

# FRIE FUGLE USIKKERT BESKÆFTIGEDE DAGLEJERE ATYPISK ANSATTE Vindere eller tabere?

Fremtidens arbejdsmarked til  
diskussion på DM's første kongres side 16-29

# Prøv Information gratis i en måned



# Vi er stærke og skal tage ansvar

Jeg besøgte for nylig Københavns Universitet for at mødes med en gruppe nyslåede kandidater. Flere af dem var noget spændte på det arbejdsmarked, de nu skulle ud på. Jeg kunne berolige dem med, at ledigheden for DM's medlemmer er historisk lav, og at langt de fleste medlemmer får knaldspændende job. Men der er forandringer på vej på arbejdsmarkedet, som vi alle skal forholde os til.

Langt de fleste nyuddannede får et almindeligt lønmodtagerjob med fastansættelse, pension og betalt ferie. Men et stigende antal bliver ansat i såkaldt atypiske ansættelser, som dækker alt fra selvstændige over freelancere til ufrivilligt midlertidigt ansatte. For at kunne rådgive alle DM's medlemmer optimalt har vi igangsat flere større analyseprojekter om ændringerne i ansættelsesformer og forandringerne på arbejdsmarkedet.

Tager vi den positive side først, er der flere og flere akademikere, der kaster sig ud i at være selvstændige – af lyst til selv at styre tiden og være sin egen chef. Og stort set alle medlemmer, der først har taget skridtet og er blevet selvstændige, har så stor glæde ved det, at man skal udsætte dem for moderat fysisk pres, før de vil blive lønmodtagere igen.

Så problemet med de atypiske – eller man kan også kalde det usikre – ansættelser handler om dem, der ufrivilligt går fra den ene midlertidige stilling til den anden. Ikke fordi de ønsker det, men fordi de ikke kan få et fast fuldtidsjob. Det gælder op mod hver ottende højtuddannede, viser tal fra Danmarks Statistik. Det er knap så mange medlemmer af DM, der er i den svære situation, men vi er i DM alligevel meget opmærksomme på problematikken, for usikre ansættelser har betydning både for den enkelte og for samfundet.

Planlægning af bl.a. familie og karriere bliver vanskelig, når man ikke kan overskue ens økonomi i et lidt længere perspektiv. Vi ved fra tidligere undersøgelser, at ansatte i

midlertidige stillinger er mere stressede end fastansatte. Og samfundsmæssigt kan det medføre tab af viden, hvis arbejdspladserne erstatter mange fastansatte med midlertidigt ansatte. Det tager tid at opbygge højt specialiseret viden, faglighed og samarbejde. Der er således et uudnyttet potentiale samfundsmæssigt, hvis man går væk fra den kortsigtede og umiddelbart billige løsning med midlertidige ansættelser. Derfor arbejder vi for, at tendensen med puljer og kortsigtede budgetter erstattes af mere langtidsholdbare satsninger, så der bliver skabt mulighed for flere faste stillinger.

I DM føler vi ansvar for både det enkelte medlem og samfundsudviklingen. Der-

**“I DM føler vi ansvar for både det enkelte medlem og samfundsudviklingen”.**

for går vi aktivt og tidligt ind for at stabilisere ansættelsesforholdene, så de grundlæggende arbejdsvilkår ikke eroderer, selv om arbejdsmarkedet udvikler sig. I DM er vi helt fremme i skoene med at analysere forandringerne, så vi kan handle og løfte det mindretal af medlemmer,

der kommer i klemme, når arbejdsforholdene ændrer sig. Heldigvis er den høje organisering i Danmark et bolværk mod tilstande som i USA, hvor mange hutler sig igennem ved småjob på dybt uretfærdige vilkår. Som medlem af DM er du derfor med til at sikre ordentlige vilkår for alle.

Tilbage til min samtale med de nyuddannede på KU: Vi skal ikke være bange for udviklingen. Vi er en af de stærkeste grupper på arbejdsmarkedet alene på grund af vores uddannelseskapital. Vi er en privilegeret gruppe, men det forpligter os også til at tage et samfundsansvar og være proaktive i forhold til at sikre fremtidens arbejdsforhold.

*Camilla Gregersen*



Camilla Gregersen,  
Formand

Signe Møller Johansen,  
DM Offentlig

Anita Kildebæk Nielsen,  
DM Offentlig

Inger Lisbeth Staahl Jensen,  
DM Offentlig

Anders Christian Rasmussen,  
DM Offentlig

Anne Bisgaard Pors,  
DM Offentlig

Lis Kræmmer,  
DM Offentlig

Erik Sigmund Christensen,  
DM Viden

Leif Søndergaard,  
DM Viden

Charlotte Palludan,  
DM Viden

Olav Wedege Bertelsen,  
DM Viden

Thomas Vils Pedersen,  
DM Viden

Hans Beksgaard,  
DM Viden

Tommy Dalegaard Madsen,  
DM Viden

Bjarke Friberg,  
DM Privat og Selvstændige

Sine Jensen,  
DM Privat og Selvstændige

Jens Groth Andreassen,  
DM Privat og Selvstændige

Helle Idland,  
DM Privat og Selvstændige

Julia Hunt,  
DM Privat og Selvstændige

Birgith Sloth,  
DM Ledere

Frederik Thordal,  
DM Studerende

Gry Inger Reiter,  
DM Studerende

Lea Brith Grummisgaard  
Friedberg,  
DM Studerende

## Bilen er renere end samvittigheden

Jeg bor i Malmø og holder mig til svenske biler. Meget kunne man sige om min gamle Saab, men nyvasket var den sjældent. Så da jeg i sommer solgte liget og købte en Volvo S40 fra 2012, besluttede jeg mig samtidig for, at nu skulle det være slut med møgbeskidte biler.

Jeg havde hørt om Norra Grängesbergsgatan. En hel gade, som ifølge folkemunde skulle være domineret af "svartklubber" om natten og billige auto- og serviceværksteder drevet af indvandrere om dagen. I Sverige skal man ifølge loven skifte til vinterdæk, og her var en stribe dækhoteller, hvor prisen for at skifte og opbevare dæk kun var en tredjedel af prisen på de officielle Volvo- eller Toyota-værksteder.

Og så var der tilbud om bilvask, voksning og polering "fra" 99 svenske kroner. Jeg tænkte, at man altid lige skal tænke på, at det lille ord "fra" plejer at betyde, at det på forunderligvis ender med at være dyrere.

Jeg bestilte grundvasken med voksning til 99, og så gik de ellers i gang med at spule. Først én mand og så to, og til sidst var der tre mand i gang med opgaven, hvor voksning og polering indgik – der var endda en mand, som børstede og skurede fælgene med noget, der lignede en meget stor tandbørste.

Det tog vel cirka tyve minutter, og prisen var, hvad der svarer til 70 danske kroner. Hmmm. Mon der kan være ordnede forhold for de tre mand (foruden den fjerde, som tog imod pengene)?

Her kunne der virkelig være brug for en stærk fagforening, tænkte jeg. Ikke sådan en moderne funktionærforening med tilbud om at lære at skrive et perfekt cv, netværke på LinkedIn og en billig indboforsikring, men sådan en gammeltestamentlig øje for øje og tand for tand-fagforening. Sådan en, som man kan slå sig på.

Der er selvfølgelig langt fra forholdene i Norre Grängesbergsgatan til livet for en typisk dansk akademiker. Men faktum er, at specielt unge akademikere også er under pres. De kan ikke længere regne med fast job fra 9-5, overenskomst og pension. Store grupper oplever stadig mere usikre ansættelsesforhold – ikke mindst de unge – og her er akademikere faktisk hårdere ramt end fx håndværkere.

14 procent af de yngre beskæftigede akademikere fra 25 til 34 år var ufrivilligt midlertidigt ansat i første kvartal 2016, mens det samme kun gjaldt 4 procent af de yngre med en erhvervsuddannelse som højeste uddannelse.

De har brug for stærke, klassiske fagforeninger, som kæmper for faste bevillinger og ordnede forhold ude på arbejdspladserne – også for de løstansatte.

Til gengæld ville det være en kapitalbrøler at tro, at det nye arbejdsmarked og den såkaldte gig economy kun kræver fagforening classic. For den kræver også noget andet. For rigtig mange af Dansk Magisterforenings medlemmer trives i den nye økonomi. De vil ikke kaldes prekariat, pjalteproletariat eller usikkert beskæftigede, men gerne bare selvstændige, freelancere eller direktøren. Som DM's undersøgelse i dette nummer af Magisterbladet viser, så ville langt de fleste selvstændige eller freelance ikke bytte for et lønmodtagerjob. Nej tak til 9-5. Og de har brug for alt andet end fagforening classic, men i stedet måske juridisk bistand, iværksætterkurser, coaching, mentorer, kurser eller endda en billig forsikring? Det nye arbejdsmarked er et af de store debattemner på DM's allerførste kongres den 26. og 27. november i år.

PS: Aldrig nogensinde har jeg kørt i så ren en bil, og den er stadig ren en måned efter. I hvert fald renere end min samvittighed.



### FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER**
- 4 REDAKTØRENS KOMMENTAR**
- 11 SIDEN SIDST**
- 40 NYE BØGER**
- 51 DEBAT**
- 54 FAGLIGT FORUM**

**56 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.

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

Tobias Dinnesen, digital redaktør  
tdi@dm.dk

Martin Ejlertsen, journalist  
me@dm.dk

Pernille Siegumfeldt, journalist  
psi@dm.dk

Thomas Böttcher, journalist  
tb@dm.dk

Louise Egholm Burcharth,  
journalistpraktikant  
leb@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær  
srj@dm.dk

Magisterbladet har  
redaktionel frihed

Direkte telefon:  
38 15 66 52

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

Design og produktion:  
Datagraf Communications  
www.datagraf.dk



## ARTIKLER



- 7** Offentlige virksomheder: Sådan bør du spise
- 8** Snydeheldigt: Matematiker vandt et år på Yale
- 12** Nervøs for at tale i forsamlinger? Sådan ryster du det af dig



- 14** “Én forkert tone gjorde mig bange”
- 16** Mange unge akademikere får usikre job
- 18** Hvem er de nye daglejere?
- 19** Jeg ved ikke, hvad der sker næste år



- 23** Arbejdslivet var noget rod
- 24** 40 år som løstansat
- 26** 9-5, nej tak
- 29** 5 skarpe til formanden
- 32** Oline og SU-sparerne



- 36** Idéhistoriker: Populisme er udemokratisk
- 42** Guide: Kom godt fra start i dit nye job
- 48** Karriere er nyt på skemaet for humanister på SDU

Oplag: 50.700 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

DANSKE MEDIERS  
OPLAGSKONTROLKontrolleret oplag: 35.881  
i perioden 1. 7. 2015-30. 6. 2016

## Produktionsplan:

Nr. 11-2016  
Udkommer: 2. december  
Deadline debat: 21. november  
Deadline annoncer: 23. november  
Deadline kalender: 23. november

Nr. 1-2017  
Udkommer: 13. januar  
Udkommer: 2. januar  
Deadline debat: 2. januar  
Deadline annoncer: 4. januar  
Deadline kalender: 4. januar

Nr. 2-2017  
Udkommer: 10. februar  
Udkommer: 30. januar  
Deadline debat: 30. januar  
Deadline annoncer: 1. februar  
Deadline kalender: 1. februar

# Er du vores nye testpilot?



**Vi er en medlemsejet pensionskasse. Derfor inddrager vi vores medlemmer i udviklingen af pensionskassen.**

Vi har en ny platform i støbeskeen, som skal invitere vores medlemmer med ind i maskinrummet. Derfor søger vi testpiloter - vi håber det er dig.

---

#### For at blive testpilot skal du

- Være medlem af MP Pension.
- Have dialog med os henover et par uger (2-3 timer i alt).
- Deltage i et fysisk møde (2 timer).

#### Sådan bliver du testpilot

Du kan blive testpilot ved at sende en e-mail til vores servicedesigner Nele Sattrup: [nsa@mppension.dk](mailto:nsa@mppension.dk)

---

**mppension.dk**



PENSIONS KASSEN

**Magistre  
& Psykologer**

# OFFENTLIGE VIRKSOMHEDER: SÅDAN BØR DU SPISE

Offentlige arbejdsgivere vil have medarbejderne til at spise sundere, viser europæisk undersøgelse. Kritikere frygter, at man øger presset på den enkelte.

Hver anden danske forvaltning og virksomhed inden for det offentlige rådgiver medarbejderne om ernæring. Og for offentlige virksomheder og forvaltninger inden for uddannelse, sundhed eller socialt arbejde er tallet højere.

Det viser en europæisk spørgeskemaundersøgelse fra FN's arbejdsmiljøagentur med svar fra ledere i 1.500 danske virksomheder.

“Offentlige arbejdspladser bruger mere og mere tid og flere og flere ressourcer på at få sundere medarbejdere”, siger Just Bendix Justesen, der forsker i sundhed i arbejdslivet på Syd-dansk Universitet.

For arbejdsgiverne er det sund fornuft, forklarer han. Hvis medarbejderne spiser bedre, arbejder de mere effektivt og er mindre syge.

“Forskningen viser klart, at sunde medarbejdere præsterer bedre. Derfor ser jeg også mange arbejdspladser, hvor man begynder at tilbyde medarbejderne en sund morgenmad”, siger Just Bendix Justesen.

Men sundhedsbølgen betyder, at vi gør raske mennesker syge, mener Jeppe Lykke Møller, der har forsket i sundhedsledelse ved Roskilde Universitet.

“Sundhed er nu endnu en ting, vi skal leve op til i vores arbejdsliv. Endnu en ambition, vi forventes at have. Endnu en kilde til dårlig samvittighed”, siger han.

“Det er en uundgåelig udvikling, for der er ingen rationelle argumen-

ter mod mere sundhed, men det er dybt problematisk, fordi vi lægger ansvaret over på den enkelte frem for at se de kollektive udfordringer. Og vi risikerer at marginalisere en masse mennesker, som faktisk er raske og kompetente medarbejdere, men som måske ikke ser helt ud som de idealer, vi har”.

## Er tykke medarbejdere dårligere?

Tidligere blev sundhedstilbud set som personalefryns, men i dag er det ofte et strategisk ledelsesværktøj. Og på trods af generelle nedskæringer i det offentlige ser sundhedstilbuddene ikke ud til at forsvinde, forklarer Just Bendix Justesen.

Et eksempel er Sønderborg Kommune, som tilbyder alle ansatte kurset “God Mad”. Gennem seks uger bliver medarbejderne undervist i mad og sundhed, og de får hjælp til at spise sundere i hverdagen. Kurset er frivilligt og inspireret af lignende patientforløb, man tilbyder udsatte borgere.

“Vi er mange timer på arbejde hver dag. Derfor er arbejdspladsen en arena, der kan være med til at give gode vaner, som man kan tage med hjem til sin familie”, forklarer Anette Krogh, der er sundhedsplanlægger i kommunen.

Kurset er en del af kommunens samlede sundhedsordning, der skal give “mulighed for inspiration og vejledning til et sundt og aktivt arbejdsliv med udgangspunkt i din hverdag”.

Men arbejdsgiverne bør være meget påpasselige med den form for kostvejledning, mener Berit Krøyer Rasmus-

sen, arbejdsmiljøkonsulent i Dansk Magisterforening.

“Det udvisker grænsen mellem privatliv og arbejdsliv og afspejler en præstationskultur, som bliver mere og mere udbredt. Du skal hele tiden præstere bedre og på flere og flere niveauer. Så pludselig er det ikke nok at være god til dit arbejde. Du skal også være sund på dit arbejde”, siger hun.

“På den måde risikerer vi at skabe A- og B-medarbejdere. For ser man så skævt til dem, der har lidt for mange kilo på sidebenene? Er man så en dårligere medarbejder?”

Men faktisk er kosttilbuddene eftertragtede blandt Sønderborg Kommunes medarbejdere og skal derfor også ses som et personalegode, mener sundhedsplanlægger Anette Krogh.

“Det er et tilbud til medarbejderne, som skal gøre kommunen til en mere attraktiv arbejdsplads. For kosten er også en måde at skabe højere trivsel på”, siger hun. <<

“Så pludselig er det ikke nok at være god til dit arbejde. Du skal også være sund på dit arbejde”

Berit Krøyer Rasmussen,  
arbejdsmiljøkonsulent

SNYDEHELDIGT:

# Matematiker vandt et år på Yale

Ikke alle breve fra store advokatfirmaer bringer dårligt nyt. På vej i Netto fandt Andreas Kvist Bacher en hvid A4-kuvert i sin postkasse. Indholdet vendte tilværelsen på hovedet for ham og familien.

**Andreas Kvist Bacher** havde gang i en hel del i det tidlige forår 2014.

Den da 32-årige cand.scient. var ved at afslutte sit pædagogikum. Han arbejdede som gymnasielærer og havde lige fået tilbudt et andet job som underviser. Tilmed havde hans tidligere professor på RUC opmuntret ham til at søge en ph.d., der ville give ham muligheden for at forske i et felt, han havde stor lyst til at fordybe sig i: væskers atomstruktur.

På alle måder en ønskeposition for en nyslået kandidat i matematik og fysik, der sagtens kunne se sig selv i begge roller: som gymnasielærer og som en del af en fasttømret lille forskergruppe i Trekroner.

Det var, mens Andreas Kvist Bacher vejede sine muligheder op imod hinanden, at han en dag midt i maj modtog et brev fra et stort advokatfirma. Den hvide A4-kuvert stak ud af postkassen i opgangen på Nørrebro, og han greb den på vej ud for at handle med sin etårige søn, Niels.

Niels sad, godt pakket ind, i sin klapvogn og ventede utålmodigt, mens far læste brevet igen og igen.

“Det var simpelthen ikke til at fatte, hvad der stod. Det var jo ikke sådan: ‘Tillykke, du har vundet’-agtigt. Det var pakket ind i kancellisprog og mange lange advokatsætninger”, fortæller Andreas Kvist Bacher.

“Jeg måtte hive brevet op flere gange på vej ned i supermarkedet. Og selvfølgelig ringede jeg til min kone”, tilføjer han.

Det tog et godt stykke tid, før han overhovedet turde tro på, at der ikke var tale om en joke:

“Men den var god nok. Jeg var blevet udtrykket som modtager af rejselegatet for matematikere. Vi kunne tage ud at rejse et år, med alt betalt, hele familien – hvis vi altså ville”.

## Glæden ved verden

Rejselegatet for matematikere blev indstiftet 5. oktober 1964 af magister Valdemar Andersen og hustru. Valdemar Andersen havde i 1924 startet “Akademisk Studenterkursus” for personer, der ikke havde haft chancen for at få en gymnasial uddannelse.

Legatet uddeles ved lodtrækning blandt alle matematiske kandidater på en årgang og ikke på baggrund af akademiske meritter. Ideen er, at alle kan have glæde af at opleve verden.

Eneste krav er, at man skal være af sted et helt år og besøge mindst to ste-

der i verden. Det faglige indhold er op til modtageren, men skal på en eller anden måde spille sammen med vedkommendes planer for fremtiden.

Diskussionerne bølgede hjemme hos Andreas Kvist Bacher, samme aften som han modtog den hvide kuvert. Hans kone studerede stadig på det tidspunkt, men var blevet tilbudt et vikariat efter kandidaten. Ingen af dem var sådan set i tvivl om, at de skulle af sted. Der var bare nogle ting, der skulle passe sammen.

“Jeg diskuterede mulighederne med min speciale- og ph.d.-vejleder. Det var ham, der hjalp mig med kontakter i USA”, forklarer Andreas Kvist Bacher.

Det lykkedes at få det strikket sammen, så han fik mulighed for at være et halvt år på Princeton og et halvt år på Yale fra sommeren 2015 og et år frem.

## Uddøende type af studerende

Med sin rødterne skovmandsskjorte og sit krøllede morgenhår ligner den nu 35-årige matematiker måske ikke prototypen på en strømnet forskerko-met. Og faktisk ved Andreas Kvist Bacher stadig ikke, om det er en forsker-karriere, han vil forfølge.

“Jeg har altid ladet mine interesser afgøre de valg, jeg har truffet. Jeg er vild med at undervise, jeg trives også utroligt godt i det styrede projektmiljø på RUC og har aldrig opfattet mig selv som super målrettet”, siger han.

Han tilhører den uddøende type af studerende, der har strakt studieti-

“Det var simpelthen ikke til at fatte, hvad der stod. Det var jo ikke sådan: ‘Tillykke, du har vundet’-agtigt. Det var pakket ind i kancellisprog og mange lange advokatsætninger”.





*“Campus har de vildeste faciliteter. Alene laboratorierne og bibliotekerne. Jeg kom også en del i fægtesalonen på Yale”, fortæller Andreas Kvist Bacher. Her med kårde i fægtesalonen Trekanten på Amager.*

>> den så langt ud som muligt og arbejdet som gymnasielærer ved siden af:

“Det betød, at jeg brugte lang tid på at fuldføre mine studier, til gengæld er jeg blevet modnet langsomt ved selv at undervise – det har jeg haft stor gavn af – og jeg ved, hvordan jeg skal opsøge læring og samle viden”.

Første stop i USA var Princeton.

Man bruger meget tid på bare at komme på plads, erfarede han.

“Bare at få mobiltelefonerne og gas-sen op at køre. Og så med et lille barn. Princeton og Yale er små bobler, på mange måder parallelsamfund, der eksisterer på deres egne præmisser”, fortæller Andreas Kvist Bacher. “Campus på de amerikanske eliteuniversiteter har de vildeste faciliteter. Alene laboratorierne og bibliotekerne. Jeg kom også en del i fægtesalonen på Yale. Jeg har altid gået til fægtning i København”.

#### Kvaliteten høj hele vejen rundt

Ivy League-kulturen i USA kan ikke sammenlignes med noget herhjemme, mener han.

“De studerende er ganske unge og helt uerfarne i livet, men det faglige niveau er megahøjt. På RUC er vi kun få naturvidenskabere, på Princeton og Yale er der tusinder, og kvaliteten er høj hele vejen rundt. Alle arbejder helt i dybden, og det er indbygget i studiestrukturen, at folk prøver at arbejde på tværs”, forklarer Andreas Kvist Bacher.

På Yale fulgte han, ud over at være tilknyttet et forskningsprojekt, blandt andet to kurser. Han endte med at droppe det ene:

“Det var en overbygning på kvantemekanik. Der var 20 på et hold, og det var meget forelæsningsagtigt. Jeg var på dybt vand fra starten, fordi emnet lå langt tilbage i mine studier. Det krævede en uproportionalt stor arbejdsindsats, hvis jeg skulle få et udbytte”.

På Princeton blev han tilknyttet en forskergruppe og arbejdede på et projekt, som han p.t. skal til at lægge sidste hånd på.

“Man skal være opsøgende for at få noget ud af den korte tid, man har. Jeg havde kun meget få timer med professoren, så jeg inviterede mig selv til at interviewe alle forskerne i gruppen individuelt. De arbejdede med chemical

“Det er ikke pjat, når vi bryster os af, at det flade hierarki og den diskuterende undervisning, vi dyrker herhjemme, fremmer nysgerrigheden og selvstændigheden”.



engineering, jeg kommer fra et grundforskningsprojekt og med et helt andet perspektiv, så det var utroligt lærerigt”, siger han.

#### De kan noget, vi kan noget andet

Andreas Kvist Bacher opdagede hurtigt, at hierarkierne er stærke på de amerikanske Ivy League-universiteter.

“Hvor ph.d.ere i Danmark betragtes som ansatte på lige fod med andre, betragtes kandidater ikke som en fuldstændig integreret del af forskergrupperne på hverken Princeton eller Yale”, fortæller han.

Det er nok også derfor, vi kan noget, selv om vi kommer fra et lille land, mener han.

“Det er ikke pjat, når vi bryster os af, at det flade hierarki og den diskuterende undervisning, vi dyrker herhjemme, fremmer nysgerrigheden og selvstændigheden. De kan noget, vi kan noget andet”, pointerer Andreas Kvist Bacher.

Hvad opholdet kan betyde for hans arbejde fremadrettet, er for tidligt at sige. Men han har samlet en håndfuld kontakter sammen, som han har tænkt sig at dyrke. Og så vil han gerne afslutte en artikel snart, som er et resultat af de måneder, han arbejdede på Yale.

“Der ligger så meget læring i overhovedet at komme ud og arbejde sammen med dygtige forskere fra Asien, Stillehavsområdet, Rusland, you name it. På den måde så Valdemar Andersen jo helt rigtigt, da han oprettede sit legat. Det udvider ens horisont og intellekt, bare man er åben over for at modtage”, mener han.

Lige nu er han glad for at være tilbage i sin lejlighed på Nørrebro, cykle og gå byen tynd, som det passer ham, og forberede sig på, at der kommer en ny baby om kort tid.

“Det fulde udbytte af rejsen tror jeg først, jeg kan se, når der er gået et stykke tid”, siger Andreas Kvist Bacher. <<



## MEDALJE FOR STJERNESTØV

For første gang i 17 år har Selskabet for Naturlærens Udbredelse (SNU) fundet en værdig modtager til H.C. Ørsted Medaljen i sølv. Den 24. oktober blev medaljen overrakt til professor i astrofysik Anja C. Andersen som en anerkendelse af hendes enestående evne til at formidle både sit eget forskningsfelt, stjernestøv, og fysikken bredt. Anja Andersen har tidligere modtaget både Dansk Fysisk Selskabs formidlingspris og Rosenkjærprisen. I 2008 modtog hun DM's forskningspris.

“I dag skal folkeskoleelever lære at strikke, men ikke at kode. Det illustrerer meget godt vores udfordring”.

*Carlsbergfondets bestyrelsesformand Flemming Besenbacher i Politiken om, hvorfor det er nødvendigt at gentænke uddannelsessystemet*

## ARBEJDSTILSYN UDEN TILSYN



Arbejdstilsynet har ikke nogen at ringe til, når tilsynets egne ansatte oplever problemer med arbejdsmiljøet. Derfor tog tillidsfolkene det usædvanlige skridt at gå til pressen, da et stort flertal af medarbejderne i en trivselsmåling udtrykte mistillid til ledelsen. Nu vil både beskæftigelsesministeren og medlemmer af Folketingets arbejdsmarkedsudvalg se handling.

“Det er værd at tænke over, hvad det betyder, at stadig større dele af vores tilværelse skal gældsfinansieres, og en stadig større del af vores liv skal bruges på tilbagebetaling af gæld”.

*Professor MSO Mikkel Thorup om, at omlægning af SU'en også er opdragelse, til magisterbladet.dk*

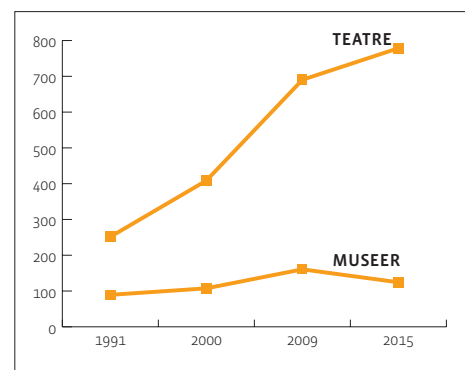
# 33,6 MILLIARDER KRONER

blev der samlet ansøgt om i 2015 til forskning og innovation i EU's rammeprogram Horizon 2020 og i de tre statslige forskningsråd. Det er otte gange mere, end der blev bevilget. En ny opgørelse fra Uddannelses- og Forskningsministeriet viser, at knap 7.900 ansøgninger blev behandlet, og at 1.400 af dem fik positivt svar.

## RETTELSE:

I artiklen “Kulturpolitikken er død” i seneste nummer af Magisterbladet bragte vi en graf over, hvor meget støtte staten yder per besøgende på teatre og museer. Ved en fejl var der byttet rundt, så det fremgik, at museerne får mere støtte per gæst end teatrene. Den korrekte graf ser sådan ud:

**STATENS STØTTE PER BESØGENDE, TEATRE OG MUSEER, OPGJORT I LØBENDE PRISER**



*Kilder: Danmarks Statistik, finanslovene (budgettal), Kulturministeriet*

# 75 %

af verdens befolkning taler slet ikke engelsk. Alligevel er andelen af gymnasieelever, der vælger andre fremmedsprog end engelsk, dalet fra 33 pct. i 2007 til kun fire pct. sidste år. Det smitter også af på universiteterne, der uddanner færre kandidater i fx tysk og fransk. RUC-rector Hanne Leth Andersen er nyudpeget formand for et arbejde for en national sprogstrategi, der skal rette op på miseren.

Læs mere på [magisterbladet.dk](http://magisterbladet.dk).

NERVØS FOR AT TALE I FORSAMLINGER?

# Sådan ryster du det af dig

For mange er det at præsentere foran andre mennesker forbundet med stort ubehag. Det oplever flere fagfolk, som klæder folk på til at tøjle angsten. Her er deres gode råd. Ét af dem er, at du skal tillade dig selv at begå fejl. For det perfekte er alligevel ikke at foretrække.

**Får du klamme** håndflader og hjertebanken bare ved tanken om dit kommende oplæg på arbejdet eller studiet? Så er du ikke den eneste, og mange opsøger professionel hjælp for at komme nervøsiteten eller angsten til livs.

Magisterbladet har spurgt konsulenthusene Lumholt + Stahl Schmidt Kommunikation og Rhetorica A/S, der til daglig coacher folk i præsentationsteknik, hvilke råd de giver.

Anders Stahl Schmidt har som partner i Lumholt + Stahl Schmidt Kommunikation de sidste 12 år arbejdet professionelt med at klæde folk på med værktøjer i præsentationsteknik. Ifølge ham bunder angsten for mange i et ubehag ved opmærksomheden i sig selv.

“Vi mennesker er flokdyr.

Og når vi så pludselig står og taler foran andre, så er det, som om vi ikke er med i flokken længere og er i fare. Og det giver en form for ubehag hos nogle”, forklarer Anders Stahl Schmidt, der bl.a. har forskere og revisorer blandt kunderne.

Ét af Anders Stahl Schmidts råd er derfor, at man forsøger at tage kontakt til publikum, mens man taler. Bl.a. ved øjenkontakt, så man “opløser forsamlingen”.

“Den her angst er forbundet med en angst for at skille sig ud fra flokken, som jo består af nogle enkeltpersoner. Mentalt kan du opløse flokken ved at tale til hver enkelt, så du indser, at det jo bare er Mogens, Ulla eller Rikke”, forklarer han.

## Den gode performance er ikke perfekt

Anders Stahl Schmidt oplever også hos mange en “angst for angsten i sig selv”. Hvor folk er nervøse for, at der skal ske noget undervejs, som fremkalder angsten. Fx at klappen går ned, eller teknikken ikke virker. Ifølge ham spil-

ler det også sammen med, at mange – især veluddannede kvinder – opfatter situationen som en eksamen, hvor de bliver vurderet, og alting derfor skal være perfekt.

Ann C. Schødt, der er HD'er i organisation og ledelse og forandringskonsulent i virksomheden Potentialefabrikken, har specialiseret sig i folk, der er bange for at blive afsløret som inkompetente, selv om de er velkvalificerede. De lider af det såkaldte impostorfænomen, og det er specielt den type mennesker, der kæmper med præstationsangsten. De undervurderer egne præstationer og “tror, at man skal vide eller kunne alt”. Det er typisk blandt både højtuddannede kvinder og succesfulde erhvervs-mænd, der blot tilskriver deres succes held og timing, forklarer hun.

Frygten bunder ifølge Ann C. Schødt i at blive bedømt og vurderet og dermed afsløret i ikke at være kompetent eller vidende nok. Og det træder især frem, når man bliver synlig ved en præsentation.

Men ifølge Anders Stahl Schmidt ser mange forkert på den rolle, de indtager ved en præsentation eller oplæg. Ifølge ham skal man ikke opfatte det som en eksamen, hvor alt skal være perfekt.

“Man skal ikke bebrejde sig selv for at begå fejl, for folk elsker ikke det perfekte. De elsker det menneskelige, og det rummer fejl”, siger han.

## Vær dig selv og ikke Barack Obama

Hos Rhetorica rådgiver de især akademikere fra både virksomheder, kommuner og ministerier. Ét af deres vigtigste råd til folk med angst for at stå frem er, at deres præsentationsform skal “være i overensstemmelse med dem selv”, forklarer seniorkonsulent og cand. mag. i retorik Karen Bendix Terp. Ifølge hende har mange en misforstået opfattelse af, hvad kommunikation er. De tror, at de skal være “sådan en Barack Obama, der brænder igennem”, hvorefter de på forhånd opgiver.

Karen Bendix Terp tager derfor udgangspunkt i

“Folk elsker ikke det perfekte. De elsker det menneskelige”.

Anders Stahl Schmidt, journalist

## 6

ENKLE RÅD  
OM OPLÆG

- Kig folk i øjnene.
- Tal til hver enkelt.
- Forbered dig uden PowerPoint.
- Tilgiv dig selv, hvis du begår en fejl. Folk elsker det menneskelige.
- Kræv ikke af dig selv at være hverken entertainer eller skuespiller.
- Træk vejret og smil, inden du går i gang. Det smitter af på publikum, hvis de kan mærke, at du kan lide at være der.

*Kilder: Anders Stahlschmidt, journalist og partner i konsulentfirmaet Lumholt + Stahlschmidt Kommunikation, og Karen Bendix Terp, cand.mag. i retorik og seniorkonsulent hos Rhetorica A/S*

Mange er ofte bange for, at klappen skal gå ned eller for at teknikken ikke skal virke. Anders Stahlschmidt, som underviser i at tale i forsamlinger, kalder det for "en angst for angsten i sig selv".

den enkelte for at se, hvor langt personen kan rykkes. Her er strategien at udfordre folk uden at kaste dem ud på helt dybt vand. Bl.a. ved at arbejde med den fysiske fremtoning, der skal få den enkelte til at tro mere på sig selv.

“Vi arbejder med, hvordan personen rent fysisk kan arbejde med at stole mere på sig selv. Hvordan man kan stå med sine ben og få brystkassen frem. Og hvad man skal gøre med sine arme, som mange har det svært med”, forklarer hun.

Anders Stahlschmidt oplever også, at mange udvikler angsten, fordi de før har oplevet dårlig kontakt til publikum. Ifølge ham sker det ofte, hvis man skiller sig ud fra forsamlingen. Her er hans råd, at man skal forestille sig, at publikum smiler

igen, da “det positive samspil skal starte et sted, og det er smart, hvis man selv kan starte det”.

#### PowerPoint til gavn – og skade

For at klæde folk på til at håndtere nervøsiteten for at

>> stille sig op i større forsamlinger hjælper Karen Bendix Terp også med at strukturere indholdet.

“For når man bliver nervøs, spørger man tit sig selv, om man har for lidt eller for meget med, eller om man har overforberedt sig. Her kan en overskuelig og klar struktur være en god støtte for taleren”, fortæller hun.

Og for mange er PowerPoint en gammel kending til at holde styr på indholdet i oplægget. Men ifølge Anders Stahlschmidt skal man være varsom med at bruge det, selvom det umiddelbart virker trygt. Ifølge ham kan det ligefrem forstærke nervøsiteten, da det er et skriftligt medie, som kan spille dårligt sammen med den mundtlige præsentation. Derfor kan det være en god idé at øve sig på det mundtlige uden PowerPoint og så først bagefter beslutte sig for, hvad man skal have med, så man har færre slides, forklarer han:

“Man har simpelthen for mange bolde i luften, når man har en PowerPoint med noget, der er skrevet i en helt anden situation end den, man står i. Så det bli-

#### PRÆSENTATIONSTEKNIK HOS DM

DM tilbyder flere efteruddannelser i præsentationsteknik – også i 2017. Bl.a. “Præsentationsteknik og overbevisende budskaber”. Læs mere om uddannelserne på [dm.dk](http://dm.dk) under “Faglig udvikling”.

ver en falsk tryghed og noget, som mange gemmer sig bag”.

#### Svært at være i centrum

Charlotte Bak, der er karrierekonsulent i Dansk Magisterforening, rådgiver til daglig jobsøgende magistre. Hun oplever, at magistre i det hele taget har svært ved at sætte sig selv i centrum, sælge sig selv og netværke. Ifølge hende oplever mange det fx som svært at ringe uopfordret til en arbejdsgiver. Hun råder derfor bl.a. til at ændre tankegangen om modtageren i den anden ende.

“Som udgangspunkt tænker mange, at de er til besvær, når de fx ringer uopfordret. Men folk vil som regel gerne hjælpe og bliver tit også smigrede over opkaldet”, siger hun. <<



Anders Stahlschmidt (th. i hvid skjorte) arbejder professionelt med at klæde folk på til at styre deres frygt for at stå over for andre og holde et oplæg. Her er han dommer i VM i foredrag i Timotheuskirken. VM står for Valby Mesterskaberne.



## “Én forkert tone gjorde mig bange”

For operasanger Vibeke Krogsgaard forplantede ét fejltrin til en optræden sig til en angst for at stå foran et publikum. I dag hjælper hun magistre med præstationsangst.

Vibeke Krogsgaard havde aldrig før haft svært ved at stå på scenen. Men til den årlige koncert på uddannelsen til operasanger på Det Fynske Musikkonservatorium kom én forkert tone til at få stor betydning.

“Det gik egentlig rigtig godt med den arie, jeg skulle synge. Undtagen den

sidste høje tone, der er kulminationen på det hele, og som jeg ikke ramte. Og jeg kunne have krøbet i et museshul, for jeg havde aldrig før prøvet, at det var gået galt, når jeg stod på scenen”, siger hun.

Oplevelsen kom til at sætte sig som “et negativt tanke-sæt” i Vibeke Krogsgaard.



“Der gik nogle måneder, hvor jeg brugte alt for meget energi på at tænke: “Bare det ikke sker igen”, hver gang jeg skulle op at synge. Så det blev lidt en angst for angsten”, siger hun.

#### Visualiserer sig til succes

Vibeke Krogsgaard vidste, at hun blev nødt til at gøre noget ved det. Og første skridt var en erkendelse af, at hun egentlig havde langt flere succeser end fiaskoer, og at én fejl ikke var noget i det større billede.

Dernæst hjalp det hende meget “at visualisere sig til positivitet” – inspireret af sportsfolks metode – fordi det forplanter sig til både krop og sind.

“Jeg skrev ned, hvad jeg var bange for. Og hvordan jeg helt konkret skulle gå ind på scenen og stille mig, og hvad jeg så skulle gøre, for at det gik godt. På den måde stod jeg ved både mit fysiske og åndelige manu-

skript, når jeg gik ind på scenen”.

I dag bruger Vibeke Krogsgaard stadig øvelsen. Både som operasanger og som konsulent i sin virksomhed Voxlab, hvor hun holder foredrag om og kurerer i performanceteknik, bl.a. i Dansk Magisterforening.

Desuden har hun også haft meget glæde af at arbejde med sin fysiske fremtoning.

“Man trækker fx ikke vejret særligt godt og spænder i musklerne, hvis man er nervøs. Så jeg tænker meget over vejrtrækning, og hvordan jeg styrer stemmen. Og så har jeg fundet min egen “Clint Eastwood-metode” inspireret af westerns, hvor de står rankt over for hinanden med afslappede hænder, så de kan tage pistolerne op. Så jeg forsøger at stå ret og slappe godt af i mine arme, så jeg kan gestikulere tydeligt”, forklarer hun. <<

## VIDENSFESTIVAL 2017 LØRDAG 4. MARTS

### 20 AF LANDETS BEDSTE FØREDRAGSHOLDERE PÅ SCENEN I DEN SORTE DIAMANT MED BL.A.

JOURNALIST OG FORFATTER PETER ØVIG KNUDSEN,  
TV-MAND ADAM PRICE,  
RUNEEKSPERT LISBETH IMER,  
LÆGE OG DEBATTØR HAIFAA AWAD,  
TV-VÆRT M.V. ANDERS LUND MADSEN  
OG SOCIOLOG RASMUS WILLIG  
BESTIL: [WWW.RAESON.DK/DM](http://WWW.RAESON.DK/DM)  
NORMALPRIS: 495 KR  
DM-MEDLEMMER: 250 KR / DM STUD: 150 KR



#### RÆSON FOR MEDLEMMER AF DM

TEGN ABONNEMENT NU OG FÅ EN GRATIS BOG I VELKOMSTGAVE  
12 MÅNEDERS ABONNEMENT: 250 KR (200 FOR STUDERENDE)  
BESTIL: [WWW.RAESON.DK/DM](http://WWW.RAESON.DK/DM)

# Mange unge akademikere får usikre job

Det er i høj grad unge akademikere, som hopper fra det ene midlertidige job til det næste. De korte ansættelser gør det sværere at skabe sig et voksenliv.

**Unge forbliver unge** i længere og længere tid. I hvert fald når man skal se på mulighederne for at etablere sig med et fast arbejde, når studietiden er slut.

Og det gælder ikke mindst unge akademikere.

14 procent af de yngre beskæftigede akademikere mellem 25 og 34 år var ufrivilligt midlertidigt ansat i første kvartal af 2016, mens det samme kun gjaldt 4 procent af de yngre med en erhvervsuddannelse som højeste uddannelse og 8 procent af de yngre med en mellemlang uddannelse.

Der er samtidig sket en svag stigning i antallet af ufrivilligt midlertidigt ansatte siden 2014, hvor der var 13 procent af de unge højtuddannede, der havde midlertidige job, og som samtidig angav, at de ville have foretrukket et fast job.

Det viser en særkørsel, som Danmarks Statistik har foretaget for Dansk Magisterforening (DM).

Unge er i stigende grad overrepræsenterede, når det gælder usikkert, midlertidigt og fleksibelt arbejde. Det forklarer Mette Lykke Nielsen, som er lektor på Center for Ungdomsforskning ved Aalborg Universitet. Hun forsker bl.a. i unge og det prekære arbejde.

Siden 1960'erne har unge typisk arbejdet i midlertidige og deltidsansættelser på korte kontrakter, mens de er under uddannelse. Den type arbejde har unge typisk selv efterspurgt, fordi løse og fleksible job bedre kan kombineres med uddannelse.

“Det nye er, at den type arbejde fortsætter efter uddannelsen. Denne type ungdomsliv stoppede typisk, når man fik sit første voksne arbejde, som var defineret som fast fuldtidsarbejde med fast indtægt”, siger Mette Lykke Nielsen.

En nyere analyse fra fagbevægelsens tænketank Arbejderbevægelsens Erhvervsråd viser også, at det er unge, som i særlig grad er beskæftiget i midlertidige job. For aldersgruppen 25-34-årige steg andelen i midlertidige job nemlig fra 9,7 procent i 2000 til 13 procent i 2015.

“Vi ser afgjort en kriseeffekt her, hvor det har været sværere for unge at finde faste job”, siger cheføkonom i Arbejderbevægelsens Erhvervsråd Erik Bjørsted, som står bag analysen.

Dansk Magisterforenings formand, Camilla Gregersen, betegnede ved sin tiltrædelse situationen for de usikkert beskæftigede som DM's største udfordring.

“Vi er i fuld gang med at forberede, hvordan vi kan sikre midlertidigt ansatte bedre forhold gennem overenskomster, og på dagpengeområdet arbejder vi for at tilpasse dagpengesystemet, så det bedre kan sikre dem, der ikke er fastansat”, siger hun.

## Det afgørende er ordentlige forhold

Antallet af midlertidige ansættelser i Danmark ligger langt under niveauet i Sverige og Tyskland samt gennemsnittet for EU. Om vi går imod et højere niveau i Danmark, afhænger ifølge Erik Bjørsted af tre faktorer. Dels udviklingen i konjunkturerne, dels om arbejdsgiverne får smag for denne type ansættelser, og dels hvad politikerne spiller ud med.

“En fortsat svækkelse af vores flexicurity-system kan betyde stigninger i midlertidige ansættelser. Det vil samtidig give et voksende pres på arbejdsgiverne for at få længere opsigelsesvarsler, og den udvikling kan på sigt svække vores forhandlingssystem”, siger Erik Bjørsted og fastslår:

“Midlertidige ansættelser behøver ikke at være et problem, hvis det er ønsket. Det afgørende er, om der i den enkelte stilling er adgang til pensions-

opsparing og efteruddannelse eller ej”, siger Erik Bjørsted.

De unge vil ifølge Mette Lykke Nielsen ikke kunne etablere et voksenliv som deres forældres. Således bor nu mere end hver fjerde

studerende hjemme hos deres forældre. For to år siden var det hver femte studerende, der boede hjemme. Det viste en Gallup-undersøgelse i efteråret 2015.

“Den udvikling læser jeg helt klart som en afspejling af, at det i dag er vanskeligere som ung at gå ud at få en fast indtægt, få et lån og etablere sig. Den type usikkerhed er vi allerede vidne til i dag”, siger Mette Lykke Nielsen. <<

“Det nye er, at den type arbejde fortsætter efter uddannelsen”.

Mette Lykke Nielsen, lektor







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

**Susanne Lea Qvist Andersen**

Departementet for Familie, Ligestilling og Sociale anliggender.



Læs om jobmuligheder  
i Grønlands Selvstyre på  
[www.naalakkersuisut.gl/job](http://www.naalakkersuisut.gl/job)

**NAALAKKERSUISUT**

GOVERNMENT OF GREENLAND



# Hvem er de nye daglejere?

De kaldes det nye pjalte-proletariat, daglejere eller prekariat. En slags halvvejs udstødte, der må nøjes med midlertidige job og dårlige ansættelsesvilkår. Men hvem er de egentlig? En ny DM-undersøgelse bringer os tættere på svaret. De usikkert beskæftigede bliver et hovedtema på DM's første kongres den 26. og 27. november.

I mere end 100 år har fagbevægelsen kæmpet for at forbedre arbejdernes vilkår. Fast fuldtidsarbejde med en vis form for beskyttelse var idealet og det, som flertallet af danskere i dag forbinder med deres arbejdsliv.

Men flere og flere – ikke mindst akademikere – har svært ved at genkende billedet. De har deltidsarbejde, korte ansættelser og usikkerhed i ansættelsen. De er, siger den engelske økonom Guy Standing, det såkaldte prekariat – en ny klasse mellem lønmodtagerne og de arbejdsløse.

I DM tæller gruppen blandt andre løstansatte arkæologer, undervisningsassistenter, postdocs, projektansatte specialister, eksterne konsulenter og freelancetekstforfattere.

I rene tal udgør de atypisk ansatte, som ikke har faste fuldtidsjob, 30 pct. af DM's beskæftigede medlemmer. Det viser en ny DM-undersøgelse, som 1.152 medlemmer har svaret på.

**Hver tiende er usikkert beskæftiget**  
Men det er en kendt sag, at en stor gruppe lønmodtagere er glade for at

arbejde mindre end fuld tid, og langt de fleste i undersøgelsen er da også tilfredse med deres deltidsarbejde. Og en endnu større andel af selvstændige og freelancere ville ikke bytte deres nuværende arbejdsliv ud med et fast job.

Så de 30 pct. atypisk beskæftigede bliver til 10 pct. usikkert beskæftigede, når man tager højde for, om de mod deres vilje befinder sig i deres nuværende situation, dvs. om de ønsker at blive fastansat eller være lønmodtagere på fuld tid.

For dem er der meget på spil, konstaterer RUC-lektor Niels Warring. Han har gennemført en række dybtgående interview med usikkert beskæftigede for Dansk Magisterforening.

“Usikkerheden er gennemgribende, men erfaringerne er sammensatte. For nogle, der har levet med det i mange år, begynder det at blive et vilkår, som de i nogen grad har tilpasset deres livsforventninger til. For andre skaber det en øget generel usikkerhed. Vil jeg overhovedet lykkes med at finde et fast arbejde?”

Og usikkerheden giver anledning til kompromiser.

“Hvis du prioriterer de fastansatte som fagforening, gør du de andre grupper billigere”.

Trine Pernille Larsen, lektor

# JEG VED IKKE HVAD DER SKER NÆSTE ÅR

Ida Nygaard Mottelson er tidsbegrænset ansat som forskningsassistent ved Odense Universitetshospital indtil 1. januar 2017 og håber på at få et ph.d.-stipendium via eksternt finansiering. Ida Nygaard Mottelson er cand.scient.san. i sundhedsvidenskab fra SDU i 2015.

“Lige nu arbejder jeg med forskningsrelaterede opgaver på Indvandrermedicinsk Klinik på Odense Universitetshospital. Det er en tidsbegrænset deltidsstilling, som allerede er blevet forlænget én gang, og jeg ved ikke, hvad der skal ske efter 1. januar, hvor den udløber. Så jeg er i en ret usikker situation og bruger meget tid på at tænke over, hvad der skal ske lige om lidt”.

“Jeg vil rigtig gerne skrive en ph.d. om brugen af tolke i sundhedsvæsenet. Der bliver brugt færre tolke, end der er brug for. Det udfordrer patientsikkerheden, og der opstår en masse misforståelser mellem sundhedsprofessionelle og patienter, der ikke taler så godt dansk”.

“Set i forhold til den situation, jeg befinder mig i, virker en treårig ph.d.-ansættelse faktisk som lang tid. Selvfølgelig er usikkerheden bag efter noget, jeg har overvejet, også med min kæreste, men mit liv er ret fleksibelt lige nu. Jeg har ingen børn, ikke noget hus og ingen bil. Så det er nu, jeg kan tage chancen og prøve det af”.



>> “Nogle fortæller, at de for at beholde en kontakt til arbejdspladsen accepterer urimelige løn- og ansættelsesvilkår. Lader sig ansætte til studentløn eller siger ja til job, der slet ikke er akademiske. Som én sagde: “Jeg ydmygede mig selv mere og mere””, fortæller Niels Warring.

For en stor dels vedkommende er der også økonomisk usikkerhed. Blandt tidsbegrænset ansatte med en kontrakt på højst 12 mdr. er der fx kun ti pct., som er sikre på, at de stadig har et job, når kontrakten udløber.

Mens mange tjener mindre end en gennemsnitlig akademiker, må 23 pct. nøjes med en årlig indtægt på under 200.000 kr. – mindre end den nuværende dagpengesats. Særligt udsat synes gruppen af selvstændige og freelancere at være, når man måler på hårde økonomiske fakta. 36 pct. af dem har fx ikke nogen pensionsordning.

Her skal flere forhold tages i betragtning, mener Niels Warring.

“Det gælder for mange af dem, der orienterer sig mod freelancebeskæftigelse af lyst eller nød, at familieindkomsten er vigtig. I hvert fald i en periode er man nærmest afhængig af, at ægtefællen har en almindelig indkomst”.

DM har i højere grad overenskomster på det offentlige end på det private arbejdsmarked, og derfor er det måske ikke overraskende, at 18 pct. af de tidsbegrænset ansatte på det private område fortæller, at de ikke har en pensionsordning via arbejdspladsen.

På det kommunale område er næsten 100 pct. dækket af en pensionsordning, mens 7 pct. af de tidsbegrænset ansatte i staten ikke har nogen. Her er det bl.a. de eksterne lektors vilkår, der skinner igennem.

#### 10 procent er et forsigtigt tal

Generelt er det sådan, at tallene i DM-undersø-

søgelsen bliver mere usikre, jo mindre grupper vi taler om, som fx gruppen af selvstændige med ansatte. Men hvad siger forskerne om hovedkonklusionen om 10 procent usikkert ansatte?

Ifølge Niels Warring er det et forsigtigt tal. Kun en meget lille gruppe af de midlertidigt ansatte svarer i undersøgelsen, at de selv har valgt ikke at have en fast ansættelse, og for en stor gruppe af DM-medlemmer, der er med i undersøgelsen – ph.d.-studerende – giver undersøgelsen ikke noget svar på, om de har en stilling i udsigt i forlængelse af deres stipendier. Her argumenterer DM med, at en ph.d.-ansættelse er en lønnet og kompetencegivende forskeruddannelse. På den anden side har karrieremulighederne for forskeruddannede forandret sig de seneste ti år, påpeger Niels Warring.

“I dag er det meget usikkert, hvad en ph.d. fører til, og det er i tiltagende grad et fåtal, der kan få faste stillinger på universiteterne. I vores undersøgelse har vi talt med folk, der nok har graden, men efter tyve år fortsat er løsansatte. Så vi ved, at rigtig mange er i usikre ansættelsesforhold efterfølgende, selvom mange selvfølgelig i stigende grad også får arbejde uden for universiteterne”, siger han.

Følger man DM's definition, er det ikke bemærkelsesværdigt, at ti pct. af DM's medlemmer med lønmodtagerarbejde ufrivilligt befinder sig i en usikker beskæftigelsessituation. Det siger SDU-professor og arbejdsmarkedsforsker Steen Scheuer.

“Hvis man ser meget hardcore på Danmarks Statistik, så kan man se, at antallet af midlertidigt ansatte har ligget meget stabilt på en 8-9 pct. Antallet af selvstændige uden ansættelse er også forholdsvis stabilt. Det virker ikke, som om det ændrer sig så meget”.

#### Stort engagement på arbejdspladsen

Der er også positivt nyt i undersøgelsen. 71 pct. af de usikkert beskæftigede oplever at være ligeværdige medlemmer af et fagligt og kollegialt fælleskab. Ifølge Niels Warring hænger det sammen med, at gruppen tager stort fagligt ansvar.

“Dem, vi har snakket med, har et stort engagement og byder sig mest

## USIKKERHED GIVER IKKE MERE ARBEJDS-RELATERET STRESS

**40 pct.** af de usikkert beskæftigede fortæller, at deres arbejdsliv er en kilde til stress i hverdagen.

Men det samme gør **42 pct.** af de fastansatte lønmodtagere.

## USIKKER PÅ FREMTIDEN

**52 pct.** af de usikkert beskæftigede er usikre eller meget usikre på, om de stadig har et job inden for de næste 12 mdr.

Det samme gælder **16,4 pct.** af de fast- og fuldtidsansatte lønmodtagere.

**74 pct.** af de fast- og fuldtidsansatte er sikre på, at de fortsat har et job om 12 mdr.

For de usikkert beskæftigede er antallet **37 pct.**

#### SÅDAN GJORDE DM:

DM har udsendt spørgeskema om medlemmers beskæftigelsessituation til ca. 6.000 beskæftigede DM medlemmer i perioden fra 9.-26. september. 1.152 medlemmer – 19,3 procent – har svaret. Svarprocenten gør, at tallene ifølge DM skal tolkes med en vis forsigtighed, specielt når man sammenligner specifikke grupper i undersøgelsen.

Selvstændige og freelancere er overrepræsenterede i stikprøven for at få valide resultater for dem. Derfor er alle resultaterne for hele populationen vægtede i forhold til dette.

# EN UD AF 10 ER USIKKERT BESKÆFTIGEDE

På DM's kongres i november er usikkert beskæftigede sat til diskussion. Forud for kongressen har 1.152 beskæftigede medlemmer svaret på et spørgeskema om deres beskæftigelsessituation. Her er resultaterne af DM's undersøgelse.

## MINDRE ØKONOMISK RÅDERUM

**11 pct.** af de usikkert beskæftigede ville have meget vanskeligt ved at betale en uventet regning på 10.000 kr.

Det samme siger blot **2 pct.** af fast- og fuldtidsansatte.

## SYV UD AF TI HAR FAGLIGT OG KOLLEGIALT FÆLLESSKAB

**71 pct.** af de usikkert beskæftigede oplever at være ligeværdige medlemmer af et fagligt og kollegialt fællesskab.

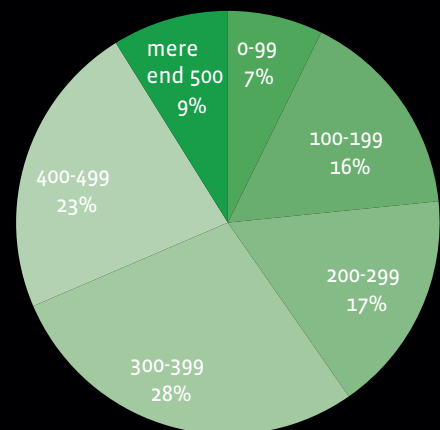
Det samme gør **85 pct.** af de fast- og fuldtidsansatte lønmodtagere.

# 10 PCT.

## ER USIKKERT BESKÆFTIGEDE

ifølge Dansk Magisterforening. DM definerer usikkert beskæftigede som beskæftigede, der imod deres vilje tilhører gruppen af atypisk beskæftigede. Det er overvejende ufrivilligt midlertidigt ansatte, men også de mindre grupper uønsket deltidsansatte og ufrivilligt selvstændige/freelancere samt kombinatører, der primært er selvstændige.

## FORDELING AF ÅRLIG INDKOMST I 1000 KR. FOR USIKKERT BESKÆFTIGEDE



Beløbet er før skat og opgjort efter det seneste års indtægt.

# 30 PCT. ER ATYPISK BESKÆFTIGEDE

– det vil sige, at de ikke er fastansatte lønmodtagere på fuld tid. Dette er ILO's (International Labour Organization, FN's faglige organ for arbejdsmarkedsspørgsmål) definition af atypisk beskæftigede. Den vægtede fordeling af beskæftigede medlemmer:

**70 pct.** er fastansatte lønmodtagere og ledere med fuldtidsarbejde.

**15 pct.** af den samlede population i undersøgelsen er midlertidigt ansatte (11% af lønmodtagerne er midlertidigt ansatte, når man ikke medregner ph.d.-studerende).

**2 pct.** er selvstændige uden ansatte eller freelancere.

**4 pct.** kombinerer lønmodtagerjob og selvstændigt/freelancearbejde.

**9 pct.** er andet – fx selvstændige med ansatte, deltidsansatte lønmodtagere mv.

## “Nogle accepterer urimelige løn- og ansættelsesvilkår”.

Niels Warring, lektor

» muligt til, og de gør det ofte på trods af de vilkår, de bliver budt, for at bevise, at de er gode nok i det faglige fællesskab. Men frem for alt er det også, fordi de fastholder et bestemt fagligt perspektiv inden for en bestemt branche, som de orienterer sig mod – på trods af de udfordringer, der kan være i branchen. Så det faglige engagement er stærkt, og når det er det, får man også adgang til fællesskabet”.

Ofte er det også sådan, mener Niels Warring, at projektansatte magistre i kraft af deres specialistviden naturligt bliver en central del af det faglige fællesskab. Men mange oplever også, at der er klare grænser for, hvilke arbejdsopgaver de får mulighed for at få. Og mange af dem fremhæver, at de har savnet en anerkendelse for deres indsats fra deres leder.

Når de ufrivilligt usikre ansatte tilsyneladende ikke er mere stressede end deres fastansatte kolleger, er årsagen også fagligt engagement, mener han.

“Ønsket om at engagere sig i arbejdet i sin midlertidige ansættelse, i selve opgaven, er ikke nødvendigvis mere stressende. Men det er selve arbejdslivet, der er spurgt til i undersøgelsen. Havde man spurgt til deres livssituation i øvrigt, var man måske kommet frem til andre svar”.

### Fagbevægelsen må bestemme sig

Eftersom DM-undersøgelsen ikke er gennemført tidligere, er det heller ikke muligt at sige noget om, hvorvidt der samlet set er kommet flere prekært ansatte DM'ere. Men DM kan have god grund til at overveje, hvordan fagforeningen fremover vil forholde sig til de usikkert beskæftigede.

Det mener Trine Pernille Larsen, lektor ved Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS) på Københavns Universitet.

“Spørgsmålet er om man vælger at se de usikkert ansatte som et attraktivt medlemspotentiale eller om man vælger at prioritere kernetropperne. Og det er lidt et tveægget sværd: For hvis

man prioriterer de fastansatte og primært forbedrer deres løn og arbejdsvilkår, er der risiko for, at de andre grupper kan blive billigere, hvilket kan være med til at gøre det mere attraktivt for arbejdsgiverne at ansætte de løsansatte. Der kan således være en interesse i at løfte de her grupper for at undgå intern konkurrence mellem medarbejderne”.

Hun peger på, at antallet af tidsbegrænset ansatte isoleret har været relativt stabilt i de seneste ti år og udgør ca. 9 procent af arbejdsstyrken i 2015. Omvendt er antallet af selvstændige uden ansatte vokset fra 3,8 i 2000 til 4,5 pct. i 2015.

Ifølge professor Steen Scheuer kan omfanget af prekært arbejde meget vel befinde sig i en skjult vækstkurve.

“Spørgsmålet er om de klassiske statistikker fanger det op, som bliver kaldt The Gig Economy. Med fx Uber eller freelanceportaler som Amino er det blevet meget nemmere at entre på midlertidige opgaver. Og det er i vækst, men der er selvfølgelig nok rigtig mange af dem, der tager sådanne opgaver, der gør det oven i et almindeligt job”.

Uanset hvilken form for løsansættelser, der er tale om, er det vigtigt at,

fagforeningerne holder et vågent øje med udviklingen, lyder det fra Trine Pernille Larsen.

“Jo flere løsansatte der er, jo flere bevæggrunde er der til at fokusere på dem. Det handler dels om, at man risikerer, at de fravælger medlemskab, hvis ikke de oplever at få del i de goder, som forhandles hjem. Et andet centralt spørgsmål er også, om der er behov for øget lovgivning, hvis udviklingen går i retning af, at en stadig større del af lønmodtagerne ikke er dækket af det eksisterende system. Og formår fagforeningerne ikke at fastholde en høj organisationsgrad, kan der sættes spørgsmålstegn ved deres repræsentativitet”.

### De arbejdsløse regnes ikke med

Undersøgelsen er gennemført blandt beskæftigede medlemmer med mindst 18 timers arbejde. De ledige – p.t. 2.675 personer i Dansk Magisterforening – er således ikke med. Det udelukker blandt andet en gruppe medlemmer, der godt nok har beskæftigelse, men som også modtager supplerende dagpenge.

Undersøgelsen fokuserer altså på de atypisk beskæftigede uden for dagpengesystemet, dem, der i øjeblikket ikke er reguleret af beskæftigelseslove og dagpengeregler. Det er altså ikke en undersøgelse, der indkredser alle de DM-medlemmer, der er uden for eller på kanten af arbejdsmarkedet.

“Hvis man vil have et samlet billede af, hvem der står i en svær beskæftigelsessituation, så skal de ledige selvfølgelig tages med. Også fordi mange af dem, der lige nu er ledige, måske befinder sig et sted mellem prekære job”, siger RUC-ektor Niels Warring. <<

“Dem, vi har snakket med, har et stort engagement og byder sig mest muligt til, og de gør det ofte på trods af de vilkår, de bliver budt, for at bevise, at de er gode nok i det faglige fællesskab”.

Niels Warring, lektor



# ARBEJDSLIVET VAR NOGET ROD

Julia Bjerre Hunt er cand. mag. i psykologi og kultur- og sprogødestudier og færdiguddannet i 2010. Efter en række deltidsansættelser og to barsler valgte hun at starte egen virksomhed, hvor hun leverer undervisnings- og analyseopgaver med fokus på frivillighed i konsulentbureauet Inger Fair.

“Inden jeg valgte at starte egen virksomhed, var mit arbejdsliv et værre rod. Jeg var midlertidigt ansat i Københavns Kommune, men også timelønnet hos fonden Miljøpunkt Indre By og samtidig også ekstern konsulent hos konsulentbureauet Ingerfair. Der var hele tiden åbninger, nye muligheder og nye chefer, og jeg havde svært ved at satse på én hest, for jeg vidste ikke, hvilket af jobbene der kunne blive til en rigtig stilling. Så jeg arbejdede hele tiden og var aldrig hjemme”.

“Det er svært, når man selv bærer risikoen for, hvad der sker i en fremtid, man ikke ved noget om. Hele ansvaret for, at dit liv kommer til at hænge sammen om et halvt år, falder 100 pct. tilbage på dig selv, og det er rigtig hårdt”.

“Da jeg startede som selvstændig, levede jeg fra faktura til faktura. Men jeg synes, jeg er landet et trygt sted nu. Det er faktisk første gang, siden jeg blev færdiguddannet. Jeg udbetaler 15.000 kr. om måneden til mig selv efter skat, og så er der pension oveni. Det er ikke en akademikerløn, men til gengæld holder jeg fri når det passer mig, og jeg kan tage nogle korte dage uden at spørge nogen om lov”.

# 40 år som løstansat

69-årige Inge Schjellerup har været æresprofessor i Peru og løstansat i 40 år i Danmark. "Det ser ikke kønt ud", siger Nationalmuseet.

I 2015 fejrede Inge Schjellerup et bemærkelsesværdigt 40-års jubilæum på Nationalmuseet. At være på en arbejdsplads i 40 år er altid særligt, men at være på en arbejdsplads i 40 år uden nogen sinde at have været fastansat, det er alligevel ud over det sædvanlige.

40 års løsansættelse er i hvert fald rekord på Nationalmuseet. Og det er Inge Schjellerup med egne ord "rævestolt af".

"Jeg var stolt af at have været i stand til at svinge mig fra lian til lian og bevare tilknytningen til Nationalmuseet. Jeg synes jo, det er en fantastisk institution, så der ligger en stor kærlighed der – selv om jeg nogle gange er blevet stedmoderligt behandlet", siger hun til DM's sektorblad Natur & Kultur.

Historien har to sider. Den ene handler om en forsker, der i årevis har bidraget til Nationalmuseets produktion, uden at man en eneste gang i 40 år har kunnet – eller villet – finde plads til en fastansættelse. Den anden handler om en forsker, der "på egne ben" har opnået en karriere med mange udmærkelser.

## Inka-Inge er æresprofessor i Peru

"Inka-Inge" Schjellerup er antropolog og dr.phil. i arkæologi. Som færdiguddannet var hendes første ansættelse et projekt, der handlede om gammel peruviansk keramik, finansieret af Videnskabernes Selskab. Herefter besluttede hun sig for at vende interessen mod Chachapoyas-kulturen, og så søgte og fik hun selv penge fra Carlsbergfondet til et projekt, hun gennemførte for Nationalmuseet.

Hermed var linjen lagt for Inge Schjellerup, og det skulle siden blive til en lang række projekter. Projekt-pengene betalte omkostningerne og Schjellerups løn i den budgetterede projektperiode. Ansøgningsprocessen var der dog ingen, der betalte for,



I 2012 fik Inge Schjellerup overrakt en guldmedalje af regionsregeringen i Amazonas i Peru for sin indsats. Da havde hun været løstansat på Nationalmuseet i 36 år.

og heller ikke altid den afsluttende proces.

"Et af de problemer, jeg ofte er stødt på, er, at man ikke får penge til den videnskabelige bearbejdelse af det materiale, man samler ind. I landbrugsprojektet i Peru blev det direkte sagt til mig af en medarbejder i forskningsrådet, at "det kan du gøre i din arbejdsløshedsperiode". Da blev jeg meget vred. Det tror jeg også, vedkommende forstod", fortæller hun.

Med tiden fik hun rutinen med at søge projektmidler hjem, og en chef på Nationalmuseet sagde sågar til hende: "Du er så dygtig, at dig behøver vi ikke at ansætte".

Men ser man bort fra den manglende fastansættelse, er det ikke, fordi det skorter på anerkendelse. Især i Peru er Inge Schjellerup særdeles anset for sin videnskabelige indsats. Hun er således æresprofessor ved universiteterne Privada Antenor Orrego og Nacional de Trujillo. I 2012 fik hun desuden overrakt en guldmedalje af regionsregeringen i Amazonas i Peru for sin indsats.

Og så har hun desuden opnået den for en dansk videnskabsperson sjældne

ære at få hele to planter opkaldt efter sig: "Iochroma Schjellerupii" i 1998 og "Larnax Schjellerupii" i 2003.

Selv om Nationalmuseet har mange ansatte i midlertidige stillinger, er udgangspunktet altid, at man skal fastansætte, når man kan. Også selv om det sker på en bevilling, der udløber på et tidspunkt. Det siger Jes Gjørup, der er vicedirektør med ansvar for drift og administration, til Natur & Kultur.

"Når områdecheferne kommer til os for at få bemyndigelse til at ansætte midlertidigt, appellerer vi altid til, om der ikke kan være mulighed for en fastansættelse. Og hvis det eksempelvis er et 3-årigt projekt, spørger vi også: Kommer der ikke et projekt i halen på det her, der gør, at du kan fastansætte vedkommende?"

Alligevel er en væsentlig del af museets medarbejdere midlertidigt ansatte, og Jes Gjørup er ikke stolt af Inge Schjellerups jubilæum.

"Det ser ikke kønt ud, må jeg sige. Ud fra et personalepolitisk synspunkt er det ikke tilfredsstillende, at nogle er tilknyttet arbejdspladsen i så mange år uden en fastansættelse", siger han. <<





# DM's kongres 2016

26. og 27. november 2016 byder DM mere end 200 delegerede velkommen til kongres. Kongressen finder sted i Langeliniepavillonen i København.

## PROGRAM

### LØRDAG 26. NOVEMBER

*Indregistrering, kaffe og croissanter*

Velkomst og valg af dirigenter

Formandens beretning

Fortællinger fra magisterarbejdslivet I

Drøftelse og vedtagelse af principprogram

*Frokost*

Drøftelse og vedtagelse af tre-årigt arbejdsprogram

Gæstetale ved Lizette Risgaard, formand for LO

Inspirationsdebat om DM's arbejdsprogram ved Rune Baastrup, Deltager Danmark, Silas Harrebye, RUC og Esben Noël Hjort, HK

*Pause*

Politiske værksteder

*Pause*

Fortællinger fra magisterarbejdslivet II

Gæstetale ved Oliver Röthig, generalsekretær for UNI Europa

*Middag med efterfølgende bar og DJ*

### SØNDAG 27. NOVEMBER

*Kaffe og croissanter*

Fortællinger fra magisterarbejdslivet III

DM's sekretariat præsenterer data om atypisk beskæftigelse

Oplæg om atypisk beskæftigelse ved lektor Janne Glerup, RUC, og professor emeritus Birger Steen Nielsen, RUC

Paneldebat om atypisk beskæftigelse og fagbevægelses rolle i 2016: Deltagere er Camilla Gregersen, DM, Helle Idland, DM, og Pernille Knudsen, DA

*Pause*

Fortællinger fra magisterarbejdslivet IV

Præsentation af arbejdet i de politiske værksteder

*Frokost*

Fortællinger fra magisterarbejdslivet V

DM's økonomiske ramme for de kommende tre år

Kulturelt indslag: Stand-up monolog ved Zaki Youssef

*Pause*

Gæstetale ved Mike Jennings, Education International/ETUCE

Behandling af forslag til resolutioner og evt. forslag til vedtægtsændringer

Tak og på gensyn ved DM's formand, Camilla Gregersen

[dm.dk/kongres](http://dm.dk/kongres)

#DMKongres



# 9-5, NEJ TAK

De fleste midlertidigt ansatte, freelancere og selvstændige i DM afviser, at de hellere ville have et fast job. “Jeg ser ikke mig selv som usikkert beskæftiget”, siger cand.mag. Susanne Kærup, der som selvstændig uden ansatte tjener væsentligt mere end i sit tidligere lederjob i staten.

**Usikkert beskæftigede.** Atypisk ansatte. Daglejere. Prekariat.

Selvstændige uden ansatte regnes ofte med i gruppen af usikkert beskæftigede på kanten af arbejdsmarkedet, der hutler sig igennem.

Sådan føles det ikke for cand.mag. i pædagogik og film og medievidenskab Susanne Kærup.

Hun vendte ryggen til livet som fastansat og blev virksomhedsrådgiver, underviser og coach. Nu går hun glad på arbejde. Hun tjener betydeligt mere end i sit forrige lederjob i staten og keder sig sjældent.

“Jeg har det fint med, at jeg skal lave noget, som jeg kan, og som også udfordrer mig. Tidligere var arbejdet en

pligt og ikke en lyst som nu. Nu sætter jeg mig ned og arbejder ekstra, fordi det gør mig glad”, siger hun.

Susanne Kærup kan godt forstå, at fastansatte med ni måneders opsigelse kan føle, at de er mere sikkert beskæftiget end hende.

“Men jeg føler ikke, at jeg er usikkert beskæftiget. Min økonomiske si-



tuation er ikke dårligere nu, end da jeg var fastansat”, siger Susanne Kærup.

Og Susanne Kærup er langt fra at være alene om at værdsætte livet i usikker beskæftigelse som selvstændig eller freelancer. Det viser en rundspørge om usikkert beskæftigede fra Dansk Magisterforening (DM), hvor 1.152 medlemmer har svaret. Af dem er 30 procent ifølge DM ikke fastansatte på fuldtid, men atypisk beskæftigede.

I undersøgelsen svarer kun 20 procent af de atypisk beskæftigede, som er selvstændige uden ansatte, freelancere og de såkaldte kombinationsarbejdere, der kombinerer lønmodtagerjob og freelancearbejde, at de egentlig hellere ville have været fastansatte lønmodtagere.

I undersøgelsen svarer kun fire procent af de selvstændige uden ansatte at de egentlig hellere ville have været fastansatte lønmodtagere.

#### Nul chef er det, som trækker

Det overrasker ikke professor på Copenhagen Business School (CBS) Mirjam Van Praag, at en overvejende del af denne gruppe i såkaldt usikker beskæftigelse ikke ønsker et traditionelt fast lønmodtagerjob.

“Forskning på området viser, at det er maksimalt 15 procent, som føler sig presset ind i denne type beskæftigelse

>>

“Tidligere var arbejdet en pligt og ikke en lyst som nu”.

Susanne Kærup, selvstændig uden ansatte

Susanne Kærup er virksomhedsrådgiver, underviser og stresscoach. Hun tager gerne sine kunder med på gåture. Det løsner op. “Nu laver jeg noget, som jeg ved, jeg er dygtig til”, siger hun om livet som selvstændig.

» i et land som Holland. Resten vælger denne type beskæftigelse frivilligt. Og gennemsnitligt set er selvstændige og entreprenører glattere for deres jobposition, end lønmodtagere er det, selv om indkomsten for mange er mindre, og jobusikkerheden langt større”, siger Mirjam Van Praag.

Mens det tilsyneladende er en mindre andel, der gør en bedre og mere lukrativ karriere, end hvis de havde været i et fastansat lønmodtagerjob, så er hovedattraktionen ved at gå solo autonomien for de fleste.

“Ingen chef er attraktivt for mange personer, også selvom konsekvensen er en lavere indkomst end før. Mens selvstændige kan være lidt overoptimistiske, når det kommer til fremtidsudsigterne i deres karriere, så ønsker de fleste ikke at komme tilbage til deres gamle position som lønmodtager, selv om de kunne det, fordi de er glade for friheden til selv at bestemme”, siger Mirjam Van Praag.

At komme tilbage til sit gamle faste job bliver ikke aktuelt for Susanne Kærup. I 16 år arbejdede hun inden for administration i staten. Hovedparten af årene som leder.

Arbejdspres og manglende fokus på at have det godt har stået i vejen for et godt arbejdsliv. Derfor valgte hun for tre år siden at blive selvstændig rådgiver. Det går rigtig godt. Hun tjener godt, og arbejdet er ikke længere en pligt.

«Jeg har hele tiden haft en overbevisning om, at det nok skulle gå. Det har nok mere været min familie og omgivelser, der har været bekymret for, om jeg fik nok opgaver i kalenderen, for den plejede at være fyldt flere måneder frem i tiden”, siger Susanne Kærup.

### Flere glade usikkert beskæftigede i fremtiden

Ifølge DM's undersøgelse er det specielt de midlertidigt ansatte i lønmodtagerjob, der hellere ville have haft et fuldtidsjob. Men 60 procent af dem kunne ikke få fast job, og 30 procent er ansat midlertidigt i en ph.d.-stilling. Bare 8 procent har selv ønsket et midlertidigt job.

“Men jeg føler ikke, at jeg er usikkert beskæftiget. Min økonomiske situation er ikke dårligere nu, end da jeg var fastansat”.

*Susanne Kærup, selvstændig uden ansatte*



Mens Dansk Magisterforenings undersøgelse viser, at 30 procent er atypisk beskæftigede uden for almindelige lønmodtagerjob, så er 10 procent usikkert beskæftigede, i den forstand at det er ufrivilligt. Tidligere har DM fået foretaget en særkørsel om midlertidigt ansatte hos Danmarks Statistik. Den viste, at de højtuddannede har flere ufrivilligt midlertidige ansættelser end for eksempel ufaglærte.

For de 30 procent af DM's medlemmer, som er atypisk beskæftigede, gælder det i øvrigt, at:

- 86 procent har pensionsopsparing.
- 90 procent er medlem af en a-kasse.
- 40 procent tjener mere end 400.000 om året.
- Hver anden angiver, at deres jobudsigter de næste 12 måneder er gode.
- 37 procent angiver, at de tror, at deres indkomst med høj eller meget høj sikkerhed vil stige i fremtiden.
- 64 procent vil ikke have vanskeligt ved at betale en uventet regning på 10.000 kr.
- Og 7 ud af 10 føler sig som et ligeværdigt medlem af et fagligt og kollegialt fællesskab.

Mirjam Van Praag mener, at vi formentlig vil se flere glade “usikkert beskæftigede” på arbejdsmarkedet i fremtiden. Om en jobsituation er udsat, bør ifølge hende handle om den enkelte virksomheds grund til at købe ydelsen eksternt af fx en selvstændig eller freelancer.

“Hvis virksomheden køber din tjeneste, fordi virksomheden ikke har ansatte til at yde den service, men er klar til at betale for det eksternt, så har du jobsikkerhed som selvstændig”, siger Mirjam Van Praag.

Som fastansat lønmodtager arbejdede underviser og coach Susanne Kærup ofte 60 timer eller mere om ugen, og så underviste hun ved siden af. I dag arbejder hun ofte lige så meget, men hun oplever det anderledes nu.

“Nu laver jeg noget, der er sjovt, og som jeg ved, jeg er dygtig til. Mit princip er stadig, at jeg ikke siger ja til noget, jeg ikke kan eller kun kan halvt. Så vil jeg hellere sende opgaven videre til nogle andre”, siger hun. <<



# 5 skarpe til formanden

Hvad gør Dansk Magisterforening for de usikkert ansatte? Det er et hovedpunkt på DM's første kongres den 26. og 27. november. Her svarer formand Camilla Gregersen på Magisterbladets spørgsmål.



① *Da du blev formand for Dansk Magisterforening for et år siden, sagde du til Magisterbladet, at "ufrivilligt midlertidige stillinger er DM's største udfordring". Hvad gør DM ved sagen nu?*

"Jeg er stadig stærkt optaget af, hvordan arbejdsmarkedet forandrer sig. Vi har undersøgt udfordringen via data fra Danmarks Statistik og en medlemsundersøgelse i DM. Det viser sig, at op mod hver ottende akademiker på arbejdsmarkedet er ufrivilligt midlertidigt ansat, og det er alt for mange i min optik. Tallet er lidt lavere blandt Dansk Magisterforenings medlemmer. Vi arbejder på mange fronter for at minimere omfanget af ufrivilligt midlertidigt ansatte og for at sikre dem ordentlige vilkår. Vi er i fuld gang med at forberede, hvordan vi kan sikre midlertidigt ansatte bedre forhold gennem overenskomster, og på dagpengeområdet arbejder vi for at tilpasse dagpengesystemet, så det bedre kan sikre dem, der ikke er fastansat. Og så er vi i medlemsrådgivningen meget opmærksomme på, at lov om tidsbegrænset ansættelse bliver overholdt, og at midlertidigt ansatte får den samme løn og pensionsindbetaling som de fastansatte".

② *Du sagde også, at DM skal hjælpe dem, der starter som freelancere eller selvstændige. Hvad gør DM for at hjælpe dem?*

"De skal have hurtig rådgivning om honorar- og kontraktforhold. Jeg kan se, at mange selvstændige er glade for DM's karriererådgivning og de arrangementer, som DM afholder for selvstændige og freelancere. Og så bruger mange selvstændige andre DM-medlemmer til at få opgaver og kontakter, og de netværksmuligheder skal vi udbygge endnu mere. Jeg oplever også, at mange unge er interesserede i at skabe deres eget job, fordi det giver en fantastisk fleksibilitet og spændende udfordringer, og her kan de bruge DM som sparringspartner".

③ *Specielt yngre akademikere er ramt af ufrivilligt midlertidige ansættelser. Kan du forstå, hvis de vælger at melde sig ud for at spare penge?*

"Jeg kan godt forstå, at man overvejer, hvad man bruger penge på, når ens økonomi er usikker. Men det er jo ofte i svære situationer i arbejdslivet, at man har mest brug for en fagforening, der kan give én sparring om kontraktindgåelse og lønforhandling. Så jeg kan bestemt kun opfordre folk i midlertidige ansættelser til at holde fast i deres fagforeningsmedlemskab".

④ *Med vedtægtsændringerne i 2015 nedlagde DM sektoren for honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende. Har det svækket de usikkert beskæftigedes interessevaretagelse?*

"Nej, for jeg oplever, at langt de fleste i Hovedbestyrelsen er meget optaget af midlertidigt ansattes og arbejdsløses vilkår, og vi sætter stadig midler af til at gøre en indsats for at få ledige medlemmer hurtigt i arbejde. Det er let at gennemskue, at ordentlige vilkår for ledige medlemmer også giver tryghed generelt på arbejdsmarkedet. Personligt er jeg meget optaget af, at ledige medlemmer behandles med værdighed og får relevant hjælp til at komme ind på arbejdsmarkedet igen, frem for at de hetzes, og at problemer med ledighed individualiseres. Heldigvis har vi en langt lavere ledighed i DM end tidligere – der er stor efterspørgsel efter medlemmerne".

⑤ *På DM's kongres i slutningen af november er usikker beskæftigelse sat til diskussion. Hvad håber du, der kommer ud af det?*

"Det er sat på som hovedpunkt, og jeg håber, at vi får en fælles forståelse for problemets omfang og nuancer, blandt andet via et DM-finansieret forskningsprojekt, der har undersøgt problemet gennem en række fokusgruppeinterview. Jeg håber også, at vi får udviklet nogle nye ideer og redskaber i de politiske værksteder, der kan komme med forslag til nye tilbud til ufrivilligt midlertidigt ansatte".

#DMJX

# FORÅRETS KURSUS- KATALOG UDE NU

Se eller bestil på  
[dmjx.dk/katalog](https://dmjx.dk/katalog)



# Oline og SU-sparerne

Magisterbladet og kommunikationsstuderende Oline Larsen tog på rundtur i magtens korridorer for at høre og forstå argumenterne for at tage penge fra de studerende.



For at forstå argumenterne for SU-besparelser er Oline og Magisterbladet taget på rundtur i magtens korridorer. Her hos Dansk Erhverv i Københavns gamle børnsbygning.

**Generationstyveri. Gældsfælde.** Social skævnridning. Kritikken mod regeringens forslag om lavere SU har haglet ned fra de studerende og en lang række sympatisører, herunder også Magisterbladet. Men har vi reelt ikke forstået de gode hensigter, der ligger bag spareforslagene?

Den mistanke kan vi naturligvis ikke have siddende på os. Derfor tog Magisterbladet og studerende Oline Larsen på tur blandt de stemmer, der

taler for lavere SU: arbejdsgivere, økonomer og politikere. Ikke for at debattere og give dem tørt på, men for at forstå argumenterne.

## Mere til uddannelser kræver mindre SU

I den gamle børnsbygning i København har det alle dage været pengene, der talte. Under Christian Firtal var der handelsboder, fra midten af 1800-tallet blev der handlet aktier, og i dag er

Børsen hovedsæde for Dansk Erhverv – de danske virksomheders samlede stemme.

Og den mener, at SU'en bør være lavere. Før sommerferien foreslog Dansk Erhverv, at SU'en begrænses til 3 år og erstattes af rentefrie lån på kandidatdelen.

Det er ikke, fordi uddannelseschef Mette Fjord Sørensen synes, at Oline har for mange penge, forklarer hun, da hun tager imod. Det er, fordi staten



bruger flere penge på SU end på uddannelserne i sig selv.

“Vores tanker om SU’en blev aktuelle, da regeringen indførte omprioriteringsbidraget på uddannelsesinstitutionerne. Det får balancen til at tippe, så vi nu bruger flere penge på at forsøge studerende end på indhold og kvalitet i uddannelserne. Derfor foreslår vi at spare på SU’en og bruge størstedelen af besparelsen på uddannelse og forskning”, siger Mette Fjord Sørensen.

“Og I mener, at SU’en er det mest oplagte sted at finde de penge?” spørger Oline.

“Hvis vi bare siger: Hey, lad os bruge flere penge på uddannelserne, bliver vi jo spurgt, hvor de penge skal komme fra. Derfor foreslår vi at file lidt på SU’en”.

### Hoveder, ikke hjerter

Dansk Erhverv kommer jævnlige med ønsker til regeringens politik. SU-besparelser har været et af dem. Et andet er skattelettelser, bl.a. lettelse af topskatten. Det kan man altså godt få råd til. Men de to ting har intet med hinanden at gøre, siger Mette Fjord Sørensen.

“Vi kan godt lide skattelettelser, men vi har aldrig sagt, at SU-besparelserne skal gå til skattelettelser. De skal gå til uddannelse og forskning”.

Og så kommer hun ind på en lille sideeffekt af SU-besparelserne, som Dansk Erhverv heller ikke er ked af – de studerende presses til at være mere målrettede i studievalget.

“Det er et problem, når vores medlemmer for eksempel har brug for it-specialister, men ikke kan få besat de stillinger. Så med SU’en er der også et lille greb til, at nogle unge mennesker tænker, at der godt må være et jobsigte, så det ikke kun er hjertet, men også hovedet, der er med, når de vælger uddannelse”.

Om det er godt at vælge uddannelse efter pengene, er Oline ikke så sikker på. Hun valgte selv at læse kommunikationsuddannelsen på RUC med fokus på sociale medier. Siden er hun blevet i tvivl.

“Jeg sad selv og kiggede på ledighedstal, inden jeg valgte. Men nu kan jeg mærke, at det her rationelle valg

ikke var det, jeg havde lyst til. Nu overvejer jeg at læse noget andet, hvilket vil betyde, at jeg bliver forsinket i studiet”, fortæller Oline.

### McDonald’s er også godt

Om man gennemfører på normeret tid, er faktisk slet ikke så afgørende for arbejdsgiverne, fortæller Mette Fjord Sørensen. Og det er et gennemsnit på 7 eller 9 heller ikke. De kigger langt mere på erhvervs erfaring fra studie-relevante job.

“Men der er også rift om de studie-relevante job. Så nogle må nøjes med at arbejde på McDonalds”, indskyder Oline. Og ikke uden grund. Hendes eget studiearbejde består netop i at lange burgere over disken i en McDonalds-restaurant.

“Det gør ikke noget. Du har været en del af et arbejdsfællesskab og vist, at du kan påtage dig et ansvar. Du er allerede meget mere attraktiv for en arbejdsgiver end en, der aldrig har haft et job”, skynder Mette Fjord Sørensen sig at forklare.

Hun er sød og imødekommende over for Olines argumenter mod SU-forringelserne. Men når diskussionen falder på det sjette SU-år, som Dansk Erhverv også vil af med, stiger blodtrykket alligevel en smule.

“Jeg bliver en lille smule provokeret af de ting, I siger. Det er da en kæmpe gave, at du har mulighed for at tage en uddannelse på fællesskabets regning og ovenikøbet blive forsørget. Men vi vil så kun forsørge dig i de år, dit studium er normeret til”.

“Så vi er lidt forkælede?” spørger Oline.

“Mnah ... men hold fast, hvor er vi privilegerede”, siger Mette Fjord Sørensen, inden hun lukker Oline ud af den fornemme børsbygning og ud i efterårskulden.

### Oline er ikke topkvalitet

C-J ligner ikke en af magtens mænd. Skulderlangt hår og goatee-skæg. Formelt er Carl-Johan Dalgaard det heller ikke – magtfuld. Som professor ved Økonomisk Institut på KU er han blot en forsker som tusindvis af andre, der sidder i et lille kontor og kigger på en computerskærm. Men

“Jeg arbejdede fuld tid under det meste af min kandidatuddannelse. Jeg siger ikke, at alle skal være som mig. Men jeg synes, vi har det ekstremt godt”.

*Jakob Engel-Schmidt, uddannelsesordfører*

C-J, som han underskriver sig, er som formand for Det Økonomiske Råd en af dem, man omtaler som “økonomiske vismænd”. Og når de taler, bliver der lyttet.

For to år siden sad han i den kommission, der skulle udtænke, hvordan vi øger produktiviteten i Danmark. Og den pegede på, at der bliver uddannet for mange inden for fag, der ikke er produktive. Derfor skal unge vælge de rigtige uddannelser. Derfor foreslog Produktivitetskommissionen bl.a. at omlægge en del af SU’en til lån – præcis det, regeringen nu ønsker at gøre.

“Som økonom tænker man, at løn og ledighed afspejler virksomhedernes opfattelse af, hvor meget værdiskabelse de uddannede kan bidrage med. Hvis nogle uddannelser har systematisk højere løn og lavere ledighed, vil en økonom anse det som en kvalitetsforskel på uddannelserne. Arbejdsløshed og lav løn er et produktivitetstab for samfundet”, forklarer C-J i et lille glasbur, der udgør et mødelokale på Økonomisk Institut.

Han vrider sig en smule i stolen og tilføjer, at ordet “kvalitet” måske ikke er det mest heldige. Måske fordi han foran sig har Oline, som han altså indirekte siger er af dårligere kvalitet end eksempelvis hans egne økonomistuderende.

“Det er vigtigt at holde begrebet ud i strakt arm. Man kan have en super uddannelse med dedikerede lærere og udfordrende pensum. Men hvis arbejdsgiverne ikke kan lide de kompetencer, man får, vil en økonom betegne det som lavkvalitet”.

### >> Kan det betale sig?

Oline lytter nysgerrigt, mens C-J forklarer sin præmis: For produktivitetens skyld skal unge vælge uddannelser, der giver job med høj løn og lav ledighed. Og lavere SU er et middel til at få dem til det, mener han.

“Forestil dig, at der slet ikke var SU, og at du selv skulle betale hele uddannelsen. Så ville man spørge sig selv: Kan det svare sig for mig at låne en halv million til den her uddannelse? Har man en gratis ydelse, er man ikke på samme måde tilskyndet til at overveje, om man har gode chancer for at bruge uddannelsen”, siger C-J.

Selvom Oline ligger i den ikkeproduktive ende af C-J's skala, er hun dog ikke et godt eksempel på, at høj SU får unge til at slå de privatøkonomiske antenner fra.

“Jeg har valgt en toning med fokus på sociale medier. Det var en profil, de sagde, der ville være større behov for i fremtiden. Så den har jeg valgt ud fra et pragmatisk perspektiv”, fortæller hun.

Men det fortæller også noget, mener C-J. Næmlig at uddannelsesdimensionering og fremdriftsreform allerede har haft en virkning.

“Det er tre år siden, vi skrev de ting, og der er løbet meget vand gennem åen. Det skabte en hel del palaver, og før vi fik set os om, var regeringen begyndt at dimensionere uddannelserne. Det var så ikke lige det, vi foreslog”, siger han.

### De kan jo i Sverige

C-J gør det flere gange klart, at han er økonom og ikke politiker. Han peger kun objektivt på, hvad der ifølge de økonomiske modeller kan betale sig. Men et sted hopper han dog lidt ud af rollen, nemlig i snakken om SU'ens betydning for social mobilitet. Han anerkender, at der i teorien vil være en social slagside af lavere SU. Men ...

“Nu kommer jeg selv fra et hjem, hvor ingen var akademikere, og jeg kan godt blive lidt pikeret over, at det gør, at jeg ikke skulle have drive for at tage en uddannelse. Hvor kommer den opfattelse egentlig fra?”

“Måske fordi man i uddannelsesfremmede hjem ikke så godt kan forestille sig, hvad der kommer ud af en uddannelse”, foreslår Oline.

“Tja ... Man kan også lave den omvendte – er du født med en sølvske i munden, kunne du være helt ligeglad med uddannelse, for du har ikke brug for det. Det skal så ikke sløre billedet, at mindsker man støtten, medfører det, at færre tager uddannelse. Men om det har så stor effekt, er ikke krystalklart. SU'en er stadig markant højere end i Sverige, og de uddanner sig alligevel”.

Jo, regeringens forslag til SU-besparelser bør føre til højere produktivitet, bekræfter C-J. Men han mener alligevel ikke, at alt er sagt med det.

“Så starter den fordelingspolitiske diskussion. Hvis der virkelig er nogle sociale effekter, må man også overveje det. Der er også ting i den anden vægtskål, og man kan ikke som økonom sige, hvilken afvejning der er den rette. Det er en politisk diskussion”, siger C-J, inden han skal i gården og have en smøg.

### Frygten for rabundus

Olines rundtur slutter i magtens absolutte centrum – på Christiansborg. Her kommer Venstres uddannelsesordfører, Jakob Engel-Schmidt, halsende ind på sit kontor efter at have siddet i kø på vej fra et møde. Det har

været en travl uge for den unge Venstre-mand, der næsten konstant har været i medierne om SU og boligskatter og en masse andet.

“Venstres politikere kommer jo ofte fra Jylland, og når de så er hjemme, er det os få tilbageværende, der må stå på mål”, forklarer han lidt spøgefuldt og snupper en cola fra mødebordet.

Han begynder ikke at forklare SU-reformen med incitamenter og adfærd. Det, der er hans forkromede målsætning, er, at der skal sættes gang i væksten.

“Danmark er fattigere i dag, end vi var i 2007, målt på produktionen. Det betyder ikke, at samfundet falder sammen, men Danmark vil bare ikke være et sted, hvor vi har råd til at gøre de samme ting som i andre europæiske lande. Og det er træls”, forklarer han.

Men regeringen har udarbejdet en plan, der kan rette skuden op. Den hedder 2025-planen og skal øge landets produktion med 65 milliarder kroner. Det indebærer en lang række tiltag.

“Ved du, hvad man får i SU i Norge og Sverige?” spørger han Oline.

“Nej, ikke de præcise tal”, svarer hun.



Det handler om at investere i vækst og bedre økonomi. Og her er pengene bedre givet ud på skattelettelser end på SU, forklarer Venstres uddannelsesordfører Jakob Engel-Schmidt.



Hvorfor er der råd til lettelse af din topskat, men ikke til at bevare min SU, vil Oline (th.) vide. Men de ting har intet med hinanden at gøre, forklarer Dansk Erhvervs uddannelseschef, Mette Fjord Sørensen.

“Det er heller ikke vigtigt, men de får langt mindre, og det siger noget om, at man godt kan tage lidt af stipendiet, uden at det ødelægger uddannelsessystemet, som jeg ellers bliver beskyldt for”, siger Engel-Schmidt.

#### Hvad med den sociale slagside?

“Jeg har set, at man får mindre i SU i Norge, men også at de der får mere hjælp fra forældrene. Så kan det ikke give en social slagside, hvis vi gør systemet mere norsk?” spørger Oline.

Både hun og Jakob Engel-Schmidt ved, at et panel af forskere netop har peget på, at det typisk er unge med mindre veluddannede forældre, der fravælger den lange uddannelse, når de presses på økonomien. Han anerkender argumentet. Han tror bare ikke, at det vil være særlig mange, hvis nogen overhovedet.

“Jeg ville være bekymret, hvis jeg gjorde det umuligt for en masse at tage en uddannelse. Men du får stadig 4.300 kr. udbetalt. Du får mulighed for at låne mere, nu uden at betale rente, og efter uddannelsen får du tre år med lavere skat. Det er vores trade-off. Er det en dans på roser? Næ. Er det urimeligt? Næ, det synes jeg ikke”.

#### Pengene vokser hos de rige

Det, Oline har svært ved at forstå, er, at det ifølge regeringen er nødven-

digt at spare penge på SU'en for at få mere råderum i statskassen. Og i samme plan står, at der er råd til topskattelettelser for indkomster på mellem 500.000 og 1.000.000 kr. om året. De vellønnede skal have mere, Oline skal have mindre.

Det kan Engel-Schmidt godt forklare. Skattelettelserne skal nemlig ses som en investering i vækst.

“For mange mennesker kan det ikke betale sig at arbejde. Får vi dem ind i arbejdsfællesskabet, er det en rigtig god forretning for samfundet. Det er det også, hvis alle dem lige over topskattegrænsen vælger at arbejde måske 5 timer mere. Det får produktiviteten i gang”.

At mange højtlønnede ikke har loft over arbejdstid og derfor ikke vil tjene mere, eller at mange i forvejen synes, de arbejder alt for meget, er ikke argumenter, der ødelægger den teori.

“Jeg sidder i byrådet i Lyngby, hvor der ligger mange store virksomheder. Deres største udfordring er at tiltrække udenlandsk arbejdskraft. For højtuddannede udlændinge tænker: Hvorfor rejse til Danmark og blive brandbeskattet? Vi går glip af penge i statskassen, fordi vi har en marginalskat, der er alt for høj”, forklarer Engel-Schmidt.

#### Ikke overbevist

Klogere, men ikke meget klogere og heller ikke overbevist. Det er Olines status, da hun sidder med en kaffekop og tænker over besøgene. Hun er med på, som C-J forklarede, at SU'en kan være en knap, der kan drejes på for at få studerende i den retning, økonomer og erhvervsliv ønsker. I hvert fald i teorien.

“Jeg tror ikke, at det med at følge sit hjerte i studievalget handler om høj SU. Jeg tror, det er noget kulturelt. Blandt mine venner taler vi meget om, hvad vi brænder for i studiet. Og jeg er stadig tændt på at skifte studieretning, også selv om det giver mindre jobsikkerhed, og selv om jeg kommer til at mangle SU. Måske ville jeg være mere produktiv, hvis jeg bare kørte igennem. Men jeg vil ikke uddanne mig til noget, jeg dybest set ikke har lyst til”, fortæller hun.

At SU-besparelserne skal være med til at redde Danmarks økonomi, har hun også forstået. Men at spare SU og samtidig give topskattelettelser – det er stadig svært at se det oplagte i.

“Jeg synes ikke, at man skal tage fra dem, der har lidt, og give til det øverste lag. Og jeg tror ikke på, at de, der arbejder 50 timer om ugen, vil arbejde fem timer mere. Det ville jeg ikke selv gøre. Så tror jeg mere på, at vi som samfund satses på, at så mange som muligt får en uddannelse og udnytter deres potentiale”. <<

#### SU-BESPARELSER

Regeringen har foreslået at nedsætte SU'en for studerende, så man fremover vil få udbetalt 4.300 kr. om måneden efter skat mod 5.100 kr. i dag. Desuden vil man endeligt fjerne det 6. SU-år.

Til gengæld vil det være muligt at få 4.300 kr. om måneden som SU-lån mod 3.000 kr. i dag – og fremover uden at skulle betale renter. Desuden vil man kunne tjene 7.800 kr. uden at blive trukket i SU mod 7.200 kr. i dag.

IDÉHISTORIKER:

# Populisme er udemokratisk

Vi skal se populismen med nye øjne for at kunne bekæmpe den, lyder det fra tysk idéhistoriker i ny bog. For den er dybt udemokratisk af natur, stik modsat af hvad den selv hævder. Trump er f.eks. populist, fordi han siger, at Hillary hører til i fængslet.

**Populisme, populisme, populisme.** Det er uundgåeligt at støde på ordet, hvis man følger med i moderne politik. Populistiske partier “stormer frem” både i Europa og USA. Marine Le Pen i Frankrig, Viktor Orbán i Ungarn, Donald Trump og Bernie Sanders i USA får ofte stemplet. Gerne ud fra devisen om fænomenet som udtryk for folkets oprør med eliten.

Men ifølge den tyske idéhistoriker Jan-Werner Müller har vi et forenklet syn på populisme og blander for mange

ting sammen, når vi i flæng bruger ordet. Han savner mere “klare distinktioner”, som han siger i et interview med Magisterbladet:

“Så vi lettere kan

besvare populisternes påstand om, at de er de rigtige demokrater”.

Ifølge Jan-Werner Müller bliver ikke alle kritikere af eliten automatisk til populist. Ja, populist kritiserer typisk eliten, siger han. Men de er især karakteriseret ved at hævde, at de re-

præsenterer “det sande folk”. Det er samtidig det problematiske ved populist.

“For det bliver en hævde af, at de har moralsk monopol på at repræsentere folket. For nogle virker det måske harmløst. Men i kølvandet på det afviser de alle andre holdninger som ufolkelige, både blandt politiske modstandere og i befolkningen”, siger han.

Han fremhæver bl.a. den republikanske præsidentkandidat Donald Trump som eksempel, da han decidedet ønsker Hillary Clinton i fængsel, hvis han kommer til magten. Der ved betegner han ifølge Jan-Werner Müller sin politiske modstander som forkert og syndig ud fra “en nærmest religiøs retorik”.

## Fantasi – i folkets navn

Jan-Werner Müller ser derfor populismen som decideret udemokratisk. Fordi den ifølge ham hverken anerkender mod-

stridende holdninger eller det politiske system, hvis populisternes fx taber en folkeafstemning, da de uanset resultatet vil se sig selv som “folkets sande stemme”.

“Men det er en rent teoretisk øvelse, for folket behøver slet ikke at være en

del af det. Så det er en form for fantasi, hvor de taler i folkets navn. Og det kan lyde demokratisk, men i praksis kræver det ikke folkelig deltagelse”, siger han og pointerer, at populismen kan skifte indhold og derfor forekomme på både højre- og venstrefløjen.

Han ser det ugyldige nej ved folkeafstemningen i Ungarn om EU’s flygtningekvoter som et ironisk eksempel på, at premierminister Viktor Orbán på populistisk manér vendte det ugyldige resultat til en sejr, fordi han også fremstillede sofavælgerne som nej-stemmer, så partiet – på trods af et ugyldigt nej – repræsenterede “det sande folks stemme”. Derfor er populisters folkeafstemninger eller den generelle, øgede populistiske fremmarch heller ikke lig med styrket demokrati, som nogle ellers mener, siger Jan-Werner Müller.

## Vi skal omfavne populisternes

Men ifølge idéhistorikeren skal vi ikke besvare populismens udemokratiske tendenser ved at ekskludere og nægte at gå i dialog med dem. For “dét at snakke med dem er ikke det samme som at snakke som dem”, siger han. Og da vi ellers ville gøre nøjagtigt det, som vi beskylder populisternes for at gøre, nemlig “at udelukke mange borgere fra det sande, homogene folk”, som han skriver i sin bog.

Og ud fra et demokratisk standpunkt ville det heller ikke være en dår-

“Populisme er en form for fantasi, hvor man taler i folkets navn. Og det kan lyde demokratisk, men i praksis kræver det ikke folkelig deltagelse”.

Jan-Werner Müller, idéhistoriker



Idéhistoriker Jan-Werner Müller er kritisk over for populismen i sig selv, men også de sædvanlige forklaringer på fremkomsten. Langer han ud efter i sin nyeste bog "Hvad er populisme?"



## BLÅ BOG – JAN-WERNER MÜLLER

- Tysk idéhistoriker.
- Professor i politisk teori på Princeton University.
- Forfatter til bl.a. "Das demokratische Zeitalter" og "Wo Europa endet".

lig ting, hvis de populistiske partier blev normaliseret, siger han:

"Hvis folk er utilfredse med det politiske system, fordi de ikke føler sig repræsenterede, så er det bedre, at der er nogle andre, der repræsenterer dem. Og det kan man godt som parti uden at være populist, der ikke anerkender forskelligheder og hylder det sande, homogene folk".

Jan-Werner Müller anerkender også, at de populistiske partier især formår at besvare en reel konflikt i form af flygtninge. Især ved at tale for mere lukkethed, hvilket tiltaler mange vælgere. Han ser dog kritisk på mange af de sædvanlige forklaringer på, hvorfor folk stemmer på de populistiske partier. Fx at folk er irrationelle og stemmer med følelserne i stedet for forstanden. Ifølge Jan-Werner Müller er det en forenklet fremstilling, der er et levn fra forældet forskning fra 1990'erne:

"Med det kommer vi hurtigt til at gentage for mange klichéer. For følelser kommer jo ikke ud af ingenting, folk er jo vrede af en grund", siger han.

Han fremhæver, at det især var en stor fejl af Tony Blair i sin tid at udtale, at de populistiske partiers vælgere ikke forstår den moderne verden, fordi det var at tale ned til dem.

"Og det giver de populistiske ledere endnu mere vind i sejlene, fordi det bekræfter, hvad de fortæller deres støtter om, at eliterne ikke lytter til dem", slutter Jan-Werner Müller af, inden han skal videre til debat i Den Sorte Diamant med Rune Lykkeberg, chefredaktør på Information.

"Eliten snakker jo med eliten som altid", er det sidste, jeg hører ham sige.

"Hvad er populisme?" af Jan-Werner Müller udkom på dansk på Informations Forlag i oktober. <<

"Hvis folk er utilfredse med det politiske system, fordi de ikke føler sig repræsenterede, så er det bedre, at der er nogle andre, der repræsenterer dem".

Jan-Werner Müller, idéhistoriker

---

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

---

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

## Vælg et af DM's seks mentortemaer:

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

# MENTORPROGRAM FOR MEDLEMMER

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

[dm.dk/mentor](https://dm.dk/mentor)

”I løbet af 1980’erne blev ordet liberal næsten et skældsord i amerikansk politik”.



## SAMFUND

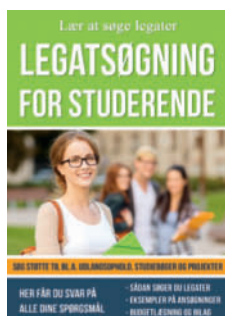
Amerikanske tænkere – 14 intellektuelle der ændrede USA

*Astrid N. Andersen og Christian O. Christiansen (red.)*

*Informations Forlag, 2016, 352 sider, 299,95 kr.*

Amerikansk kultur og politik fylder utrolig meget i vores offentlighed, men hvor meget ved vi egentlig om de tænkere og tankestrømninger, der historisk har formet stormagten USA? Bogen er en idéhistorisk introduktion til de politiske tænkere, der har haft størst indflydelse på det amerikanske samfund de seneste 100 år. Nogle af de i alt fjorten tænkere, som fx Martin Luther King, Richard Rorty og Ayn Rand, er mere kendte i Danmark end andre, som fx teologen Reinhold Niebuhr eller borgerrettighedsaktivisten W.E.B. Du Bois, og tilsammen giver bogen et indblik i de væsentligste intellektuelle diskussioner, der har formet USA's historie og kultur.

## HÅNDBØGER



Legatsøgning for studerende – Søg støtte til bl.a. udlandsophold, studiebøger og projekter

*Trine Toft*

*Pretty Page, 2016, 108 sider, 150 kr.*

Bogen hjælper de studerende med at finde de rigtige legater og med at skrive en legatansøgning, der kommer øverst i bunken. Ud over praktiske eksempler på færdige legatansøgninger giver bogen også anvisninger på, hvordan man lægger et budget, og hvilke bilag der skal sendes med ansøgningen. I bogen fortæller bl.a. tidligere studerende Anne Mette, hvordan hun søgte og fik over 40.000 i studiestøtte, men også til udlandsophold er der hjælp at hente. Bogen giver dig en indgående vejledning i at finde og søge legater og har masser af eksempler på, hvordan du skriver en god legatansøgning.

## KUNST

Fugl

*Malene Linell Ipsen (red.)*

*Johannes Larsen Museet, 2016, 152 sider, 175 kr.*

Bogen sætter fokus på vores møde med fuglene i naturen, i kunsten, i kulturhistorien og meget mere. Anledningen er Fugleværnsfondens 50-års jubilæum i 2016. Fugleværnsfonden er en fond under Dansk Ornitologisk Forening med formålet at skabe fristeder for Danmarks fugle. Jubilæet fejres med en udstilling af primært danske fuglekunstnere og -illustratorer. Bogen er udgivet i forbindelse med udstillingen "Fugl" og rigt illustreret med artikler af såvel kunsthistorisk som kulturhistorisk og ornitologisk art.

## HISTORIE

Den danske chokoladehistorie

*Annette Hoff*

*Wormanium i samarbejde med Den Gamle By, 2016, 326 sider, 288 kr.*

Bogen bringer hele fortællingen om danskernes brug af chokolade – fra 1700-årenes luksusdrik og frem til nutidens Yankie-barer og gourmetchokolade. Bogen rummer også de ældste ka-

geopskrifter med chokolade, og de tidligste chokoladefabrikkers varer beskrives sammen med familieerindringer om den varme fødselsdagsdrik og de første spisechokolader. Nutidens oplevelsesøkonomi, afrikanske børneslavearbejde og den mørke chokolades sundhedsfremmende virkninger runder bogen af.

## SPROG



Vælg dit sprog – tal ordentligt

*Michael Kjer Ejstrup*

*Hans Reitzels Forlag, 2016, 204 sider, 250 kr.*

Bogen fokuserer på sprog som en social overenskomst mellem mennesker, og den lægger vægt på, at sproget både formidler budskaber og er en del af afsenderens identitet. I forhold til tidligere er der i dag skruet op for talesprogets plads i krydsfeltet mellem tale og skrift. I en verden fuld af medier, der konstant blan-

der sig i det offentlige og det private rum, er det afgørende at være sprogligt sikker og velovervejet, for at vi overhovedet kan holde de elektroniske medier ud. En ordentlig håndtering af sproget som middel til formidling er det mindste, vi kan forlange af de journalister og kommunikatører, der hele tiden vil have vores opmærksomhed.

## FILOSOFI

Johannes Sløk – 100 år

*Jakob Bek-Thomsen, Hans-Jørgen Schanz og Peter Aaboe Sørensen (red.)*

*Slagmark, 2016, 228 sider, 249,99 kr.*

Danmarks første professor i idéhistorie, Johannes Sløk (1916-2001), var kendt som umådeligt begavet, en forbillidlig formidler, en konfrontatorisk debattør og et uhyre sammensat menneske. Denne antologi har til formål at præsentere forskellige perspektiver på Sløks tænkning og arbejde. En række idéhistorikere, filosoffer og teologer skriver deres historier om Sløk som menneske og tænker.





# NYT BLAD OM DANMARKS HISTORIE, NATUR, KUNST OG KULTUR

Udkommer to gange om året. Løssalgspris: 99 kr. Årsabonnement: **198** kr. inkl. porto og ekspedition



Premierenummer af bl.a.:

Journalist Mette Walsted Vestergaard  
(tidl. bl.a. P1, TVA)

Radiovært Sarah Von Essen (P1)

Forfatter og musiker Kristian Leth  
(bl.a. „Historien om det hele“)

Journalist Stine Lyndgaard  
(tidl. bl.a. TV2)

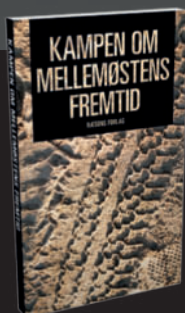
Filmjournalist Christian Monggaard  
(Dagbladet Information)

Fotograf Jan Grarup  
(vinder af 8 World Press Photo Awards)



I PREMIERENUMMERET BL.A.:

- Sådan skrives Ribes historie om
- København i film og drømme
- Arne Jacobsens Gentofte
- Kampen om Frihedsmuseet
- Grænselandet: Fotoreportage fra Sønderjylland af Jan Grarup



FOR MEDLEMMER AF DM OG  
DM STUD.: TEGN ABONNEMENT OG  
VÆLG EN GRATIS BOGGAVE  
FRA RÆSONS FORLAG

BESTIL: [WWW.RAESON.DK/DM](http://WWW.RAESON.DK/DM)

# KOM GODT FRA START I DIT NYE JOB



Tillykke med dit nye job! Lige meget om du er ny på arbejdsmarkedet eller har mange år bag dig, kan det være udfordrende at starte i et nyt job. Så her er seks gode råd til, hvordan du kommer godt fra start.

# 1

## AFKOD KULTUREN

Allerede inden første arbejdsdag har du mulighed for at undersøge, hvordan arbejdskulturen er på dit nye job. Før du går ind til ansættelsessamtalen, eller efter at du har været til lønforhandling, kan du bruge lidt ekstra tid på at gå rundt på arbejdspladsen med antennerne ude. Hvordan taler folk til hinanden? Hvordan er stemningen? Hvordan går folk klædt? Er stemningen hektisk, eller er der meget stille? Ved at lægge mærke til disse ting kan du måske lettere vurdere, om du kan se dig selv trives på arbejdspladsen. Men det kan også stille dig bedre i forhold til din første arbejdsdag, at du på forhånd har en idé om, hvordan arbejdsmiljøet er. Du skal selvfølgelig ikke lave om på dig selv, men i forhold til at blive accepteret i en ny gruppe er det vigtigt, at du forstår at glide ind i den eksisterende kultur. Måske kommer du fra et job, hvor tonen mellem dine kolleger var jovial, måske endda lidt sjofel. Måske er jargonen den samme på din nye arbejdsplads, men vær forberedt på, at den også kan være en helt anden.

# 2

## TAL MED DIN CHEF

Når du begynder i et nyt job, er det vigtigt, at du får etableret en god kontakt til din chef. Som regel vil din chef tage initiativ til, at I hurtigst muligt sætter jer ned og taler om, hvordan du bliver en god medarbejder. Men gør din chef ikke det, skal du turde bede om et møde. Det er nemlig til alles fordel, at du og din leder taler om, hvad der forventes af dig, hvilket kvalitetsniveau dine opgaver skal løses på, og hvordan du eksempelvis bliver evalueret. Prioriteringen af opgaver kan have ændret sig, siden du blev ansat, og derfor er det en god idé at spørge, hvilke opgaver der skal løses først. Ingen chefer kan læse tanker, men ved at I jævnligt taler sammen, får du og din chef forhåbentlig en god føling med hinanden, som kan gøre dialogen lettere, hvis du på et senere tidspunkt har brug for flere eller færre opgaver eller gerne vil udvikle dig i en ny retning.

# 3

## SIG JA TIL DET SOCIALE

At få en god start i et nyt job handler om langt mere end blot det faglige. Et ord-sprog siger, at vi bliver hyret på faglighed og fyret på personlighed. Med det menes der, at faglighed kun rækker et stykke ad vejen, og at det er mindst lige så vigtigt, at du er en god kollega, man kan regne med, og som deltager i arbejdspladsens sociale liv. Mennesker er flokdyr, og når vi får en ny kollega, forventer vi, at den nyansatte tilpasser sig flokkens regler. Til gengæld giver vi vores accept og optager den nye i flokken. Det lyder helt utroligt primitivt, men undersøgelser viser, at de medarbejdere, der trives bedst, er dem, der hurtigt er i stand til at falde ind i arbejdspladsens sociale kultur. Investér derfor din energi i det sociale og gå med til frokost, hold kaffe-pause med dine kolleger, og bliv og drik en fredagsøl, når du kan.

&gt;

## 4

**VÆR NYSGERRIG**

Når du træder ind på en ny arbejdsplads, træder du samtidig ind på en arena, som kan indeholde forskellige magtkampe og dagsordner, du ikke forstår. Den slags hører til, og det er ikke noget, du hverken skal frygte eller bekæmpe. Du vil dog stille dig selv bedre, hvis du sætter dig for at lære arbejdspladsen så godt at kende, at du forstår de ting, der foregår usagt. Lær først dit team at kende, så din afdeling og så hele organisationen. Hvem er virksomhedens nøglepersoner? Både de reelle og de uformelle. En sådan slags kortlægning af virksomheden og alle dens strukturer tager tid. Nogle oplysninger vil du automatisk få i løbet af et par dage. Andre må du selv spørge dig til. Når du først er blevet fortrolig med din leder eller dine kolleger, kan du sagtens spørge dem, hvad det betyder, når X siger sådan og sådan, eller hvorfor tonen mellem A og B til tider kan virke hård.

## 5

**TAG IMOD OG GIV FEEDBACK**

Undersøgelser viser, at de medarbejdere, der følger, at de kan tale trygt og åbent om deres udfordringer på arbejdspladsen, har det bedre og er gladere for deres job. Feedback giver trivsel, men det er meget forskelligt fra sted til sted, hvor meget feedback man giver hinanden. Nogle arbejdspladser har en stærk feedbackkultur, mens andre evaluerer hinanden mindre. Måske tager din chef initiativ til en samtale, hvor I taler om, hvordan den første tid er gået. Men hvis ikke din chef gør det, kan du sagtens invitere dig selv til en snak.

Det er nemlig helt naturligt, at du har brug for at vide, hvordan din chef synes, det går. Som nyansat er du samtidig en gave for din chef, der også kan blive meget klogere af at høre, hvordan du har oplevet den første tid i afdelingen. Langt hen ad vejen er det en chefopgave at sørge for, at der er en god feedbackkultur på jobbet, men du må selvfølgelig meget gerne understøtte den ved både at opsøge og give sparring til dine kolleger.

## 6

**PRIORITÉR RO OG SØVN**

Det er hårdt at starte i et nyt job, og det må du ikke undervurdere. De fleste af os er vandedyr. Vi har indrettet vores dag efter en række faste rutiner, for det er den måde, vi bruger mindst energi på. Når vanerne brydes op, og vi fx skal cykle en ny vej til arbejde eller møde en halv time tidligere end før, kommer hjernen på overarbejde. Det er derfor helt normalt, at de fleste mennesker føler sig trætte og udmattede, når de kommer hjem fra deres nye arbejde, og splatter ud på sofaen. Alt er nemlig nyt og sluger hjerneenergi. Sådan er det, og det kan være sundt at acceptere, så du ikke pludselig synes, at du skal starte i nyt job og træne op til et halvmaraton samtidig.

Dansk  
Magisterforening



## Skal du og dine kolleger på kursus i efteråret?

I DM Efteruddannelse skræddersyr vi interne kurser efter jeres behov. Fordelene ved interne kurser er blandt andre, at de:

- Igangsætter og understøtter en udviklingsproces
- Målrettes medarbejdernes og virksomhedens behov
- Skaber fælles sprog, forståelse og værdier
- Anvender cases og eksempler, som alle kender til
- Giver fleksibilitet i forhold til tid og sted.

Se alle kurser på [dmefteruddannelse.dk](http://dmefteruddannelse.dk) eller ring på telefon 91346624

[dmefteruddannelse.dk](http://dmefteruddannelse.dk)



## Værsgo': Danmarks bedste studiekonto

Når du er medlem af DM, kan du få en studiekonto hos Lån & Spar med unikke renter og vilkår. Du får mere ud af at have penge i banken - og hvis du har brug for en kassekredit på op til 50.000 kr., er den billigere i drift end andre steder.

Se alle dine fordele og søg online på [studiekonto.dk](http://studiekonto.dk)

Du kan også sende en mail til [dm@lsb.dk](mailto:dm@lsb.dk) eller ringe på **3378 1956** og booke et møde. Det er let at skifte bank, du skal bare tage dit NemID med.

### Få en bedre studiekonto!

Ring på 3378 1956 eller gå på [studiekonto.dk](http://studiekonto.dk)



DM · Dansk Magisterforening

Til din studiekonto kan du vælge en kassekredit på op til 50.000 kr. Debitorrenten er 5,09%, det svarer til ÅOP på 5,09 %. (ÅOP er beregnet på samlet kreditbeløb 50.000 kr., 100% udnyttelse og løbetid på 5 år). Du skal blot samle hele din privatøkonomi hos os og være medlem af DM. Du får Studiekontoen på baggrund af en almindelig kreditvurdering. Alle rentesatser er variable og gældende pr. 1. januar 2016.

### Studiekonto - ganske kort

- 2,25% i rente på de første 50.000 kr. - derefter 0%
- Kassekredit på op til 50.000 kr. Kun 5% i rente
- Gratis Visa/Dankort og MasterCard - samme pinkode
- StudieOpsparing - 0,50% på HELE opsparingen
- Hæv med Visa/Dankort i alle automater i Danmark uden gebyr
- Valutaveksling helt gratis

**lån & spar**

din personlige bank

#DMJX

**BLIV** Sociale medier i strategi  
og kommunikation

# VIRKSOMHEDENS SOCIAL MEDIA RÅDGIVER

København, start

# 27/02

[DMJX.DK/SOMESTRATEGI](https://dmjx.dk/somestrategi)

Får I nok ud af aktiviteten på sociale medier? Bliv virksomhedens ekspert i sociale medier og lær, hvordan du gør dem til en aktiv del af jeres strategi. På dette kursus lærer du, hvordan sociale medier kan skabe reel værdi for din virksomhed.

Undervisere: **Katrine Emme Thielke**  
og **Jesper Kramer Borggaard**

Eller tag et af vores andre diplomkurser i sociale medier

## OVERVÅGNING OG EFFEKT- MÅLING PÅ SOCIALE MEDIER

Undervisere: **Lykke Borreskov Juulsen**  
og **Kristian Strøbech**

Selvfølgelig er din virksomhed på sociale medier, men opnår I noget med det? Og hvad er det egentligt I vil opnå?

Start 6/4 | København/Aarhus

[dmjx.dk/effektmaaling](https://dmjx.dk/effektmaaling)

## LEDELSE AF DIGITALE MEDIER

Underviser:  
**Karin Sloth**

På dette kursus lærer du at dirigere arbejdet på de sociale medier og web, så din organisation kan få det maksimale ud af de mange muligheder på de digitale medier.

Start 28/11 | København

[dmjx.dk/ledelsedigital](https://dmjx.dk/ledelsedigital)

## I SAMSPIL MED BRUGERNE

Undervisere: **Christian Schwartz**  
**Lausten, Paul Bradshaw, Peter From**  
**Jacobsen og Astrid Haug**

Lær at forstå og navigere i den nye identitetsøkonomi, hvor sociale medier indgår på lige fod med traditionelle mediehuse.

Start 3/4 | København/Aarhus

[dmjx.dk/samspil](https://dmjx.dk/samspil)



# Karriere er nyt på skemaet for humanister på SDU

Som noget nyt følger 169 humanistiske kandidatstuderende på Syddansk Universitet et karriereforløb, der skal få dem hurtigere i arbejde.

**Mere end to ud af tre** humanistiske kandidatstuderende på Syddansk Universitet, der har fået tilbuddet om det nye karriereudviklingsforløb "Career Management Skills", har takket ja. Det gælder 169 studerende. Forløbet er et frivilligt tilvalg – uden optjening af ECTS-point – for studerende på gymnasierettede fag eller i ulønnet praktik. Studerende på alle fakultetets uddannelser har mulighed for at tage det.

Forløbet fokuserer på, hvordan de studerende kan bruge deres faglighed og akademiske viden og kompetencer på arbejdsmarkedet, bl.a. i praktikforløbet.

"Vi udfordrer de studerende på, hvordan de kan bruge deres viden i en praktisk sammenhæng, hvor vi især har fokus på problemløsning. Og vi underviser i, hvordan man kommunikerer med sine kollegaer. For man får mere ud af sin praktik, når man sætter ord på, hvad man kan", forklarer Kim Bæksgaard Hansen, fagkoordinator for SDU's karrierevejledning.

Han underviser flere humaniorastuderende i det nye karriereforløb, der også handler om at netværke, oprette en god LinkedIn-profil og skrive CV'er og ansøgninger.

## Åbner studerendes øjne for eget potentiale

Karriereforløbet har siden foråret 2014 kørt som pilotprojekt på én uddannelse fra hvert fakultet. Men ifølge Lars Binderup, prodekan for Det Humanistiske Fakultet, var det vigtigt at udvide forløbet til alle humaniorastuderende.

"Med det her forløb kan vi give de studerende et skub til at komme hurtigere i arbejde. For når man spørger de studerende, hvad de kan tilbyde arbejdsmarkedet, har de svært ved at svare, selvom de har meget at byde på. Og vi ved jo, at langt de fleste får et job over tid", siger Lars Binderup.

Her henviser han til, at dimittendledigheden for humanister gennemsnitligt er væsentligt højere end for andre faggrupper, når man måler cirka to år efter endt uddannelse, hvor den senest var 18,8 procent for dimittender fra SDU, men typisk falder betydeligt, hvis man går tre eller fem år længere frem.

**"Med det her fag kan vi give de studerende et skub til at komme hurtigere i arbejde".**

Lars Binderup, prodekan

## En reaktion på "humaniora-bashing"

Og ifølge prodekan Lars Binderup er det positivt, at så mange studerende har taget imod tilbuddet. Det viser ifølge ham, at de studerende er meget optagede af, hvordan de kan bruge deres kompetencer på arbejdsmarkedet. Han er dog også bekymret for, om nogle er blevet tilskyndet til at tage forløbet på grund af den generelle "humaniora-bashing".

"De studerende oplever nok også, at humaniora har fået et dårligt omdømme i medierne og blandt politikerne. Men de studerende reagerer heldigvis konstruktivt".

Kim Bæksgaard Hansen oplever også mest positive reaktioner fra de studerende på kurset. Bl.a. fordi det hjælper dem til at se, hvad de kan bruge deres uddannelse til.

"Det er fx sjældent, at der i et jobopslag står, at man skal bruge en cand. mag. i filosofi. Så de bruger det til at afklare deres kompetencer og muligheder", siger han og tilføjer, at mange dog efterspørger forløbet tidligere i deres studieforløb.

Ifølge Lars Binderup arbejder man også for at styrke karriereindsatsen

tidligere i studieforløbet. På fakultetet har man reserveret over to mio. kr. om året de næste fire år, bl.a. til flere karriereforløb på bachelordannelserne og styrket samarbejde

med virksomheder om undervisning, eksamensopgaver og specialer. Man arbejder også for at gøre forløbet obligatorisk for alle.

På landets resterende universiteter oplyser man, at man også her har øget fokus på at styrke den karriereforberedende indsats på de humanistiske uddannelser:

- På Aarhus Universitet har man integrerede karriereforløb som et obligatorisk studieelement for både bachelor- og kandidatstuderende.
- På Aalborg Universitet tilbyder man bl.a. udvalgte kandidatstuderende et karriereudviklingsforløb, der løber over fire semestre.
- På Københavns Universitet er der kurser, workshops og samtaler.
- På RUC arbejder man primært på at koble karriereperspektiver tæt til undervisningen ud over fokus på styrket projektsamarbejde mellem de studerende og eksterne parter. <<





# Bliv endnu bedre

TAG PÅ KURSUS I EFTERÅRET

## Bliv en bedre underviser

Få solid indsigt i voksenpædagogikkens teoretiske og metodiske fundament på tre dage. Få en række værktøjer, som giver dig mulighed for at forberede, opbygge og gennemføre undervisning, der ligger langt over gennemsnittet

**Start** 21. november 2016 i København

**Pris** (ekskl. moms)

*Medlemmer 11.900 kroner*

*Andre 13.900 kroner*

## Projektledelse og projektstyring

Få overblik over de grundlæggende projektledelsesværktøjer, så du kan spille en aktiv rolle i projektgruppen og styre mindre projekter. Kurset varer to dage.

**Start** 22. november 2016 i København

**Pris** (ekskl. moms)

*Medlemmer 8.200 kroner*

*Andre 9.800 kroner*

## Statistik med Excel

Få et koncentreret overblik over grundlæggende statistiske begreber og lær at vurdere og præsentere en statistisk undersøgelse samt at analysere statistiske data. Kurset varer to dage.

**Start** 21. november 2016 i København

**Pris** (ekskl. moms)

*Medlemmer 8.550 kroner*

*Andre 10.150 kroner*

Prisen er inklusive bogen "Statistik med Excel."

## Regnskab og økonomistyring for ikke-økonomer

Lær at udarbejde et budget, læse et regnskab og forstå de centrale økonomistyringsmetoder. Kurset varer to dage.

**Start** 30. november 2016 i København

**Pris** (ekskl. moms)

*Medlemmer 8.200 kroner*

*Andre 9.800 kroner*

## Den mobiliserende projektleder

Få konkrete værktøjer til at mobilisere udvikling og sætte dit projekt i bevægelse. Kurset varer to dage.

**Start** 12. december 2016 i København

**Pris** (ekskl. moms)

*Medlemmer 8.400 kroner*

*Andre 10.000 kroner*

Prisen er inklusive bogen "Fucking flink dig selv".

## Pressearbejde i praksis

Få succes med dit pressearbejde og bliv en professionel sparringspartner for kolleger og journalister. Kurset varer to dage.

**Start** 13. december 2016 i København

**Pris** (ekskl. moms)

*Medlemmer 8.600 kroner*

*Andre 10.200 kroner*

Find flere kurser på [dmefteruddannelse.dk](http://dmefteruddannelse.dk) eller ring på telefon 91 34 66 24

## Gratis medlemsmøder i efteråret

### Aalborg

- Er du også ramt af impostor-fænomenet og bange for at blive afsløret?
- Kom i OL-form med idrætsforskeren
- Brug LinkedIn som karriereredskab

### Aarhus

- Jobudvikling: Skab fornyet glæde i dit arbejde
- Kom i OL-form med idrætsforskeren
- Vil du være mentor eller mentee?
- Sprogforskeren som Sherlock Holmes
- Barsel: Kom rigtigt og godt tilbage til dit job

### Odense

- Er du også ramt af impostor-fænomenet og bange for at blive afsløret?

- Kom i OL-form med idrætsforskeren
- Brug LinkedIn som karriereredskab
- Lær at trives med selvledelse
- Vikinger, køn og queer

### København

- Kom i OL-form med idrætsforskeren
- Nudging og adfærdsdesign
- Planlæg din karriereudvikling
- Brug LinkedIn som karriereredskab
- Gør karriere med din ph.d. i det private erhvervsliv
- Vil du være mentor eller mentee?
- Den etiske teori i Enten-Eller med stadig henblik på Fichte
- Stress: Indre splid er det nye normale

Se alle møder og tilmeld dig på [dm.dk/kalender](http://dm.dk/kalender)

magisterbladet

# 119 procent

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

Læs de daglige nyheder på [MAGISTERBLADET.DK](http://MAGISTERBLADET.DK)





Sidste frist for debatindlæg til nr. 11 er mandag den 21. november kl. 10. Debatindlæg sendes til [magisterbladet@dm.dk](mailto: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.

## HVORFOR BIDRAGER MP PENSION TIL KORRUPTION?

### “Ematum-obligationen er en tvivlsom og uetisk investering”.

Siden efteråret 2013 har man i Mozambique oprullet en skandale omkring optagelse af lån på 850 millioner dollars til Ematum, et mozambiquisk statsligt firma, ejet af bl.a. sikkerhedstjenesten, der angiveligt skulle fiske tun. Først så det ud som et mislykket statsligt erhvervsventyr. Så kom det frem, at lånet til Ematum i al hemmelighed var blevet garanteret af den mozambiquiske stat i klar modstrid med landets love, og at det i virkeligheden også var et dække for indkøb af patruljebåde og andet militært udstyr, og at der ikke kunne gøres rede for en stor del af midlerne.

Efterfølgende viste det sig, at optagelse af hemmelige statsgaranterede lån er en mekanisme, eliten i flere tilfælde har brugt for at berige sig. De hemmelige lån blev især optaget ved slutningen af den tidligere præsidents embedsperiode, som udløb i foråret 2014. På det tidspunkt forbedrede landet sig på et gaseventyr. Gasfirmaer strømmede til landet, og som Chatham House siger: “Belief that over \$100 billion was being invested into gas prompted the country’s elites to seek to carve out their share”. Direktøren for Den Internationale Valutafond, Christine Lagarde, har beskrevet de hemmelige lån som forbundet med korrupt praksis og har stoppet udbetalingerne til Mozambique.

Gassen er siden gået af ballonen: Med de nuværende lave priser er gaseventyret sat på standby, den lokale valuta, meticalen, er styrtdykket, fødevarerpriserne stiger, lønninger bliver ikke betalt, og Mozambique står med en stor gæld, som landet har svært ved at betale.

Det er med stor undren, at vi erfarer, at MP Pension har købt obligationer i Ematum. Ematum-obligationen er en tvivlsom og uetisk investering. Mozambique har svært ved at betale sine kreditorer og har derfor med mellemkomst af de to banker, der formidlede Ematum-obligationen, Credit Suisse og den russiske statsejede VTB, efter en forhandling ombyttet denne med en statsobligation, der forfalder i 2023, tre år efter den oprindelige obligation. Men bankerne og den mozambiquiske stat undlod imidlertid at informere om, at andre hemmelige lån forfalder inden. Desværre blev vi manøvreret om bagest i køen af kreditorer! Det er risikabelt at indlade sig med tvivlsomme forretningsfolk og statslige aktører uden rent mel i posen.

Uanset om vi får vores penge igen, så er det alvorligt, at Mozambique nu står med en stor gæld. Vi har stor sympati

med mozambiquiske civilsamfundsorganisationer, der nægter at betale lån, som er garanteret i strid med forfatningen.

#### Vores spørgsmål er derfor:

Har MP foretaget de nødvendige undersøgelser af, hvorvidt investeringen er i overensstemmelse med pensionskassens egne regelsæt?

Vil MP fremlægge en fyldestgørende redegørelse for sagen, herunder en vurdering af risikoen for, at man ikke får pengene igen?

Hvordan vil denne sag ændre MP’s metoder og risikovurdering fremover, så vi fortsat kan føle os trygge og stå inde for vores pensionskasse?

*Jørgen Billetoft, Janice G. Førde, Ronnie Grønberg, Vibe Johnsen, Anders Baltzer Jørgensen, Peter Sigsgaard, Hans Ulrik Skotte Møller, Ole Stage, Ulla Strøbech, Pernille Nagel Sørensen, Bente Topsøe-Jensen og Mette Visti*

Læs hele indlægget på [MAGISTERBLADET.DK](http://MAGISTERBLADET.DK)



## SVAR: MP ER EN ANSVARLIG INVESTOR

### “Vi mener, at det gør mere gavn at arbejde for en udvikling i den rigtige retning end bare at vende ryggen til”.

Tak for debatindlægget om MP’s investering i virksomheden Ematum. Lad mig starte med at sige, at MP’s investeringer på ingen måde har til hensigt at bidrage til korruption. Tværtimod. Vi screener vores investeringer regelmæssigt og går i dialog om en lang række emner, herunder også korruption.

Som investor kan man godt vælge, at man ikke vil investere i lande, hvor der er problemer. Men så er der bare ikke ret mange lande, man kan investere i. Det, MP som investor gerne vil kendes på, er, hvordan vi reagerer, når vi møder uregelmæssigheder som fx korruption. Og her mener vi, at det gør mere gavn at arbejde for en udvikling i den rigtige retning end bare at vende ryggen til.

Investeringen i Ematum har vist sig ikke at være problemfri. Ifølge de oprindelige lånedokumenter var Mozambiques finansminister bemyndiget til at udstede statsgarantien. Efterfølgende har parlamentet nu godkendt statsgarantien,

som herved er blevet forfatningsmæssigt forankret.

Vi har fulgt Ematum-sagen, siden den kom frem i medierne, og der har været en positiv udvikling i sagen.

Investeringen i Ematum er klassificeret som en statsobligation. For at følge vores retningslinjer for ansvarlige investeringer korrekt skal vi derfor vurdere landet Mozambique i stedet for firmaet Ematum. Og landet Mozambique er på listen over lande, som vi godt kan investere i.

Et land som Mozambique tilhører den kategori, vi kalder emerging markets, altså økonomier, der endnu ikke er fuldt udviklet. Disse lande lever ikke op til danske standarder, men som aktiv investor forsøger vi gennem dialog at forbedre standarden i det pågældende land.

MP Pensions vigtigste opgave er at skabe det bedst mulige afkast til vores medlemmer og sikre, at det sker på et ansvarligt grundlag. Afslutningsvis vil jeg således gerne besvare dine spørgsmål helt konkret:

Har MP foretaget de nødvendige undersøgelser af, hvorvidt investeringen er i overensstemmelse med pensionsfondens egne regelsæt?

Ja, alle vore investeringer bliver vurderet i forhold til de gældende regler i MP for ansvarlige investeringer. Se i øvrigt reglerne og eksklusionslister på vores hjemmeside.

Vil MP fremlægge en fyldestgørende redegørelse for sagen, herunder en vurdering af risikoen for, at man ikke får pengene igen?

Ja, redegørelsen er anført ovenfor, og på den baggrund ser vi ikke nogen umiddelbar økonomisk risiko.

Hvordan vil denne sag ændre MP's metoder og risikovurdering fremover, så vi fortsat kan føle os trygge og stå inde for vores pensionskasse?

Bestyrelsen foretager hvert år en ajourføring af vores retningslinjer for ansvarlige investeringer. Denne sag har indgået i vores vurdering, men har ikke umiddelbart ført til ændringer. Vi anvender betydelige ressourcer i MP Pension på vores ESG-politik netop med det formål, at vi alle kan stå inde for – og føle os trygge ved – de investeringer, vi foretager.

*Egon Kristensen, formand for MP Pension*

## VI SKAL HAVE FÆRRE SVIGT I A-KASSEN

“Vi skal – inden for lovgivningens rammer – altid administrere reglerne så gunstigt for medlemmerne som muligt”.

Det er helt afgørende, at vi i a-kassen har fokus på den service, der møder vores medlemmer, når de bliver arbejdsløse,

skal på efterløn eller på anden måde har brug for os. Det er blevet bedre og bedre i flere år, men desværre har vi i de seneste måneder

kunnet se flere eksempler på, at vi svigter. Det er selvfølgelig ikke acceptabelt, og derfor har vi både overflyttet flere medarbejdere til dette arbejde og i bestyrelsen besluttet midlertidigt at øge antallet af ansatte.

Hermed lever vi op til de forventninger, man må have til en bestyrelse, der er valgt af medlemmerne. Det får du imidlertid nu mulighed for selv at tage stilling til, da der i de kommende uger er nyvalg til Magistrenes A-kasse.

Medlemmerne i Centrum arbejder for, at MA's rådgivning skal tage udgangspunkt i medlemmernes behov og ønsker. Vi tror på, at medlemmerne selv ved, hvad de vil og har brug for. Rådgivningen handler om at finde de muligheder, som reglerne trods alt giver – og at advare mod de faldgruber, som man kan falde i. Fællesskabet i a-kassen skal give medlemmerne et rygstød, som gør dem bedre egnede til at klare de udfordringer, som arbejdsløshed giver.

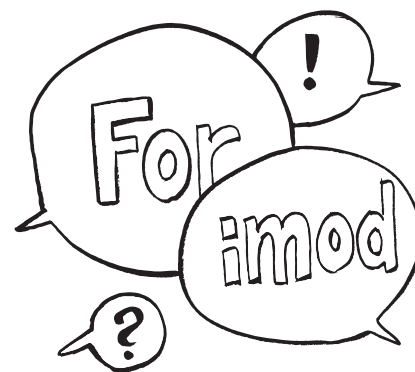
Mange medlemmer kommer ind på arbejdsmarkedet eller holder fast i dette gennem løse job, skift mellem perioder som arbejdsløse, deltidsansatte, freelancere og selvstændige. Det giver mange udfordringer i et gammeldags og rigtigt dagpengesystem. Vi skal hele tiden – sammen med vores medlemmer – forsøge at finde løsninger og udveje i forhold til dette system.

Vi skal – inden for lovgivningens rammer – altid administrere reglerne så gunstigt for medlemmerne som muligt. Vi går gerne til grænsen, når det handler om at varetage medlemmernes interesser.

MA skal forsvare medlemmerne og deres interesser i offentligheden og over for det politiske system. Når der hentes mod de arbejdsløse, er det vores opgave at gå offensivt til forsvar for vores medlemmer. Vi skal hele tiden fokusere på, at det er arbejdsmarkedet, der ikke står til rådighed for os, mens vi lever med et system, som stiller urimelige og ofte irrationelle krav til de arbejdsløse.

Vi skal påpege, hvordan dagpengesystemet kun giver en beskeden økonomisk dækning for tabt arbejdsfortjeneste, men til gengæld stiller store krav til de arbejdsløse. Der er brug for langt mere fokus på at skabe arbejdspladser i stedet for at fokusere på de arbejdsløses ansvar for deres egen situation.

Vi vil arbejde for et fleksibelt dagpengesystem, der giver større tryghed. Det skal være lettere at optjene og genoptjene retten til dagpenge. Ingen bør falde ud af dagpengesystemet uden at have fået tilbudt et arbejde. Reglerne for supplerende dagpenge skal ændres, så det igen bliver muligt at have perioder med deltidsarbejde. Vi skal have et dagpengesystem, som tager højde for, at mange ikke har et fast



fuldtidsarbejde – eller er arbejdsløse, men at mange derimod har løse ansættelser, deltidsansættelser, arbejder som freelancere m.v.

*Per Clausen, formand for Magistrenes A-kasse  
Stiller op for Medlemmerne i Centrum – Samarbejdslisten*

## STEM PÅ DM-LISTEN TIL MA-VALGET

### “Ledige skal mødes med både tillid, respekt og inspiration til at opdyrke nye arbejdsområder”.

Flere løstansatte på kanten af arbejdsmarkedet og samtidig flere DM-medlemmer, der får arbejde inden for helt nye områder. Det akademiske arbejdsmarked er under forandring, og hvad der var atypisk i går, er blevet almindeligt i dag.

Ved det kommende valg til bestyrelsen i Magistrenes A-kasse (MA) vil en stemme på DM-listen betyde en stemme på personer, der kender mangfoldigheden på det akademiske arbejdsmarked. Som samlende a-kasse for både DM'ere, gymnasielærere og andre højtuddannede er det vigtigt at få en stærk DM-repræsentation. Og som den eneste a-kasse i Danmark har MA direkte valg til bestyrelsen – dvs. at din stemme faktisk betyder noget.

MA skal bruge sit spillerum maksimalt som en medlemsforening, der samtidig håndhæver lovgivningen på området, mener vi på DM-listen. Fx er MA den a-kasse, der sanktionerer sine medlemmer mindst. Konkret fordi MA's ansatte og bestyrelsen har arbejdet sammen om flere måder at udvide tillid til medlemmerne på i praksis, også selv om reglerne trækker i den modsatte retning.

For DM-listen er udgangspunktet, at ledige gerne vil i relevant arbejde, og at de derfor skal mødes med både tillid, respekt og inspiration til at opdyrke nye arbejdsområder. De sidste år har MA fx haft flere arrangementer omkring velfærdsteknologi, sundhedsinnovation og grøn omstilling sammen med en serie af meget vellykkede kurser målrettet medicinalområdet, der efterfølgende har medvirket til job for tre ud af fire. Denne kurs skal fortsættes og uddybes.

Endelig vil vi i MA arbejde for et langt mere fleksibelt dagpengesystem, særligt over for freelancere, selvstændige og honorarlønnede, der typisk har store udsving i både indtægt og arbejdstid. For fastansatte i dag er det måske hverdagen i morgen, så det er i høj grad vigtigt at udtænke nye og solidariske løsninger. Derfor bør du stemme på DM-listen til MA-valget – og få dine DM-kolleger til at gøre det samme.

*Bjarke Friberg, Mette Thygesen, Anne Bisgaard Pors, Julia Hunt og Olav W. Bertelsen, spidskandidater for DM-listen*

## VERDENSHAVET STIGER IKKE

### “Menneskets CO<sub>2</sub>-udslip er uden betydning for klodens temperaturer og klimasvingninger”.

Anne Lykkeskov, Etisk Råd, anklager i Magisterbladet nr. 9 på debatsiderne Egon Kristensen, som er formand for MP Pension, for at investere i kul- og olieaktier trods nogle medlemmers krav om en fossilfri fremtid. Disse, Anne Lykkeskov, Mogens Lykketoft, Ban Ki-moon, paven, Obama, USA, FN, UN og millioner andre tror, at CO<sub>2</sub> fra brug af kul og olie får klodens temperatur og Verdenshavet til at stige og oversvømme deres lande. De siger ikke, hvad temperaturen er.

Verdenshavet når gennem Øresund ind til Frederiksholms Kanal, hvor Christiansborg ligger på en ø. Området ligger på vor tids danske vippeakse. Det er en målestation for Verdenshavets både nuværende og senere niveau.

Under den lille istid frøs Storebælt til, og i 1658 førte den svenske Karl Gustaf sin tyske hær over til Sjælland og til København, hvor kong Frederik III måtte afstå Skånelandene. Verdenshavet havde samme niveau som i dag.

Et varmere klima tillod, at vikingerne bosatte sig i Grønland fra ca. år 900. I denne periode byggede Absalon sin borg i 1157, som nu ligger under Christiansborg. Verdenshavet havde samme niveau som i dag.

De arkæologiske bopladser ved Øresund og de fossile østersbanker i Roskilde Fjord viser, at klimaet var meget varmere. Verdenshavet havde samme niveau som i dag.

Historie og arkæologi viser store klimasvingninger i vor tid. Frederiksholms kanal viser Christiansborg-folket o.a., at Verdenshavet har haft samme niveau hele den tid.

Jeg viser i min bog “The Polar Nights – The Tides and the European” fra 2016, at vulkaner, Deep Sea Smokers etc. udleder CO<sub>2</sub> fra forbrænding af kul og olie fra ca. 200 millioner års oceanbunde. Menneskets CO<sub>2</sub>-udslip er uden betydning for klodens temperaturer og klimasvingninger.

*G. Høpner Petersen, dr.phil., pensioneret fra Zoologisk Museum år 2000*

**DYRK DIN FAGLIGHED**

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

Se flere faglige artikler på [dm.dk/fagligtforum](http://dm.dk/fagligtforum).  
Se alle faglige medlemsmøder på [dm.dk/kalender](http://dm.dk/kalender).

**AT VÆRE MENNESKE**

At være menneske er ikke blot noget, man er. Der er en opgave indbygget i den menneskelige eksistens, nemlig at blive sig selv i sandhed. Læs Pia Søltofts artikel om Kierkegaard og fortvivlelsens skikkelser.

Find artiklen på [dm.dk/fagligtforum](http://dm.dk/fagligtforum). Vælg Kultur, sprog og kommunikation.

Det er et menneskes opgave at virkeliggøre eller realisere de muligheder, der på forhånd ligger gemt i dets eksistens.

“Fortvivlelsen skyldes, at et menneske helst ikke vil være sig selv.  
Det vil hellere være en anden”.

*Pia Søltoft, ph.d. i etik og religionsfilosofi og ekspert i Kierkegaard*

**KLIMAVEJ SIKRER MOD  
OVERSVØMMELSER**

Aalborg Kommune og NIRAS har anlagt Danmarks længste klimavej, som er designet til at klare de skybrud, som klimaforskere spår, at vi får flere af i fremtiden. En speciel asfalt opsuger regndråberne, så snart de rammer vejen, og naturen langs klimavejen bliver samtidig beskyttet mod oversvømmelser.

Find artiklen på [dm.dk/fagligtforum](http://dm.dk/fagligtforum).  
Vælg Naturvidenskab, sundhed og miljø.

Lufthavnsvej har været til eksamen, og den har klaret sine første skybrud til et 12-tal.

“Regnvandet forsvinder hurtigt fra overfladen, og det sikrer høj trafikikkerhed”.

*Jesper Christensen, civilingeniør og teamchef i NIRAS*





Foto: Colourbox

Elon Musk tror på, at kloge hoveder verden over kan hjælpe med at videreudvikle motorer og batterier. Derfor har han lagt alle tegninger til Tesla-bilerne ud på internettet.

## De kloge deler

Som det land i verden med den højeste grad af tillid har Danmark alle chancer for at gå foran i kampen om at skabe optimale vilkår for innovative ildsjæle. For de mest succesfulde af slagsen hylder åbenhed og deler deres viden – fordi de ved, at kontrol er gift for udvikling og innovation.

Find artiklen i [dm.dk/fagligtforum](http://dm.dk/fagligtforum).  
Vælg Administration, organisation og politik.

“Tillid kan kapitaliseres, så vi kan spare et væld af kontrolmekanismer og forsinkelser væk, fx når vi opretter nye virksomheder”.

Morten Kjærsgaard, cand.scient.adm.,  
direktør i open source-virksomheden Magenta

## SKRIV EN ARTIKEL OM DIT SPECIALE

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

## UDVALGTE MEDLEMSMØDER I NOVEMBER OG DECEMBER

### Clement om dannelse, uddannelse og demokrati

Den politiske udvikling, vi ser lige nu – fra Trump til Brexit – er kun en fase i en større kamp om magt og viden. En kamp, der også kalder på nye definitioner af centrale samfundsbegreber som dannelse, uddannelse og demokrati.

- 30. november 2016 kl. 17-19 i København

### Hvad skal vi dog med feminismen?

Emma Holten giver et bud på, om feminismen overhovedet har en plads i vores tidsalder og ikke mindst i de vestlige samfund. Hvis den har, hvad er feminismen anno 2016 så? Kom og få en status på kønskampen og få et bud på, om kvinderne ikke allerede har opnået ligestilling i Danmark.

- 16. november 2016 kl. 17-20 i Aarhus

### Kom i OL-form med idrætsforskeren

Lars Bojsen Michalsik, cand.scient. i idræt og biologi, er kendt for sin evne til at formidle og omsætte videnskabelige resultater til praktisk træning. Kom og hør, om vi kan bruge erfaringerne fra atleterne fra OL i Rio i vores egen træning.

- 9. november 2016 kl. 17-20 i Aarhus
- 15. november 2016 kl. 17-20 i Aalborg
- 22. november 2016 kl. 17-20 i København

### Er amerikansk politik i krise?

Mistillid til politikere og politisk polarisering tyder på, at det amerikanske politiske system er havnet i en alvorlig krise. Hvad er årsagen, og hvad betyder det for det amerikanske samfund og os?

- 1. december 2016 kl. 17-20 i København

Tænk PENGE  
har kåret vores  
forsikringer  
"Bedst i test"

Men er de også  
bedst for dig?

Klik ind på  
lb.dk




For 8. gang kårer Tænk Penge vores forsikringer "Bedst i test". Denne gang tester de samlerabatter hos ni danske forsikringselskaber. Vores samlede pris er stadigvæk den bedste, også selvom vi ikke binder vores medlemmer med samlerabatter.

Se om du kan få en bedre og billigere forsikring – ring 33 11 77 55  
eller beregn pris på lb.dk







Nu passer vi  
ikke længere  
kun på din  
karriere

## Ny forsikring kun for medlemmer

– saml alle dine forsikringer og spar penge

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

Vil du høre, hvordan din forsikring kan se ud, så ring til os på 38 15 66 00 eller beregn din pris på [dm.dk/forsikring](https://dm.dk/forsikring)

Dansk  
Magisterforening  
DM FORSIKRING

