har deltaget i den første temperaturmåling af universitetsansattes erfaringer med fremdriftsreformen. Reformen, der blev vedtaget i 2013, skal få de studerende hurtigere ud på arbejdsmarkedet og mindske studietiderne på landets universiteter.

I undersøgelsen, som *Magisterbladet* står bag, er underviserne blandt andet blevet bedt om at vurdere, om reformen har øget de studerendes tidsforbrug på studierne, og hvilken betydning de skærpede krav til studiefremdrift har haft for de studerendes læringsudbytte. Mens kun 19 pct. af underviserne vurderer, at de studerendes ugentlige tidsforbrug på studierne er vokset, har reformen omvendt haft negative konsekvenser, når det gælder læringsudbytte, lyder meldingen.

68 pct. giver udtryk for, at de studerende med reformen er blevet mere fokuserede på eksamen frem for undervisningen. Samtidig fortæller 50 pct., at vilkårene for, at de studerende udvikler kritiske og analytiske evner på uddannelserne, er forringede, mens 60 pct. mener, at

de studerendes muligheder for at tage selvstændigt ansvar for egen faglig udvikling er blevet dårligere.

Forsker ved Institut for Pædagogik og Uddannelse ved Aarhus Universitet Laura Louise Sarauw stod sidste år bag en undersøgelse af studerendes egne forventninger til reformen. Hun mener, at *Magisterbladets* undersøgelse er opsigtsvækkende.

Laura Louise Sarauw hæfter sig ved, at det ikke kun er de studerende, der ifølge underviserne har ændret adfærd. 37 pct. af underviserne peger således på, at fremdriftsreformen også har forringet deres egen mulighed for at levere undervisning af høj kvalitet, mens 31 pct. siger, at reformen har tilskyndet dem til at sænke det faglige niveau i undervisningen.

“Jeg synes, at undersøgelsen bør give anledning til en diskussion om, hvad det er for et universitet, vi gerne vil have. Resultaterne peger på, at både studerende og undervisere tvinges til at gå på kompromis med det akademiske ideal om, at man skal i dybden med det faglige stof. Set i et samfundsmæssigt perspektiv betyder det, at vi får nogle kandida-

“Hvis det her billede viser sig at blive forstærket, tror jeg, vi bliver nødt til at have en samtale med rektorerne”.

Jakob Engel-Schmidt, uddannelses- og forskningsordfører, Venstre

»



Gennem faglig fordybelse – og ved brug af mere studietid – har universitetsstuderende tidligere kunnet tilegne sig ekstra kompetencer i løbet af uddannelsen, påpeger DPU-forsker Laura Louise Saraauw.

» ter i den anden ende, som er mere instrumentelle og opskriftsagtige i deres studieadfærd”.

Ingen tid til faglig fordybelse

I skriftlige kommentarer til undersøgelsen beretter mange om, at de studerende har fået et stort fokus på at overholde retningslinjer og krav.

“Det hele er kommet til at handle om at opfylde mål – ikke for at udvikle sig fagligt, men for at komme igennem. Det er blevet farligt at kaste sig ud i vanskelige emner, for der er ikke tid til fejltagelser”, fortæller eksempelvis en lektor ved Københavns Universitet i undersøgelsen.

“De studerende vil gerne have stukket meget specifikt ud, hvad og hvordan og især hvor meget (eller lidt) de skal forberede sig. De har ikke så meget tid til afvigelser og udenomsaktiviteter, og de har slet ikke tid til selvstændig fordybelse”, lyder det videre fra lektoren.

Vedkommende er langtfra den eneste.

“De studerende går langt mindre op i, hvad de kan lære i faget, og mere i, hvad der skal til for at få en god karakter”, skriver en ekstern lektor på CBS. Samme oplevelse har en lektor på Roskilde Universitet.

“De studerende orienterer sig meget mere instrumentelt efter, hvor de bliver nødt til at lægge kræfterne for at bestå en eksamen, og hvor de kan komme igennem med en mindre indsats.

Faglig fordybelse og interesse er blevet meget mindre afgørende”, skriver RUC-aktoren.

Forsker: Mine studerende er blevet konforme

Professor ved Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab ved Roskilde Universitet Mia Münster-Swendsen oplever, at hendes egne studerende i stigende grad har en taktisk tilgang til eksamen.

“Problemet er, at reglerne ansporer dem til at opfylde nogle formkrav. Dem er de blevet rigtig gode til at aflæse, så de laver det, der passer lige præcis ind i rammen. Men det er ikke fremmede for kreativitet og nytænkning. De bliver med andre ord konforme”, siger hun.

En undersøgelse blandt 350 internationale topledere, som World Economic Forum offentliggjorde sidste år, placerede ellers kreativitet og kritisk tænkning i toptre på en liste over de vigtigste jobkompetencer, der vil blive brug for i 2020.

Fremdriftsreformen er ikke godt nyt for arbejdsgiverne, mener Mia Münster-Swendsen.

“Hastigheden gør de studerende dårligere forberedte end nogensinde før”.

Mia Münster-Swendsen, professor, Roskilde Universitet



“Moderne virksomheder har brug for kreative medarbejdere, der kan tænke selv og er gode til at analysere en problemstilling. Det er netop det, vi har været gode til at uddanne til på humaniora. Og det er noget af det krongods, der forsvinder nu”, siger hun.

Et andet problem er ifølge Mia Münster-Swendsen, at fleksibiliteten i studieforløbene er svækket. Ligesom størstedelen af underviserne i undersøgelsen peger hun på, at de studerendes deltagelse i ikkeobligatoriske kurser og fag er blevet mindre efter reformen.

“På humaniora har vi generalistuddannelser, men man har kunnet stykke sin uddannelse sammen, så der faktisk var en høj grad af vinkling og specialisering inden for det brede felt. Det bliver også forhindret nu, fordi de studerendes risikovillighed med hensyn til spændende og udfordrende valgfag er blevet mindre. Men langt de fleste arbejds-

givere efterlyser ansatte, der selv kan komme på banen og tage initiativer, og som ikke kun er gode til at aflæse regler”.

Efterlyser politisk diskussion om kvalitet

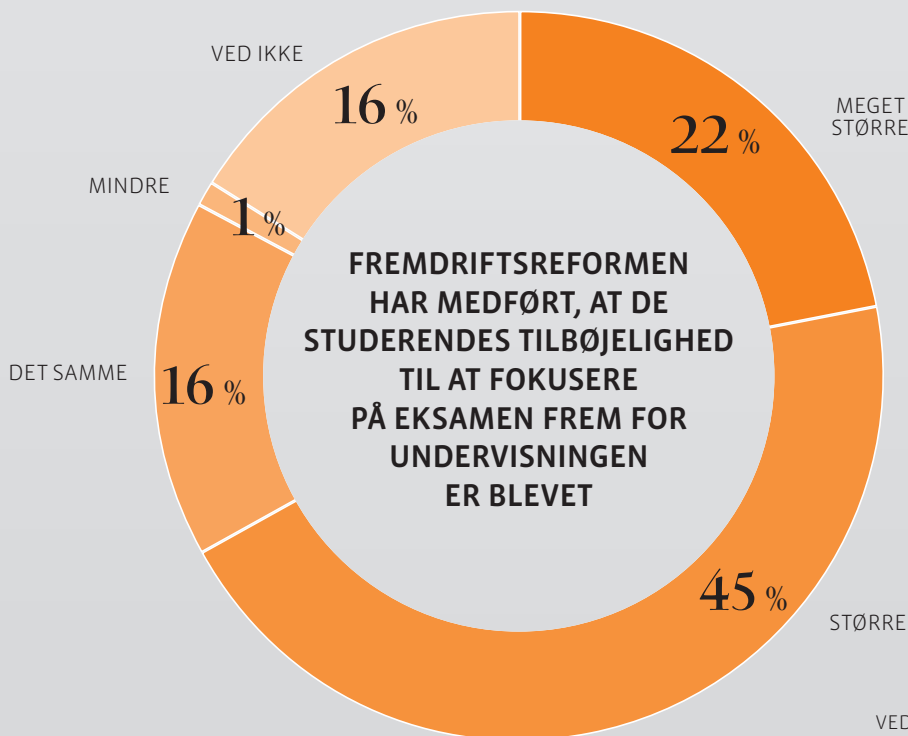
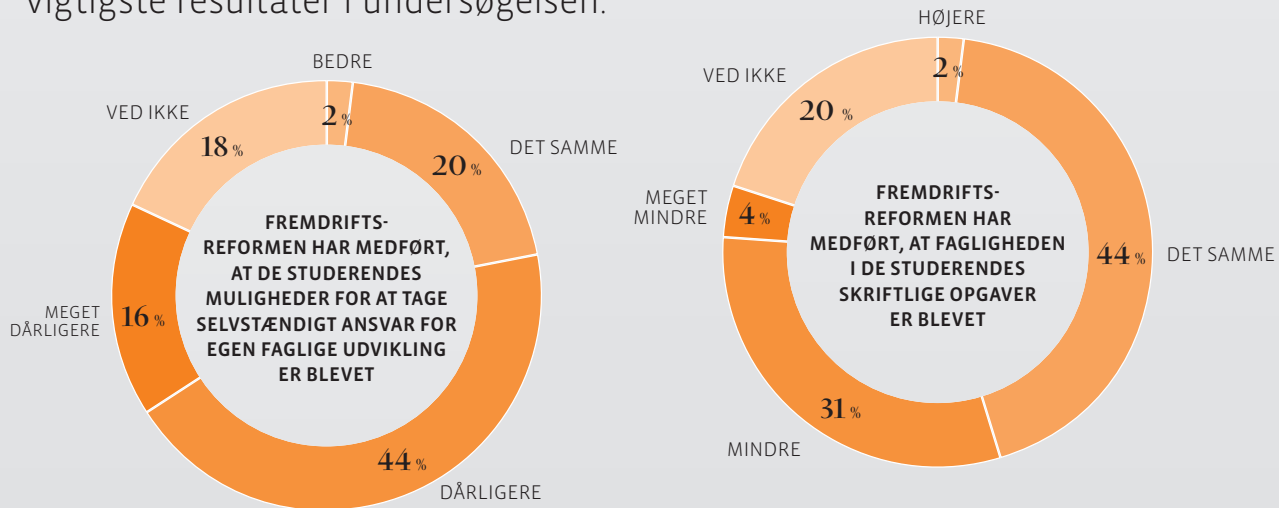
Hele 64 pct. af underviserne fortæller i undersøgelsen, at fremdriftsreformen har forringet betingelserne for, at de studerende udvikler selvstændighed i løbet af studiet. Det har ifølge 44 pct. allerede resulteret i skriftlige opgaver med mindre selvstændighed, mens 34 pct. fortæller, at den faglige kvalitet i opgaverne er faldet.

Ifølge Laura Louise Saraauw tyder meget på, at reformens målsætninger i form af kortere studietider er godt på vej til at blive indfriet. Problemet er imidlertid, at der ikke har været seriøse overvejelser om, hvilke effekter reformen ville få på de studerendes udbytte af uddannelserne, mener hun.

“Fremdriftsreformen gør det, den skal ifølge sit for-

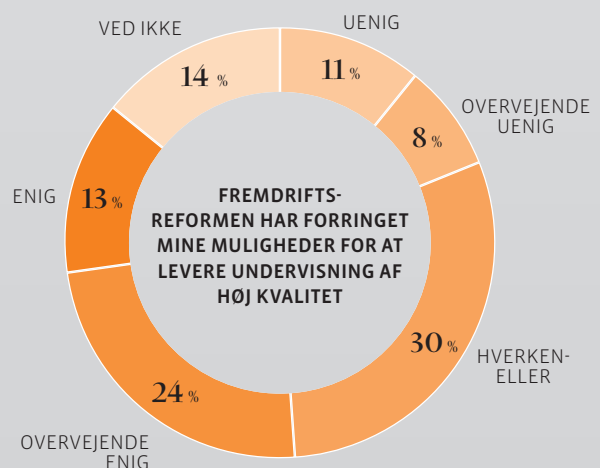
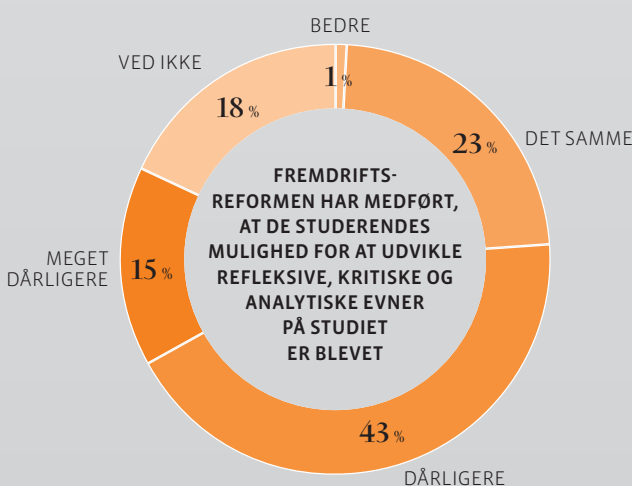
STUDERENDE ER IKKE SELVSTÆNDIGE

I en ny undersøgelse af fremdriftsreformen, peger 68 pct. af underviserne ved universiteterne på, at de studerende er blevet mere tilbøjelige til at fokusere på eksamen frem for selve undervisningen. Her præsenteres du for en række af de vigtigste resultater i undersøgelsen.



SÅDAN BLEV UNDERSØGELSEN LAVET

- Spørgeskemaundersøgelsen blev sendt til **3.700** undervisere og forskere på universiteterne.
- **779** har svaret, hvilket giver en svarprocent på **21**.
- **24** % af de svarende varetager en ledelsesmæssig funktion.
- **65** % af de svarende har mere end 10 års undervisningserfaring.
- **70** % af de svarende er enten lektor eller professor.
- **49** % er ansat inden for humaniora, **10,5** % inden for samfundsvidenskab, og **32** % inden for naturvidenskabelige og tekniske uddannelser.



» mål, nemlig forhindre de studerende i at bruge mere tid. Men man har ikke fra politisk hold markedsført de sideeffekter, der ser ud til at være. Det har været en ensidig logik om, at hvis man får de studerende hurtigere gennem studierne, så ville det være en økonomisk gevinst for samfundet”.

Flere undervisere vurderer i Magisterbladets undersøgelse, at det endnu er for tidligt at drage krystallklare konklusioner om fremdriftsreformens betydning. Andre peger på, at fremdriftsreformen ikke kan betragtes isoleret, men skal ses i sammenhæng med en lang række reformer af ikke blot universiteterne, men hele uddannelsessystemet.

Fremdriftsreformen “er en del af en proces, som har været i gang længe, hvor de unge mennesker oplever et stort pres for at kunne passe ind i skabelonerne, som opstilles allerede i grundskolen”, lyder det eksempelvis i en skriftlig kommentar fra en lektor på Københavns Universitet.

Også Laura Louise Sarauw mener, at andre reformer har haft betydning for kvaliteten af universitetsuddannelserne og de studerendes læring.

“Reformen af det klassiske universitet har stået på længe. Man har fordoblet optaget på universiteterne, gennemført Bologna-processen, indført læringsmål og en karakterskala med meget præcise formkrav. Men man kan sige, at fremdriftsreformen understreger og tydeliggør tendensen mod at skolegøre universitetet”.

V: Manglende fordybelse udvander universitetet

Ifølge Jakob Engel-Schmidt, uddannelses- og forskningsordfører i Venstre, ligger der bag fremdriftsreformen en politisk forventning om, at “studier, der er normeret til fem år, også bør kunne gennemføres på fem år”.

“Det kan jo sammenlignes med et stykke arbejde i en vidensvirksomhed. Man forventer, at folk når en vis mængde arbejde i løbet af en uge, som de fleste bør kunne overkomme. Der kan så selvfølgelig være omstæn-

“Resultaterne peger på, at både de studerende og underviserne tvinges til at gå på kompromis med det akademiske ideal om, at man skal i dybden med det faglige stof”.

Laura Louise Sarauw, forsker ved Institut for Pædagogik og Uddannelse, Aarhus Universitet

digheder, der betyder, at det tager lidt længere tid, og det er helt forståeligt”.

Men når studerende ifølge Uddannelsesministeriets seneste opgørelse for studieåret 2015 i gennemsnit overskrider kandidatuddannelsen med 8,4 mdr., så er det for meget. Jakob Engel-Schmidt understreger dog, at forkortede studietider

ikke skal medføre et ringere læringsudbytte for de studerende, og han finder af samme grund Magisterbladets undersøgelse relevant.

“Jeg er ked af undersøgelsens resultat, for hele ideen med et universitet er, at man skal fordybe sig, lære og udvikle sig personligt. Så hvis det her billede viser sig at blive forstærket, tror jeg, vi bliver nødt til at have en samtale med rektorerne om, hvordan man kan sikre, at uddannelserne gennemføres på normeret tid, uden at det går ud over selvstændigheden og fordybelsen. Jeg ville være meget ked af, at det gik tabt. Det vil være synd for de studerende og udvande hele ideen med at gå på universitetet”.

I RUC-professor Mia Münster-Swendsens verden har ideen med at gå på universitetet længe været under forandring. Fra 2002 til 2012 – lang tid før fremdriftsreformen – faldt den gennemsnitlige studietid på universiteterne med et halvt år. Hun kalder det en mentalitetsændring hos de studerende.

“I undervisningen hører jeg de studerende allerede på første år spørge, hvad de skal bruge det til på arbejdsmarkedet. Men der må jeg sige, vent lige lidt, læringsudbytte handler ikke bare om at få et job. De skal også kunne gebærde sig rimelig fornuftigt i et ekstremt komplekst samfund”.

De mere målrettede studerende skal med fremdriftsreformen forkorte studietiderne yderligere.

“Det er fint, at de unge bliver hurtigt færdige, men jeg er ret irriteret over, at de ikke læser nok. Og der mener jeg så, at hastigheden gør de studerende dårligere forberedte end nogensinde før”. <<



Forskeren Laura Louise Sarauw hæfter sig ved, at det ikke kun er de studerende, der ifølge underviserne har ændret adfærd. 31 pct. af underviserne siger, at reformen har tilskyndet dem til at sænke det faglige niveau.



“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

Departementet for Familie, Ligestilling og Sociale anliggender.



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

NAALAKKERSUISUT

GOVERNMENT OF GREENLAND



Studieleder: Vi er ved at konstruere en pølsefabrik

Professor Nina Cedergreen har siden 2009 været studieleder på Miljøkemi på Københavns Universitet. Hun mener, at fremdriftsreformen skader såvel de studerende som dansk erhvervsliv.

“Det er mig, der står med tudende studerende, der fortæller, at de ikke kan få det til at hænge sammen”.

Nina Cedergreen, studieleder, Miljøkemi

“Man har ikke på et eneste tidspunkt kigget på fagligheden og undersøgt, hvad det er for nogle kandidater og kompetencer, der kommer ud af det her. Eller som Danmark har brug for”.

At kalde professor Nina Cedergreen misfornøjet med fremdriftsreformen er en underdrivelse.

Som studieleder og underviser på Miljøkemi på Københavns Universitet følger hun implementeringen af reformen på tætteste hold, og hun ser et uddannelseseksperiment, der vrider arm på de grundlæggende værdier på danske universiteter.

“Det, der har kendetegnet danske studerende, som kommer ud på arbejdsmarkedet, er den høje grad af selvstændig tænkning. Det er vi ved at pille ud af dem ved at gøre universitetet til en skole, hvor bestemte forløb følges ukritisk og blindt. Vi skærer den gren over, vi sidder på”, siger hun.

Nina Cedergreen mener som sådan ikke, at studieintensiteten er skruet mere op. Men hun oplever, at de studerende er blevet stressede og bange for ikke at bestå fagene. For består de ikke eksaminerne og lever op til studieaktivitetskravet, risi-

kerer de at blive smidt ud af studiet.

“Angsten for ikke at bestå har ændret de studendes adfærd. De vægrer sig mod at tage chancer med udfordrende fag og aktiviteter, der kan give dem ekstra kompetencer. I stedet går de efter de letteste fag, hvor de er sikre på at bestå”, siger Nina Cedergreen.

Ifølge studielederen er et fag på Miljøkemi typisk berammet til 24 timer inklusive obligatorisk laboratorieundervisning fordelt på blokke a otte uger. Er en studerende fraværende i to uger – fx på grund af syg-



Ifølge studieleder Nina Cedergreen tager medlemmerne af hendes aftagerpanel sig til hovedet over fremdriftsreformen. "De vil have selvstændige studerende, folk, der tænker selv. Men det er der ikke plads til", siger hun.

gigt. Det giver problemer, fordi specialerne skal starte i november, hvor der ved gud ikke er meget, der groer. Tidligere kunne man fikse det ved at tage et semester på halv tid og så skyde specialestart til februar eller marts, så man kunne bruge vækstsæsonen praktisk".

Og ja, de studerende blev dermed tre måneder forsinket, men ifølge Nina Cedergreen er det den slags kandidater, "der tager initiativer og har haft fingrene nede i praksis", som erhvervslivet vil have.

"De studerende tvinges til at holde fokus på formelle regler og eksaminer frem for at blive ansporet til faglig progression og fordybelse. Og vores aftagere tager sig til hovedet. De vil have selvstændige studerende, folk, der tænker selv og prøver noget, som er skæve eller har lavet projekter. Men det er der ikke plads til".

Når Nina Cedergreen møder sine engelske forskerkolleger, er det, som om det hele vender på hovedet.

"Mine engelske kolleger siger, at de så gerne vil have danske studerende, fordi de kan tænke selvstændigt, hvorimod deres egne i højere grad er pølsefabrikstuderende, der er færdige, når de er 23, og som hele tiden spørger, "hvad skal jeg nu, professor?". Det er den mentalitet, man fremmer med fremdriftsreformen. Og det mener jeg er et kæmpe problem for Danmark. Men det finder man først ud af om 15 år". <<

dom eller personlige forhold – og ikke består eksamen, kan vedkommende ikke som hidtil tage faget om i det næste semester uden en række dispensationsansøgninger, og må ellers til reeksamen og derudover studere på fuld tid.

"Der er meget lidt plads til at være menneske. Jeg er

med til at implementere de her ting, og det er mig, der står med tudende studerende, der fortæller, at de ikke kan få det til at hænge sammen. Men jeg kan ikke sige til dem, så læs på halv tid i et halvt år, mens du kommer på fode med dit liv, som jeg selv kunne i min tid", siger hun.

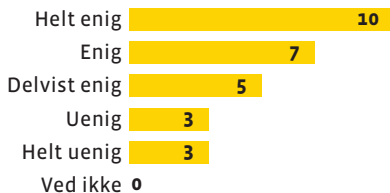
Reglerne udfordrer også studierelevante aktiviteter, mener hun.

"Jeg havde en specialestuderende, der fik tilbudt tre måneders studenterarbejde på COWI. Men da hun søgte om at få udsat sin specialaflevering, blev det afvist. Meget af det, jeg underviser i, er også sæsonafhæn-

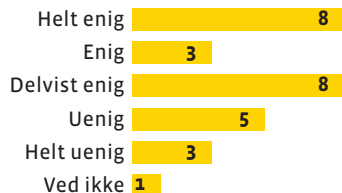
FRA ROMU'S APV 2016

Tallene viser hvor mange personer der har svaret i hver enkelt kategori

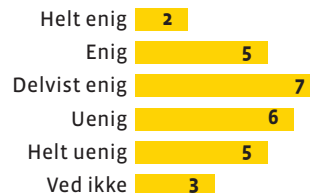
Direktionen stoler på, at vi som medarbejdere gør et godt stykke arbejde



Vi kan som medarbejdere stole på de udmeldinger, som kommer fra direktionen



Direktionen involverer medarbejderne i beslutninger om forandringer



ROMU:

Flere spørgsmål om direktionen er fraværende i ny APV

I 2014 var 50-60 pct. af medarbejderne på Roskilde Museum – ROMU – kritiske over for direktionen i en APV om det psykiske arbejdsmiljø. I en ny APV er en række af spørgsmålene om direktionen fra 2014 forduftet. Problematisk, siger eksperter.

En ny APV om det psykiske arbejdsmiljø fra Roskilde Museum (ROMU) får hårde ord med på vejen af arbejdsmiljøeksperter. De undrer sig over, at en stribe spørgsmål, som i en APV i 2014 afdækkede stærkt kritiske holdninger hos medarbejderne til ROMU's direktion, er forsvundet ud af museets nye APV.

I trivselsmålingen fra 2014 udtrykte eksempelvis 60,5 pct. af de ansatte mistilid til direktionens evne til at understøtte et godt samarbejde på arbejdspladsen. I 10 ud af 12 spørgsmål om ledelsesmæssige kerneopgaver bedømte mellem 50 og 60 pct. af medarbejderne direktionen negativt. Hvor medarbejderne i 2014 skulle svare på de samme 12 spørgsmål om deres afdelingsleder og direktionen, er der i den nye APV 11 spørgsmål om den nærmeste leder og kun fem spørgsmål om direktionen. Fire af de fem spørgsmål har en anden formulering end spørgsmålene i undersøgelsen fra 2014.

Svarene på APV'en fik i 2015 arbejdsmiljøeksperter til at konkludere, at ROMU havde betydelige ledelsesmæssige problemer. At en række spørgsmål om direktionen er udeladt i den nye APV, undrer de samme eksperter.

“Det er meget mærkeligt, at ROMU ikke fastholder de spørgsmål, som specifikt afdækkede problemer i den forrige undersøgelse. Organisationen har jo en stærk interesse i at vide, hvad der siden er sket. Når du er i en situation som ROMU, hvor du har identificeret et tydeligt problem, skal du jo følge op på det frem for at undlade at spørge ind til det”, siger lektor i arbejdssociologi ved Roskilde Universitet Henrik Lund.

Tidligere arbejdsmiljøprofessor og selvstændig konsulent Tage Søndergård Kristensen finder fremgangsmåden utroværdig.

“Enhver ansvarlig organisation eller virksomhed vil selvfølgelig være opsat på at undersøge, om der fortsat er

problemer med ledelseskvaliteten. Her virker man tværtimod til at være interesseret i det modsatte. Det virker suspekt”, siger han.

Fortsat ledelsesproblemer

“Man kommer til at sende det signal, at der er ting, man ikke ønsker at få noget at vide om. Men man kan ikke reparere på det dårlige arbejdsmiljø, der afslørede sig sidst, ved at undlade at stille de samme spørgsmål. Det svarer til, at man helbreder en patient ved at lade være med at undersøge vedkommende”.

Ifølge Tage Søndergård Kristensen er der imidlertid også i den nye APV indikationer på, at der fortsat er problemer med ledelsen af ROMU.

“Der er kun én medarbejder, der kan erklære sig helt enig i, at direktionen sikrer tydelige beslutningsgange. Det er jo ikke voldsomt. Og kun to er helt enige i, at direktionen involverer medarbejdere i beslutninger om forandrin-



BESTYRELSESFORMAND: Åben og inddragende proces om APV

Roskilde Museum får skarp ekspertkritik for at undlade en række spørgsmål om ledelsen i ny APV. Bestyrelsesformand og borgmester Joy Mogensen forsvarer APV'en: Den er lavet i en åben og inddragende proces. Samtidig bebuder formanden en handleplan, der skal sætte fokus på medarbejdernes oplevelse af manglende indflydelse.

Det har ikke været muligt at få en kommentar fra ROMU's direktion eller medarbejderrepræsentanter i museets AC-klub og arbejdsmiljøudvalg til ekspertkritikken af ROMU's APV. Til gengæld har formanden for ROMU's bestyrelse og borgmester i Roskilde Joy Mogensen svaret på Magisterbladets henvendelse:

“ROMU har i efteråret/vinteren 2016 gennemført en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø som en del af den lovpligtige APV.

Processen er foregået efter arbejdsmiljølovens bestemmelser. Der er metodefrihed for en APV.

Museet har gennemført processen ved eksternt arbejdsmiljøkonsulent. Konsulenten har med baggrund i tidligere undersøgelser og anbefalinger til fokusområder, som alle museets normerede medarbejdere afdelingsvis har meldt ind, udarbejdet udkast til undersøgelsens spørgsmål.

Dette udkast er blevet drøftet med museets samlede arbejdsmiljøorganisation, hvor kun mindre præciseringer er blevet foretaget.

Derefter er spørgeskemaerne blev udsendt til museets ansatte. Ingen, ud over udvalgets medlemmer og konsulenten, har set eller forholdt sig til spørgeskemaet før udsendelse.

I processen gennemførte arbejds-

miljøudvalget et kursus gennem ODM (Organisationen Danske Museer) med en ekspert i arbejdsmiljø med henblik på en kvalificering af processen.

Konsulenten og arbejdsmiljøudvalget har således gennem en længere proces, med inddragelse af medarbejderne, udformet den model, som er blevet benyttet.

Hele processen har været åben og inddragende. Processen har omfattet en heldagsworkshop for de ansatte, hvor problemstillinger og handlinger kunne drøftes konstruktivt. På baggrund af processen har konsulenten udarbejdet forslag til handleplan, som netop nu drøftes i Arbejdsmiljøudvalget.

Bestyrelsen har været orienteret i og om processen.

ROMU har gennem de seneste år fusioneret forskellige virksomhedskulturer til en tværgående struktur, hvor alle medarbejdere har faglige opgaver og ansvar indenfor den samlede koncern. Det har betydet ændrede opgaver og vilkår for nogle medarbejdere. Samtidig er en ræk-

ke nye fagligheder blevet introduceret i ROMU.

Ændringerne har betydet et klart kvalitetsløft for ROMU's besøgssteder, og bestyrelsen kan med tilfreds-

“Processen er foregået efter arbejdsmiljølovens bestemmelser. Der er metodefrihed for en APV”.

Bestyrelsesformand og borgmester Joy Mogensen

hed konstatere, at ROMU inden for tre år har skabt det landsdækkende museum RAGNAROCK og renoveret og nyopstillet museerne i Lejre, Frederikssund og Roskilde (genåbner i sommeren 2017).

Bestyrelsen er opmærksom på ar-

bejdsmiljøet og har noteret den generelle tilfredshed med arbejdspladsens rummelighed, at arbejdet opleves som meningsfyldt, at medarbejderne har stor indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver, og at man føler sig motiveret og engageret.

Bestyrelsen er samtidig opmærksom på de problemer, der opleves vedr. indflydelse på forandringsbeslutninger og tydeligheden af beslutningsgange – spørgsmål, der vil blive en del af den handleplan, som er under udarbejdelse”. <<

Virksomheder overtræder ligestillingsloven

Et stigende antal danske virksomheder overholder ikke ligestillingsloven, da de hverken opstiller måltal eller politikker for, hvordan de får flere kvinder på chefgangene. Udviklingen har ikke rykket sig siden 2013, viser ny rapport om kvinder i ledelse fra Erhvervsstyrelsen.

Flere kvinder på de danske chefkontorer. Det er intentionen med dansk lovgivning, som siden 2013 har forpligtet danske virksomheder til at opstille politikker og måltal for, hvordan de vil opnå mere ligestilling i ledelsen. Men stik mod intentionen med loven om fremme af ligelig kønsmæssig sammensætning i statslige institutioner og private virksomheder går det den gale vej.

For et stigende antal virksomheder opstiller hverken måltal eller politikker for, hvordan de får flere kvinder i ledelsen. Det viser den seneste rapport "Kvinder i ledelse" fra Erhvervsstyrelsen, som på baggrund af en stikprøve blandt de 1.400 største danske virksomheder for tredje år i træk analyserer, hvordan virksomhederne lever op til reglerne om den kønsmæssige sammensætning i ledelsen.

I regnskabsåret 2015 opstillede 75 procent af virksomhederne måltal for det øverste ledelsesorgan, mens 79 procent gjorde det samme i 2014. Desuden opstillede 34 procent af virksomhederne i 2015 ikke politikker for, hvordan de ville opnå ligestilling på chefgangene.

"Vi kan nu igen se, at der er problemer med, at virksomheder ikke sætter sig måltal eller gør sig overvejelser om at opnå dem", siger Ask Hesby Krogh, som er teamleder for kønsligestilling hos Institut for Menneskerettigheder (IMR), der sidste år påviste, at op mod

hver anden virksomhed ikke lever op til loven.

"Det sender et klart signal om, at der her ligger en udfordring, hvis loven skal virke efter hensigten. Mange laver hverken måltal eller politikker, og de politikker, der er, er ofte rigtig dårligt beskrevet og evalueret", siger Ask Hesby Krogh.

Flere påbud til virksomheder

Kontorchef i Erhvervsstyrelsen Camilla Hesselby siger, at når fx hver tredje virksomhed stadig ikke opstiller politikker, som de er forpligtet til, så lever de ikke op til loven.

"Det burde jo være nul, for sådan er reglerne. Der sker ingen forbedringer på området, og det kan være svært at vurdere, hvorfor disse virksomheder ikke efterfølger reglerne. Det skal vi undersøge nu", siger Camilla Hesselby.

Siden loven trådte i kraft i 2013, er andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer ifølge Erhvervsstyrelsen steget fra 16 til 20 procent i børsnoterede selskaber. Den samlede andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer valgt af generalforsamlingen i de virksomheder, som er omfattet af reglerne om måltal og politikker, lå derimod per 15. august 2016 på bare 15 procent.

Erhvervsstyrelsen skal inden årets udgang aflevere en evaluering af lovens virkning til Erhvervsministeriet. Men på baggrund af de seneste resultater har Erhvervsstyrelsen allerede nu be-

sluttet at stramme kontrollen på området i 2017.

Det betyder, at styrelsen nu vil føre mere regnskabskontrol og give påbud til en væsentlig del af de virksomheder, som ikke efterlever reglerne, forklarer Camilla Hesselby.

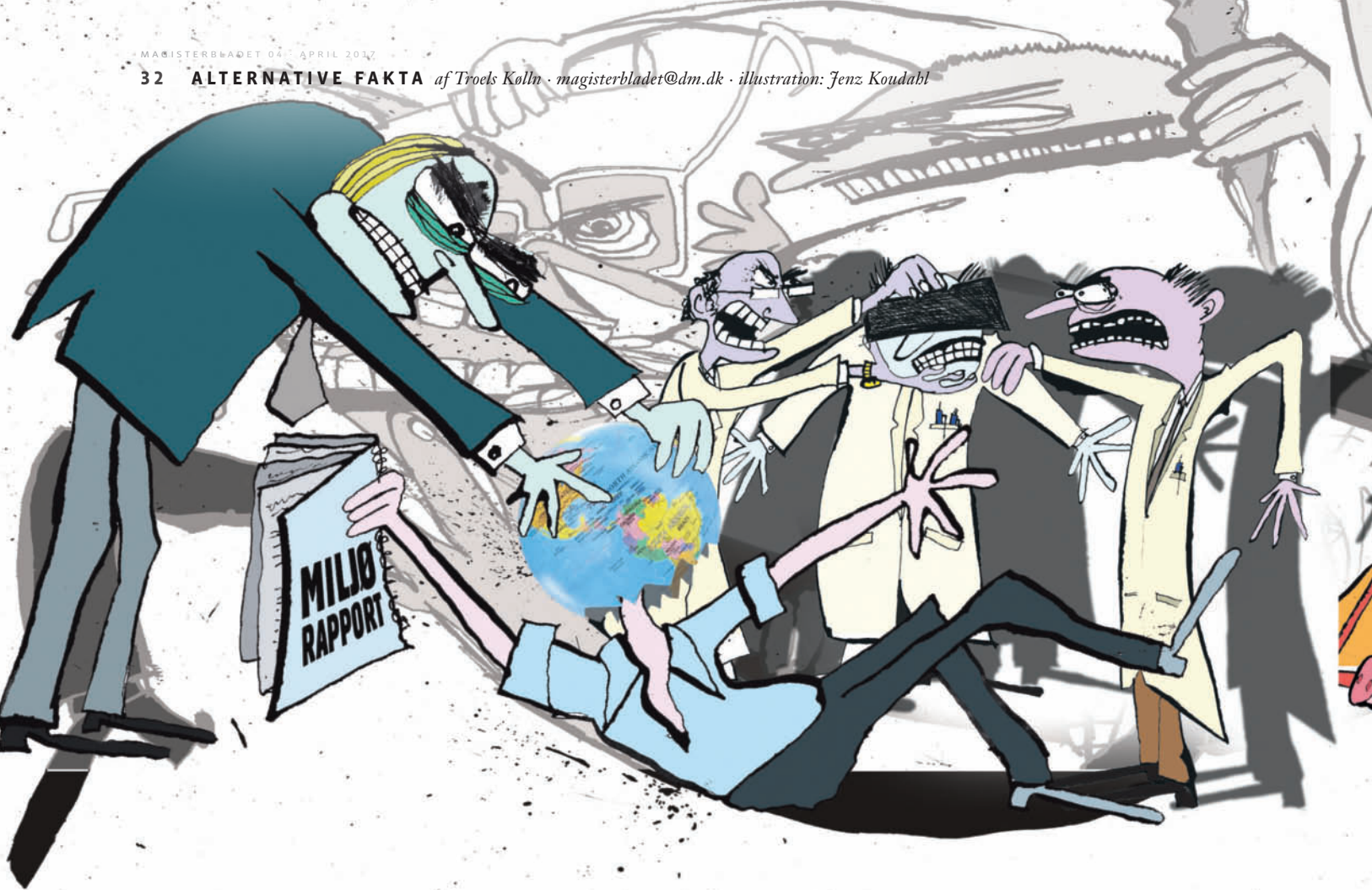
"Nu har virksomhederne haft noget tid til at vænne sig til reglerne, men vi kan se, at der stadig ikke sker så meget på området. Det er ikke i orden, at så mange virksomheder ikke efterlever reglerne, og derfor vil vi i højere grad stramme op i 2017 med en særlig indsats", siger Camilla Hesselby.

Ask Hesby Krogh mener, at man nu må kunne konkludere, at loven ikke virker efter hensigten. Der skal mere hjælp og rådgivning til virksomhederne.

"Alle skal jo overholde loven, så det er positivt, hvis Erhvervsstyrelsen nu strammer kontrollen. Men det er jo kun et delmål, for det vigtigste er, at loven også har en virkning. Og her mangler vi en analyse af, hvor mange flere kvinder der er kommet ind i det øverste ledelseslag, siden loven trådte i kraft", siger Ask Hesby Krogh. <<

"Det er ikke i orden, at så mange virksomheder ikke efterlever reglerne, og derfor vil vi i højere grad stramme op i 2017 med en særlig indsats".

Camilla Hesselby, kontorchef i Erhvervsstyrelsen



Miljøet er den store kampplads

I USA bliver videnskabelig viden om klimaforandringer fjernet fra officielle websites, og i Danmark har ministerier manipuleret med tal om miljøforurening. Miljøforskning er kontroversielt, og fakta bliver mødt med alternative fakta. Hvorfor er det sådan?

“Der er stor uenighed om årsagen til den globale opvarmning”, sagde Donald Trumps energirådgiver Scott Pruitt på et pressemøde i marts – stik imod den overvældende konsensus, der faktisk er i fagkredse.

Udmeldingen er ingen overraskelse, for Donald

Trump sagde det selv endnu tydeligere på Twitter i 2014: “Det her meget dyre global opvarmning-bullshit bliver nødt til at stoppe”.

Præsidenten ønsker nu at skære i støtten til grøn energi og øge investeringer i kul og olie, ligesom forskellige officielle agenturer

har fået besked om at fjerne oplysninger om klimaforandringer.

Når den politiske snak falder på klima og miljø, er der ikke langt fra sandhed til usandhed, fra fakta til alternative fakta, fra løgn til handling. I en mere beskedne skala gælder det også i

Danmark, hvor miljødebatten er kendetegnet ved en indædt kamp om, hvad der er rigtigt og forkert.

I den såkaldte Gyllegate gik miljø- og fødevareminister Eva Kjer Hansen (V) af, da det blev afsløret, at hun havde fremlagt manipulerede beregninger af,



hvor stor effekt regeringens landbrugspakke vil have på vandmiljøet mht. udslippet af kvælstof. Og DR har i en dokumentar vist, at Fødevarerstyrelsen igennem seks år bevidst har fjernet anbefalinger om bekæmpelse af de multiresistente MRSA-bakterier og på den måde forholdt Folketinget viden.

De to eksempler er udtryk for en generel kultur på miljøområdet, mener Stiiig Markager, der er professor på Institut for Bioscience ved Aarhus Universitet og medforfatter til undersøgelsen af landbrugspakkens negative konsekvenser for havmiljøet.

“Vi har mistet den saglige dialog. Spørgsmål om miljøet er blevet til en kamp om postulater, ikke faglige argumenter”, siger Stiiig Markager.

“Der er en indbygget konflikt mellem miljøet og erhvervslivets økonomiske interesser. Og derfor vil der nok altid være en kamp på

miljøområdet. Men det er voldsomt skærpet i øjeblikket, og det er kulminationen på en stigende modstand de seneste 20-30 år”.

Det er især oprettelsen af Bæredygtigt Landbrug, der på miljøområdet har skærpet kampen mod videnskabelig viden, mener Stiiig Markager. På grund af utilfredshed med den større og mere indflydelsesrige brancheorganisation Landbrug & Fødevarer blev foreningen i 2010 stiftet med det formål at øge indtjeningen for dansk landbrug. Og det har skubbet til hele miljødebatten, siger Stiiig Markager:

“Det er min opfattelse, at Landbrug & Fødevarer bliver mere uforsonlig med brug af alternative fakta for at stå skarpere over for Bæredygtigt Landbrug. Og det er et tab for erhvervet, miljøet og samfundet, fordi vi ikke kan komme frem til de rigtige løsninger, når vi

ikke har en dialog baseret på fakta”.

Direktør for Landbrug & Fødevarer Morten Høyer er uenig.

“Vi står, hvor vi hele tiden har stået. Det er, hvor vi fremfører kritik, når den er berettiget. I langt de fleste tilfælde mødes vi med forskere og taler med dem om vores kritik, og der bliver lyttet på begge side af bordet”, siger Morten Høyer.

“Politikerne skal have det rigtige grundlag at træffe beslutninger på, og vi må bare sige, at vi for ofte møder faglighed, som ikke lever op til den rette standard. Senest har vi påpeget fejl i måden, man opgør grundvandets tilstand på. Det har ført til, at området nu bliver kulegravet”, siger Morten Høyer.

Miljø er særligt udsat for kritik

Det er tydeligt, at ordene bliver skarpe, når talen falder på forskning i miljøet.

Men hvorfor lige miljøområdet, som ellers er et naturvidenskabeligt felt, hvor kriterierne for sandt og falsk burde være helt klare?

“Det er et område, hvor det er vanskeligt at producere eksakt viden. Man taler ofte ud fra sandsynligheder, og for skeptikere åbner det et vindue til at kritisere forskningen”, forklarer Oluf Danielsen, der er fysiker, professor med speciale i miljø- og klimakommunikation og forfatter til doktorafhandlingen “Klimaet på dagsordenen – dansk klimadebat 1988-2012”.

“De dygtigste skeptikere stikker kniven ind og siger: Den klimaviden, som de store modeller frembringer, er ikke helt sikker. Og så prøver de at diskutere den usikkerhed så meget som overhovedet muligt. Og det skaber tvivl – ikke mindst hos de politikere, der er bundet op på interesser i

» energiindustrien og landbruket”.

Inden for ethvert videnskabeligt felt er det sundt med faglig diskussion ud fra en oprigtig interesse i at finde frem til de bedste resultater, pointerer han. Men der kan også være andre motiver bag kritikken.

“Klimaskeptikere har naturligtvis forskellige motiver. For nogle handler det om, at de har andre interesser i ryggen, som skal tilgodeses. Andre kan være gode, solide forskere, som føler, at de bliver forbigået i bevillingerne. Det er en jalousi, vi i høj grad kender fra klimaforskningen”.

Oluf Danielsen påpeger, at klimadebatten altid har skabt stor modstand – blandt andet fordi miljøforskningen ofte udfordrer

“Spørgsmål om miljøet er blevet til en kamp om postulater, ikke faglige argumenter”.

Professor Stiig Markager

det økonomiske grundlag for store industrivirksomheder. Særligt i USA har privatfinansierede tænketanke arbejdet intenst på at producere alternativ information, som går op imod det, der ellers er videnskabelig konsensus om.

“Energisektoren sidder jo på meget tung kapital og har store økonomiske interesser bundet op på olie, gas og kul. Det er klart, at de

ikke bare sætte sig ned og giver det videre til bæredygtige energikilder. Og det samme kan jo ses i landbruket”, siger han.

Politisk opmærksomhed giver kontroverser

Uenighederne om, hvad der er sikker viden, bliver større i takt med mere politisk opmærksomhed. Og det er netop tilfældet på miljø- og klimaområdet, pointerer Cecilie Glerup, der er videnskabssociolog på Københavns Universitet.

“Jo mere politisk konflikt der er på et område, jo flere undersøgelser vil der blive foretaget. Og jo flere undersøgelser, jo flere vinkler vil der komme på emnet. Det giver i sig selv mere konflikt omkring forskningen”, siger Cecilie Glerup

Og selv om det langt fra er et nyt fænomen, så er kontroverser om videnskabelige resultater svære at håndtere for både borgere og politikere.

“Det har siden oplysningstiden været en drøm for mennesket, at videnskaben giver endegyldige svar. Det er ubehageligt at opdage, at det ikke er sådan. For hvis ikke videnskaben føles troværdig, hvad gør man så?” siger Cecilie Glerup.

“En af konsekvenserne er, at der kommer utroligt stor fokus på afsenderen i stedet for indholdet. Derfor er der en tendens til, at man får kendisforskere, og at den enkelte forsker skal bære mere igennem på sin egen troværdighed”.

Da Landbrug & Fødevarer i 2015 skrev et debatindlæg på Altinget.dk, var det netop Stiig Markagers personlige troværdighed, man kritiserede. Stiig Markager bruger “pseudovidenskab” til at

fremme “private synspunkter”, og “fagligt set er hans udmeldinger uden dokumentation”, lød det blandt andet.

Landbrug & Fødevarer vil ikke kommentere på det konkrete debatindlæg, men direktør Morten Høyer siger dette:

“Helt generelt kan jeg sige, at mange landmænd – og jeg selv inklusive – bliver frustrerede, hvis en forsker stiller sig frem med sin forskertitel og udtaler sig om noget, han eller hun ikke er ekspert i. Det er et generelt problem i forskningsverdenen”.

Stiig Markager føler sig ikke ramt.

“Kritikken kommer fra organisationer, der forsøger at miskreditere mig, fordi mine udsagn står i vejen for deres indtjening. Det kan være et pres. Men det er universitetets opgave at kvalificere debatten ved at bidrage med videnskabelige argumenter. Og så må jeg bare være meget, meget omhyggelig med mit arbejde”. <<

DO IT IN ENGLISH, BUT DO IT RIGHT!

Amerikansk ph.d. med alsidig samfundsvidenskabelig baggrund tilbyder oversættelse fra dansk til engelsk og redigering/finpudsning af dine engelske tekster. Også omskrivning af alle slags manuskripter.

Bøger, ph.d. afhandlinger, artikler, rapporter, Horizon-2020 proposals, projektbeskrivelser, webtekster, ansøgninger, TORs, summaries, mm.

Hurtig service, højeste kvalitet, rimelige priser. Mangler du kvalificeret modspil? Vil du have en 'reader from Hell'? Kontakt mig.

**Mange kan oversætte.
Jeg kan skrive.**

Steven Sampson
stevensampsondk@gmail.com · tlf. 2074 1264

DANSK MARCH FOR SCIENCE

Den 22. april går forskere rundt om i verden på gaden for at markere et opgør med alternative fakta. I Danmark er det bl.a. Dansk Magisterforening og Danske Videnskabsjournalister, som arrangerer marchen i samarbejde med de frivillige i March for Science Danmark.

I København samles deltagerne kl. 13.00 i Fælledparken bag ved Niels Bohr Institutet for derefter at marchere igennem byen til Christiansborg. I Aarhus ligger tid og sted ikke fast i skrivende stund, men man kan følge med på hjemmesiden marchforscience.dk eller på "March for Science Danmark" på Facebook.

Ja, forskere har pligt til at modsige alternative fakta!



Hvad skal forskere gøre, når manipulerede tal og deciderede usandheder florerer i den offentlige debat? Tre professorer giver deres bud.

I forskernes blad FORSKERforum diskuteres alternative fakta flittigt.

Vi taler om fake news og alternative fakta som aldrig før, og virksomheder som Facebook og Google er under hård kritik for at sprede de falske nyheder. Men hvordan skal forskerne, der skal søge sandheden, egentlig forholde sig til fænomenet? Er det deres pligt at modsige usandheder i den offentlige debat?

“Det korte svar er: Ja, det er en moralsk pligt at ytre sig som forsker”, siger Antje Gimmler, der er professor på Center for Anvendt Filosofi ved Aalborg Universitet.

“I de tilfælde, hvor der kommer helt grove fordrejninger – for eksempel hvis politiske beslutninger bliver begrundet i statistik, der bliver læst helt forkert – der er man kaldet til at sige noget, synes jeg. Det er en moralsk forpligtelse, som jeg er ret sikker på, at de fleste videnskabsmænd og -kvinder følger”.

“Det er en moralsk pligt at ytre sig som forsker”.

Professor Antje Gimmler

Og det er man blandt andet, fordi sandheden ikke bare er en værdi i sig selv. Den er også nyttig.

“Normalt kalder vi en teori sand, hvis den giver konsistente forklaringer på verden. På den måde giver sandheden os en måde at forudsæ handlinger og resultater på, og dermed har vi en enorm fordel som samfund”, siger Antje Gimmler.

Pligt eller ret?

De falske nyheders gennemslagskraft er kommet bag på det videnskabelige miljø, siger professor Anders Bjarklev, rektor for DTU og

formand for Rektorkollegiet i Danske Universiteter.

“Som forskere befinder vi os i en verden, hvor usandheder står mere uimodsagt end længe. Og hvor man i nogle tilfælde kan vinde magt og stemmer ved at sige usandheder. Det har rystet os, tror jeg, fordi vi er opdraget i et system, hvor det stærkeste argument altid vil vinde”, siger han.

“Derfor er vi nødt til at bruge flere kræfter på at gå i rette med usandheder. Som universiteter har vi en formidlingsforpligtelse. Og den formidlingsforpligtelse bliver mere udtalt, i det omfang der florerer usandheder”, siger Anders Bjarklev.

Men forskerne har ikke en moralsk pligt til at modsige fejlagtige udsagn, mener Peter Nedergaard, der er professor i statskundskab på Københavns Universitet, hvor han i mange år har undervist i videnskabsteori.

“Ifølge universitetsloven har man en forpligtelse til at være aktiv i samfundsdebatten. Men man har ikke pligt til at være detektor”, siger han.

“Jeg mener ikke, at man kan skose nogen for ikke at gå ud og rette fejlpløyninger. Vi er i forvejen hårdt optagede af at leve op til krav til undervisning og forskning”.

Men det er noget helt andet end at have ret til det, understreger han.

“Det er videnskabens rolle at sige: Hvad er sikker viden? Hvad er skidt og kanel? Og derfor bør man som forsker altid have ret til at påpege det i den offentlige debat”. <<

SÅDAN HÅNDTERER DU KONFLIKTER PÅ ARBEJDSPLADSEN

Uenighed er som udgangspunkt ikke noget problem. Men hvis den får lov til at udvikle sig, så kan det eskalere og føre til fjendskab. Her er derfor seks gode råd til, hvordan du bedst håndterer konflikter på arbejdspladsen.



Kilder: Finn Dahlsund, karriererådgiver i Dansk Magisterforening, og bogen "Konflikthåndtering på arbejdspladsen" af Rikke Dall Pabian, psykolog med speciale i arbejds- og organisationspsykologi.



2

ERKEND DIT REAKTIONSMØNSTER

Uanset om konflikten handler om manglende kemi mellem dig og din chef eller utilfredshed over opgavefordelingen i afdelingen, er det klogt at kende dit eget reaktionsmønster. Det kan nemlig påvirke udviklingen og udfaldet af konflikten. For ligesom når du befinder dig bag rattet i en bil og enten speeder op, klodser bremsen eller diskret holder dig i indersporret, har du et temperament, som du tager med dig ind i konflikt-situationer. Grundlæggende taler man om tre forskellige reaktioner på konflikter: Der er dem, der går, dem, der slår, og dem, der står. Hvis du er typen, der går, undgår du helst at snakke om uenigheder. Er du derimod typen, der slår, er du hurtig til at bebrejde, skælde ud og angribe, hvorimod typen, der står, bevarer roen, er tydelig omkring sin egen oplevelse og lytter til modpartens synspunkt. I en konfliktsituation er det mest hensigtsmæssigt at være typen, der "står", men det er selvfølgelig ikke det naturlige reaktionsmønster for alle. Find ud af, hvordan du typisk reagerer, og lær dit reaktionsmønster at kende, så du bliver bevidst om, hvordan du bedst styrer dig selv igennem en konflikt.

FORSTÅ, HVAD EN KONFLIKT ER

Det er vigtigt at slå fast, at uenighed ikke er et problem. At vi kan være uenige om ting, er nærmest forudsætningen for al udvikling og læring på arbejdspladsen. Der, hvor problemerne opstår, er, når vi bringer følelserne ind. Arbejdspladsen er et af de steder, hvor der er rig mulighed for sammenstød mellem kolleger, medarbejdere og ledere, og hvis vi altid var i stand til at håndtere dem neutralt og åbensindet, ville de formentlig aldrig vokse sig særligt store. Virkeligheden er dog, at konflikter vækker følelser som vrede og misundelse, fordi de fleste men-

nesker har noget personligt på spil. Det kan være økonomiske, sociale eller hierarkiske gevinster, som kan gøre det svært at løse konflikten på en sober måde. Hvis en konflikt bliver personlig og får lov til at eskalere, risikerer man, at den ødelægger arbejdsmiljøet. Blicher den derimod håndteret rigtigt, kan man undgå slagsmål og kontorkrige, og forhåbentlig kommer der endda en konstruktiv løsning ud af det. Husk, at det på arbejdspladsen forventes, at du kan genoptage dine professionelle samarbejder efter en konflikt – uanset hvem du har haft den med.

1

4

3

FORSTÅ, HVORDAN EN KONFLIKT ESKALERER

Ikke to konflikter er ens. Alligevel lader det til, at der findes et mønster for destruktiv optræning, som vi optræder efter, når vi får en konflikt til at eskalere. Dette mønster kaldes konfliktrappen og består af en række trappetrin. De første trin er grønne. Her har man en konstruktiv dialog om uenigheden, man lytter til hinandens synspunkter og fokuserer på sagen. De næste trin er gule. Her skifter fokus fra sagen til personen, og man begynder pludselig at hive gamle episoder frem. Dialogen bliver angribende og dømmende. Hvis de stridende parter når konfliktrappens røde trin, begynder de at skride til åbne, fjendtlige handlinger som fx sårende og nedgørende bemærkninger – eller værre: psykisk eller fysisk vold. Konfliktrappen er god at kende, fordi den illustrerer en konflikts typiske udviklingsforløb. Og når du kender det, ved du, hvad du typisk har i vente, hvis ikke du gør en indsats for at vende situationen.

LÆR AT NEDTRAPPE EN KONFLIKT

Hvis vi bliver i billedsproget med konfliktrappen og dens trin, kan du forestille dig, at der ud for hvert trin hænger en stor rød stopknap. Stopknapperne kan bruges til at vende en eskalerende konflikt til en begyndende dialog. Lad os sige, at du er havnet i en konflikt med en kollega. I diskussioner, hvis skyld det er, at en præsentation ikke blev afleveret til de rigtige mennesker inden deadline. Pludselig bliver din kollega personlig og siger: "Det er typisk dig" og hiver gamle sager ind i diskussionen. Kort sagt: I er på vej op ad konfliktrappen, men hvis du rækker ud og trykker på den røde knap, kan I måske komme tilbage på sporet. Det kræver, at du ikke lader dig rive med, men holder dig i ro, så du er i stand til at lede diskussionen tilbage på sagen. Lykkes det, har du netop formået at trappe konflikten et trin ned og tilbage i det grønne felt, hvor det er muligt, at konflikten kan få en god og konstruktiv udgang.

5

VÆR KOMPROMISSØGENDE

Når I finder et leje, hvor I kan tale om konflikten på en ordentlig måde, er det vigtigt, at du går til dialogen med et mindset om at finde en fælles løsning, I begge kan blive enige om. Og husk at holde dig på din egen banehalvdel. Uanset hvad der sker, er det det eneste sted, hvor du reelt kan styre spillens gang i en konstruktiv retning. Dine tolkninger, holdninger eller gætteri hører ikke til på den anden side af midterlinjen. Til gengæld må du besøge den andens banehalvdel med empati og medfølelse for at undersøge, lytte og spørge til, hvordan konflikten ser udovre fra den anden side.

6

BRUG EN MÆGLER

Hvis du og den, du er uenig med, derimod er nået så langt op ad konfliktrappen, at I ikke kan mødes og tale sammen, kan I få hjælp fra en mægler. Mægleren, som ikke selv bør være involveret i konflikten, skal forsøge at genetablere kontakten mellem jer, så I kan vende tilbage til samtalen. Det er vigtigt, at mægleren ikke siger ting som: "Det forstår jeg virkelig ikke" eller "Det er jeg uenig med dig i". Mægleren skal forholde sig til konfliktparternes behov og sikre, at der bliver talt om det, parterne er uenige om, og de følger, det har haft for den enkelte. Hvis parterne i løbet af mæglingen bliver i stand til at kommunikere på en ordentlig måde, kan mægleren trække sig.

Dansk
Magisterforening



SÆT FOKUS PÅ EFTERUDDANNELSE!

Skal du og din kollegaer på kursus i efteråret?

Skriv gode webtekster, Århus: 19/9, 20/9 2017

Fundraising, Århus: 5/9, 6/9 2017

Statistik med Excel, København: 24/4, 25/4 2017
eller 23/10, 24/10 2017

Den professionelle samtale, København: 13/11,
14/11, 15/11 2017

Læs mere om vores spændende udbud af kurser
og tilmeld dig på www.dmefteruddannelse.dk
Vi udbyder kurser i både Århus og København.

dmefteruddannelse.dk



Vi ses til generalforsamling 25. april

Vi håber, du deltager i generalforsamlingen, så den bliver repræsentativ for alle vores 110.000 medlemmer. Vi kommer til at tale om vores afkast på 8,1 %, længere levealder, ansvarlige investeringer og vores nye produkt Markedsrente.

Du tilmelder dig på vores website: mppension.dk/gf2017

Tid og sted

Tirsdag den 25. april 2017 kl. 16.30
Tivoli Hotel & Congress Center, København

Kort om MP Pension

MP Pension er en medlemsejet pensionskasse for magistre, gymnasielærere og psykologer.

Vi balancerer et højt afkast med hensynet til blandt andet menneskerettigheder, arbejdstagerforhold og klima. Derfor understøtter vores investeringsstrategi den globale klimaafale om maksimalt 2° global opvarmning.

#DMJX

BLIV FAG- JOURNALIST PÅ TO ÅR

**Drømmer du om at arbejde journalistisk?
Eller om at blive bedre til formidle det,
du allerede arbejder med?**

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

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

Læs mere på dmjx.dk/fagjournalist



 **KOM TIL
INFORMATIONSMØDE:**

Bliv klogere på uddannelsens indhold,
og mød undervisere og tidligere studerende.

Aarhus: Mandag d. 24. april 16.30 – ca. 18.00

København: Onsdag d. 26. april 16.30 – ca. 18.00

Tilmeld dig på dmjx.dk/fagjournalist



Masterud

Christine Stokkebye, lærer i ernæring & sundhed samt guide i Bruxelles, pendler hver 3. week-end.

TURISTFØRERUDDANNELSEN MED DIPLOM, ruc.dk/turist
Uddannelsens indhold og netværk passer mig perfekt fordi jeg med ny insiderviden om Danmark også kan genbruge både min faglige viden om madkultur og mit udenlandske blik innovativt til at designe Foodtours i København/Dk, når jeg flytter tilbage.



ORGANISATIONSPSYKOLOGI
Studiestart 6. september 2017

PROFESSIONEL KOMMUNIKATION
Informationsmøde 9. maj 2017

PROJEKTLEDELSE OG PROCESFORBEDRING
Informationsmøde 8. maj 2017 og 24. maj 2017

SUNDHEDSFREMME
Informationsmøde 25. april 2017

UDDANNELSE OG LÆRING
Informationsmøde 20. april 2017

ANSØGNINGSFRIST 1. JUNI 2017

dannelser

Lena Wessing Michelsen, Fysioterapeut
Klinisk Underviser i Fysioterapi

MASTER I UDDANNELSE OG LÆRING (MUL) - ruc.dk/mul
Jeg valgte Master i Uddannelse og Læring på RUC, da jeg var meget inspireret af den projektorienterede måde at arbejde på. Jeg har gennem masteruddannelsen fået stor indsigt i menneskers socialisations- og læreprocesser, set i relation til samfundet og dets ændringer gennem tiden



Steen Georg Brandt, Administrationschef Kemisk
Institut, Københavns Universitet

MASTER I ORGANISATIONSPSKOLOGI - ruc.dk/mpo
For mig betød MPO både større viden om min egen lederrolle og bedre forståelse af psykodynamiske processer i den gruppe, jeg er leder for. MPO var et perfekt studium for mig, fordi der er en stringent kobling mellem den teoretiske platform og den oplevelsesbaserede læring.



skilde Universitet

TURISTFØRER - DIPLOMUDDANNELSE
Informationsmøde 23. maj 2017

ANSØGNINGSFRIST 15. JUNI 2017



ruc.dk/videreuddannelse

De røg pot og tog svampe for åben mikrofon

Rane Willerslev er professor i antropologi ved Aarhus Universitet. Han røg pot og tog svampe sammen med sin medvært, antropolog Morten Nielsen, i serien "Operation Menneskejagt" på P1. En lytter klagede, og DR fjernede programmet. Men eksperimentet viser styrken ved humanistisk forskning: Den stiller sig åben over for nye veje til viden, siger Rane Willerslev.



Antropologerne Rane Willerslev og Morten Nielsen gik på jagt efter, hvad det vil sige at være menneske.

I jeres radioprogramserie "Operation Menneskejagt"s sidste afsnit foregik forsøget på at finde sandheden om mennesket i en sjællandsk skov, hvor I to værter røg pot og indtog svampe. Hvordan kom I på den ide?

"Ideen med hele programmet udsprang af flere ting. Vi var og er dødtrætte af den krise, som humaniora er i, hvor udmeldingen er, at det ikke kan bruges til noget. Vi ville vise, at humaniora faktisk er afgørende for at afdække

de dybeste sandheder om mennesket. Desuden ville vi nedbryde grænsen mellem det elitære og det populære ved at formidle humanistisk videnskab på en populær måde. Vi indså gennem programserien, at humor i sig selv

er en videnskabelig metode. Desværre bruges den ikke som sådan af humanister, fordi videnskaberne tager sig selv så højtideligt, og det er en af hovedårsagerne til humanioras krise.

De sandheder, humanistiske videnskaber kan levere, er nogle andre end inden for fx naturvidenskab. Når vi i de programmer sammenligner alle mulige sager efter frie associationer gennem et nyt tema, hver gang om mennesket, bruger vi som antropologer vores private liv, vi taler med eksperter, bruger religiøse specialister osv. Og vi skaber sammenhænge mellem dem. Men sammenhænge er absurde, for de er der ikke nødvendigvis. Men fordi de er absurde, bliver de også humoristiske. Humor forskyder perspektivet på en indsigt, og det skaber en slags tredje perspektiv, som sætter en skæv vinkel ind på en problematik, som har en sand-

hed indbygget i sig, i den forstand at det tilbyder noget nyt og ofte overraskende, som folk ellers normalt ikke ville have set.

Vi snakkede med den afgæede forskningsbibli-

otekar Morten Ting om at finde de ti største spørgsmål, som mennesket har stillet om sig selv gennem historien, og så begyndte vi at undersøge dem. Vi nedbrød bevidst grænsen mellem religion og videnskab for at lande en sandhed. Humanioras store styrke er, at den ikke er dogmatisk, men stiller sig åben over for alle veje til viden. Efter at vi havde gjort det i ni programmer, syntes vi stadig ikke at have fundet dybt nok ned i sandheden om mennesket. Fordi vi havde en åben metode, og med baggrund i de ceremonielle metoder, jeg studerer, hvor man bruger euforiserende stoffer til at komme i kontakt med den bagvedliggende virkelighed, syntes vi, det skulle være en metode, som vi også ville prøve”.

Hvad skete der under trippet – fandt du nogle sandheder om mennesket?

“Vi får faktisk begge en åbenbaring. Noget, som er helt ud over det sæd-

vanlige. Der sker konkret det, at vi begge to er vildt bange for at tage stoffer. Derfor får vi også fat i denne trip-sitter, Fanny, til at guide os. Hun er biologisk uddannet og har specialiseret sig i at tage svampe. Så tager vi svampene sammen og optager, hvad der sker. Samtidig får vi begge to med et pusterør skudt noget hellig aske fra blomster i Amazonas op i næsen. Det er der ikke noget ulovligt eller euforiserende over. Men lige idet siger Fanny, at der står en asiatisk mand fra Sibirien og nikker, og så bliver jeg slået helt bagover og oplever, at jeg bliver fyldt op af generøsitet.

Kroppen kommunikerer til mig, at dette er den bedste version af mig selv. Grænsen mellem ydre og indre, og om det er mit hoved eller ånder, der taler, bliver ligegyldigt. Så falder jeg om og vågner først næste morgen. Morten har derimod en meget traumatisk oplevel-

se, hvor han genlever sin egen fødsel. Det er meget svært at sætte ord på og videnskabeliggøre, hvad denne indsigt er. Vi sidder begge

to tilbage med en følelse af at have fået en indsigt i os selv som mennesker, som man oplever, at man ikke kunne have fået, selv om man over et helt liv gik til psykolog. Denne kæmpe oplevelse ligger i kroppen i flere måneder efter”.

I skulle jo afprøve videnskabelige metoder i jagten på sandheden om mennesket. Hvordan kan svampe og pot hjælpe jer i den henseende?

“Det er svært at sige. Vi er interesserede i hele tiden at prøve at rykke grænserne for, hvad der kan forstås, og det at være menneske. Derfor er vi villige til at gå alle veje. Vi taler med både religiøse og videnskabelige specialister, og vi er villige til at bruge vores eget liv som omdrejningspunkt til at forstå disse ting. Derfor prøvede vi dette trip til sidst. Men man må konstatere, at når man træder ind i det okkulte på den måde, som man må sige, at et svampetrip er, så bliver den bevidst-

PSYKEDELISK SELSKAB LÆGGER DR-PROGRAM UD

DR har fjernet det 40 minutter lange program fra alle sine programflader, men Psykedelisk Samfund har den 22. marts lagt det op til streaming på YouTube. Psykedelisk Samfund er en ikkekommerciel forening, der arbejder for at reintegrere psykedeliske substanser i det moderne samfund.

hedstilstand meget svært at oversætte. Man når grænsen for, hvad sproget kan bære, og dermed når man også grænsen for, hvad man kan forsøge at beskrive i videnskabelige termer. Men det er nødvendigt at prøve at forstå, når vi prøver at forstå sandheden om mennesket. Det mener jeg er en hel legitim operation”.

Nogen vil måske sætte spørgsmålstegn ved, om det er public service. Hvad synes du selv?

“Det gjorde vi os ikke rigtig nogle tanker om. Vi havde et projekt om at finde sandheden om mennesket. Vi er optaget af at kommunikere til befolkningen, hvad humanistisk videnskab er, og hvorfor humanistisk videnskab er brugbar. Vi er interesserede i at presse grænsen for, hvad man kan forstå som menneske, og det mener jeg er helt legitimt. Euforiserende stoffer er blevet brugt gennem tusindvis af år og bliver stadig brugt i forskellige kulturer som en vej til sandhed. Så i vores optik er det helt naturligt at prøve. Vi mener ikke, det er nødvendigt at kommunikere, at man ikke skal tage stoffer, for det fremgår helt tydeligt, at vi er vildt bange for dette eksperiment. Jeg har prøvet at ryge hash én gang som 14-årig, så dette er ellers slet ikke et tema for mig. Jeg mener desuden, det bliver kommunikeret meget klart, at der er en mørk side forbundet med at tage stoffer. Morten får jo en nedtur, og det kommer også med i podcastprogrammet”.

At I indtog stoffer i radioprogrammet, fik en lytter til at klage. Nu har DR fjernet programmet fra alle sine programflader. Hvad mener du om DR's afgørelse?

“Dette blev jo lavet som en podcast, som vi havde stor indflydelse på. Så vælger DR at lave det til et radiopro-

>>

gram, og jeg ved ikke, hvordan dette er blevet klippet sammen, for det har jeg slet ikke hørt. Det har vi ikke haft indflydelse på. Men i forhold til podcasten kan jeg ikke se problemet. Om det fremstår anderledes på P1, ved jeg ikke”.

Men hvor meget vidste DR på forhånd om indholdet i jeres programserie – herunder det sidste program, hvor intentionen altså var at ryge pot og indtage svampe?

“DR var med hele vejen. Vi havde jo en redaktion, som tog de overordnede beslutninger. Redaktionen har også i nogle tilfælde sagt nej til noget, fordi det var for dyrt, for besværligt eller for langt ude. At DR har tænkt, at dette

program sikkert ikke var et problem, skyldes jo nok, at der jo er masser af tidligere eksempler i DR’s historie på, at folk har taget stoffer i programmer. For eksempel røg Bubber hash. Simon Kvamm har røget hash. Og en tog ecstasy i et program i 80’erne uden reaktioner. At argumentet lyder, at vi som radioværter er med til at legitimere stoffer, synes jeg er absurd. Dette er en del af et eksperiment, hvor vi bruger os selv og vores egen krop. Det gør antropologer altid”.

Hvad mener du om, at DR har besluttet at tage programmet af deres flader?

“Det respekterer jeg fuldt ud. Det må DR selv bestemme. Det tager jeg ikke som et personligt angreb. Da vi gjorde det, var vi ansat af DR, og det er DR, der derfor bestemmer. Men jeg stiller mig undrende over for beslutningen. Hvorfor tager DR podcastversionen af? Deri mener jeg ikke, at der er en favorisering af eller opfordring, hverken direkte eller indirekte, til, at folk skal tage stoffer. Vi er helt tydelige med, at dette er en del af et viden-



Morten Nielsen (tv.) fik under DR-optagelserne en meget traumatisk oplevelse, hvor han genoplevede sin egen fødsel. “Det er meget svært at sætte ord på og videnskabeliggøre, hvad denne indsigt er”, konstaterer professor Rane Willerslev (th.).

skabeligt eksperiment om, hvad mennesker er. Selvfølgelig er det et svært grænseland. Men jeg er tilhænger af, at videnskaben hele tiden skal søge nye grænser. Derfor undrer det mig, at folk kan opfatte det som favoriserende. Men dette handler om én klage fra én

lytter. Men altså, jeg respekterer DR’s beslutning, for DR ejer programmet”.

Nu har din medvært Morten Nielsen og du så jagtet sandheden på mennesket i 10 afsnit. Er du selv kommet frem til

et svar på det spørgsmål – hvad er sandheden om mennesket?

“Nej, det er jeg ikke, og det kommer man nok heller aldrig til at kunne besvare. Men vi har fået store metodiske indsigter, som vi også skriver en artikel om lige nu. Hvad er det, der sker, når man banker ting sammen, der ikke hører sammen? Vores fag handler om hele det komparative projekt, der har ligget død i over 100 år, fordi det hele har skullet kunne forstås i

kontekst. Der mener jeg, at vi er kommet til nogle meget væsentlige erkendelser, når man undersøger sandheden. På den måde har det været ekstremt givende rent videnskabeligt. Men mennesket er så komplekst, at det kan vi heldigvis blive ved med at studere. Så der er ikke noget endegyldigt svar på det spørgsmål. Men vi er åbne over for en videre jagt.

Denne form, hvor man tager lidt syret, eksperimentel videnskab ud i det offentlige rum, er der enormt potentiale i for humaniora. Og også en meget stor vigtighed i. Vi skal nedbryde de traditionelle grænser mellem det formelle og uformelle, det private og offentlige, mellem religion og videnskab. At gøre det i et offentligt rum er meget vigtigt, så danskerne kan opleve, hvad en videnskabelig proces er inden for humaniora. Vi er åbne over for, at folk er helt uenige med os. Men den debat kunne blot være spændende at få i offentligheden. Pointen er at synliggøre for samfundet, hvad humaniora er, og hvad den kan gøre for samfundet”. <<v

Rane Willerslev var ugens profil på Magisterbladet.dk. Her kan du hver uge læse om en ny magisterprofil.



Kompetencer skal dyrkes og udvikles, og her kommer Aalborg Universitet ind i billedet. Vi tilbyder en lang række efter- og videreuddannelser inden for områderne Ledelse, Læring og Pædagogik, Sundhed, Byggeri, Socialt arbejde og IT. Læs mere på www.evu.aau.dk, eller kontakt Susanne Jørgensen på tlf. 9940 9408 eller sj@aub.aau.dk.

SE FILMEN · BESTIL BROCHUREN
Mere viden
evu.aau.dk

DYRK DIT POTENTIALE



MASTERAKADEMIET
EFTERUDDANNELSE
AALBORG UNIVERSITET

Karikatur udløser shitstorm

En tegning af en kineser på Magisterbladets forside har skabt heftig debat på Magisterbladets Facebookside. Tegningen er racistisk, lyder kritikken fra bl.a. danskere med asiatisk baggrund.

En kineser med gult hoved, trekantet hat og skæve øjne er blevet centrum for en debat, hvor Magisterbladet bliver beskyldt for at være racistisk.

Sammen med nogle ufoer, en ulv, et par robotarme og hovedet af Loch Ness-uhvret udgør kineseren en tegning, der i februar blev brugt som forside på Magisterbladet i forbindelse med en artikel om, hvordan skræmmebilleder af kinesere og robotter, der overtager vores job, bliver udnyttet i den offentlige debat.

“Forsidehistorien handler netop om stereotyper, skræmmebilleder og frygt. Ideen med tegningen var at illustrere, at frygten for kinesere og robotter er lige så irrationel som frygten for marsmænd og sømonstre. Forsiden er et opgør med stereotype skræmmebilleder. Ellers havde jeg ikke bragt den”, fortæller redaktør for Magisterbladet Jakob Elkjær.

Vrede på Facebook

Tegningen er suppleret med teksten: “FRYGT. Det går godt med dansk økonomi. Hvorfor skal vi så være bange?”

Det er ifølge Jakob Elkjær med til at understrege tegningens budskab. Men det gør ikke racismen mindre, mener flere kritikere, der har reageret med vrede på de sociale medier.

En af dem, der har blandet sig i debatten på Facebook, er Jin Vilsgaard. Hun har koreansk baggrund og mener, at Magisterbladets tegning af kineseren er racistisk.

“Jeg er udmærket klar over, at det ikke har været intentionen at være racistisk. Men det gør ikke tegningen mindre racistisk”, siger Jin Vilsgaard.

Dét, som mange hvide danskere ser som en uskyldig karikaturtegning, er for Jin Vilsgaard en livslang oplevelse af at blive underkendt som individ.

“De fleste mener, at racisme kun er racisme, hvis det er bevidst. Men det betyder noget for ens selvbillede og andres opfattelse af én, når man som etnisk minoritet gang på gang bliver repræsenteret ud fra racistiske stereotyper i stedet for at blive set som den, man er”, forklarer Jin Vilsgaard.

Gul hud og sort pisk

Ifølge Jin Vilsgaard skriver Magisterbladets karikatur sig ind i en lang historie af kolonial latterliggørelse af asiater som fremmede “yellow faces”:

“Hvad enten det er i film, i reklamer, i medierne, eller når børn klæder sig ud som kinesere til fastelavn, er fremstillingen af asiater den samme: Vi er altid de skævojede, fjollede eksistenser med gul hud og sort pisk i nakken”, siger hun.

Yong Sun Gullach, forkvinde for Adoptionspolitisk Forum, har ligesom Jin Vilsgaard pustet til den mindre shitstorm, som Magisterbladets tegning har affødt på de sociale medier.

Hun mener, at satire og stereotyper er næsten uundgåelige elementer, når mennesker skal afbildes via illustrationer, men hun finder det dehumaniserende, at Magisterbladet stereotypet illustrerer et folkefærd ud fra træk som hudfarve og øjenform:

“Jeg spørger tit folk, der ikke kan se det problematiske i det, om de kan nævne en tegning, hvor en hvid person er reduceret og fremstillet stereotypt alene på kropslige træk og ikke ved genstande, de kan afføre sig igen. Det eksisterer ikke, og det skyldes, at hvide mennesker ikke på samme måde historisk har været udsat for en strukturel racisme og dehumanisering”, siger Yong Sun Gullach.

Typisk dansk

Forsker i kultur og identitet på Syddansk Universitet Michael Nebeling

Petersen ser de kritiske reaktioner som et udtryk for en voksende frustration over at blive stigmatiseret og karikeret i medierne som minoritetsgruppe.

“Når man bliver repræsenteret meget sjældent som etnisk minoritet, bliver man mere sårbar over for de stereotype repræsentationer. For det hvide blik kan en tegning af en skævojet kineser opleves som uskyldig. For asiater er det en racistisk og entydig fremstilling, som de inden for de senere år er begyndt at sige fra over for”, siger Michael Nebeling Petersen.

Han mener, det er typisk dansk, at vi har svært ved at forstå, at nogle etniske minoriteter kan føle sig stødt af den måde, de bliver fremstillet på i medierne.

“I USA har der været kritik af racistiske karikaturer af etnicitet og race helt tilbage til starten af 1900-tallet. Derfor har man også en helt anden forståelse for, hvorfor det eksempelvis kan virke krænkende at blive reduceret til en stereotyp”, siger Michael Nebeling Petersen.

Plads til satire

Magisterbladets redaktør, Jakob Elkjær, siger, at det er vigtigt at lytte og tage debatten. Han vil en anden gang sørge for at teste lignende forsider på flere personer, så han er helt sikker på, at intention og budskab bliver forstået.

“Jeg synes selv, at det er en god og markant forside, der netop gør op med stereotyper. Men det er klart, at hvis man kun ser en racistisk stereotyp, så er det ikke en god forside. Det er også klart, at hvis man mener, at man aldrig må spille på stereotyper i tegninger, så er tegningen kritisabel. Det mener jeg faktisk godt, at man må, hvis man tænker sig om. Uden satire til grænsen vil debatten blive fattigere”, siger Jakob Elkjær. <<

magisterbladet

MAGASIN FOR MEDLEMMER AF DM · NR. 02 · 10. FEBRUAR 2017
MAGISTERBLADET HAR REDAKTIONEL FRIHED



FRYGT

Side 18

Det går godt med dansk økonomi.
Hvorfor skal vi så være bange?



Mija Byung, der selv er illustratør, var blandt kritikerne af Magisterbladets forside på Facebook. Vi har bedt Mija Byung om at komme med sit bud på en alternativ forsidetegning til historien om frygt. Mija Byung forklarer, at "hun har taget udsping i de psykologiske parametre omkring frygtens natur og højre hjernehalvdel, som siges at være den visuelle og intuitive side af hjernen".





Sæt fokus på din efteruddannelse med et kursus hos DM Efteruddannelse

Skriv gode webtekster

Lær at skrive bedre, mere målrettet og forståelige webtekster. Få redskaber til at strukturere og udarbejde webindhold, der bakker op om din virksomheds målsætning og opfylder dine brugeres behov. Få indsigt i de krav som webmediet stiller til kommunikationsfagets mange opgaver.

Tid og sted: Aarhus

20/4, 21/4 2017 - 19/9, 20/9 2017

Pris (eksklusive moms)

Medlemmer 8.750 kr. Ikke-medlemmer 10.350 kr.

Effektive hukommelsesteknikker

Få et dagligt forspring med en række teknikker, der sætter dig i stand til at styrke din koncentration. Du lærer at læse hurtigere og mere effektivt samt huske bedre. Kurset veksler mellem korte oplæg, diskussioner og øvelser.

Tid og sted: Aarhus

13/9, 14/9 2017

Pris (eksklusive moms)

Medlemmer 8.500 kr. Ikke-medlemmer 10.000 kr.

Fundraising

Bliv skarp på begreber, teknikker og søgemuligheder inden for fundraising og få succes. På kurset får du værktøjer til idé- og konceptudvikling og lærer at formulere de helt rigtige ansøgninger. Kurset veksler mellem oplæg og cases.

Tid og sted: Århus

5/9, 6/9 2017

Pris (eksklusive moms)

Medlemmer 8.500 kr. Ikke-medlemmer 10.100 kr.

Statistik for ikke-statistikere

Statistik er et stærkt styringsredskab i mange beslutninger. Få en indføring i praktisk og beskrivende statistik, og lær at bruge de mest anvendte statistiske arbejdsredskaber. Kurset veksler mellem oplæg og praktiske øvelser.

Tid og sted: København

18/4, 19/4 2017 - 9/10, 10/10 2017

Pris (eksklusive moms)

Medlemmer 8.650 kr. Ikke-medlemmer 10.250 kr.

Bliv en bedre underviser

Styrk evnen til at fange deltagerens opmærksomhed – og holde den. Få solid indsigt i voksenpædagogikkens teoretiske og metodiske fundament på tre dage. Kurset bringer dig en række værktøjer, som giver dig mulighed for at forberede, opbygge og gennemføre en undervisning, der ligger langt over gennemsnittet.

Tid og sted: København

9/5, 10/5 + 30/5 2017 - 22/11, 23/11 + /12 2017

Pris (eksklusive moms)

Medlemmer 12.000 kr. Ikke-medlemmer 14.000 kr.

Teamledelse

Få indsigt i de relationelle mekanismer, der er i spil, når man organiserer sig som team.

På dette kursus arbejdes der både med rollen som teamleder og som teammedlem samt hvad det kræver at skabe et high performance team.

Tid og sted: København

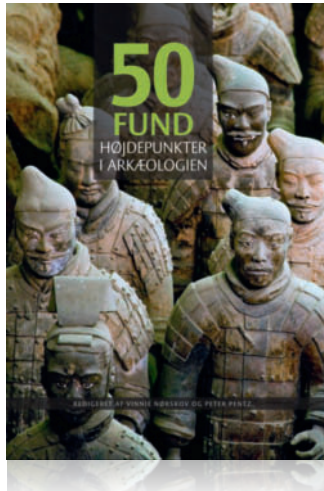
26/4, 27/4 2017 - 11/10, 12/10 2017

Pris (eksklusive moms)

Medlemmer 8.300 kr. Ikke-medlemmer 9.900 kr.

Se hele kursuskataloget på dmefteruddannelse.dk eller ring på tlf 91 34 66 24

“Fundet af vesuvbyerne satte også fart i en ny stilretning i europæisk arkitektur og kunst: klassicismen”.



ARKÆOLOGI

50 fund – Højdepunkter i arkæologien

Vinnie Nørskov og Peter Pentz (red.)

Aarhus Universitetsforlag, 2016, 350 sider, 349,95 kr.

Arkæologien er det tætteste, vi kommer på en rejse tilbage i tiden. Fund af templer, grave og hele byer vidner om tidligere civilisationer og afslører detaljer om det, der kom før os, og som har været med til at forme os. I bogen fortæller forfatterne om de væsentligste arkæologiske fund – fra neandertalerne og de første europæere over nøglen til hieroglyfferne og religiøse helleristninger og til de ufattelige rigdomme i ægyptiske kongegrave, 900 jødiske håndskrifter, Grauballemanden og køkkenmøddingerne i Ertebølle.

HISTORIE



Vi river himlen ned på jorden – Drøm og hverdag i revolutionens Rusland 1917-1922

Erik Kulavig

Lindhardt og Ringhof, 2016, 416 sider, 299,95 kr.

Den russiske revolution i 1917 blev fulgt af en vild og kaotisk tid, som vi kommer helt tæt på gennem borgernes egne beretninger. Det var en tid, hvor befolkningen skulle finde sig til rette og leve i et nyt system og i en ny kultur. Den gamle magt var blevet styrtet, borgerkrigen hærgede, og de nye magthavere forsøgte at befæste deres magt. Erik Kulavig fortæller i denne bog, hvordan bolsjevikkerne med Lenin og Trotskij i spidsen fik bønder, arbejdere, skolelærere, husmødre, ingeniører, embedsmænd og alle de andre medlemmer af samfundet til at spille efter de nye og meget anderledes regler.

FILOSOFI

Bliv til!

– en filosofisk arbejdsbog

Christoffer Boserup Skov

Forlaget Mindspace, 2016, 152 sider, 148 kr.

Vi taler meget om, hvad vi kan. Men vi taler sjældent om, hvem vi egentlig er. Hvad vil det sige at være til, at eksistere, at leve? Denne bog tager på opdagelsesrejse og jagter en forståelse af vores eksistens – hvad den så end er. Den fortæller også historien om Kaspar Hauser, som ingen vidste hvem var. Den forklarer, hvad kong Midas-syndromet går ud på – og hvorfor Lev Tolstoj var så deprimeret. “Bliv til!” er en filosofisk arbejdsbog, der beskriver ti ubarmhjertige grundvilkår i tilværelsen og giver os fem filosofiske tips til at komme overens med dem.

KOMMUNIKATION

Grafisk facilitering – Når ord og billeder mødes

Elisabet Skov Nielsen, Katrine Raae Søndergaard, Ida Gamborg Nielsen og Hanne V. Moltke

Dansk Psykologisk Forlag, 2016, 287 sider, 399 kr.

Bogen handler om kommunikationsværktøjet af samme navn til brug i faciliterings-

sammenhænge (proceskonsultation, projektledelse, mødeafholdelse, samtalepraksis, undervisning, organisationsudviklingsforløb mv.) i en organisatorisk kontekst. Bogen gennemgår den visuelle sprogs udvikling fra fortidens hulemalerier til nutidens emojis og fremlægger teori og forskning om hjernens opbygning og funktion, læring og hukommelse i koblingen af ord og billeder.

NATURVIDENSKAB



Mesterværket – Bag om Hawkings univers

Stephen Hawking

Forlaget Klim, 2016, 220 sider, 299,95 kr.

I “Mesterværket – Bag om Hawkings univers” tager Stephen Hawking og Leonard Mlodinow os med på en hæsbælende rejse gennem naturvidenskabens og filosofiens forsøg på at besvare universets og livets store spørgsmål. Bogen er en selvstændig fortsættel-

se af bestselleren “Hawkings univers”, men denne gang kommer vi tættere på de store mysterier, end vi nogensinde har været før. Med glimt i øjet og imponerende overblik forklarer forfatterne selv de mest komplicerede moderne teorier på så tilgængelig, nervepirrende og spændende vis, at bogen tåler sammenligning med de bedste pageturnere.

PÆDAGOGIK

Lærerfaglighed, inklusion og differentiering – Pædagogiske lektionsstudier i praksis

Lotte Hedegaard-Sørensen og Sine Pentthin Grumløse
Samfundslitteratur, 2016, 200 sider, 299 kr.

Differentiering af undervisningen og inklusion af børn med særlige udfordringer har været på den skolepolitiske dagsorden i flere årtier, men alligevel har selv de mest kompetente lærere, der lever op til tidens idealer, svært ved at arbejde inkluderende. I denne bog præsenterer forfatterne nogle bud fra praksis på, hvor barriererne for inklusion og differentiering ligger, og de giver forslag til, hvor lærere kan finde åbninger i forhold til at understøtte en god udvikling af undervisningen.



I DM tror vi på, at samtalen udvikler mennesker og skaber nye muligheder

MED MENTORORDNINGEN SÆTTER VI RAMMERNE FOR EN MENINGSFULD SAMTALE MELLEM DIG OG ET ANDET MEDLEM, SOM KAN SKABE NYE MULIGHEDER I ARBEJDSLIVET OG KARRIEREN FOR JER BEGGE.

Vælg et af DM's seks mentortemaer:

- Fra dimittend til det første job
- Tør jeg springe ud som selvstændig?
- Få ro på work-life balancen
- Skab muligheder for at skifte branche
- Få retning på karrieren
- Vejen til det første lederjob

MENTORPROGRAM FOR MEDLEMMER

Har du lyst til at reflektere over vigtige valg i dit arbejdsliv sammen med en anden? Eller har du selv erfaringer, som du vil bruge til at åbne tanker og muligheder i en andens arbejdsliv? Læs mere, og søg om at blive mentor eller mentee på

dm.dk/mentor

Tillid er godt – uddannelse til tillid er endnu bedre

I DM TROR VI PÅ, AT EVNEN TIL AT SKABE TILLID OG FINDE FÆLLES LØSNINGER ER EN PROFESSIONEL KOMPETENCE, OG DERFOR KAN DU SOM TILLIDSVALGT FÅ UDDANNELSE HELT OP TIL DIPLOMNIVEAU. DESUDEN HAR VI ALTID MØDER, KONFERENCER OG KURSER I LØBET AF ÅRET. VI HAR MASSER AF TILBUD, DE ER GRATIS, OG DU BESTEMMER SELV FARTEN.

Diplommoduler for tillidsvalgte i 2017

TRIVSEL

(5 ECTS-POINT)

29-31. MAJ 2017

ORGANISATIONSFORSTÅELSE

(5 ECTS-POINT)

18-20. SEPTEMBER 2017

FORHANDLING

(5 ECTS-POINT)

26-27. SEPTEMBER 2017

DM's tillidsvalgte er afgørende for gode samarbejds- og forandringsprocesser på arbejdspladsen. Læs mere og tilmeld dig møder og kurser for tillidsvalgte på

dm.dk/kalender

Sidste frist for debatindlæg til nr. 5 er mandag den 1. maj 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.

VICTIM-BLAMING FRA LIGESTILLINGENS GRAND OLD WOMAN

“Endelig fremkommer KS med nogle ret tåkrummende heteronormative udsagn”.

“Hvor går grænsen mellem flirten og sexchikane?” spørger køns- og ligestillingsforsker Karen Sjørup (herefter KS) i sin blog på magisterbladet.dk 16.2.2017.

I løbet af sit lange svar får KS desværre bragt en række stereotype forestillinger af både misogyn og heteronormativ karakter til torvs.

Bloggen igennem taler KS konsekvent om “erotisk kapital” og “erotisk magt”. Imidlertid ville en reel analyse af netop magt snarere pege på, at der foregår en kompensation for kvinders strukturelle underordning i et patriarkat! Ifølge KS er det dog ikke underordningen, der skal kompenseres for, men derimod selve kønnet. Herved får hun indirekte reproduceret det legitime i at betragte kønnet som et problem i sig selv.

Dernæst citerer KS fra et interview med en headhunter om en episode, hvor en kvinde, der “var kommet dybt nedringet til en jobsamtale til et lederjob”, blev vraget og med headhunterens ord “ødelagde det for mange kvinder”. Moralens er tilsyneladende, at den “erotiske kapital måske virker bedst, hvis den virker tilfældig og ubevidst”. I hvert fald problematiseres denne dress-shaming ikke. Ej heller rokkes der ved den populære fejllantagelse, at sexchikane ikke er en form for seksualiseret (psykisk) overgreb, men derimod en favorisering af “den unge, smukke og langbenede”.

“Noget af det mest skamfulde, der kan ske for et menneske, [er] at blive udpeget som seksuel krænker”, hævder KS videre. Øjensynlig må der dog skulle temmelig meget til, før et overgreb overhovedet genkendes som en krænkelse – heraf de mange uanmeldte voldtægter og tilfælde af sexchikane. Ej heller virker de såkaldte pickup-artists, som ser en sport i at overskride kvinders grænser i et (eller gentagne) forsøg på at score dem, synderligt afskrækkede af risikoen for krænkerstemplet: Der findes endog instruktionsvideoer og bøger om denne “kunst”. KS’ blog, derimod, instruerer kvinder i, hvordan de (ikke) bør opføre sig, hvis de vil undgå uønsket seksuel opmærksomhed. En sådan victim-blaming havde jeg ligegodt ikke forventet fra “ligestillingens grand old woman” – navnlig ikke her i 2017.

Endelig fremkommer KS med nogle ret tåkrummende heteronormative udsagn. Angiveligt opfatter de fleste “en arbejdsplads med nogenlunde lige mange kvinder og mænd som den mest spændende og behagelige, dels fordi det giver

mange flere aspekter i arbejdet, og dels fordi der så kan opstå [...] fortrolig flirt og kammeratlig ånd”. Hermed er det underforstået, at 1) mænd og kvinder per definition bidrager med noget forskelligt (en fordobling af “aspekter”?), og 2) der ikke kan opstå “fortrolig flirt og kammeratlig ånd” i homosociale sammenhænge. “Det er også lidt sjovere til julefrokosten, hvis det ikke er ene mænd eller kvinder”, uddyber hun, hvis læseren ikke allerede skulle have fattet vinket med vognstangen.

Det er al ære værd at sætte fokus på sexchikane på jobbet, men kære fagforening: Kunne I ikke gøre det lidt bedre, eksempelvis ved at lægge portal til nogle mere nuancerede synspunkter?

Liv Rolf Mertz, cand.mag. og oversætter

VI KAN IKKE GØRE MÆND TIL VORES FJENDER

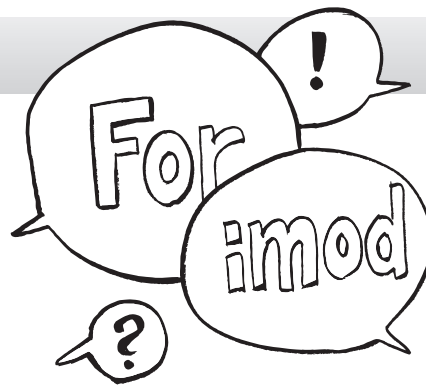
Svar til Liv Rolf Mertz:

Du anklager mig for en heteronormativ analyse, men hvad er forskellen på en heteronormativ analyse og en analyse af den heteronormative kønsmatrix, der i linje med Butlers socialkonstruktionistiske teori omfatter os alle uanset kønsidentitet eller begærsretning? Denne heteronormative kønsmatrix, som samtidig indsætter mandekønnet som det dominerende og kvindeskønnet som afhængigt, også uanset position i øvrigt i samfundet, men som til gengæld tilsyneladende tilskynder magtfulde kvinder til at gøre afbigt for magten ved at ikklæde sig korte skørter og blonderet havfruehår. På den måde performer vi køn og gør os genkendelige som kønsindivider og påtager os også “andetheden” i de Beauvoirs forstand.

For majoriteten i samfundet afspejler denne kønsmatrix også begærsretning og dermed en heteroseksuel orientering, selv om denne så sætter næsten uomgængelige spor i form af ringere løn, økonomisk afhængighed af mænd og en fysisk og psykisk sårbarhed, som kan komme til udtryk i seksualiseret vold og pornografisering af seksualiteten.

Men for mig handler det jo især om at gøre kvinder mere lige med mænd gennem uddannelse, gode job og muligheden for at have et vellykket forhold til mænd, omend det altså foregår på betingelser, som i udgangspunktet er ulige. Vi kan ikke gøre vore mandlige kolleger, voksne sønner eller mandlige partnere til den fjende, der skal bekæmpes i dagligdagen. Omend vi er bevidste om deres fordele og privilegier.

Den kønsarbejdsdeling, som vi ser i dag, afspejler også denne kønsmatrix. Derfor mener jeg også, at bruddet med



kønsarbejdsdelingen er væsentligt for at gøre kvinder og mænd mere lige på arbejdspladsen. Men det fordrer jo også, at man er i stand til at samarbejde, kommunikere eller flirte med mænd eller kvinder, for den sags skyld, uden straks at beskyldte manden for hans eventuelle gedulgte hensigter. At deltage i julefrokost eller sommerudflugt på arbejdet, danse og flirte uden at det skal tillægges en eller anden form for heteronormativ underkastelse.

På min egen arbejdsplads er der folk af forskellige køn, seksuelle orienteringer, etniske baggrunde, religiøse overbevisninger og aldre. Men vi har den fordel, at interessen for og nysgerrigheden i forskning og undervisning egentlig gør heteronormativiteten mindre synlig, ligesom vi som forskere vel egentlig betragter hinanden som "peers", uanset at vi overordnet godt kan se, at der er forskel på en kvindelig og en mandlig forskers karrierevej.

Jeg fornemmer i din kritik også en antydning af, at det, at man som feminist forsøger at leve i en heteronormativ og heteroseksuelt orienteret kønsmatrix udgør en form for fremmedgørelse, at man ikke er en helt ærlig feminist, hvis man forsøger at tilkæmpe sig en karriere på de givne betingelser, og i et eller andet omfang forråder den virkelige feminisme eller radikale overskridelse af køn. Sådan har jeg det ikke, men det er da uden tvivl en fordel at være glad heteroseksuel, hvis man skal sluge de heteronormative betingelser.

It's a White Man's World, men vi er mange, som kæmper for at forandre den. Det skal de hvide mænd også være med til, ligesom når sorte og hvide fodboldspillere kæmper for at fjerne bøsse som legalt udtryk for alt, der er kikset eller fremmed. Tilsvarende ved jeg også, hvor grænseoverskridende det er for en lesbisk kvinde til de heteroseksuelles fester altid at skulle have en mand til bords, at forventes at danse med mænd, blive spurgt, om man ikke snart skal gifte sig og have børn, og med Sara Ahmeds ord blive "a feminist killjoy", som demaskerer det heteronormative lykkeideal.

Karen Sjørup, lektor

MP PENSION MÅ VÆLGE: EXXON ELLER PARIS-AFTALE

“Man fristes til at sige, at MP Pension næsten ikke kan investere i selskaber, som er mere skruppelløse, kyniske”.

Når formanden for MP Pension i Magisterbladet replicerer på min fremførte kritik af pensionskassens kritisable investeringer, så undlader Egon Kristensen behændigt at svare på det mest centrale kritikpunkt. MP Pension har nemlig tydeligvis et problem med at forklare, hvordan MP Pension i deres bestræbelser for at "understøtte klimaaftalen" fortsat kan forsvare at investere i selskaber som Exxon.

Det er veldokumenteret, at Exxon har tilknytning til og støtter lobbygrupper som fx American Legislative Exchange Council og tænketanke, som spreder misinformation om klimavidenskab, Exxon støtter klimaskeptiske politikere som fx en række klimaskeptiske republikanske senatorer, Exxon støtter blokering af klimapolitiske tiltag, Exxon modarbejder offentliggørelse af egne CO₂-udledninger og modarbejder planer for at reducere egne CO₂-udledninger, Exxon afviser kategorisk muligheden for klimapolitisk indgriben og afviser aktionærers ønske om redegørelse for potentielle finansielle risici ved øget klimapolitisk regulering, Exxon ignorerer og undervurderer konsekvent truslen fra konstant billigere vedvarende energiformer.

Selv efter at Paris-aftalen er vedtaget, forventer Exxon i sine langtidsprognoser, at den globale CO₂-udledning vil fortsætte på uændret niveau, og Exxon planlægger og investerer fortsat i forventning om en eksorbitant vækst i det globale forbrug af olie og gas og dermed en vækst i udledningen af CO₂, som er helt ude af trit med målene i Paris-aftalen. Exxon trækkes tillige med en række sagsanlæg om bevidst at have løjet om betydningen af global opvarmning og klimaforandringer over for investorer og omverdenen, selvom Exxons egne forskere var fuldt oplyste om betydningen af øget afbrænding af fossile brændsler. En investering i Exxon er dermed på alle måder helt uforenelig med en målsætning om at have en investeringsstrategi, som "understøtter Paris-aftalen". Man fristes til at sige, at MP Pension næsten ikke kan investere i selskaber, som er mere skruppelløse, kyniske, dialogresistente, og som modarbejder Paris-aftalen mere, end Exxon gør, og når ikke pensionselskabernes bestyrelser selv kan indse det, så er det vigtigt, at medlemmerne fortæller dem det, herunder på generalforsamlingen den 25. april 2017.

Thomas Meinert Larsen, lektor og medlem af initiativet AnsvarligFremtid

VI BLIVER STADIG MERE KLIMAVENTLIGE

Kære Thomas Meinert og AnsvarligFremtid

Vi anerkender fuldt ud klimaudfordringerne og ønsker, som AnsvarligFremtid, at både Danmark og resten af verden skal overgå til vedvarende energi. Denne omstilling er i gang, og i Danmark er ambitionen, at omstillingen er gennemført i 2050.

Denne omstilling støtter MP Pension, og derfor har vi også lavet en særlig klimaallokering på 5 mia. kr. Vi har p.t. investeret 2,1 mia. i klimavenlige investeringer og har p.t.

» 1,2 mia. kr. i selskaber, som bl.a. også har fossile aktiviteter. Vores konkrete investering i ExxonMobil udgør cirka 57 mio. kr., og forrentningen har siden starten af 2012 været 32 %. De fossile investeringer er nedadgående, og de klimavenlige investeringer er opadgående. En væsentlig udfordring, som vi står over for lige nu, er implementering af COP21, hvor det er op til de enkelte regeringer at implementere deres mål og lovgive herom. De nye rammer vil også møde Exxon og andre virksomheder. Når disse rammer er på plads, vil det være muligt mere aktivt at drive vores dagsorden i forbindelse med vores hensigtserklæring.

ExxonMobil er et af verdens største aktieselskaber og en af USA's største udledere af CO₂. Derfor er vi også i dialog med selskabet gennem vores samarbejdspartner Hermes EOS. Dialogen går blandt andet ud på at få selskabet til offentligt at støtte, at der fastsættes en pris på CO₂. En sådan pris vil være et godt redskab til at reducere CO₂-udledningen globalt. Hvis vores dialog med ExxonMobil ikke fører til nogen resultater, er vi parate til at frasælge aktierne. Men frasalget er den sidste udvej for MP Pension, da vores strategi siden 2008 har bygget på dialog med virksomhederne frem for frasalget. Hvis MP Pension vælger at sælge sine ExxonMobil-aktier, har det jo ingen positive miljømæssige konsekvenser, måske snarere tværtimod.

Som pensionskasse kan MP Pension ikke tillade sig at bruge medlemmernes penge til at fremme bestemte politiske dagsordner eller at straffe visse virksomheder for ikke at understøtte en bestemt politisk sag. Derfor mener jeg fortsat, at vores retningslinjer for ansvarlige investeringer er den rigtige tilgang.

Vi ses til generalforsamlingen den 25. april i København.

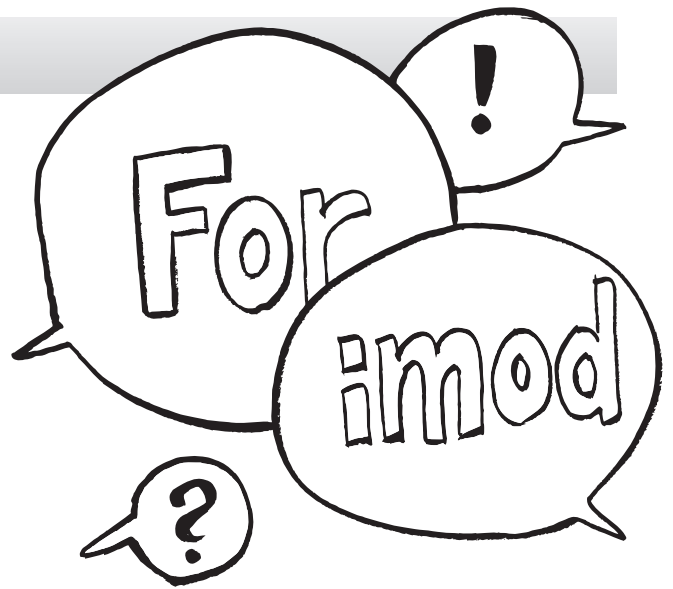
Egon Kristensen, formand for MP Pension

NY DANSKUDDANNELSESLOV MED MARKANTE FORRINGELSER

“Lærerne ved sprogcentre skal lave mere og bedre undervisning for de halve penge”.

Regeringen er kommet med et udkast til en ny danskuddannelseslov om undervisning af voksne udlændinge. Lovforslaget indeholder besparelser – og det er ingen hemmelighed, at de sparede penge til danskundervisningen skal være med til at dække afskaffelsen af PSO-afgiften.

Besparelsen skal komme fra en ændret finansiering af danskuddannelserne, som varetages af landets sprogcentre. Sprogundervisningen er finansieret gennem et modultakst-system. Lige nu får et sprogcenter 50 % af modultaksten dækket, når en kursist starter på et modul, og 50 %, når en kursist ca. 3 måneder senere består modulet. Fremover vil sprogcentret få 30 % af modultaksten ved start og 70 % ved bestået modultest. Desuden vil kommunerne få halveret deres økonomiske ramme til integration – fra 76.635 kr.



til 36.053 kr., og det gives ikke længere som direkte stats-tilskud, men finansieres gennem statens årlige aftale med kommunerne, også kaldet bloktilskud. Man kan forestille sig, at det vil få konsekvenser for kommunernes motivation for at betale for sprogundervisning. Det bliver mildt sagt en udfordring for sprogcentrene at omstille sig til de nye finansieringsbetingelser.

I øjeblikket undervises der i alle fire sprogfærdigheder: lytte, tale, læse og skrive, herunder grammatisk forståelse, og undervisningen tager afsæt i emnerne arbejde, uddannelse, hverdagsliv og medborgerskab. Af lovforslaget fremgår det, at der skal være yderligere vægt på arbejdsmarkedsrettet dansk. Samtidig skal der på begyndermodulerne være større fokus på mundtlighed, uden at kravene til det skriftlige niveau sænkes. Læreren skal altså give kursisterne de skriftlige kompetencer til de afsluttende prøver, uden at de får lagt grunden på begyndermodulerne. Det vil være en stressfaktor for underviserne. Desuden vil et ensidigt fokus på det mundtlige sprog på begyndermodulerne give kursisterne et grammatisk ukorrekt sprog, og det kan være svært at rette op på.

I øjeblikket er det et krav, at man skal tage eller have taget suppleringsuddannelsen i dansk som andetsprog for at kunne blive ansat som underviser på et sprogcenter. Der lægges i forslaget op til, at en del af undervisningen, fx undervisning i fagsprog, kan varetages af andre end uddannede sproglærere, fx erhvervsvejledere – men man kunne måske også forestille sig buschauffører, kantinefolk eller sosu'er. At sænke kompetencekravene til lærere i dansk som andetsprog er en farlig vej at gå, da det på sigt vil kunne undergrave faget og medføre lønmæssige skred.

Det foreslås også, at uddannelsen til lærer i dansk som andetsprog gøres kortere. Som uddannelsen er nu, svarer den til 60 ECTS-point, altså et årsværk. Regeringen ønsker at omdanne uddannelsen til ½-årspædagogikum svarende til 30 ECTS-point. Det vil være en betydelig forringelse af den faglighed, der skal til for at levere en god og effektiv undervisning.

Samlet set kan man sige, at lærerne ved sprogcentre skal lave mere og bedre undervisning for de halve penge og med den halve uddannelse. Det er stærkt kritisabelt!

Loven er lige på trapperne og ventes at blive vedtaget.

Christina Bergman Sommer for bestyrelsen i Klub 45, undervisere i dansk som andetsprog

Opslag – Knæk Cancer

**Call for proposals for a National Thematic Research Center with-
in the field of Cancer Survivorship and Late Adverse Effects
– Letter of Interest**

The Danish Cancer Society invites researchers to submit proposals for a National Thematic Research Center within the field of Cancer Survivorship and Late Adverse Effects. Late adverse effects include chronic toxicities as well as expected and unexpected late toxicities. The Danish Cancer Society will provide funding for up to three national survivorship research centers. Each grant will be for five years with an upper limit of 10 million DKK per center. Scientific quality, creativity, significance, perspectives and societal importance are the main criteria in the assessment process of incoming proposals. The research centers are expected to be launched on 1 January 2018.

Objective

More and more cancer patients are becoming long-term survivors; many may develop a variety of physical, socio-economic and psychological late effects leading to reduced quality of life and functional capacity. In addition cancer survivors often experience diverse, not yet fully described chronic morbidities which may result in increased late mortality from causes other than relapse. The prevention and management of late adverse effects after cancer should be an integrated component of the cancer care, but evidence in the field of routine clinical management of late adverse effects remains sparse. Today, many cancer survivors experience that the adverse and often serious consequences of the cancer and its treatment are often not adequately addressed. By the establishment of three survivorship research centers, the Danish Cancer Society aims to bring late effects after cancer into focus and provide well-grounded evidence for the management of these often complex complications. The centers, situated in relevant clinical settings, are expected to assemble all relevant information in the field as a Center of Knowledge, to conduct high quality research, develop new methods for the management of late effects, and facilitate the implementation of own and others' landmark discoveries in clinical use across the country.

Deadline: 2 May 2017 at 15.00

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

Opslag – Knæk Cancer

**Call for proposals for a National Thematic Research Center
on a cancer-specific issue
– Letter of Interest**

The Danish Cancer Society invites researchers to submit proposals for a National Thematic Research Center on a cancer-specific issue. Scientific quality, creativity, significance, perspectives and societal importance are the main criteria in the assessment process of incoming proposals. The funding period is for five years with one grant value of up to 25 million DKK. The research center is expected to be launched on 1 January 2018.

Objective

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

Prior conditions for a successful grant application

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

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

Deadline: 2 May 2017 at 15.00

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

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



magisterbladet

119 procent

Så mange flere klikker sig nu ind for at læse nyheder mv. på magisterbladet.dk. De seneste to år er antallet af brugere ifølge Google Analytics steget fra 32.106 brugere i perioden februar-juli 2014 til 71.634 brugere i samme periode 2016.

Læs de daglige nyheder på **MAGISTERBLADET.DK**



DYRK DIN FAGLIGHED

I Fagligt forum på dm.dk får du faglig inspiration via artikler og fyraftensmøder. I de tilknyttede grupper på LinkedIn har du mulighed for at dyrke din faglighed og netværke med andre. Det er også på LinkedIn, du får besked om nye artikler, fyraftensmøder og andre arrangementer. Her får du et udpluk af artikler og fyraftensmøder..

Se flere faglige artikler på dm.dk/fagligtforum
Se alle faglige fyraftensmøder på dm.dk/kalender

**KALENDERKONFLIKTER**

Hvert år umiddelbart efter jul begynder vi at undre os over, hvornår påsken mon falder. Og det er ikke tilfældigt. For påskens placering i kalenderen var allerede omkring år 200 genstand for en konflikt mellem menigheder fra øst og vest.

Læs artiklen i dm.dk/fagligtforum. Vælg Kultur, sprog og kommunikation

Meld dig ind i LinkedIn-gruppen DM Kultur, sprog og kommunikation

Foto: Colourbox

SKRIV EN ARTIKEL OM DIT SPECIALE

Har du lyst til at udbrede den viden, du har fået gennem dit speciale? Så er du velkommen til at skrive en artikel til Fagligt forum med baggrund i dit speciale. Kontakt Fagligt forum-redaktør Anna Dalsgaard for at høre nærmere om format og indhold på tlf. 38 15 67 79 eller ada@dm.dk.

“Verdens lys kommer til jorden, når det er mørkest vinter, fasten falder i tiden, hvor resurserne efter vinteren er små, og opstandelsen falder samtidig med det gryende forår”.

Teologiprofessor Bent Flemming Nielsen, Københavns Universitet

PERSONLIG MEDICINERING AF BARNLØSE

Sygdommen PCOS giver ufrivillig barnløshed og rammer op imod hver 10. kvinde i verden. Det er en kombination af gener og miljøfaktorer, der ødelægger muligheden for at få børn, men fremtidig forskning kan føre til en mere personlig medicinering, som rammer præcis de dele af dna'et, der er grunden til barnløshed hos den enkelte.

Læs artiklen i dm.dk/fagligtforum. Vælg Naturvidenskab, sundhed og miljø

Meld dig ind i LinkedIn-gruppen DM Naturvidenskab, sundhed og miljø



En almindelig årsag til barnløshed hos kvinder er hormonforstyrrelser og overvægt.

Foto: Colourbox

“Én enkelt ændring i de forskellige områder af dna'et afgør, om der opstår en ubalance”.

Lykke Andreasen, cand.scient. i molekylærbiologi



Havgræsenge er ikke bare smukke enge på havbunden. De sørger også for, at kulstof bliver begravet permanent som organisk kulstof.

ÅLEGRÆS – ET EFFEKTIVT VÅBEN MOD DRIVHUSGASSER

Ålegræs mindsker CO₂-udslippet i atmosfæren, men forekomsten af havgræs-serne er i dag 80-90 procent lavere end i 1800-tallet. Danske og finske forskere arbejder sammen om at finde ud af, hvor ålegræsengene kan gøre den største forskel for det globale klima.

“Det Sydfynske Øhav ved Thurø har meget stor kapacitet til at akkumulere blue carbon”.

Biologiprofessor Marianne Holmer, Syddansk Universitet

*Læs artiklen i dm.dk/fagligtforum.
Vælg Naturvidenskab, sundhed og miljø*

Meld dig ind i LinkedIn-gruppen DM Naturvidenskab, sundhed og miljø

UDVALGTE MEDLEMSMØDER I FORÅRET

Tre fyraftensforedrag med Clement

Clement Kjersgaard holder eksklusivt tre højaktuelle foredrag for DM-medlemmer. Der er god tid til spørgsmål og debat, og du kan tilmelde dig ét, to eller alle tre foredrag, som afholdes i Christian H auditoriet på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet:

Det sidste års verdenshistorie

Er du rystet over Brexit og Trump? Ifølge Clement Kjersgaard er protestbølgen ikke blot en kortvarig modreaktion.

- 2. maj 2017 kl. 17-19 i København

Medierne, magten og journalistikkens fremtid

Politikerne og medierne har en del til fælles. De er præget af gamle institutioner, der længe har haft meget vanskeligt ved at forny sig. Clement diskuterer magtkampen mellem medierne og politikerne.

- 9. maj 2017 kl. 17-19 i København

10 illusioner om dannelse, uddannelse og demokrati i Danmark

Lige nu bliver illusionerne om vores demokrati, vores uddannelsessystem og vores dannelsesideal udfordret.

- 16. maj 2017 kl. 17.15-19 i København

Analoge spil som faciliteringsredskab

Få inspiration til, hvordan du selv kan udvikle spil eller spilelementer, der understøtter processer inden for dit fagfelt.

- 27. april 2017 kl. 17-20 i Odense

Er der liv på Proxima Centauri?

Vi har fundet hundredvis af stjerner i bane om andre stjerner, hvor der i princippet kan være liv, og vi er ved at udvikle teknikker, der kan afgøre, om i hvert fald primitivt liv er til stede. Hvad ved vi, og hvad kan vi forvente os fremover?

- 2. maj kl. 16.30-19.30 i Aarhus

Fra regler til værdier i Ballerup Kommune

Hør historien om, hvordan ledere og medarbejdere i Ballerup Kommune bevæger sig væk fra en regelstyret organisation til en organisation, hvor det er værdierne, der styrer. Det er spændende, svært og udfordrende.

- 29. april kl. 17-19 i København

**SE FAGLIGE FYRAFTENSMØDER OG
TILMELD DIG PÅ DM.DK/KALENDER**

ER DU
STADIG RIGTIG
KLOG?



Copenhagen Summer University

14.-18. AUGUST 2017 / 21.-25. AUGUST 2017

5-dages intensive kurser i bl.a.:

Coaching og Kierkegaard / Deep Learning / Islam i Samfundet /
FN's Verdensmål / Den Tredje Sektor / Den Danske Model /
Stamceller / Strategi og Disruption / Adfærdsøkonomi / Big Data /
Genvariationer / Bioinformatik / Kriminalprævention /
Borgernes Sundhedsvæsen / Market Access / Biopharmaceuticals /
Quality by Design / Data Science med R / Kommunikation

Se hele programmet på:

copenhagensummeruniversity.ku.dk

KØBENHAVNS UNIVERSITET



Min afdeling skal tilpasse sig en ny kultur

Derfor tager jeg på Sommerskole

Anja Hermansen, ATP



Anja Hermansen har gennem ni år arbejdet som leder i Arbejdsskadestyrelsen. I forbindelse med statsudflytningen er Anjas afdeling blevet en del af ATP. Anja fortæller, at kulturen i ATP er mere fokuseret på at skabe og dokumentere resultater. Derfor deltager Anja på kurset *Resultatorienteret Lederskab* på CBS Executive Sommerskole.

Kurset er ét blandt 20 forskellige kurser, der omhandler alt fra strategi og forretningsudvikling til ledelse og økonomi. Kurserne afholdes hen over sommeren, og det passer godt ind i Anjas kalender. Det er nemlig en mindre travl periode, hvor der er tid til at sætte personlig og faglig udvikling på agendaen.

Mød Anja Hermansen og andre med lignende udfordringer