



Leder uden kasket

– Glem MUS-samtaler! Jeg er faglig leder – ikke personaleleder.

Side 14

Den fede pille
– kultur på recept

10

Sociale medier
– kom godt i gang!

32

Iværksættere fejeres
som sportstjerner

48

5 timer til
specialer på KU

50



ADVARSEL

Du risikerer at blive klogere på pension og få mere ud af dine penge.

facebook.com/mppension

Følg MP Pension på Facebook. Pension skal være til at forstå.



Små sko og flyttebiler



“Du må kun gå til lægen i arbejdstiden, hvis det er noget akut, ikke hvis det bare er rutine”. Sådan lyder meldingen nu i flere styrelser, hvor DM-medlemmer

arbejder. Det er godt nok små arbejdsgiver-sko, der går i inden for statens område. Det befordrer ikke ligefrem arbejdsglæden og dedikation i arbejdet.

Det har længe været et mantra, at det offentlige skal styres efter samme principper som det private erhvervsliv, men det bygger på en virkelig besynderlig opfattelse af, hvordan det private erhvervsliv fungerer. Det giver ingen mening at lægge de ansatte forhindringer i vejen for at gå til lægen – tværtimod har arbejdsgiverne en interesse i, at mindre skavanker tages i opløbet. Det offentlige sko klemmer nu så meget, at man ofrer de ansattes sundhed for kortsigtede besparelser, og det kommer til at give bagslag i form af afmægtige og demotiverede ansatte.

Vi tæller femøren, mens vi lader millionerne rulle, kunne være tidens nye politiske motto. For imens skoene krymper, bruges der mange penge på at flytte styrelser væk fra hovedstadsområdet. Og en ting er omkostningerne ved selve flytningerne, noget andet er, at sagsbunkerne vokser, fordi nye medarbejdere først skal læres op, og cheferne oftest ikke følger med under udflytningen.

Det er fint, at der skabes akademiske arbejdspladser i hele landet, men måske kunne

det gøres smartere. Regeringen kunne eksempelvis understøtte, at unge akademikere kunne få fodfæste på arbejdsmarkedet i den private sektor uden for storbyerne. Det ville give økonomisk bonus for både den enkelte og statsbudgettet. Regeringen kunne også satse på kulturområdet, eksempelvis på turisme og oplevelsesøkonomi, men det kræver, at salamimetoden ophører og bliver erstattet med en vitaminindsprøjtning i form af midler til udvikling af nye metoder til at formidle vores kultur på.

Det er paradoksalt, når regeringen med den ene hånd skærer stillinger via finansloven på offentlige institutioner i hele Danmark og med den anden beordrer flytninger af statslige arbejdspladser. Regeringen glemmer, at fx undervisere på professionshøjskoler og universiteter eller ansatte på museer også tæller med i summen af statslige arbejdspladser. Jo mere vi sparer på de for samfundet så vigtige områder, jo flere arbejdspladser

vil det være nødvendigt at flytte ud for at skabe balance. Vi ved, at lokalt forankrede uddannelser er et godt redskab til at sikre, at folk bliver i lokalområdet, men alligevel insisterer regeringen på at skabe den nødvendige ligevægt ved at køre flyttebiler med arkivskabe over Storebælt.

Et Danmark i balance får vi ikke ved blot at flytte statslige styrelser, men ved at satse på vækst, infrastruktur og uddannelse i hele landet.

“Vi tæller femøren, mens vi lader millionerne rulle, kunne være tidens nye politiske motto.”

Camilla Gregersen

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 Andreasen,
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

Hvad foregår der?

Når nyhederne flimrer forbi, så tænker jeg stadig oftere: Hvad foregår der?

Rapport: Otte mænd ejer nu lige så meget som halvdelen af jordens befolkning

– Mens verdens rigeste og mest magtfulde i morgen samles i den schweiziske by Davos, konstaterer udviklingsorganisationen Oxfam på baggrund af nye tal, at uligheden er ude af kontrol.

Ekspert: Skat kan miste 21 milliarder fra penge i skattely

– Danmark har kurs mod nederlag i skattelyopgør.

Googles skat i Danmark er under fire mio. kr.

– Kortlægning viser, at internetgiganten sammen med Facebook sidste år solgte annoncer for 3,7 milliarder kroner i Danmark alene.

Kapitalfond byder på Nets: Direktør står til at score 600 millioner kroner på aktier

– Topdirektør Bo Nilsson kan ende med at have tjent 14,6 millioner kroner om måneden på incitamentsprogrammet i Nets.

Sammenholder man de enorme summer, som bliver kanaliseret uden om skattevæsenet og/eller ned i de formuendes lommer, med de i sammenligning meget små beløb, som tilsyneladende skal spares over det hele, så er det slet ikke til at forstå:

Kritik fra læger: Kommuner sparer på førtidspension til syge

– Lægernes faglige vurderinger bliver tilsidesat af kommunerne for at spare førtidspension til syge og uarbejdsdygtige mennesker. Sådan lyder kritikken fra Lægeforeningen.

Københavns Universitet: 5 timer til at bedømme et speciale

– Københavns Universitet vil sætte tiden til at bedømme et speciale ned fra 10 til 5 timer.

Ekspert: Lovforslag vil komme til at ramme de svageste familier

– Et skærpet optjeningskrav rammer de i forvejen udsatte familier. Det kan føre til afsavn og større udsathed, mener eksperter og organisationer.

Jeg kommer til at tænke på både Marvin Gays klassiker "What's going on" og på John Mogensens "Der er noget galt i Danmark".



FASTE RUBRIKKER

3 LEDER

4 REDAKTØRENS KOMMENTAR

13 SIDEN SIDST

47 NYE BØGER

54 NYE BØGER

60 DEBAT

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.

Magisterbladet har redaktionel frihed

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

Tobias Dinnesen, digital redaktør
(på barsel), tdi@dm.dk

Troels Kølln, digital redaktør (vikar),
tko@dm.dk

Martin Ejlertsen, journalist
me@dm.dk

Pernille Siegumfeldt, journalist
psi@dm.dk

Thomas Bøttcher, journalist
tb@dm.dk

Anna Dalsgaard, journalist
ada@dm.dk

Farhiya Khalid, journalistpraktikant
fkh@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon:
38 15 66 52

Annancer:
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



ARTIKLER



- 7 Påbud til virksomheder er eksploderet
- 8 Erhvervslivet blæser på loven – indfør kvoter!
- 10 En helbredende historie
- 14 Den faglige leder er populær, men ...
- 18 Hun skærer opgaverne til
- 20 Leder i en gråzone



- 22 Ødelæg et New Public Management-udtryk med ét bogstav
- 24 Teknotænkertank får kritik før topmøde
- 28 Plantevækst gavner klimaet, når permafrosten tør op
- 32 Sådan kommer du i gang med at bruge de sociale medier



- 38 Hvis du selv betaler, så smækker dagpengekassen i ...
- 40 Med fuldt fokus på potentialet
- 44 Hver femte akademiker er midlertidigt ansat
- 48 Studerende iværksættere fetes som sportsstjerner



- 50 KU halverer tid til at bedømme specialer
- 52 Kendiseffekt kommer ikke af sig selv
- 55 Flere uddannelser skal flyttes ud
- 56 Det er magisk, som vi snyder os selv
- 58 Hun giver sine mentees et skub

Forsidefoto: Jesper Voldgaard

Oplag: 35.400 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

DANSKE MEDIER
OPLAGSKONTROLKontrolleret oplag: 35.881
i perioden 1. 7.2015-30.6.2016

Produktionsplan:

Nr. 10 2017
Udkommer: den 3. november
Deadline debat: den 23. oktober
Deadline annoncer: en 25. oktober
Deadline kalender: den 25. oktober

Nr. 11 2017
Udkommer: den 8. december
Deadline debat: den 27. november
Deadline annoncer: den 29. november
Deadline kalender: den 29. november

Nr. 1 2018
Udkommer: den 12. januar
Deadline debat: den 21. december
Deadline annoncer: den 3. januar
Deadline kalender: den 3. januar

Spaar penge



FORBRUGS
FORENINGEN

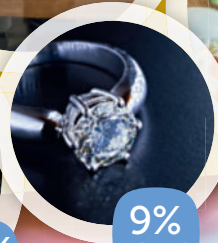
på det du alligevel køber



10%
BONUS

2%
BONUS

9%
BONUS



10%
BONUS

MELD
DIG IND PÅ
www.FBF.nu

Gode grunde til at blive medlem

- Bonus i 4.000 butikker og 500 webshops
- 0,- kr. i kontingent første år
- Bonus på ALT – også det, på tilbud



PÅBUD TIL VIRKSOMHEDER ER EKSPLODERET

Mens Erhvervsstyrelsen mellem 2013 og 2016 uddelte i alt fire påbud til danske virksomheder for ikke at leve op til reglerne om den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, er der i 2017 indtil videre uddelt 47 påbud.

Antallet af danske virksomheder, der får et påbud, fordi de ikke har en politik for at få kvinder i ledelsen, er steget kraftigt. Tidligere fik Erhvervsstyrelsen kritik fra bl.a. Institut for Menneskerettigheder for at se igennem fingre med regnskabslovens regler, som omtrent halvdelen af de danske virksomheder så stort på.

Men nu er der i 2017 foreløbig givet 47 påbud til virksomheder for ikke at efterleve reglerne, oplyser Erhvervsstyrelsen til Magisterbladet. I perioden 2013 til 2016 blev der blot givet i alt fire påbud.

“Det var en af vores hovedanbefalinger, at man skal sørge for, at loven bliver fulgt. Og nu ser det jo ud, som om Erhvervsstyrelsen med langt flere påbud også tager loven alvorligt, for virksomheder kan ikke bare ignorere lovgivningen”, siger Maria Ventegodt Liisberg, som er ligebehandlingschef i Institut for Menneskerettigheder.

Instituttet offentliggjorde i foråret 2016 en analyse, der viste, at 21 procent af de største virksomheder ikke har opsat måltal, og at 49 procent af virksomhederne ikke har udarbejdet en

politik for, hvordan de får flere kvinder på ledelsesposter.

Daværende erhvervsminister Troels Lund Poulsen (V) igangsatte efterfølgende en evaluering af loven for at undersøge nærmere, hvorfor nogle virksomheder ikke overholder reglerne. Det er den evaluering, Erhvervsstyrelsen nu er i fuld gang med, samtidig med at styrelsen i 2017 har styrket kontrolindsatsen på området “væsentligt”.

Virksomhederne holder kvinder uden for magten

Maria Ventegodt Liisberg forklarer, at virksomhederne i dag i princippet kan følge loven uden at skabe forandring. For lovgivningen stiller krav om, at man opstiller mål og arbejder

hen i retning af at opnå mere ligestilling, men ingen krav om, hvor hurtigt disse mål skal opfyldes.

“Virksomhederne skal forstå, at så længe de ikke er villige til at skabe forandringer, vil kvinder blive holdt uden

for den øverste del af magten, og det er kønsdiskriminerende”, siger Maria Ventegodt Liisberg.

Det er Erhvervsstyrelsen under Erhvervsministeriet, som har beføjelser

til både at dele bøder ud og give påbud til de virksomheder, der ikke overholder regnskabsloven. Siden 2013 har den forpligtet større virksomheder til at opstille måltal og politikker om, hvordan de får flere kvinder i ledelsen.

20 af de indtil videre 47 påbud, som er givet i år, omhandler både måltal for bestyrelsen og politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer. 11 påbud omhandler alene måltal, og 16 påbud omhandler alene politikkerne.

Erhvervsstyrelsen har i forbindelse med sin evaluering holdt en række møder med interessenter, og styrelsen har informeret revisorer og brancheorganisationen FSR – Danske Revisorer om deres ansvar for, at reglerne efterleves.

Og så har Erhvervsstyrelsen altså styrket kontrolindsatsen over for konkrete virksomheder, der ikke følger reglerne.

“Målet er at give påbud til en betydelig andel af de virksomheder, som i deres seneste regnskab har væsentlige overtrædelser af pligten til at oplyse om måltal og/eller politikker. Denne indsats suppleres med dialog og vejledning af virksomheder og revisorer m.v. Kontrolindsatsen er fortsat i gang”, oplyser tilsynschef i Erhvervsstyrelsen Lykke Skødt i et skriftligt svar til Magisterbladet. <<

“Nu ser det jo ud, som om Erhvervsstyrelsen tager loven alvorligt”.

Maria Ventegodt Liisberg, ligebehandlingschef i Institut for Menneskerettigheder



“Det er beskæmmende, at danske virksomheder tilsyneladende ikke kommer efter det”.

Stine Bosse, erhvervsleder

Erhvervslivet blæser på loven – indfør kvoter!

Påbud om politikker og måltal er ikke nok til at få ligestilling, når det gælder ledelsen af danske virksomheder. Indfør i stedet kvoter eller øremærket barsel til mænd, siger erhvervskvinden Stine Bosse.

“Jeg bliver oprigtig irriteret. Det er meget sjældent, man ellers hører om, at virksomheder bare lader stå til. Normalt vil virksomheder gøre alt for at undgå et påbud, fordi det er ubehageligt og går ud over ens omdømme”, siger erhvervsleder Stine Bosse, som sidder i en række bestyrelser i danske og internationale virksomheder.

Hun siger, at der i Danmark er en træghed i forhold til at få kvinder i ledelsen, som vi ikke ser i landene omkring os.

Tilbage i 2013 indførte Helle Thorning-regeringen krav i regnskabsloven om, at større firmaer skal opstille måltal og politikker for at få flere kvinder i ledelsen.

Det er Erhvervsstyrelsen, som har beføjelser til at dele bøder ud og give påbud til de virksomheder, som ikke overholder regnskabsloven. Mellem

2013 og 2016 gav Erhvervsstyrelsen fire påbud til virksomheder for ikke at leve op til denne lov, kunne Magisterbladet vise på baggrund af en aktindsigt tilbage i efteråret 2016. I 2017 har Erhvervsstyrelsen foreløbigt givet 47 påbud til danske virksomheder for ikke at overholde loven, oplyser styrelsen til Magisterbladet.

Mangedoblingen af påbud viser ifølge Stine Bosse, at loven ikke virker efter hensigten.

“Jeg troede jo, at det med loven ikke længere blev nødvendigt at tale om kvoter. Men skal man undgå kvoter, er det jo under forudsætning af, at loven virker, og det gør den jo tydeligvis ikke”, siger Stine Bosse.

Flere kvinder giver mere overskud

Stine Bosse peger på, at det betaler sig økonomisk med flere kvinder i besty-

relsen. Virksomheder med mindst 30 procent kvinder i ledelsen har 6 procent større overskud end virksomheder, der ikke har nogen kvinder i topledelsen. Det viste en større undersøgelse sidste år blandt 21.000 offentlige virksomheder i 91 lande gennemført af Peterson Institute og finansieret af revisionsgiganten EY.

Når der alligevel er så mange virksomheder, som ikke overholder loven, så må det ifølge Stine Bosse skyldes fordomme og dovenskab, for der mangler ikke talent.

“Jeg kender mange kvinder, som er voldsomt dygtige, og som i den grad kan leve op til kravene om at komme ind i ledelserne, men deres telefoner er langtfra rødgloedende. I stedet genbesætter man typisk poster med folk, der ligner en selv. Der er noget fundamentalt galt”, siger Stine Bosse.

Ifølge en ny undersøgelse fra DI, der er foretaget på baggrund af tal fra Erhvervsstyrelsen, er andelen af kvinder i bestyrelser for de 1.400 virksomheder, som loven omfatter, steget fra 10 procent til 17,4.

Den danske lovgivning sigter imod en andel af kvinder i ledelse og bestyrelser på 40-60 procent. Så ifølge tallene fra DI's undersøgelse er der under halvt så mange kvinder repræsenteret i bestyrelser, som der minimum skal være ifølge loven.

Erhvervsstyrelsens seneste undersøgelse på området, som er en stikprøve på 168 blandt de største 1.400 danske virksomheder, viser, at 34 procent af de store virksomheder ikke har udarbejdet politikker og hver 10. virksomhed har ikke måltal for, hvordan de får en mere ligelig kønsfordeling på ledelsesposterne.

Øremærket barsel eller lappeløsninger

På et samråd i Folketinget tilbage i efteråret 2016 om den manglende ligestilling på danske virksomheders topposter fortalte daværende erhvervsminister Troels Lund Poulsen (V), at han hellere vil hjælpe virksomhederne med at efterleve loven end at udskrive bøder.

Men hjælp og vejledning fungerer helt åbenlyst ikke, påpeger Stine Bosse.

“Jeg kan ikke forestille mig, at man kan komme i mål med at opnå mere ligestilling i ledelserne ad frivillighedens vej. Nu har vi talt om dette i 15 år uden at komme i mål”, siger hun.

Ifølge Stine Bosse er nøglen til reel forandring ikke alene kvoter, men også mere ligelig fordeling af barsel mellem kvinder og mænd.

“Politikerne bør øremærke barsel til mænd, for tager mændene en større del af barslen, så vil det også påvirke kvinders muligheder for at gøre karriere, og det vil ændre kulturen omkring kvinder i erhvervslivet”, siger Stine Bosse. <<



DI: KVOTER ER ET RÆDSELSFULDT VÆRKTØJ

Der skal ikke indføres kvoter for at få flere kvinder i ledelse. Virksomheder vil gerne have kvinderne, som dog i for høj grad selv fravælger den karrierevej, mener DI's underdirektør.

Kvinder skal i højere grad vælge uddannelser, der er rettet mod en karriere i det private erhvervsliv. Og så skal kvinder hjælpes bedre på vej til at tage en toppost.

Sådan lyder opskriften ifølge DI's underdirektør Charlotte Rønhof på, hvordan der kommer flere kvinder på bestyrelsesposterne i danske virksomheder.

“Kvinder udgør kun en tredjedel af de ansatte i private virksomheder. Skal vi have flere kvinder på topposterne der, så kræver det, at flere kvinder vælger en uddannelse rettet mod det private arbejdsmarked. Flere kvinder vælger desuden topposter fra, men vi savner forskningsmæssigt svar på, hvorfor det sker”, siger Charlotte Rønhof.

Hun mener ikke, at der er noget galt med den eksisterende lovgivning, der forpligter virksomheder til at opstille måltal og politikker for, hvordan de opnår mere ligestilling i bestyrelsen. Heller ikke selvom Erhvervsstyrelsen i 2017 har givet foreløbigt 47 påbud til virksomheder for ikke at overholde denne lov. Fra 2013 til 2016 gav styrelsen fire påbud.

“Erhvervsstyrelsen kunne også have givet flere påbud tidligere, men

nu har styrelsen besluttet at stramme kontrollen og givet flere påbud. Derfor må man dog ikke tolke, at tidligere var det fint, og det er det ikke nu”, siger Charlotte Rønhof.

Har det da været lige så slemt tidligere, som det er nu?

“Måske. Det ved man jo ikke, for det har man ikke undersøgt. Puljen af virksomheder, som er omfattet af loven, er dynamisk og ændrer sig hele tiden. Og vi kan desværre ikke gå tilbage og se, hvordan det har udviklet sig, fordi man ikke har brugbar statistik på området fra før sidste år”, siger Charlotte Rønhof.

Hun forklarer, at det har været vanskeligt for mange virksomheder at udforme politikker, som loven kræver det. Derfor mener hun dog ikke, at loven bør droppes til fordel for fx kvoter:

“Kvoter er et rædselsfuldt værktøj og virker ikke på fødekæden til bestyrelserne. Det viser erfaringer fra andre lande som bl.a. Norge. Vi skal tværtimod klø på og vejlede bedre. For der er ikke ond vilje i virksomhederne mod hverken loven eller mod at få flere kvinder i bestyrelsen”. <<



Fokus på Nyborg Slot er på rustninger og gamle krige – ikke på at man har stress eller angst.

En helbredende historie

Kultur er ikke bare interessant og underholdende – det kan gøre syge mennesker raske. I Nyborg sender man folk med stress og angst på tiugersforløb, hvor de skyder med katapult og lærer middelalderhistorie. Og det virker.

I 1536 indførte Christian III reformationen i Danmark. Og dette forår kurerede han Jesper Reifenhahl for stress og social angst.

Vi taler naturligvis indirekte. Christian III hviler trygt i sin grav i Roskilde. Jesper Reifenhahl derimod var langtidssygemeldt efter at være gået psykisk ned med flaget på sin læreplads. Men efter et forløb på ti uger, hvor han skulle fordybe sig i middelalderhistorien, der udspandt sig omkring kongen og hans residens på Nyborg Slot, er Jesper Reifenhahl erklæret rask og tilbage på arbejdsmarkedet.

“Jeg har aldrig interesseret mig for historie. Men jeg kunne vælge mellem det her eller også at komme på lykkepiller. Og så tænkte jeg: Ok, lad os give det en chance”, fortæller han.

Forløbet, som Nyborg Kommune tilbyder folk, der er blevet syge med stress, angst eller mild depression, kaldes “Kultur på recept”. Og selv om det lyder som en dumsmart titel på en lokal kulturfestival, så er det ikke bare ordgejl. Flere studier har dokumenteret det, og Jesper Reifenhahl er det gode eksempel: Kultur kan hjælpe mennesker, der har det skidt.

“Jeg kunne mærke, at jeg i løbet af det her forløb kunne klare at være sammen med flere og flere mennesker, så jeg har brudt mine grænser hen ad vejen. Tre dage før forløbet sluttede, ringede min sagsbehandler med et job, og siden 7. juli har jeg været i arbejde som åmand, og der har slet ikke været nogen problemer”, fortæller Jesper Reifenhahl, der havde udviklet stress og social angst efter at have været i lære på et autoværksted, hvor han oplevede, at tingene foregik kaotisk.

Fokus væk fra sygdommen

Magisterbladet møder Jesper Reifenhahl ved Nyborg Slot, som har fungeret som base for hans forløb. Sammen med ham er kulturkoordinator Christian Ditlev Rasmussen, der står for at organisere kulturforløbene, og museumsinspektør Mathias Tryggedsson.

De tre mænd samler sig om slotets katapult – en model af middelalderens mest frygtede krigsmaskine. At skyde kålhoveder ud i voldgraven med katapulten var en af de mere praktiske aktiviteter, som Jesper Reifenhahl og hans holdkolleger fik lov til at prøve kræfter med, samtidig med at de lærte om den historiske kontekst.

“Man kan vælge enten at læse historien i en bog, eller også kan man gå ud og opleve den og høre fortællingerne, og det gør en kæmpe forskel”, siger Mathias Tryggedsson.

På Nyborg Slot er det den fysiske oplevelse af historien, der er i højsædet. Deltagerne i forløbet får lov til at prøve rustninger, lære sværdkamp teknikker, smede pilespidser og en række andre aktiviteter.

“Det, som det handler om, er, at der ikke er fokus på deltagerens sygdom. Det er andre elementer, andre spændende rammer, du skal forholde dig til”, siger Mathias Tryggedsson.

Fortællinger rykker

Det handler om den narrative selvpfattelse, uddyber Christian Ditlev Rasmussen:

“Man begynder at fortælle en anden historie om sig selv. Det er ikke bare: Jeg går derhjemme, eller jeg går på jobcentret. Nu fortæller man, at man var ude at skyde med katapult eller med pile eller var ude at lære om byen. Kulturen giver nogle nye fortællinger, der kan rykke folk”.

Mathias Tryggedsson fortæller, hvordan deltagerne ofte har haft en tendens til at lukke sig inde. Så alene det, at de forpligter sig til at deltage og være en del af et fællesskab, er et stort skridt frem. Og det kan Jesper Reifenhahl godt genkende.

“Man vågner om morgenen og gider faktisk ingenting. Men nu havde man pludselig et forløb på ti uger og et skema. Og så var det bare at sætte vækkeuret og komme af sted”.

Der var flere fra hans hold, der faldt fra. Men efterhånden dannede der sig en fast kerne, der blev så gode venner, at de stadig mødes en gang om ugen og laver forskellige aktiviteter. Jesper Reifenhahl har desuden meldt sig som frivillig på slotsmuseet, hvor han hjælper med praktiske ting, når der er middelaldermarked og andre arrangementer.

Kvinder forbudt

Nyborg Kommune har tilbud om to forskellige kulturforløb: “Kunstmønstret”, der med base på Johannes Larsen Museet kredser om kunst og natur, og så “Kulturfarerne”, hvor historien omkring slottet er i fokus, men hvor også andre kulturinstituti-

“Det er kulturfolk, man kommer til at møde, og ikke behandlere”.

Christian Ditlev Rasmussen



Nyborg Slot danner rammen for et tiugersforløb, hvor langtidssyge borgere får historien ind og sygdommen ud af kroppen. Kulturkoordinator Christian Ditlev Rasmussen, deltager Jesper Reifenstahl og museumsinspektør Mathias Tryggedsson.

» oner medvirker. Sidstnævnte forløb er kun åbent for mænd. Dem har kommunen ellers haft svært ved at ramme med sine tilbud.

“Vi kunne se, at her var en gruppe, som ikke rigtig var interesseret i kommunens mere bløde tilbud. Der manglede et hold med noget mandehørn”, siger Mathias Tryggedsson, der var med til at udvikle mandeforløbet på Nyborg Slot.

For Jesper Reifenstahl var det helt afgørende, at det var et mandehold.

“Jeg sagde fra starten: Hvis der er kvinder med, så melder jeg fra. Jeg gider ikke de der kvinder”, siger han.

Kulturvejlederne på Nyborg Slot og de andre institutioner, der medvirker i forløbene, har fået et kursus og lært om de lidelser og udfordringer, holddeltagerne har.

“Men vi er ikke psykologer, og vi skal ikke behandle. Vi er bare kulturformidlere”, fastslår Mathias Tryggedsson, som selv er arkæolog af uddannelse.

Hellere kulturfolk end behandlere

Det, at det ikke er et behandlingsforløb med professionelt sundhedspersonale, er netop pointen.

“Vi lægger vægt på, at det er kulturfolk, man kommer til at møde, og ikke behandlere. Det er en anden kontekst end den medicinske eller jobcenteret”, siger Christian Ditlev Rasmussen.

Forsøget med “Kultur på recept” er stadig i sin vorden. I Nyborg begyndte man i januar og er nu gennem tre af årets fire hold. Planen er, at projektet skal fortsætte yderligere to år. Derfor er det også for tidligt at sige, om recepten virker. Men det ser lovende ud.

“Blandt dem, der har gennemført forløbet, er der en meget klar tendens til, at folk får det bedre mentalt. De bliver mere rolige, gladere og mere aktive. Og som Jesper siger, får mange det nemmere ved at være sammen med flere mennesker på en gang. Tendensen er virkelig positiv”, siger Christian Ditlev Rasmussen. <<

KULTUR PÅ RECEPT

I 2016 fik fire kommuner – Aalborg, Vordingborg, Nyborg og Silkeborg – tildelt syv millioner fra Sundhedsstyrelsens satspulje “Kultur på recept” til at tilbyde kulturelle forløb til borgere med let til moderat depression, stress og angst.

Puljen blev oprettet efter inspiration fra et succesfuldt projekt i Region Skåne i Sverige. Erfaringerne fra de fire kommuner skal bruges til at udarbejde en model for almindelig brug af kultur i rehabilitering af borgere.

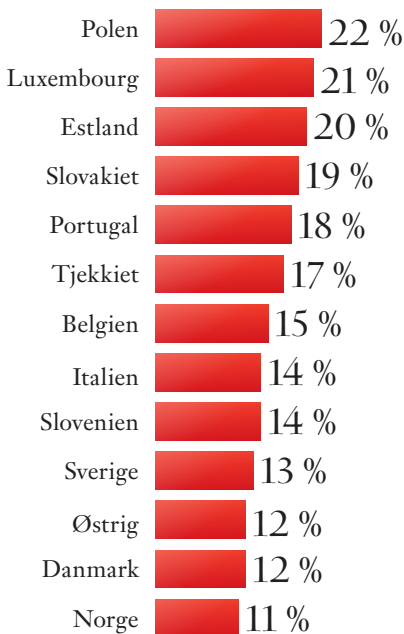
SOCIALE ORGANISATIONER UDEN MAGT

En ny kortlægning af den socialpolitiske magt i Danmark foretaget af analysebureauet Analyse & Tal viser, at sociale organisationer som Rådet for Socialt Udsatte og Børns Vilkår ligger i udkanten af magten. Til gengæld går den stærkeste socialpolitiske indflydelse via arbejdsmarkedsorganisationer som LO, AE-Rådet og FTF. Ifølge bureauet skyldes det, at socialpolitikken i de seneste 20 år gradvist har fået et mere beskæftigelsespolitisk sigte. Det højere formål med socialpolitik er blevet at få folk i arbejde.



Vi er ikke så højtuddannede, som vi tror

Andelen af befolkningen med en kandidatgrad er lavere i de skandinaviske lande end i flere europæiske lande, viser ny OECD-rapport. Blot 12 procent af Danmarks befolkning mellem 24 og 64 havde en kandidatuddannelse i 2016. Det samme gælder henholdsvis 13 og 11 procent af den svenske og norske befolkning. Tager man derimod til Polen, har 22 procent en kandidatuddannelse, i Slovakiet 19 procent, i Portugal 18 etc.



Kilde: Education at a Glance, OECD, 2017

“Her 25 år efter genforeningen har man ikke formået at, undskyld mit patroniserende udtryk, demokratisere østtyskerne”.

Filosof Peter Tudvad om det højreradikale parti AfD's fremmarch med 13 % af stemmerne ved det tyske forbundsvalg.

315 MILLIONER EKSTRA TIL UDSATTE KVINDER

USA vil ikke længere give økonomisk støtte til internationale organisationer, der tilbyder eller informerer kvinder om abort. Den danske regering ønsker derfor opbakning i Folketinget til at afsætte ekstra 315 mio. kr. i udviklingsbistand i 2017 til en målrettet indsats for at støtte kvinders rettigheder og pigers uddannelse i konfliktområder.



Indvandrere har ofte videregående uddannelse med i bagagen

17,3

Så mange procent af indvandrere mellem 25 og 64 år uden dansk uddannelse var allerede i besiddelse af en længere videregående uddannelse, da de kom til Danmark. Ud af de ti lande, hvorfra flest personer er indvandret, har særligt mænd fra Pakistan, Iran og Tyskland og kvinder fra Tyskland, Iran og Polen medbragt en uddannelse på højt niveau.

Kilde: Danmarks Statistik



DEN FAGLIGE LEDER ER POPULÆR, MEN ...

Offentlige arbejdspladser bruger i stigende grad faglige ledere uden personaleansvar. Det giver anerkendelse og styrker fagligheden, men udviklingen med flere chefer uden kasket har en bagside i form af uklare roller og manglende honorering, viser ny undersøgelse.

I takt med at mange chefer i det offentlige er sparet væk, bruger de offentlige arbejdspladser i stigende grad såkaldte faglige ledere til at udfylde ledelsesopgaven. Med titler som faglig koordinator og teamleder giver de sparring til kolleger, koordinerer og uddelegerer opgaver, mens personaleansvarlige chefer tager sig af lønforhandlinger og MUS-samtaler. Nu viser en rundspørge, at næsten alle faglige ledere er glade for deres funktion. I undersøgelsen, som er foretaget af Dansk Magisterforening blandt medlemmer ansat i den offentlige administration, fortæller 91 pct. af de faglige ledere, at de er glade for

deres ledelsesopgaver. De får nemlig styrket deres faglighed og nye kompetencer, samtidig med at de får afprøvet rollen som leder.

1.313 medlemmer af DM har svaret på rundspørgen. 567 af disse er selv faglige ledere uden formelt personaleansvar.

Undersøgelsen viser samtidig, at 69 pct. af de menige akademikere er glade for at have en faglig leder. Deres faglige leder er med til at styrke og fremme forståelsen for deres egen faglighed, fortæller de.

Den markante tilfredshed hos de faglige ledere og deres kolleger kommer bag på medlem af DM Offentligs bestyrelse Signe Møller Johansen, der har været med til at udforme undersøgelsen.

“Vores fornemmelse var, at faglig ledelse er en attraktiv karrierevej, men jeg er faktisk overrasket over, hvor positive folk er. Det er meget høje tal”.

Signe Møller Johansen mener, at den positive indstilling fra kollegerne kan skyldes, at de faglige ledere er med til at udfylde et ledelsesmæssigt vakuum.

Chefkonsulent i Region Midtjylland Anne Gammelgaard er glad for at være faglig leder. Men hun mener, at arbejdsgiverne skal blive bedre til at pege på karriereveje for faglige ledere.

“Jeg er faktisk overrasket over, hvor positive folk er. Det er meget høje tal”.

Signe Møller Johansen, medlem af bestyrelsen i DM Offentlig

Hun har selv arbejdet i et team uden en faglig leder, hvor chefen sad ret langt væk.

“Det gav træghed, for det var vanskeligt at finde ud af, hvem der skulle gøre hvad. Når du får en person, der koordinerer og får sat gang i opgaverne, giver det faglig styrke og fokus i teamet, og det er jo positivt”, siger Signe Møller Johansen, der også er fællestillidsrepræsentant for de teknisk-administrative AC'ere på Københavns Universitet.

Tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor tyder på, at hun har ret i, at der bliver større afstand mellem medarbejdere og chefer. Magisterbladet har tidligere skrevet, at antallet af kommunale chefer fra 2010 til 2016 er dykket fra ca. 40.000 til 31.800 svarende til et fald på 20,5 pct.

“En skjult arbejdsopgave”

Den positive vurdering af faglig ledelse dækker dog samtidig over, at de faglige ledere i undersøgelsen ofte savner konkret anerkendelse fra deres overordnede. Det viser sig blandt andet i manglende honorering af det øgede ansvar. Kun 38 pct. får en højere løn for at påtage sig ledelsesansvaret. Resten gør ikke.

En deltager i undersøgelsen kalder af samme grund sin faglige ledelsesrolle “en skjult arbejdsopgave for at lette presset på personalelederen”. En fuldmægtig i staten kalder det “helt vanvittigt, at jeg ikke har krav på et funktionstillæg”.

Den manglende anerkendelse viser sig også i uklarhed om indholdet i den faglige ledelse. Det fortæller blandt andre Laust Boas, cand.scient. og faglig leder for fire AC-kolleger i Københavns Kommunes teknik- og miljøforvaltning.

“Jeg har været her i over tre år, og min rolle og mit ansvarsområde er aldrig formelt blevet beskrevet. Det står ikke på skrift noget sted. Det har været en kæmpe udfordring for mig”.

I praksis har den manglende afklaring skabt usikkerhed om, hvilken leder medarbejderne har skullet gå til.

“Vi har nu fået klarlagt, at løn, MUS-samtaler og ferie går igennem min chef, men det var ikke helt klart i starten. Og der er gråzoner, hvor der fortsat opstår uklarheder”.

Det gælder særligt i forhold til beslutninger.

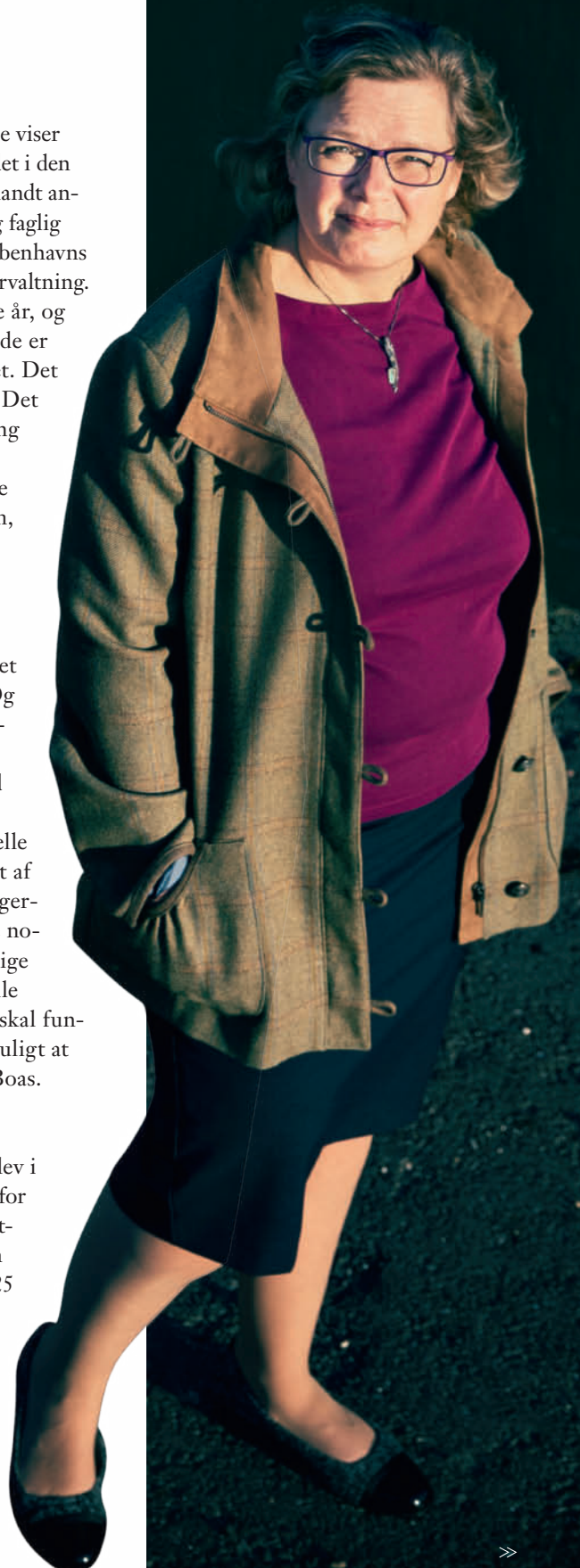
“Når jeg ikke har det formelle ansvar, kan jeg blive udfordret af de andre i en given sag. Kollegerne kan sige, at vi skal beslutte noget sammen, og jeg kan kun sige ja, for jeg har ikke den formelle magt. Og eftersom teamet jo skal fungere godt, er det nærmest umuligt at skære igennem”, siger Laust Boas.

Gråzonen

Niels Klingenberg Vistisen blev i 2014 ansat som sektionsleder for seks ansatte i Hærens Efterretningscenter. Samtidig var han faglig støtte alle afdelingens 25 mand.

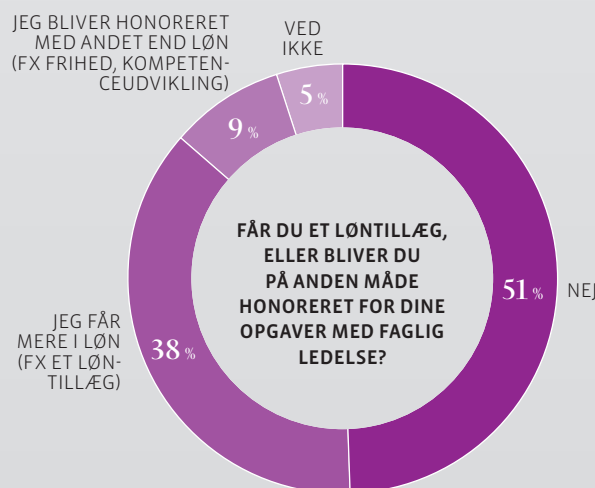
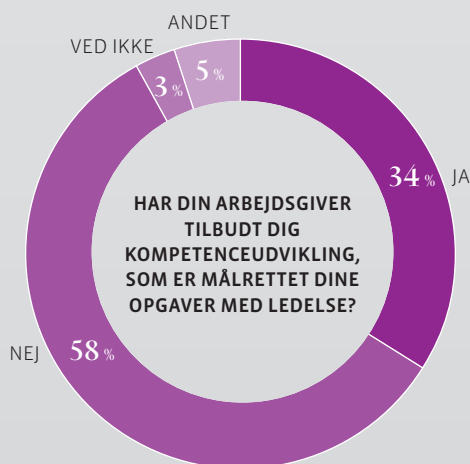
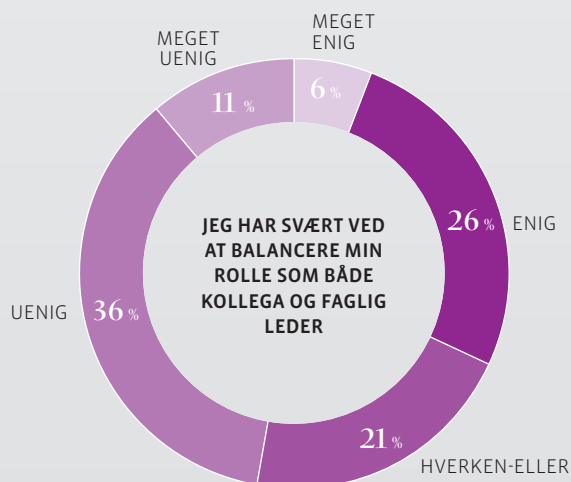
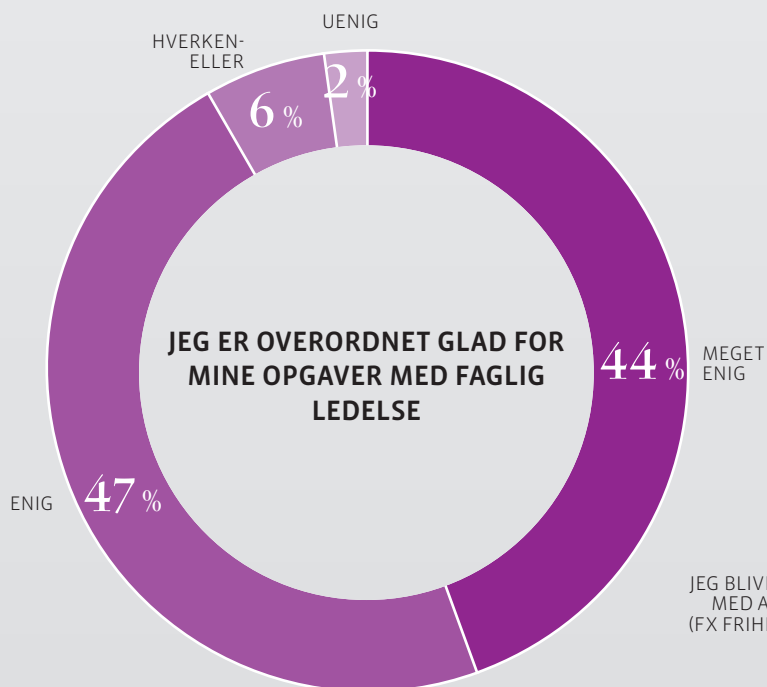
“Jeg selv og folk omkring mig tror jeg er leder, og jeg afholder mus-samtaler og så videre. Men efter kort tid kommer der en overordnet chef for enheden med en pludselig organisationsændring, hvor min

Chefkonsulent i Erhvervsstyrelsen Susanne Petersen er glad for at være faglig leder, men teamledere som hende selv har i realiteten en billigt aflønnet cheffunktion, konstaterer hun.



GLADE LEDERE UDEN KASKET

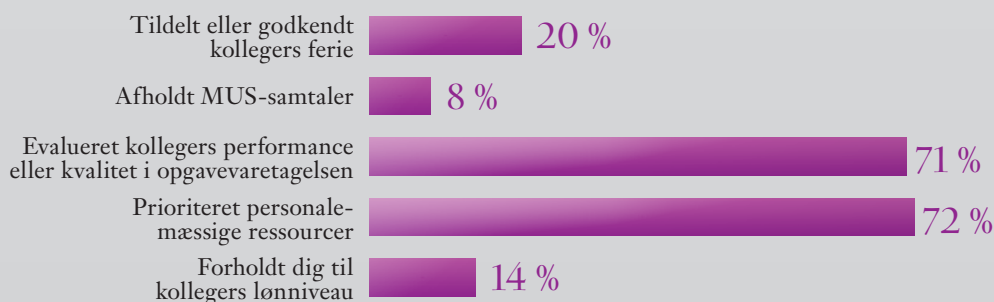
91 pct. af de faglige ledere er glade for at være faglige ledere



87 %

mener, at opgaverne med faglig ledelse styrker deres faglighed

HAR DU I DIN EGENSKAB AF FAGLIG LEDER PÅTAGET DIG NOGLE AF FØLGENDE OPGAVER?



SÅDAN GJORDE VI:

DM Offentlig spurgte i foråret 7.094 medlemmer i en offentlig administrativ stilling om deres erfaringer med faglig ledelse uden personaleansvar. 1.313 svarede på undersøgelsen. 567 af disse er selv faglige ledere uden formelt personaleansvar. 71 pct. er kvinder. 43 pct. af respondenterne er ansat i staten. 9 pct. i regionerne. 42 pct. i kommunerne.

>>

ledelsestitel forsvinder. Allerede inden da går han rundt og siger, at jeg alligevel ikke er leder, fordi jeg er civil". Og så opstår forvirringen, forklarer han.

"Jeg har det faglige ansvar for efterretningsproduktion, kvalitet og analyse, men jeg er ikke leder. Jeg kører møder på et fagligt plan, men kan alligevel ikke beslutte, hvem der skal gøre hvad. Folk efterspørger jo ting, hvor man så ofte må sige, det må du tale med majoren om. Det var meget frustrerende for både mig og mine gode medarbejdere, som havde svært ved at finde ud af om de skulle spørge den ene og den anden".

Mange faglige ledere i undersøgelsen fortæller ligeledes, at de får opgaver, der ligger i gråzonen til personaleledelse. Otte pct. har forholdt sig til kollegers lønniveau, 44 pct. har evalueret kollegers performance eller kvalitet i opgavevaretagelsen, mens 13 pct. har afholdt MUS-samtaler.

MUS-samtaler er klart ude over, hvad faglige ledere skal varetage, fastslår Signe Møller Johansen.

"Det er jo en kerneopgave for en personaleleder, som har det overordnede ansvar for at sikre medarbejdernes trivsel og udvikling".

Det fremgår ikke af undersøgelsen, på hvilken måde de faglige ledere evaluerer kolleger eller forholdet sig til lønspørgsmål.

"Men det er et område, hvor man skal passe på. Det kan være relevant, at de faglige ledere giver input til chefen, fordi de har en indsigt. Men det

må være chefens overordnede ansvar at følge op på performance og kvalitet i arbejdet hos medarbejderne. Det an-

svaret skal ikke skubbes over på den faglige leder, medmindre der følger formelt ansvar og honorering med", siger Signe Møller Johansen.

For at skabe større klarhed om snitfladen mellem den faglige leder og den personaleansvarlige opfordrer DM til, at faglige ledere løbende får nedfældet opgaverne på skrift, hvilket blot 27 pct. i undersøgelsen har fået gjort. En stillingsbeskrivelse kan samtidig være et nyttigt redskab i forbindelse med lønforhandlinger, mener Signe Møller Johansen.

"Når så mange i undersøgelsen peger på, at de ikke bliver kompenseret lønmæssigt, viser det, at vi som fagforening og tillidsrepræsentanter skal blive bedre til systematisk at bede om en lønforhandling, når nogen får faglig ledelse. Men samtidig skal de faglige ledere få skrevet deres opgaver ned. For ellers kan det være vanskeligt at argumentere for, at man får et større ansvar", siger hun.

Ledelsens lukkede øjne

Tidligere HR-chef i Københavns Kommune Peter Maarbjerg mener dog, at det er nemmere sagt end gjort.

"Der er mange steder, hvor man forsøger at lave stillings- og rollebeskrivelser, men jeg har aldrig set det virke. Der er masser af arbejde i det, og når man er færdig, har man måske beskrevet 70-80 pct., men kommer aldrig helt i mål. Og så har man brugt tid på noget, der ikke er konstruktivt", siger han.

Ifølge Peter Maarbjerg har offentlige organisationer i stort omfang fjernet en masse mellemledere, men ikke samtidig gjort sig klart, at behovet for ledelse fortsat eksisterer.

"Faglig ledelse er en skjult arbejdsopgave for at lette presset på personalelederen".

Specialkonsulent i DM's undersøgelse om faglige ledere uden personaleansvar

"Fra øverste ledelseslag har der været en forestilling om, at man kan have ledere med 30-40 medarbejdere under sig. Men det kan man ikke, hvis du skal håndtere det rigtigt, så simpelt er det. Og det har organisationerne i mange tilfælde valgt at ignorere".

Her kommer de faglige ledere uden personaleansvar ind i billedet.

"Folk er jo kloge og kan deres fag, og så opstår der den her de facto faglige ledelsesfunktion, men – sådan var det i hvert fald, da jeg sad i Københavns Kommune – man vil ikke rigtig anerkende, at der ligger en ledelsesrolle i det. Så faglige ledere blev reelt ikke trænet i ledelsesopgaven".

Den logik afspejler sig også i rundspørgen fra DM Offentlig, mener Peter Maarbjerg.

"Det er tydeligt, at mange er glade for den position, de er kommet ind i, og udviklingen, der følger med. Men der opstår frustration, når der er væsentligt mere arbejde i opgaven, og når der ikke er træning og viden om, hvad der forventes af mig".

Peter Maarbjerg mener dog, at faglige ledere uden personaleansvar sagtens kan få succes i jobbet.

"Men der skal være et mandat og en accept fra den gruppe, du skal lede. Det opstår først, når du er i stand til at overbevise folk og behandle dem på en facon, så de gider have noget med dig at gøre". <<

"Jeg mener ikke, at personaleansvar er afgørende for at kunne lede, men der skal være et mandat og en anerkendelse af din rolle".

Peter Maarbjerg, tidligere HR-chef i Københavns Kommune



HUN SKÆRER OPGAVERNE TIL

Anne Gammelgaard vil ikke være personaleleder og fokuserer på det faglige. Men hvis man er faglig leder og ikke vil være chef, hvordan skal ens karriere så udvikle sig? Chefkonsulenten i Region Midtjylland er i tvivl.

“Jeg trives rigtig godt med at være faglig leder. Så godt, at jeg ikke kan huske, hvornår jeg sidst har kedet mig”.

Chefkonsulent Anne Gammelgaard var godt i gang med en karriere som forsker, da hun for ti år siden skiftede til den offentlige administration. Frem for at specialisere sig er hun nu den, der skal have det store overblik som faglig leder for en håndfuld AC-kolleger ved afdelingen Koncern Kvalitet i Region Midtjylland. Afdelingen står for kvalitetsudvikling af sundhedsområdet i regionen.

Anne Gammelgaard beskriver sin rolle som den, der skærer opgaverne til, før de lander på kollegernes bord.

“Jeg er med til at finde ud af, hvordan vi griber nye opgaver an. Altså få klarlagt rammerne, hvilke ressourcer vi skal trække på, hvem der skal beslutte hvad og hvornår. Dybest set handler det om at få sat en retning. Derefter kan der så være faglig ledelse af de personer, der bliver involveret i arbejdet”, siger hun.

Lige nu handler det blandt andet om at udmønte Det Nationale Kvalitetsprogram for sundhedsvæsenet, der skal gøre op med de mange proces- og registreringskrav, der har druknet hospitalerne i papirarbejde.

“Humlen er, at vi skal bevæge os væk fra at fokusere på proceskrav og i stedet for, at give rum for

at klinikere lokalt kan udvikle den bedst mulige kvalitet for patienterne. Jeg har så været med til at finde ud af, hvordan vi konkret får programmet til at leve i Region Midtjylland”, siger Anne Gammelgaard.

Faglig ledelse er, når man har serveretten

Anne Gammelgaard har ikke en liste over, hvad hendes konkrete opgaver som faglig leder formelt set er. Det vil kræve mange justeringer, mener hun, fordi rollen hele tiden udvikler sig. Hun er dog sikker på én ting: Hun er ikke personaleleder.

“Jeg vil gerne bevare et godt forhold til mine kolleger, og der skal være klare linjer om min rolle. Derfor vil jeg ikke have semipersonaleledelse, der skaber uklarhed om, hvem jeg er. For mig er faglig ledelse noget helt andet end personaleledelse”.

Hun taler i stedet for om at have “serveretten” og være “den, der flyver lidt rundt over det hele”. Det indebærer også strategisk sparring med ledelsen og at bringe viden fra forsknings- og udviklingskontorerne ind i det politiske system “på den rigtige måde”.

Men hvordan er man faglig leder for sine kolleger, når man ikke har nogen instruktionsbeføjelser?

“Over for kollegerne kan jeg jo godt foreslå noget eller lufte en vurdering. Men det er min chef, der står for at sige, hvem der gør

hvad. Ofte er jeg taget i ed i forvejen”, siger Anne Gammelgaard.

“Skal jeg lykkes, er det klart, at jeg må vide, præcis hvad mit mandat består i. Det gør mig tryk ved at handle i det rum, jeg nu har fået tildelt. Og er jeg i tvivl, skal jeg selvfølgelig kunne få svar fra min leder på de ting, jeg har brug for”.

Er karrieren allerede toppet?

Anne Gammelgaards overvejelser om “ikkeledelse” har givet anledning til en undren på et helt andet plan.

“Det er en ting, som jeg ikke har gjort mig vildt mange overvejelser om, men alligevel. Da jeg var specialkonsulent, kunne jeg stræbe efter at blive chefkonsulent, men hvad nu? Der synes jeg, at vejen er meget mere tydelig, hvis man vælger ledelsesvejen”.

Det er en vej, der nærmest ender oppe på månen, synes hun, med skræddersyede chefnetværk, kurser og dyre coachingforløb. Men når man ikke vil være leder, hvad så?

“Jeg oplever, at jeg løfter mere og mere i min organisation. Jeg får bredere og bredere skuldre, men det er ikke klart for mig, hvad mit næste skridt kunne være karriere-mæssigt. Og det gælder special- og chefkonsulenter generelt. Hvordan vil man bruge os, og hvordan vil man fastholde os? Det står ikke lyssende klart for mig”. <<



“Personaleledelse og faglig ledelse er to helt forskellige ting”.

Anne Gammelgaard, chefkonsulent

ANNE GAMMELGAARD

- Siden 2016 chefkonsulent og faglig leder ved afdelingen Koncern Kvalitet i Region Midtjylland. Før det først AC-fuldmægtig og senere specialkonsulent samme sted.
- Blev ph.d. i forskningsetik fra Københavns Universitet i 2007. Var efterfølgende postdoc, også på KU.
- Er 49 år.

“Jeg skal have et
særdeles godt forhold
til min chef”.

Susanne Petersen, chefkonsulent



SUSANNE PETERSEN

- Alder: 52 år.
- Bor: Lyngby.

Uddannelse:

- 1992: Cand.phil. i
forhistorisk arkæologi.

Job:

- 2012-: Chefkonsulent, Erhvervsstyrelsen.
- 2004-2012: Specialkonsulent og teamkoordinator, Miljøstyrelsen.
- 2002-2004: Sektionsleder, Miljøstyrelsen.
- 1992-2002: Projektleder og marinarkæolog, Skov- og Naturstyrelsen.

LEDER I EN GRÅZONE

Hvordan skaber man resultater uden formelt lederskab? Det ved Susanne Petersen. Hun har i 12 år stået i spidsen for det danske CO₂-kvoteregister.

“Den vigtigste betingelse for, at jeg kan lykkes i mit job, er stor tillid mellem mig og min chef”.

Chefkonsulent Susanne Petersen taler med en del tyngde, når det gælder chefer. Hun har haft 23 i løbet af 26 år, selvom hun kun har haft tre forskellige stillinger. Både gode chefer og ikke helt så gode. Og både chefer, der har vist hende ubetinget tiltro, og chefer, der havde svært ved at slippe tøjlerner.

Når tillid er afgørende, skyldes det jobbets setup:

Siden 2004 har Susanne Petersen stået i spidsen for først opbygningen og siden driften af det danske CO₂-kvoteregister under Erhvervsstyrelsen. Registeret er udgangspunktet for at godkende og overvåge danske virksomheders handel med CO₂-kvoter. Hun er også Danmarks repræsentant under internationale forhandlinger i EU- og FN-regi. Som højt specialiseret medarbejder træffer Susanne Petersen faglige beslutninger, som hendes overordnede ikke har indsigt i.

Men betoningen af tillid skyldes også, at hun befinder sig i, hvad hun selv kalder en ledelsesmæssig “gråzone”. For godt nok er Susanne Petersen såvel chefkonsulent som teamleder og faglig leder, men trods fine betegnelser er hun ikke udstyret med personaleansvar for de 5-6 ansatte, der arbejder under registeret.

“I praksis er det mig, der leder og fordele arbejdet, selvom jeg ikke har nogen formel ledelsesret. For vi løfter alt fra en hotline til internationale forhandlinger, sagsbehandling og tunge AC-opgaver, og min chef har ikke en kina-mands chance for kende alle de faglige detaljer”, siger Susanne Petersen.

Susanne Petersen understreger, at

hun taler som privatperson og ikke som repræsentant fra styrelsen, når hun kalder konstruktionen en gråzone.

“Hvis jeg skal være lidt grov, kan man sige, at en teamleder med personaleansvar er en billig kontorchef. En teamleder uden personaleansvar er selvfølgelig endnu billigere”.

Men hun ønsker ikke at være ansvar foruden.

“Jeg er meget glad for min stilling. Det er et job, hvor jeg sætter finger-aftryk på, hvordan reduktionen af CO₂-udledninger sker. Fagligt er det enormt udfordrende”.

For at få hendes rolle til at fungere skal relationen mellem hende selv og kontorchefen være endog rigtig god, fastslår hun.

“Der må ikke være tvivl om, hvem der står for hvad, eller hvad linjen er over for medarbejderne. Og eftersom chefen lægger magt over til mig, skal hun have enormt stor tillid til, at jeg træffer de rigtige beslutninger. Og afviser eventuelle forsøg fra medarbejderne på at gå uden om mig eller kortslutte processen”.

Leder gennem arbejdsglæde

Susanne Petersen ligner en chef, da Magisterbladet møder hende i Dahlerups gamle pakhus på Langelinie, hvor Erhvervsstyrelsen holder til. I nederdel, elegant bluse og matchende briller udstråler hun en afbalanceret myndighed, der falder i tråd med hendes rolige, omhyggelige brug af ord. Man har indtryk af, at hun gerne vil være der, hvor tingene sker.

“Jo, som person kan jeg godt lide at tage beslutninger. Lige nu arbejder jeg 12-13 timer i døgnet. Og selvom jeg har været i stressbehandling i årevis, har jeg ikke været syg”.

Stresscoachen, hendes netværk og manden, der selv er offentlig chef, bliver flittigt brugt til at afpudse teamlederrollen, hvor hun altså må trække på andet end formel ledelsesret.

“Jeg prøver i stedet for at overtale folk og lede ved at motivere dem. Ved at finde ud af, hvad der skaber arbejdsglæde, og hvilke opgaver der passer til den enkelte, forsøger vi at skabe den bedst mulige arbejdssituation”.

Råd nummer et fra DM til faglige ledere lyder, at de skal få papir på deres arbejdsopgaver, men det har Susanne Petersen opgivet.

“Jeg kan ikke overskue, hvordan sådan et papir skulle skrues sammen, for der ville hele tiden være noget, der ikke var dækket. I stedet har jeg forsøgt at få afklaret, hvor skellet går i forhold til personaleledelse”.

Lønforhandlinger og MUS-samtaler giver hun input til, men afholder dem ikke selv. Og så er der selvfølgelig også de udfordringer, det er en lettelse at slippe for.

“Hvis der er personaleproblemer, kan jeg låne mig tilbage og sende aben videre. Så nogle ting kan jeg med sindsro melde pas på”.

Men der er også et forhold, som adskiller hende fra ledelsen, der giver frustrationer.

“Af og til mangler jeg viden om den overordnede organisatoriske linje, som kontorcheferne kender, men som ikke altid bliver videreførelst til teamlederne i god tid. Og så risikerer vi at køre ud ad en vej, der ikke er i tråd med organisationen. Og det er jo spild af tid og noget, man bør tænke på, i takt med at der indsættes flere og flere teamledere i offentlige organisationer”. <<

Ødelæg et New Public Management- udtryk med ét bogstav

Inspireret af bibliotekernes virale leg “Ødelæg en bog med ét bogstav” har Radio24syvs programchef, Mikael Bertelsen, fået sine Facebookfølgere til at

lege “Ødelæg et New Public Management-ord med ét bogstav”. I skrivende stund har mere end 1.400 givet et bud i kommentarfeltet, og over 6.000 har

liket opslaget. Magisterbladet har her udvalgt nogle af de bedste bud på at ødelægge et New Public Management-ord med ét bogstav:

SYV GODE BANER

PISRUPTION

PUBIC MANAGEMENT

JAPATTEN

WHITEBORED

BENCHBARKING

PROSITMAKSIMERE

ÅLSTYRING

LORTEFØLJE

MINDMOPPING

NITTEJOB

MELLEMLUDER

ROBUSTHAD

FORUNDRINGSLEDELSE

MACRO MANAGEMENT

TÆNKE UD AF BUKSEN

VISIONAR

SAMMENHÆNGSKRÆFT

PROFIT MASKIMERING

LIDELSESUDVIKLING





“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



Teknotænk tank får kritik før topmøde

Singularity University får kritik for at lokke danske firmaer, iværksættere og politikere med løfter om eksponentiel udvikling. Institutionen har et problematisk forhold til viden og er slet ikke et universitet, siger en af kritikerne.

Hvis man er interesseret i selvlærende robotter, rumteknologi og kunstig intelligens, er Singularity University stedet. Meget hype har fulgt den futuristiske institution, der siden dannelsen i 2008 har været et mødested for teknologientusiaster, entreprenører, politikere og kendisser.

Singularity University blev grundlagt af opfinderen Ray Kurzweil og lægen Peter Diamandis og støttet af bl.a. Google, Microsoft og LinkedIn. Singularity University tilbyder velbesøgte kurser, konferencer og innovationsnetværk i det højteknologiske mekka Silicon Valley. Deltagere tæller blandt andre Sebastian Thrun, manden bag Googles selvkørende bil, Elon Musk, der opfandt den første elbil, skuespilleren Ashton Kutcher og musikeren will.i.am.

Singularity University ankom til Danmark med navnet SingularityU Denmark med brask og bram i foråret. Erhvervsminister Brian Mikkelsen var citeret på pressemeddelelsen, hvori der også stod, at SingularityU Denmark ville råde over 5.000 m² i innovationsdistriktet Copenhagen Science City på Nørrebro i København, der huser omkring 40 virksomheder.

Et samarbejde med Danske Bank og Nets er således allerede på plads, og den 23. og 24. oktober lægger Operaen hus til det første skandinaviske topmøde, fortæller organisationens danske direktør, Laila Pawlak.

“SingularityU Denmark er utrolig efterspurgt blandt offentlige såvel som private institutioner, der gerne vil udvikle sig teknologisk, og det understøtter vi dem i. Vi giver virksomheder mulighed for at udforske ny teknologi, der måske ikke er en del af deres kerneforretning lige nu, men som de skal holde øje med, hvis de vil vedblive med at være relevante om ti år”, siger Laila Pawlak.

Ikke et universitet

Singularity University har dog fået kritik for manglende gennemsigtighed, høje priser og et lemfældigt forhold til viden og vidensproduktion.

“Singularity University er ikke akkrediteret som universitet og bør ikke kalde sig det”.

Jesper Balslev, lektor på KEA

En af kritikerne er Jesper Balslev, der er lektor på KEA og ph.d.-stipendiat i videnskabsstudier på Roskilde Universitet. Han har fulgt institutionen og mener, at Singularity University pryder sig med lånte fjer.

“Singularity University er ikke akkrediteret som universitet og bør ikke kalde sig det. Det er en lobbyvirksomhed for firmaer som Google, Intel og Microsoft, og deres hovedformål er at få nationerne til at købe mere Silicon Valley-teknologi. De får sjældent en idé, der ikke flugter med mere køb af Silicon Valley-teknologi”, siger han til Magisterbladet.

Laila Pawlak fra SingularityU Denmark stiller sig uforstående over for Jesper Balslevs kritik og understreger, at den danske afdeling aldrig har hævdet at være et universitet.

“Jeg kan oprigtigt ikke forstå den kritik. Vores selskab i USA hedder Singularity University, men vi har i Danmark altid heddet SingularityU Denmark. I USA er det i øvrigt normalt, at forskellige organisationer kalder sig university. Det er ikke en beskyttet titel”, siger hun.

Diane Murphy, der er kommunikationschef for Singularity University i Silicon Valley, mener ikke,

at nogen bliver snydt af, at institutionen har kaldt sig et universitet. I en mail til Magisterbladet skriver hun, at formålet med et kursus på Singularity University er “at opnå viden, ikke at opnå grader”.

“Ingen bliver vildledt af vores navn. Uddannelsesinstitutioner som Stanford og MIT tilbyder også ugelange lederkurser, topmøder og kurser uden akademiske grader, men med certifikater. Det står også på vores hjemmeside, og vi er meget direkte, når vi bliver spurgt. Man kan sagtens diskutere definitioner, men vores deltagere kommer altså for at opnå viden – ikke for at opnå akademiske grader”, skriver Diane Murphy i en mail til Magisterbladet.

Jesper Balslev mener også, at Singularity University har et problematisk forhold til viden, da institutionen ikke fremlægger sine resultater.

“Singularity University underlægger sig ikke de samme transparenskrav som enhver anden forskningsinstitution. Derfor er det problematisk, at de konstant italesætter menneskehedens fremtid og potentiale, men med det forbehold, at man ikke kan gå dem efter i sømme”, siger Jesper Balslev.

Laila Pawlak mener dog, at Jesper Balslev har mis-



» forstået, hvad SingularityU Denmark er for en størrelse. “Vi er ikke en forskningsinstitution. Vi er en uddannelsesinstitution og et community, og vi har aldrig påstået andet”, siger hun.

Singularitet

Ifølge Singularity University selv forsøger institutionen at finde teknologiske løsninger på verdens problemer, og nøgleordene er eksponentiel teknologisk udvikling og singularitet.

Den eksponentielle vækst inden for teknologi henviser til “Moore’s lov”, som Gordon E. Moore, der var medstifter af Intel berettede om i 1965. Her sagde han, at regnekraften i en computer ville fordobles hver 18. måned, mens priserne ville falde. Denne teori sammen med den øgede digitalisering i samfundet mener Singularity University giver et eksponentielt potentiale i nærmest alle facetter af videnskaben, det være sig rum-, miljø- eller medicinsk teknologi. Denne udvikling mener de også at kunne identificere i eksponentielle organisationer (ExO) som Snapchat, WhatsApp og Airbnb, der karakteriserer sig ved at have en eksponentiel vækst i omsætning, værdiansættelse og teknologisk udvikling.

Singularitetsbegrebet er lånt fra matematikkens og fysikkens verden og beskriver en tid, hvor naturlovene ophæves. Singularity University bruger begrebet til at beskrive det tidspunkt, hvor computeren vil skabe en klogere version af sig selv, og dens intelligens således vil overgå menneskets. Denne skelsættende begivenhed er sat til at ske i år 2029 af Ray Kurzweil og vil ifølge ham ændre alt, hvad vi kender i dag.

Det er disse to teorier i samspil, der sammen med en stor fremtidsiver giver indtrykket af, at nærmest intet er umuligt. Denne filosofi kommer også til udtryk på danske SingularityU Denmarks hjemmeside, hvor de bl.a. skriver, at de “tror, at vores verden har de mennesker, den teknologi og de ressourcer, der skal til for at løse ethvert problem – selv menneskehedens mest presserende og vedvarende udfordringer”.

Ligner en kirke

Kritikken af Singularity University er også kommet fra en tidligere kursusedtager, forfatteren og politologen Nikola Danaylov, der på sin blog singularityweblog beskriver Singularity University som kejseren uden tøj på.

Han kritiserer især Singularity Universitys “dobbeltmoral”, da de prædiker vigtigheden af eksponentiel tænkning til både nye og etablerede firmaer, mens de selv ikke har formået at skabe en eksponentiel vækst indadtil.

“Singularity University er en lukket enhed – fx kan folk kun få adgang til brugbar viden ved at betale for at deltage. På den måde halter Singularity University bagefter selv i forhold til de traditionelle universiteter, der er begyndt at lægge deres kursusmateriale online. Det mod mangler Singularity University. For hvad gavner det at have det nyeste pensum, hvis det kun er et fåtal med mange penge, der har råd til at se det. Er det måden, man skaber eksponentiel forandring på?” skriver han.

“Spørgsmålet er så, hvordan man kan sælge ideen om eksponentielle organisationer, når man ikke selv

er en”, skriver Nikola Danaylov.

Direktør Laila Pawlak mener, det er en forkert beskrivelse, og hun forklarer, at vidensdeling er en vital del af Singularity Universitys filosofi.

“Jeg vil henviser til hjemmesiden SingularityHub, hvor man kan finde tonsvis af videomateriale, som vi bruger enormt mange kræfter på at gøre gratis tilgængeligt, så det synes jeg ikke er en berettiget kritik”, siger Laila Pawlak.

Diane Murphy fra det amerikanske hovedkvarter mener også, at Nikola Danaylov har misforstået Singularity Universitys formål.

“Han (Danaylov, red.) tager fejl. Singularity University er et verdensomspændende netværk, der arbejder hårdt for at opnå vores mission om at demokratisere teknologi for at forbedre menneskets vilkår. Derfor gør vi os umage for at holde prisen på vores kurser på et fornuftigt niveau med højt kvalificerede talere, mens priserne på vores konferencer, topmøder og ledelseskurser ikke adskiller sig fra

“Man kan sagtens diskutere definitioner, men vores deltagere kommer altså for at opnå viden – ikke for at opnå akademiske grader”.

Diane Murphy, kommunikationschef, Singularity University

alle mulige andres”, skriver hun til Magisterbladet.

Danaylov beskriver dog også Singularity University som “bureaukratisk, centraliseret og hierarkisk” og sammenligner organisationen med den katolske kirke.

“Singularity University er som den katolske kirke – alt materielt flyder mod centrum og bliver kontrolleret af centrum (...) Vi har videoer, men vi må ikke distribuere dem. Hvis man vil have en lokal foredragsholder, skal personen godkendes af Singularity Universitys hovedkvarter, og man skal søge om en licens”, skriver Nikola Danaylov.

“Er eksponentielle organisationer nogen, der skal søge om licens for at afholde en salon, eller er det en decentraliseret organisation?” spørger han retorisk.

Laila Pawlak fra SingularityU Denmark mener dog, at det er en fejlfortolket tilgang, da det er et spørgsmål om kvalitetssikring snarere end en centralistisk tankegang.

“De foredragsholdere og talere, vi benytter os af, er valgt med omhu og bliver vurderet af eksterne eksperter. Jeg synes ikke, der er noget odiøst i, at man forsøger at overholde en vis kvalitet. Det gør man også på andre uddannelsesinstitutioner. Alt andet ville være mærkeligt”, siger Laila Pawlak.

At der skulle være en kontrol af, hvad deltagere distribuerer, kan Laila Pawlak heller ikke genkende.

“Jeg kan ikke tale på vegne af Singularity University i USA, men hos os i Danmark må kursusedtagere godt dele materiale og optagelser fra kurser, selvfølgelig uden at krænke den enkelte foredragsholders ophavsret”, siger Laila Pawlak. <<



5%
på din lønkonto

Få mere ud af dine penge

Som medlem af DM kan du få Danmarks højeste rente på din lønkonto. Med LSBprivat®Løn får du nemlig hele 5% i rente på de første 50.000 kr. Og ja, så er der 0% på resten. Du betaler ikke nogen gebyrer for en lønkonto i Lån & Spar.

Det betyder, at du får mere ud af din månedsløn – hver eneste dag. Og hvem vil ikke gerne have mest muligt ud af sine penge?

Så enkelt er det at få Danmarks højeste rente

- Du skal være medlem af DM - og have afsluttet din uddannelse.
- Du skal samle hele din privatøkonomi hos Lån & Spar. LSBprivat®Løn er en del af en samlet pakke af produkter og services. Og vi skal kunne kreditvurdere din økonomi i forhold til den samlede pakke.
- Du behøver ikke flytte dit eksisterende realkreditlån, men nye lån og låneændringer skal formidles gennem Lån & Spar og Totalkredit.
- Rentesatserne er variable og gældende pr. 1. januar 2017.

SÅDAN FÅR DU 5% PÅ DIN LØNKONTO

Ring: Direkte til os på
3378 1952

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



Plantevækst gavner klimaet,

Ny forskning fra Center for Permafrost viser, at plantevækst i Arktis er direkte koblet til tøende permafrost. Planterne binder en del af den kuldioxid, som frigives til atmosfæren, når permafrosten tør. Foreløbige målinger tyder på, at der er rimelig balance i kulstofregnskabet i den isfrie del af Grønland.

Permafrosten i Grønland tør og frigiver drivhusgasser som kuldioxid (CO₂) til atmosfæren. Men nye undersøgelser fra Center for Permafrost viser, at den tøende permafrost også frigiver næringsstoffer, som gør, at planterne samtidig vokser mere. Planterne binder en andel af den kuldioxid, som frigives til atmosfæren, og det ser ud, som om der er balance i kulstofregnskabet i den isfrie del af Grønland.

“Det er imidlertid for tidligt at slå fast, om der er balance mellem kulstof, der frigives fra den tøende permafrost i Grønland, og kulstof, der bindes i planter. Der skal flere målinger til, og undersøgelserne skal dække flere klimazoner, flere vegetationstyper og ikke mindst repræsentere flere år, understreger dr.scient. i geovidenskab Bo Elberling, professor og centerleder på Center for Permafrost (CENPERM), som blev etableret i 2012 med en 10-årig bevilling fra Danmarks Grundforskningsfond.

“Vi skal have flere variationer med, fx varme og kolde somre, lange vintre osv., inden vi med rimelig sikkerhed kan vurdere, om nettobalancen går i nul. Men vi kan ikke sige andet, end at de foreløbige undersøgelser tyder på, at kulstofbalancen er tæt på nul”, siger han.

Som at gøde en stueplante

I sommeren 2017 afsluttede centeret første fase i arbejdet med at undersøge permafrosten i Grønland, og Bo Elberling fortæller, at permafrosten er levende og fyldt med kvælstof og mikroorganismer.

“Og når permafrosten tør, omsætter mikroorganismene kvælstoffet, som dermed kan gøres tilgængeligt for planter”.

Tidligere undersøgelser har vist, at tøende permafrost frigiver blandt andet kuldioxid til atmosfæren. Nu har undersøgelserne så givet svar på, hvilken betydning det kan have for CO₂-udledningen, at den tøende permafrost desuden indeholder forskellige kvælstofforbindelser, som har betydning for kulstofbalancen.

“Vi har undersøgt, om klimaopvarmningen vil betyde, at planterne responderer positivt, så vi får bundet mere kulstof i forbindelse med tøende permafrost, fordi kvælstofpuljen bliver omsat”, siger Bo Elberling og illustrerer det med, at hvis planterne får fat i kvælstoffet, svarer det til, at du gøder en stueplante, som så sætter flere blade og dermed optager mere kulstof.

De planter, der vokser i Grønland, er græs og urter samt små træer som arktisk birk og pil, der kryber hen langs jorden. For at det skal lykkes for planterne at optage næringsstofferne, skal rødderne nå ned til permafrosten, som kan befinde sig en meter under overfladen.

Kraftig respons under jorden

Bo Elberling og hans forskerhold har gjort to vigtige nye observationer.

“For det første har vi konstateret, at der findes planterødder helt nede omkring grænsen til permafrosten, og at planterne rent faktisk kan optage kvæ-

Bo Elberling med en permafrostkerne, fyldt med mikroorganismer, som får planterne til at vokse. Dermed binder de en andel af den kuldioxid, som ellers frigives til atmosfæren.



>>

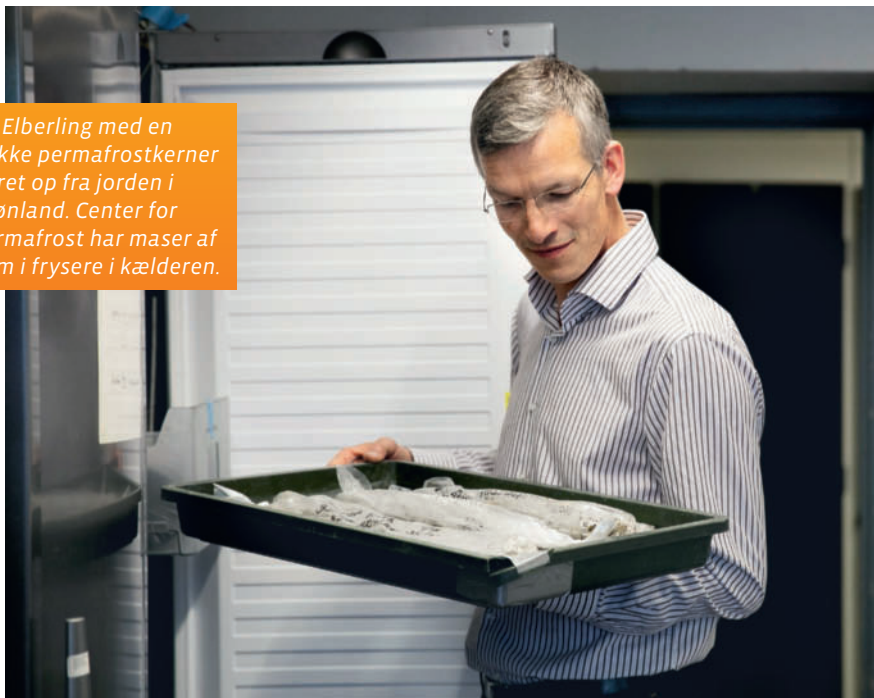
når permafrosten tør op

“Vi skal have flere variationer med, fx varme og kolde somre, lange vintre osv., inden vi med rimelig sikkerhed kan vurdere, om netto-balancen går i nul”.

Bo Elberling



Bo Elberling med en række permafrostkerner boret op fra jorden i Grønland. Center for Permafrost har maser af dem i fryserne i kælderen.



PERMAFROST I GRØNLAND

Kun en lille del af verdens permafrost befinder sig i Grønland, mens hovedparten er i Canada, Alaska og Sibirien.

Men næsten alle typer af permafrost findes på tværs af Grønland. I det sydlige Grønland findes sporadisk permafrost i små isolerede områder, fx i bjergene og i de fugtige dele af landskabet. Længere mod nord dominerer såkaldt diskontinuert permafrost, hvor permafrostlagene ikke er sammenhængende og ofte mindre end 50 meter tykke. Nord for omkring 68°N findes kontinuerlig permafrost.

Permafrosten tør. Men i de fem år, hvor Center for Permafrost har målt tykkelsen af den øverste zone, aktivlaget, som tør hvert år, ses en vis stabilisering. Men der er tydelige tegn på, at de ustabile dele af landskabet har oplevet større optøning og efterfølgende erosion. Det kan være kystzoner, hvor man ser store sammenskred, samt langs floder og søer, hvor bredden kan falde sammen.

Selvom permafrosten ligger et stykke under jordoverfladen, er landskabets former præget af permafrosten og de tøj-frys-processer, som konstant finder sted. Det skyldes til dels, at is fylder omkring ni procent mere end vand, og at iskrystaller vokser mod den retning, kulden kommer fra.

Kilde: Bo Elberling, professor og centerleder på Center for Permafrost, Københavns Universitet

» stof fra den dybde. For det andet viser vores forsøg med opvarmning i områder med permafrost, at planterne vokser mere, og at det især er rødderne i undergrunden, der vokser”, siger han

Ludovica D’Imperio, ph.d. i geovidenskab og naturforvaltning og postdoc ved CENPERM, har “kigget” ned i jorden ved at placere gennemsigtige plexiglasrør i jorden hele vejen ned til permafrosten og derefter fire en scanner ned i røret, som kan tage billeder fra indersiden af plexiglasrøret.

“Når vi gør det gentagne gange over en vækstsæson, kan vi bestemme rod-biomassen, fordelingen af rødder, deres længde og røddernes vækst. I vores opvarmningsforsøg i Vestgrønland ser vi den største vækst under jorden, altså i rodzonen”, siger Bo Elberling.

“Vi ser det på rodtykkelser og mængden af kulstof, men vi ser det også på rodlængden, som er rigtig interessant, da det er længden af rødderne, der afgør, om planterne kan få fat i den øgede mængde næringsstof”, siger han og sammenligner med gødningen hjemme i stuen.

“Hvis du putter gødningen i under-skålen, er du selvfølgelig interesseret i at vide, om rødderne kan få fat i den ekstra næring”, siger han og forklarer, at omsat til Grønlands permafrost betyder det, at de næringsstoffer, der bliver frigivet, når permafrosten tør, nu bliver

tilgængelige for planterne, som kan nå dem og derfor vokser mere. I Arktis er det netop kvælstof, som typisk er den begrænsende faktor for plantevækst.

Direkte kobling mellem plantevækst og permafrost

Holdet har i forsøg tilført isotopmærket kvælstof i forskellige dybder.

“Når vi efterfølgende måler bladenes indhold af kvælstof, ser vi, at det kvælstof, vi har tilført i op til en meters dybde, rent faktisk er blevet optaget af planterne”, siger Bo Elberling.

Observationerne tyder således på, at der er en direkte kobling mellem plantevækst og tøende permafrost.

Bo Elberling understreger dog, at det centrale spørgsmål selvfølgelig er, hvordan kulstofbalancen er, mellem hvor meget kulstof der frigives fra permafrost, der tør, og hvor meget kulstof planterne optager. Dette kompliceres yderligere af, at en del af kulstoffet fra optøende permafrost kan frigives som metan, som er mindst 25 gange så stærk en drivhusgas som kulddioxid.

Tværvideenskabelig tilgang

Arbejdet omkring at koble planter og omsætning af permafrost sker i et tæt samarbejde mellem faggrupper som biologi og geografi ved Københavns Universitet, som er integreret i CEN-

PERM. Brugen af isotopmærket kvælstof sker fx i tæt samarbejde med cand. scient., ph.d. i biologi, professor Anders Michelsen fra Biologisk Institut, som nu også arbejder på CENPERM. En anden vigtig tilgang er koblingen til arkæologien.

I permafrosten i Grønland findes nemlig efterladenskaber fra fortidens mennesker. Mere end 3.000 år gamle rester ligger stedvis ekstremt godt bevaret på grund af permafrosten. Den lave temperatur og begrænset adgang af ilt har sikret en enestående bevaring af træ, tekstiler og knogler, herunder dna, som forskere ved Nationalmuseet i Danmark og Grønland kan analysere.

Igen er det et samspil mellem permafrosten, der tør, og plantevæksten, der er vigtig.

“Planterødder har en betydning

for kulturarven i jorden, fordi de kan have negativ effekt på kulturgenstande. Dels fordi rødderne fysisk gennemtrænger og ødelægger genstandene, og dels bidrager rødderne til en øget fordampning fra jorden. Derved bliver jordmiljøet mere tørt, og tilgangen af ilt øges, så kulturgenstandene rådner”, fortæller Bo Elberling.

Disse aspekter er netop ved at blive bedre belyst i det tværfaglige projekt REMAINS of Greenland, der ledes af ph.d. i geografi Jørgen Hollesen, som

har været tilknyttet CENPERM, men nu er ansat ved Nationalmuseet i Brede.

“Her kommer vores erfaringer også i spil, og vi håber, at vi kan bidrage til en konkret

handlingsplan for forvaltningen af kulturarven i Grønland”, siger Bo Elberling.

“Der er en direkte kobling mellem tøende permafrost og plantevækst”.

Bo Elberling

40 millioner til det videre arbejde

Center for Permafrost har lige fået 40 millioner yderligere fra Danmarks Grundforskningsfond, så arbejdet fortsætter.

“Nu har vi foretaget de grundlæggende undersøgelser og går i gang med fase to, hvor forskningsprojektet får en ny drejning. Det er nu, vi skal finde ud af, om resultaterne holder i en større målestok”, siger Bo Elberling og fortæller, at de i denne fase kommer til at bruge mange forskellige værktøjer såsom droner, satellitbilleder, statistikker og computermodeller. <<

MØD BO ELBERLING

Torsdag den 23. november fra 16.30-18.00 fortæller Bo Elberling om sin forskning i Akademikerhuset på Peter Bangs Vej 30, 2000 Frederiksberg. Tilmelding på dm.dk/kalender. Arrangementet er gratis for medlemmer.

Dansk
Magisterforening



Har du fået nyt job eller nye kontaktoplysninger?

Ret dine medlemsinfo, så vi kan servicere dig bedst muligt og give dig den rette rådgivning.

dm.dk/minside

dm.dk



SÅDAN KOMMER DU I GANG MED AT BRUGE DE SOCIALE MEDIER

Sociale medier er blevet en del af det professionelle arbejdsliv. Her er seks gode råd til, hvordan du kommer i gang med at bruge de sociale medier i dit arbejdsliv.

1

ACCEPTÉR, AT DU BLIVER "GOOGLT"

Sociale medier er kommet for at blive, og de bliver sværere og sværere at vælge fra som en del af din professionelle identitet. Det er udbredt, at arbejdsgivere læser op på deres kandidater ved at se, hvordan ansøgerne fremstiller sig selv på de sociale medier, og mange virksomheder går op i, at deres medarbejdere kan gebærde sig i den nye digitale virkelighed. Det er selvfølgelig ikke noget krav, at du skal være til stede digitalt, og der er ingen, der tvinger dig til at være på LinkedIn og diverse andre sociale platforme. Men virkeligheden er, at din branche, dine kolleger og potentielt kommende arbejdsgivere tillægger digitale kompetencer stor værdi. Du risikerer derfor at miste terræn på arbejdsmarkedet, hvis du kategorisk afviser at vise din faglighed frem på de sociale medier. For faktum er, at folk researcher på dit navn, hvis du søger et nyt job eller fx taler ved en konference. Acceptér dette, og brug den viden konstruktivt, så du selv kan bestemme, hvad folk ser, når de googler dig.

2

BLIV SKARPERE MED SOCIALE MEDIER

Lad os sige, at du er en erfaren magister. Du har skabt dig selv en god og spændende karriere helt uden brug af sociale medier og synes måske, at sociale medier er fordummende og spild af tid. Og det har du til dels ret i, for der bliver spildt meget tid på sociale medier på quizzer og kattevideoer. Prøv alligevel at lægge din skepsis til side, for sociale medier kan også bruges som faglig løftestang, hvis man bruger dem med omtanke. Sociale medier giver dig nemlig mulighed for at nå ud til langt flere mennesker, end du tidligere har kunnet. Folk, du beundrer og deler faglighed med, kan pludselig blive en del af dit digitale netværk, og har du først opbygget sådan ét, har du rigtig mange at trække på, hvis du fx søger job, sparring eller måske et forum at diskutere fagrelevante emner i.



>>

3

FORSTÅ, HVAD MAN BRUGER HVILKE MEDIER TIL

Hvis du ikke før har tænkt over, hvordan de sociale medier kan afspejle din faglighed, kan det være svært at finde ud af, hvordan man kommer i gang. Hvilke er gode at være på? Og hvordan finder man ud af, hvad der fungerer på Facebook, og hvad der fungerer på LinkedIn? De fire store sociale medier i Danmark er LinkedIn, Facebook, Twitter og Instagram. De kan hver især nogle forskellige ting og henvender sig til forskellige mennesker. Instagram er et billeddelingsmedie, som primært bruges fagligt af professionelle, der har et håndværk at vise frem – fx designere, kokke og kunstnere.

Twitter bliver indimellem kaldt “journalisternes intranet”, fordi mediet kun er til korte budskaber og derfor primært henvender sig til politikere, organisationer og meningsdannere. For dig, der ikke er digital indfødt, og som gerne vil vise din faglighed online, er LinkedIn og Facebook de bedste steder at starte.

5

BRUG FACEBOOK MED OMTANKE

Facebook er sværere at definere, da det for mange mennesker fungerer både som et privat og som et fagligt forum. Find ud af med dig selv, om du ønsker at have en lukket Facebookprofil, som er rent privat, eller om du ønsker at bruge din profil til begge dele. Vælger du det sidste, er det en god idé at gøre brug af de indstillinger, som bestemmer, hvem der må se hvilke opslag. Du kan nemlig vælge, at kun “venner” må se dine ferie billeder, mens “alle” må se dine faglige opslag. Facebook har på meget få år ændret sig fra at være et socialt medie designet til at genetablere kontakt med gamle bekendte til at være en platform, hvorpå der også foregår faglige diskussioner. I dag er der altså masser af faglige guldkorn at hente på Facebook. Du kan melde dig ind i grupper af folk med samme faglighed som dig selv, du kan følge dine professionelle helte, og du kan skrive ud og efterlyse input, hvis du fx har brug for et godt råd.

4

OPRET ET DIGITALT CV

LinkedIn er et rendyrket professionelt medie, der henvender sig til stort set alle faggrupper. Mediet er skabt til at være et fagligt forum og fungerer særligt godt, hvis du søger nyt arbejde eller ønsker at udvide dit netværk. Når du opretter din profil, skal du tænke den som en udvidet cv, der ligger online tilgængeligt for alle. Vær præcis i din beskrivelse af det, du laver. Skriv om din uddannelsesmæssige baggrund, fortæl om dine tidligere og nuværende job, og beskriv dine kompetencer og eventuelle specialiseringsområder. Link til dine eventuelle publikationer. Sørg for, at du har et godt profilbillede, som udstråler imødekommenhed og seriøsitet. Mange mennesker er primært aktive på LinkedIn, når de søger job, men husk, at selvom du måske ikke p.t. er jobsgende, så kan du blive det, og i sådan en situation kan et stort netværk være en hjælp. Udbyg dit netværk, og vær aktiv i grupper, mens du er i arbejde, for så har du masser at trække på, hvis det pludselig er dig, der får brug for hjælp.

6

VÆLG DINE “VENNER” MED OMHU

For mange sociale mediers vedkommende ligger deres værdi i, at de tilbyder dig et netværk, som er langt større, end hvad du er i stand til at opbygge på god gammeldags måner med håndtryk og udveksling af visitkort. Hvis du har en Facebookprofil, men kun er venner med dine børn, veninderne fra badmintonklubben og et par gamle gymnasiekammerater, er det svært at få et stort fagligt udbytte ud af profilen. Hvis du derimod åbner op og udvider dit netværk til at omfatte både tidligere kolleger, samarbejdspartnere og folk, du finder fagligt inspirerende, er der sandsynligvis mere at hente. Vurder venneanmodninger kritisk, og beslut dig for, om du foretrækker et lille lukket netværk af gode bekendte, eller om du ønsker at sige ja til alle, der ser spændende, inspirerende eller fagligt relevante ud.

Kilder: Gitte Grønkær Svendsen, karrierekonsulent i Dansk Magisterforening, og Trine-Maria Kristensen, selvstændig rådgiver og forfatter til bogen “Få mere ud af (den tid du spilder på) sociale medier”.



Få et forsikringstjek
hos DM Forsikring.

Sms
DMFORSIKRING
til **1245** (alm. takst)

Forsikring kun for medlemmer af DM

– saml alle dine forsikringer og spar penge

Spar penge på dine forsikringer ved at samle dem hos os. Du kan få forsikret alt fra indbo til dit kæledyr, og det hele bliver skræddersyet efter dine behov. Du betaler altså kun for det, du har brug for. Vi samarbejder med GF Forsikring, der leverer forsikringerne.

Du kan altid ringe til os på 7224 4145 og beregne din pris på dm.dk/forsikring

Dansk
Magisterforening
DM FORSIKRING



Årsberetning 2016-17

Magistrenes A-kasse

Vilkår og politik

Dagpengereformen var længe undervejs, men ad to omgange – i januar og juli 2017 – blev den til virkelighed for landets ca. 70.000 dagpengemodtagere.

Fra januar blev de ledige dimittender uden forsørgerpligt skåret ca. 1.900 kr. i deres dagpenge, de 65-årige (og opefter) fik mulighed for et såkaldt seniormedlemskab, men uden dagpengeret – og der indførtes en såkaldt fleksibel forlængelse af dagpengeretten. Det første er en skandale og indskrives sig i årelang salamtidition, hvor ydelserne skæres igen og igen. Seniormuligheden er tragikomisk – men fleksibiliteten er et lille fremskridt: Før skulle man arbejde et år for at opnå en ny ret til to år med dagpenge – nu kan man forlænge dagpengeretten løbende. En times arbejde giver to timers dagpenge.

Fra juli blev de ledige ramt af endnu en byge af ændringer. Fx afgør din indkomst nu din dagpengeret. Før var det antal arbejdstimer, som styrede. Lønmodtagere skal nu have tjent 223.428 kr., mens de har været medlem af a-kassen for at få ret til dagpenge i to år. Ydelserne blev også nok engang forkortet: For hver fire måneder, man er ledig, trækkes man en dag i dagpengene.

Desværre indebærer dagpengereformen også meget store it-ændringer, og det har henover sommeren og efteråret trukket hårde veksler på alle de danske a-kasser og deres medlemmer på grund af mange it-systemfejl. Det er forbigående, men selvfølgelig utilfredsstillende, mens det står på. MA beklager de mange gener.

Opgaven med at udtænke **nye dagpengeregler for selvstændige** blev overdraget til en arbejdsgruppe i Beskæftigelsesministeriet. I maj 2017 tog et bredt politisk flertal arbejdsgruppens anbefalinger til sig - anbefalinger, som var meget inspireret af MA og DM's indspil. Kort sagt betyder aftalen – som får effekt den 1. juli 2018 – at selvstændige og freelancere langt om længe får de samme dagpengerettigheder og den samme tryghed som almindelige lønmodtagere. Aftalen er et skridt fremad, men der er også torne - fx færre uger som selvstændig bibeskæftiget. Det er også ærgerligt, at politikerne igen så bort fra at indføre en iværksætterplan som alternativ til jobplanen: For tænk, hvis en ledig opfandt det, som Danmark skal leve af i fremtiden.

Den 1. januar 2018 indføres endnu en ny regel, hvor med **det for mange desværre bedre kan betale sig at være fuldtidsledig end at tage småjobs**. I dag kan en ledig supplere sine indtægter fra småjobs med dagpenge i op til 30 uger. Men er man fra 1. januar ledig efter de 30 uger og fortsætter med at tage de småjobs, man kan finde, så mister man alle dagpengene i den måned. Mon ikke de fleste vil foretrække fulde dagpenge, når straffen for at tage småjobs er nul dagpenge? MA har råbt op om

den absurde regel, desværre uden at blive hørt. Diverse regeringer har messet om, 'at alt arbejde er godt arbejde', og alligevel indfører de en regel, som sætter en stopper for netop det.

Medlemstilbud

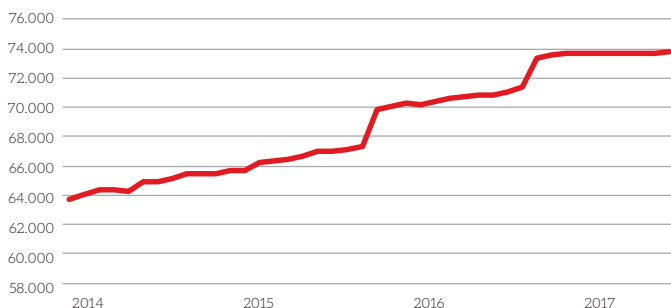
MA rådgiver sine medlemmer meget konkret om vejen til et job – ansøgninger, jobsamtaler, cv, forsikringsregler – og vi inspirerer dem til at tænke større og bredere om egne evner og jobmuligheder. Ikke alle kommer lige hurtigt i job, så vi skal lægge os i selen for, at medlemmerne bevarer troen på sig selv i et kafkask system. Ved at insistere på en ordentlig tone, ved at udbyde jobinspirerende workshops over det ganske land og ved stedse at skubbe til politikerne i forhold til at sikre bedre vilkår. Vi fortsætter det gode samarbejde med GL, som indebærer et ekstra tilbud til gymnasielærere, som er ramt af nedskæringer.



Igen i år inviterede vi 70 ledige medlemmer på endagstur til **Folkemøde på Bornholm**. Det var tredje gang, vi sendte en busfuld ledige talenter til Allinge, og anden gang vi gjorde det under overskriften 'Tænk større – eller ansæt nogen der kan'. De fik indblik i aktuelle dagsordener, de trænede deres netværksmuskler, de fik kaffemøder med potentielle arbejdsgivere – og oveni et solidt skud joboptimisme. Medlemsevalueringen viser stor tilfredshed med initiativet. Både DR P1 og TV2 omtalte det oplagte initiativ i positive vendinger, og vores egen debat om det 'atypiske arbejdsmarked' trak et stopfyldt telt.

Et par nyheder skal nævnes. Den 5. december fik MA en **ny hjemmeside** med en effektiv søgefunktion og en mere brugervenlig opbygning. Og den 1. juli fik MA's medlemmer en **ny lønsikring**, da vi skiftede til forsikringsselskabet AmTrust. Dermed blev lønsikringen billigere – og endnu bedre: Den dækker nu helt til det fyldte 65. år mod 62 år før.

Antal medlemmer



Fuldtidsledige medlemmer



Nøgletal

I januar 2016 var antallet af fuldtidsledige 2.684. Det svarer til en ledighed på 4,5 pct. I januar 2017 var fuldtidsledigheden steget til 5,5 pct. svarende til 3.354 medlemmer. I juni 2017 var antallet af fuldtidsledige 3.110 svarende til 5,1 pct. mod 5,2 pct. i juni 2016 – altså et lille fald.

Medlemstallet steg i 2016 med 3.460 til i alt 73.974. Heraf var 61.527 betalende – en fremgang på 1.693 betalende medlemmer siden udgangen af 2015. I september 2017 var medlemstallet godt 74.100 medlemmer.

Økonomi 2016: Der blev i 2016 udbetalt ydelser for 1.014 mio.kr. til medlemmer i MA. MA's indtægter i 2016 var 97,5 mio.kr., hvoraf 96,7 mio.kr. kom fra medlemmernes administrationsbidrag. Året sluttede med et underskud på 2,1 mio.kr. – som var 0,7 mio.kr. større end budgetteret. Det lidt større underskud blev dog opvejet af bedre afkast fra beholdningen af likvide midler, så egenkapitalen forblev intakt.

På generalforsamlingen i 2016 blev det besluttet, at MA ikke skal investere i aktiviteter vedrørende fossile brændsler. Bestyrelsen har efterfølgende udmøntet denne beslutning ved at omlægge MA's investeringer i aktier og såkaldte high yield-obligationer til fossilfrie investeringer.



A-kassen for
humanister og scient.er

tænk større



Ny bestyrelse

2016 var valgår i MA.

6.528 medlemmer stemte svarende til ca. en ud af ti.

Det var en større andel end ved valget i 2014, men ambitionen er mange flere. Formand Per Clausen og Søren B. Andersen blev valgt for 'Medlemmerne i Centrum-Samarbejdslisten', næstformand Sigrød Jørgensen, Kitt Johansen og Linda Nielsen for 'MA-listen for alle GL- og DM-medlemmer' og Bjarke Friborg og Mette Thygesen for 'DM-Listen'. Søren B. Andersen blev valgt for første gang, de øvrige blev genvalgt. Bestyrelsen er blandt andet optaget af dagpengemodtageres muligheder for at afprøve iværksætteri, atypisk beskæftigedes plads i dagpengesystemet – og i det hele taget engageret i at begrænse dagpengelovgivningens mistænkeliggørelse af ledige. Bestyrelsen er valgt for perioden frem til 31. december 2018.

Invitation

Generalforsamling den 23. november kl. 17 - 20

Mød op hos Magistrenes A-kasse, Lindevangs Allé 2 (Akademikertårnet) på Frederiksberg (tæt ved MA's hovedkontor på Peter Bangs Vej), og mød din a-kasse og din bestyrelse.

Kl. 17 – 18.30: Debat med Verner Sand Kirk

Verner Sand Kirk, Danmarks Mr. Dagpenge og direktør i brancheforeningen Danske A-kasser (tidl. AK-Samvirke), er kendt som en vedholdende kritiker af skiftende regerings forringelser af dagpengesystemet. Vi tør godt love et engageret indlæg, når Verner udstiller politikernes besættelse af dagpengeforringelser. Verner stiller op til en forhåbentlig levende debat med spørgsmål og synspunkter fra medlemmerne.



Verner Sand Kirk,
direktør i
brancheforeningen
Danske A-kasser

Kl. 18.30 – 20: Den formelle del

Til generalforsamlingens formelle del kan du indsende forslag til dagsordenen til rjo@ma-kasse.dk senest fire uger før. Du kan bestille generalforsamlingsmaterialet tidligst 14 dage før på samme mail eller på 35 86 68 49.

MA yder tilskud til transport til og fra generalforsamlingen og byder på en lille forfriskning. Alle medlemmer er velkomne.



“Jeg betaler meget gerne selv for at få de kompetencer, selvom jeg er på dagpenge. Så lad mig dog for pokker få lov til det”.

Jeppe Ravn, ledig arkæolog

Hvis du selv betaler, så smækker dagpengekassen i ...

Ønsker ledige med mellemlange og lange uddannelser at videreudanne sig i fritiden, mens de er aktivt jobsøgende, så stopper dagpengene. Reglerne er rigide og utidssvarende, erkender a-kasse.

Dagpengekassen smækker i for de ledige, som ønsker at videreudanne sig for at få et fast job. Ifølge loven er det nemlig ikke muligt for ledige med en mellemlang eller lang uddannelse at modtage dagpenge, mens de tager en SU-berettiget uddannelse. Også selv om de for længst har opbrugt SU'en og selv ønsker at betale for at videreudanne sig i fritiden.

Den situation står 44-årige Jeppe Ravn i. Han blev færdiguddannet som arkæolog i 2007. Siden 2009 er han vandret ind og ud af dagpengesystemet med diverse kortere og løse projekt-

ansættelser. Men nu skal det være slut. Drømmejobbet som marinarkæolog er droppet. Nu vil han være gymnasielærer i oldtidskundskab.

“At være gymnasielærer er blevet et kald for mig. Jeg har haft en række lærervikariater i flere ombæring, og jeg har fået god feedback fra mine kolleger og elever. Jeg er gået glad hjem fra arbejde hver dag”, fortæller han.

Jeppe Ravn kan undervise i historie qua sin uddannelse som arkæolog og 15 års erfaring fra museumsverdenen. Men for at kunne få et fast job som gymnasielærer er han nødt til at vide-

reudanne sig og rent formelt opnå tilstrækkelig med ECTS-point i et andet fag. Opnår han formelle kompetencer i oldtidskundskab, vil det gøre ham til ekspert inden for oldtid, latin og middelalder, og det vil stille ham forrest i køen til et gymnasielærerjob, fortæller han.

“Jeg kan se på statistikker og høre fra andre gymnasielærere, at oldtidskundskab er et af de fag, hvor der mangler undervisere. Jeg vil gerne yde en indsats for at blive det, og jeg betaler meget gerne selv for at få de kompetencer, selvom jeg er på dagpenge.

Så lad mig dog for pokker få lov til det”, siger Jeppe Ravn.

Afslag på dagpenge under uddannelse

Jeppe Ravn bor i Roskilde med sin kone og deres to børn, som går i skole. Mens hans kone er i sit drømmejob på 10. år, har Jeppe Ravns tilknytning til arbejdsmarkedet været løs. I 2011 begyndte Jeppe Ravn for første gang at vikariere som gymnasielærer, og den 1. januar 2014 fandt han et gymnasielærerjob på halv tid på Tårnby Gymnasium. Det blev fornyet over tre år, men i juni 2016 udløb sidste kontrakt.

I knap et års tid har han derfor fulgt et kursus i græsk propædeutik under oldtidskundskab på Åbent Universitet i København på aftener og i

weekenderne. Her har han opnået 50 ECTS-point. For at få en fast lærerstilling skal han med sin akademiske baggrund og erfaring opnå 60 point. Det har han fået at vide til flere jobsamtaler. Han er altså bare 10 point fra at have point nok til formelt set at opnå en fast stilling som underviser.

Men Jeppe Ravn må ikke videreuddanne sig. Hverken for a-kassen eller jobcentret.

Roskilde Jobcenter skriver den 11. august til Jeppe Ravn:

“Vi har talt om muligheden for efteruddannelse på dagpenge. Men det kan ikke bevilges på jobplan. Uddannelsen er SU-berettiget og kan ikke bevilges på jobplan fra jobcenteret”.

Og fra Magistrenes A-kasse (MA) modtager Jeppe Ravn et brev med overskriften “Afslag på dagpenge under uddannelse”:

“Vi kan desværre ikke udbetale dig dagpenge, samtidig med at du følger kurset Græsk Propædeutik. Det skyldes, at kurset kan være led i en ny uddannelse for dig. Ifølge loven kan vi kun udbetale dagpenge til dig under en SU-berettiget heltidsuddannelse, hvis uddannelsen er udbudt under lov om åben uddannelse eller lov om universiteter, er på højst seks timer om

ugen eller svarer til en tredjedel årsværk pr. uge eller ikke kan være led i en ny uddannelse”.

Dagpengereglerne er desværre rigide

Formand for MA Per Clausen er dog ikke glad for, at a-kassen er tvunget til at give ledige medlemmer som Jeppe Ravn afslag på at kunne videreuddanne sig med dagpenge.

“Dagpengereglerne i forhold til uddannelse er desværre meget rigide og ganske utidssvarende. Mange ledige kunne med en ekstra uddannelse eller efteruddannelse bygge oven på deres oprindelige uddannelse og dermed øge jobmulighederne markant. Men det tillader reglerne i dag ikke”, siger Per Clausen.

Siden 1. januar 2016 har MA givet 127 skriftlige afslag på skriftlige ansøgninger om uddannelse til ledige som Jeppe Ravn.

Per Clausen mener, at de nuværende regler passer til en tid, hvor man fik én uddannelse, og så skulle den matche arbejdsmarkedets behov hele livet.

“Politikerne bør ændre reglerne. Tillad dog efteruddannelse på dagpenge. Educurity kan man kalde det. Det er sund fornuft både økonomisk og menneskeligt”, siger Per Clausen.

Jeppe Ravn har mulighed for at indgive en klage over afslaget på videreuddannelse. Men i klagesystemet ser man ikke på individet, og der er jo her ikke sket fejl i forhold til loven, påpeger han.

“Dette handler om, at systemet og forvaltningen af reglerne er alt for usmidige. Det rammer mennesker og forhindrer jo ledige i at blive mere kvalificerede og besværliggør mulighederne for at få arbejde. Det er jo helt sort”, siger Jeppe Ravn.

Ikke dagpengesystemets formål at uddanne

Bestemmelserne om ret til dagpenge under deltagelse i uddannelse fremgår i lov om arbejdsløshedsforsikring, som stammer tilbage fra 1986. Men det er ikke dagpengesystemets formål at un-

derstøtte deltagelse i uddannelse, herunder “finansiere” uddannelse. Det skal uddannelsessystemet derimod, oplyser Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

Hvor man tidligere nærmest kunne tage en akademisk uddannelse med dagpenge, er reglerne dog blevet meget strammet, fordi man politisk har været bange for, at spekulation i reglerne kunne føre til, at visse ville uddanne sig på dagpenge i stedet for på SU, som er betydeligt mindre, påpeger Verner Sand Kirk, direktør i Danske A-kasser.

“Reglerne for videreuddannelse kunne sagtens lempes noget. Mangler en ledig nogle konkrete kvalifikationer for at komme tættere på et job, så er det jo tåbeligt ikke at give lov til at opnå disse gennem videreuddannelse”, siger Verner Sand Kirk.

I 2017 har Jeppe Ravn søgt op imod 30 stillinger inden for oldtidskundskab rundtomkring i landet, og han har også været til et par jobsamtaler. Men afslaget på et job gik typisk på, at han mangler ECTS-point i netop det fag, han nu ikke må færdiggøre uden at miste sine dagpenge. Men uden dagpenge kan han ikke videreuddanne sig.

“Dagpenge er jo ikke mange penge, men det sikrer min families levestandard, og at vi kan betale faste udgifter i en periode. Budgettet er i forvejen knapt, når jeg går ledig”.

NUL DAGPENGE UNDER ÅBEN UDDANNELSE

- Et medlem, som deltager i uddannelse, kan ikke få dagpenge under lov om åben uddannelse og lov om universiteter, hvis medlemmet har gennemført en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed.
- Undervisningen må ikke kunne være et led i en ny uddannelse for medlemmet. Undervisningens varighed må højst udgøre 6 timer om ugen eller svare til $\frac{1}{3}$ studenterårsværk.
- Ved undervisning på mere end 6 timer om ugen skal medlemmet dokumentere, at undervisningen pr. uge højst svarer til $\frac{2}{3}$ studenterårsværk.

Kilde: Bekendtgørelse om rådighed, Retsinformation

Med fuldt fokus på potentialet

Cand.scient. i idræt og biologi Mikael Trolle er direktør i Volleyball Danmark, headcoach for herrelandsholdet i volleyball og arbejder med ledelsesudvikling som partner i High Performance Institute. Den røde tråd er at udfolde det enkelte menneskes potentiale.

“Jeg er så heldig, at jeg hver sommer får lov til at fordybe mig i min faglighed, når jeg træner herrelandsholdet.

Min filosofi er at udvikle potentialet i det enkelte menneske bedst tænkeligt inden for den tid, vi har sammen. Hvis jeg kan gøre den enkelte dygtigere og sætte det optimale hold, så er det den bedste mulighed for at skabe en præstationsenhed.

Vi kan jo ikke planlægge vores sejre. Vi kan lægge en taktik, men den ændrer

sig fra første fløjt. Derfor kan man aldrig vide, præcis hvordan man skaber et vindende hold. Du er nødt til hele tiden at tage bestik af situationen og handle ud fra det.

Derfor undrer det mig at møde ledere i erhvervslivet, som tror, at man kan beslutte, hvordan man vil handle et år eller to ude i fremtiden, i en verden, som ændrer sig hurtigt og radikalt.

Ledelse i dag kræver noget helt an-

det. Det handler blandt andet om at identificere medarbejdere, som har de rette evner, og så sætte dem fri.

Verdenshistorien har eksempler på, at man kan drive udvikling på den måde. Da Kennedy i starten af 60'erne holdt sin berømte tale om, at USA inden udgangen af årtiet skulle bringe et menneske til månen og tilbage igen, og Nasa begyndte at italesætte det, havde man endnu ikke den teknologi, der skulle til. Men ved at skabe scenariet

blev en masse medarbejdere og forskere i Nasa grebet af det.

Kunsten er timing. Hvis Nasa ikke havde troet på, at medarbejderne kunne udvikle en rumraket, og den amerikanske rumteknologi ikke var fulgt med, havde de skabt en fatal situation. Medarbejderne ville have fået skylden for at sende en mand derop, som de ikke kunne få hjem, og det er der ikke nogen, der har lyst til at være en del af.”

KNUDS



#DMJX



HAR DU BRUG FOR AT BLIVE EN BEDRE KOMMUNIKATØR?

*Tag et enkelt kursus eller en
hel diplomuddannelse*



JOURNALISTIK FOR KOMMUNI- KATØRER

Undervisere: Maria Larsen og
Helle Tougaard Andersen

Få en grundlæggende ind-
føring i, hvad det vil sige at
tænke og arbejde journalistisk.
Du bliver klogere på medierne,
skarpere til at vinkle og bedre
til at skrive både hurtigt og
varieret.

Start 26/10 | København

dmjx.dk/jourforkom

SPIN OG PROFES- SIONEL POLITISK KOMMUNIKATION

Undervisere: Mie Femø Nielsen,
Rasmus Jønsson og Peter Strauss
Halsboe m.fl.

Lær at arbejde professionelt
med politisk kommunikation
og at analysere andres spin. Du
trænes til at bevæge dig på og
mellem både det strategiske og
det tekstlige niveau.

Start 6/11 | København

dmjx.dk/spin

RETORIK – FORMIDLING DER FÆNGER

Undervisere: Henrik Berggreen
og Lars Bjerg

Vil du gerne være bedre til at
formidle, argumentere og over-
bevise? Retorikkens værktøjer
er mere end 2.500 år gamle,
men de er stadig relevante –
og her får du masser af øvelse
og praktiske værktøjer.

Start 16/11 | København

dmjx.dk/retorik

PROFESSIONEL PROFIL I SOCIALE MEDIER

Undervisere: Kristian Strøbech
og Trine Nebel

Få mere ud af sociale medier
ved at skabe en tydelig og pro-
fessionel profil. Det er her, du
begynder, når målet er at skabe
værdi med din tilstedeværelse
på sociale medier - personligt
og på jobbet.

Start 22/11 | København

dmjx.dk/profprofil

HVER FEMTE AKADEMIKER ER MIDLERTIDIGT ANSAT

Nye tal viser, at 20 procent af akademikerne, som arbejder i den offentlige sektor, er ansat i midlertidige job. Det er overraskende og uacceptabelt, mener formand for Dansk Magisterforening.

Den offentlige sektor benytter sig i stor stil af at ansætte akademikere i midlertidige stillinger. I 2016 var knap 20 procent af alle ansatte akademikere i den offentlige sektor således ansat i en tidsbegrænset stilling. Det viser en særkørsel fra Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), som Dansk Magisterforening (DM) har fået foretaget.

“Det overrasker mig, at tallet er så højt, selvom vi skal være varsomme med at tolke på et enkelt år. Det er både u hensigtsmæssigt og uacceptabelt, at der anvendes en så høj grad af tidsbegrænsede stillinger. Med et arbejdsmarked som det danske, hvor det er så let at hyre og fyre, bør det ikke være nødvendigt med en så stor brug af tidsbegrænsede ansættelser”, siger formand for DM Camilla Gregersen.

Særkørslen viser, at halvdele af de ansatte i tidsbegrænsede stillinger ønsker sig en fastansættelse,

men ikke kan få det. Og i særlig grad unge med en lang videregående uddannelse i alderen 25-34 år, som er overrepræsenteret i statistikken over ufrivilligt tidsbegrænsede ansættelser. Det skyldes ifølge Camilla Gregersen, at en del kandidater kommer ind til deres første job via vikariater og projektstillinger.

“Her er det vigtigt, at det udvikler sig til faste stillinger”, siger Camilla Gregersen.

Akademikere er ofte i usikre job

At hver femte akademiker er ansat i et midlertidigt job i den offentlige sektor, er meget. Det mener arbejdsmarkedsforsker og professor emeritus på Syddansk Universitet Steen Scheuer, som har forsket i atypiske ansættelser i en årrække.

“20 procent er højt i forhold til andre faggrupper. Det er jo spørgsmålet, hvorfor det er sådan. Men jeg tvivler på, at det er nyt for det offentlige”, siger Steen Scheuer.

Han har på LO's foranledning undersøgt vilkårene for atypisk ansatte i Danmark. I hans analyse fra juli måned i år fremgår det, at hver tredje akademiker i 2016 var atypisk ansat i midlertidige job og freelancere eller selvselvstændige.

“Man kan se, at der er mange flere atypisk beskæftigede blandt akademikerne end blandt de andre faggrupper. Og akademikerne bør spørge sig selv om, hvordan det kan være”, siger Steen Scheuer, som mener, at fagforeningerne bør holde særligt øje med udviklingen.

Magistrenes formand mener, at de tidsbegrænsede stillinger giver stor usikkerhed for den enkelte.

Magistrenes formand mener, at de tidsbegrænsede stillinger giver stor usikkerhed for den enkelte.

“Jeg tror også, man undervurderer, hvilke omkostninger der er ved rekruttering, oplæring og videnstab på arbejdspladserne i forbindelse med tidsbegrænsede ansættelser”, siger Camilla Gregersen.

Ifølge Steen Scheuer har midlertidigt ansatte formelt set de samme rettigheder som fastansatte. Men realiteten er ofte en helt anden. De mangler ofte pensionsopsparing, adgang til efteruddannelse, ret til barsel, og deres usikre situation vanskeliggør huskøb og familieliv.

“Som midlertidigt ansat er man desuden mere udsat, hvis der sker besparelser på arbejdspladsen. Og er der ansættelsesstop, indebærer det i sig selv, at man ikke får forlænget sin kontrakt, når den udløber. Den risiko glemmer mange”.

Innovationsminister Sophie Løhde (V) understreger i et skriftligt svar til Magisterbladet om sit syn på de mange akademikere på midlertidige kontrakter i det offentlige, at arbejdsmarkedet er under forandring, og i dag arbejder flere som eksempelvis freelancere eller projektansatte.

“Det er ikke nødvendigvis dårligt. Flere vælger da også selv at være tilknyttet en arbejdsplads i en kortere periode. Men det er klart, at medarbejdere, der er ansat i tidsbegrænsede stillinger, ligesom de fastansatte skal have gode ansættelsesvilkår. Og det gælder naturligvis, uanset om de er ansat i en kommune, en region eller en arbejdsplads i staten, som jeg er ansvarlig for”, udtaler Sophie Løhde. <<

“Det er både u hensigtsmæssigt og uacceptabelt, at der anvendes en så høj grad af tidsbegrænsede stillinger”.

Camilla Gregersen, formand for DM



Nyt scient.-univers

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

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

Læs mere på magisterbladet.dk/scient

Skab et godt arbejdsmiljø

KONFERENCE FOR ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER
MED EKSPERTOPLÆG, DEBAT OG DIALOG

Brug en dag på at få inspiration og redskaber til at håndtere opgaverne i hvervet, mød dine AMR-kolleger og DM's formand Camilla Gregersen, som fortæller om den nye arbejdsmiljøpolitik.

På konferencen i år er der fokus på psykisk arbejdsmiljø og social kapital, og du kommer blandt andet til at høre:

Seniorforsker

Thomas Clausen

Det Nationale Forskningscenter
for Arbejdsmiljø (NFA)

Thomas Clausen fortæller om de nye værktøjer til APV og introducerer det nye spørgeskema til måling af det psykosociale arbejdsmiljø. Spørgeskemaet skal blandt andet kunne indfange nye væsentlige temaer i arbejdsmiljøet som social kapital, grænseløst arbejde, medarbejderdrevet innovation, fokus på kerneopgaven og forandringer på arbejdspladsen. Men hvad gik forud for det nye skema? Og hvordan kan det nye bruges?

Ph.d.

Pernille Steen Pedersen

Institut for Ledelse, Politik og
Filosofi på CBS

Pernille Steen Pedersen har forsket i sammenhænge mellem stress og skam. Hun fortæller om, hvordan et moderne arbejdsliv, hvor vi investerer os selv med liv og sjæl, kan betyde, at vi bliver overmandet af en skjult, invaliderende skamfølelse, som kan lede til stressrelateret sygefravær. Det er nemt at opfordre til at være robust og lade følelserne blive hjemme, men er det også realistisk?

Psykolog

Karen Albrechtsen

Team arbejdsliv

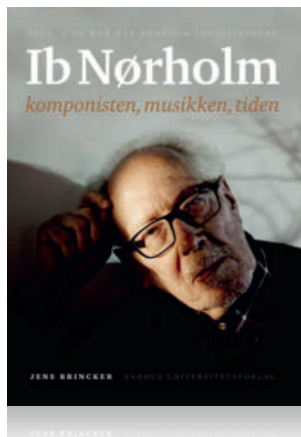
Karen Albrechtsen står bag en workshop om, hvordan en arbejdsplads kan opbygge social kapital i en fortløbende proces med fokus på samarbejdet om kerneopgaven. Processen kræver opmærksomhed på alle de beslutninger og strukturer i hverdagen, som bidrager til at opbygge eller nedbryde den sociale kapital. Hvordan fungerer fx mødestrukturen? Og hvordan fungerer informationsstrømmene i organisationen?

Tilmeldingsfrist
20. oktober
2017

Tid og sted: 25. oktober kl. 10-16
Akademikerhuset, Peter Bangs Vej 30, Frederiksberg

Læs mere og tilmeld dig på dm.dk/kalender

“Hver gang fortid og nutid blandes, sker det på en ny måde, for fortiden vokser med hvert færdige værk, og perspektivet forandres i hvert nye”.



MUSIKHISTORIE

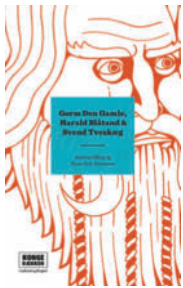
Ib Nørholm – komponisten, musikken, tiden

Jens Brincker

Aarhus Universitetsforlag, 2017, 222 sider inkl. 2 cd'er med nye Nørholm-indspilninger, 299,95 kr.

Komponisten Ib Nørholm revolutionerede dansk musikkultur i 1960'erne. Han svingede taktstokken for en række unge komponisters oprør mod Carl Niensens toner af landlig idyl, der dominerede landets musikkonservatorier, og han gav dansk musik et tiltrængt internationalt tilsnit, da han inviterede den radikale antikunstbevægelse Fluxus inden for landets grænser. I bogen har forfatteren opsporet de ledemotiver, som løber igennem Nørholms komplekse produktion på mere end 200 operaer, symfonier og sange. Resultatet er ikke en traditionel biografi, men en værkbaseret fortælling om en mangefacetteret kunstner i konstant dialog og kamp med sin samtid.

HISTORIE



Kongerækken: Gorm den Gamle, Harald Blåtand & Svend Tveskæg; Valdemar den Store & Knud 6.; Valdemar 2. Sejr

Anders Olling og Hans Erik Havsteen

Lindhardt og Ringhof, 2017, 96 sider pr. bog, 99,95 kr. pr. bog

Det siges, at Danmark er Europas ældste monarki. Alligevel er det de færreste danskere, der kender de farverige historier om de danske konger og dronninger. I denne historiske kortbogsserie bliver danmarkshistorien fortalt gennem de danske regenter, og på under 100 sider får du spændende og ikke mindst morsom viden om deres gøren og laden.

Efter læsning af seriens første tre bøger vil du blandt andet være klædt på til at kunne svare på følgende spørgsmål: Hvilken dansk vikingekonge døde efter sigende under et toiletbesøg? Hvorfor ville Thyra ikke fuldbyrde ægte-

skabet med Gorm den Gamle på bryllupsnatten?

KOMMUNIKATION

Strategisk kommunikation på sociale netværksmedier

Lisbeth Klastrup
Samfundslitteratur, 2017, 44 sider, e-bog 38 kr.

I denne bog introducerer Lisbeth Klastrup kort til udfordringer ved og muligheder for at kommunikere strategisk på de sociale netværksmedier. Bogen præsenterer aktuel viden om og forskning inden for feltet og viser i forlængelse af udgivelsen “Sociale netværksmedier”, hvordan man kan forstå brugerens interaktion med organisationer og brands på de sociale netværksmedier som et samspil mellem brugernes behov, organisationens handling og mediets egne rammer.

PÆDAGOGIK

Professionel relationskompetence – Stjernestunder i det relationelle univers

Anne Linder
Dafolo, 2016, 152 sider, 335 kr.

De fleste er enige om, at relationskompetencen er central i det pædagogiske arbejde. Netop derfor er det besynderligt, at en kompe-

tence, der er så betydningsfuld for børns trivsel og læring, ikke alle steder i den pædagogiske sektor støttes af en fælles professionel terminologi. Denne bog handler om, hvad relationskompetence egentlig er, og hvordan vi kan udvikle et fagsprog om denne kompetence. Den peger samtidig på, at gode relationer ikke er et mål i sig selv. Målet er at skabe robuste og livsduelige børn.

KULTURHISTORIE



Medea

Euripides (Marcel Lysgaard Lech, oversætter)
Hans Reitzels Forlag, 2016, 100 sider, 180 kr.

Forblændet af kærlighed har Medea forladt sit hjem ved Sortehavet og er rejst til Grækenland med den charmerende Jason. Lykken viser sig dog at være kort: Efter at have fået to børn med Medea beslutter Jason sig for at sikre sin fremtid ved at gifte sig ind i den græske kongefamilie. Fornedret, rasende og ydmyget af den mand,

hun har ofret alt for, står Medea nu over for landsforvisning, og hun og hendes sønner går en usikker fremtid i møde. Hvordan kan hun finde en hævn, der er grusom nok? Euripides' tragedie er en dramatisk milepæl, og Medea er prototypen på stolte og kompromisløst hævnerrige kvinder i europæisk kulturhistorie.

FORSKNING

Forskningsfrihed – ideal og virkelighed

Heine Andersen
Hans Reitzels Forlag, 2017, 360 sider, 300 kr.

Moderne samfund er i stigende grad og på næsten alle områder afhængige af forskning. Den skal være til at stole på. Det er den kun, hvis der er forskningsfrihed. Men spørgsmålet er, hvordan det ser ud med forskningsfriheden i dag. I bogen kulegraver professor emeritus Heine Andersen forskningsfrihedens status i dag og giver et overblik over, hvad danske forskere kan og ikke kan forske i og ytre sig om. Bogen dykker ned i de seneste års mange sager om forskningsfrihed i forhold til bl.a. landbrug, medicinalindustri og vindmøleindustri og viser, at den frie forskning på mange områder må siges at være under pres.



A young man with short brown hair and glasses, wearing a dark blue sweater, is leaning against a tree trunk. He has his arms crossed and is looking towards the camera with a slight smile. The background is a blurred outdoor setting with green foliage.

Studerende iværksættere feteres som sportsstjerner

Martin Kjeld Pedersen var tæt på at droppe ud af studiet for at lægge alle sine kræfter i sin voksende virksomhed. Nu er han en del af et nystartet program på Aarhus Universitet, der indtil videre giver 100 studerende mulighed for at forene iværksætteri og studier.

Martin Kjeld Pedersen læser erhvervs kommunikation på Aarhus Universitet. Sidste år havde han egentlig besluttet sig for at kvitte studiet, fordi han arbejdede op mod 60 timer om ugen i iværksættervirksomheden Ceptu, som han er medstifter af.

Han havde derfor svært ved at se, hvordan det skulle hænge sammen.

“Vi havde lige fået en stor in-

Martin Kjeld Pedersen er studerende, men lægger også 60 timer om ugen i iværksættervirksomheden Ceptu, som han er medstifter af. Det kan han som en del af det nystartede Dual career-program på Aarhus Universitet.

vestering og skulle til at vurdere, hvilke flere kompetencer vi havde brug for. Så hvis jeg skulle til at skrive speciale, ville vi ikke kunne nå salgsmålene”, fortæller han om Ceptu, som beskæftiger sig med satellitovervågning af afgrøder.

Den unge iværksætter fik dog ved et tilfælde kontakt til programkoordinatoren for Dual career-programmet på Aarhus Universitet, der giver elitesportsudøvere større fleksibilitet i studiet, så de kan læse samtidig med sportskarrieren. Og det blev Martin Kjeld Pedersen en del af, da man søgte en case til en tilsvarende forsøgsordning for studerende med en god iværksætteridé.

Og ifølge Martin Kjeld Pedersen var det lidt af et held.

“Ellers var jeg helt sikkert faldet i fælden med, at nu vil jeg bare arbejde”, siger han.

Han fik dermed mulighed for at skyde en reeksamen og specialet for at bruge det meste af sin tid på den nu 11 mand store virksomhed.

Den gode idé lader venter ikke på sig

Jens Bundgaard er leder af Dual career-programmet på Aarhus Universitet, der fra februar blev indført permanent for studerende med en sideløbende iværksætterkarriere. Ifølge ham er Martin Kjeld Pedersen et kerneeksempel på tanken bag programmet, da en seriøs tilværelse uden for studiet ikke skal ses som en trussel, men som en “uddannelsesfremmende omstændighed”:

“Ambitionen er, at hvis man er en dygtig og ihærdig studerende, så skal man ikke tvinges ud i et valg. Og vi synes, at iværksættere har en karriere, som ikke kan vente. Man kan simpelthen ikke vente med at iværksætte en god idé, til man er færdig med studiet”.

Jens Bundgaard forklarer, at man har gode erfaringer med sportsstjerner, der også studerer ved siden af. Ifølge ham har de bedre resultater end deres medstuderende, hvilket man også tror kan blive tilfældet for studerende med iværksætterkarrierer.

“Vi har en stor interesse i at styrke iværksætteri, mens man studerer, for så har man allerede skabt sit eget job og banet vejen til det private erhvervsliv”, siger han.

Indtil videre er 100 studerende fra hele universitetet en del af det nye Dual career-program for iværksættere, der indbefatter rådgivning til at få hverdagen til at hænge sammen. De involverede studerende spænder bredt fra de naturvidenskabelige uddannelser, især de ingeniørfaglige og it-tekniske, til de humanistiske og erhvervs- og samfundsvidenskabelige uddannelser, forklarer Jens Bundgaard.

Og ifølge ham kunne mellem 50 og 100 flere studerende på universitetet have potentiale for også at blive godkendt til programmet. Men det er ikke nok bare at have en god idé. Man skal leve op til 12 kriterier for at blive godkendt til programmet og få lov til at forlænge studiet eller rykke en eksamen. Her vurderer man blandt andet den studerende ud fra, om vedkommende er engageret i og dedikeret til projektet, hvor meget vækstpotentiale der er i idéen, om den valgte branche giver mening i forhold til produktet, og om det er baseret på forskning

og har nyhedsværdi, i forhold til hvad markedet efterspørger.

Man kan ikke tænke sig til iværksætteri

John Parm Ulhøi, der er professor ved Institut for Virksomhedsledelse på Aarhus Universitet, siger, at man ikke kan “sidde hjemme i sine forældres kælder og tænke sig til” at være iværksætter. Det kræver, at man springer helt ud i det. Dog kan der være en fare for, at akademiske iværksættere er så fokuserede på den faglige og teknologiske del af produktet, at de ikke har blik for køberen i sidste ende.

Martin Kjeld Pedersen genkender da også den udfordring fra det produkt, som Ceptu er bygget op omkring. Det består af en digital platform til landmænd, der via satellitter kan analysere store landbrugsområder og identificere store landbrugsområder og identificere beskadigede og syge afgrøder, så landmanden forebyggende kan målrette den rette mængde gødning og pesticider til de rigtige steder. Og dermed spare store mængder, hvilket er godt for både landsmandens bundlinje og miljøet.

“Det er da helt klart en stor udfordring at sælge et meget teknisk produkt til nogen, der ikke er så teknisk anlagte”, forklarer han.

Men ifølge den unge iværksætter er det samtidig givende at kunne gøre en forskel for landmændene.

“Vi får rigtig god respons om, at det vender fuldstændig op og ned på deres praksis. Mange har det med at sige: ‘Jeg kender min mark og gør, som jeg plejer’. Men det er altså ikke altid det bedste. Og vi skal jo tænke på fremtiden, hvor vi skal brødføde langt flere mennesker”, siger han.

For Martin Kjeld Pedersen giver det da også god mening at “gå på to ben”. Dermed får han det teoretiske input fra studiet, som han kan trække på i virksomheden, og samtidig den praktiske erfaring med at starte en virksomhed op.

“Jeg kunne godt leve af kun at arbejde i Ceptu. Men det at gøre studiet færdigt handler lige så meget om noget personligt, når nu jeg har brugt så lang tid på det. Og det giver også virksomheden større troværdighed”. <<



MERE OM CEPTU

- Holder til i et iværksætttermiljø lidt uden for Aarhus.
- Har 11 ansatte, hvoraf fem er medstiftere – og resten studentemedhjælpere. Fire er dataloger, to er datamatikere, to it- og produktudviklere, to har baggrund i erhvervskommunikation, og én er agrarøkonom.
- Sælger som en af de eneste i Danmark platformen FieldSense, der overvåger og analyserer afgrøders tilstand.
- Kom på markedet i efteråret 2016 og har siden omsat for en halv million kroner. Forventer at ramme én million kroner i 2017.

KU HALVERER TID TIL AT BEDØMME SPECIALER

Den tid, en censor har til at bedømme et speciale, bliver nu sat ned fra ti til fem timer på Det Humanistiske Fakultet på Københavns Universitet. Censorformand kalder det skandaløst.

Det Humanistiske Fakultet på Københavns Universitet (KU) har besluttet at halvere specialenormen, det vil sige den tid, en censor har til at bedømme et speciale. Normen skal reduceres fra ti til fem timer.

Anders Østergaard, der er censorformand for dansk, advarer mod halveringen af bedømmelsestiden, som han mener vil have store konsekvenser for kvaliteten.

“Jeg synes, redueringen er skandaløs. Det er en massiv forringelse, og specialet er kronjuvelen i studiet. Jeg tror, mange censorer vil sige, at man simpelthen ikke kan forsvare at bedømme et speciale med den tidsnorm”, siger han til Magisterbladet.

Han bakkes op af andre censorformænd, heriblandt Søren Harnow, der er censorformand for filosofi. Han kalder det en “betydelig forringelse”.

“Overhovedet at læse et speciale tilstrækkeligt grundigt, så man ikke overser væsentlige fejl og mangler, tvivler jeg på, man kan gøre på fem timer. At blive klog på typen af speciale, der foreligger, og hvilke kriterier den skal bedømmes ud fra, er i sig selv en udfordring”, siger han.

Søren Harnow mener, at nedskæringen lægger op til, at en censor i højere grad skal lave rutinearbejde.

“Jeg frygter, at de faglige diskussioner, vi typisk har haft i forbindelse med specialebedømmelsen, ikke kan bevares”, siger han.

Specialeudtalelse

I en skriftlig kommentar begrundet dekanen for Det Humanistiske Fakultet, Ulf Hedetoft, bl.a. nedskæringen

med, at censorerne ikke længere skal skrive en specialeudtalelse sammen med eksaminatoren.

Men det argument stiller Peter Knudsen, der er censorformand for engelsk, sig undrende over for.

“Det var primært eksaminatoren, der skrev specialeudtalelsen, og så tilføjede censoren sine kommentarer. Vi har aldrig været i nærheden af at bruge fem timer på en udtalelse. Så det argument kan på ingen måde retfærdiggøre en halvering af specialenormen”, siger Peter Knudsen.

“Komplet absurd”

Dekanen for Det Humanistiske Fakultet, Ulf Hedetoft, svarer i en mail til Magisterbladet, at han gerne ville have givet mere bedømmelsestid, men at området må bidrage pga. regeringens sparekrav til universiteterne.

Er det ikke en forringelse for jeres specialesuderende?

“Alle reduktioner er forringelser, men vi skal jo finde besparelserne et eller andet sted – eller rettere mange steder, sådan at en flerhed af områder bidrager”.

Tyder denne type besparelse af noget så grundlæggende på universitetet ikke på, at man har skåret ind til benet?

“Det gør alle vores besparelser, som samlet set udgør mere end 160 mio. kr. eller en fjerdedel af vores ordinære bevillinger”, skriver Ulf Hedetoft bl.a. med henvisning til regeringens krav om at skulle spare ekstra to pro-

cent hvert år over fire år fra 2016 til 2020 samt dimensioneringens effekter, bortfaldet huslejetilskud og nedgang i forsknings- og basistilskud.

“Der bliver skåret ind til og ikke sjældent ind i benet”, siger han.

Censorformanden for dansk, Anders Østergaard, kalder redueringen for “skandaløs” og tilføjer, at han ikke kan forsvare at bedømme et speciale med den tidsnorm. Hvad siger du til den udmelding?

“Hvis han eller andre censorer ikke kan forene normen med deres faglige integritet, kan jeg ikke sige andet, end at hver enkelt må drage den konsekvens, som han eller hun føler er nødvendig. Jeg håber, vi stiller acceptable rammer, men kan man ikke forlige sig med det, kan jeg ikke gøre mere. Så må de i givet fald frasige sig den del af opgaven”.

Uddannelsesordfører for Venstre Jakob Engel-Schmidt står på mål for regeringens årlige 2-procentsbesparelser, men synes, at halveringen af specialenormen lyder bekymrende.

“Jeg forstår ikke, at man reducerer med så meget. Fem timer lyder som meget kort tid til at bedømme et speciale. Men universiteterne er selvejende, så vi kan ikke detailregulere, hvordan man styrer økonomien på Det Humanistiske Fakultet på KU. Vi må have tillid til ledelserne på de forskellige universiteter”, siger Jakob Engel-Schmidt. <<

“Jeg synes, redueringen er skandaløs”.

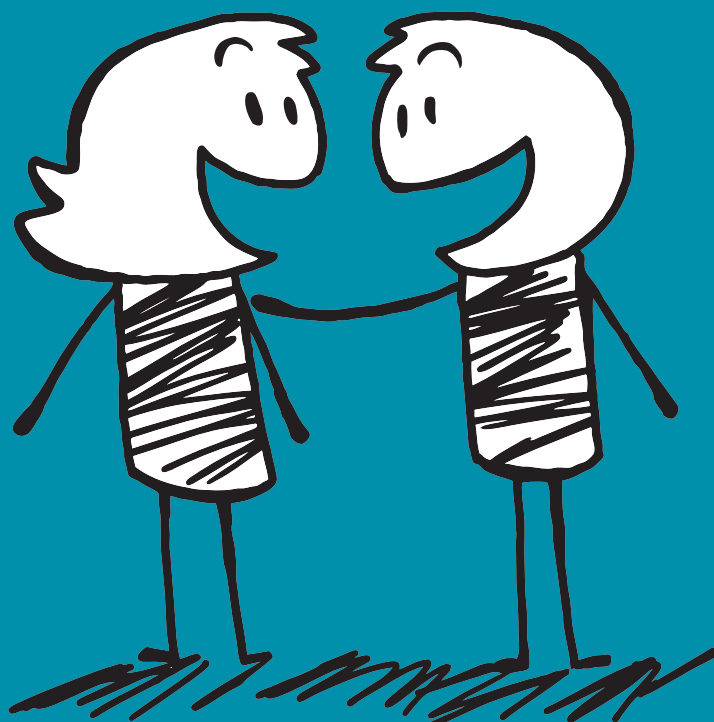
Anders Østergaard, censorformand



Dansk
Magisterforening

Fortjener jeres tillidsrepræsentant et skulderklap?

Vis tillid og indstil jeres kandidat senest 24. oktober.
Der er 25.000 kr. efter skat til den vindende kandidat.



DM uddeler i november 2017 for fjerde gang tillidsprisen. Prisen går til et tillidsvalgt DM-medlem, der har gjort en særlig indsats for faglig aktivitet og har været en god talsmand for kollegerne.

Med kåringen som årets tillidsrepræsentant følger en pris på 25.000 kroner efter skat som anerkendelse for det gode arbejde. Prisen uddeles på årets TR-dag for tillidsvalgte 14. november.

På dm.dk/tillidspris kan du selv eller sammen med dine kolleger indstille kandidaten. Skriv en kort motivation, og læs mere om tillidsprisen og kriterierne for at vinde.

**TILLIDS
PRISEN
2017**

Kendiseffekt kommer ikke af sig selv

Det hjælper et forfatterskab godt på vej, hvis man i forvejen er et kendt navn, men at blive det er i sig selv et stykke hårdt arbejde, fortæller Julia Lahme.

JAGTEN PÅ BOGKASSEN 3

Man skulle være forfatter. Det frie arbejdsliv, den intellektuelle anerkendelse, den subtile berømted – “ah, jeg kender da godt dit navn” – og de litterære mindesmærker over ens vid og viden.

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

Men det skal naturligvis ikke bare være for sjovs og syns skyld. Der skal penge på bordet. Langt de færreste af de 17.000 bøger, der udkommer hvert år, resulterer i en nævneværdig indtægt. Derfor har Magisterbladet forsøgt at opspore vejen til det rigtige fuldtidsforfatterskab – det, hvor man også tjener penge.

I seriens tredje artikel møder vi Julia Lahme, som supplerer jobbet i egen PR-virksomhed med at skrive personlige livsstilsbøger.

Hun er kendt som blogger om livsstil og morrollen. Hun er kendt fra tv som gennemgående figur i to TV 2-serier om Danmarks dejligste hoteller. Hun har været chefredaktør på modebladet Cosmopolitan, og så er hun sågar gift med en anden semiberømted: rapperen Jooks.

Cand.mag. Julia Lahme ligner umiddelbart prototypen på en moderne, professionel forfatter, der ikke bare er kendt for sine bøger, men som i sig selv er et brand, der dyrkes og markedsføres. Men succesen er ikke sikret med det, fortæller Julia Lahme.

“Hvis der er noget, jeg har lært, er det, at man i Danmark ikke kan være strategisk omkring en forfattervirksomhed. Der er ikke mange, der bliver kendt på at skrive en bog. Til gengæld er der mange, der må være kendt for at få lov at skrive en”.

Men du er da eksemplet på det første?

“Jeg tror, jeg er eksemplet på virkelig hårdt arbejde. Men jeg har været heldig med et par af mine bøger, og det har hjulpet mig meget”.

Mainstream er sjovere

Det var bogen “Hvor lagde jeg baby-en?”, der grundlagde Julia Lahmes for-

fatterskab. Hun skrev den, mens hun var på barsel i 2008.

“Jeg skrev, fordi jeg ikke kunne lade være, og det har jeg gjort lige siden. Jeg har simpelthen skrivekløe. Og sådan skal man også helst have det. At skrive en bog kan være en både tung og ensom proces. Så man skal finde glæde i det at sidde at skrive”.

Bogen om den komplicerede overgang til forældrelivet gav genklang hos mange ligesindede og er stadig Julia Lahmes bedst sælgende bog. Siden har hun mere eller mindre holdt fast i genren med bøger, der tager udgangspunkt i refleksioner og oplevelser fra hendes eget liv, eksempelvis da hun mistede sin mor. Den seneste hedder “ManiFest” og handler om livet som voksen kvinde.

Selv om hun er kandidat i europæisk etnologi, er der ikke meget videnskab over Julia Lahmes bøger, og det er helt bevidst.

“Jeg synes egentlig, jeg hele tiden slår nogle sløjfer omkring mit fag. Men for mig er det sjovere at være mainstream end elitær. Det er fedt at blive hørt af mange, men det kræver, at tingene lyder lidt som en popsang. Og det har de videnskabelige kredse lidt svært ved at se kvaliteterne i”, siger Julia Lahme.



“Det er fedt at blive hørt af mange, men det kræver, at tingene lyder lidt som en popsang”, siger cand.mag. og forfatter Julia Lahme.

Har siddet med hatten i hånden

En succesfuld forfattervirksomhed går oftest hånd i hånd med jobbet som foredragsholder. Her er Julia Lahme også ved at etablere sig. Sidste år blev hun præsenteret som ny i stalden hos foredragsbureauet Athenas side om side med en række navne inden for politik, kultur, videnskab og erhvervsliv.

Men heller ikke på foredragssiden fik hun noget forærende, selv om hun har solgt mange bøger.

“Jeg startede foredragsvirksomheden op ved at holde gratis foredrag for at få et publikum. De første 100 foredrag bookedede jeg selv ved at kontakte biblioteker og den slags. I dag er jeg meget stolt af at være repræsenteret af Athenas, for jeg har selv siddet med hatten i hånden”.

Hun har det med sine foredrag, som hun har det med at skrive – hun elsker det, men det er mindre glamourøst, end man tror.

“Jeg tror, jeg er eksemplet på virkelig hårdt arbejde”.

Julia Lahme, cand.mag. og forfatter

“Det er hårdt arbejde at skulle stå i et forsamlingshus 20-22 en aften og nå hjem til at kunne aflevere børn næste morgen kl. 8. Og der er ingen garanti for succes. Jeg har stået i forsamlingshuse med to gæster. Og I sidste uge stod jeg i Aarhus med 300 mennesker.

Men har man lidt af en cirkushest i sig, så er det at holde foredrag noget af det sjoveste og mest udfordrende”, siger Julia Lahme, som anbefaler, at man gør sit emne så specifikt som muligt, og så må man ikke være bange for at have skarpe holdninger, hvis man gerne vil sælge sig selv som foredragsholder.

Huslejen skal betales

Men, men, men ... Selv om Julia Lahme sælger bøger i et pænt omfang og har etableret sig som foredragsholder, er hun ikke der, hvor hun kan leve af det.

Hun kan ikke selv huske salgstallene, og forlaget vil ikke oplyse det til

Magisterbladet, men et bud er, at hendes første bog har rundet 25.000 eksemplarer, hvilket ud fra almindelige kontraktvilkår skulle give en forfatterindtægt i nærheden af en halv million kroner over de otte år. For andre af hendes bøger har der været et enkelt oplag på 2.500.

Derfor har Julia Lahme sideløbende med sit forfatterskab opbygget et kommunikations- og PR-firma, der i dag har 14 ansatte. Det er først og fremmest her, hun tjener til dagen og vejen.

“Jeg møder mange, der tænker: Kan jeg bare få udgivet en bog, så er min lykke gjort. Men jeg vil også gerne kunne betale min husleje, og det kan jeg ikke ved kun at være forfatter og foredragsholder. Det er jeg meget bevidst om, selv om jeg ikke ved noget bedre end at skrive bøger”. <<

Dette var tredje afsnit i Magisterbladets føljeton om, hvordan man opnår at tjene penge på at skrive bøger. I næste afsnit møder vi Johannes Fibiger, en af de mest succesfulde forfattere af undervisningsbøger.

“Det forekommer endvidere tankevækkende, at de mandlige tv-kokke i deres kamp for den gode smag sammenblender en række roller: De er både celebrities, madaktivister, madformidlere og ikke mindst brands”.



SOCILOGI

Ma(d)skulinitet – Kønskamp i tv-køkkenet

Jonatan Leer

Aarhus Universitetsforlag, 2017, 189 sider, 199,95 kr.

Når tv-kokke som Jamie Oliver, Gordon Ramsay og brødrene Price toner frem på skærmen, laver de ikke kun mad. De mikser også maskulinitet. For når en mand laver mad, laver maden også manden. Det mener madkulturforsker Jonatan Leer, der i bogen viser, hvordan og hvorfor celebritychefs siden 90'erne har udfordret og fornyet den traditionelle maskuline identitet. Det viser sig imidlertid, at når kokkene konstruerer køn, identitet og idealer, lægger de sig overraskende ofte op ad en traditionel patriarkalsk mandefigur.

LITTERATUR



Komedier 1-7

Laurids Kristian Fabl, Peter Zeeberg, Henrik Andersson, Finn Gredal Jensen og Camilla Zacho Larsen
Aarhus Universitetsforlag, 2016-2017, 306-548 sider pr. bind, 199,95 kr. pr. bind
Komedierne er Holbergs kendteste værker. Mange lever den dag i dag på scenen, andre er skatte, der fortjener at blive genopdaget. Holberg så i høj grad sig selv som folkeoplyser, også når han skrev for scenen. Men budskaberne præsenteres med boblende humor. Det første bind viser, hvordan han debuterede på teatret i 1722 og uden tilløb sprang ud som mesterdramatiker. I de følgende bind kaster Holberg sig ud i fx parakomedierne, den klassiske forvekslingskomedie og den godmodige lavkomik. Desuden er der den evigt aktuelle “Erasmus Montanus” og komedier, der tager gamle temaer op i nye versioner.

KUNST

Snit løs – Find figuren i en gren

Henning Lyhne Christensen
Forlag Henning Lyhne C., 2016, 90 sider, 195 kr. plus forsendelse på bl.a. henning-lyhne@botmail.dk

Naturen er fuld af finurlige figurer, som bare venter på at blive fundet. Dem har Henning Lyhne øje for. I hele sit liv har han samlet på grene og kogler og forvandlet dem til nisser, trolde, magre stivstikkere eller andre sære skabninger. I “Snit løs” viser manden med den ustyrlige fantasi ikke alene, hvad han selv har kunnet. Han viser også alle andre nysgerrige og kreative tingfindere, hvordan de kan finde figurerne i naturen. “Snit løs” er en skatkiste af idéer til inspiration for alle, der ønsker at åbne børns øjne for alt det, der gemmer sig i naturen.

PSYKOLOGI

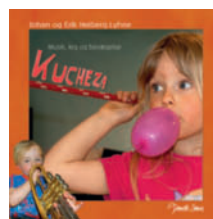
Den kierkegaardske samtalesløjfe – Kierkegaard, protreptik og tredje generations coaching®

Pia Orloff Houmark
Dansk Psykologisk Forlag, 2017, 328 sider, 349 kr.

Bogen præsenterer et eksistensfænomenologisk og narrativt perspektiv på sam-

taler, som er forankret i de filosofiske og psykologiske indsigter, som Søren Kierkegaard bidrager med i sine beskrivelser af menneskets eksistens, og som kan udfoldes inden for rammerne af protreptik og tredje generations coaching®. Den kierkegaardske samtalesløjfe handler om eksistentielt bevægende samtaler. Den tilbyder inspiration og kritisk refleksion til dig, der som professionel dialogholder vil hjælpe andre til at handle og vælge med dybere mening, passion og integritet.

PÆDAGOGI



Kucheza – Musik, leg og bevægelse

Joban og Erik Heiberg Lyhne
Dansk Sang, 2016, 36 sider, 220 kr.

“Kucheza – Musik, leg og bevægelse” er en bog med sange til download, der indeholder 15 helt nye rammesange til brug i daginstitution, dagpleje, skole og musikskole. Sangene er udviklet sammen med børnene og tager udgangspunkt i de-

res egen leg med musikken. Bogen er et ideelt udgangspunkt, hvis man ønsker inspiration til at komme i gang med eller videreudvikle det musikalske og legende samvær med børn. Fælles for sangene i bogen er, at de er enkle og bygger på gentagelse. Som man siger i musikklubben Kucheza: “Spild ikke tiden, spil hele tiden”.

SAMFUND

Samskabelse og capacity building i den offentlige sektor

Hanne Kathrine Krogstrup (red.)

Hans Reitzels Forlag, 2017, 200 sider, 250 kr.

De senere år har samskabelse vundet indpas i den offentlige sektor som en arbejdsform, der lægger mindre vægt på kontrol og i stedet vægter samarbejde og inddragelse. Mange taler om en generel overgang fra New Public Management til New Public Governance i den offentlige sektor. Denne bog stiller skarpt på samskabelse i den offentlige sektor og præsenterer capacity building som et perspektiv til at sikre bedre relationer, mere robuste organisationer og en bedre udnyttelse af de menneskelige ressourcer i den offentlige sektor.



FLERE UDDANNELSER SKAL FLYTTES UD

Halvdelen af alle nye studiepladser på professions- og erhvervsakademiuddannelserne skal oprettes uden for landets store byer. Det foreslår De Radikale i nyt udspil. Dansk Folkeparti støtter ideen.

De Radikale vil oprette hver anden af alle nye og kommende erhvervs- og professionsrettede uddannelsespladser uden for landets fire store byer.

Ifølge partiets udspil "Danmark uden kanter" vil det på få år betyde 3.000 nye studiepladser og 300 nye job i en række mindre kommuner.

"Uddannelser er fødekæden til liv. Derfor kan vi medvirke til at skabe en større balance i Danmark, hvis nye uddannelsespladser bliver spredt godt ud i regionerne, og vi samtidig sikrer, at uddannelseskvaliteten er den samme på alle udbudssteder", siger uddannelses- og forskningsordfører Sofie Carsten Nielsen (R).

Udspillet kommer, efter at blandt andre professionshøjskolerne har sat fokus på, at det er op til 70 pct. dyrere at uddanne lærere, pædagoger og sygeplejersker uden for de store byer. For eksempel koster det i Skive 61.000 kroner per år at uddanne lærere, mens det kun koster 41.000 kroner i Aarhus.

De Radikale er klar til både at droppe de årlige to procents besparelser på uddannelser og øge regionaliseringstaxametret til de små udbudssteder for at skabe en ordentlig sammenhæng mellem udkanten og de større byer, siger Sofie Carsten Nielsen.

"I dag optages cirka syv ud af ti studerende på erhvervs- og professionsuddannelserne i en af de fire store byer. Vi er nødt til at få vendt strømmen. Det kan vi gøre fremadrettet, hvis vi tænker i placeringen af nye uddannelsespladser. Det vil være langt mere effektivt end fx regeringens tvangsud-

flytning af statslige arbejdspladser fra hovedstaden", påpeger Sofie Carsten Nielsen.

DF's uddannelses- og forskningsordfører, Jens Henrik Thulesen Dahl, støtter langt hen ad vejen tankerne i det radikale udspil.

"Allerede nu råber virksomhederne på flere unge med en erhvervsuddannelse, så der er et klart behov for at opruste i hele landet. Menedels skal vi lokke de unge til at gå på de små uddannelser – det har været et problem mange steder – dels skal et regionaliserings-taxameter fuldt og helt dække de ekstra udgifter, som det koster at drive de små udbudssteder. Det skal ikke bare være institutionernes egen hovedpine", siger Jens Henrik Thulesen Dahl.

Toprocentsbesparelser skal diskuteres

Et øget regionaliseringstaxameter på to millioner til de små udbudssteder er et af forhandlingspunkterne i den kommende bevillingsreform.

Beregninger, som VIA UC har foretaget, viser, at særtilskuddet til driften af de små institutioner skulle være minimum tre gange højere for at dække VIA's udgifter fuldt ud. Derfor er

regionaliseringstaxametret i sig selv langt fra tilstrækkeligt, hvis man vil flytte flere uddannelsespladser ud af de store byer.

Det fastslår Harald Mikkelsen, der er rektor for VIA UC, som i dag driver

uddannelser på 10 adresser uden for Aarhus i Midt- og Østjylland.

"Det er da dejligt at få nogle millioner. Men det skal jo ses i sammenhæng med, at vi samtidig mister 24 millioner om året på grund af topoprocentbesparelserne", siger Harald Mikkelsen.

Også DF er parat til at diskutere, hvorvidt det skal

fortsætte frem til 2020.

"Vi er nok ved at nå grænsen for, hvad der er forsvarligt. Til gengæld går vi ikke som De Radikale ind for at finde penge til området ved at indfase pensionsaftalen om tidligere tilbagetrækning allerede fra 2025 i stedet for 2030. Vi må finde dem et andet sted inden for rammerne af finansloven", siger Jens Henrik Thulesen Dahl.

Det har ikke været muligt at få en kommentar til forslaget fra hverken forskningsminister Søren Pind, politisk ordfører for Venstre Jakob Ellemann-Jensen, eller partiets uddannelsesordfører, Jakob Engel-Schmidt. <<

"I dag optages cirka syv ud af ti studerende på erhvervs- og professionsuddannelserne i en af de fire store byer. Vi er nødt til at få vendt strømmen".

Sofie Carsten Nielsen (R), uddannelsesordfører

Det er magisk, som vi snyder os selv

Hekseri i Indonesien er både uomgængeligt og uforståeligt. Og det er terrorisme og global opvarmning også. Nils Bubandt, professor i antropologi, bruger sine studier af hekseri i Asien til at skabe forståelse for den måde, vi påvirker naturen på. Han har modtaget Rigmor og Carl Holst-Knudsens Videnskabspris.

Hvad har hekseri, magi og regndans tilfælles med terrorisme og global opvarmning? En hel del, hvis man spørger Nils Bubandt, som er “local researcher in charge” på det af Grundforskningsfonden finansierede forskningsprojekt AURA (Aarhus University Research on the Anthropocene).

Nils Bubandt køber ikke ideen om, at vi i Vesten er de rationelle, og at folk i Asien er overtroiske. At de har myter, og vi har fakta.

“Vores relation til verden er også mytisk og magisk. Der er fx noget rituelt over, at jeg vil have en ny iPhone og ikke enhver anden smartphone. Det er, fordi jeg søger at blive et bestemt slags menneske ved – igen og

igen – at tilegne mig en ny mobiltelefon”, siger han.

“Samtidig ved jeg godt, at mobiltelefonen er fremstillet af en masse komponenter, der forurener naturen og bidrager til den globale opvarmning, så derfor burde jeg ikke købe en ny telefon. Men jeg gør det alligevel”.

Kynisk relation til verden

Nils Bubandt mener, at vi dyrker en kynisk fornuft til verden. Både for at kunne fungere i den og for at fremstå som en succes og skabe fortællinger om os selv.

“Vi henter vores børn i bil for at nå det. Vi er nødt til at have en telefon og en computer, og vi vil gerne på oplevelsesrige ferier langt væk, så vi kan fortælle de historier, der signalerer, at vi lever indholdsrige og succesfulde liv. Men samtidig er vi nødt til at ignorere de globale miljømæssige effekter af disse ting og aktiviteter. Det er en nødvendig, men alligevel underlig dobbelthed til verden, vi dyrker. En dobbelthed, der er fuld af sin egen magi. Og logikken af denne magi fungerer, på trods af at vi kan se den inkonsistente i den”, siger han.

Sociale relationer med andre væsener

I forskningsprojektet AURA undersøger biologer og antropologer, hvordan

menne-
sker påvirker verden, blandt andet via det

samspil, vi har med andre væsener såsom planter, dyr og bakterier. For hvis definitionen på sociale relationer er at være i fysisk kontakt med hinanden på måder, hvor vi gensidigt påvirker hinanden, så er vores liv som mennesker baseret på sociale relationer med masser af væsener, som ikke er menneskelige.

Den globale opvarmning hænger fx ikke bare sammen med den CO₂, vi udleder gennem vores industri. Vores husdyr indgår også i drivhusregnskab, da en ko udleder metan, hver gang den bøvs.

“Vi har gjort koen og grisen tamme, og de har påvirket vores måde at få mad på, bakteriekulturen i vores maver og vores kulturelle smag. Det er en slags socialhistorie om gensidig påvirkning og stadig større gensidig afhængighed”, siger Nils Bubandt, som interesserer sig for de sociopolitiske, moralske og menneskeligt globale konsekvenser af de forandrede livsbetingelser, vi mennesker skaber for andre arter.

For de forandringer, vi i øjeblikket er i gang med at skabe for andre arter, vil også omskabe os selv og vores samfund. Og på måder, som vi ikke helt kan overskue konsekvensen af. Det samme gælder de kemiske forandringer i atmosfæren.

“Vi ved godt, hvad global opvarmning er, og at den igangsætter nogle kaotiske vejrsystemer. Men vi ved ikke, hvor den næste storm kommer, kun at der kommer flere. Stormene betyder, at vi skal planlægge vores



Måske er forskellene på natur og overnatur ikke så store endda. Global opvarmning og finanskrisen er på mange måder overnaturlige fænomener, for jeg forstår dem ikke, siger antropologiprofessor Nils Bubandt.

byer, vores fødevarerproduktion og vores internationale relationer anderledes. Klima- og miljøforandringer igangsætter et helt nyt sæt risici fyldt af uoverskuelighed. På en række områder er vi ved at omskabe vores samfund i forventningen om nogle forandringer, vi ikke kan overskue”, siger han.

“Man lavede en verdenshistorisk set helt usædvanlig kortslutning under og efter oplysningstiden, da man separerede det naturlige og det overnaturlige fra hinanden. Men i dag viser ny biologisk indsigt, hvor på mange måder mirakuløst liv er”, siger han.

Og natur og overnaturlig er måske ikke så adskilte endda.

“Jeg synes, at global opvarmning og finanskrisen på mange måder er over-

naturlige fænomener, for jeg forstår dem ikke. Men jeg stoler på de “ypperstepræster” blandt vismændene i økonomiske råd og i klimapanelet, som kan fortælle mig noget om det”, siger Nils Bubandt.

“Og jeg tror på det, fordi nogen fortæller mig, at det er sådan.

Det er ikke så anderledes fra det barn i Melanesien eller Afrika, der tror på ånder, fordi stammens ældste siger det. I en kompleks verden er vi alle uvidende”, siger han.

Hekseri skaber forståelse af verden

Nils Bubandts studier af hekseri og magi er et forsøg på at forstå, hvordan det er at leve i en kompleks verden – i Asien og i Europa. Hekseri er i Indonesien noget, der både er uomgængeligt og uforståeligt. Uomgængeligt,

fordi folk ofte bliver syge og dør på grund af hekseri, og dybt uforståeligt, fordi ingen forstår, hvad hekseri er.

“Det synes jeg ikke er så meget anderledes end terrorisme eller global opvarmning. Vi accepterer det som et faktum i verden. Vi kan prøve at forklare det, men forstår det egentlig ikke. Og vi er lige så bange for det, som folk i den landsby i Indonesien, som jeg studerer, er for hekseri”, siger han. <<

“Global opvarmning er som en omvendt regndans”.

Nils Bubandt

VIDENSKABSPRISEN

Nils Bubandt har modtaget Rigmor og Carl Holst-Knudsens Videnskabspris for sin nytænkende forskning i samspillet mellem mennesket og andre arter i den antropocæne tidsalder og for sine mangeårige studier af forholdet mellem magt, magi, politik og religion i samtidens Asien.



Nyt karriereunivers

ER DU I GANG MED AT SØGE JOB? ELLER SKAL DU SNART TIL LØNSAMTALE MED CHEFEN? ELLER ER DU MÅSKE I TVIVL OM, HVORDAN DU KAN BRUGE LINKEDIN TIL AT FORBEDRE DINE CHANCER FOR AT LANDE DRØMMEJOBET?

Så hop ind i vores nye karriereunivers, hvor vi guider dig gennem arbejdslivets mange faser og viser, hvad andre med samme baggrund som dig bruger deres uddannelse til.

Læs mere på magisterbladet.dk/karriere

Hun giver sine mentees et **SKUB**

Igennem et år har Sanne Berglund Simonsen talt med sin mentee om ting, som man ikke engang taler med vennerne om. “En mentor skal være et søgende menneske, der samtidig tør tage et ansvar for at rykke mennesker et nyt sted hen”, siger hun.

Det kan være en stor fordel at bringe forskellige fagligheder sammen, når man skal parre en mentor med en mentee.

Det slår Sanne Berglund Simonsen fast som noget af det første:

“Min første mentee havde specialiseret sig inden for HR, min anden er på udkig efter et job inden for kommuni-

kation. Selv har jeg 10 års erhvervs erfaring som sikkerhedsrådgiver i skibsfarten og olieindustrien. At parløbet fungerer, skyldes netop, at vi kommer fra vidt forskellige verdener”, forklarer hun. Sanne Berglund Simonsen er 43 år gammel, cand.mag. i engelsk og så hurtigt snakkende, at hun indimellem glemmer at tage luft ind. Frem til

november er hun projektansat som sikkerhedsrådgiver i Dong Energy, men i dag er hun hjemme i parcelhuset i Værløse nord for København. Sønnen Gabriel på to et halvt år er i institution, og hun har en aftale lidt senere om et telefonmøde med sin nye mentee.

Opgaven er klar

“Jeg er for nylig blevet parret med en kvinde midt i 30’erne, der lige nu går til en del jobsamtaler og har brug for hjælp til at forberede sig. På grund af familiære udfordringer har hun været ude af arbejdsloopet i nogle år, så hun har store huller i cv’et. Det smitter formodentlig også af på hendes optræden til samtalerne, at hun ikke selv er helt overbevist om, at hun har noget at byde på”, forklarer Sanne Berglund Simonsen.

Opgaven for en mentor er i den situation meget klar, mener hun. For det første har de talt om, hvorfor hun fremstår som lidt af en undskyldning for sig selv, når der er så meget power i hendes ansøgninger.

“For det andet har vi diskuteret indgående, om hun skal stå ved de valg, hun har truffet, fordi hun skulle passe på sin familie. Selv har hun været tilbøjelig til at prøve at bortforklare, at hun ikke har haft snuden konstant i

FAKTA

DM har 150 mentorer og cirka 100 mentees på landsplan.

Målet er at nå op på 200 af hver.

- Mentorerne kommer fra vidt forskellige brancher, sektorer og fag.
- Det er kun sjældent, at holdene bliver sat efter fag. For det meste er det mentees aktuelle behov for rådgivning, der bestemmer matchet.
- At blive mentor i DM kræver arbejdsmarkeds- eller studieerfaring og en vis modenhed. Mentor skal som minimum være et par år ældre end sin mentee.
- Et mentorforløb varer typisk et år, og man skal forvente seks-otte møder af maksimum to timers varighed. Møderne kan også foregå per telefon eller Skype.
- De fleste DM-mentorer oplever, at de får lige så meget igen, som de giver den anden vej.
- Har du lyst til at blive mentor? Meld dig til på dm.dk/mentor.

Kilde: Ole Grønne, karrierekonsulent i DM



“Jeg er sådan en coach, som jeg godt selv kunne have brugt engang”.

Sanne Berglund Simonsen, mentor

karrieresporer. Jeg derimod har argumenteret for, at den rette arbejdsgiver er en, der ligesom hun tænker med hjertet”, siger Sanne Berglund Simonsen.

En no bullshit-person

Sanne Berglund Simonsen er selv nordjyde og har langt fra en snorlige karriere bag sig. Hun havde flere job og tog en omvej forbi litteraturvidenskab på Københavns Universitet, før hun landede på engelsk. Som uddannet magister er hun blevet både hyret, fyret og headhuntet. Hun har været ansat i flere private virksomheder, de fleste år i Maersk, og udført “en hel del kedeligt sekretærarbejde”, før hun

fandt ud af, at det sjoveste af alt var at arbejde med sikkerhedshåndtering i olie- og søfartsindustrien:

“Ud over at jeg har lært at trække mig op i en redningsbåd i stormvejr på åbent hav, er jeg ret vild med job, hvor jeg kan koble den akademiske tænkning med de hands on-opgaver, som fx borebisserne løser. Jeg får altid at vide, at jeg er en no bullshit-person, og det var også derfor, jeg blev opfordret til at blive mentor i DM. Hvis nogen har brug for en pitbull, så sender de mig”.

Det kan gøre en forskel

At have prøvet lidt af hvert er en fordel i mentorrollen, påpeger Sanne Berglund Simonsen.

“Jeg har selv oplevet at stå i samme situation som mine mentees. Nu er jeg et sted i mit liv, hvor jeg godt tør tage ansvar for at give råd, der kan få folks liv til at tage en drejning”, siger DM-mentoren.

Sanne Berglund Simonsen bruger cirka en time om måneden på samtaler med sin mentee. Den første mødte hun kun en enkelt gang, resten af samtalerne foregik per telefon. Nummer to går hun ture med ved Furesø marina.

“Jeg er begyndt at tage noter efter hver samtale, så det bliver tydeligt, hvad der rykker sig fra samtale til samtale. Jeg beder også mine mentees om at “mindmappe”, så de får en bevidsthed om, hvad der betyder mest for dem i deres arbejdsliv: løn, kantine, opgaver eller værdier”, forklarer hun.

Hendes nuværende mentee er ikke den sidste, forsikrer Sanne Berglund Simonsen.

“Jeg er sådan en coach, som jeg godt selv kunne have brugt engang i presede perioder af mit arbejdsliv, så jeg ved, det kan gøre en forskel. Det er en stor glæde at følge et andet menneske og se det flytte sig markant”, fastslår hun. <<



Sidste frist for debatindlæg til nr. 10 er mandag den 23. oktober 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.

BEDRE LØN FOR KLINISK ANSATTE AKADEMIKERE NU!

“Faktum er, at der i dag afsættes yderst begrænsede eller ingen penge til lokal løndannelse”.

OK 18 er lige om hjørnet, og som hospitalsansatte akademikere ser vi frem til, at Dansk Magisterforening denne gang kan skabe nogle mærkbare resultater i forhold til løn og stillingsstruktur.

Molekylærbiologer og andre hospitalsansatte AC'ere sidder på et videnstungt fagområde, hvor de teknologiske fremskridt sker meget hurtigt. Der udføres i dag rutinemæssigt teknisk avancerede og komplicerede analyser, som for få år siden ikke var mulige. Det kommer patienterne til gavn og muliggør bl.a. hurtigere og bedre kræftbehandling og hurtigere udredninger af sjældne og alvorlige genetiske sygdomme. Det har gjort de klinisk ansatte AC'ere til nøglepersoner med meget høje specialistkompetencer inden for deres område.

Med denne centrale rolle inden for den kliniske diagnostik kunne man måske forvente, at det også afspejlede sig i lønudvikling og karrieremuligheder. Men sådan er det desværre ikke.

Problem 1: Karriereveje. Den helt store hindring for faglig anerkendelse og en mulig karriere er den manglende stillingsstruktur for hospitalsansatte AC'ere. Dette er noget, vi har efterspurgt længe. Helt tilbage i marts 2011 blev problemet belyst i en artikel i Magisterbladet. Artiklen beskriver DM's forslag til stillingsstruktur, hvor man kan blive specialist og seniorspecialist efter hhv. 4 og 8 års ansættelse. Der beskrives også et projekt iværksat sammen med Akademikernes Centralorganisation og Danske Regioner for at “belyse og synliggøre karriereveje for akademikere”. Dette forslag til stillingsstruktur kunne være et stort skridt i den rigtige retning. Men hvad er der sket siden 2011? Resultaterne mangler! Det er selvfølgelig ikke tilfredsstillende for AC'erne, og det kan det heller ikke være for DM. Hermed en kraftig opfordring til at støve dette forslag af og implementere det som en del af OK 18!

Problem 2: Lønudvikling. Med indførelsen af “ny løn” i 1998 var hensigten at gå fra et anciennitetsbaseret lønsystem til et system med lokalt forhandlede individuelle løn-

tillæg for at anerkende den ansattes specifikke kompetencer. Derfor endte grundlønnen med 8 – relativt få – løntrin. Dette system kunne i en ideel verden være godt, men faktum er, at der i dag afsættes yderst begrænsede eller ingen penge til lokal løndannelse. Og de lønmidler, der måtte være, kommer vi ikke i betragtning til. Vores overenskomst er ikke konkret nok. Vi har ikke samme faste lønstigninger og tydelige krav til tillæg som de faggrupper, vi skal dele puljen med. Det betyder, at vi hvert år må gå fra lønforhandlingen med 0 kr. i lønposen. Eftersom vi hurtigt opnår øverste løntrin, betyder dette, at vi i praksis måske aldrig opnår reel lønstigning i vores karriere!

Så kære DM, nu må det være vores tur, kræve stillingsstruktur og reel lokal løndannelse for os i OK 18!

*Med venlig hilsen molekylærbiologerne
Dorthe Ørnskov & Jenny Blechingberg Friis*

SVAR:

VI STØTTER JER LOKALT

Tak for jeres indlæg om et meget relevant emne, som også optager Dansk Magisterforening. Vi har tidligere rejst krav om stillingsstruktur for ikkelægelige akademikere, men som I også selv er opmærksomme på, kuldsejlede ønsket om stillingsstruktur desværre dengang, da vores modpart i forhandlingerne, Danske Regioner, er og var fuldstændig afvisende over for ideen.

Siden da har DM deltaget i et samarbejde om procedurer og gennemsigtighed i den lokale løndannelse i regionerne, da vi ved, at der her er et generelt problem med ny løn. Der er ingen tvivl om, at den rolle, I som molekylærbiologer spiller på arbejdspladsen og i velfærdssamfundet, ikke nødvendigvis afspejles i jeres løn på nuværende tidspunkt. Desværre er der ikke udsigt til, at overenskomstparterne kan enes om at indgå en central aftale om stillingsstruktur. Den kortsigtede løsning er derfor, at vi støtter jer i en indsats for at rejse problematikken lokalt, som ofte også vil være det bedste udgangspunkt for på lang sigt at få indgået en central aftale. Det vil jeg kontakte jer om snarest muligt.

Louise Kanstrup, forhandlingschef i Dansk Magisterforening

DET SAGLIGE ARGUMENTS TVINGENDE MAGT

“Jeg synes ikke, det er fair og et værdigt debatniveau”.

I septembernummeret af Magisterbladet rejser Claus Wilhelmsen og Troels Claus Baagland fra Ansvarlig Fremtid kritik af MP Pensions strategi, når det gælder ansvarlige investeringer. Det er de naturligvis i deres gode ret til. De to mener desuden ikke, at det er et godt argument, når jeg pointerer, at 73 procent af vores medlemmer i en medlemsundersøgelse giver udtryk for, at de har tillid til, at MP Pension træffer de rigtige beslutninger – for hvad er der spurgt om? spørger Wilhelmsen og Baagland.

Det undrer mig, at I problematiserer MP Pensions medlemsundersøgelse og ikke ved, hvad der er spurgt om, når alle MP-medlemmer inklusive jer selv har modtaget den. Lad mig løfte sløret. Spørgsmålet i medlemsundersøgelsen lyder: “Har du tillid til, at MP Pension træffer de rigtige beslutninger ved valg af ansvarlige investeringer?” Ja, lyder svaret fra 73 procent. Min demokratiopfattelse indikerer, at når 73 procent udtrykker tillid til, at MP Pension fører den rette kurs, så skal vi tage det alvorligt. Jeg er slet ikke enig med jer i, at “et flertal ikke nødvendigvis repræsenterer det bedste argument”. Men sådan kan opfattelse af demokrati jo være så forskellig.

I argumenterer i Magisterbladet for “præmissen om det bedste arguments tvingende magt”. Jeg vil gerne argumentere for det saglige og rigtige argument. Jeg citerer fra jeres læserbrev: “Nu hører vi så også i 2017, at bestyrelsen heller ikke kan følge en GF-beslutning, selv om den gerne ville, da lovgivningen forhindrer dette”. Jeg vil gerne spørge om: Hvilken GF-beslutning henviser I til? Mig bekendt har bestyrelsen efterlevet samtlige GF-beslutninger fra 2017. Alt andet ville da også være mærkeligt, da det var bestyrelsens – og ikke Ansvarlig Fremtids – forslag, der blev vedtaget med et markant flertal. Jeg synes ikke, det er fair og et værdigt debatniveau, at Ansvarlig Fremtid fremsætter usandfærdige og udokumenterede påstande om MP Pension over for Magisterbladets læsere.

Selvfølgelig kan der være uenighed om, hvorvidt enkelte selskaber skal slettes af vores investeringsliste. Men MP Pension er jo til for alle 122.000 medlemmer og ikke kun for dem, der som Wilhelmsen og Baagland repræsenterer Ansvarlig Fremtid. Og MP Pensions medlemmer ønsker først og fremmest et højt afkast – viser vores medlemsundersøgelse – kombineret med ansvarlige og klimavenlige investeringer. Og det mål prøver vi efter bedste evne at leve op til.

I øvrigt tak for jeres opfordring til deltagelse i det kommende valg til bestyrelsen i MP Pension. Vi holder meget af demokrati, så alle er velkomne til at stille op.

Egon Kristensen, bestyrelsesformand i MP Pension og lektor på Ikast-Brande Gymnasium

FOLKETINGET BLÆSER PÅ FOLKET

“I årevis har der i den danske befolkning været et flertal for at stoppe indvandringen fra den tredje verden”.

Med interesse læste jeg artiklerne om økonomisk ulighed i augustnummeret af Magisterbladet og i særdeleshed lederen under titlen “Folketinget blæser på folket”.

Lederskribenten kan have meget ret i, at for stor økonomisk ulighed ikke er godt for sammenhængskraften og solidaritetsfølelsen i et samfund. Imidlertid vil en hårdere beskatning af de bedst lønnede og særligt en ekstra beskatning af tjente/opsparede formuer føre til kapitalflugt til udlandet. Det er en kendt sag, og derved vil det samlede skatteprovenu også falde. Og det er der vel ingen, der ønsker?

Et forenklet skattesystem med udlugning i fradragsjunglen og med to skattesatser/udskrivningsprocenter vil i en vis udstrækning kunne løse problemet, da det primært er de højtlønnede, der har råd til fradragene.

Som borger har man også et ansvar over for det land, som man bor i, for at forvalte sin tilværelse på en måde, så man bidrager til samfundsøkonomien og i mindst muligt omfang trækker på offentlige ydelser. Desværre er der alt for mange, der ikke viser et sådant ansvarligt samfundssind.

Imidlertid kan man godt, som et medlem gav udtryk for i et læserbrev i sidste nummer af Magisterbladet, undre sig over, hvorfor den ansvarshavende redaktør igen igen igen skal politisere. Medlemskontingentet er til en fagforening, der skal varetage medlemmernes interesser, ikke et kontingent til et politisk parti. Den ansvarshavende redaktørs politiske antipatier bør være medlemmerne uvedkommende.

Hvis man skal kunne tage lederskribenten alvorligt, så må han vel gå ind for direkte demokrati som i Schweiz, hvor folket relativt nemt kan sætte spørgsmål til folkeafstemning, og hvor politikerne efterfølgende skal implementere afstemningsresultatet. Hvis ikke må han jo være populist, og det er jo et fyord, altså én, der render efter folkestemningen, da han jo gør sig til talsmand for, at folketingspolitikkerne skal rette ind efter meningsmålinger.

Tilbage til overskriften på lederen: “Folketinget blæser på folket”. I årevis har der i den danske befolkning været et flertal for at stoppe indvandringen fra den tredje verden, som årligt koster statskassen to cifrede milliardbeløb. Seneste tal fra Finansministeriet viste 33 milliarder årligt.

I marts mente fx 64 procent af danskerne ifølge Gallup, at den muslimske indvandring til Danmark skulle begrænses til et meget lille antal. Folketinget har i årevis blæst på folket i dette spørgsmål. Var det ikke noget for lederskribenten at tage op? Immigrationen koster jo DM's medlemmer højere skatter. En Chatham House-undersøgelse fra januar viste, at 55 procent af EU-borgerne ønskede et totalt stop for muslimsk indvandring til Europa. Synes læzerskribenten ikke også, at der blæses på befolkningen i dette spørgsmål?

Søren Lind Jensen

FORSKNINGSBASEREDE MASTERUDDANNELSER

INFOMØDER:
2/10 AAL
24/10 KBH

PÆDAGOGISK LEDELSE

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

MPL.EVU.AAU.DK

IT-MASTERMODUL: GLOBALE PROJEKTER

Få kompetencer til at lede og drive globale samarbejdsprocesser via online samarbejde, der involverer deltagere fra forskellige lande – herunder planlægning, koordination og kommunikation.

MITO.EVU.AAU.DK

LÆREPROCESSER

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

MLP.EVU.AAU.DK

ORGANISATORISK COACHING OG LÆRING

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

MOC.EVU.AAU.DK

INNOVATION OG KREATIVT LÆRINGSDESIGN

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

KREA.EVU.AAU.DK

LEDELSES- OG ORGANISATIONSPSYKOLOGI

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

LOOP.EVU.AAU.DK

INFOMØDER:
4/10 AAL
9/10 KBH



AALBORG UNIVERSITET

EFTERUDDANNELSE

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

NYE REJSER I 2018



PÅ TVÆRS AF IRAN

Det ypperste af Iran – både det kendte og det upåagtede. Det er essensen af denne rejse på 12 dage. God tid i de tre perler af persiske byer: Shiraz, Yazd og Isfahan. Udflugt til kongegravene ved Naqsh-e Rostam og oldtidens Persepolis. Bishapur har fantastiske klipperelieffer, og den nærliggende Parishan sø har vadefugle og smuk natur. Ørkenbyen Yazd har lerklinede huse i bymidten og var arnested for ild-religionen zoroastrisme. Vi slutter i en af verdens smukkeste byer: Isfahan.

12 dage • 17.900 kr • Halvpension

Afrejse: 4. marts • 8. april • 23. september • 11. oktober 2018



CHILE OG PÅSKEØEN

Langstrakte Chile og lillebitte Påskeø: hver for sig er de eventyrlige oplevelser. Når man slår dem sammen får man en helt unik rejse med verdens tørreste ørken og mystiske moai. Vi besøger Chiles hovedstad Santiago og kystbyen Valparaiso, der er på UNESCO's liste over verdens kulturarv. I Månedalen ser vi betagende og bizarre klippeformationer. Endelig er der Påskeøen med de mytiske stenfigurer – moai. Vi ser stenbruddet Ranu Raraku, hvor moaierne blev hugget ud.

13 dage • 33.900 kr • Halvpension

Afrejse: 24. marts • 15. september 2018



TUYENS VIETNAM

På opdagelse i det ukendte Indokina. Vi bor hos lokale familier i det nordlige Vietnam i 3 dage. I det sydlige Vietnam besøger vi guidens hjemby, hvor vi får indtryk af tilværelsen på landet i Vietnam. Fælles for begge steder er, at de ligger langt væk fra turismens hovedstrøg. Vi lægger ud i hovedstaden Hanoi og sejler i junkie i den fantastiske Ha Long bugt. Ind imellem disse to højdepunkter kører vi til Pu Luong provinsen og indkvarteres hos familier, der sørger for måltiderne, som bliver eksotiske og typiske for egnen.

16 dage • Fra 17.900 kr • Hulpension (3 dage med halvpension)

Afrejse: 21. april • 22. juli • 8. september 2018



LVIV – KIEV – ODESSA

Sig Ukraine – og tænk så ud af boksen. Her er hele bydele optaget på UNESCO's verdensarvsliste, maleriske landskaber, middelalderlige slotte – og meget mere. Vi besøger den sofistikerede by Lviv, der er et center for kulturelle oplevelser. I hovedstaden Kiev står et moderne Ukraine side om side med sovjetiske levn. Udflugt til Tjernobyl og den forladte by Prypiat. Mod syd finder vi Odessa, Sortehavets perle, hvor palmerne svajer i vinden og klimaet sammenlignes med det sydfranske. Alt sammen på én rejse.

8 dage • 12.900 kr • Halv- og helpension

Afrejse: 9. juni • 25. august 2018

Også nye rejser til: Kenya, Jordan, Marokko, Kap Verde, Thailand, Cambodia, Taiwan, Portugal, Libanon, Catalonien, Burma, Armenien, Kaukasus

Mindre grupper
Max 20 deltagere
Danske rejseledere

Viktors Farmor
WORLD-WIDE EXPEDITIONS

86 22 71 81
www.viktorsfarmor.dk