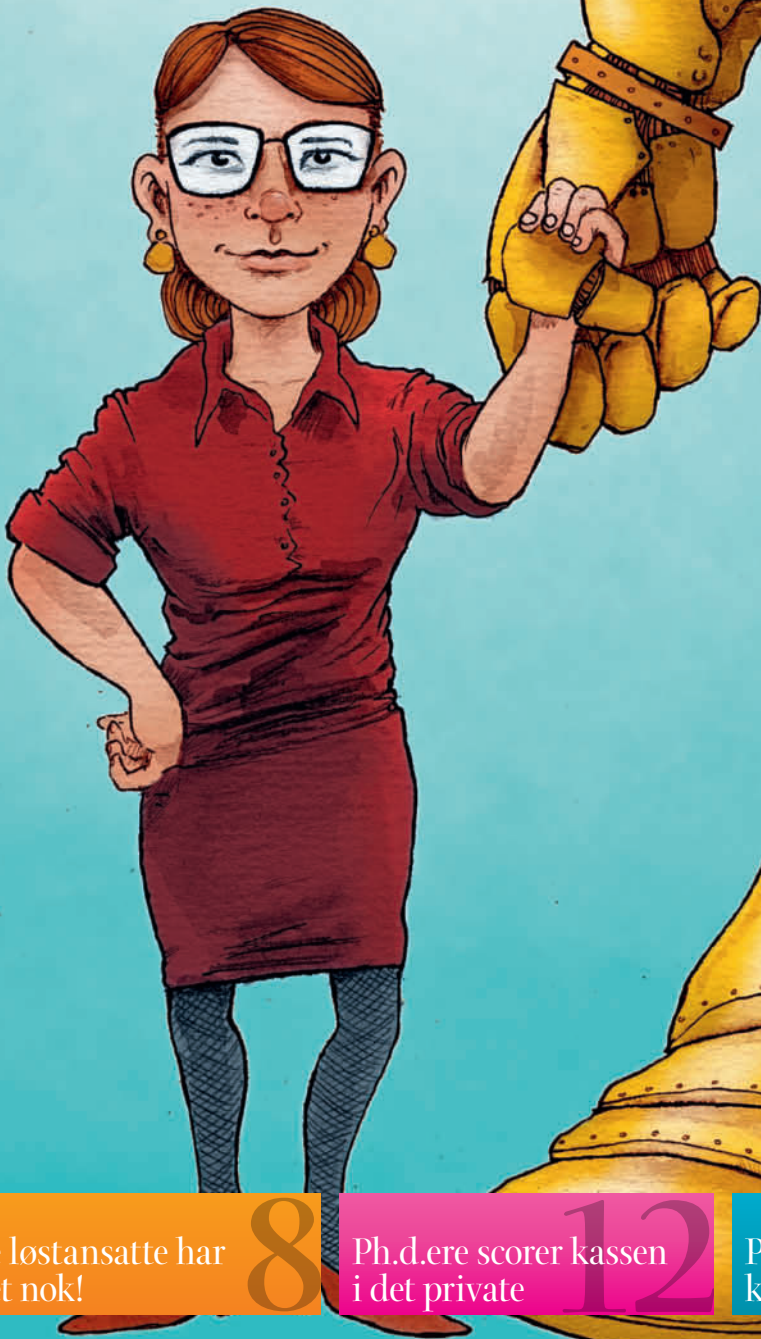


Robotterne kommer – med en humanist i hånden

Side 20



De løstansatte har
fået nok!

8

Ph.d.ere scorer kassen
i det private

12

Pas på! Julegaver
kan skabe kaos

36

Sådan lukker du
forskerkæften

38

Bestyrelsesvalg 2017

Stemmer du?

Hvilke to kandidater skal stemmes ind i MP Pensions bestyrelse? Det er vores 120.000 medlemmer og medejere, der bestemmer.

Du kan afgive din stemme fra 22. november 2017 til 13. december 2017 kl. 12.

Stem!

Find information om kandidater og stem:
mppension.dk/valg2017

Rettigheder i en overenskomst kan ikke sidestilles med en valgfri massageordning



“Vi er slet ikke ude på at tage den betalte frokostpause – det er helt op til de lokale ledelser at bestemme, om der skal være betalt frokost eller ej”. Moder-

niseringstyrelsen forsøger i disse uger ved juridisk omsvøb at camouflere, at den ønsker at fjerne overenskomstretten til betalt frokost. Den ønsker, at det bliver en lokal kutyme, som lokale ledelser kan opsigte. Det kan man jo godt forstå, at den prøver på. Men den betalte frokostpause for offentligt ansatte har i mange årtier været en del af overenskomsten. En overenskomst er netop en aftale, som arbejdstagere og arbejdsgivere når til enighed om – og ikke noget, Moderniseringsstyrelsen kan reducere til en valgfri ordning efter den lokale ledelses for godt-befindende på linje med en massageordning.

For gæt, hvad der så vil ske, når økonomien bliver presset lokalt – og det bliver den i disse år inden for hele det offentlige område. Er det ikke en del af overenskomsten, så ryger frokosten selvfølgelig, og det svarer til en lønnedgang på godt syv procent. Vi står fast på, at det ikke skal være de ansatte, der betaler med forringede ansættelsesvilkår og en markant ringere løn, når der spares i den offentlige sektor.

Vi kan roligt sige, at der er lagt i kakkelloven op til udveksling af overenskomstkra-vene her i december. I den situation bliver sammenholdet i fagbevægelsen af afgørende betydning. Vi skal bakke hinanden op i de kommende måneder – også selvom de udfordringer, der melder sig, ikke nødvendigvis rammer os alle. Der er heldigvis et meget stærkt samarbejde i fagbevægelsen,

og der er en bred forståelse af, at spisepausen skal forsvares. Lønvilkkårene på arbejdsmarkedet hænger jo sammen, så det er heller ikke til gavn for de privatansatte, hvis de offentligt ansatte får en lønnedgang på over syv procent.

Angående de privatansatte er det bemærkelsesværdigt, at medlemmerne af DM har fået en meget flot lønstigning på cirka fire procent det sidste år. Det er stærkt, og det er samtidig en stærk markør af, at arbejdsgiverne i den grad værdsætter DM's medlemmer, og det gælder kandidater fra alle fagretninger, såvel naturvidenskabelige, sundhedsfaglige som humanister. Det er også markant, at godt hver fjerde af de pri-

vatansatte, der svarede på lønstatistikken, har fået en bonus fra deres arbejdsgiver det seneste år. Man kan bare tørt konstatere, at de ansatte i det private bliver påskønnet i langt højere grad, end de offentligt ansatte bliver.

Målet er klart. Det skal være godt at gå på arbejde, og man skal være sikker på en rimelig honorering for sin indsats og have en god balance mellem arbejdsliv og privatliv. Det er i lønmod-

tagernes interesse – men så sandelig også i arbejdsgivernes. Mistrivsel, stress og dårligt arbejdsmiljø kommer af mange ting. Men der er ingen tvivl om, at Moderniseringsstyrelsens tilgang i disse år ikke øger trivselen for de offentligt ansatte – og dermed produktiviteten, som ellers er i højsædet hos arbejdsgiverne.

Vi skal stå sammen, når tiderne er svære. Og det er de nu. Derfor håber jeg, at alle medlemmer vil bakke op om de meget svære overenskomstforhandlinger, der venter fra 1. januar på det offentlige område. Det har afgørende betydning, at medlemmerne står sammen i denne sag.

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 Friborg,
DM Privat og selvstændige

Helle Idland,
DM Privat og selvstændige

Jens Groth Andreassen,
DM Privat og selvstændige

Julia Bjerre Hunt,
DM Privat og selvstændige

Sine Jensen,
DM Privat og selvstændige

Erik S. Christensen,
DM Viden

Janne Glerup,
DM Viden

Olav Wedege Bertelsen,
DM Viden

Steffen Juncker,
DM Viden

Thomas Vils Pedersen,
DM Viden

Tommy Dalegaard Madsen,
DM Viden

Lea Friedberg,
DM Studerende

Alan Kernahan,
DM Studerende

Miriam Brems Knudsen,
DM Studerende

Magisterbladet vil undersøge overgreb og chikane

Da jeg gik på gymnasiet i 1980'erne, var der en ung kvinde, der fortalte, at hun var blevet udsat for et seksuelt overgreb. Jeg var målløs og begyndte at spørge andre, om de havde været ude for chikane eller overgreb. Ja, det havde de fleste unge kvinder.

Overgreb, som endda havde fundet sted, præcis samtidig med at de var ved at finde deres seksualitet. Og med feje gerningsmænd, som slog til på et tidspunkt i de unge kvinders liv, hvor de ikke havde erfaringen og modet til at sige fra.

I uge 42 i 2017 var det igen smerteligt at se, hvor mange kvinder der skrev #me-too på deres Facebookprofiler. Men overrasket over omfanget var jeg egentlig ikke.

Det er sundt, at det kommer frem. Det skulle være sket for længe siden. De fleste af os er medansvarlige for, at det ikke er sket før. Har stort set ikke alle mænd holdt kæft i situationer, hvor de skulle have sagt fra, uanset om det handlede om platte vittigheder eller situationer, som kunne føre til overgreb? Jeg har.

Vi mænd har brug for en god snak mand og mand og far og søn imellem om, hvordan man er mand på en ordentlig måde. Ellers går det også ud over vores egne døtre.

Vi har brug for "rigtige mænd". For nylig uddelte Zlatan Ibrahimović "Nummer 10"-stipendiatet på en million kroner, som er sponsoreret af Volvo. Prisen gik til en gruppe unge – primært mænd – fra flækken Finspång. De kalder sig Locker Room Talk og har besøgt mere end 80 omklædningsrum. Her taler de om, at der findes en anden slags mandlighed, hvor man ikke ser ned på folk på grund af køn, etnicitet eller seksualitet. De snakker med netop de knægte, som vi snart kommer til at møde på fodboldtribuner til festivaler og på arbejdspladser.

"Fortsæt med at kæmpe og gøre det, I gør. Det kræver mod", sagde Zlatan.

Hver dag har nærmest sit eksempel fra tv, film, teatre, advokathuse, fagbevægelsen og medierne på, at overgrebene typisk finder sted, hvor der er ulige magtforhold. Det er der så sandelig også i den akademiske verden. En køns- og arbejdsmarkedsforsker siger således til Magisterbladet:

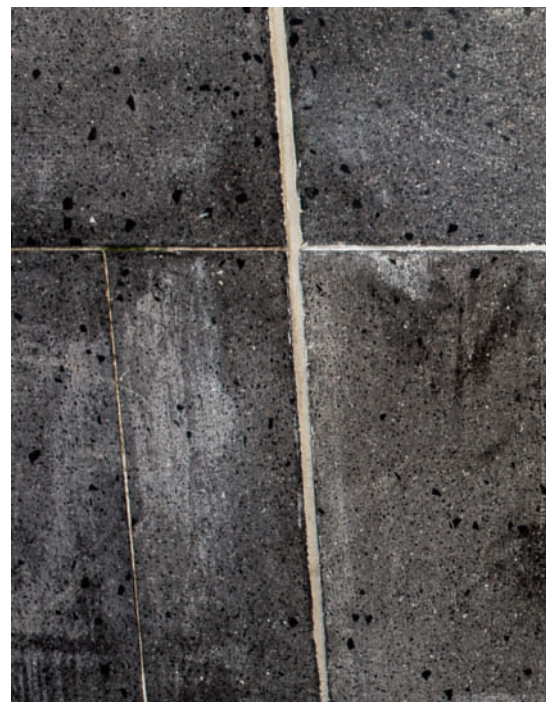
"Jeg har forsket på et kønsforskningscenter, og der fik vi flere henvendelser om sexchikane fra universitetsverdenen. Det var typisk ph.d.-vejledere over for ph.d.-stipendiater. Så selv om der på papiret ikke er mange sager, så er der sandsynligvis mange sager, som ikke kommer frem, fordi det er meget tabubelagt".

Magisterbladet vil gerne være med til at få omfanget kortlagt ved at gennemføre en medlemsundersøgelse blandt studerende og ph.d.-studerende om sexismen, sexchikane og overgreb på de danske universiteter, studiejobbet og i fritiden.

Jo flere der svarer, des mere repræsentativ bliver undersøgelsen, så hvis du er en af de ca. 6.000, vi sender spørgsmål til, så vil dine svar styrke undersøgelsen.

Formålet er ikke at hænge navngivne personer ud. Vi vil kortlægge, om der er en kultur, som kræver en indsats. Universiteter som Cambridge og Oxford har politikker mod sexchikane. Måske kan undersøgelsen bidrage til, at danske universiteter får det samme. For hvem går man til, hvis man har været udsat for overgreb? Og hvad gør man, hvis man som tillidsrepræsentant eller chef bliver informeret om chikane?

Jeg tror, at det kunne øge retssikkerheden og trygheden for alle, hvis der fandtes nedskrevne spilleregler. Men uanset hvor mange politikker vi indfører, så kan det ikke erstatte de samtaler, vi mænd skal have. Hvis Sveriges ukronede machokonge, Zlatan Ibrahimović, kan, så kan du også.



FASTE RUBRIKKER

3 LEDER

4 REDAKTØRENS KOMMENTAR

11 SIDEN SIDST

41 NYE BØGER

43 NYE BØGER

52 DEBAT

55 LEDIGE STILLINGER

58 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

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

Design og produktion:
Datagraf Communications
www.datagraf.dk



ARTIKLER



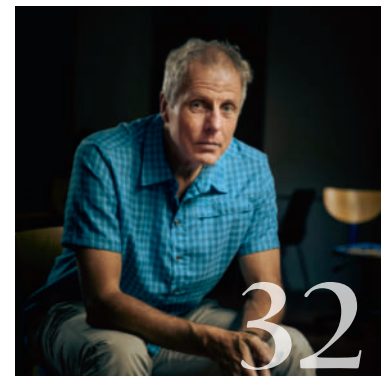
- 7 Stadig mindre forskerdækning i undervisningen
- 8 De løstansatte er normalt så flinke og rare, men nu har de fået nok
- 12 Ph.d.-grad er eftertragtet i det private: i gennemsnit 157.000 kr. ekstra om året
- 14 Mere end hver fjerde akademiker får bonus i det private



- 16 Guide: Seks gode råd til at bryde løntabet
- 19 Hver fjerde medarbejder på pædagoguddannelsen på UCC ramt af besparelser
- 20 Dit liv bliver lettere i 2030
- 23 Kunstig intelligens kræver kritiske hjerner
- 26 Humanister skal skabe menneskelige robotter



- 28 Psykologer fodrer IBM's virtuelle hjerne Watson
- 30 Det startede med World of Warcraft. Nu kan Christopher forudsige misbruges tilbagefald
- 32 Skolebøgernes Jussi
- 34 Frokostkrigen: Derfor bliver det op ad bakke for staten
- 36 Derfor kan den forkerte julegave ødelægge din jul



- 38 "Nu må I lige lukke munden på ham"
- 42 Eksplosion i korte fleksjob
- 46 DM og rektorerne: Politisk styring skaber usikkerhed
- 48 Branding for blufærdige akademikere
- 51 Kan 7 initiativer redde fremmedsprogene?

Forsidefoto: Adam O

Oplag: 35.400 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



DANSKE MEDIEERS
OPLAGSKONTROL
Kontrolleret oplag: 35.977
i perioden 1.7.2016-30.6.2017

Produktionsplan:

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

Nr. 2 2018
Udkommer: den 9. februar
Deadline debat: den 29. januar
Deadline annoncer: den 31. januar
Deadline kalender: den 31. januar

Nr. 3 2018
Udkommer: den 9. marts
Deadline debat: den 26. februar
Deadline annoncer: den 28. februar
Deadline kalender: den 28. februar

5%
på din
lønkonto

Stærke fællesskaber – også til din fordel

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

5% er Danmarks højeste rente

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

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

Sådan får du 5% i rente på din lønkonto

- Du er medlem af DM og har afsluttet din uddannelse.
- Du samler din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat®Løn) er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kreditvurderes ud fra).
- Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån, skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit.
- De 5% i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen. Der er 0% på resten.
- Rentesatserne er variable og gælder pr. 1. april 2017.
- Se vilkårene på lsb.dk/medlemsvilkår.

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



Dansk
Magisterforening

lån & spar

din personlige bank

VIL DU HAVE
5%
PÅ LØNKONTOEN

Ring: 3378 1952

- eller gå på lsb.dk/dm
og book møde

STADIG MINDRE FORSKERDÆKNING I UNDERVISNINGEN

Undervisere uden ret til forskning står nu for størstedelen af undervisningen på CBS. Det går i alvorlig grad ud over kvaliteten af uddannelserne, siger studenterformand.

Kontakt med undervisere med praktiske erfaringer fra erhvervslivet har altid været vigtigt for uddannelserne på Copenhagen Business School (CBS), men udviklingen er kørt af sporet. Det mener formanden for de studerende på CBS, Thomas Skinnerup Philipsen, på baggrund af tal, som CBS har indleveret til interesseorganisationen Danske Universiteter.

Ifølge tallene er brugen af løstansatte undervisere, der ikke har nogen ret til at bruge tid på at forske, vokset markant siden 2015, og de løstansatte varetager nu størstedelen af undervisningsbyrden.

“Det er et rigtig stort problem for kvaliteten i undervisningen. Studerende på CBS kan bruge rigtig mange timer på studiet uden at møde en aktiv forsker”, siger Thomas Skinnerup Philipsen, der selv har oplevet konsekven-

serne på sit eget studie, Economics and Business Administration.

“I løbet af mit bachelorforløb har eksterne lektorer og undervisningsassistenter måske stået for 80 pct. af den undervisning og vejledning, jeg i alt har fået. Og i den resterende del har halvdelen være ph.d.-studerende”, siger Thomas Skinnerup Philipsen.

Han peger på, at en væsentlig del af formålet med universitetsuddannelserne er, at de studerende sikres kontakt med relevante forskere og forskningsmiljøer.

“Men på CBS er vi kommet længere og længere væk fra forskningen, og i den uformelle kontakt med forskerne har vi vanskeligt ved overhovedet at komme i kontakt med dem”, siger han.

Ifølge CBS-rector Per Holten-Andersen skyldes udviklingen, at universitetets forskningsbevilling er

“I løbet af mit bachelorforløb har eksterne lektorer og undervisningsassistenter måske stået for 80 pct. af den undervisning og vejledning, jeg har fået”.

*Thomas Skinnerup Philipsen,
formand for CBS Students*

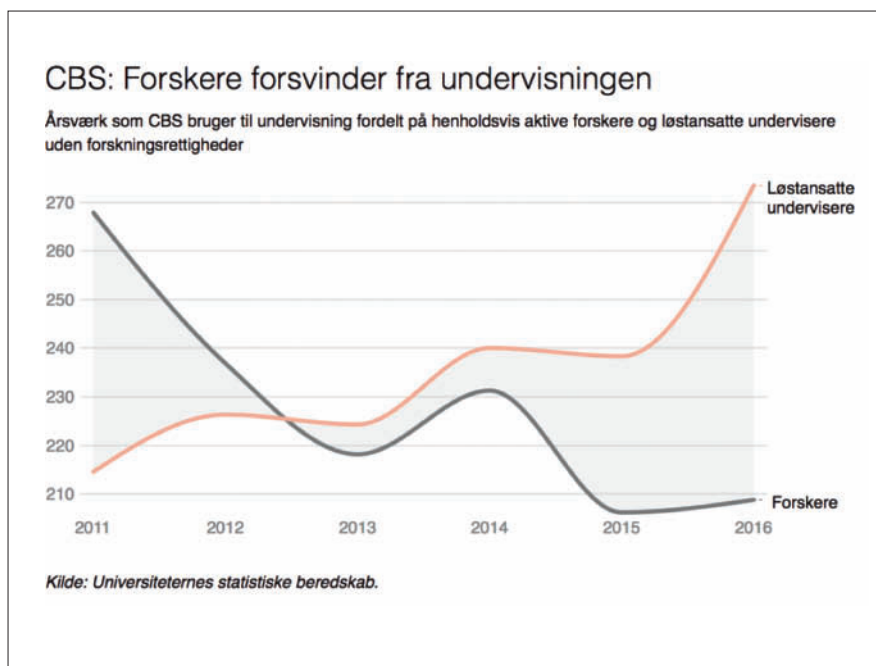
“langt ringere” end de øvrige universiteters.

I en mail til Magisterbladet vil han dog ikke medgive, at udviklingen de seneste år er gået ud over kvaliteten af uddannelserne.

“De eksterne lektorer er en vigtig del af vores undervisning, som sikrer kontakt til erhvervslivet, men det er afgørende, at universitetsstuderende jævnligt møder og har kontakt med aktive forskere, og der er en smertegrænse”, skriver han.

Selvom uddannelsesminister Søren Pinds reform af bevillingssystemet for de videregående uddannelse har til hensigt at højne kvaliteten af uddannelserne, vil den dog ifølge Per Holten-Andersen ikke vende udviklingen på CBS.

“Der er desværre intet, der tyder på det. Taxameterreformen har kun betydning for, hvordan uddannelsesbevillingen fordeles. Den påvirker ikke direkte, hvor mange forskere der kan ansættes. Forskningsdækningen kan kun ændres ved ændrede forskningsbevillinger, så taxameterreformen betyder ikke noget for dette”, skriver Per Holten-Andersen. <<



De løstansatte er normalt så flinke og rare, men nu har de fået nok

Der er flere og flere midlertidige ansættelser på de danske universiteter. Det har fået en gruppe løstansatte forskere på Københavns Universitet til at gøre oprør. “Vi føler os svigtet af fagbevægelsen”, siger formanden.

Strømmen af mennesker, der går trægt op ad trapperne ved Islands Brygge metrostation, har nærmest alle samme destination – Søndre Campus, for nogle bedre kendt som KUA. Her finder man Københavns Universitets Humanistiske Fakultet, hvor man ved indgangen hilses af et grønt hegn udsmykket med farvestrålende graffiti af den kontrollerede slags.

Hegnet omkranser et større byggerod, men efter kaos kommer orden. Gennem svingdøren træder man ind i et lyst caféområde, hvor birkestammer med kroner af hvidt skum “gror” op af gulvet. Ved et tildækket flygel i midten af rummet står Dan Hirslund. Med et fast håndtryk hilser han velkommen og byder på kaffe.

Dan Hirslund er antropolog og ansat som postdoc med seks midlertidige ansættelser bag sig, siden han blev ph.d. i 2012. I dag repræsenterer han en gruppe løstansatte forskere og undervisere, der har valgt at bryde med det etablerede faglige system og danne deres egen klub. En T-VIP-klub for midlertidigt ansatte videnskabelige medarbejdere, der føler sig svigtet. T’et står for temporary.

“Gruppen af midlertidigt ansatte er vokset voldsomt de sidste 5-10 år, og der er ikke udsigt til, at det ændrer sig fremover. Samtidig har det været svært for fagforeningerne at håndtere udviklingen, fordi de har arbejdet for at forbedre de fastansattes forhold”, siger Dan Hirslund.

Det akademiske proletariat vokser T-VIP-klubben tæller ca. 200 løstansatte forskere og undervisere, primært postdocer ved det Humanistiske Fakultet på KU. Og der er nok at rekruttere fra, for gruppen af løstansatte vokser med fuld fart. Antallet af postdocer er fra 2011 til 2017 steget med ca. 48 procent, mens antallet af deltidsbeskæftigede videnskabelige medarbejdere, herunder eksterne lektorer og videnskabelige assistenter, er steget med ca. 30 procent. Det viser en opgørelse over midlertidige ansættelser på landets otte universiteter, som Magisterbladet har udarbejdet.

Gruppen udgør nu 63 procent af alle videnskabelige medarbejdere på KU. Den er en del af det, den britiske økonomiprofessor Guy Standing i 2011

døbte prekariatet – en sammentrækning af begreberne prekær og proletariet, der henviser til en voksende social klasse, der arbejder og lever under usikre vilkår med skiftende midlertidige ansættelser. Den akademiske del af prekariatet ville tidligere oftere have fået faste stillinger på fx universiteter, medier eller i den kreative branche, men må i dag i højere grad tage til takke med midlertidige kontrakter eller springe mellem forskellige tidsbegrænsede projektansættelser. Tal fra Dansk Magisterforening viser, at omtrent hver femte akademiker i den offentlige sektor i 2016 var ansat i en tidsbegrænset stilling.

Dan Hirslund mener, at den voksende gruppe af løstansatte tyder på, at fagbevægelsen har manglet et svar på de “gentagne angreb på den eksisterende arbejdsmarkedsstruktur”. Problemerne er blot vokset, og forskeren mener ikke, der har været hjælp at hente fra bl.a. Dansk Magisterforening.

“Der er en strukturel blindhed, som jeg synes skal tages op. Når man ansættes i midlertidige stillinger på universitetet, føler man ikke, at man er



Postdocerne får besked på, at de ikke kan regne med at få en fast stilling, så hvordan får de et fast fodfæste på arbejdsmarkedet? Sådan lyder spørgsmålet fra postdoc Dan Hirslund, der har stillet sig i spidsen for de løstansattes oprør på Københavns Universitet.

under tillidsrepræsentantens vinger. Det er en udfordring, fordi vi i særdeleshed er nogle af dem, der har behov for støtte”, siger Dan Hirslund.

Vi skammer os over at være løstansatte

Dan Hirslund mener, at tillidsrepræsentanterne af naturlige årsager har lært at fokusere på klassiske lønmodtager-problematikker, fx ferie, pension og omsorgsdage, som er mindre relevante problematikker for de løstansatte, der har mere umiddelbare problemer.

“De primære udfordringer som postdoc i Danmark er ikke lønnen. Den har fagforeningerne været gode til at forhandle. Men den midlertidighed, vi oplever, føler vi ikke afspejles i fagforeningspolitikken”, siger Dan Hirslund.

Et af de problemer, Dan Hirslund peger på, er de manglende karrieremuligheder, når man ansættes i en midlertidig stilling.

“Vi får at vide tydeligt, at vi ikke kan regne med at få en fast stilling, så hele gennemsigtheden omkring karrieren er røget. Det vil sige, at stillinger bliver besat gennem uformelle kanaler, og det er uigennemskueligt, hvornår hvem får hvad. Man skal hele tiden have antennerne ude og gøre sig til”, siger han.

De løstansatte føler også, at de altid skal være flinke og samarbejdsvillige for at få en fod i døren, og de usikre ansættelser og den udsathed, gruppen oplever, afføder en underdanighed, som Dan Hirslund mener undergraver gruppens selvstændighed som forskere.

“Noget af det, der bliver produceret mest i dette system, er skam. Vi skammer os meget over stadig at være løstansatte. Jeg er fx 45 år og har stadig ikke en fast stilling som akademiker. Så tænker man, at det er, fordi man ikke er dygtig nok”, siger han.

Den nyoprettede klub kæmper for at få skabt længerevarende ansættelser, som er bedre tilpasset en karrierevej, og den vil sikre, at postdocere ikke bliver brugt til helt korte ansættelser for at fylde tomme huller ud i to eller seks måneder ad gangen. Universitetet skal have en klar udviklingsplan for postdocerne.

Har fagbevægelsen sovet i timen?

Nana Wesley Hansen er lektor og forsker ved Forskningscenter for arbejdsmarkeds- og organisationsstudier på Københavns Universitet. Hun mener, der er et klart efterslæb ift. de løstansatte på universiteterne, som fagforeningerne må være opmærksom på.

“Der har været en hastig udvikling på universiteterne, så der er opstået et tidsmæssigt strukturelt problem, hvor fagforeningerne ikke har haft nok tid til at tage de kampe med arbejdsgiverne, der skal til for at opbygge de løstansattes rettigheder. Tillidsrepræsentanterne for denne gruppe har altså ikke særlig mange redskaber i værktøjskassen”, siger Nana Wesley Hansen.

“Man kunne sagtens spørge, om fagforeningerne har sovet lidt i timen”.

Nana Wesley Hansen, arbejdsmarkedsforsker

Fagforeningerne bør tænke over, hvorfor de accepterer, at en større andel af de videnskabelige forskere og undervisere er ansat på midlertidige kontrakter. Sådan lyder opfordringen fra postdoc Dan Hirslund.

>>

Hun kalder situationen for “en klassisk insider-outsider-problematik”, hvor insidergruppen har nogle etablerede kår, mens outsidergruppen oplever, at deres kår er væsentlig ringere, fordi de ikke er omfattet af samme regler og beskyttelse.

“Jeg synes, det er et stærkt tiltag, at de løstansatte organiserer sig og siger, de har brug for en bedre repræsentation. Man kunne sagtens spørge, om fagforeningerne har sovet lidt i timen, for der sidder tydeligvis en gruppe, som igen og igen ikke mener, deres sag bliver løftet”, siger lektoren.

Nana Wesley Hansen mener, der må ske en organisering og en oprustning fra fagforeningernes side og et øget fokus på problemet, hvis de vil beholde denne gruppe som medlemmer.

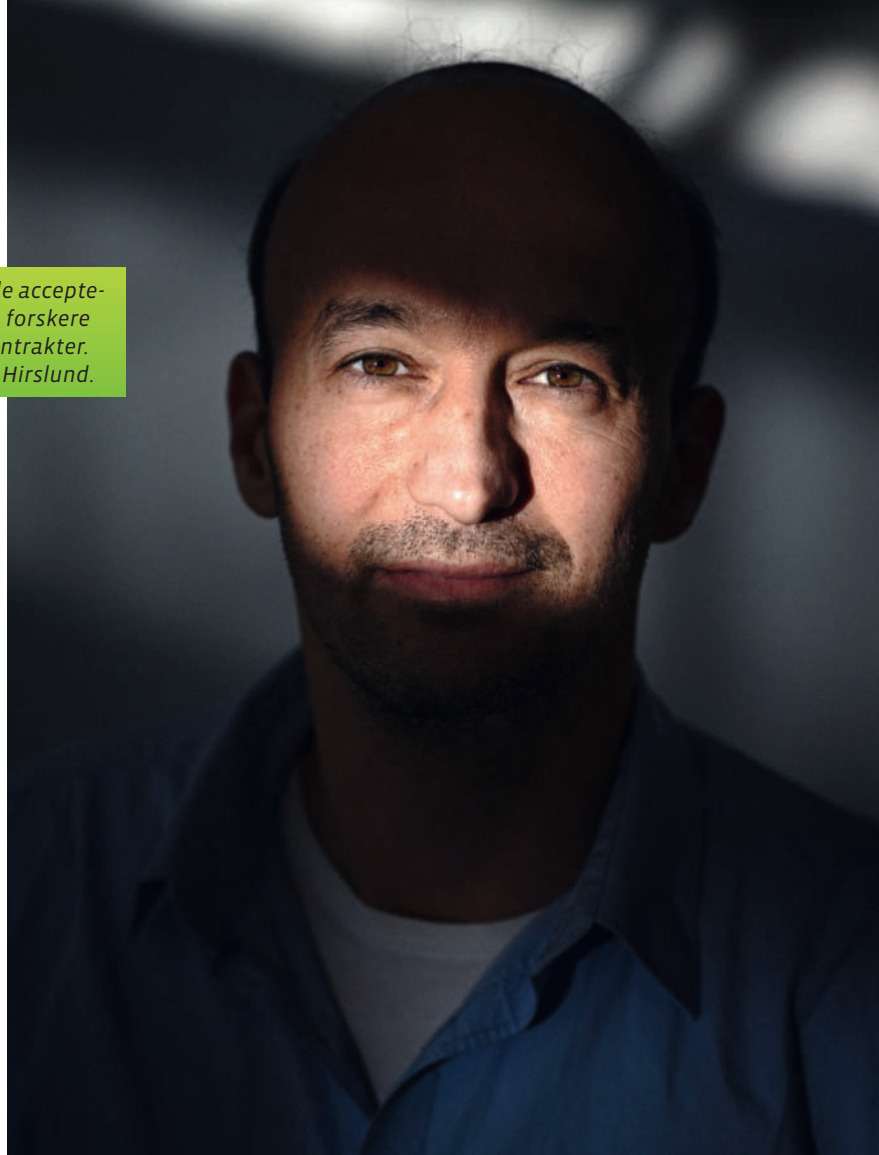
“Fagforeningerne må være skarpere”

Dan Hirslund taler roligt, men konstant, da han opridses gruppens ønsker.

“Vi ser gerne, at der bliver mere fokus på postdocernes kontrakter, så de er sikret en længde med nogle minimumskrav. Man kunne forestille sig, at Dansk Magisterforening sagde, at man ville have en aftale om, hvor stor en andel af de ansatte der må være på midlertidige kontrakter”, siger Dan Hirslund.

“Fagforeningerne bør tænke over, hvorfor man accepterer, at en større andel af de videnskabelige forskere og undervisere er ansat på midlertidige kontrakter”, tilføjer han.

En mærkesag for klubben er også den overhead, der følger postdocernes forskningsbevillinger. Et administrationsbidrag på op til 44 procent, der gives til at dække universitetets fællesudgifter: “Vi kommer altså med flere penge, end vi koster, så de penge bør øremærkes postdocernes karriereudvikling, når det nu er dem selv, der kommer med pengene”.



“Vi skammer os meget over stadig at være løstansatte”.

Dan Hirslund, antropolog og postdoc

DM: Vi har fokus på de løstansatte

De mange løstansatte har længe været på dagsordenen i Dansk Magisterforening, påpeger formand Camilla Gregersen. Da Camilla Gregersen stillede op som formandskandidat i DM, sagde hun, at de løstansatte er DM's største udfordring, og økonomien Guy Standing, der står bag prekariatsbegrebet, har to gange været oplægsholder i Dansk Magisterforening.

Siden har DM foretaget en kortlægning af løstansatte, der var et hovedemne på DM's første kongres i 2016. Men der er plads til at forbedre politikken på området og finde de rigtige krav at stille på vegne af de løstansatte, medgiver Camilla Gregersen.

“Vi har blandt andet finansieret et forskningsprojekt, som forskerne er ved

at lægge sidste hånd på. Det er det første kvalitative projekt, som går ind og kigger på, hvordan vilkårene er lige nu på arbejdspladserne, og håbet er, at det vil medføre konkrete politiske ideer til, hvad der kan gøres for denne her gruppe”, skriver Camilla Gregersen.

Samtidig siger Camilla Gregersen, at hun sætter pris på engagerede medlemmer, og at det glæder hende, at der er flere postdocer, der ønsker at være aktive på KU.

“Jeg bakker op om, at der nu bliver holdt møder om, hvordan man kan styrke interessevaretagelsen for T-VIP'erne på de enkelte universiteter. Det kan både synliggøre, hvad DM allerede gør, og vi får nye ideer til, hvad der mere kan gøres”, siger Camilla Gregersen til Magisterbladet. <<

”Jeg kan slet ikke se vores medlemmer stemme ja til en ny overenskomst, hvor frokostpausen ikke skulle være en del af overenskomsten, og dermed altså takke ja til 2,5 timers merarbejde om ugen uden løn”.

Flemming Vinther, topforhandler for statens ansatte, til Magisterbladet

KU'S FYRING AF PROFESSOR VAR UBERETTIGET



Sagen om afskedigelsen af den anerkendte geologiprofessor Hans Thybo er blevet afgjort ved en faglig voldgiftsret. Københavns Universitet skal betale godtgørelse for

afskedigelsen, der var i strid med overenskomsten. Hans Thybo får en godtgørelse svarende til seks måneders løn, som er den maksimale godtgørelse i denne slags sager. ”De måtte lægge sig fladt ned, og det var en befrielse”, siger Hans Thybo.

55%

Det er antallet af studerende på videregående uddannelser, der blev overrasket over, hvor meget deres uddannelse kræver. Ifølge en undersøgelse foretaget af Danmarks Evalueringsinstitut oplevede hver anden studerende et halvt år inde i studiet, at uddannelsen var mere krævende, end de havde forventet, inden de startede.

Kommunerne skal spare på indsatsen for syge og arbejdsløse

Regeringen, DF og Radikale Venstres nye erhvervs- og iværksætterpakke til 14,7 mia. kr. skal delvis finansieres via besparelser på kommunernes beskæftigelsesindsats. Det betyder bl.a. beskæringer i vejlednings- og mentorforløb til personer på dagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge og uddannelseshjælp.

Her er besparelserne i landets seks største kommuner:

København:

122,3 millioner

Aarhus:

51,3 millioner

Odense:

25,7 millioner

Aalborg:

40,7 millioner

Esbjerg:

14,5 millioner

Randers:

13,9 millioner

Udregnet af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. Øvrige data hentet fra Danmarks Statistik.

GODTGØRELSE FOR SEXCHIKANE ER FASTFROSSET

Gennem 1990'erne fik sexchikanerede ofte medhold ved civile domstole, men udviklingen vendte i starten af 00'erne, hvor godt halvdelen af sagerne blev afvist, og i dag bliver der rejst meget få sager ved domstole og nævn. Sager om seksuel chikane er sandsynligvis kunstigt lavt, bl.a. fordi retssagerne er så traumatiske for de krænkede, som ofte har store psykiske problemer efter sexchikane på arbejdspladsen. Det vurderer to forskere i en ny bog, ”Seksuel chikane på arbejdspladsen” fra Aalborg Universitetsforlag. Bogen er

baseret på en gennemgang af 150 sager om sexchikane siden 1980'erne, og forskerne ser et klart billede: De krænkede bliver ofte mistænkt for selv at have været ”med på legen” og lever ofte med en høj grad af skyld og skam.

#METOO



Ph.d.-grad er eftertragtet i det private: i gennemsnit 157.000 kr. ekstra om året

Det private erhvervsliv honorerer højtuddannede med en ph.d.-grad med i gennemsnit knap 30 procent mere i løn end højtuddannede med en kandidatgrad, viser seneste lønstatistik fra Dansk Magisterforening.

Det private erhvervsliv honorerer højtuddannede med en ph.d.-grad med en ekstra høj løn, viser den nye lønstatistik for privatansatte magistre fra Dansk Magisterforening.

Ph.d.er tjener således i gennemsnit 13.097 kr. mere end de privatansatte medlemmer, der har en kandidatgrad som højeste uddannelse. Det svarer til en forskel på 28,5 procent eller 157.164 kr. ekstra om året.

Justerer man for en række faktorer som køn, anciennitet, branche og uddannelsesretning i lønniveauet for akademikere uden personaleansvar i en fuldtidsstilling, får man en ikkeforklaret lønforskel på 6,6 procent svarende til 3.036 kr. om måneden mellem kandidater og ph.d.er. Det giver ph.d.er 36.436 kroner ekstra om året.

Heidi Klaaby er cand.merc. og skrev en ph.d. om ph.d.ers karriere og beskæftigelsesmuligheder. I dag er hun selv blevet ansat i det private på grund af bl.a. sin ph.d.

Hun søgte nemlig et job som senior-analyst på Lego, som godt nok var et job, som basalt set også var henvendt til kandidater med begrænset erhvervs-erfaring.

Alligevel blev netop hendes ph.d.-grad afgørende for at få jobbet.

“Min ph.d.-baggrund har betydet, at jeg har noget ret unikt at komme med ift. de andre kandidatuddannede, som

også søgte jobbet. Jeg kan også forstå på min chef, at min ph.d.-baggrund var afgørende for, at jeg fik jobbet, fordi der var nogle ekstra fremtidsmuligheder i mig”, siger Heidi Klaaby.

Rent lønmæssigt vurderer hun, at hun lå over, hvad en nyuddannet kandidat tilbydes som ny på arbejdsmarkedet. Efter 1,5 år blev hun desuden fremmet til researchmanager, hvilket også har haft en positiv indflydelse på hendes nuværende lønniveau.

Hvad betyder en ph.d.?

I sit speciale undersøgte Heidi Klaaby alle ph.d.er og ikke blot medlemmerne af Dansk Magisterforening. Her matchede hun bl.a. en ph.d. og en højt kvalificeret kandidat én til én og kom frem til, at der ikke er en positiv løneffekt i det private for ph.d.er efter tre til fem år efter dimittering.

En af forklaringerne på det er ifølge hende, at kandidaterne optjener erhvervs-erfaring og anciennitet, i de år hvor ph.d.en tager sin forskeruddannelse.

“På sigt betyder det alligevel noget at komme med en ph.d. i bagagen. Man har ekstra kvalifikationer og andre tilgange til problemløsning, som kan fremme karrieremulighederne på den lange bane”, siger hun.

Netop fordi der inden for natur- og sundhedsvidenskab er ekstra mange job i det private, som også decideret

kræver en ph.d., så vil det afspejle sig i lønnen, forklarer Heidi Klaaby.

Naturvidenskabelige ph.d.er hiver gennemsnitslønnen op

DM's lønstatistik viser, at medlemmer med en ph.d.-grad generelt er bedre lønnet end medlemmer med en kandidatgrad fra samme år på tværs af årgange og brancher.

Der er dog også tydelig forskel på, hvilken type ph.d.er der er så eftertragtede, at de er værd at betale ekstra høj løn til. Det er nemlig især ph.d.er med en naturvidenskabelig baggrund, som hiver gennemsnitslønnen for ph.d.er i lønstatistikken op. Blandt de naturvidenskabelige ph.d.er er lønniveauet således højere end kandidaternes, mens det for ph.d.er inden for humaniora kun er marginalt højere end kandidaternes lønniveau.

Der er desuden flere jobmuligheder inden for de hårde tekniske videnskaber som fx it-området, forklarer Carter Walter Bloch, som er professor på Aarhus Universitet (AU) og tilknyttet Dansk Center for Forskningsanalyse. Han forsker bl.a. i, hvilke arbejdsmarkedsresultater der kommer ud af at ansætte en ph.d.

“Mange af disse job inden for tekniske videnskaber kræver en decideret forskerbaggrund, og det hiver også typisk lønnen op”, siger Carter Walter Bloch.

Karriererådgiver for ph.d.-studerende på AU Vibeke Broe oplever, at ph.d.-studerende fra fakultetet Arts tænker mindre på det private, men derimod har langt større forhåbninger om at blive som forskere inden for den akademiske verden.

“Men denne gruppe udvikler også en lang række generelle akademiske kompetencer, som kan omsættes i andre sammenhænge og bringe stor værdi til såvel det private som det offentlige arbejdsmarked. Det skal begge parter bare få øjnene op for”, siger Vibeke Broe.

Flere ph.d. er i det private

Antallet af jobopslag, som er målrettet ph.d. er, er fordoblet i perioden fra 2008 til 2015 til i alt ca. 1,3 procent af alle de jobopslag, der vedrører job på højeste vidensniveau, viser en undersøgelse gennemført for Styrelsen for Forskning og Innovation i 2016.

Ifølge analyser fra AU søger bare 25-30 procent af humanister og de samfundsfaglige ph.d. er ud i det private, mens det samme gør sig gældende for langt over halvdelen af de tekniske og naturvidenskabelige uddannelser. Billedet er dog klart: Ph.d.erne har i stigende grad øjnene rettet mod at finde job i det private erhvervsliv, forklarer Carter Walter Bloch:

“Andelen af ph.d. er, som finder arbejde i det private, er helt klart stigende. I det private er jobusikkerheden ikke lige så stor, mens det er blevet svært at finde en fast forskerstilling i det offentlige”. <<

“Jeg kan forstå på min chef, at min ph.d.-baggrund var afgørende for, at jeg fik jobbet, fordi der var nogle ekstra fremtidsmuligheder i mig”, forklarer researchmanager på Lego Heidi Klaaby.

“Min ph.d.-baggrund har betydet, at jeg har noget ret unikt at komme med”.

Heidi Klaaby, ph.d. og researchmanager hos Lego

BRUTTOLØN FOR PRIVATANSATTE PH.D.ER OG KANDIDATER

Kandidat		Ph.d.	
Antal	Gennemsnit	Antal	Gennemsnit
1.553	45.954	234	59.051

Den gennemsnitlige bruttoløn dækker over udbetalt løn inkl. arbejdsgiverbidrag til pension, herunder bidrag til ATP, og lovpligtige ferietillæg for akademikere på fuld tid uden personaleansvar. Kilde: DM Analyse, DM Lønstatistik 2017

MERE END HVER FJERDE AKADEMIKER FÅR BONUS I DET PRIVATE

For 28 % af de højtuddannede på det private arbejdsmarked er bonus en del af lønnen, viser seneste lønstatistik for privatansatte magistre. Udbredelsen af bonusser vil stige, fastslår professor.

Bonus for at opnå et bestemt resultat på jobbet er blevet en central del for en stor del af de højtuddannede på det private arbejdsmarked. 28 % eller mere end hver fjerde privatansatte magister har således fået bonus inden for det seneste år. Det viser den nye lønstatistik for privatansatte medlemmer af Dansk Magisterforening (DM). Her udgør den gennemsnitlige størrelse på en bonus knap 35.000 kroner om året.

Bonus er særligt udbredt inden for branchen pharma, kemi og biotek, der tæller virksomheder som fx Novo og Lundbeck. Blandt ansatte i denne branche får 69 % en bonus.

I brancherne it og finans får hver tredje lønbonus. Derimod er bonusser blandt privatansatte magistre mindst udbredt i brancherne boligforeninger (6 %), ngo'er og patientforeninger (7 %), kultur og idræt samt forlag (10 %).

Bonusser er blevet mere udbredt på det danske arbejdsmarked, forklarer professor og akademisk leder på Center for Ejerledede Virksomheder på Copenhagen Business School (CBS) Niels Westergård-Nielsen. Han har lavet flere undersøgelser om sammensætning af lønnen på det private arbejdsmarked.

“Bonusser er især udbredt blandt ledere, men det gælder efterhånden også en del steder blandt almindelige medarbejdere, som har en eller anden indflydelse på virksomhedens resultat”, siger Niels Westergård-Nielsen.

Han tror desuden, at bonusser som en del af lønnen vil blive endnu mere udbredt herhjemme i fremtiden.

“Vi er på vej ud af krisen, og arbejdskraften bliver mere og mere efterspurgt. Nu skal alle ansætte, og så tilbyder virksomhederne typisk de samme betingelser i konkurrence om arbejdskraften i en flokmentalitet, og her er bonus et typisk tilbud”, siger han.

Mænd får højere bonus

Ifølge DM's lønstatistik får privatansatte medlemmer i år en lønstigning på 4,2 %. Sidste år var lønudviklingen på 3,9 %.

“Det er godt, at magistrene bliver belønnet for deres vigtige arbejde i den private sektor. Bonus er særligt udbredt i fx pharma- og biotekbranchen, og her er det en del af lønstrukturen. Samtidig er det vigtigt for mig at slå fast, at gode lønvilkår i grundlønnen er afgørende”, siger formand for Dansk Magisterforening Camilla Gregersen.

Ifølge lønstatistikken er der stor forskel på, hvor meget mænd og kvinder i gennemsnit får i bonus i det private og også på, hvor ofte det sker.

For mens det i gennemsnit er hver tredje privatansatte mand, som får bonus, er det kun hver fjerde kvinde. Og mens privatansatte mænd det seneste år i gennemsnit har fået 42.500 kr. i bonus, så har privatansatte kvinder fået 28.000 kr.

At de privatansatte mænd i gennemsnit får 1,5 gang højere bonus end kvinder, afspejler formentlig det faktum, at der er flere mænd end kvinder ansat i det private. Desuden afhænger bonussens størrelse typiske også af stillingsbetegnelsen.

“Der er langt flere mænd end kvinder ansat i det private, og når der desuden er flere mandlige chefer, hvilket der stadigvæk er i det private, så stiger sandsynligheden for, at de også får højere bonus”, siger professor Niels Westergård-Nielsen.

Der er en klar tendens til, at der bliver udbetalt bonus sjældnere i de brancher, hvor der er flest kvinder.

Selv når der justeres for brancher, er der flere mænd end kvinder, der får udbetalt en bonus. Og blandt dem, der får udbetalt

“Vi er på vej ud af krisen, og arbejdskraften bliver mere og mere efterspurgt”.

Niels Westergård-Nielsen, professor

en bonus, er det igen mændene, der får udbetalt de største bonusser på tværs af brancher.

Camilla Gregersen er ærgerlig over, at der er så stor forskel på mænd og kvinders udbetaling af bonusser.

“Det skal der rettes op på. Vi ved af erfaring, at lønforhandlinger i mange sammenhænge falder ud til mænds fordel, og derfor vejleder vi i DM de kvindelige medlemmer til at få en lige så stor del af kagen, som mændene får”, siger hun. <<

NÆSTE VIDENSFESTIVAL

LØRDAG 3. MARTS 2018

**FOR SYVENDE ÅR I TRÆK INDBYDER
DM, NYHEDSMAGASINET RÆSON OG DET
KONGELIGE BIBLIOTEK TIL VIDENSFESTIVAL:**

**FRA 10.00-21.00 INVITERER VI LANDETS
BEDSTE FOREDRAGSHOLDERE PÅ SCENEN
I DEN SORTE DIAMANT.**

**I 2015, 2016 OG 2017 HAR ARRANGEMENTET
VÆRET UDSOLGT.**

NORMALPRIS: 495 KR.

MEMBER AF DM: 250 KR.

MEMBER AF DM STUD.: 150 KR.

SOM MEMBER AF
DM+DM STUD. FÅR DU
NETOP NU EN SÆRLIG
VELKOMSTPAKKE MED
BØGER FRA RÆSONS
FORLAG, HVIS DU
TEGNER ABONNEMENT
(250 KR./ÅRET,
200 FOR STUDERENDE).
DETTE TILBUD GÆLDER
OGSÅ MEMBER,
DER ALLEREDE HAR
ABONNEMENT.
SE: RÆSON.DK/DM

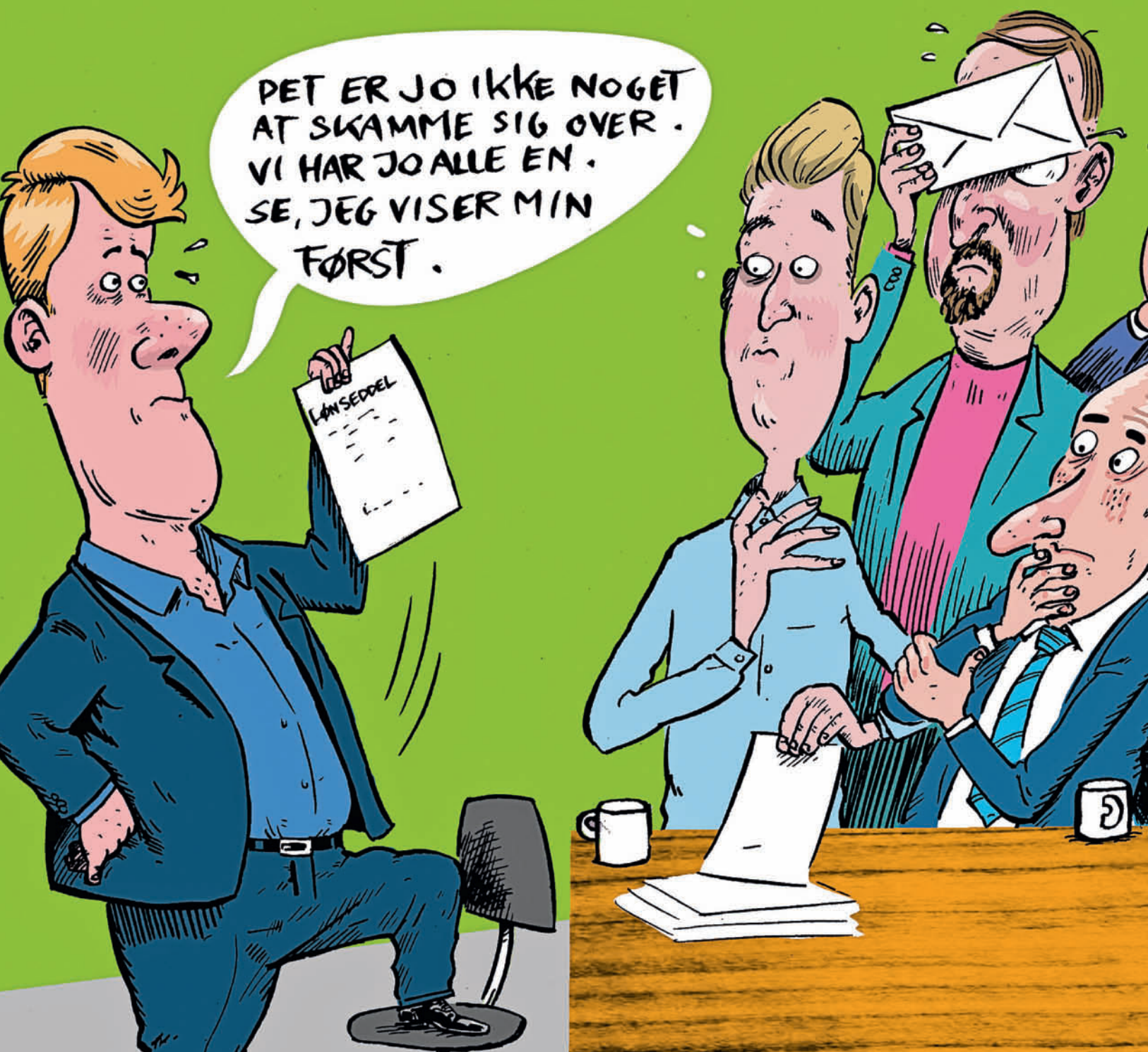


FOREDRAGSHOLDERE 2012-2017:

- ADAM PRICE, MANUSKRIPTFORFATTER M.M.
- ANDERS LUND MADSEN, KOMIKER OG TV-VÆRT M.M.
- ANJA C. ANDERSEN, ASTRONOM OG ASTROFYSIKER
- ANJA DALGAARD-NIELSEN, STANFORD UNIVERSITY
- ANNE PEDERSEN, SENIORFORSKER, NATIONALMUSEET
- ANNE SOFIE ALLARP, RADIOVÆRT, RADIO24SYV
- ANNE VERONICA FÆRGE DE SOUZA, CARCEL
- ANNE-CATHRINE RIEBNITZSKY, FORFATTER
- BO LIDEGAARD, CHEFREDAKTØR
- CASTEN ESKELUND, STAND-UP-KOMIKER
- CATHRINE GYLDENSTED, JOURNALIST
- CHARLOTTE FLØE KRISTJANSEN, PROFESSOR
- CHRISTIAN JUNGENSEN, FORFATTER
- CHRISTOFFER GULDBRANDSEN, FILMINSTRUKTØR
- CLEMENT KJERSGAARD, TV-VÆRT, REDAKTØR M.M.
- DORTHE DAHL-JENSEN, PROFESSOR I IS OG KLIMA
- ELISA KRAGERUP, TEATERINSTRUKTØR
- FREDERIK HJORTH OG ASMUS LETH OLSEN, FORFATTERE
- GUNNAR VIBY MOGENSEN, CAND.POLIT. OG DR.PHIL.
- HAIFAA AWAD, LÆGE OG DEBATTØR
- HELGE KRAGH, PROFESSOR I VIDENSKABSHISTORIE
- IVAR G.JØRUP, TEGNER OG FORFATTER
- JAKOB SHEIKH, JOURNALIST
- JAN GRARUP, PRESSEFOTOGRAF
- JAN W. THOMSEN, LEKTOR, NIELS BOHR INSTITUTTET
- JESPER TYNELL, JOURNALIST
- JOHANNES RIIS, DIREKTØR, GYLDENDAL
- JOHN FOLEY, EKSPERT I IT-SIKKERHED
- JOSEFINE KLOUGART, FORFATTER
- KATHERINE RICHARDSON, PROFESSOR
- KATHRINE LILLEØR, SOGNEPÆST OG FORFATTER
- KATHRINE WIEDEMANN, INSTRUKTØR
- KNUD RØMER, FORFATTER OG RADIOVÆRT
- KRISTIAN LETH, MUSIKER OG FORFATTER
- KRISTIAN PEDERSEN, DIREKTØR VED DTU
- KURT NIELSEN, CENTERCHEF FOR ROBOTTEKNOLOGI
- LARS BUKDAHL, DIGTER OG ANMELDER
- LASSE MARKER, JOURNALIST
- LEIF DAVIDSEN, FORFATTER
- LENY MALACINSKI, FORFATTER OG JOURNALIST
- LISBETH IMER, SENIORFORSKER OG RUNESPECIALIST
- LONE FRANK, FORFATTER OG JOURNALIST
- LYKKE FRIIS, PROREKTOR, KØBENHAVNS UNIVERSITET
- MARIE ØSTERBYE, MANUSKRIPTFORFATTER
- MARLENE WIND, PROFESSOR
- MARTIN BREUM, JOURNALIST
- MARTIN KONGSTAD, JOURNALIST OG FORFATTER
- MATIN MOJAZA, PH.D. STUDERENDE
- METTE ØSTERGAARD, POLITISK REDAKTØR, POLITIKEN
- MIKKEL ANDERSSON, JOURNALIST
- MORTEN PAPE, FORFATTER
- NINA SMITH, PROFESSOR
- OLE THYSSSEN, PROFESSOR
- PER FLY, FILMINSTRUKTØR
- PERNILLE DROST, VICEDIREKTØR, DET KONGELIGE BIBLIOTEK
- PETER BASTIAN, MUSIKER OG FORFATTER
- PETER LANGDAL, TEATERINSTRUKTØR
- PETER ØVIG KNUDSEN, JOURNALIST OG FORFATTER
- PETER TUDVAD, FILOSOF OG FORFATTER
- RASMUS WILLIG, SOCIOLOGY, PH.D.
- RUNE LYKKEBERG, REDAKTØR OG FORFATTER
- SØREN ULRIK THOMSEN, DIGTER
- STINE BOSSE, ERHVERVSKVINDE
- SUZANNE BRØGGER, FORFATTER
- THOMAS HARDER, FORFATTER
- TINE SAABY, KØBENHAVNS STADSARKITEKT
- TOR NØRRETRANDERS, FORFATTER
- TROELS BOLDT RØMER, STUDERENDE, SKRIBENT
- TROELS C. PETERSEN, PARTIKELFYSIKER
- UFFE ØSTERGAARD, PROFESSOR
- UFFE ØSTERGAARD, PROFESSOR I HISTORIE
- ULLA TOFTE, DIREKTØR FOR GOLDEN DAYS
- VIBEKE SCHOU TJALVE, SENIORFORSKER
- VINCENT FELLA HENDRICKS, PROFESSOR I FILOSOFI

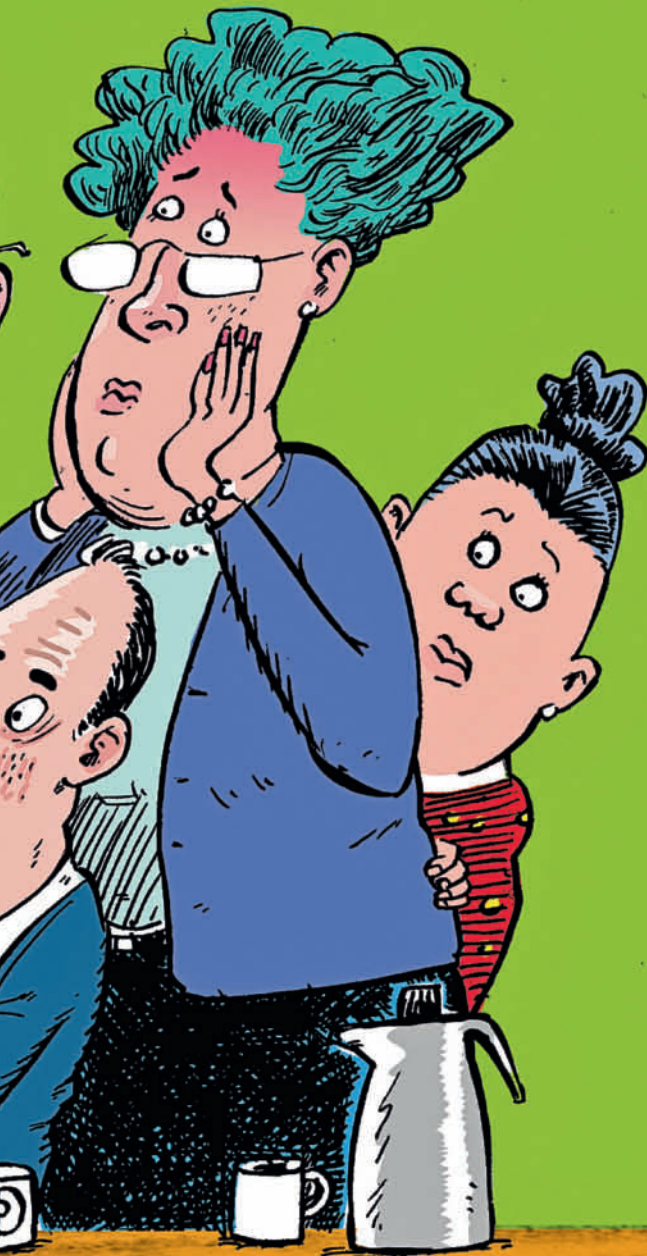


Dansk
Magisterforening



1 ACCEPTÉR, AT VIDEN ER LIG MAGT

Nogle siger ligefrem, at det er lettere at tale om sex end om løn, og måske er der noget om snakken. Ved du fx, hvad dine nærmeste kollegaer tjener? Eller hvad med dine venner? Har du nogensinde spurgt dem, hvad de tjener? Måske er du en af dem, der åbent taler om løn med de fleste. Men sandsynligheden for, at du ligesom flertallet synes, det er svært at tale om løn, er større. Løn anses nemlig ofte som et privat anliggende, man ikke kan tillade sig at spørge ind til, men som de fleste alligevel er nysgerrige på. I virkeligheden gør du dig selv en bjørnetjeneste, hver gang du brænder inde med lysten til at tale om løn. For lukketheden omkring løn er kun til gavn for arbejdsgiverne, som har en interesse i at holde lønniveauet nede. Undersøgelser viser desuden, at de medarbejdere, som åbent taler om løn, har bedre kort på hånden ved forhandlingsbordet, og det resulterer ofte i, at lønnen bliver fordelt mere lige. Jo mere du og dine kollegaer ved om hinandens løn, jo mere magt har I i virkeligheden.



SEKS GODE RÅD TIL AT BRYDE LØNTABUET

På mange arbejdspladser er løn ikke noget, man taler højt om. Men det er en skam, for det kan have fordele at tale åbent om, hvad man tjener. Her er derfor seks gode råd til, hvordan du skaber åbenhed om løn på din arbejdsplads.

2

SIG, HVAD DU TJENER

Går man fra en arbejdskultur med total lukkethed til fuldstændig åbenhed, vil der selvfølgelig være en overgangsperiode, hvor løntabuet gradvist nedbrydes. Åbenhed kræver, at nogen går forrest, og det kunne fx være dig? Hvad end det er dig, der tager initiativet eller blot støtter op om udviklingen, er det et godt sted at tage fat, hvis du selv begynder at tale om din løn. Er du fx tillidsrepræsentant, kan du statuere et godt eksempel og hænge din lønseddel op et sted, hvor alle kan se den. Det er du ifølge loven i din gode ret til. Men du kan også gå anderledes til værks og fx fortælle, hvad du tjener hen over en fyraftensøl inden weekenden. Måske vil dine kollegaer lige så stille følge efter og også oplyse om deres løn. Er du ansat på overenskomst, følger din løn sikkert nogle standardiserede grundtrin, og dine kollegaer vil derfor formentlig have en idé om, hvad du tjener. Til gengæld ved de sikkert ikke, hvad du har forhandlet hjem af personlige tillæg, så husk at inkludere dette og øvrige ansættelsesvilkår som fx betalt avisabonnement eller fri bil, hvis du har dette, da det også udgør en del af din løn.

3

SPØRG, HVAD DIN KOLLEGA TJENER

Måske vil du automatisk opleve, at dine kollegaer følger trop og melder deres løn ud, når du fortæller dem, hvad du tjener. Men det kan også være, at de skal have et lille skub, og at du skal spørge dem direkte. Du kan selvfølgelig ikke tvinge nogen til at fortælle, hvad de tjener, men hvis de afviser, kan det være, at de gør det af ren og skær uvidenhed. Fortæl, at de kun gør arbejdsgiveren en tjeneste ved at holde lønnen hemmelig, og fortæl om fordelene ved at have en kultur, hvor man åbent kan tale om løn. Fortæl, at viden giver den enkelte medarbejder magt ved forhandlingsbordet, og at større åbenhed bidrager til en fornemmelse af, at lønnen bliver fordelt mere retfærdigt. Men fremhæv også gerne, at åbenhed kan give et bedre klima og arbejdsfællesskab. Det usagte får nemlig myter og sladder til at vokse ude på arbejdspladserne. Måske florerer der et rygte om, at han, der altid griner ad chefens vittigheder, får meget mere i løn. Eller at hun, der altid sætter sig ved siden af teamlederen i kantinen, tjener mere, end hun på papiret er kvalificeret til. Den slags rygter kan måske endegyldigt aflives, hvis blot du spørger direkte.

4

BRUG VIDEN KONSTRUKTIVT

Du skal selvfølgelig håndtere viden om dine kollegaers løn på en ordentlig måde. Hvis du sprutter og råber "hvad får du!?", når en kollega deler sin løn, bidrager du ikke til en kultur, hvor det føles trygt at dele sin løn. Så tænk over, hvordan du modtager folks svar. Når du ved, hvad dine kollegaer tjener, kan du med fordel se på din egen løn. Ligger den på niveau med de andres? Hvis ikke, så undersøg, om lønforskellen kan forklares, ud fra at I ikke har samme anciennitet og arbejdsopgaver. Hvis det stadig ikke er nok til at forklare, at din løn ligger under dine kollegaers, så hiv fat i din tillidsrepræsentant og bed ham eller hende om en vurdering. Hvis tillidsrepræsentanten vurderer, at du godt kan bede om mere i løn, så tag initiativ til en lønsnak med din leder. Alene det, at du ved, hvad dine kollegaer tjener, giver dig gode kort på hånden.

5

DROP FORFÆNGELIGHEDEN

For nogle vil det sikkert virke ret grænseoverskridende pludselig at tale om løn. Løn har nemlig tendens til at være forbundet med en vis form for sårbarhed. Men husk på, at din løn ikke er et samlet udtryk for, hvem du er, eller hvad du er værd som menneske. Din løn afspejler i virkeligheden blot din uddannelse, anciennitet, opgaver og ansvarsområder, og hvor godt din arbejdsplads ellers var polstret økonomisk, på det tidspunkt du blev ansat. Din løn skal selvfølgelig være fair og ligge på et rimeligt niveau i forhold til dem, du kan sammenligne dig med. Men du bliver kun klogere på det, hvis du åbner næbet og begynder at tale om tallene på din lønseddel.

6

UDJÆVN LØNFORSKELLE

Er du tillidsrepræsentant, er du særligt forpligtet til at være opmærksom på arbejdspladsens lønudvikling. Det er nemlig typisk dig, der skal konfrontere ledelsen, hvis de ansætter nye medarbejdere til for lav en løn eller prioriterer midlerne helt skævt ved lønforhandlingerne. En åben lønkultur gør det lettere for dig at få medarbejdernes opbakning til, hvilke krav du skal gå til ledelsen med. Hvis alle ved, at der sidder en håndfuld nyansatte, som får for lidt i løn, kan medarbejderne fx give dig grønt lys til at gå til ledelsen med et krav om, at den skal løfte bunden, så de største lønforskelle udjævnes.

Hver fjerde medarbejder på pædagoguddannelsen på UCC ramt af besparelser

“En gigantisk svækkelse” og “et kæmpe tab af faglighed og erfaring”. Sådan beskriver medarbejdere og tillidsfolk situationen på pædagoguddannelsen på UCC, efter at 25 procent af medarbejderne er frivilligt fratrukket, fyret eller tvunget ned i tid.

60-årige Bolette Rottbøll er en af 20 undervisere på pædagoguddannelsen på UCC, der mandag den 20. november klokken otte om morgenen modtog en fyreseddel per mail.

For lektoren, der har undervist i musik på pædagoguddannelsen siden 1989, kom beskeden som et chok.

“Jeg holder af at undervise og er ikke klar til at stoppe. Samtidig får det store konsekvenser for min økonomiske fremtid, og det bliver næppe heller nemt at finde et nyt job i min alder. Så ja, jeg er rystet”, siger Bolette Rottbøll.

Ledelsen på UCC har opgjort, at ni medarbejdere er varslet ned i tid foruden de 20 fyringer. Der er desuden indgået ni frivillige fratrædelsesordninger og 11 frivillige aftaler om nedsat tid. DM's tillidsrepræsentanter har opgjort, at flere end hver fjerde faste medarbejder på pædagoguddannelserne på Campus Carlsberg og Campus Nordsjælland er berørt af fyringsrunden. Dertil kommer midlertidigt ansatte og timelærerne, der ikke skal regne med at blive genansat.

Bolette Rottbøll er ikke kun rystet på egne vegne. Hun er mindst lige så påvirket af, hvad situationen gør ved hendes arbejdsplads igennem 28 år.

“De sidste år med fusion og nedskæringer har budt på en gigantisk svækkelse af pædagoguddannelsen”.

“Ved politikerne overhovedet, hvor slemt det står til på en uddannelse, der uddanner pædagoger til institutioner og dagtilbud?”, spørger UCC-lektoren.

“Det er temmelig besynderligt at være igennem et så kaotisk forløb for dernæst at få en meget brat udmelding

om, at der oveni skal spares 45 millioner kroner”, mener hun.

“Hvordan et underskud i den størrelsesorden er blevet oparbejdet på kun 14 måneder, er meget svært at gennemskue”, påpeger Bolette Rottbøll.

Balance to år frem i tiden

Vicedirektør på pædagoguddannelsen Lotte Nyboe afviser, at den samlede besparelse på 45 millioner på UCC – og 17 millioner på pædagoguddannelsen – skyldes, at ledelsen har undladt at tage de økonomiske problemer i opløbet.

“Tværtimod prøver vi at vise rettidig omhu og sikre, at vi kan dække de forventede udgifter i 2018 og 2019.

At vi gennemfører besparelser i ét hug, sker af hensyn til arbejdsmiljøet. Det duer ikke, at folk er bange for deres job i lang tid frem”, forklarer Lotte Nyboe.

Hun påpeger, at ledelsen på pædagoguddannelsen allerede inden sommerferien varslede tillidsrepræsentanterne om, at der var besparelser på vej for omkring 10 millioner. Færre pædagogstuderende, lokale lønforhandlinger og et underskud i 2017 betød, at det beløb i slutoktober blev opjusteret til 17 millioner.

“TR har løbende været informeret om den negative budgetudvikling, men

det er vanskeligt at udarbejde præcise økonomiske prognoser, og det er på alle måder beklageligt, at sparekravet voksede så meget på få måneder”, medfører Lotte Nyboe.

Udmeldingen fra vicedirektøren dæmper ikke den undren, som Tommy Dalegaard Madsen og de fire andre tillidsrepræsentanter på pædagoguddannelsen sidder tilbage med.

“Besparelser, der vokser med 70 procent, er en alvorlig sag. Kommunikationen omkring omfanget kunne have været bedre. En situation som denne kræver åbenhed og tid til mental forberedelse. I stedet er vi nu lammet af et umiddelbart chok og kan se frem til

et voldsomt tab af faglighed og erfaring”, forklarer Tommy Dalegaard Madsen.

I en intern status over forløbet, som Magisterbladet har set, udtrykker UCC-rektor Laust Joen Jakobsen lettelse over, at det ikke var nødvendigt at

varsle så mange medarbejdere som forudset.

Rektors virkelighedsopfattelse ligger fjernt fra medarbejdernes, understreger Tommy Dalegaard Madsen.

“Der er sket en massakre på underviserstaben, og det er svært at være lettet over”, fastslår tillidsrepræsentanten. <<

“De sidste år med fusion og nedskæringer har budt på en gigantisk svækkelse af pædagoguddannelsen”.

Bolette Rottbøll, lektor i musik på pædagoguddannelsen på UCC

Dit liv bliver lettere i 2030

Der bliver lys, når du står op og siger “tænd lyset”, og bilen holder selv afstand på kørebanen på vej til arbejdet. På kontoret er de mest kedelige og rutineprægede opgaver væk. Og når du kommer hjem igen, så er dagligvarerne leveret med drone, mens robotten har gjort rent. Magisterbladet giver med hjælp fra seks forskere et bud på din dagligdag i 2030.

Det er morgen. Du bliver vækket af din iPhone 20. Lyskontakten behøver du ikke at famle efter, for du kan tænde lyset med din stemme og råbe til espressomaskinen, at den godt kan gå i gang.

Talegenkendelse vil have nået en så god kvalitet, at du kan styre de fleste ting i dit hjem blot ved at sige et par ord. Sandsynligvis kan du styre både varmen, lyset, din mobil og din pc med din stemme. Vi er allerede godt på vej, så det er forskerne nogenlunde enige om.

I køkkenet kan du høre radio eller se fjernsyn på køleskabets touchskærm, og du kan slå op i familiekalenderen og få overblikket over, om der er forældremøde i skolen, og om sønnike skal til fodbold. Med videofunktionen kan du indtale en besked til din store datter om, at hun skal lufte hunden efter skole, og via et indvendigt kamera kan du få et hurtigt overblik over, hvad I har i køleskabet.

Når døren smækker efter sidste mand, justerer huset selv varmen, så I ikke bruger mere energi end nødvendigt, når I ikke er hjemme.

Din bil er faktisk ikke helt selvkørende

Du sætter dig stadig bag rattet i din bil, og du har stadig ansvaret for kørslen. Til gengæld har du en smart bil, hvor teknologien sørger for at holde

afstand til andre biler og holde bilen på vejbanen. Komplekserne over parallelparkeringen har du sluppet, da alle biler selv parkerer, når du når frem.

Når sandheden skal frem, så er forskerne ikke helt enige. Der er delte meninger om, hvor selvkørende bilerne vil være. Der forskes intenst i emnet, og fx Google putter mange penge i forskningen. Men selv om det kun tager os mennesker omkring 30 timer at lære at køre bil, er Googles bil langt fra perfekt endnu. Den ved ikke, hvordan man opfører sig i trafikken, da den ikke har den baggrundsviden om samfundsnormerne, som vi har. Så selv om den har kørt millioner af kilometer på vejene, ved den fx stadig ikke, hvad det betyder, når en politibetjent vinker den ind til siden.

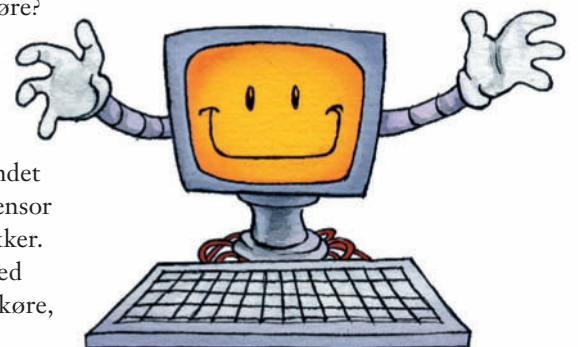
Og selv om det måske er teknisk muligt med totalt selvkørende biler i 2030, er det ikke sikkert, vi ønsker at slippe rattet. For giver det mening for os? Vil vi egentlig helst selv køre? Teknologi kan jo også fejle, og så er det svært ikke at kunne køre selv. Tænk nu, hvis bilen ikke kan køre, når du skal hjem efter at have hentet juletræet ude på landet sammen med børnene, fordi en sensor i din selvkørende bil er gået i stykker. Og der er også andre svagheder ved selvkørende biler. Fx kan de ikke køre, når sigtbarheden er meget lav.

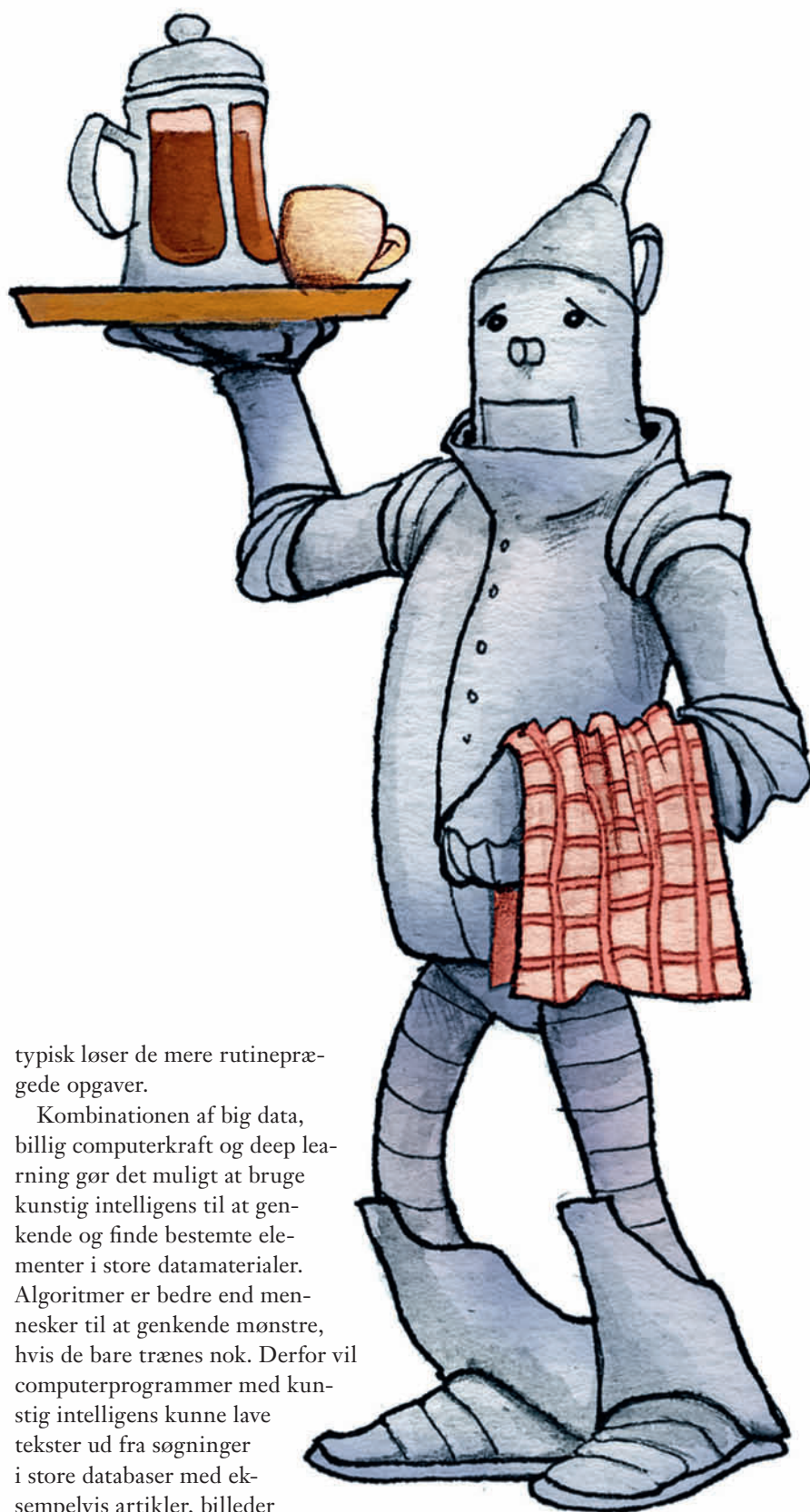
Det er mere sandsynligt, at transporter ned gennem Europa vil foregå i helt selvkørende biler eller vogntog. For det giver mening.

Det kan også være, at det er muligt at switche over til helt selvkørende, når vi tager motorvejen til Berlin i egen bil. Det sidste er forskerne dog ikke enige om, da forskning viser, at det kan være farligt at lade mennesker skifte imellem selv at køre og lade bilen køre. Det er derfor, Google fx tidligt i udviklingsprocessen har valgt, at deres selvkørende bil ikke skal have et rat.

Kunstig intelligens klarer de kedelige arbejdsopgaver

Robotterne har næppe overtaget dit arbejde i 2030, men kunstig intelligens har formentlig overtaget dele af det. Det vil gøre dit arbejde sjovere og mere interessant, da kunstig intelligens





“Kunstig intelligens er god til rutineprægede opgaver, og vi vil kunne automatisere en masse opgaver, som alligevel ikke er særligt spændende”.

*Kristoffer Stensbo-Smidt,
cand.scient. i datalogi og
postdoc, Datalogisk Institut,
Københavns Universitet*

typisk løser de mere rutineprægede opgaver.

Kombinationen af big data, billig computerkraft og deep learning gør det muligt at bruge kunstig intelligens til at genkende og finde bestemte elementer i store datamaterialer. Algoritmer er bedre end mennesker til at genkende mønstre, hvis de bare trænes nok. Derfor vil computerprogrammer med kunstig intelligens kunne lave tekster ud fra søgninger i store databaser med eksempelvis artikler, billeder og lovtekster.

Og selv om kunstig intelligens kan klare nogle opgaver hurtigere og bedre, end du kan, og kunstig intelligens også kan skabe nye tekster ud fra mønstre, de genkender, vil det næppe kunne erstatte dig. For det er svært at

forestille sig, hvor de skal få data fra til de mere kreative opgaver.

Hvis du arbejder med rådgivning, vil en chatbot formentlig klare den mere simple del af din rådgivning, så du kan

bruge tiden på den mere komplekse del.

Digital sprogforståelse eller natural language processing forventes at få stor udbredelse. Digital sprogforståelse handler om at få computere til at læse, skrive og forstå tekst. Det er svært, og der er lang vej endnu, men der er allerede sket store fremskridt. Mange forsker i det, og fx Google, Facebook og Disney har forskningsenheder inden for dette felt. Der forskes fx i, hvordan man kan udvikle avancerede chatbots, der bliver lige så dygtige til at kommunikere som mennesker. Hvis det lykkes, vil man stort set kunne erstatte al kundeservice med chatbots, og det vil samtidig blive lettere og mere intuitivt at kommunikere med computere.

Ligesom de første prototyper af talegenkendelse på din telefon i dag foregår via fjerne supercomputere, vil den nødvendige processering i fremtiden også gøre det. Men virksomhederne vil have helt nye kvantecomputere

» til rådighed, der vil levere mere computerkraft end alle verdens supercomputere i dag.

I produktionsvirksomheder kommer vi til at se et tæt samarbejde mellem mennesker og maskiner. Dels fordi det er dyrt at udvikle og omstille fuldautomatiske robotter, og dels fordi vi efterspørger mere personlige produkter, som kræver fleksible medarbejdere.

Det gør, at virksomhederne har brug for fleksibilitet i produktionen, og mennesker er mere fleksible end robotter og kan tænke sig om, mens robotter er mere udholdende end mennesker. Derfor er det en god kombination.

Det er afgørende, at medarbejderne er uddannet til at arbejde sammen med maskinerne, og der vil være et stort behov for at arbejde på tværs af traditionelle kompetencer. Omprogrammering af robotter kan være en tværgående kompetence, som fx kan skabe helt nye uddannelser, såsom en fusion af en it-specialist og en produktionsmedarbejder.

Dronen kommer med maden, og robotten gør rent

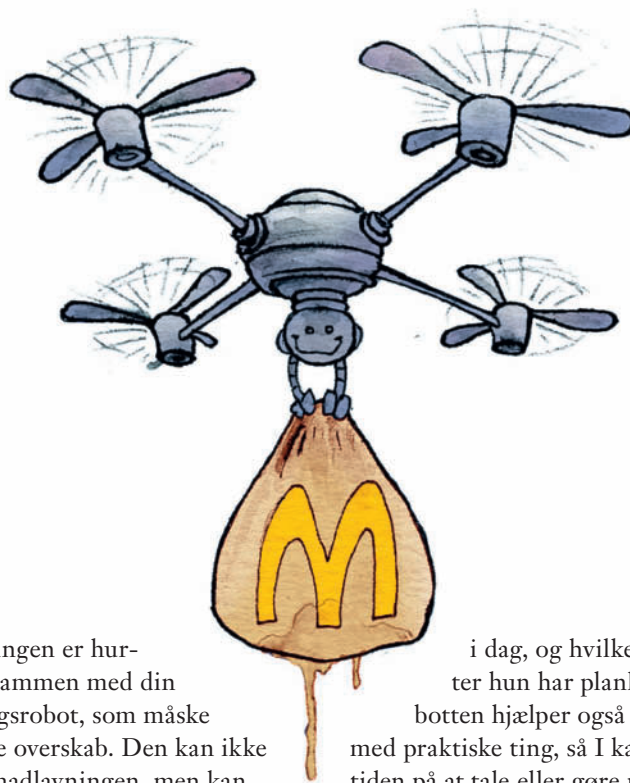
Vel hjemme igen efter arbejde passer det lige med, at dronen med din måltidskasse fra Aarstiderne lander foran din indgangsdør, medmindre udviklingen ikke er helt på plads endnu, så dronen risikerer at tabe kassen ned i hovedet på dig.

Madlavningen er hurtigt klarer sammen med din husholdningsrobot, som måske bor i dit ene overskab. Den kan ikke klare hele madlavningen, men kan røre i gryderne for dig, passe tiderne og holde øje med, om maden koger over.

Når du har spist, fylder husholdningsrobotten opvaskemaskinen og tømmer den igen, når den er færdig.

I weekenden får du masser af tid til dig selv og familien, da de fleste pligt opgaver såsom rengøring og græsklipning klares af de små husholdningsrobotter, som for længst er hvermandseje.

Hvis du bruger tiden på at besøge din gamle mor, som stadig bor i sit eget hjem, kan det være, du bliver mødt af din mors personlige robot, som fortæller dig, hvordan hun har det



i dag, og hvilke aktiviteter hun har planlagt. Robotten hjælper også din mor med praktiske ting, så I kan bruge tiden på at tale eller gøre noget sammen, i stedet for at du skal rydde op eller gøre rent for din mor.

Så alt i alt kan du se frem til et lettere liv. <<

Artiklen er baseret på interviews med og oplysninger fra:

Kristoffer Stensbo-Smidt, cand.scient. i datalogi og postdoc, Datalogisk Institut, Københavns Universitet.

Kasper Stø, cand.scient. i datalogi og professor i robotteknologi og kunstig intelligens, IT-Universitetet, og direktør i startup-virksomheden Flow Robotics AS.

Astrid Lassen, ph.d. og lektor i innovationsledelse samt sektionsleder for Produktion, Institut for Materialer og Produktion, Aalborg Universitet.

Jacob F. Sherson, lektor, Institut for Fysik og Astronomi, Aarhus Universitet.

Troels Oliver Vilms Pedersen, programchef, Produktion, Teknologisk Institut, Forskerparken i Odense.

Henrik Christensen, datalogiprofessor og leder, The Contextual Robotics Institute, University of California, San Diego.

HVAD ER FORSKELLEN PÅ ROBOTTER OG KUNSTIG INTELLIGENS?

Vi har en tendens til at tale om kunstig intelligens og robotter i en pærevælling eller til at omtale kunstig intelligens som robotter. Men der er forskel, og det korte svar er, at robotter er hardware, og kunstig intelligens er software.

En robot er hardware

En fysisk maskine, som er styret af et kontrolprogram i en computer. Computeren kan være udstyret med kunstig intelligens, men behøver ikke at være det. En selvkørende bil er fx en robot.

Kunstig intelligens er software

Kunstig intelligens er oftest en del af en computer og derfor ikke så synligt som en robot. De fleste af os bruger dog kunstig intelligens stort set hele tiden. Når du søger på Google eller er på Facebook, er det fx kunstig intelligens, der bestemmer, hvad du ser. Det er ligeledes kunstig intelligens, der kan få biler til at være selvkørende.

Kilde: Kristoffer Stensbo-Smidt, Datalogisk Institut, Københavns Universitet, og Kasper Stø, IT-Universitetet

MØD KRISTOFFER STENSBO-SMIDT

Mød cand.scient. Kristoffer Stensbo-Smidt til foredraget, "Dit liv er lettere i 2030 – om kunstig intelligens og automatisering af opgaver" i DM på Peter Bangs Vej, den 9. januar fra 16.30-19.00. For yderligere oplysninger tjek dm.dk/kalender.



Lige nu er robotdesignere flere steder i Europa i gang med at designe fremtidens robotter til ældre i eget hjem. "Robotteknologien rykker ud af industrien og ind i vores hverdag", forklarer professor Cathrine Hasse.

Kunstig intelligens kræver kritiske hjerner

I menneskers samspil med kunstige intelligenser opstår nye behov for humanisternes kompetencer. Uden dem vil teknologien ganske enkelt ikke blive en succes. Det siger eksperter og forskere til Magisterbladet.

Rundtomkring i virksomheder, organisationer, konsulenthuse og uddannelsesinstitutioner vokser et nyt digitalt jobmarked frem. Udviklingen af kunstig intelligens er i gang med at nedbryde siloerne mellem humaniora og

socialvidenskab på den ene side og ingeniørkunst og naturvidenskab på den anden.

Psykologer, antropologer og sprogteknologer er nogle af de humanister, der i første omgang har fået lov til at

arbejde med kunstige intelligenser som IBM's virtuelle superhjerne Watson.

Watson vandt i 2011 en Jeopardy-konkurrence, fordi den vidste mere om oldtidsfund end to af turneringens stormestre.

» I dag arbejder blandt andet IBM, Google, Microsoft og Facebook med at udnytte potentialet i kunstig intelligens, som fx bruges til at stille præcise kræftdiagnoser og gennemføre kompleks juridisk sagsbehandling hos advokatfirmaer.

Tæt samspil

De nye kunstigt intelligente robotter skal kunne fungere i tæt samspil med levende mennesker og tage højde for brugernes adfærd, behov og følelser, fortæller professor Cathrine Hasse, Aarhus Universitet.

Hun leder som den første antropolog og kultursociolog et EU-forskningsprojekt om robotter, REELER. Hidtil har EU's robotprojekter været styret af ingeniører.

REELER sigter mod at øge bevidstheden om de etiske og samfundsmæssige problemstillinger inden for robotudvikling. Projektet involverer økonomer, antropologer, filosoffer og robotforskere.

“Lige nu er robotdesignere flere steder i Europa i gang med at designe fremtidens robotter til ældre i eget hjem. Robotteknologien rykker ud af industrien og ind i vores hverdag. Alligevel er det sjældent, at udviklerne går ud i hjemmene og spørger ind til folks behov”, siger Cathrine Hasse og giver følgende eksempler:

“Hvis fru Jensen taber sine briller, vil hun så gerne kunne bede robotten om at finde dem? Vil hun, hvis hun falder, ringe til sin datter i Canada eller få robotten til at tilkalde hjælp? Vil fru Jensen acceptere, at hendes hjem indrettes om, eller at hun må flytte, hvis robotten skal kunne hjælpe hende?”

Antropologer og andre humanistiske forskere kommer ind på denne type spørgsmål, som handler om værdighed og etik”, forklarer hun.



Cathrine Hasse peger på, at de tekniske udviklere har mange gode intentioner, men at de arbejder i lukkede rum.

“Man kan ikke bare teste, om teknologien virker i sig selv. Man er nødt til at medtænke, hvordan mennesker interagerer med den. Den erkendelse kan man se internationalt, hvor større virksomheder i gang med at nedbryde barriererne mellem humanister og teknikere”.

I tyske robotvirksomheder sidder der fx sociologer sammen med ingeniører i designafdelingen, forklarer Cathrine Hasse.

“Jeg er helt sikker på, at den tendens vil brede sig, selvom den ikke helt er slået igennem i Danmark endnu”, siger hun.

Blød viden

At udvikle teknologien kræver andet end tekniske kompetencer, mener sprogforskeren Erik David Johnson, der i 2017 blev kåret til årets it-konsulent af Mediehuset Ingeniøren.

Erik David Johnson har en BA fra Københavns Universitet i engelsk, kognitiv semantik og analytisk sprogfilosofi og en kandidat i software engineering fra ITU med speciale i kunstig intelligens.

Han arbejder i dag i virksomheden Netcompany med løsninger for virksomheder og organisationer.

Et eksempel er et udviklingsprojekt for grossistvirksomheden A&O Johansen. Her oversætter it-konsulent data til kunstigt intelligente modeller, der kan forudse, hvilke kunder der vil søge andre steder hen.

“Jeg står med et ben i it-lejren og et ben i den humanistiske”, forklarer han og beskriver processen sådan:

“Opgaven er at omsætte blød viden om kundernes sprog, kultur og motivation til en model, der skal have serveret kaotiske data som tal mellem 0 og 1. Det er en empatisk, kreativ øvelse, hvor den humanistiske verden har meget at byde på. Udviklingsprocessen kræver elasticitet og fleksibilitet i den måde, man tænker på, og en dybde og bredde i den måde, man opfatter verden på”.

“Vi er som humanister uddannet til at være kritiske og skifte standpunkt, og vi skynder os ikke ned ad de samme veje, som man har gået på hidtil. Hvis man bare følger en algoritme blindt, kommer det ikke til at fungere”, siger han.

Det lyder rimelig nørdet. Hvor mange med en humanistuddannelse kan følge i dit spor?

“Først og fremmest skal man væk fra kassetænkningen om, at enten er du humanist, eller også er du it-udvikler. Hvis dit udgangspunkt er humanistisk, og du vil ind i en teknisk dimension, skal du som udgangspunkt være villig til at sætte dig ind i en ny verdensforståelse”, siger han.

Erik David Johnson understreger, at man som humanist skal kunne samarbejde med mennesker, der tænker i teknologi, og have respekt for dem, der har forretningsforståelse.

“Det er en stor fordel, hvis du lærer dig at programmere bare i simple systemer. Du skal gennem din uddannelse lære at arbejde med data – og du skal være passioneret, så du hele tiden bliver bedre”, siger Erik David Johnson.

Han er for nylig inviteret ind i IDA's Sirikommissionen, der tæller medlemmer med en teknologisk, naturvidenskabelig og humanistisk baggrund.

“Du skal gennem din uddannelse lære at arbejde med data – og du skal være passioneret, så du hele tiden bliver bedre”.

Erik David Johnson, sprogforsker



“Man kan ikke bare teste, om teknologien virker i sig selv. Man er nødt til at medtænke, hvordan mennesker interagerer med den”, siger professor Cathrine Hasse.

3.000 linjers mennesketekst

Globale it-giganter inden for kommer- cialisering af kunstig intelligens er al- lerede begyndt at rekruttere bredt. Til det amerikanske magasin Fast Company fortæller en kvindelig akade- miker fx, hvordan hun bruger sin BA i engelsk litteratur til at lære Microsofts sociale chatbot at efterligne menneske- lig adfærd og kommunikation.

En chatbot er en slags interaktiv sms-tjeneste. Brugeren stiller botten et spørgsmål og får svar. En kunstigt intelligent social chatbot for teenagere svarer anderledes end en service-chat-

bot fra et forsikringsselskab. Den skal kunne tilpasse sig målgruppen både i ordvalg, informationer og – hvis det er en talende version som Apples Siri – stemmeføring.

Selvom robotten er i stand til selv at blive bedre gennem dialogen med mennesker, har Microsoft valgt at føde den med 3.000 linjers mennesketekst hver uge.

Det er denne tekst, som skrives af et folk med baggrund i litteraturviden- skab og sprog. Teksten tilfører robot- ten empati og forståelse og forsyner den med passende svar, når mennesker prøver at fornærme eller overfu- se den.

Forældede uddannelser

Kunstig intelligens og robot- udvikling åbner muligheder for aka- demikere, der vil opbygge selvstændig virksomhed, forudser formanden for DM Privat og selvstændige, Julia Bjer- re Hunt.

Robotter og kunstig intelligens skaber behov for konsulenter med analy-

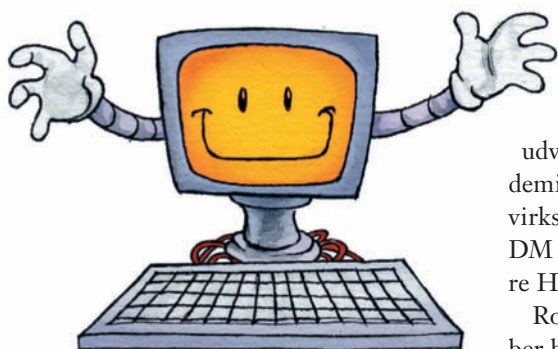
tiske kompetencer, der kan forklare, hvad teknologien betyder for arbejds- markedet, for arbejdsmiljøet og HR, mener hun.

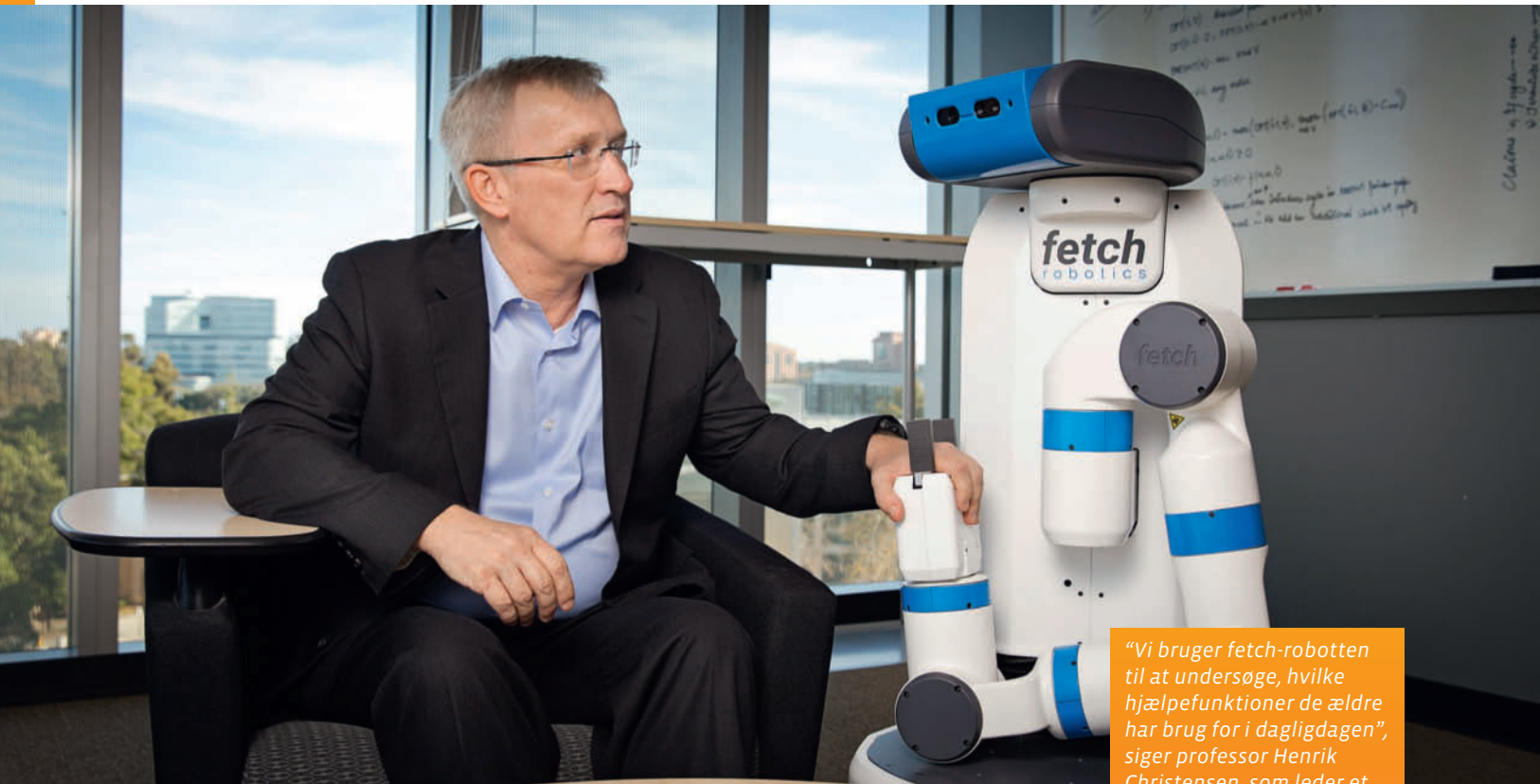
“Teknologien buldrer derudad, og arbejdsmarkedet bliver mere og mere fragmenteret. Der sker så mange ny- brud hele tiden, at det bliver helt grundlæggende at have styr på sine vi- denskabelige og akademiske kompe- tencer og være i stand til at stille de kritiske spørgsmål”, siger hun.

Men mange længerevarende uddan- nelser er forældede, før man bliver fær- dig, mener formanden for DM Privat og selvstændige.

“Det kan være lidt op ad bakke at konstatere, at man har brug for ef- teruddannelse, allerede inden man er kommet ud på arbejdsmarkedet. Men lige på det punkt står humanisterne stærkt”.

“Det er nemmere at efteruddanne sig til en teknologisk kompetence end at efteruddanne sig i at tænke kritisk eller videnskabsteoretisk”. <<





“Vi bruger fetch-robotten til at undersøge, hvilke hjælpefunktioner de ældre har brug for i dagligdagen”, siger professor Henrik Christensen, som leder et robotforskningscenter på University of California i San Diego.

Humanister skal skabe menneskelige robotter

Robotter er på vej ind i vores hjem. Derfor er det vigtigt, at de kan interagere med os på en værdig og brugervenlig måde.

Når du bliver gammel, er det sandsynligt, at du har en robot ved din side. En robot, som kan tilpasse sig dine behov og din sindstilstand. Den vil notere sig det, hvis du glemmer at spise og tage din medicin. Den kan hjælpe dig med at stå op, gå i bad, tænde for dit yndlingsmusikprogram og sørge for, at du kommer til sociale arrangementer. Med andre ord vil den tilpasse sig dine vaner og dine kognitive eller mentale evner og hjælpe dig med at holde fast i en værdig dagligdag.

Robotterne er på vej ind i vores privatliv, og derfor er det en stor og vigtig udfordring at gøre robotterne klar til at interagere direkte med mennesker. Det mener den danske datalogiprofessor Henrik Christensen, som leder et robotforskningscenter på University of California i San Diego.

“Vi bygger fx robotter til ældre mennesker, så de kan klare sig hjemme i længere tid. Og vi bygger robotter til børn, som hjælper dem med at lave lektier. Derfor er det vigtigt, at vi som

udviklere har forståelse for, at børn og ældre ikke er eksperter. De skal kunne anvende robotterne, selv om deres teknologiske færdigheder ikke er så store”.

Humanister skal ind over

For at kunne interagere med mennesker skal robotterne både være brugervenlige og kunne løse opgaver på en værdig og etisk måde.

“Det er fx ikke ligegyldigt, hvordan robotten hjælper gamle mennesker i bad”, siger Henrik Christensen, som

derfor mener, det er vigtigt at supplere ingeniørvidenskaben med videnskaberne på humaniora.

“Robotudviklingen har mest været drevet af ingeniørvidenskab, hvor fokus er på teknik og teknologi. Det skal den blive ved med, men den skal suppleres af udviklere, som har fokus på de mennesker, der skal bruge robotterne”, siger han. Og efter hans mening har eksempelvis humanister, kommunikationsfolk og designere den uddannelse og menneskelige indsigt, der skal til.

“Det er vigtigt, at vi forholder os til, hvilke oplysninger vi kan indsamle om en dement person, fx via sociale medier. Og vi skal finde ud af, hvordan vi kan udnytte robotterne, så de gamle ikke bliver isoleret fra samfundet, men forbliver en del af det. Nogle vil på Facebook, andre vil have en lydbog eller høre musik. Vi skal levere værdige oplevelser, og det skal vi bruge de humanistiske eksperter til”, siger han.

Empatiske robotter

Henrik Christensen fortæller, at en robot vil kunne tilpasse sig brugerens individuelle behov.

“Den kan finde ud af, om vi er glade, livlige, passive eller frustrerede, og tilpasser sine services eller sine tilbud efter det”, siger Henrik Christensen og fortæller, at en robot fx er ret velegnet til at hjælpe børn med uddannelse og lektier.

“Hvis barnet er ked af det og ikke har lyst til at lave matematik, kan robotten foreslå at spille et spil”, siger han.

På spørgsmålet, om det ikke er fremmedgørende i sig selv at blive passet og uddannet af en robot, svarer han, at vi må erkende, at vi lever i en verden, hvor der ikke er ressourcer eller personale nok til at tage sig af indi-

viduelle behov hos børn og gamle. Robotterne skal ikke være en erstatning for menneskelig kontakt, men når det nu skal være, kan vi lige så godt udnytte robotterne alt det, vi kan.

“En robot kan være en god lektiehjælper. For teknologien gør det muligt at interagere med det enkelte barn, så vi kan tilbyde uddannelse på en måde, så barnet synes, det er sjovt og spændende at lære, siger han og nævner, at de børn, som fx ikke trives i skolen eller med lektiehjælperen, kan få en ulyst til at lære, som kan forfølge dem resten af livet.

Børn i Boston og Texas har allerede prøvet uddannelsesrobotterne, og Henrik Christensen ser også et stort potentiale i det asiatiske marked, hvor børnene typisk er bundet op på undervisning i op til 10 timer om dagen.

“Og så er det frustrerende, hvis hjælperen ikke er en god pædagog”, siger han.

Robotten kan give livskvalitet

Når det gælder gamle mennesker, kan robotten holde snor i hverdagen ved at “overvåge” de gamles liv og vaner

i et stykke tid og derefter servicere dem i forhold til interesser og behov. Robotten kan registrere individuelle interesser og finde ud af, om man plejer at læse bøger, løse kryds og tværs, gå tur eller høre musik.

“Vi har lige taget hul på et projekt sammen med IBM, hvor vi undersøger, hvordan vi kan levere en robot, som kan tilpasse sig ældre mennesker. Deres funktioner reduceres ofte, og hukommelsen svigter, så de kan glemme at slukke for komfuret, tage medicin osv. Vi ser på graden af kognitive kompetencer og på de fysiske aspekter, såsom at komme i bad, få mad og kom-

me ud af huset”, siger Henrik Christensen.

En robot kan også skabe tryghed. Hvis den fx registrerer en høj lyd og ingen efterfølgende aktivitet, går den hen og ser efter, om personen er faldet, og tilkalder hjælp, hvis det er nødvendigt. Og hvis personen normalt står op kl. 7 og stadig ikke er oppe kl. 9, sender robotten besked, så der bliver tjekket op på, om der er noget galt. Og ikke nok med det. Lægen kan også læse med på robotten og finde ud af, hvordan det står til.

Tværvideenskabeligt samarbejde

I dag er det stort set kun ingeniører, der udvikler robotterne. Men det er på høje tid, at robotterne også får en form for social intelligens, og derfor skal humanisterne være med.

“Ingeniører er ikke uddannet til at tænke menneskelige og etiske aspekter ind i robotterne, så derfor må vi sammensætte tværvideenskabelige udviklingsgrupper, så vi får flere kompetencer og mere viden i spil”, siger Henrik Christensen.

Han mener, at det tværvideenskabelige allerede skal opstå i studietiden, og at universiteterne skal blive bedre til at blande faggrupperne.

“Det er sundt og lærerigt at blive eksponeret for, hvad andre bringer ind. Jeg har mødt designere, der vidste mere om materialer, end jeg gjorde. Det giver ahaoplevelser, og derfor skal vi have mange forskellige fagligheder i samme rum. Både interaktionsforskere, designere, humanister og ingeniører. Det er vigtigt, hvis vi vil være succesfulde”, siger Henrik Christensen, som mener, at Danmark skal udnytte muligheden for at bygge robotter.

“Danmark bruger mange penge på ældresektoren og har samtidig gode og brugbare erfaringer med design af høj kvalitet, fx B&O. Så man burde lave danske robotter, som kan interagere med mennesker”, siger han. <<

“Robotteknologien skal være en slags fravugge til grav-tankegang med mennesket i centrum”.

Henrik Christensen, datalogiprofessor

Psykologer fodrer IBM's virtuelle hjerne Watson

To organisationspsykologer har krydset grænsen mellem kunstig intelligens og humaniora.

Rekruttering, jobmatch og karriererådgivning er nogle af de arbejdsopgaver, som fremover helt eller delvist kan løses af kunstige intelligenser som IBM's virtuelle hjerne Watson.

Organisationspsykolog, cand.psych. Cecilie Demkjær Schultz Pedersen arbejder hos IBM med at koble teknologien til konkrete it-løsninger inden for erkendelsesbaseret personalepleje, kognitiv HR.

“Jeg kan bringe en dybere psykologisk forståelse ind i processen, fordi jeg ved, hvordan den menneskelige hjerne fungerer. Jeg har en faglig etik og en viden om sammenhængen mellem krop og psyke, som it-udviklerne er nysgerrige på at høre mere om”, siger hun og fortsætter:

“Min opgave er at være med til at skabe HR-løsninger, der understøtter menneskers intelligens snarere end at overtage den. Jobbet handler om at kunne tilbyde medarbejdere et værktøj, som gør livet og arbejdet nemmere, så de kan få tid til at beskæftige sig med andet end rutineopgaver”.

“Det er vildt spændende og føles som at være i en slikbutik, hvor vi får lov til at tage ting ned fra hylderne og eksperimentere. Men samtidig skal man ikke være blind for, at jeg arbej-

der i en forretningskontekst: Det skal give økonomisk mening for virksomhederne at investere i løsningerne”, siger hun.

Et vindue af muligheder

Det var hendes egen nysgerrighed og et møde med to it-udviklere, der satte gang i Cecilie Demkjær Schultz Pedersens karriere inden for tech.

Hendes første job i IBM var at arbejde med talegenkendelse. Her blev hun anbragt på samme kontor som de tekniske medarbejdere.

Hun blev fascineret af at høre deres sprog. Det åbnede et vindue ind til de muligheder, som teknologien kan give mennesker, forklarer hun.

Hendes kompetencer som akademiker er også blevet brugt på et mere praktisk niveau. For at lære Watson et fejlfrit dansk er hendes speciale i psykologi blevet læst ind i den virtuelle hjerne.

“Det er jo det, vi højtuddannede blandt andet kan – levere et godt, forståeligt og fejlfrit dansk. Ingeniører og softwareudviklere har fokus på andet end et formfuldendt sprog. Kunstige intelligenser skal kunne kommunikere med folk på mange niveauer”, siger hun.

Tech er et karrierevalg

Mens Cecilie Demkjær Schultz Pedersen er udstationeret som konsulent hos kunderne, arbejder Thea Knutsen i IBM's HR-organisation i Brøndby i København.

Den norske organisationspsykolog sidder med ved bordet, når nye AI-projekter skal udvikles ud fra kundernes behov og krav.

“Noget af det største, jeg tog med mig fra mine fem års akademiske uddannelse, er evnen til at se en problemstilling fra flere sider. Det spændende er, at man får lov til at bruge it, når man skal løse problemer, der handler om psykologi og relationer”.

“Jeg ser det som et unikt udgangspunkt for at arbejde på både det samfundsmæssige og personlige plan”, siger hun.

Thea Knutsen konstaterer med glæde, at flere og flere fra hendes studium begynder at se mulighederne i at arbejde med kunstig intelligens og it.

Hvor er du selv om fem år?

“Jeg vil klart i mine karrierevalg bevare nærheden til teknologi”, siger hun. <<

HVAD KAN KUNSTIG INTELLIGENS SVARE PÅ?

“Hvornår kan jeg gå på barsel?” JA

Dette er et maskinelt spørgsmål. Svaret kan hentes af en virtuel robot som en sammenfatning af data fra overenskomster, aftaler og lovgivning.

“Hvornår bør jeg gå på barsel?” NEJ

Det er et komplekst menneskespørgsmål. Her kræves kommunikation med en HR-medarbejder ud fra en mere kompleks individuel baggrund, familieforhold, personlige ønsker og behov.

Kilde: Cecilie Demkjær Schultz Pedersen

IBM's Watson pisket af modstandere

IBM's kunstige intelligens Watson er inviteret indenfor på kræftafdelinger over hele verden for at give sit bud på en behandling. Det er ikke uproblematisk.

På Rigshospitalet har centerdirektør Leif Panduro Jensen ifølge it-sitet Version2 oplevet AI-doktoren foreslå præparater, som risikerer at slå patienten ihjel.

“Vi har for eksempel oplevet Watson foreslå en behandling med stoffer, som patienten aldrig mere måtte få i sit liv, fordi det var livsfarligt”, siger han til Version2.

På Finsencentret på Rigshospitalet har en gruppe læger kørt forsøg med Watson, hvor computeren skulle foreslå behandlinger på tre kræftområder: bryst-, lunge- og tyktarmskræft. Lægerne testede Watsons svar på 31 patienter, der allerede havde været i behandling, og i to tredjedele af tilfældene var Watson og lægerne nogenlunde enige om valget af behandling.

Men i en tredjedel af tilfældene var Watsons forslag “helt i skoven”, som Leif Panduro Jensen udtrykker det.

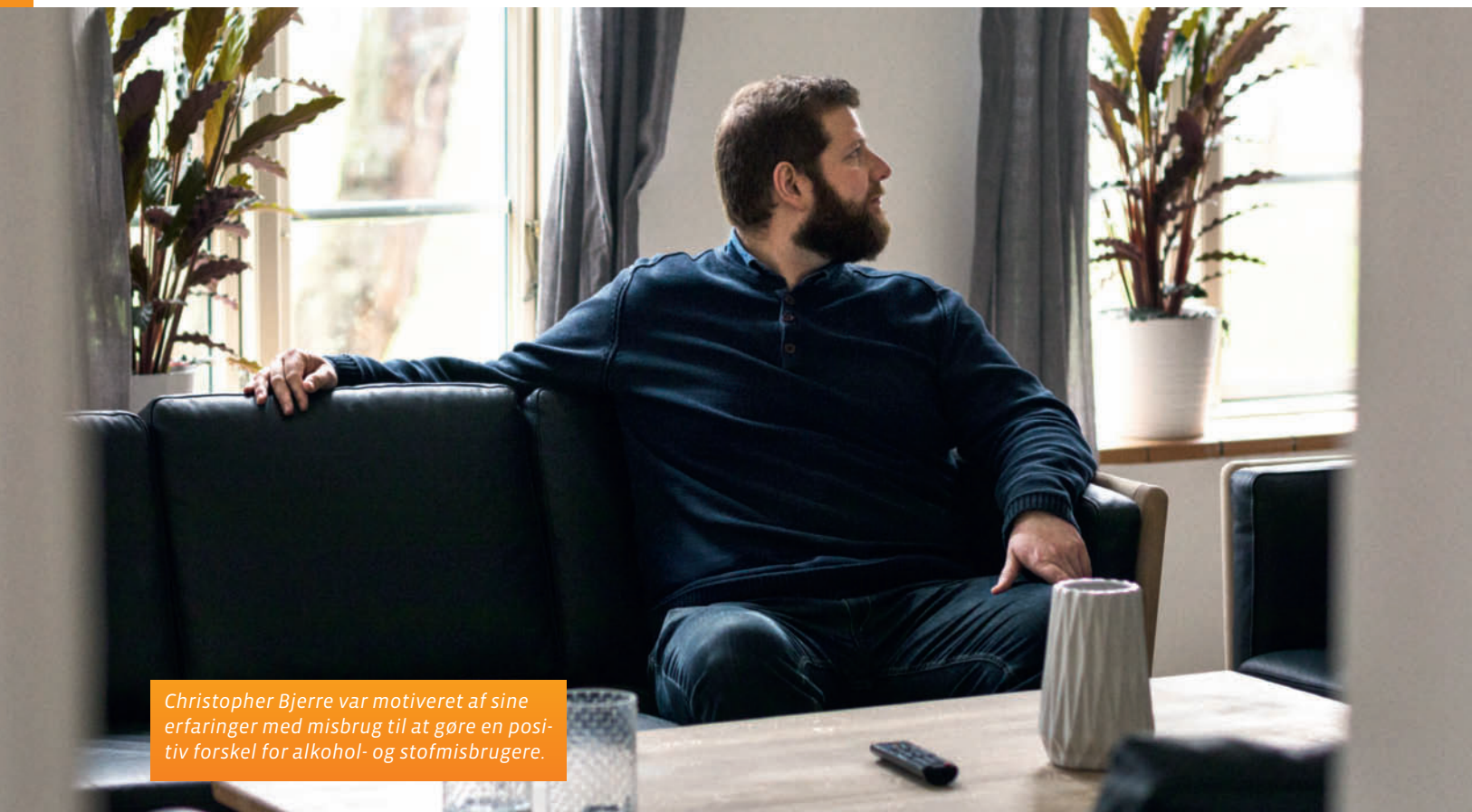
Finsencentret samarbejder nu ikke længere med IBM på det område, men de danske læger har ikke opgivet Watson og samarbejder med IBM på andre områder. Desuden har Region Hovedstaden indgået en femårig rammeaftale med IBM om fortsat at udforske Watson-teknologien.

“Egentlig er jeg helt overbevist om, at Watson eller andre AI-systemer er fremtiden på området, men vi er slet ikke der, hvor den kan hjælpe os med at vælge behandling på et meget højt specialniveau. Slet ikke”, siger Leif Panduro Jensen til Version2.

“Det spændende er, at man får lov til at bruge it, når man skal løse problemer, der handler om psykologi og relationer”, siger organisationspsykolog Thea Knutsen fra IBM's HR-organisation.

Det startede med World of Warcraft. Nu kan Christopher forudsige misbrugeres tilbagefald

“Jeg ville gøre en positiv forskel”, lyder det fra en ung programmør, som har skabt en model, der med omkring 89 procents nøjagtighed kan forudsige tilbagefald hos misbrugere.



Christopher Bjerre var motiveret af sine erfaringer med misbrug til at gøre en positiv forskel for alkohol- og stofmisbrugere.

Der kan være utallige grunde til, at stof- og alkoholafhængige falder tilbage i gamle mønstre. Alt fra dødsfald i familien til gamle venner fra miljøet kan udløse negative reaktioner.

Men der er også informationer, der i forvejen er tilgængelige i journalsystemer, der kan hjælpe med at forebygge tilbagefald hos alkohol- og stofafhængige, der er i behandling. Men de skal

først igennem maskinen. Den nyligt færdiguddannede cand.it. Christopher Bjerre har som en del af sit speciale på IT-Universitetet skabt en model baseret på kunstig intelligens, der kan være

med til at afværge netop det – tilbagefald.

Da vi træder ind i lejligheden i den rødlige murstensboligblok, er Christopher Bjerres kæreste og 10 måneder gamle søn netop på vej ud ad hoveddøren. Der er en smule trangt i den lille toværelseslejlighed i Københavns fuglekvarter, så de er sendt ud på tur den næste times tid.

Christopher Bjerre er softwareudvikler og lever måske op til, hvad nogle tænker er stereotypen på en mandlig programmør. Han har dyrket computerspil som rollespillet World of Warcraft, Battlefield og skydespillet Counter-Strike. Og som ung havde han muligheden for at blande forretning og fornøjelse med et job på en netcafé.

Inspireret af sin storebror og to fætre rodede han også lidt med programmering og vidste tidligt, at han nok skulle ende med at studere noget inden for IT. Under et lyst skrivebord, der fylder lidt i den lille stue, står også en stationær computer, han selv har bygget. “Det er faktisk ikke så svært. Det er lidt som at samle et Ikea-møbel”, siger han og trækker ydmygt på skuldrene.

Altruistisk vision

Christopher Bjerre fortæller, at meget softwareudvikling traditionelt er kommerciel, og hans specialevejleder, lektor Rune Møller Jensen, blev derfor også overrasket over sin studerendes valg af emne. Christopher Bjerre vidste dog tidligt, at han ville gøre en positiv forskel med sit arbejde. I sine tidlige tyvere havde han nemlig haft misbrug tæt inde på livet, hvilket fik ham til at kontakte døgninginstitutionen for alkohol- og stofmisbrugere “Alfa-Fredensborg” som specialeskriver om et fagligt samarbejde. Institutionens leder havde nemlig skabt et webbaseret journalsystem, Validi, som Christopher Bjerre fik fuld adgang til i forbindelse med sit speciale.

“Jeg var ret motiveret af mine egne erfaringer med misbrug til at gøre en forskel for misbrugere. Og så fik jeg lov til at blande programmering med et ret humanistisk felt. Det var meget spændende”, siger han.

På “Alfa-Fredensborg” fik Christopher Bjerre adgang til institutionens data om alkohol- og stofmisbrugere,

der er i døgnbehandling. Data, der indeholdt talrige oplysninger, der ikke alle var lige relevante.

“Dataene skulle renses og strømlines, og jeg skulle så finde ud af, hvad der var det vigtige i forhold til misbrugernes tilbagefald, og valgte cirka 20 forskellige komponenter”, fortæller han.

Christopher Bjerre fik altså fuld adgang til materialet, som han så senere har anonymiseret, så man ikke kan genkende patienterne. Nogle af de betydningsfulde komponenter var blandt andet den enkelte misbrugers fremmøde til aktiviteter på institutionen, hyppigheden i kontakten med personalet og regelmæssigheden af medicinforbruget.

“Her har jeg en masse data, som jeg så har fodret mit program med og udviklet en model ud fra. Modellen bruger data til at forudsige noget, den ikke kender i forvejen”, fortæller han.

Det er en art kunstig intelligens, men Christopher Bjerre kan bedre lide de mere specifikke begreber datamining eller machine learning, der dog begge hører under den samme paraply.

“Kunstig intelligens er et vagt begreb, der dækker over mange ting, og når folk hører begrebet, tænker de på robotter og maskiner, der kan tænke som et menneske. Det er ikke tilfældet her”, siger han.

89 procents nøjagtighed

Christopher Bjerres program skal nemlig først lære, hvilke forbindelser det skal være på udkig efter, men så kan det til gengæld også finde langt flere forbindelser, end et menneske ville kunne – på kortere tid. Der, hvor et menneske ville bruge sin egen erfaring til at se på indikatorer på tilbagefald, kan modellen se på langt flere indikatorer med meget større historisk erfaring.

“Programmet lærer at genkende, hvornår en misbruger i behandling har en dårlig periode eller en god periode, fordi jeg har fodret det med den information. På den måde kan modellen så give en risikovurdering for et tilbage-



“Programmet lærer at genkende, når en misbruger har en god eller dårlig periode”, siger Christopher Bjerre.

fald i den kommende uge, og det gør den med cirka 89 procents nøjagtighed”, siger Christopher Bjerre.

Christopher Bjerre bliver dog ved med at understrege, at programmet, der endnu ikke er blevet implementeret i noget journalsystem, skal opfattes som en guide til personalet. Det er ikke noget, der kan eller skal stå alene.

“Mennesker er komplekse, så programmet er ikke en facitliste. For eksempel skriver patienterne ikke dagbog, så man kan ikke vide, om de er vrede eller kede af det. Det er sådan noget, det gode personale skal opfange”, siger han.

Potentialerne inden for machine learning og misbrug har fået vind i sejlene inden for sundhedsområdet, og Christopher Bjerre har blandt andet præsenteret sit speciale for Enheden

for Klinisk Alkoholforskning på Syddansk Universitet.

Der virker til at være travlere tider på vej for Christopher Bjer-

re, der lige har fået sit første job som nyudklækket softwareudvikler på netmediet Altinget, hvor han skal generere indhold fra forskellige åbne databaser ved hjælp af machine learning og kunstig intelligens. Drømmen er dog stadig at få tid til at arbejde videre med modellen, så den kan implementeres i et fungerende journalsystem og komme alkohol- og stofmisbrugere til gavn. <<

“Mennesker er komplekse, så programmet er ikke en facitliste”.

Christopher Bjerre, softwareudvikler.

Skolebøgerne Jussi

Lektor Johannes Fibigers undervisningsbøger sælger lige så godt som bestsellerkrimier.

JAGTEN PÅ BOGKASSEN 4

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

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

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

I seriens fjerde artikel møder vi Johannes Fibiger, hvis undervisningsbøger er blandt de bedst sælgende inden for genren.

Rettelse:

I afsnit 2 af serien “Jagten på bogkassen” bragte Magisterbladet artiklen “Gør det selv-forfatteren” med Lise Søelund. Vi offentliggjorde pga. en fejl en version af artiklen uden citatrettelser. Det beklager vi. Den korrekte version af historien kan læses på magisterbladet.dk.

Mere end 100.000 solgte bøger. Så store salgstal finder man normalt kun blandt de mest succesfulde krimiforfattere. Men undervisningsbogen “Litteraturens veje”, skrevet af Johannes Fibiger og Gerd Lütken i 1996, er et godt eksempel på, at undervisningslitteraturen er en genre, der bestemt også kan blande sig i den lukrative ende af skalaen.

Johannes Fibiger, cand.mag. i dansk, idehistorie og filosofi, var dengang lærer på Frederiksborg Gymnasium, men en lille gul seddel skulle blive begyndelsen på en ganske indbringende sidegesjæft som forfatter.

“En dag lå der en post-it til mig om, at jeg skulle ringe til et nummer. Nummeret viste sig at tilhøre en cigarrygende dame på Gads Forlag, der ville have mig til at skrive en litteraturhistorie”, fortæller Johannes Fibiger.

Han blev bedt om at skrive et prøvekapitel, som blev antaget. Bagefter blev han bedt om at finde en medforfatter, og her valgte han sin underviser fra universitetet Gerd Lütken. I løbet af halvandet år arbejdede de i deres fritid med den bog, der skulle blive lidt af en klassiker i gymnasieuddannelsernes danskundervisning: “Litteraturens veje”.

Behold dit job!

Bibliotekspengeopgørelsen viser, at der i år gik 114.666 kroner til Fibiger, og dertil kommer indtægter fra salget af bogen. Men han har aldrig tjent så meget, at det har været en overvejelse at droppe jobbet som lektor ved VIA University College for at skrive bøger på fuld tid, siger han.

“For mig har bøgerne betydet, at jeg for eksempel har kunnet rejse mere. Men man bliver ikke rig af det, og jeg har ikke skrevet en eneste bog for pengenes skyld. Jeg synes, jeg bliver en bedre underviser af at skrive bøger, fordi det tvinger mig til at være opdateret og bevæge mig rundt i faget”.

Fibiger forklarer, at Systimes flatrate-abonnement nu gør, at skoler i stedet for at købe bøgerne sætvis kan købe adgang til et helt arsenal af undervisningsmaterialer.

“Litteraturens veje har storsolgt i bogform en årrække. Men nu sælger den næsten ikke mere. Det skyldes bl.a., at Systime sælger materialerne gennem et flatrate-system, hvor skolerne får adgang til omkring 300 bøger for et relativt lille beløb pr. elev. Det betyder, at forfatterne aflønnes efter sidevisninger – analogt med musikeres betaling på Spotify. Af samme grund styrtdykker mine indtægter på bogen”.

Ifølge Systimes direktør Poul Henrik Mikkelsen er der udbredt tilfredshed blandt forlagets forfattere med den ordning.

“Mange titler ville måske ikke være blevet solgt, hvis der ikke havde været

“Nummeret tilhører en cigarrygende dame på Gads Forlag, der ville have mig til at skrive en litteraturhistorie”.

Johannes Fibigers, lektor



“For mig har bøgerne betydet, at jeg for eksempel har kunnet rejse mere. Men man bliver ikke rig af det”, siger Johannes Fibiger, cand.mag. i dansk, idehistorie og filosofi.

åben adgang. Og de tjener også mere. Vores samlede honorering af forfattere har været stigende”, siger Poul Henrik Mikkelsen.

Systime udbetaler ca. 20 procent af sin omsætning – der typisk ligger mellem 65 og 70 millioner kroner – til de godt 1.000 tilknyttede forfattere.

Den udlægning kan Johannes Fibiger dog ikke genkende for sit eget vedkommende.

“Min konto viser altså det modsatte”, konstaterer han.

Bliver ikke rig, men bedre

Selv om forlagene tænker strategisk i at planlægge materialer i forhold til fagenes undervisningsplaner, så adværer Johannes Fibiger imod, at man som forfatter, der gerne vil ind på markedet, forsøger at gøre det samme:

“Jeg tror, det bliver dårligt, hvis man tænker på den måde. For mig at se er det vigtige, at man har et fagligt problem eller et indhold, man gerne vil formidle, og at man kan skabe det, man kalder “stemmen i teksten”. En teksts kvalitet for læseren hænger sam-

men med den skriveproces, der har skabt den. Skriv derfor hellere en synopsis, der tydeliggør ideen med bogen, og et prøvekapitel eller to. Så har man i hvert fald flyttet sin brik længere frem på banen”, siger han. <<

Dette var fjerde afsnit i Magisterbladets lille føljeton om, hvordan man opnår at tjene penge på at skrive bøger. I næste og sidste afsnit møder vi Jens Axelsen, manden bag landets måske mest udbredte bøger: Gyldendals røde dansk-engelsk ordbøger.

Frokostkrigen: Derfor bliver det op ad bakke for staten

Akademikerne er gået i offensiven i spillet om betalt frokost, og det ser ud til, at lønmodtagerne har en stærkere sag end Moderniseringsstyrelsen. Det siger en ekspert i arbejdsret.

Det vil være et groft brud på overenskomsten, hvis politifolk, miljøsagsbehandlere, fuldmægtige og andre af statens ansatte får frataget retten til betalt frokost, lyder det i samlet kor fra lønmodtagernes organisationer.

Kigger man i overenskomsten for akademikerne i staten, står der imidlertid ikke et ord om betalt frokost. Så kan Moderniseringsstyrelsen ikke have en pointe, når den siger, at den betalte frokostpause er et personalegode, der til enhver tid kan opsiges på linje med en frugtordning?

Ikke ifølge de statslige lønmodtagerorganisationer. I Politiken har AC's formand, Lars Qvistgaard, fremlagt en række gamle dokumenter, der understøtter påstanden om, at Moderniseringsstyrelsen ikke har ret.

I første omgang vil Lars Qvistgaard rejse sagen politisk og forsøge at overtale innovationsminister Sophie Løhde (V) til at lægge sagen ned. Hun er den politiske chef for Moderniseringssty-

relsen og repræsenterer samtidig regeringen som statens øverste arbejdsgiver.

Lykkes dette ikke, vil sagen overgå til de kommende overenskomstforhandlinger, hvor de statslige lønmodtagere har rejst krav om, at forhandlingsmodparten accepterer betalt frokost som en del af overenskomsten, før forhandlingsresultatet sendes til afstemning blandt medlemmerne.

At kravet vægtes tungt, er slået fast i en udmelding til magisterbladet.dk fra formanden for de forhandlingsberettigede organisationer på statens område, Flemming Vinther.

“Jeg kan slet ikke se vores medlemmer stemme ja til en ny overenskomst, hvor frokostpausen ikke skulle være en del af overenskomsten, og dermed altså takke ja til 2,5 timers merarbejde om ugen uden løn”, sagde han.

Det svarer til hele 7,25 pct. af lønnen.

Står Moderniseringsstyrelsen fast på sin udlægning, er der dermed poten-

“Jeg kan slet ikke se vores medlemmer stemme ja til en ny overenskomst, hvor frokostpausen ikke skulle være en del af overenskomsten”.

Flemming Vinther, formand for CFU

tielt udsigt til en konflikt, der kan berøre op imod 180.000 lønmodtagere.

Lønmodtagerne har vundet to sager
Det afgørende spørgsmål er, om Moderniseringsstyrelsen har en sag, når de kalder frokostpausen for en kutyeme.

DM Offentlig har spurgt partner og leder af afdelingen for ansættelsesret i advokatfirmaet Lund Elmer Sandager, Michael Møller Nielsen. Han repræsenterede tidligere i år LandbrugsMe-

OK 2018 HANDLER IKKE KUN OM FROKOSTPAUSE – HER ER DM'S SYV ANDRE OVERENSKOMSTKRAV

DM har 42 krav til de kommende overenskomstforhandlinger. De kan samles under disse syv temaer:

1. MERE LØN OG PENSION

Fagforening Classic: Mere løn, mere pension. Særligt ph.d'er skal have bedre pension.

2. TILTAG FOR ET BEDRE PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Psykisk arbejdsmiljø skal indgå i APV'en, og man skal bedre kunne sikre medarbejdere, der har flere forskellige tjenestesteder, eller hvis arbejdspladsen flytter.

3. MERE KOMPETENCEUDVIKLING

“Employability” er overskriften på de af DM's krav, der handler om at sikre, at

medlemmerne kan udvikle sig i jobbet og dermed stå stærkere på arbejdsmarkedet.

4. BEDRE FORHOLD I USIKRE ANSÆTTELSE

Freelancere og andre selvbeskæftigede skal have bedre forhold på linje med fastansatte. Tidsbegrænsede stillinger skal ikke kunne misbruges af arbejdsgiver til billig arbejdskraft.

5. MERE BARSEL TIL FAR ELLER PARTNER

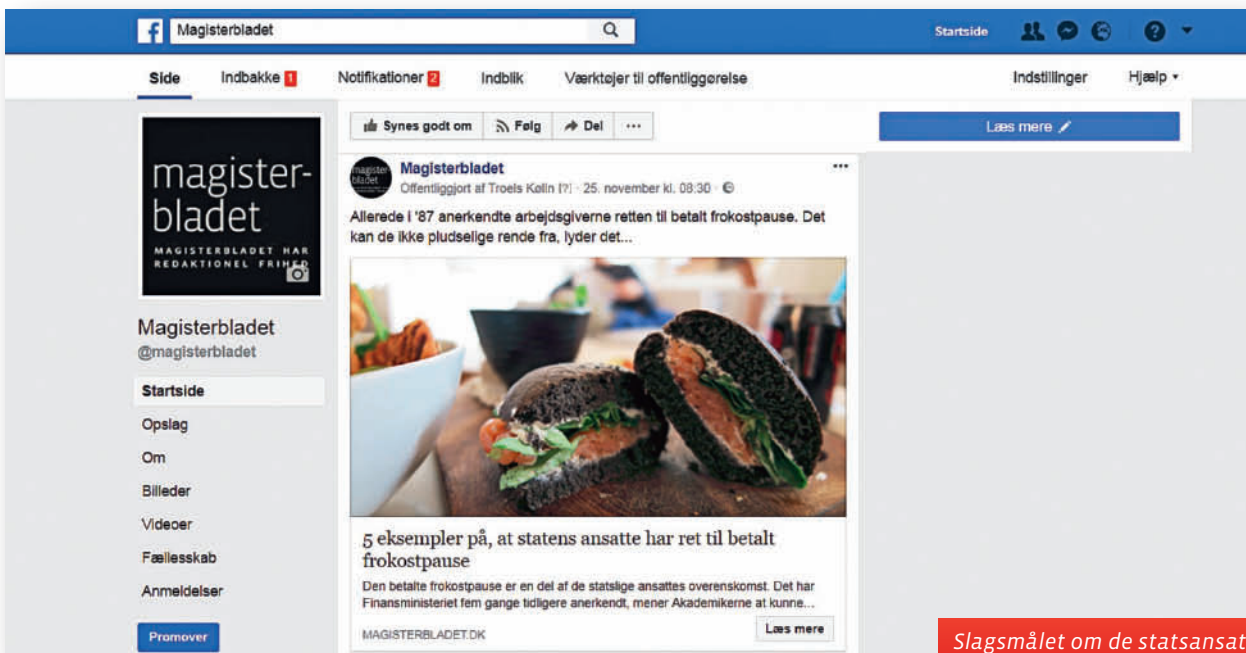
Der skal være 12 ugers øremærket barsel med løn til far eller partner.

6. TILLIDSREPRÆSENTANTER SKAL SIKRES

Tillidsrepræsentanter skal sikres bedre mod fyring, og de skal have bedre mulighed for at varetage deres hverv.

7. AFTALERNE SKAL SLÅS FAST

DM vil have gjort klart, at betalte frokostpauser skal ses som en del af overenskomsten, og har også fokus på chef- og ledaftaler. Desuden skal studenterarbejde være overenskomstdækket.



Slagsmålet om de statsansattes frokostpause giver debat på Magisterbladets Facebookprofil.



dierne i en lignende sag, hvor modparten var Dansk Journalistforbund (DJ), og emnet også var betalt frokost. Sagen blev afgjort til lønmodtagers fordel, ligesom det var tilfældet, da DR's ansatte i februar fik lov til at beholde den betalte frokost.

Ifølge Michael Møller Nielsen er det oplagt at skæve til de to sager, hvis man vil vurdere det mulige udfald af en ny faglig voldgift om betalt frokost.

“Det, som dommerne lagde til grund for deres afgørelse i DR-sagen og også i den sag, jeg førte for LandbrugsMedierne, var jo blandt andet, om nogle af parternes adfærd tidligere havde givet anledning til, at arbejdsgiverparten kunne antage, at man alene anså den betalte frokost som et vilkår, der strider mod overenskomsten. Og det var ikke tilfældet. Jeg tror, at dommerne i en ny sag vil læne sig op ad samme begrundelse”, siger han.

I deres begrundelse anførte dommerne, at parterne siden 1964 “må antages” at have forstået betalt frokost som en del af aflønningen, og at der “intet belæg” var for det modsatte synspunkt.

De fremlagte dokumenter i Politiken følger netop denne logik, mener Michael Møller Nielsen.

“De indikerer jo, at staten har accepteret det som en ret, der supplerer overenskomsten og dermed lever og dør sammen med overenskomsten”, siger han.

Kan arbejdsgiverne omvendt hive en kanin op af hatten, der peger på, at lønmodtagerorganisationerne tværtimod har accepteret, at det var en ret, der stred mod overenskomstens bestemmelser, ja, så tæller det i arbejdsgivers favor, forklarer han.

Men det sidste er tvivlsomt, mener Michael Møller Nielsen. Det skyldes ikke mindst, at overenskomsterne, der var genstand for kendelsen i DR-sagen, dybest set har oprindelse i den samme offentlige overenskomstsfære, som Moderniseringsstyrelsen nu henviser til i sit brev.

DR er en statslig virksomhed og fulgte derfor oprindeligt de overenskomster, der blev aftalt mellem Finansministeriet og de faglige organisationer.

Derfor vil en retssag være vanskelig for arbejdsgiverne, vurderer Michael Møller Nielsen.

“Det er nok usandsynligt at tro, at arbejdsgiverne kan komme med et eller andet, der vender op og ned på verden, efter DR-kendelsen”. <<

Derfor kan den forkerte julegave ødelægge din jul

Når anden er spist, og vi har danset om træet, kommer aftenens højdepunkt: julegaverne. Og de sætter gang i det store følelsesregister, for de fortæller, hvor meget vi værdsætter hinanden.

En af mine veninder fik ødelagt julen, da hendes nye kæreste gav hende et strygejern i julegave. Hans følelser og deres forhold blev fortolket ind i strygejernet, og hvis det nogensinde kom i brug, må det have dampet og spruttet med alle de frustrationer, der blev lagt i det.

SÅDAN UNDGÅR DU BALLADE OM GAVERNE

1. Hvis du vil opretholde et venskab, skal du altid gengælde gaver.
2. Gaver forudsætter finger-spitzgefühl. Brug tid på det.
3. Kærestegaver: Hvis din mand ønsker sig værktøj, så giv ham det og ikke den kashmirsweater, du har lyst til at give ham. Find ud af, om din kone er til romantiske overraskelser eller til praktiske gaver, og giv hende så det, hun ønsker sig.
4. Gaver behøver ikke at være materielle. Det kan også være børnepasning, en midtdag eller græsslåning.
5. Undgå at sætte andre i forlegenhed. Giv gaver, som passer til jeres relation. Og hvis I har aftalt gaver for 100 kroner, så hold dig til det.

Og reaktionen var ikke helt ved siden af. For gaver signalerer, hvordan vi hver især opfatter vores relation.

Den romantiske gavegivning er et ikke helt ufarligt område at begive sig ind på. Blandt andet fordi gavegivning ifølge eksperterne stadig i høj grad er bundet op på de traditionelle kønsroller. Min venindes kæreste var øjensynligt ikke klar over spillereglerne og var sprunget hurtigt og uelegant hen over forførelsens faser. Ligesom i dyreverdenen er det nemlig stadig hannen, der skal overbevise hunnen. Hun er den kritiske og den selektive i parringsvalget. Hun skal forføres, og gaver er en del af værktøjskassen.

“En af forførelsesstrategierne er jo at begave kvinder”, siger Henrik Høgh-Olesen, psykologiprofessor ved Aarhus Universitet.

“Men i det øjeblik manden så har scoret, og det har udviklet sig til et fast forhold, er han ikke så motiveret længere, for han er jo allerede valgt”, siger han.

Og her er det så, at der går praktik i det for nogle mænd. Gaverne bliver mere praktiske end romantiske, og kvinden bliver skuffet over at få det strygejern, hun selv kan købe

“Hun vil hellere have noget, der viser, at manden stadig er vild med hen-

de”, siger Henrik Høgh-Olesen, som forsker i komparativ gavegivning, hvor han sammenligner og analyserer ligheder og forskelle i gavegivning.

Gaver knytter os sammen

Meget langt tilbage i historien er gaven blevet brugt til at knytte sociale bånd.

Teolog Anders Klostergaard Petersen mener, at gaveudvekslingen stammer helt tilbage fra dengang, vores forfædre for omkring 3,5 mio. år siden bevægede sig ud på det åbne græsland på savannen.

“Dengang var forfædrene af natur selviske og egoistiske. Det var der

brug for, da de levede som selvstændige individer i skovområder”, siger Anders Klostergaard Petersen, som har skrevet “Gaven”, en af bøgerne i Aarhus Universitetsforlags

“Tænkepauser”-serie.

Men på savannen kan man ikke overleve alene, og de blev tvunget til at ændre natur, så de kunne indgå i en form for gruppedannelse med andre.

“De blev nødt til at samarbejde for at beskytte sig mod rovdyr og for at få føde”, siger han og fortæller, at det

“Gratis gaver findes kun i religiøse forestillinger. I denne verden er det altid noget for noget”.

Teolog Anders Klostergaard Petersen, Aarhus Universitet

blev helt afgørende at kunne indgå i mere stabile og permanente alliancer, og gaveudveksling blev et meget vigtigt element for at markere, at man var tilforladelig i forhold til gruppen.

“Meget senere fulgte sproget og en grundlæggende risiko for at blive udsat for løgn. For at undgå alliancer med gratister eller snydere blev gaver en af de mest ansvarlige markeringer af, at man faktisk var til at stole på”, siger Anders Klostergaard Petersen, som er professor MSO ved Afdeling for Religionsvidenskab ved Aarhus Universitet.

Gaven som nærhedsmål

Den nøje udvalgte og personlige gave skaber glæde, da den viser, at vi hører sammen.

“Gaver siger noget om, hvor tæt vores relation er. Hvor meget vi værdsætter hinanden. Derfor indgår gaven hele tiden i et regnskab over status og alliancer”, siger Henrik Høgh-Olesen.

“Hvis en af dine venner finder en ting til dig på et lille marked i Frankrig og viser den omhu at tage det med hjem og gemme det til jul, viser det, at vennen har et stort kendskab til dig og drager stor omsorg for dig. Den personlige gave fortæller intenst noget om, hvor megen omtanke vi har for hinanden. Og derfor bliver vi så glade for den”, siger Henrik Høgh-Olesen.

Omvendt bliver vi skuffede og kede af det, hvis vi får en gave, som ikke lever op til forventningerne.

“Hvis jeg får en gave, som er mindre, end jeg havde forventet, får jeg samtidig smidt i hovedet, at min status åbenbart ikke er så høj i den andens bevidsthed. Jeg betyder øjensynligt ikke så meget for giveren, som jeg havde regnet med, eller som giveren betyder for mig”, siger han.

Noget for noget

Allerede i de gamle fortællinger kan man læse, at enhver gave forventer en gave tilbage.

“Det handler om udveksling af gaver og tjenester mellem to parter og er



et udtryk for den måde, vi bygger vores samvær på, hvor service og tjenester indgår. Og vi forventer en udveksling, hvis vi skal have en relation”, siger Henrik Høgh-Olesen og understreger, at gaver derfor ikke kun er materielle gaver.

“Det gælder i lige så høj grad alle de omsorgshandlinger, som en anden udviser os, og der bliver ført regnskab. Nogle er mere store end andre, men der er ingen, der ikke holder regnskab. Og hvis ikke det går op i det lange løb, stopper relationen”, siger han.

Dog er familien undtaget. Når vi biologisk er meget tæt knyttet, ser vi

ud over noget for noget-princippet, men kun til en vis grad.

“Forældre accepterer en høj grad af envejs-service i forhold til deres børn”, siger han og understreger, at selv i familien er man ikke helt fri for noget for noget.

“Vi forventer noget til gengæld. Det kan så være, at det kun er et telefonopkald eller et besøg en gang imellem. Men vi forventer, at vi betyder noget for dem, vi hjælper, og at de viser omsorg på et tidspunkt, hvor vi har brug for det”, siger Henrik Høgh-Olesen. <<

“Nu må I lige lukke munden på ham”

En vindmølledelektør forsøgte i 2011 at få Aalborg Universitets rektor til at lukke munden på en internationalt anerkendt støjforsker. Forskeren oplevede et “utvetydigt pres” fra vindmøllebranchen, både før og efter at han blev fyret.

I juni 2011 ringer en direktør i vindmøllebranchen til den daværende rektor på Aalborg Universitet, Finn Kjærdsdam. Direktøren vil have rektoren til at lukke munden på professor Henrik Møller, der forsker i vindmøllestøj.

Henrik Møller har på det tidspunkt netop været medforfatter til en kritisk kronik om nye regler for vindmøller, der er på vej. Direktøren siger nogenlunde sådan her, husker eksrektor Finn Kjærdsdam:

“Havde det været en privat virksomhed, var Henrik blevet fyret, og noget tilsvarende må vel gælde universiteter. I industrien underskriver man loyalitetskontrakter, og det samme må vel gælde for universiteterne?”

Konflikten skyldes, at vindmøller udsender en lavfrekvent støj, som kan være stærkt generende for naboerne. Henrik Møller er international forskningspioner på området indtil 2014, hvor han fyres.

Oplysning om telefonopkald er “sensationel”

Sagen vakte polemik i pressen i 2014. Nu er den genoplivet – blandt andet takket være Finn Kjærdsdams udtalelse, der første gang citeres i dette års novembernummer af FORSKERforum. En udtalelse, som Finn Kjærdsdam bekræfter over for Magisterbladet.

Oplysningen om telefonopkaldet er “sensationel”, mener journalist Peter Skeel Hjorth, der kulegravede sagen tidligere på året i bogen “En skjult magt”.

“Det viser, hvor massivt presset har været”, siger han.

Finn Kjærdsdam husker dog ikke navnet på direktøren.

“Det er da ærgerligt, at jeg ikke lige skrev ned, hvem det var. Men der var jo ingen mailkorrespondance. Og jeg har ikke nogen henvisning til samtalen”, siger han:

“Det var ikke spor nyt for mig. Jeg vidste jo godt, hvordan private virk-

somheder fungerede: En af de administrerende direktører blev sat til at ringe til rektoren: “Det kunne ikke være rigtigt, det her”. Og det var en helt bramfri samtale”, siger Finn Kjærdsdam.

Og i den samtale faldt ordene: “Nu må I lige lukke munden på ham – det gør man i en virksomhed”.

“Jeg fortalte, at der er en universitetslov, der siger, at forskerne har ret til at udtale sig – og at de er opfordret til at deltage i den offentlige debat. Det troede han ikke på. Så sagde jeg: “Prøv at gå ind at kigge i universitetsloven”. Og så hørte jeg aldrig mere til sagen. Så jeg gætter på, at han har kigget på universitetsloven”.

Henrik Møller: “Et utvetydigt pres”

Henrik Møller oplevede “et utvetydigt pres” fra vindmøllebranchen – både før og efter fyringen. Første gang var i 2008 under et forskningsprojekt om





“Selvfølgelig er det et pres på ytringsfriheden”.

Finn Kjærdsdam, tidligere rektor, Aalborg Universitet

vindmøllestøj i samarbejde med ingeniørvirksomheden DELTA, der var delvist finansieret af vindmøllebranchen.

“DELTA ville gerne have nogle andre resultater end dem, der faktisk kom frem”, husker Henrik Møller og siger om det efterfølgende forløb:

“Universitetsledelsen øvede ved flere lejligheder et pres på os, for at vi ikke skulle være for åbenmundede med resultater og viden om vindmøllestøj”.

Næste gang Henrik Møller oplevede et pres, var efter kronikken i 2011.

Det var ikke kun den daværende rektor, der modtog en klage. På Institut for Elektroniske Systemer, hvor Henrik Møller var ansat, modtog den daværende dekan, Eskild Holm Nielsen, også en klage. Denne kom fra Jan Hylleberg, direktør for brancheorga-

»

>>

nisationen Vindmølleindustrien. Jan Hylleberg fortæller dog, at det ikke var ham, der ringede til rektor.

Universitetsledelsen fortalte Jan Hylleberg, at forskerne har ytringsfrihed, men sagen døde ikke her.

Den 9. december 2011 udtalte Henrik Møller sig igen kritisk – denne gang til Weekendavisen – og samme dag indkaldte dekan Eskild Holm Nielsen ham til et møde i midten af januar.

På mødet deltog blandt andre Henrik Møller, dekanen og institutlederen. Peter Skeel Hjorth har en lydoptagelse fra mødet, hvor Henrik Møllers optræden i pressen var et omdrejningspunkt. Ifølge en båndudskrift fortalte dekanen, at Vindmølleindustrien “fandt, tonen var meget upassende, øh, omkring Henrik Møller, og de ville gerne vide, om det var, ligesom universitetet, der, om det også var deres opfattelse af de her ting”. Han fortalte også, at “vi faktisk arbejder yderligere og mere sammen med Vindmølleindustrien”.

Skulle stå til regnskab for industrien

Før mødet var Jan Hylleberg og dekanen i dialog i anledning af en kommende forsamling i Vindmølleindustriens bestyrelse, hvor dekanen skulle holde oplæg. I en mail fik dekanen at vide, at “du må vente, at der også er spørgsmål til dig i forhold til jeres deltagelse i offentlig debat ikke kun på støj, men generelt”.

Senere i 2012 var der igen ballade, da Henrik Møllers forskerhold lagde tekster på nettet om de nye vindmølleregler. I en mail til dekanen skrev Jan Hylleberg, at disse tekster “har givet anledning til en del samtaler mellem aktørerne. Ikke just udtryk for nedtrapning”.

Jan Hylleberg kontaktede også Aalborg Universitet tre gange med bekymring om en lydmåler, som Henrik Møller havde været med til at udvikle, og som blev lånt ud til borgerne. Måleren kan bruges til at måle vindmøllernes drilske, lavfrekvente støj.

Alt dette ved vi bl.a. fra Peter Skeel Hjorths bog, der bygger på aktindsigt.

“Forskerne har ret til at udtale sig – og at de er opfordret til at deltage i den offentlige debat”.

Finn Kjærdsdam, tidligere rektor, Aalborg Universitet

Dekan bekræfter: “De var irriterede”

Om Vindmølleindustrien fortæller eksdekan Eskild Holm Nielsen:

“Jeg oplevede, at de var irriterede over Henrik Møllers synspunkter omkring støjbekendtgørelsen (de nye regler, der var på vej, red.). Og jeg sagde til dem, at dét var noget, vi aldrig blev enige om. Henrik Møller havde ret og pligt til at udtale sig efter sin faglige overbevisning. Det har jeg hele tiden sagt til Vindmølleindustrien”.

Ifølge Peter Skeel Hjorths bog blev den nye støjbekendtgørelse reelt udarbejdet på lukkede møder mellem Miljøstyrelsen og Vindmølleindustrien.

“Det viste sig efterfølgende, at støjbekendtgørelsen ikke fulgte den bedste tilgængelige viden om lavfrekvent støj. Og de ting, Henrik Møller og hans kollegaer skrev i deres kronik i 2011, var sandsynligvis en berettiget kritik”, siger Eskild Holm Nielsen til Magisterbladet.

Institutleder: “Der var et pres”

Børge Lindberg, leder for Institut for Elektroniske Systemer, bekræfter i en mail til Magisterbladet:

“Der var et pres, i den forstand at Vindmølleindustrien flere gange rettede henvendelse til Aalborg Universitet med bekymring og utilfredshed over Henrik Møller og hans aktiviteter”.

Samtidig understreger han, at “det ikke betød, at jeg eller dekanen – er jeg sikker på – følte os pressede, i den forstand at vi følte os pressede til at gøre noget, som var forkert, uetisk eller det, der var værre. Tværtimod beskyttede vi jo forskergruppen ved fx at svare på direktør for Vindmølleindustrien Jan Hyllebergs henvendelser”.

Kan du sige utvetydigt, at fyringen ikke havde noget som helst at gøre med dette pres?

“Fuldstændig. 100 procent. Der var ingen relation. Og jeg finder det virkelig krænkende i forhold til de ledelsesmæssige dispositioner, jeg foretog, at man kan få sig til at påstå det”, siger han.

Jan Hylleberg bekræfter over for Magisterbladet, at Vindmølleindustrien havde en bekymring omkring lydmåleren. Han siger også, at han var utilfreds med Henrik Møllers ageren i 2011.

“Vi har forholdt os til universitetets rolle i forhold til den faglige debat, der foregik. Der valgte Henrik Møller på vegne af universitetet at stille sig uden for den faglige debat”.

Samtidig siger Jan Hylleberg, at han “på intet tidspunkt” har prøvet at bringe Henrik Møller til tavshed.

Magisterbladet tog også kontakt til ingeniørvirksomheden DELTA, men de ønskede ikke at stille op til citat.

Rektor: Næste gang går industrien jo bare til andre

De kriterier, der lå til grund for Henrik Møllers fyring, var blandt andet “indtægtskabende performance” og graden af “servicemindedhed” over for “kunderne”, oplyser institutleder Børge Lindberg.

Finn Kjærdsdam vil ikke udtale sig om personalesagen, men siger:

“Virksomhederne tænker: “Hvorfor skulle vi dog stoppe penge i folk, der ikke laver andet end at kritisere os? Så kan vi bare lægge dem et andet sted””.

“Selvfølgelig er det et pres på ytringsfriheden. Og det handler ikke om forbud og sådan noget. Men det er et pres på ytringsfriheden, at ens forskergruppe måske skal være mindre, fordi der kommer færre opgaver. Virksomhederne opsiger ikke den kontrakt, de har indgået. I stedet tænker de: “Vi kører kontrakten færdig, de publicerer, og vi tager bøvet. Men næste gang går vi et andet sted hen, hvor de leverer varen uden negativ omtale””, siger han. <<

PÆDAGOGIK



FAQ om læringsmål

Niels Jakob Pasgaard
Hans Reitzels Forlag, 2017,
174 sider, 225 kr.

Læringsmål er blevet et centralt begreb i den danske forskning og debat om pædagogik og uddannelse. Man taler om læringsmål i forbindelse med børnenes udvikling i børnehaver og vuggestuer, i relation til folkeskolens fag og i forbindelse med de seneste års reformer af lærer- og pædagoguddannelserne. Men be-

grebet har ikke altid stået så centralt i sproget, som det gør nu. Bogen rejser og forsøger at besvare spørgsmål som fx: Hvorfor taler alle om læringsmål? Hvor kommer de fra? Hvad er et læringsmål egentlig, og hvad vil det sige at undervise læringsmålstyret? Er der forskel på mål? Kan man måle mål? Hvor fører læringsmålene os hen, og er der et alternativ til læringsmålene?

STATISTIK

Statistik for ikke-statistikere

Birger Stjernholm Madsen
Samfundslitteratur, 2017,
264 sider, 259 kr.

Bogen forklarer statistik, så det er til at forstå. Bogen beskriver indsamling, bearbejdning, analyse og præsentation

af data med konkrete eksempler på praksis. Desuden findes der i bogen og på bogens hjemmeside på samfundslitteratur.dk supplerende materiale, der gør det nemt og overskueligt efterfølgende at bruge bogen som opslagsværk. Uanset hvilke slags data du arbejder med, vil du efter læsning af denne bog være i stand til at analysere og præsentere dine egne data og drage konklusioner. Du vil kort sagt være godt i gang med at arbejde med statistik i praksis!

SAMFUND

Uranbjerget – Om forsøgene på at finde og udnytte Grønlands uran fra 1944 til i dag

Henrik Knudsen og Henry Nielsen

Forlaget Vandkunsten, 2016,
272 sider, 349,95 kr.

Det australske selskab GME's mineprojekt på Kvanefjeld og de seneste års debat om ophævelsen af den såkaldte multolerancepolitik har sat spot på Grønlands uran. Men den aktuelle diskussion har en lang og spændende forhistorie, som her for første gang bliver fremlagt i detaljer. I bogen fortælles om de hemmelige forsøg på at lokalisere uranreserver i Grønland i årene under og efter Anden Verdenskrig, da Den Kolde Krig indhyllede Danmark i en atmosfære af frygt og usikkerhed. Forfatterne fortæller om det kostbare danske prestigeprojekt, der prægedes af atomefori, men mødte folkelig og politisk modstand.

Se flere bøger på MAGISTERBLADET.DK



Flere bøger på side 43 >>

magisterbladet

417 procent

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

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

Læs de daglige nyheder på MAGISTERBLADET.DK



EKSPLOSION I KORTE FLEKSJOB

30 pct. af alle fleksjob er på højst fem timer om ugen, viser nye tal. Foruroligende, mener Dansk Magisterforening.

“Det er uanstændigt og uværdigt. Vi taler om mennesker med kroniske og varige sygdomme, mennesker med alvorlige fysiske eller psykiske lidelser”.

Sådan lyder reaktionen fra DM's socialrådgiver, Bodil Arp Rasmussen, på baggrund af nye tal fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). Tallene afslører en voldsom udvikling i antallet af danskere med stærkt nedsat arbejdsevne, som kommuner sender i fleksjob få timer om ugen.

Ifølge styrelsen er 30 pct. af alle fleksjob nu på højst fem timer om ugen, og alene fra 2015 til 2017 er antallet af disse fleksjob vokset fra 7.300 til 12.400.

Sammenlignet med den gamle ordning er udviklingen endnu mere dramatisk, hvis vi kigger på fleksjob under ti timer om ugen. I 2010 var under én pct. af fleksjobbene på under ti timer, viste en undersøgelse fra STAR. Men i juli 2017 var det tilsvarende tal godt 60 pct. af alle fleksjob.

DM's socialrådgiver kalder udviklingen stærkt bekymrende. For selvom den nye lov lægger op til en bedre udnyttelse af folks arbejdsevne, er udnyttelsen gået alt for vidt, mener hun.

Bodil Arp Rasmussen peger på, at Ankestyrelsen har givet grønt lys for

fleksjob med timetal helt ned til 40 minutter om ugen, fordi det “ikke kan udelukkes”, at borgernes arbejdsevne kan udvikles senere hen.

“Når folk er visiteret til så få timer, så er det udtryk for en meget nedsat arbejdsevne, altså mennesker med varige handicap og psykiatiske diagnoser. De har i forvejen store udfordringer med at fungere i hverdagen og skal så også finde kræfter til at være på en arbejdsplads”, siger hun.

Med så begrænset arbejdsevne bør folk have mulighed for at vælge førtidspension, mener hun.

Loven er paradoksal

Når folk bliver visiteret til fleksjob i ganske få timer, er det helt i overensstemmelse med hensigten med lovændringen i 2013. Den skulle forhindre, at folk parkeres på en livslang pensionsordning. De korte forløb skulle ganske enkelt bruges i håb om at tilskynde fleksjobberne til at øge arbejdsindsatsen.

Ifølge Iben Nørup, postdoc ved Institut for Sociologi og Socialt arbejde ved Aalborg Universitet, dækker de mange korte aktiveringsforløb imidlertid over et paradoks i den nye lovgivning.

“Vi taler om mennesker med varige handicap og psykiatiske diagnoser”.

Bodil Arp Rasmussen, socialrådgiver, Dansk Magisterforening

Med den nye lov i hånden kan kommunerne nu begrunde de ultrakorte fleksjob med, at fleksjobberne muligvis kan “udvikle” eller “motivere sig til” en bedre arbejdsevne, hvorfor de ikke skal tilkendes førtidspension.

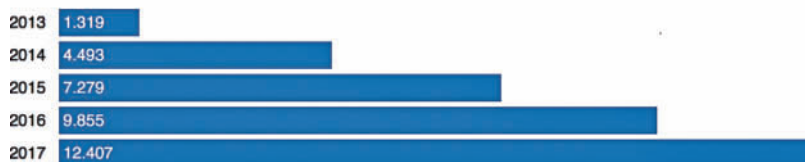
“Men samtidig er det sådan set en nedlagt præmis i loven, at målgruppen er mennesker med varigt nedsat arbejdsevne. Det er ganske enkelt en ordning, som er betinget af, at man er kronisk syg”.

“Og realistisk set vil rigtig mange ikke kunne udvikle deres arbejdsevne. I hvert fald ikke hvis de er visiteret korrekt. For eftersom nedsættelsen af arbejdsevnen i udgangspunktet skal være varig, giver det ikke mening at have en forventning om, at den kan udvikle sig”, siger Iben Nørup.

DM's formand, Camilla Gregersen, mener, at økonomiske incitament i loven har vundet over retssikkerhed for dem, der næsten ikke har nogen arbejdsevne.

“Mange af disse borgere ville før have fået førtidspension. Jeg håber virkelig, at vi snart får en ændring af lovgivningen, som vil rette op på situationen, så vi får værdigheden tilbage for mennesker, der kun kan arbejde i meget få timer”, siger hun. <<

Flere og flere fleksjobber sendes i arbejde under fem timer



Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2017

“I grænselandet Sønderjylland er historien altid nærværende, for området har været en stødpude mellem kongeriget Danmark og de tyske stater”.



HISTORIE

På tur i Danmarks historie

Søren Olsen

Gads Forlag, 2017, 222 sider, 199,95 kr.

Oplev Danmarks historie. Denne bogs 47 forslag til cykel- og vandreture bringer dig blandt andet på sporet af sagnkonger i Lejre, nonner og munke i Søhøjlandet og krudt, kugler og kanoner i Frederiksværk. Bogen fører dig rundt i hele landet, fra Skagen til Rødbyhavn, fra Blåvand til Hammershus. Du vil møde stendysser og gravhøje, klostre og kirker, slotte og herregårde, landsbyer og købstæder, fæstninger og industrianlæg. Og du vil komme rundt i hele historien – fra jægerstenalderens bopladser til drømmen om det gode liv i forstæderne.

ANTROPOLOGI

Smag

Susanne Højlund Pedersen
Aarhus Universitetsforlag,
2016, 60 sider, 39,95 kr.

I Kina spiser de hunde. Det gør vi ikke i Danmark, det er synd for vovsen. Til gengæld elsker vi en finthakket griselever. Hver sin smag, som vi siger. Det kan der være noget om. Men ifølge Susanne Højlund, smagsdommer ved Aarhus Universitet, bestemmer vi ikke selv vores livret. Det gør dem, vi lever sammen med. Eller indeni – i hvert fald de første ni måneder, efter at far og mor fik smag for hinanden. De brugte nok ikke kun tungen. Det bør alle vi andre heller ikke gøre, når vi spiser. Vi får en meget bedre smag i munden, hvis vi bruger alt fra top til tå. Bogen er en del af serien “Tænkepauser”.

KARRIERE

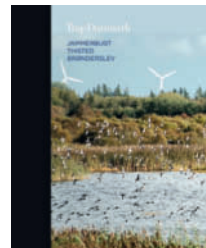
Karriere
– kunsten at flytte sig

Monika Janfelt
Moveo Publishing, 2017,
240 sider, 299 kr.

“Karriere – kunsten at flytte sig” er skrevet til dig, der vil investere i dit arbejdsliv. Det er en fagbog, der henvender sig til fagprofessionelle som går og overvejer deres kar-

riere, og som ønsker at lære mere om deres karrierekompetencer og transitionsprocesser. Den er også skrevet til ledere, konsulenter og andre, der er engageret i karrierespørgsmål. Bogen indeholder mange cases, praktiske erfaringer, råd og redskaber til, hvordan man kan forstå og arbejde med karriereudvikling.

KULTUR



TrapDanmark,
bind 4: Jammerbugt,
Thisted, Brønderslev

Niels Elers Koch (red.)
TrapDanmark A/S og Gads Forlag,
2017, 328 sider, 399,95 kr.

“TrapDanmark” udkommer for 6. gang i 34 bind, der beskriver Danmarks historie, natur, kultur og samfundsforhold. Det seneste bind dækker tre nordjyske kommuner. Få viden om Store Vildmose og Jyske Aas. Bliv klogere på Bulbjerg, der er presset op af undergrunden og er Danmarks eneste fuglefjeld uden for Bornholm. Læs om Det Nationale Test-

center for Store Vindmøller, Vesterhavets gennembrud af Agger Tange i 1825 og udviklingen fra skudehandel til kystfiskeri. Få fakta om Cold Hawaii, den tidlige turisme i Blokhus, Thylejren, romanske kirker og Voergaard. Læs om hele projektet på www.trap.dk.

KUNST

Barbermaleren John Christensen

Hanne Abildgaard
Gads Forlag, 2017, 299 sider,
399,95 kr.

John Christensen (1896-1940) var udlært frisør og drev barbersalon på Kapelvej på Nørrebro, men han var samtidig en talentfuld og nyskabende billedkunstner med en særlig evne til at forene indtrykkene af det mangfoldige hverdagsliv i kvarteret omkring Assistens Kirkegård med fantasi og poesi. I sin samtid var John Christensen genstand for omfattende interesse og anerkendelse, også fra private samlere, kunstnerkolleger og kritikere af vidt forskellig observans. I kunsthistorien er John Christensen imidlertid marginaliseret. At han aldrig tidligere har været gjort til genstand for forskningsmæssig behandling, virker næsten uforståeligt i betragtning af den status, han

havde i sin egen tid, og det potentiale, der ligger i hans værk og virksomhed. Det ændrer denne bog på.

SAMFUND



Overgange
– fra arbejdsliv til pension

Sven Erik Henningsen
Forlaget Hovedland, 2017,
210 sider, 229,95 kr.

Efter at være blevet hjer-teopereret omkring krans-pulsårerne anbefalede lægerne forfatteren at trappe ned med arbejdet og ændre livsstil. Det gjorde han så ... Efter en periode på halv tid gik Sven Erik Henningsen som 63-årig på pension. Efter pensioneringen faldt Henningsen ned i et af de berømte tomrum. Det var det, der fik ham i gang med at ræsonnere over, hvad der sker, når man forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension kun delvis frivilligt. Ud over at trække på egne erfaringer refererer Henningsen relevante forskningsresultater og undersøgelser.

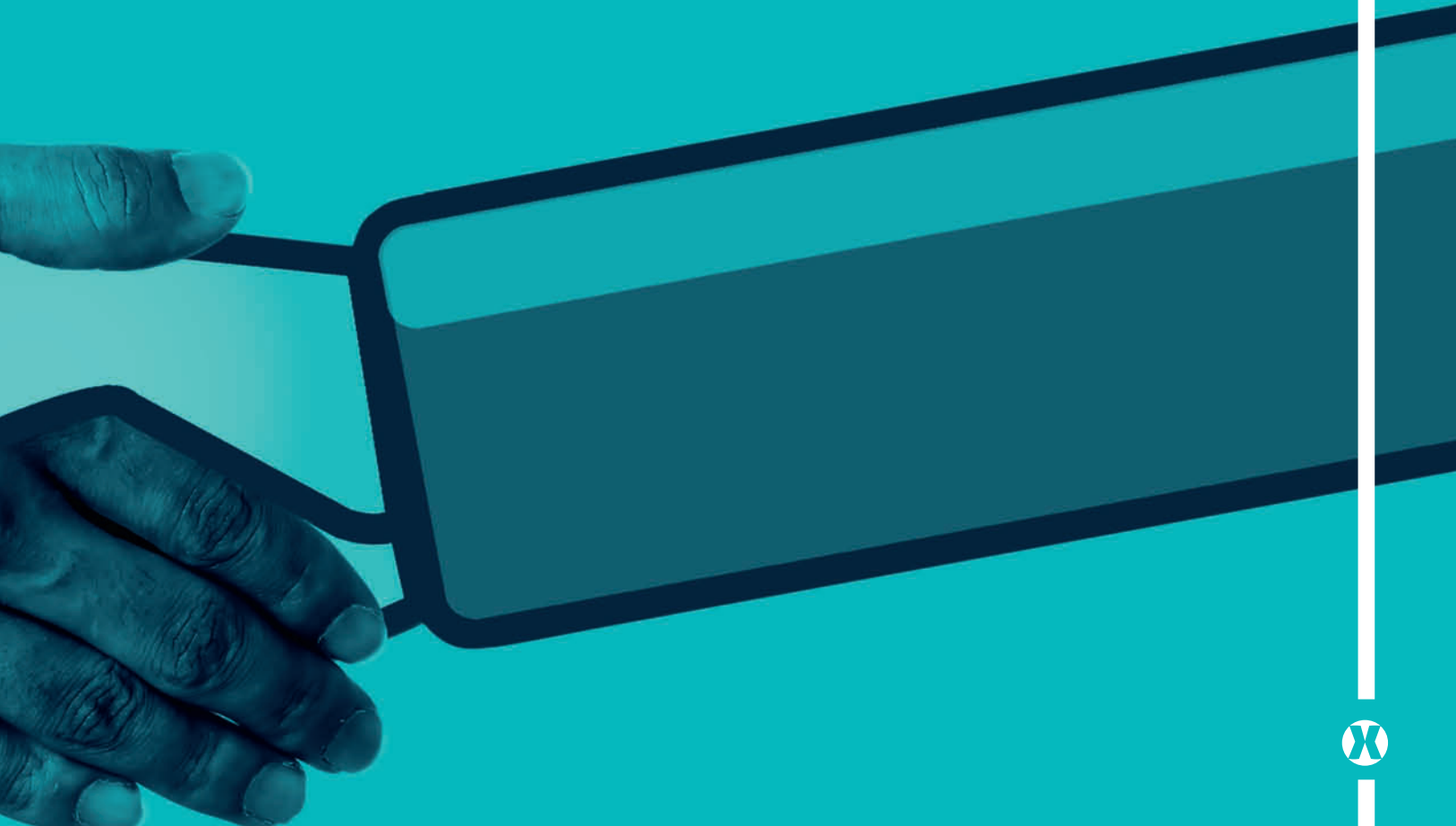


#DMJX

A hand holding a smartphone, with a stylized black outline of the phone overlaid on the image. The background is a teal gradient with a silhouette of a hand holding a phone.

DIGITALE OG SOCIALE MEDIER

SÆTTER DAGSORDENEN
I DISSE ÅR



Vi har fire gode kurser til dig, der ønsker nye redskaber

SOCIALE MEDIER I STRATEGI OG KOMMUNIKATION (DIPLOM)

Underviser: **Katrine Thielke**

Gør sociale medier til en aktiv del af jeres strategi. Når du er færdig med dette kursus har du formuleret en levedygtig social media strategi.

Start 29/1 & 24/5 | København

dmjx.dk/somestrategi

BLIV EN HAJ TIL FACEBOOK

Underviser: **Thea Bohm**

På én dag bliver du rustet til at inkorporere Facebook i dit daglige arbejde - eksempelvis til at lytte til og være i dialog med dine kunder og/eller brugere.

Start 5/2 | København

dmjx.dk/facebookhaj

FACEBOOK LIVE OG LIVE-VIDEO

Underviser: **Peter Østergaard**

Blive klogere på Facebook Live og brugen af live-video på sociale medier. Det handler både om teknik og om hvordan og hvornår det giver mening at være live.

Start 26/2 | København

dmjx.dk/facebooklive

I SAMSPIL MED BRUGERNE (DIPLOM)

Underviser: **Peter From Jacobsen**

Lær at anvende sociale medier til brugerinddragelse, crowdsourcing og community management. Du bliver klædt på til at udvikle, facilitere og drive netværk.

Start 19/3 | København

dmjx.dk/samspil

DM og rektorerne:

Politisk styring skaber usikkerhed

Universiteter og professionshøjskoler ser ikke enkelhed og kvalitet i ny finansieringsmodel. Tværtimod. DM påpeger, at det trods alt er positivt med en fireårig grundbevilling.

Samtlige partier i Folketinget er nået til enighed om en model til finansiering af de videregående uddannelser.

Bevillingsreformen betyder fra 2019, at økonomien skal udregnes på basis af tre delelementer:

- Et grundtilskud, der forhandles hvert fjerde år (25 procent).
- Et aktivitetstilskud, der som taxametersystemet i dag afhænger af antallet af aktive studerende (67,5 procent).

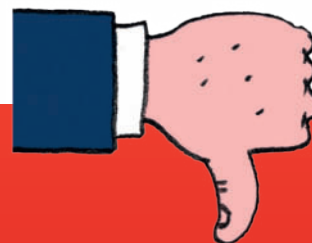
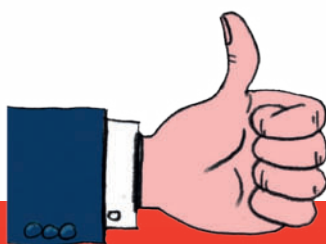
- Et resultattilskud, der afhænger af de studerendes studietid og efterfølgende beskæftigelsesgrad (7,5 procent).

Aftalen indeholder også andre delelementer. Fx er finansieringen af udbud uden for de store byer vokset, og der bliver afsat en pulje til politisk udvalgte indsatser, bl.a. forskning på tværs af institutioner.

Håb om mere enkelhed

I uddannelsesverdenen møder aftalen blandede reaktioner. Især rektorerne er kritiske.

Professionshøjskolernes rektorformand, Stefan Hermann, ærgrer sig over, at modellen skaber en betydelig økonomisk uforudsigelighed. Han anerkender, at de regionale uddannelsesudbud får flere penge, men kalder den samlede reform for "en uvelkommen



DET MENER DM OM BEVILLINGS- REFORMEN:

Thumbs up:

- Grundtilskuddet, som udgør 25 procent af finansieringen, bliver fireårigt. Det har tidligere skullet forhandles årligt.
- Færdiggørelsesbonus bliver gjort gennemsnitlig i stedet for bundet op på den enkelte. Studerende med handicap kan få et tillæg.
- Tilskuddene til uddannelser uden for de store byer er sat i vejret.

Thumbs down:

- Resultattilskuddet består og er baseret på, hvor mange der kommer i job efter endt uddannelse.
- Kvalitetsmålinger baseret på spørgeskemaundersøgelser.
- Politisk prioriterede midler, som kan gives til initiativer og udvalgte uddannelsesområder.

gave i en ellers flot indpakning af gode intentioner”.

“Desværre er resultatet et system, der fører til mere bureaukrati, mere uforudsigelighed og mere direkte politisk styring. Det hele vel at mærke for meget færre penge”, udtaler Stefan Hermann, med henvisning til at regeringens årlige topcents uddannelsesbesparelser fortsat står ved magt. Besparelser, der kommer til at koste professionsuddannelserne 1,7 milliarder frem mod 2021.

Med den nye model kommer institutionerne til at bruge mange flere penge på at beregne og administrere, end de har gjort hidtil, supplerer Hanne Leth Andersen, der er rektor på RUC.

“Parametrene for kvalitet er uklare, og så er det yderligere en usikkerhedsfaktor, at der skal foretages politiske prioriteringer løbende i det, som skulle være vores basismidler”, siger Hanne Leth Andersen.

Også rektorformand for universiteterne Anders Bjarklev havde håbet på mere enkelhed.

“Systemet virker komplekst og indeholder både mere politisk styring

“Desværre er resultatet et system, der fører til mere bureaukrati, mere uforudsigelighed og mere direkte politisk styring”.

Stefan Hermann, professionshøjskolerens rektorformand

og mere dobbeltstyring”, siger Anders Bjarklev.

Hellere regulere end give frihed

Magisterforeningen har især arbejdet for et højt grundtilskud og for, at uddannelsesudbuddet uden for de store byer skulle tilgodeses med flere penge. Derfor hæfter formand Camilla Gregersen sig ved, at grundbevillingerne er blevet 5 pct. højere end regeringens oprindelige udspil og desuden bliver fireårige.

“Det sikrer en stabilitet i de faglige miljøer til gavn for uddannelseskvaliteten, ligesom det påvirker arbejdsmiljøet, at planlægningshorisonten bliver længere”, siger hun.

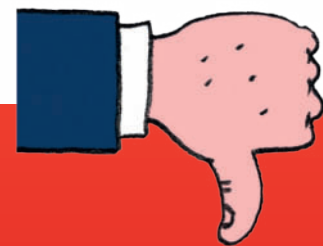
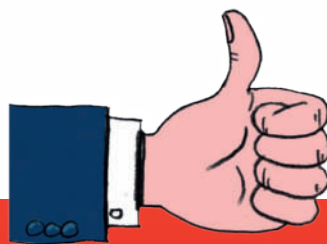
Camilla Gregersen havde håbet, at det nye bevillingssystem samtidig havde markeret et farvel til uddannelsesbesparelserne. Og på visse punkter deler hun rektorernes kritik.

“Det er fx håbløst, at universiteternes bevillinger skal være afhængige af tilfredshedsmålinger fra de studerende. Det kan paradoksalt nok føre til, at niveauet sænkes, for det svære er sjældent populært”, påpeger DM’s formand.

I forbindelse med lanceringen af bevillingsreformen understregede uddannelses- og forskningsminister Søren Pind, at modellen skulle gøre op med et system, der fokuserede mere på kvantitet end kvalitet.

At det skulle ske med den nye finansieringsmodel, har Hanne Leth Andersen svært ved at få øje på.

“Vi er stadig underlagt en bevillende myndighed, der hellere vil regulere end give universiteterne og de studerende frihed, selv om det er den vej, vinden blæser på flere eliteuniversiteter i udlandet som fx Harvard og Aalto. Regeringen har alt for snævert fokus på hurtig færdiggørelse og hurtigt i arbejde”, påpeger hun. <<



DET MENER DANSKE UNIVERSITETER OM BEVILLINGS- REFORMEN:

Thumbs up:

- Aktivitetsbaseringen udgør stadig en stor del, så aktivitet og bevilling kan følges ad noget af vejen.
- Grundbevillingen bliver fireårig, hvilket giver en vis forudsigelighed.
- Der tages delvist højde for studerende med handicap og sygdom og forskningsår ved beregning af færdiggørelsestid.

Thumbs down:

- Der kommer mere dobbeltstyring, for der er både adgangsbegrænsning og nu også bevillingstilskud ud fra beskæftigelsessituationen.
- Der kommer mere politisk styring i form af små cigarkasser med uanvendte midler til politisk fordeling. Indtil nu har institutionerne selv kunnet disponere ud fra faglige og institutionsmæssige hensyn.
- Kvalitetsmålinger bliver baseret på spørgeskemaundersøgelser, som formodentlig siger mere om tilfredshed end om kvalitet.

Branding for blufærdige akademikere

Det kan godt lade sig gøre at blive synlig på digitale platforme, selvom man ikke er glad for at føre sig frem. Tricket er at dele ud af sin faglige viden – på den personlige måde.

I sommeren 2015 gik antropolog Marie Jakobsgaard Ravn fra et langt, specialiseret universitetsstudium direkte ud i arbejdsløshed.

“Jeg havde ikke noget at lave og havde brug for at holde min faglighed ved lige. Det var den egentlige grund til, at jeg oprettede en antropologisk blog”, fortæller hun.

Anthropofil på blogspot.dk blev rammen om en samling korte, vel-skrevne observationer fra hverdagen. Bloggen var også inspireret af et projekt på Fredericia Maskinmesterskole, hvor hun siden har fået fuldtidsjob.

Men der var samtidig, medgiver Marie Jakobsgaard Ravn, “et helt klart markedsføringsselement” i konceptet.

For en klassisk sælger vil det være svært at spotte markedsføringen. Bloggen rummer hverken cv, telefonnummer eller mailadresse på Marie Jakobsgaard Ravn.

Kun et lille portrætfoto og en kort tekst beskriver platformen som en kærlighedserklæring til og “fascination af mennesker og alle de skøre, sjove og fascinerende ting, som vi gør”.

Hvorfor skrev du ikke mere om din person og det, du kan?

“Bloggen skulle tydeliggøre mine kompetencer på en lidt diskret måde.

Jeg ville gerne bidrage med noget, som tog udgangspunkt i min passion for mit fag, og som handlede om andet end mig selv. Det skulle være: Vis, hvad du kan, efter modellen don't tell it – show-it”, forklarer hun.

Trods manglende markedsføring fik Anthropofil forbausende hurtigt et liv uden for Marie Jakobsgaard Ravns egen verden.

“I starten var det mest familie og venner, som var interesserede. Men så begyndte mine venner at dele indlæg-gene på deres Facebookprofil. Derefter tilføjede deres venner mig som ven for at kunne følge med. Pludselig fik jeg kommentarer fra folk, jeg ikke kendte – og så blev jeg inviteret til at holde foredrag!” fortæller hun.

Efter at hun fik job, har bloggen ligget stille, men den nåede at opfylde flere formål:

“Det var ikke direkte den, der skaffede mig fast arbejde. Men jeg fik gjort opmærksom på mine kompetencer og lært at formidle viden på en måde, så alle kan følge med. Det har jeg siden haft brug for i mit nuværende arbejde”.

Generelt har humanister lidt svært ved det med selvbranding, siger en af hendes kolleger fra antropologistudiet, Sophie Mirpourian. Hun er grund-

Antropolog Marie Jakobsgaard Ravn skabte som arbejdsløs bloggen Anthropofil på blogspot.dk. En diskret markedsføring af hendes faglighed, som var med til at skaffe et job.



“Bloggen skulle tydeliggøre mine kompetencer på en lidt diskret måde”.

Marie Jakobsgaard Ravn, antropolog

» lægger af den studenterdrevne forening Humanister i Erhvervslivet på Aarhus Universitet.

“Det er ikke humanister, der “shiner” på de store jobmesser, hvor man skal flashe sit cv og lange masser af visstkort ud. De er mere tilbageholdende, fordi de gennem en lang uddannelse er opdraget til at tænke kritisk og være selvkritiske. Det er svært for dem at sælge ud af. Derfor bliver det lidt “fy” at snakke meget om sig selv”, siger Sophie Mirpourian.

Vil helst det dybe

Men der behøver ikke at være en modsætning mellem at være faglig og personlig, når man vil gøre sig synlig på de digitale platforme. Tværtimod er det en god ide at bringe begge tilgange i spil, mener specialist i personlig branding Birgitte Alstrøm.

“Marie Jakobsgaard Ravn gør noget af det rigtige ved at dele ud af sin viden. Mange humanister har jo faktisk en ekstremt stor fordel i at være velfunderede inden for noget fagligt. De står stærkt på de digitale platforme, hvis de tør nedbryde grænsen til den akademiske verden og formidle deres viden i et sprog, som modtageren forstår”, siger hun, men bekræfter, at mange humanister – ligesom andre faggrupper – helst “vil det dybe” og bare være kendt for det.

“Jeg kender til hudløshed alle argumenterne om, at man vil være privat og ikke dele ud af sit personlige liv. Men man skal anerkende fordelene ved at lægge noget af sin personlighed ind i kommunikationen. Det gør den mere autentisk”, siger hun.

“Det er ikke realitystjernen, der får den type job, og du kommer ikke med i et spændende fagligt netværk, fordi man kan se, at du er god til at bage boller eller har søde børn. Men per-

sonlige kendetegn og særheder kan være det, der adskiller dig fra konkurrenterne, og som gør, at du lige får den ekstra opmærksomhed”, siger Birgitte Alstrøm.

I sin virksomhed lærer hun bl.a. kunderne at definere mål, målgrupper og konkurrenter, før de går i gang med at fortælle om sig selv på blogs, hjemmesider eller sociale medier.

“Det handler i bund og grund om at kende sig selv, vide, hvad du vil opnå, hvem du vil i kontakt med, og på hvilke kanaler du finder dem. I den digitale verden har din potentielle arbejdsgiver eller kontaktperson googlet dig længe før det første håndtryk. Derfor skal din identitet på nettet afspejle den person, de vil møde i virkeligheden, både fagligt og personligt”.

En aktiv stemme

En af dem, der har forstået værdien af personlig branding på digitale platforme, er direktør og partner i virksomheden Cope Ask Hybel. Han har gennem sin karriere haft, hvad han selv betegner som en “aggressiv offentlig profil” på sociale medier.

Den har bragt ham fra en læreruddannelse til webbureauet Cabana, konsulentvirksomheden Advice og til et job som direktør i egen virksomhed.

Med en far, der er dr.phil. i historie og underviser på Københavns Universitet, kender han til berøringsangsten i den akademiske verden, når det gælder digital eksponering.

“Udgangspunktet bør altid være, at man fremstår fagligt relevant, for det skaber synlighed. Men man skal vide, at de, der får succes med personlig branding, ofte er dem, der viser noget af sig selv. Man skal turde have en stemme og bruge den aktivt”, siger han.

Ask Hybel anbefaler, at man starter med at blande sig i diskussionerne



“Jeg fik gjort opmærksom på mine kompetencer og lært at formidle viden på en måde, så alle kan følge med”, siger Marie Jakobsgaard Ravn.

i onlinefora, fordi det kan være svært helt alene at markedsføre en blog eller en hjemmeside. Selv har han brugt digitale netværksgrupper til at hente inspiration og ny viden og skabe kontakter, der har tiltrukket kunder og samarbejdspartnere.

“Humanister kan lære rigtig meget af at få umiddelbar respons på faglige pointer i stedet for at blive siddende bag skrivebordet og afvente, at verden henvender sig”, som han siger.

Mig og atter mig

En af dem, der tidligt kravlede ind i det digitale søgelys, er cand.mag. Kaja Jacobsen, der i dag har en stilling som områdeleder i DR. Her er hun med til at lægge strategien for medieorganisationens onlineplatforme.

Kaja Jacobsen begyndte allerede i studietiden at nørde med html-koder og scripts. Hendes indgang til at få arbejde var derfor meget naturligt en personlig hjemmeside.

“Hjemmesiden handlede om mig, mig og atter mig. Og jeg fik stor ros for den, når jeg kom rundt til jobsamtaler på webbureauerne. Sitet viste, at jeg kunne noget konkret”, siger hun og fortsætter:

“Som humanist skal man bevare den grundlæggende kritiske refleksion og ikke bare gøre som de andre. Men jeg kunne godt tænke mig, at humanister begyndte at snakke om markedsføring på en mindre dramatisk måde. Her kunne de lære noget af indstillingen på CBS. At man er uddannet til at være kritisk, skal ikke være en undskyldning for, at man aldrig får fortalt, hvad man kan!” <<

“At man er uddannet til at være kritisk skal ikke være en undskyldning for, at man aldrig får fortalt, hvad man kan!”

Kaja Jacobsen, områdeleder i DR

KAN 7 INITIATIVER REDDE FREMMEDSPROGENE?

Regeringens sprogstrategi skal rette op på en faldende interesse for fremmedsprog. “Det svarer til at ville kurere et brækket ben med et høreapparat”, siger en institutleder på Twitter.

Da Københavns Universitet stod til at lukke 13 småsprogsfag i starten af 2016, meldte daværende uddannelses- og forskningsminister Esben Lunde Larsen (V) ud, at der nok skulle komme en sprogstrategi i løbet af året.

Små to år senere er regeringens sprogstrategi klar. Spørgsmålet er, om den kan gøre en reel forskel?

Målet med sprogstrategien er, at flere elever og studerende skal vælge fremmedsprog og dygtiggøre sig i andre sprog end engelsk. Sproguddannelserne skal være fagligt stærke og relevante og kunne tiltrække dygtige studerende – ikke mindst på læreruddannelserne. Der er nemlig store problemer med sproginteressen blandt elever og studerende, lyder det.

Det skal sikres med disse 7 tiltag, der finansieres med i alt 100 mio. kr. over fem år:

- Et nyt nationalt center for fremmedsprog, der skal arbejde på at løfte sprogområdet på tværs af uddannelsessystemet – fra folkeskole til universitet. Det får 99 mio. kr. i perioden 2018-2022.
- Et småfagsråd skal nytænke den eksisterende småfagsordning, som giver økonomisk tilskud til små humanistiske fag.
- Ny overbygningsuddannelse i konferencetolkning indføres på Aarhus Universitet. 1 mio. kr. sættes af.
- Kommunerne og uddannelsesinstitutionerne opfordres til at udarbejde sprogstrategier.
- Forsøg med en femårig friuddannelse for læreruddannelsernes fremmedsprogfag og universiteternes sproguddannelser.
- En følgegruppe skal årligt gøre status på sprogområdet.
- Kortlægning af de eksisterende voksen- og efteruddannelsesmuligheder inden for fremmedsprog.

“Noget af det, der er virkelig godt i sprogstrategien, er, at der er fokus på, at det er en national udfordring. Det er enormt positivt, at man ikke bare ser på sproguddannelserne på universiteterne, men også folkeskolen, ungdomsuddannelserne og professionshøjskolerne”, siger Henrik Halkier, der er dekan på Det Humanistiske Fakultet, Aalborg Universitet.

De penge, der følger med sprogstrategien, matcher dog ikke omfanget af de besparelser, sproguddannelserne på både universiteterne og professionshøjskolerne har måttet gennemføre de seneste år, pointerer han.

Mere skarp er kritikken fra Jørn Boisen, der leder Institut for Engelsk, Germansk og Romansk på Københavns Universitet.

“Det er en ond drøm, der går i opfyldelse: didaktiske løsninger på strukturelle problemer. Det svarer til at ville kurere et brækket ben med et høreapparat”, skriver han på Twitter.

Selv om der måske ikke følger så mange penge med sprogstrategien, er den alligevel et vigtigt skridt i den rigtige retning – særligt for professionshøjskolerne. Det mener prorektor på UC Syd Alexander von Oettingen.

“For professionshøjskolerne er det ekstremt godt, at der er kommet en national sprogstrategi. Når vi er optaget af det, er det selvfølgelig, fordi vi varetager en vigtig brik i sprogudviklingen. De lærere, vi udvikler, er dem, der skal lære og motivere de unge til at lære sprog”, siger han til Magisterbladet. <<

Læs mere på **MAGISTERBLADET.DK**



Kræftens Bekæmpelses Videnskabelige Udvalg (KBVU)

Støtte til eksperimentel, klinisk og epidemiologisk kræftforskning

Vær opmærksom på ny ansøgningsfrist til hoveduddelingen

Ansøgningsfrister:

Hoveduddelingen:

Torsdag den 1. februar 2018 kl. 15.00.

Ansøgningstyper: Projektstøtte, postdocstipendier og udlandsophold over 1 måneds varighed inkl. løn.

Andre uddelinger:

15. februar, 15. maj, 15. august og 15. november kl. 15.00.

Ansøgningstyper: Skolarstipendier og rejser under og over 1 måneds varighed ekskl. løn.

Ansøgningskema:

Elektronisk ansøgningskema samt information om støtte muligheder og formkrav finder du på vores hjemmeside www.cancer.dk/bevilling.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Katarina Wass Jansen på kwj@cancer.dk eller 3525 7258.

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen





Sidste frist for debatindlæg til nr. 1 er torsdag den 21. december 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.

NEJ TAK TIL PENGE FRA TOBAK

“Tobak er i samme kategori som klyngebomber og kemiske våben”.

Det er svært at investere ud fra etik, lyder det fra MP Pension. Men når det gælder tobaksaktier, er der ikke noget at være i tvivl om. For tobak er skyld i død, fattigdom og udnyttelse af mennesker og naturressourcer.

I Magisterbladet nr. 42 argumenterer direktøren for MP Pension for, at en halv milliard kroner investeres i tobaksaktier, og at dette ikke er problematisk.

I Kræftens Bekæmpelse er vi lodret uenige. Investeringer i tobak kan ikke forsvares. Heldigvis lytter MP Pension til sine medlemmer og sætter tobaksinvesteringer til debat på medlemsmøder i 2018. De følgende fakta kan forhåbentlig være med til at nuancere den kommende debat.

Tobak er kun ét dilemma ud af mange, hævder MP Pensions direktør. Han nævner alkohol, spil og porno som andre industrier, der er kontroversielle at investere i. Men hverken porno, spil eller alkohol kan sammenlignes med tobak. Tobak er nu på den sorte liste for investeringer i FN's etiske virksomhedsnetværk, Global Compact, og dermed i samme kategori som klyngebomber og kemiske våben. Tobak er havnet på listen, fordi rygning medfører sygdom og død, og fordi produktionen bryder med menneskerettighederne. MP Pension bør følge FN's anbefalinger og stoppe investeringer i tobak.

Ifølge direktøren er det svært at investere ud fra etik, fordi det er forskelligt, hvad vi mennesker finder rigtigt. Men kan MP Pension virkelig forsvare at investere medlemmernes penge i en vare, der slår hver anden bruger ihjel? Én ud af ti danske unge vil dø af rygning, hvis vi ikke gør noget. Og på verdensplan dør syv millioner mennesker hvert år på grund af tobak. Desuden har tobak negativ indflydelse på 13 ud af 17 FN-mål for bæredygtighed.

MP Pensions investeringer tager hensyn til miljø, menneskerettigheder, arbejdstageres forhold og ulovligt børnearbejde. Respekt for det. Men sagen er, at tobaksindustrien overtræder samtlige af disse forhold. Børn knokler på tobaksmarker og -fabrikker. De bliver syge af nikotin og sprøjtegift. De slæber tunge sække. De går ikke i skole og kan se frem til et liv under savelignende forhold i tobaksproduktionen. Ifølge Dansk Institut for Menneskerettigheder er der kun én måde, hvorpå tobaksindustrien kan overholde menneskerettighederne: Luk butikken.

Tak til MP Pension for at tage tobaksinvesteringer op på de kommende medlemsmøder. Jeg tror nemlig ikke, at ret mange medlemmer ønsker at hæve en pension, der kommer af død, fattigdom og slidte børnehænder. Jeg gør i hvert fald ikke.

Og direktøren nævner selv løsningen: Tobaksaktier giver samme afkast som andre stabile industrier. Jeg ser frem til, at MP Pension flytter sine investeringer i tobaksindustrien til andre brancher. Flere danske og udenlandske pensionskasser har vist, at det kan lade sig gøre.

Af Mette Lolk Hanak, forebyggelseschef i Kræftens Bekæmpelse og medlem af MP Pension

SVAR:

TOBAKSAKTIER HAR HISTORISK GIVET ET GODT AFKAST

Tak for dit indlæg om tobak. Som du selv nævner, har vi i MP Pension sat investeringer i tobak højt på dagsordenen og holder to dialogmøder om emnet med vores medlemmer til foråret. Herefter vil bestyrelsen i MP tage stilling til, hvad der skal ske. Spørgsmålet er jo, om et frasal vil have nogen effekt på folkesundheden, sådan som det efterspørges. Det er vel mere en sag for politikerne at ændre på den sag. Hvis MP sælger aktierne, vil der stå mange i kø for at overtage dem. Tobaksaktier har historisk været lig med et rigtig godt afkast – noget, vores medlemmer efterspørger som det allervigtigste.

Jeg ser frem til en rigtig god debat i marts – en debat, hvor også Kræftens Bekæmpelse har takket ja til at komme og holde oplæg.

Med venlig hilsen,
Jens Munch Holst, direktør i MP Pension

FOSSILE INVESTERINGER ØDELÆGGER KLIMAET OG DIN PENSIONSOPSPARING

“MP Pension bør træde i karakter som en progressiv og fremsynet pensionskasse.”

Norges Bank har for nylig anbefalet Statens pensionsfond – eller “Oliefonden”, som verdens største investeringsfond bedre er kendt som – at frasælge sin samlede beholdning af aktier i olie og gas, en portefølje på ca. 300 milliarder kroner. Anbefalingen kom ikke som et resultat af et ønske om at udvise et større hensyn til verdens klima. Investorerne i Norges Bank mente derimod, at investeringer i fossile brændstoffer var blevet for usikre til, at det gav mening for Oliefonden at beholde dem.

I vores pensionskasse, MP Pension, har et flertal på generalforsamlingen i flere år efterspurgt et lignende frasalgsforslag af fossile investeringer. Disse ønsker er dog blevet fejlet af bordet af bl.a. den nuværende formand, Egon Kristensen, med henvisning, til at pensionskasserne i Danmark ved lov er pålagt at hente det højest mulige afkast hjem. Nuvel. Med den nye investeringsvirkelighed, hvor det at investere i fossile brændstoffer ikke længere bare er etisk problematisk, men også i stigende grad en dårlig forretning, virker det derfor nærliggende at spørge, hvornår investeringer i fossilbrændstoffer bliver så dårlig en investering, at det bliver lovstridigt at fastholde sine investeringer i dem.

MP Pension bør træde i karakter som en progressiv og fremsynet pensionskasse: Fossile investeringer skal udfases snarest muligt, før de yder endnu større skade på klimaet og på afkastet af vores pensionsopsparinger.

Af Troels Juel, Tobias Bornakke, Janne Gleeurup, Rebecca Ettlinger, kandidater til MP Pensions bestyrelse

SVAR:

MP PENSION FØRER DIALOG MED SELSKABER

Kære kandidater

Jeg har stor tiltro til, at vores investeringsafdeling i MP Pension har godt styr på, hvorvidt det er en god investering at have aktier i olie- og gasselskaber.

For lige at få proportionerne på plads så har MP under én procent af de samlede investeringer i sådanne selskaber.

Samtidig vil jeg tilføje, at MP Pension ønsker at føre en aktiv dialog med de selskaber, hvor vi har et håb og et ønske om, at de kan forbedre deres måde at være selskab på – med hensyn til klima, miljø, arbejdstagerrettigheder mv. Fører denne dialog ikke til forbedringer, bliver selskaberne solgt fra og ekskluderet som investeringsobjekt.

Med venlig hilsen,

Egon Kristensen, bestyrelsesformand i MP Pension

STEM TIL VALGET I MP PENSION

Medlemmer kan stemme til valget i MP Pension online på adressen: mppension.dk/medlemsfaelleskab/bestyrelsesvalg/. Valget foregår i perioden 22. november til 13. december.

I UDVIKLINGSARBEJDET VÆLGER FORSKERNE IKKE SELV EMNE

I artiklen om forskningsfrihed i Danmark (Magisterbladet nr. 10, 2017) blev en vigtig debat berørt. Den drejede sig om forskningsfrihed og dens udfordringer i danske universitetsmiljøer, herunder også finansiering.

For at nuancere synet på produktion af viden samt for at kvalificere debatten kunne det være relevant at inddrage flere aspekter i diskussionen. Her er det især artiklens betragtninger om forskerens mulighed for at bestemme emne og forskningsspørgsmål, min kommentar knytter sig – ikke den finansieringsmæssige del.

Det er interessant for debatten at skelne mellem forsknings- og udviklingsarbejde. Forskning er et velkendt arbejdsområde for universiteter. Men det lader til, at udviklingsarbejde også “sniger sig ind” på dem og måske mudrer debatten? Det kan være i forbindelse med den type opgaver, hvor universiteter hjælper erhvervsliv eller andre parter med at løse konkrete problemer.

Denne form for praksisnær produktion af viden, som også går under betegnelsen “udviklingsarbejde”, er man ikke altid så bevidst om i universitetssammenhæng.

Udviklingsarbejde er praksisnært og dyrkes i stor stil på professionshøjskolerne. Det er systematisk arbejde baseret på viden opnået gennem forskning og praktisk erfaring. Formålet er eksempelvis at frembringe nye eller forbedrede materialer, produkter eller processer. Det er produktion af viden, der sigter mod at løse problemer i praksis. Den opnåede viden er fulgyldig, hvis den løser det problem, man har defineret.

Arbejdet er ofte tværfagligt og foregår uden for traditionelle universitetsmiljøer. Man taler også om “postakademisk” forskning, hvor andre interessenter end kun forskerne er beslutningstagere, i forhold til hvad der skal forskes i. Det er populært sagt dem, der står med et problem, der skal løses, som bestemmer forskningsspørgsmålet.

Det er er således ikke nødvendigvis problematisk, at aktører fra praksis bestemmer, hvilke problemer der skal belyses som en del af et udviklingsarbejde. Men det kræver en bevidsthed om, at det ofte er præmissen for udviklingsarbejde. Og i disse tilfælde er det altså ikke nødvendigvis et indgreb i forskerens frihed, at han eller hun ikke bestemmer selve det problem, der skal løses – men det er klart, at det er op til forskeren at afgøre, hvordan et spørgsmål undersøges, og hvilke konklusioner der nås.

I debatten om forskningsfrihed og forskerens frihed er det vigtigt at være helt klar på, at der er forskellige typer produktion af viden. Og det kunne være interessant for universiteterne at diskutere begrebet udvikling mere indgående, da en del af det arbejde, de laver, synes at knytte an hertil – eksempelvis når de samarbejder med erhvervslivet. Her er der behov for en bevidsthed om præmissen og grundlaget for de forskellige opgaver. Det kunne være givtigt med en generel og øget diskussion af snitfladerne mellem myndighedsopgaver, forskning og udvikling.

Maria Panum Baastrup, specialkonsulent, ph.d., Forsvarsakademiet

>>

FAGBEVÆGELSEN SATSER IKKE NOK PÅ EU

“Vi kæmper en vigtig kamp mod en stigning i prekariære arbejdsvilkår, ulighed, social dumping og usikre arbejdsvilkår”.

I forbindelse med det sociale topmøde i Sverige fredag den 17. november opfordrede de nordiske fagforeninger politikerne til at støtte op om en styrkelse af den sociale dimension i EU. Men det er ikke kun politikerne, der bør engagere sig mere i at sikre de sociale aspekter i EU-samarbejdet. De danske fagforeninger bør i højere grad end nu satse på Europa.

Fagbevægelsen er allerede en vigtig aktør, når det kommer til at styrke de sociale aspekter i EU-samarbejdet. Dette viste sig igen under topmødet, hvor fagforeningernes fælles ønske om en styrkelse af den sociale dimension i EU blev imødekommet af 20 politiske holdninger på området. De nordiske modeller med en høj grad af fleksibilitet og sikkerhed blev holdt op som en vigtig kilde til inspiration og som det, resten af Europa bør stræbe efter. Derfor ærgres det mig, at der ikke lægges endnu flere kræfter i netop det europæiske samarbejde mellem fagforeningerne.

EU skaber muligheder for handel og fri bevægelighed. Desværre skaber disse muligheder også problemer. Vi kæmper en vigtig kamp mod en stigning i prekariære arbejdsvilkår, ulighed, social dumping og usikre arbejdsvilkår. Det er derfor i stigende grad vigtigt, at fagforeningerne ikke blot lukker sig om sig selv, men derimod åbner op.

Ud over at skabe indflydelse og påvirke der, hvor så mange vigtige beslutninger bliver taget om vores fremtidige arbejdsmarked, skaber det internationale arbejde fællesskab, solidaritet og giver inspiration til det nationale arbejde. Ligeledes inspirerer den danske model og det udbyggede danske velfærdssamfund vores kolleger i de andre europæiske lande. Vi kan hjælpe med at sætte ambitionerne højt. Vi skal være foregangsland.

Samarbejdet med ligesindede fra andre nationale og politiske virkeligheder kan ligeledes give en vigtig viden om, hvilken retning politikken vender sig. Ved at tale med andre i samme situation som en selv kan denne viden være med til at sikre en proaktiv indsats fra de danske fagforeninger.

Fagbevægelsen gør et stort og vigtigt stykke arbejde på nationalt plan. Nu er det tid til at satse mere på den internationale solidaritet og udvide samarbejdet på tværs af de europæiske grænser. Vi skal blive bedre til at fremlægge de fordele og de mange muligheder, der er i EU – selvfølgelig uden at miste den kritiske sans. Fagbevægelsen har en unik mulighed for at være med til at skabe et socialt og solidarisk Europa, der ikke udelukkende handler på handel og vækst. Et Europa med fokus på gode arbejdsforhold for europæerne.

Olivia Frier, bestyrelsesmedlem, DM Studerende og repræsentant i ETUC Youth Committee

ER EN MENTALITETSÆNDRING I DR MULIG?

Magisterforeningens formand giver i sin seneste leder i Magisterbladet under overskriften “Public service er modgift til fake news” udtryk for, at DR skal være bannerfører for en saglig, velafbalanceret nyhedsformidling.

I princippet kan hun have ret i, at en public service-kanal er et fælles gode, men det forudsætter en bare nogenlunde objektiv nyhedsformidling, hvor den redaktionelle og journalistiske indstilling er præget af tilstræbt objektivitet, og ikke som nu af, at alt skal igennem et ideologisk filter, før det kan sendes ud i æteren, og hvis virkeligheden ikke stemmer overens med den herskende politisk korrekte ideologi, så må virkeligheden vinkles, så den flugter med den venstredrejede verdensanskuelse, som hersker i DR. Og dét er ikke af nyere dato. Vi er stadig mange, der husker socialdemokraten og den senere centrumdemokrat Erhard Jakobsens kampagne imod DR’s venstreorientering gennem foreningen Aktive Lystere og Seere.

Der er altså en årsag til, at de tre erhvervsgrupper, der i Danmark har den laveste troværdighed i befolkningen, er politikere, journalister og bilsælgere. Det bør give anledning til selvransagelse i den journalistiske kaste, men om det gør det, er tvivlsomt, og det skyldes, at befinder man sig på venstrefløj, så anser man sig selv for et bedre menneske af ideologiske årsager, og derfor fremstår alle andre som mindreværdige, der blot skal opdrages. En undersøgelse offentliggjort på journalisten.dk i maj 2012 viste, at 80 % af danske journalister stemmer på et parti i rød blok.

Befolkningen skal jo belæres – derfor har journalister så lav troværdig i befolkningen. Når så dertil lægges følgende DR-fake news fra de seneste år (blot et par stykker af dem som appetizers): a) “Stort set de fleste syriske flygtninge er højtuddannede” – det modsatte viste sig at være rigtigt, b) “Bevidst udvalgte billeder af syriske familier” – selv om over 80 % var unge mænd og c) “Immigration fra den tredje verden vil blive et gode for samfundsøkonomien” – trods den kendsgerning, at både danske og norske rapporter har gennemhullet denne myte og kortlagt, hvad immigrationen fra den tredje verden koster. I denne bevidste fordrejning af virkeligheden skal man finde årsagen til bundplaceringen på troværdighedsskalaen.

Desværre tror flere og flere borgere ikke længere på public service-begrebet inden for nyhedsformidling, og det er journalisterne selv skyld i, for når historier fra den virkelige verden ikke passer ind i det herskende politisk korrekte journalistiske verdensbillede, så må de jo enten vinkles eller ændres. Voila, hermed årsagen til det journalistiske troværdighedskollaps!

Er en mentalitetsændring i DR og TV 2 ikke mulig, så er den bedste option at sælge de to mediemastodoner til private mediekoncerner, hvor seerne betaler for det, de ser, og ikke som nu er tvangsindlagt til at betale for et produkt, som de aldrig har bestilt, endsiige aldrig benytter.

Af Søren Lind Jensen, lektor

Nu passer vi
ikke længere
kun på din
karriere



Ny forsikring kun for medlemmer

– 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 a/s, som er et dansk forsikringselskab omfattet af Garantifonden for skadesforsikringselskaber. Du kan altid ringe til os på 7224 4145 og beregne din pris på dm.dk/forsikring

Dansk
Magisterforening
DM FORSIKRING



Tag på eventyr i Påsken

Palmesøndag kan du besøge det farverige Dong Ba marked i Vietnam og fortsætte til Hoi An, hvor du går på opdagelse i den gamle bydels smalle stræder.

Skærtorsdag kan du være på byrundtur i Marokkos Marrakesh og opleve paladser og spændende madraser og udforske medinaens spændende håndværkerkvarterer.

Langfredag kan du bruge på at suge indtryk til dig på Registanpladsen i Uzbekistans Samarkand: Centralasiens perle. Oasebyen er blandt de ældste kulturbyer i verden.

Påskedag kan du være på udkig efter springbukke i Kalahari ørkenen i Namibia og se sandsletterne farves i en smuk dybrød farve ved solnedgang.



Marokko – Eventyr i farver

En uge i en fortryllende og anderledes verden. I magiske Marrakesh bor vi på stemningsfuld riad i den gamle bydel og bliver ført ind i byens orientalske atmosfære. En udflugt bringer os til Atlasbjergene med markedsdag og nationalretten couscous til frokost hos familie i berberlandsby. Fez har middelalderagtige bazarer, paladser, springvand og labyrinter af gader.

8 dage • 25. marts til 1. april • 11.800 kr. inkl. halvpension



Fantastiske Vietnam

Alle højdepunkterne i Vietnam: Hanoi og Saigon – Ha Long og Mekong. Et døgn i romantisk junke på Ha Long bugten. Sejlads og flydende markeder i Mekong-deltaet. De myldrende byer Hanoi og Ho Chi Minh City (Saigon). Den gamle kejserby Huế. Landsbyer, rismarker og ikke mindst det vietnamesiske køkken. Og som et ekstra krydderi: Besøg i rejselederens hjemby.

16 dage • 19. marts til 3. april • 19.900 kr. inkl. halvpension



Uzbekistan med Ørkenens Louvre

Udvidet rundrejse med de kendte silkevejsbyer Samarkand og Bukhara, og i tilgift et eventyr i ørkenen: Et museum i verdensklasse. Nukus State Art har 82.000 værker avantgarde kunst indsamlet under kommunismen. Deraf tilnavnet "Ørkenens Louvre". Vi har tid i den gamle slavehandelsby Khiva, der ligger bag 10 meter høje ringmure.

12 dage • Afrejse: 22., 24. og 27. marts • 14.900 kr. inkl. helpension



Namibia

Storslået naturrejse i et af Afrikas yngste lande. Safari i Etosha nationalpark, der har en stor bestand af løver. Overvældende udsigt ved verdens næststørste kløft Fish River Canyon, og picnic i de 300 m høje sandklitter ved Sossusvlei. Vi bor på lodges, der er opført med stor opfindsomhed, så de falder ind i de smukke omgivelser.

15 dage • 20. marts til 3. april • 24.700 kr. inkl. halvpension

Andre rejser i Påsken:

Iran - Jordan - Sri Lanka - Georgien - Armenien - Etiopien - Sydafrika - Uganda/Rwanda - Indonesien - Burma - Nepal - Albanien - Makedonien - Istanbul

Mindre grupper
Max 20 deltagere
Danske rejseledere

Viktors Farmor
WORLD-WIDE EXPEDITIONS

86 22 71 81
www.viktorsfarmor.dk