



Den halve sandhed Side 6 Chefer presser embedsmænd til fortællelser

Glemt jobordning
kan redde dagpenge

26

Akademikere er bedst
til iværksætteri

32

I hælene på
Sarah Lund

44

Kvinder vender
universitetet ryggen

48



Gratis online twitterkursus

Er du stadig ikke kommet på Twitter, og er du i tvivl om, hvad du kan bruge mediet til? Med Twitterskolen får du med tre sessioner á fem kvarters varighed mulighed for at blive køreklar på Twitter: Du lærer om programmets basic funktionaliteter, hvordan du finder det gode indhold og du får tricks til, hvordan du kan bruge Twitter i dit daglige arbejde. Vær med på onlinekurserne den 3. 4. og 5. februar eller se dem efterfølgende. *Læs mere på dmjx.dk/twitterskole*

Andre aktuelle kurser om sociale medier:

SOCIALE MEDIER I STRATEGI OG KOMMUNIKATION

København, start 23. april

Bliv virksomhedens ekspert i sociale medier, der kan skrive sociale medier ind i virksomhedens kommunikationsstrategi og sikre den røde tråd mellem strategi, forretning og engagement.

dmjx.dk/somestrategi

KONCEPTER OG WORKFLOW I SOCIALE MEDIER

København, start 2. marts

Skab stærke sammenhænge mellem sociale medier og jeres andre etablerede mediekanaler, hvad enten du arbejder med journalistik, markedsføring eller kommunikation.

dmjx.dk/workflow

PROFESSIONEL PROFIL I SOCIALE MEDIER

København/Aarhus, start 23. februar

Lær, hvordan du bør blande det private med det professionelle, og få redskaber til at opbygge en tydelig tegnet personlig profil.

dmjx.dk/profprofil

I SAMSPIL MED BRUGERNE

København/Aarhus, start 4. marts

Nyheder og information skal skabes, udvikles og spredes i samspil med brugerne. Kurset viser dig vejen.

dmjx.dk/samspil

Kontraproduktive målinger og resultatløn

Finansminister Corydon var i sidste uge ude med en melding om, at det er nødvendigt med mere kontrol af de offentligt ansatte, hvor der ifølge ham skal mål og "tal på bordet". Udmeldingen kom oven på en lækket rapport fra konsulentfirmaet McKinsey, hvori der lægges op til et stærkt øget brug af resultatmålinger og præstationsløn som del af en ny model for "god arbejdsgiveradfærd" i staten.

Vi ved fra undervisningsverdenen, at målinger med kvantitative data er en ringe indikator for kvalitet, og at det indebærer, at man går efter det, der er målbart, som for eksempel karakterer og stå-produktion. Vi kender det også fra it-branchen, hvor man nogle steder får bonus for at finde fejl – det resulterer bare sjovt nok i, at der bliver begået mange fejl, som så bliver rettet, hvorefter der uddeles bonus. Man får det, man måler. Men ofte er det målbare ikke det væsentligste.

Man skal tage sig i agt for at koble løn tæt sammen med opfyldelse af eksternt fastsatte målinger, for det virker ikke altid efter hensigten. De vigtigste ting og den lokale faglige indsigt kan blive forsømt for at opfylde nogle pseudomål, så en bestemt kvote bliver opfyldt, og ledelsen får en bonus.

Det mest plausible resultat af eksternt fastsatte målinger og præstationsløn er demotiverede medarbejdere. En stor forskningsrapport viser, at hvis resultat- og præstationsløn bruges som styringsinstrument, så virker det kontraproduktivt; medarbejdernes motivation rasler ned, hvis de opfatter styringsinstrumenter som undergraven for deres faglige arbejde.

I stedet bør medarbejderne være med til at udforme de mål, der er relevante for deres arbejde. Det skal også sikres, at en eventuel bonus ikke presser de ansatte unødigt ud i stress, at kriterierne er transparente, og at det ikke virker splittende på arbejdspladsen. Det er vigtige betingelser, når det handler om en eventuel bonus.

Udtalelserne fra Corydon er et ubehageligt angreb på de kollektive lønforhandlinger, hvor tillidsrepræsentanter i øjeblikket

medvirker til fordelingen af lokal løn. Den ret skal de fortsat have, mener vi i DM. Det er derfor et problem, at regeringen ikke har drøftet sit udspil med de faglige organisationer, før rapporten fra McK-

insey blev lækket, og det kom i medierne. Udspillet kommer væltende som en elefant midt i de igangværende overenskomstforhandlinger på det offentlige område.

Vi ved heldigvis, at mediernes udlægning baserer sig på et tidligere udkast af rapporten, og at der stadig arbejdes med den endelige rapport om "god arbejdsgiveradfærd i det offentlige", så der vil forhåbentlig blive ændret på vægtningen og formuleringerne. Men vi kan risikere, at essensen i udmeldingerne står til troende, når Corydon så bastant holder fast i dem. Derfor behandler vi i DM udspillet med alvor, så vi kan forhindre indførelsen af et kontraproduktivt målesystem.

“Man får det, man måler. Men ofte er det målbare ikke det væsentligste”.

Hovedbestyrelsen for Dansk Magisterforening

Ingrid Stage, formand

Peter Grods Hansen,
DM Offentlig

Anita Kildebæk Nielsen,
DM Offentlig

Anders Chr. Rasmussen,
DM Offentlig

Frederik Dehlholm, DM Privat

Camilla Gregersen, DM Privat

Bjarke Friberg, DM Privat

Leif Søndergaard,
DM Forskning & Videregående
Uddannelse

Olav Wedege Bertelsen,
DM Forskning & Videregående
Uddannelse

Thomas Vils Pedersen,
DM Forskning & Videregående
Uddannelse

Hans Beksgaard, DM Forskning
& Videregående Uddannelse

Erik Alstrup, DM Forskning &
Formidling

Inger Staahl Jensen, DM
Honorar- og timelønnede, del-
tidsansatte og arbejdssøgende

Hanne Götzsche, DM Pensionist

Charlotte Palludan,
Fagforeningslisten

Mette Thygesen,
DM Studerende

Hans Chr. Gørup Nilsen,
DM Studerende

Fakta – eller kun den halve sandhed

For godt otte år siden – i foråret 2007 – bragte Magisterbladet en historie om to rådgivere i Udlændingsservices dokumentationskontor og deres arbejde for at bringe solide facts og baggrundsoplysninger ind i behandlingen af asylsager.

I artiklen beskrev Jan Olsen og Jens Weise Olesen, på det tidspunkt henholdsvis landerådgiver og specialkonsulent, hvordan de metodisk kortlagde, hvad der er op og ned i spørgsmål om menneskehandel i Nigeria, om menneskerettigheder i Afghanistan eller om vilkårene for børneforsorg i Sri Lanka. Jens Weise Olesen forklarede, at deres arbejdsmetoder var frie. Og om Udlændingsservices fact finding-missioner pointerede han videre, at: "Fagligt kan vi selvfølgelig ikke holde til at lave noget, som kritikerne kan plaffe ned igen. Derfor medtager vi kun oplysninger med tydelig kildeangivelse, så enhver kan se grundlaget for resultaterne i rapporten. Vi er da heller aldrig blevet beskyldt for at være uvederhæftige, selv ikke af den mest kritiske flygtningeadvokat".

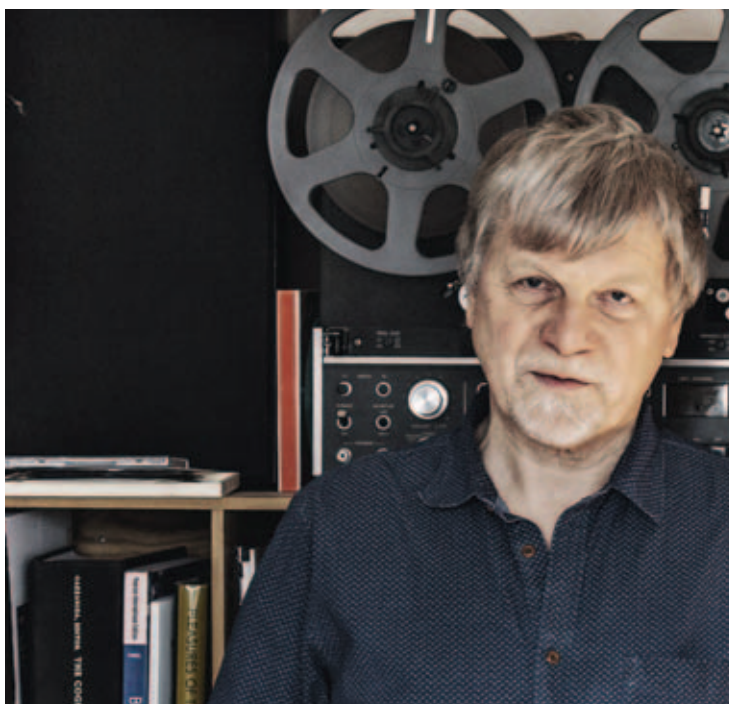
I dag, syv år senere, er de to erfarne og internationalt anerkendte eksperter blevet ufrivillige hovedpersoner i den verserende Eritrea-sag. Begge sygemeldte på ubegrænset tid og med hver deres advarsel i personalemappen. Sagen eksploderede, da Jens Weise Olesen stod frem i pressen før jul og fortalte, hvordan han havde følt sig presset til at levere bestemte resultater i rapporten om Eritrea, at han ikke kunne stå inde for rapportens konklusioner, og at hans faglige vurdering havde budt ham at sige fra.

Siden har Eritrea-sagen bredt sig som rødme helt ind i både tidligere og nuværende ministres kontorer. Nok engang er kritiske spørgsmål oppe at vende om lydighedspligt, armslængdeprincipper og om, hvorvidt vi overhovedet kan have tillid til den sagsbehandling og rådgivning, som leveres af et mere og mere politiseret embedsværk.

Måske står det endnu værre til, end de seneste års Zornig-sag, Christiania-sag, GGGI-sag, skattesag og Eritrea-sag har foranlediget os til at tro. En undersøgelse, som Magisterbladet har foretaget blandt 760 offentligt administrativt ansatte, afdækker, at mere end hver tredje embedsmand er blevet presset af sin chef til at udelade væsentlige oplysninger eller bøje konklusioner i strid med sin egen faglige vurdering.

Hvor går grænsen mellem faglighed og politisk loyalitet, og hvor går man som embedsmand hen, hvis ens chef bare kan sige: "Nå!?", når man fremfører en kritik?

Undersøgelsen giver forhåbentlig ny næring til den diskussion.



FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER
- 19 SIDEN SIDST
- 43 NYE BØGER
- 54 NYE BØGER
- 56 DEBAT
- 60 KRONIK
- 62 FAGLIGT FORUM
- 64 NYE BØGER
- 66 NYE BØGER
- 67 DM · MEDLEMSTILBUD

68 LEDIGE STILLINGER

73 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:
Pernille Siegumfeldt
(ansvarshavende)
psi@dm.dk

Lisbeth Ammitzbøll
la@dm.dk

Martin Ejlersten
me@dm.dk

Thomas Böttcher
tb@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon:
38 15 66 52

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

Design og produktion:
Datagraf Communications
www.datagraf.dk



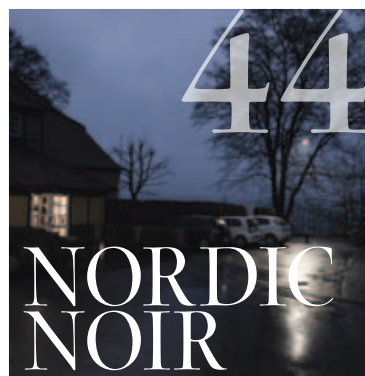
ARTIKLER



- 6 Embedsmænd udelader væsentlige oplysninger
- 8 Embedsmandens balanceakt
- 10 Den politiske embedsmand
- 12 Mere resultatløns i staten
- 14 Han fik ret efter seks år



- 18 Tyskland åbner pengeslusen
- 20 En fejl i systemet
- 24 Dimensioneringen koster universiteterne dyrt
- 26 Glemte jobordning kan redde dine dagpenge
- 30 Mens vi venter på Kvalitetsudvalget



- 32 Akademikere er bedst som iværksættere
- 34 Studerende skaber væksteventyr
- 36 Engagement, energi og et drys naivitet
- 38 Tid er den største udfordring



- 40 Nye muligheder for dimittender med iværksætterdrømme
- 42 8.000 følger DM på Facebook
- 44 I hælene på Sarah Lund
- 48 Kvinderne vender universitetet ryggen
- 52 Nancys lange seje træk for ligestilling

Forsideillustration: Morten Voigt

Oplag: 32.600 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af
FMK
OFFICIELT ANKENDTKontrolleret oplag: 32.486
i perioden 1. 7. 2012-30. 6. 2013

Produktionsplan:

Nr. 2 2015
Udkommer: 13. februar
Deadline debat: 2. februar
Deadline annoncer: 4. februar
Deadline kalender: 4. februar

Nr. 3 2015
Udkommer: 20. marts
Deadline debat: 9. marts
Deadline annoncer: 11. marts
Deadline kalender: 11. marts

Nr. 3 2015
Udkommer: 20. marts
Deadline debat: 9. marts
Deadline annoncer: 9. marts
Deadline kalender: 11. marts

Embedsmænd udelader væsentlige oplysninger

Mere end hver tredje embedsmand presses af deres chef til at udelade væsentlige oplysninger i deres arbejde, som efter faglig vurdering burde have været med. Det underminerer tilliden til offentligt ansatte, påpeger professor.

Sagsbehandlingen i det offentlige er ikke, som den burde være. Chefer presser mere end hver tredje embedsmand til at udelade væsentlige oplysninger i deres arbejde. Det viser en ny undersøgelse foretaget af Magisterbladet blandt ansatte i den offentlige forvaltning.

I undersøgelsen har 761 DM-medlemmer, som er ansat i staten, kommuner og regioner, svaret. Blandt dem angiver 39 procent, at de inden for det seneste halve år ofte eller af og til har oplevet et pres fra deres overordnede til at udelade væsentlige oplysninger, som efter deres faglige vurdering burde have været med.

“Der har været en stigende tendens til, at politikere blander sig i sagsbehandlingen helt ned i detaljen. Og at der kan rejse sig en politisk storm, hvis en afgørelse går imod stærke politiske eller erhvervsmæssige interesser”, siger formand i DM Ingrid Stage.

Magisterbladets undersøgelse er foretaget på baggrund af en række nyere sager, hvor embedsmænd synes at være kommet i klemme i sagsbehandlingen. Senest i den igangværende såkaldte Eritrea-sag. Her er to DM-medlemmer ansat i Udlændingestyrelsen kommet i søgelyset efter en Fact Finding-mission til Eritrea og for at kritisere den efterfølgende rapport, som skulle danne grundlag for en ny, stram asylpolitik over for flygtninge fra Eritrea. Begge DM-medlemmer er nu sygemeldte.

Ingrid Stage pointerer, at den politiske styring formentlig har medført, at ledelserne i de offentlige institutioner er blevet mere optagede af ikke at mishage de politiske chefer og derfor lægger pres på deres underordnede.

“Denne undersøgelse viser jo, at sagen om Eritrea-rapporten og presset på vores to medlemmer ikke er enestående, selv om den er særlig kontroversiel”, siger Ingrid Stage.

Ikke neutral

Henning Thiesen repræsenterer 6.400 offentlige chefer i fagforeningen Djøf. Han påpeger, at politisk pres er en problemstilling, som absolut er relevant at drøfte. Men man skal huske, hvad det er for en rolle, man indtager som offentligt ansat embedsmand:

“Der er man jo ikke neutral og objektiv. Man er ansat til at betjene ministeren og arbejde for at realisere ministerens politik. Det er ikke et universitet eller en tænketank”, siger Henning Thiesen.

Han understreger dog, at resultatet af arbejdet skal kunne rummes inden for embedsmandddyrerne.

“Men inden for de rammer er man ikke objektiv, der skal man arbejde for ministeren”, siger Henning Thiesen.

At så mange embedsmænd oplever et pres fra deres overordnede, er dog overraskende højt og et problem for tilliden til den offentlige sektor. Det mener professor på Roskilde Universitet Bent Greve. For udgangs-

punktet må være, at en embedsmand fagligt kan stå inde for sit arbejde.

“Dette er et problem for den offentlige sektors troværdighed på sigt. Det gør, at man i højere grad bør sætte spørgsmålstegn ved, om notater og beslutninger i virkeligheden er baseret på det rigtige faglige skøn”, siger Bent Greve.

Størst pres i staten

Undersøgelsen viser samtidig, at presset på embedsmænd for at udelade væsentlige oplysninger opleves langt størst i centraladministrationen. Blandt dem, som ofte eller af og til oplever dette pres fra deres overordnede, er 59 procent ansat i staten, mens knap hver tredje arbejder i kommunen.

At presset virker til at være størst på de statsansatte embedsmænd, overrasker ikke Bent Greve.

“Det statslige apparat er mere politiseret, end det er på decentralt niveau, hvor det mere handler om at løse driftsorienterede opgaver. I staten spiller man op mod love og systemer. Derfor er det højere oppe, hvor de mere overordnede beslutninger træffes, at

SÅDAN GJORDE VI:

Magisterbladet har i december 2014 spurgt alle medlemmer ansat i den offentlige forvaltning i henholdsvis staten, regionerne og kommunerne om, hvordan de oplever deres arbejdsvilkår. Der er tale om en elektronisk spørgeskemaundersøgelse blandt DM's medlemmer, hvor 761 har deltaget. Korrigeret for manglende og bouncede e-mails har undersøgelsen en svarprocent på 75. Undersøgelsen er repræsentativ for alle DM's medlemmer ansat i det offentlige.

“Der har været en stigende tendens til, at politikere blander sig i sagsbehandlingen helt ned i detaljen”.

Ingrid Stage, formand i DM

“Samlet set underminerer dette tilliden til de offentligt ansattes faglige troværdighed”.

Bent Greve, professor på Roskilde Universitet

denne konflikt formentlig er stærkere”, siger Bent Greve.

Hvorvidt embedsmændene så ofte havner i en gråzone, kan Henning Thiesen ikke svare på.

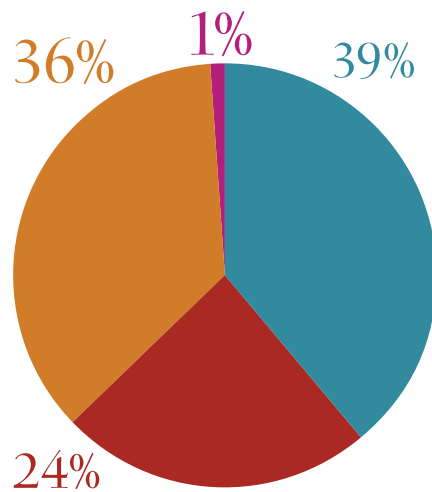
“Det ved jeg ikke, om man kan kalde det. Vi er vel enige om, at meget sagsbehandling og meget jura hverken er sort eller hvid. Og der er jo rigtig mange problemstillinger, hvor der ikke findes ét objektivt korrekt svar på en problemstilling”, siger Henning Thiesen.

Bent Greve er enig i synspunktet, at hverken jura, økonomi eller statistik er nogen eksakt videnskab. Derfor efterlades der rum for fortolkninger i embedsmandsarbejdet. Og der kan være helt legitime situationer, hvor chefer har haft faglige grunde til at presse til at udelade oplysninger.

“Men der må ikke være så mange, der oplever et pres, hvor beslutningerne ikke er taget på et rigtigt fagligt grundlag, og hvor konklusioner eksempelvis ændres. Man må have en åben diskussion om at få en åben kultur. Samlet set underminerer dette tilliden til de offentligt ansattes faglige troværdighed”, siger Bent Greve.

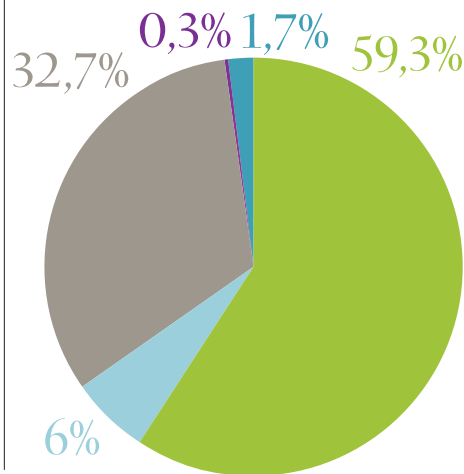
Ingrid Stage mener, at problemet med politisk pres på embedsmænds arbejde vil vokse med det fornyede fokus på resultat- og præstationsløn, som finansminister Bjarne Corydon (S) har lanceret.

“Det betyder, at vi på alle fronter skal arbejde for mere klare linjer og måske et etisk kodeks. Desuden er det en problemstilling, som jeg er med til at drøfte i Ytringsfriheds- og whistleblowerkommissionen i forhold til at skabe åbenhed og tryghed mod sanktioner for ansatte, der har behov for at sige fra”, siger Ingrid Stage. <<



I hvor høj grad har embedsmænd på grund af pres fra overordnede udeladt væsentlige oplysninger i forbindelse med arbejdet, som efter en faglig vurdering burde have været med.

■ “Af og til” eller “ofte”
 ■ Ved ikke
 ■ Slet ikke
 ■ Ønsker ikke at svare



I hvor høj grad har embedsmænd på grund af pres fra overordnede udeladt væsentlige oplysninger i forbindelse med arbejdet, som efter en faglig vurdering burde have været med. Opdelt på ansættelsessted, og som har svaret “af og til” eller “ofte”.

■ Staten
 ■ Regioner
 ■ Kommuner
 ■ Ved ikke
 ■ Andet



ERITREA-SAGEN KORT

Den 25. november 2014 offentliggjorde Udlændingestyrelsen en rapport, der skulle danne basis for en ny, stram asylpraksis over for eritreere.

Rapporten er udarbejdet på baggrund af en såkaldt fact finding-mission til Eritrea i oktober 2014 af danske embedsmænd fra Udlændingestyrelsen for at beskrive situationen i det lukkede land.

Heriblandt var de to DM-medlemmer Jan Olsen og Jens Weise Olesen.

Den efterfølgende rapport skabte et internt opgør i Udlændingestyrelsen. Den 79 sider lange rapport konkluderede først, at det var ufarligt for asylansøgerne at vende tilbage. Det fik justitsminister Mette Frederiksen (S) til sidst i november at udtale, at rapporten gav ny og relevant viden om asylsituationen i forhold til Eritrea.

Rapporten blev dog genstand for hård kritik fra både FN, UNHCR, medvirkende kilder og af de to embedsmænd, der havde gennemført størstedelen af besøget i Eritrea.

Det ene DM-medlem, chefkonsulent og Afrikaekspert Jens Weise Olesen, kaldte over for TV 2 rapporten for "makværk".

Jan Olsen og Jens Weise Olesen sygemelder sig begge og får en skriftlig advarsel fra Udlændingestyrelsen. DM går ind i sagen og vil have advarselene trukket tilbage og medlemmerne rensset.

Mistanken om, at der er rykket ved fagligheden, og at de to embedsmænd er sygemeldte, får Folketingets Ombudsmand til at overveje at gå ind i sagen. På grund af kritikken rullede Udlændingestyrelsen planerne om ændret asylpraksis tilbage og betegner nu blot rapporten som et supplement til andre oplysninger. Nu skal enhver tvivl alligevel komme desertører og illegalt udrejste eritreere til gode.

Den 18. december fremlægger Udlændingestyrelsen en intern mail fra Jens Weise Olesen fra den 19. oktober, hvori han bl.a. skriver, at Dansk Flygtningehjælp blot "skal slappe af". Og at "vi har altså ikke været i Nordkorea eller bare noget, der ligner". Over for Berlingske forklarer Jens Weise Olesen om mailen, at Udlændingestyrelsen forsøger at blande æbler og pærer. For den gruppe, som han refererer til i e-mailen, er eritreere med udenlandsk pas, som jævnlige flyver tilbage til hjemlandet. I e-mailen står der netop "hjem på besøg". Han anerkender dog, at han 19. oktober – to dage efter at han var landet fra Eritrea – strakte sig for langt for at komme sin chef i møde.

"Det ændrer ikke ved, at jeg på ingen måde kan acceptere den måde, man skruede hele rapporten sammen på. Det var jeg uenig i dengang, og det er jeg uenig i i dag", sagde Jens Weise Olesen.

Embedsmand balanceakt

Offentligt ansatte har en forpligtelse til at lade sig lede af, hvad de fagligt anser for rigtigt, men samtidig loyalt tjene den politiske ledelses interesser. Så hvor går grænsen?

Embedsmænd skal være neutrale og fagligt ubestikkelige. Men de har samtidig som fremmeste opgave at være lydhøre over for de politiske signaler, der udgår fra politikerne. Så hvornår bliver man som embedsmand nødt til at sige fra? Ifølge højesteretsdommer Jens Peter Christensen, en af landets ledende juridiske eksperter i samspillet mellem embedsmænd og politikere, skal embedsmænd gå så langt for at efterkomme en ministers ønsker, at det kan være "halvt eller trekvart ulovligt". Kun når noget er klart ulovligt, har man en pligt til at sige fra.

Grundlæggende er man som embedsmand underlagt almindelige principper om ledelsesret, dvs. at man følger ordrer og instruktioner fra overordnede. I sidste ende er det også ledelsen, der om nødvendigt tager stilling til og har ansvaret for spørgsmål af retslig karakter, der opstår i forbindelse med udførelsen af en opgave.

Loyalitetspligten indgår dog også i et samspil med kravet om faglighed i rådgivningen. Normen om faglighed indebærer således, at embedsmænd "i deres faglige rådgivning skal lade sig lede af, hvad de fagligt anser for rigtigt, og ikke fx af, hvad der set fra ministerens politiske perspektiv kunne være det mest bekvemme resultat", som der står i Betænkning om embedsmænds rådgivning og bistand fra 2004. Det betyder, at faglighed skal være integreret i opgavevaretagelsen, og at rådgivning hviler på et fornødent fagligt grundlag.

Men hvordan balancerer man så mellem kravet til faglighed og kravet om loyalitet?

"Når man ligesom alle andre steder er underlagt ledelsesretten, skal man selvfølgelig levere det, der bliver efterspurgt, og den kvalitet, der efterspørges", fastslår Trine Lund Niegel, konsulent i DM.

dens



Bliver man bedt om at parere en ordre, der står i stærk kontrast til ens faglige vurdering, bør man ifølge Trine Lund Niegel overveje, hvorfor man som embedsmand ikke synes, at ordren holder.

“Der er jo forskel på, om man fagligt eller personligt bare har højere ambitioner, om man kan pege på en fagligere bedre løsning, eller om man synes, det strammer, fordi det er decideret forkert på grund af fx utilsigtede konsekvenser. Her er man naturligvis forpligtet til at oplyse om de utilsigtede konsekvenser, og så er det i sidste ende ledelsens ansvar, på baggrund af den rådgivning man giver, at træffe en beslutning”, siger Trine Lund Niegel.

Hvad gør man, hvis man vurderer, at man medvirker til noget ulovligt?

“Så har man en pligt til at sige fra. Og man skal naturligvis vejlede nærmeste chef, for det er jo ikke sikkert, at chefen har den indsigt, man selv sidder med”. <<

NYERE SKANDALESAGER

Inden for de seneste år har der været en række sager med mediebevågenhed, hvor embedsmænd er havnet centralt i en politisk konflikt. Her er et lille udpluk.

Zornig-sagen:

Lisbeth Zornigs projekt “Stemmer på Kanten” fik tildelt én million kroner, efter at daværende socialminister Annette Vilhelmsen (SF) – før ansøgningsfristen – havde lovet Zornig, at hun ville få pengene. Socialministeriets departementschef fik en advarsel, mens to ledende embedsmænd fik en såkaldt tjenstlig tilrettevisning. De havde både hjulpet Zornig med ansøgningen og senere godkendt den.

Christiania-sagen:

Daværende justitsminister Morten Bødskov (S) løj bevidst over for Folketingets Retsudvalg om årsagen til, at et planlagt besøg på Christiania i 2012 blev udskudt. Daværende departementschef i Justitsministeriet, Anne Kristine Axelsson, og afdelingschef Jens-Christian Bülow medvirkede til at fabrikere løggen, men blev frikendt i en tjenstlig undersøgelse, da der var tale om en uskyldig “nødløgn”.

GGGI-sagen:

Daværende udviklingsminister Christian Friis Bach (R) videregav urigtige oplysninger til Folketinget efter selv at være blevet fejlinformeret af sit ministerium. Tre embedsmænd begik tjenstlige forseelser i forbindelse med deres medvirken i sagen.

Skattesagen:

Daværende departementschef i Skatteministeriet Peter Loft overtrådte skatteforvaltningsloven ved at gå for tæt på Skat Københavns behandling af statsminister Helle Thorning-Schmidts mand Stephen Kinnocks skattesag i 2010. Ifølge Skattekommissionen skete det dog “uagtsomt”. Peter Loft blev desuden kritiseret for at misinformere Folketingets Ombudsmand og for at løbe med sladder.

Den politiske embedsmand

Topembedsmænd handler i stigende grad politisk. Derfor skal Folketingets kontrol med embedsværket styrkes, mener eksperter.

Der findes groft sagt to dominerende synspunkter, når man beder eksperter beskrive relationen mellem Folketing og embedsmandsapparat. Ifølge den ene tilgang, den "systembevarende", går alt godt i centraladministrationen. Rækken af skandaler de seneste par år beror på tilfældige sammentræf, og der er derfor ingen systemdefekt. I den anden udlægning, den "systemkritiske", er bunken af sager tværtimod udtryk for en voksende grad af politisering blandt topembedsmænd, der forplanter sig nedad i systemet og sætter klassiske embedsmandsdyder som neutralitet og saglighed under pres.

En af de mest respekterede repræsentanter for den systembevarende fløj er professor emeritus Jørgen Grønnegaard Christensen. Han er også akademisk førstemand i det såkaldte Bo Smith-udvalg, som af Djøf er blevet sat til at granske relationen mellem politikere og embedsværk. I et længere essay i Weekendavisen har Grønnegaard Christensen for nylig forklaret, hvorfor de mange skandaler – jægerbogssagen, Christiania-sagen, GGGI-sagen, Zornig-sagen og skattesagen – er usammenlignelige og derfor næppe udtryk for nogen tendens. Det samme har Djøf ved flere lejligheder sagt, der dog med Bo Smith-udvalget har fundet det nødvendigt at iværksætte et eftersyn i en situation, hvor tilliden til embedsværket befinder sig på et lavpunkt.

På den systemkritiske fløj findes der dog udbredt skepsis over for udvalget. Her noterer man sig fx, at udvalget – foruden at være nedsat af embedsmændenes egen interesseorganisation – rummer en overrepræsentation

af chefer. Det er også blevet noteret, at formanden, Bo Smith, var departementschef i Beskæftigelsesministeriet, da dette som afdækket af journalist Jesper Tynell bevidst brød loven, slettede dokumenter og fejlinformerede Folketinget.

Formanden for cheferne i Djøf, Henning Thiesen, ser det ikke som et problem, at Bo Smith er formand for udvalget.

"Bo Smith har været departementschef i 15 år og er en særdeles erfarne og dygtig embedsmand, og hvis jeg ikke husker helt forkert, er der vist ikke nogen officielle instanser, tilsyn, ombudsmand eller Folketinget, der har haft noget at udsætte på hans embedsvirksomhed".

Lydighedspligten

Hvor den systembevarende fløj ikke ser nogen rød tråd i de mange sager, mener systemkritikerne omvendt, at embedsværket i sagerne er gået for langt i bestræbelsen på at hjælpe ministeren. Begge fløje er ellers nogenlunde enige om, at embedsmænd skal være lydøre, ja endda gå ret langt for at føje en minister. Det ligger i de grundlæggende normer, der gælder for embedsværkets virke, dvs. lydighed, lovlighed, sandhed og faglighed. For selvom embedsmændene i deres faglige rådgivning skal lade sig lede af, hvad de fagligt anser for rigtigt, og ikke af, hvad der kunne være bekvemt set fra ministerens perspektiv, indebærer lydighedspligten omvendt, at embedsmanden skal gå så langt for at efterkomme ministerens ønsker, at det grænser op til det klart ulovlige.

Professor emeritus Tim Knudsen, en af de mest markante systemkritikere, peger på, at den stærke betoning af den politiske responsivitet hos embedsmændene er forholdsvis ny.

"Siden 1970'erne og frem er det blevet meget lettere at forflytte embedsmænd, eksempelvis hvis ministerne ikke har været tilfredse med deres evne til at sætte sig ind i ministrenes politiske situation. Det har forårsaget en meget stærk ændring, først og fremmest hos cheferne, som har forplantet sig ned i systemet".

Topembedsmændene er blevet langt mere lydøre over for politikerne, og ministerierne arbejder i højere grad som politiske sekretariater, forklarer Tim Knudsen.

"Problemet er jo, at hvis du som menig embedsmand siger fra, så kan din chef bare sige: Nå, og hvad så? Det er jo et hierarkisk system, og selv om du siger fra, er du ikke sikker på at blive hørt, for hele systemet bygger jo på over- og underordningsforhold".

Birgitte Poulsen, forvaltningsekspert, Roskilde Universitet



“Det skyldes, at politik har udviklet sig betydeligt de sidste 50 år. Ministrene har ikke længere et fuldstændigt overblik, som man forestillede sig, da systemet blev etableret ved ministerialreformen i 1848. Derfor har man også i andre lande suppleret med juniorministre, viceministre eller endnu flere rådgivere i politiske kabinetter, som kommer og går med ministrene”.

Tim Knudsen foreslår en tilsvarende løsning i Danmark, der dog ikke kan stå alene, mener han.

“Man skal samtidig styrke Folketingets kontrol med den udøvende magt. De forskellige udvalg i Folketinget får meget lidt støtte, der er ganske få ansatte og kun få redskaber til rådighed. Man kan stille spørgsmål og indkalde til samråd, og ellers kan man nedsætte en undersøgelseskommission med 50 pct. flertal. Men man har fx ikke høringer, som et mindretal kan foranstalte, som i Tyskland, Storbritannien eller Norge. Sammenlignet med andre lande har vi faktisk et ret svagt Folketing, og når vi ikke har opdaget det, tror jeg, det hænger sammen med, at vi mest har haft svage mindretalsregeringer”.

Selvdisciplinering

Helt afgørende er det, ifølge Tim Knudsen, at få embedsmænd ind i toppen af systemet, der har en stærk forpligtelse til at sige fra:

“I øjeblikket anbringer du folk i toppen af systemet på grund af deres politiske tæft, og det går hele vejen ned i systemet”.

Også lektor ved RUC, Birgitte Poulsen, der forsker i forholdet mellem embedsmænd og politikere, mener, at piben peger på topembedsmændene.

“Problemet er jo, at hvis du som menig embedsmand siger fra, så kan din chef bare sige: Nå, og hvad så? Det er et hierarkisk system, og selvom du siger fra, er du ikke sikker på at blive hørt, for hele systemet bygger på over- og underordningsforhold”.

For den menige embedsmand er det desuden ofte svært at vurdere, hvor det politiske pres kommer fra, påpeger hun.

“I Jesper Tynells bog (Mørkelygten, red.) er en af pointerne, at de embedsmænd, der bliver presset, ikke ved om presset kommer fra ministeren eller departementschefen. Det kommer bare oppefra. Man skal derfor være opmærksom på at kravet om at levere den politiske vare også i nogle tilfælde kan være selvpåført indenfor embedsapparatet. Så det er enormt subtilt og handler om hele den måde systemet er skruet sammen på. Man vil gerne levere varen, hvor en del af det er at

læse de politiske vinde og agere derefter”.

Flere eksperter har foreslået, at principperne for embedsmandsadfærd sendes til serviceeftersyn for at give embedsmændene mere klare retningslinjer. Andre forslag lyder på whistleblowerordninger eller på, at forpligtelsen til at overholde lovlighed, sandhed og faglighed understreges i stillingsbeskrivelserne for departementschefer. Uanset hvad man gør, vil menige embedsmænd altid risikere at havne i en faglig klemme, mener Birgitte Poulsen.

“Jeg tror, man stikker sig selv blå i øjnene, hvis man tror, at en eller anden organisatorisk model eller tilbygning fx kunne have forhindrede, at de to sygemeldte embedsmænd i Eritrea-sagen var havnet i problemer. For du vil ikke kunne fjerne det grundlæggende, som netop er over- og underordningsforholdet”. <<

MERE RESULTATLØN I STATEN

Et nyt målbillede for god arbejdsgiveradfærd i staten lægger op til, at lønnen i højere grad kædes sammen med personlige præstationer. Fint med mål, men blandt lønnen udenom, siger tillidsrepræsentant.

Ansatte i staten skal i udpræget grad ledes gennem "præstationsledelse" med klare mål og kriterier for deres præstationer og anerkendelse gennem engangsvederlag og tillæg. Det er nogle af budskaberne til statens ledere i et såkaldt målbillede for god arbejdsgiveradfærd, som Moderniseringsstyrelsen snart vil lancere.

Den endelige rapport er endnu ikke kommet, men i et udkast hedder det, at "udmøntning af lokal løn kobles systematisk til præstationer, hvor der fx anvendes: (...) Principper som tilsiger en strategisk anvendelse af lokale lønmidler gennem fx en høj andel præstationsfremmende tillæg, herunder engangsvederlag og midlertidige tillæg".

Ifølge Jacob Torfing, professor i politik og institutioner ved RUC, ligger der her et klart signal om at øge brugen af resultatløns som offentligt styringsinstrument.

"Det er helt sikkert. Ideen er, at man skal have resultatmål for de enkelte institutioner, og så skal medarbejderne præstere efter dem. Hvis medarbejderne så leverer varen, skal de belønnes med præstationsløns, og hvis de ikke gør, skal det påtales", siger Torfing.

Gift for OK-forhandlinger

Men det, at Moderniseringsstyrelsen systematisk vil koble tildeling af lokal løn sammen med præstationer, er en undergravning af det offentlige lønsystem, mener DM's formand, Ingrid Stage.

"I lokal løn er der kvalifikationstillæg, funktionstillæg, resultatløns – en vifte af tillæg, som man lokalt aftaler, hvordan man vil bruge. Når man så siger, at det er god arbejdsgiveradfærd at give præstationsløns, og ikke nævner de andre muligheder for tillæg, så svarer det stort set til at give lederne et pålæg. Jeg synes, man går ind og under-

minerer det lokale aftalerum på den her måde", siger Ingrid Stage.

Nyheden om Moderniseringsstyrelsens målbillede kommer frem umiddelbart før overenskomstforhandlingerne på det offentlige område. Her er der i forvejen fokus på de lokale lønaftaler, som nogle steder ikke fungerer ordentligt.

At staten som arbejdsgiver på forhånd lægger op til, at der i fremtiden skal sættes på individuel resultatløns, mener Ingrid Stage kan blive en sten i skoen på den del af forhandlingerne.

"På universitets-, professionshøjskole- og erhvervsakademiområdet er det et hovedkrav at få lønsystemet til at køre bedre, men det bliver jo svært, når alt fokus lægges på resultatløns. På den måde virker det her som gift for de forhandlinger", siger hun.

"Hold lønnen ude"

Arbejdet med det nye målbillede har stået på i godt et års tid. Det er Moderniseringsstyrelsen, der står bag, med bistand fra konsulentbureauet McKinsey. Som en del af arbejdet har styrelsen gennemført interview med ledere, medarbejdere og tillidsrepræsentanter på 20 forskellige statslige institutioner. En af dem er erhvervsuddannelsescenteret Selandia, hvor Frederikke Tom-Petersen er kemilærer og AC-tillidsrepræsentant.

Hun glæder sig som udgangspunkt over, at spørgsmålet om lokal løn i det hele taget bliver taget op.

"På erhvervs gymnasierne har det ikke fungeret særlig godt med lokal lønstillæg, og vi halter bag efter akademikerne på andre områder i staten. Så jeg er rigtig glad for, at det kommer på dagsordenen. Man kan vælge at se det som et signal om, at lederne skal tage lokal løn alvorligt", siger hun.

Omvendt er hun ikke begejstret ved udsigten til, at løntillæg skal baseres på målbare resultater.

"Det kan være rigtig svært at lønne gymnasielærere med resultatløns. Jeg underviser i kemi. Hvis resultatløns eksempelvis skulle basere sig på, om mine elever får gode karakterer eller afleverer rapporter til tiden – ja, men det ene år får jeg måske et hold af dydsmønstre, og det næste år får jeg det modsatte. Det er simpelthen for komplekst til at kunne måle på", siger hun.

Ville det kunne motivere dig i dit arbejde at have nogle konkrete mål at arbejde ud fra?

"Ja, selvfølgelig skal man have mål at arbejde med. Men det skal ikke have konsekvenser for min løn. Udgangspunktet er, at jeg vil gøre mit bedste for eleverne hele tiden, og det gør jeg. Så jeg skal have løn for at gøre mit bedste hele tiden, og det skal jeg have hele tiden som varige tillæg – ikke som engangsvederlag", siger hun. <<



Vinferie ved Mosel



Hotel Reiler Hof ★★★

Midt på Mosels slyngede bånd, her hvor floden slår sine mest dramatiske sving, ligger vinbyen Reil. Byens beliggenhed under den sydtyske sol og midt mellem kulturperlerne Koblenz og Trier gav den tidligt en ganske særlig position inden for vinavl og vinhandel, og Reil kan dateres mere end 1000 år tilbage i tiden. Bybilledet er præget af både historiske stenhuse og bindingsværk fra middelalderen, og den livlige trafik på såvel floden som i vinmarkerne, der omgiver byen, giver en oplevelse af rendyrket moselromantik. Hotellet ligger på selve promenaden og lægger en stemningsfuld ramme til alle mulighederne for vandreture og udflugter.

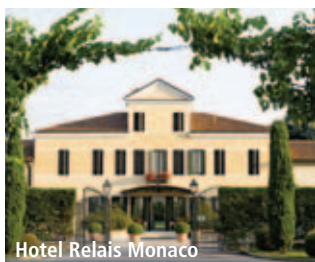
- 5 overnatninger
- 5 x morgenbuffet
- 5 x 3-retters middag
- 1 velkomstdrink

Pris med rejsekode
2.349,-

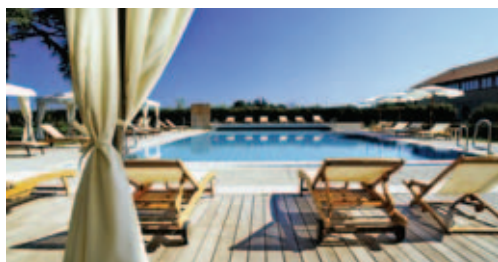
pr. person i dobbeltværelse

1 barn 0-3 år gratis.
1 barn 4-11 år ½ pris.

Ankomst: Søndage i perioden
10.5.-18.10. samt 25.5.2015.



Hotel Relais Monaco



Luksus i Norditalien

Hotel Relais Monaco ★★★

Her venter dovne dage ved swimmingpoolen, køreture fra vingård til vingård på Strada del Prosecco, overdådige kulturoplevelser fra Venedig til Vicenza, eller en duftende risotto på en frokostrestaurant på domkirketorvet i Treviso.

Ankomst: Valgfri i perioden 1.2.-3.12.2015.

- 7 overnatninger
- 7 x morgenbuffet
- 3 x 3-retters middag
- Frugtkurv på værelset
- 1 glas prosecco ved ankomst
- 1 flaske vin ved afrejse
- Fri Wi-Fi

Pris med rejsekode
3.249,-
pr. person i dbl.vær.

3 overnatninger 1.499,-
5 overnatninger fra 2.499,-
1 barn 0-5 år gratis.
2 børn 6-14 år ½ pris.



Schleswig-Holstein

Pris med rejsekode fra
1.299,-
pr. person i dbl.vær.

- 3 overnatninger • 3 x morgenbuffet
- 3 x 3-retters middag • Rabat på greenfee

Pristillæg 1.5.-30.9.: 150,-

Hotel Waldblick Galerie Leiber's ★★★

Mellem Kiel og Lübeck ligger det store bakkelandskab Naturpark Holsteinsches Schweiz med mere end 200 søer. Ved Plön See finder man byen Dersau, hvor værtsparret Leiber står klar til at byde jer velkommen.

Ankomst: Valgfri frem til 28.4. og i perioden 1.5.-28.9.2015.



Gasthof Lendwirt



Brug rejsekoden **MAGISTERBLADET** på www.happydays.nu og se flere opholdsmuligheder.

God børnerabat
- ring og hor

Bo i de østrigske alper

Gasthof Lendwirt ★★★

Den klassisk østrigske gæstgivergård ligger i en skøn dal midt i de østrigske alper, og stedet er præget af en hyggelig og varm atmosfære, hvor hele familien vil føle sig velkommen.

Ankomst: Onsdag til søndag 10.5.-6.6. og 22.8.-24.9. samt lørdage 13.6.-15.8.2015.

- 7 overnatninger
- 7 x morgenbuffet
- 1 x kaffe og kage
- 7 x 3-retters middag/buffet
- Aktivitetsprogram
- 10 % rabat på aktiviteter i oplevelsesparken Area 47

Pris med rejsekode fra
2.699,-
pr. person dbl.vær.
Pristillæg 13.6.-21.8.: 150,-

Kurafgift EUR 1,- pr. person over 15 år pr. døgn.

Flere hoteller, ankomster og billeder Brug rejsekoden **MAGISTERBLADET** på www.happydays.nu



Berlin – bare berusende!

Derag Hotel Königin Luise ★★★

På det 4-stjernede hotel har I et godt udgangspunkt for at opleve Berlin. 3 nætter, 3 x morgenbuffet og 2 x øl og vand i minibar.

Pris med rejsekode
1.249,-
pr. person i dbl.vær.



Skønne dage i Skagen

Color Hotel Skagen ★★★

På toppen af Danmark har I mulighed for at finde ind til det ægte Skagen. 3 nætter, 3 x morgenbuffet og 1 x 3-retters middag.

Pris med rejsekode
1.549,-
pr. person i dbl.vær.



Miniferie på Sydlyn

Best Western Hotel Svendborg ★★★

Bo på centrumplassen kun 500 meter fra Svendborg Lystbådehavn. 2 nætter, 2 x morgenbuffet og 1 x 3-retters middag.

Pris med rejsekode
1.149,-
pr. person i dbl.vær.

Brug rejsekoden **MAGISTERBLADET** for at få specialprisen

Bestil på www.happydays.nu eller ring **70 20 34 48**

Afbestillingsforsikring kan tilkøbes. Børnerabat gælder ved 2 voksne. Ekspeditionsgebyr kr. 79,-. Forbehold for trykfejl og udsolgte datoer.

Åbent hverdage kl. 8-17.

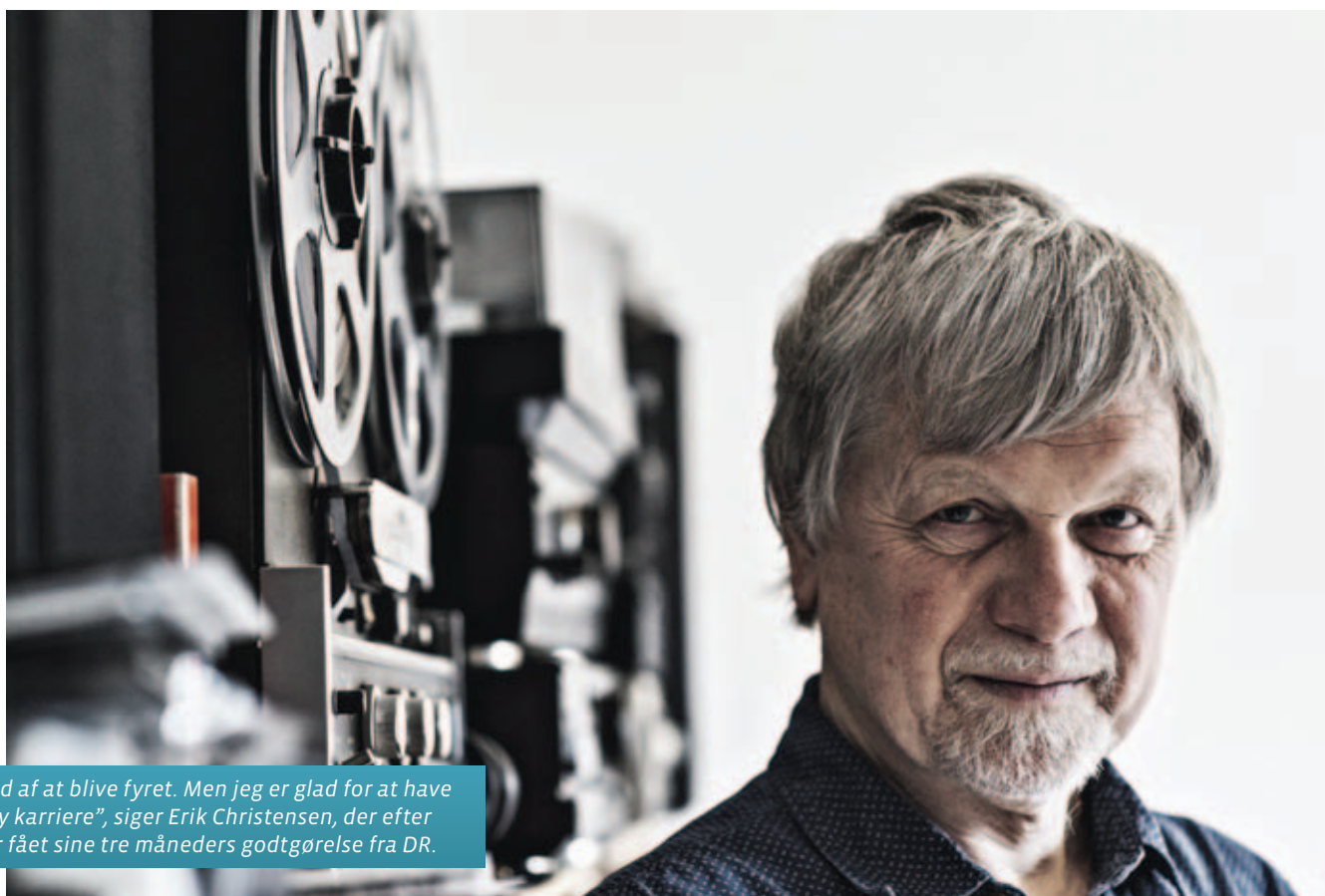
BESTIL SOMMERFERIEN NU

Ændringsgaranti kun 99,-

Du kan ændre dato og hotel helt frem til 30 dage før ankomst.

Garantien gælder, når rejsen er fuldt betalt. Gebyret betales kun ved ændring.

Han fik ret efter seks år



“Jeg var ked af at blive fyret. Men jeg er glad for at have skabt en ny karriere”, siger Erik Christensen, der efter seks år har fået sine tre måneders godtgørelse fra DR.

Seks år, fire måneder og atten dage. Så lykkedes det. Erik Christensen fik de tre måneders godtgørelse, som han havde krav på efter sin afskedigelse fra DR i 2007. “Uden DM havde jeg ikke anet, at jeg havde ret til pengene”, siger han.

Vær advaret: Dette er en opbyggelig historie. Om retfærdig harme og om tålmodighed, nogle vil kalde det stædighed, fordelt på flere år, hjerner og hjerter.

Det er også en historie med en kort udløbsdato. Heldigvis.

“Jeg anede ikke, at jeg havde krav på tre måneders godtgørelse. DR ville ikke give mig godtgørelsen, og jeg kendte ikke selv juraen godt nok. Desuden ville jeg aldrig have haft tålmodighed til at bide mig fast i bordet på den måde, som DM gjorde”, siger Erik Christensen i dag.

“For DM var det en vigtig sag, der rejste flere principielle spørgsmål. DM kæmper altid for, at vore medlemmer får alt, hvad de har krav på, men denne sag havde også et perspektiv af aldersdiskrimination. Vi *ville* vinde den – uanset hvor lang tid det skulle tage”, siger Camilla Gregersen, formand for DM Privat.

DM bed sig fast i sagen med Erik Christensens fulde velsignelse.

“Jeg er gammel tillidsrepræsentant og ved af erfaring, at ingen af de goder, vi i dag har som lønmodtagere, er kommet af sig selv. De skal hele tiden forsvares. Ellers forsvinder de lige så langsomt”.

Lyst til at arbejde

Tilbage til sagens begyndelse. DR var i 2007 gennem en voldsom sparerunde, hvor flere hundrede medarbejdere blev afskediget. En af dem var cand.mag. Erik Christensen, der blev fyret efter 30 år i DR. De sidste 20 år arbejdede han på programmet: “Lyt til nyt”, hvor han blev redaktionsleder.

Da hans opsigelsesperiode udløb i 2008, var han 63 år og uden den mindste lyst til en tilværelse som pensionist.

“Jeg har aldrig selv ønsket at holde op med at arbejde. I alle årene har jeg arbejdet intenst med musiklytning, især i DR, men også gennem nogle bi-job, der var mulige, fordi jeg havde meget aftenarbejde og afspadsering.



I 2007 mistede flere hundrede DR-medarbejdere deres job. Erik Christensen var en af dem.

Jeg underviste på flere universiteter, også i udlandet, og var efter udløbet af min stilling tæt på at få et eksternt lektorat. Da jeg blev afskediget, ønskede jeg at arbejde videre som freelance-underviser og forsker”, fortæller Erik Christensen.

DR havde et andet syn på sagen. DR hæftede sig blandt andet ved, at Erik Christensen var gået på efterløn, og at hans indtægter var lave. DR mente, at der var tale om “hobbyprægede aktiviteter”. I så fald havde Erik Christensen ikke ret til godtgørelse, fordi man ifølge funktionærloven skal “forfølge en erhvervskarriere”.

Ret efter seks år

Københavns Byret gav Erik Christensen og DM medhold. DR har betalt godtgørelsen og vil ikke anke dommen.

Men hvorfor skulle sagen tage så lang tid? Hvorfor skulle retsvæsenet bruge seks år og fire måneder og atten dage?

For di funktionærlovens formulering om godtgørelse ved fratrædelse var åben for fortolkning og mistanke om aldersdiskrimination, faktisk så pivåben, at DR og DM på et tids-

“Jeg anede ikke, at jeg havde krav på tre måneders godtgørelse. DR ville ikke give mig godtgørelsen, og jeg kendte ikke selv juraen godt nok.”

Erik Christensen

punkt blev enige om at suspendere sagen, indtil en række andre sager var afgjort ved Højesteret – sager, som blandt andet krævede en principiel afgørelse hos EU-Domstolen, der vurderede, at den danske funktionærlovs formulering om godtgørelse ved fratrædelse var i strid med princippet om ligebehandling.

Den slags tager tid.

Glæde i DM

Trods de seks år, fire måneder og atten dage får Erik Christensens sag kun kort tid at virke i. Den 1. februar 2015 bliver funktionærloven ændret, så kra-

» vet om at “forfølge en erhvervskarriere” falder bort.

Derfor har denne historie en kort udløbsdato.

Alligevel er der grund til at glæde sig over dommen fra Københavns Byret, fremhæver formand for DM Privat Camilla Gregersen.

“Erik Christensen fik sin ret og sin godtgørelse. Det er i sig selv tilfredsstillende. For det andet får hans sag positiv betydning for de sager, der endnu ikke er nået frem til en dom, selv om afskedigelserne måske ligger flere år tilbage. For det tredje slog retten fast, at Erik Christensen forfulgte en erhvervsmæssig karriere, selv om han kun søgte arbejde inden for et snævert fagligt felt. I en tid, hvor den politiske dagsorden er præget af mistænkeliggørelse af jobsøgende, er det opmuntrende, at en dommer slår fast, at man søger arbejde, når man søger kvalificeret arbejde. For det fjerde har denne sag været med til at sætte fokus på den aldersdiskrimination, der lå i funktionærlovens formuleringer om godtgørelser ved fratrædelse. Og endelig har dommen understreget, at det ikke bare er op til arbejdsgiveren at

vurdere, om en fyret medarbejder har forladt arbejdsmarkedet. Så JA. Sagen – og afgørelsen – har været det hele værd”, siger Camilla Gregersen.

Ny karriere

Tilbage til Erik Christensen, der siden sin afsked med DR har taget en ph.d.-grad og er i fuld gang med at forske og undervise.

“Samspillet mellem musik og krop og følelser har altid optaget mig. Programmet “Lyt til nyt” var et forsøg på at udvide lytternes evne til at høre – og sætte pris på – typer af musik, der umiddelbart kunne forekomme mærkelig eller fremmed. Den form for intens lytning, hvor der foregår en udveksling mellem musik og krop og hjerne, har gennem alle årene i DR været mit forskningsfelt i fritiden”.

I 1996 udkom Erik Christensens bog “The Musical Timespace” om teorien bag musiklytning. Bogen åbnede døre til universiteter i USA, Argentina, Mexico og Danmark. Siden har han deltaget i internationale konferencer om neurovidenskab, været censor i musikvidenskab og musikterapi, undervist i intensiv musiklytning, bidraget til

endnu en bog og holdt kurser i musikens indvirkning på hjerne, krop og følelser.

I 2012 tog Erik Christensen en ph.d.-grad, hvis danske titel lyder: “Musiklytning, musikterapi, fænomenologi og neurovidenskab”.

I disse måneder knokler han særlig hårdt for at få skrevet videnskabelige artikler, der kan supplere hans publikationsliste til en ansøgning om et postdocstipendium.

Erik Christensen er nu 69 år. Økonomisk set er han pensionist. Personligt set er han opsat på et nyt job.

“Havde jeg fået valget, var jeg sikkert fortsat i DR, til jeg var 70 år. Nu kan jeg fortsætte, så længe jeg har kræfter og lyst. Hvis jeg er dygtig og heldig, får jeg et postdocstipendium og har fuldtidsarbejde i to år. Ellers må jeg søge igen. Selve processen med at søge er et stykke forskning i sig selv – utrolig livgivende og dybt interessant. Jeg var ked af at blive fyret. Men jeg er glad for at have skabt en ny karriere”. <<

Ny lov om godtgørelser rydder op

Fra 1. februar ændrer godtgørelser ved fratrædelse karakter. I dag skal de “mildne overgangen til anden beskæftigelse”. Fremover bliver de givet “for lang og tro tjeneste”. En verden til forskel for en fyret medarbejder.

Ni højesteretsdommere traf sidste år en afgørelse, der fik adskillige jurister til at kløjes i deres morgenkaffe.

Højesteretsdommernes opgave var at tage stilling til en stribe landsretsdom-

me om afskedigede funktionærers ret til godtgørelse. Sagerne kom fra vidt forskellige landsdele, brancher og faglige organisationer. Flere af dem havde verseret – eller ventet – i flere år.

De ni dommere stadfæstede alle afgørelser.

Højesterets dom blev offentliggjort den 17. januar 2014, og lægfolk har muligvis troet, at alt dermed var i den

skønneste orden. At landsretterne i de foregående år havde dømt klogt og godt og retfærdigt, og at Højesteret nu med glæde anerkendte kollegernes indsats og dygtighed.

Sådan var det ikke.

Jurister og andre sagkyndige så et helt andet signal. De kunne gennemskue, at Højesterets ni dommere ikke havde sat et punktum for sagerne, men et larmende udråbstegn.

Juridisk fuckfinger

Sagerne i Højesterets bunke handlede alle om funktionærlovens paragraf om godtgørelser ved fratrædelse og især om, hvad der skal til, for at en funktionær kan siges at have forfulgt en erhvervmæssig karriere efter sin afskedigelse. Det var – og er frem til 1. februar – betingelsen for at få en godtgørelse.

Bortset fra dette fællestræk var sagerne fulde af principielle afvigelser og lovmæssige nuancer. Med andre ord: De strittede i alle retninger.

At stadfæste dem alle sammen på én gang er nok det tætteste, en højesteretsdommer kan komme på at give en fuckfinger. Selv ville de foretrække at kalde det en løftet pegefinger.

Uanset fingerstilling var dommernes håndtegn ikke møntet på kollegerne i landsretterne, men på landets politikere i Folketinget. Som det hedder i Højesterets dom:

“Fastsættelse af sådanne retningslinjer vil rejse spørgsmål af politisk karakter om den generelle afgrænsning af retten til fratrædelsesgodtgørelse. En sådan afgørelse bør mest nærliggende foretages af lovgivningsmagten”.

Fik I den? Det gjorde de på Christiansborg.

Ny lov på vej

Højesteret sagde så tydeligt som muligt til landets politikere, at de skulle tage sig sammen og få ryddet op i funktionærlovens formuleringer om godtgørelser ved fratrædelse. Hvis nogen var i tvivl om alvoren i opfordringen, kunne de tælle antallet af dommerkapper. Højesteret stillede i stærkeste opstilling med ni – ikke de

sædvanlige fem – dommere, der i enighed efterlyste en klar lov at dømme efter.

Nu er en ændring af funktionærloven på vej.

Fra 1. februar behøver en afskediget funktionær ikke længere at bevise, at han eller hun “forfølger en erhvervmæssig karriere”, for at få sin godtgørelse.

Godtgørelser skal ikke længere “mildne overgangen til anden beskæftigelse”. Fremover bliver de givet “for lang og tro tjeneste”.

DM: God ændring

I DM hilser man ændringen velkommen.

“De nye regler er en forbedring, fordi man som fyret medarbejder ikke længere skal gennem et større bevis-cirkus om, at man søger job”, siger Camilla Gregersen, formand for DM Privat.

“Især på det private område, hvor man kan risikere kun at være beskyttet af funktionærloven og ikke har en



“De nye regler er en forbedring, fordi man som fyret medarbejder ikke længere skal gennem et større bevis-cirkus om, at man søger job”, siger Camilla Gregersen, formand for DM Privat. Foto: Stefan Kai Nielsen

“Især på det private område, hvor man kan risikere kun at være beskyttet af funktionærloven og ikke har en tillidsrepræsentant til at hjælpe med tolkninger, er det en stor gevinst, at reglerne er klare.”

Camilla Gregersen, formand for DM Privat

DET SIGER DEN NYE LOV

Fra 1. februar 2015 – altså om to uger – gælder nye regler for godtgørelser ved fratræden. Fremover har funktionærer, der bliver afskediget, krav på godtgørelse, uanset om de er syge, fleksjobbende, småjobbende, ledige, på efterløn eller går direkte over i et nyt job.

- Efter 12 år har man krav på en måneds godtgørelse.
- Efter 17 år har man krav på tre måneders godtgørelse.

tillidsrepræsentant til at hjælpe med tolkninger, er det en stor gevinst, at reglerne er klare. Vi har gennem årene set en del arbejdsgivere forsøge at slippe for at betale godtgørelse, og det har været et uskønt syn. Vi taler jo om medarbejdere, der gennem mange år har lagt kræfter og engagement i deres arbejde, og som så bliver afskediget. At de oven i deres fyring har skullet bevise deres fremtidige tilknytning til arbejdsmarkedet, har virket helt urimeligt. Derfor er det godt, at reglerne bliver lavet om”. <<

Tyskland åbner pengeslusen til universiteterne med grundlovsændring

Efter årelang debat er det endelig kommet så vidt: Op til jul indvilgede først den tyske Forbundsrag og siden de 16 tyske delstater og det tyske andetkammer, Forbundsrådet, i at ophæve det såkaldte "kooperationsforbud" i forsknings- og universitetsdelen af undervisningssektoren. Dette kooperationsforbud har hidtil forhindret den tyske forbundsstat i at medfinansiere eller på andre måder blande sig i de 16 enkelte delstaters uddannelsespolitik.

Ophævelsen af forbuddet, der har krævet en ændring af den tyske grundlov, vil konkret medføre, at det tyske forbundsministerium for uddannelse ikke som hidtil kun kan deltage i finansieringen af enkeltstående projekter som forsknings- eller byggeprojekter. For fremtiden kan forbundsmidler også gå til den permanente, løbende finansiering af de tyske universiteter

ude i de 16 delstater. Konkret handler det i første omgang om ca. 45 mia. kroner, som forbundsregeringen vil stille til rådighed, bl.a. i kraft af at SU-udgifterne fremover udelukkende skal ligge på forbundsniveau. Det i sig selv frigør årligt ca. 10 mia. kroner i delstaternes slunkne kasser.

Fra uddannelsesministeriets side betones det, at den økonomiske indsprøjtning ikke er øremærket fx eliteuddannelser, men skal gå til at dække et generelt finansierings efterslæb bl.a. i universiteternes bygningsmasse og til grundfinansieringen af titusindvis af nye studiepladser. Desuden har uddannelsesminister Johanna Wanka (CDU) understreget, at "den føderale kompetencefordeling opretholdes" trods lovændringen og medfinansieringen.

Fra den tyske "Hochschulrektorenkonferenz" (HRK), sammenslutning

af alle universitære institutioner i Tyskland, lyder der langt overvejende rosende toner til ophævelsen af kooperationsforbuddet.

"Idet forbundsministeriet får mulighed for at støtte alle universiteter selv inden for undervisningsområdet, kan vi for fremtiden arbejde på at indfri centrale universitetspolitiske mål, som de enkelte delstater ikke har den finansielle kraft til at løfte", lyder det i en stillingtagen fra HRK's præsident, prof., dr. Horst Hippler. Han advarede dog mod, at delstaterne ikke må se tilskuddet fra forbundsministeriet som en blankocheck:

"Det vigtige bliver nu, at delstaterne faktisk bidrager med deres del i mindst samme omfang som forbundsmidlerne. Ellers fører det som tidligere til, at der opstår ulemper for universiteter i visse delstater". <<

DM · Dansk Magisterforening



Arbejdsmiljørepræsentant?

Husk at du kan bruge DM, og at DM har brug for dig

- Får du indbydelserne til DM's arrangementer for arbejdsmiljørepræsentanter?
- Har du sikret dig en individuel samtale med en af vores arbejdsmiljøeksperter?
- Fortæller du os om jeres problemer med arbejdsmiljøet, så vi kan udvikle de helt rigtige tilbud?

DM vil gerne have en tæt kontakt til arbejdsmiljørepræsentanterne. Er du ikke registreret hos os, eller er du i tvivl, om du er registreret? Send en mail med dit navn og din arbejdsplads til amr@dm.dk

Læs mere på dm.dk/amr

KOMMABALLADE

Formanden for Dansk Sprognævn, professor Jørn Lund, vil have nye kommeregler. "Det nye komma" blev indført i 1996 til afløsning for det gamle pausekomma. Da man i 2004 indførte valgfrihed med det såkaldte startkomma, blev forvirringen så stor, at selv ophavsmanden bag, Henrik Galberg Jacobsen, offentligt har fortrudt. "Dansk Sprognævn kan ikke sidde overhørig, at mange mennesker er utilfredse, og at det hele sejler. Politikere fra begge sider af salen er også optaget af sagen. Vi er nødt til at reagere", siger Jørn Lund til Kristeligt Dagblad.



Nyt hjem til en dino og 50 hvaler

950 millioner kroner. Sådan lyder prisen på det, der i 2020 bliver det nye hjem for langhalsdinosauren Misty og verdens mest komplette samling af hvalskeletter. Lige inden jul lykkedes det at få finansieringen af Danmarks nye naturhistoriske nationalmuseum endeligt på plads. En række fonde er gået sammen med Københavns Universitet om at betale den lille milliard for museet, som skal ligge ved Botanisk Have midt i København. Her får også fire grundforskningscentre til den tid en ny arbejdsplads.



Foto: Naturhistorisk Museum

SMÅ OG STORE LØGNE

Du behøver ikke at være en bedrager i Stein Bagger-klassen for at have stukket din chef eller en kollega en plade. Faktisk kan visse løgne fungere som det nødvendige smøremiddel på en arbejdsplads, og de kan bruges til at beskytte dig selv eller måske skåne en andens følelser. Videncenter for Arbejdsmiljø har bragt en oversigt over de 10 mest almindelige usandheder på jobbet. Overdrivelse ligger højt på listen, og ondskabsfuld sladder langt nede. Videncenteret konkluderer også, at små løgne hurtigt bliver glemt og tilgivet, mens store løgne har et langt liv.

DVÆRGPLANETER, HIGGS, IS OG KRÆFTFORSKNING

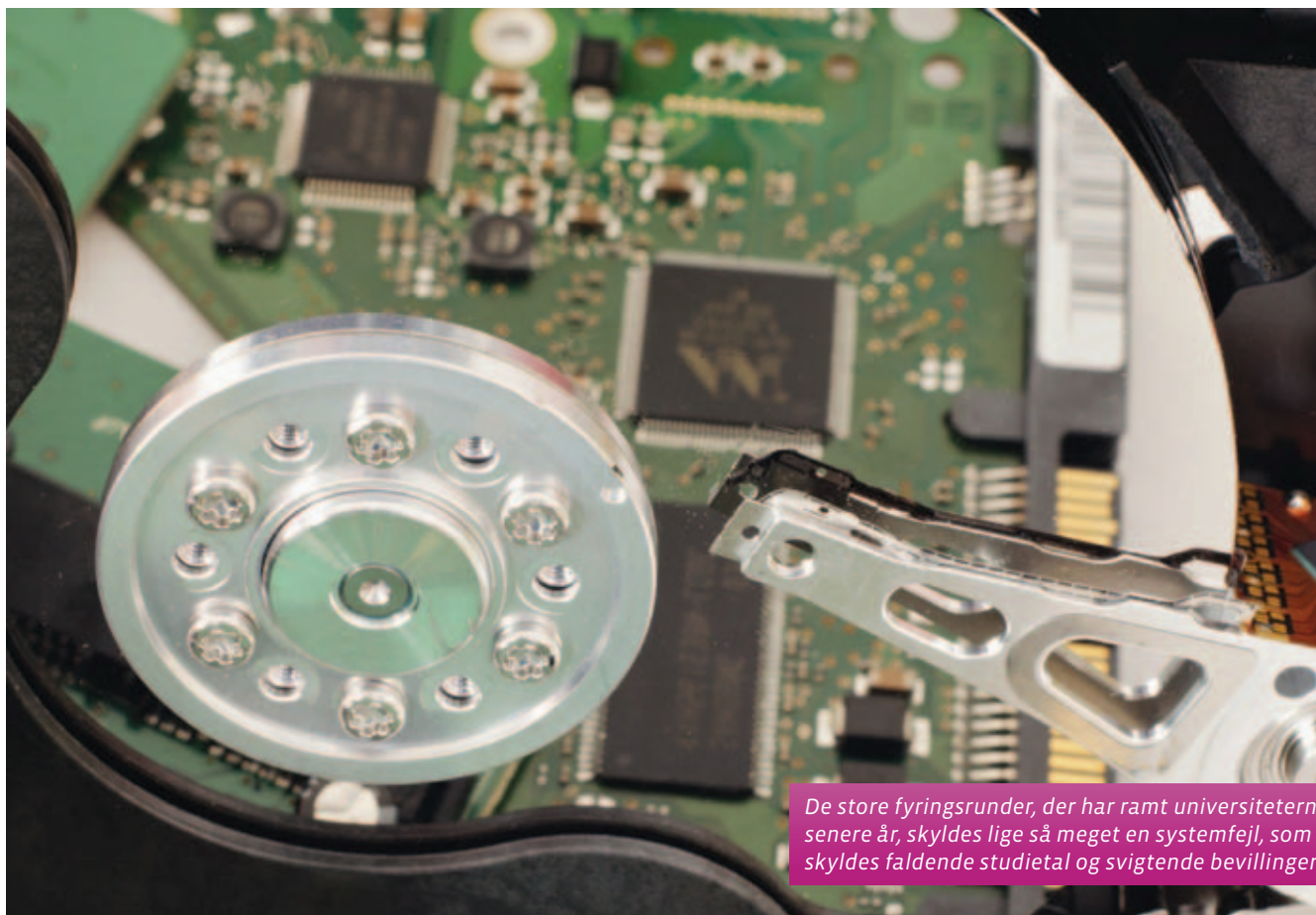
Hvor kommer der i 2015 til at ske afgørende nyt på den videnskabelige arena? Det gav Science fire bud på ved årsskiftet. Ifølge det videnskabelige tidsskrift skal vi holde særligt øje med dværgplaneten Ceres, som efter planen får besøg til marts af NASAs rumfartøj Dawn. Jagten på Higgs-partiklen bliver genoptaget, når CERN-laboratoriets partikelaccelerator genåbner efter to år. Science forudser også, at den smeltende is ved Nordpolen og havene, der stiger som et resultat heraf, vil få stigende opmærksomhed sammen med kræftforskningens store håb, immunterapien. Immunterapi er en behandlingsform, der udnytter kroppens eget immunforsvar til at bekæmpe de ondartede celler.

“Noget af det, der ærgrer mig mest, er, når jeg sidder med de søde 12-talspiger, der bliver overhalet indenom af de drenge, der gik på bar og fik skabt et netværk”.

Ulrik Romme, chefkonsulent i Akademikernes a-kasse, til finans.dk

En fejl i systemet

Fyringsrunder er blevet et tilbagevendende fænomen på de danske universiteter, og årsagen er ikke udelukkende svigtende bevillinger og faldende studentertal, mener kritikere. Der er også et grundlæggende problem i den måde, universiteterne bliver styret på.



De store fyringsrunder, der har ramt universiteterne de senere år, skyldes lige så meget en systemfejl, som de skyldes faldende studietal og svigtende bevillinger.

Grønthøsteren med besparelser på to procent om året kører hen over universiteterne ligesom i resten af den offentlige sektor. Studentertallet vokser ikke med samme hastighed, som det var forventet. Der er underfinansiering og usikkerhed om indtægterne.

Der er og har været forklaringer nok – og også relevante forklaringer – når ansatte, studerende og offentligheden

har skullet forstå, hvorfor det har været nødvendigt med fyringsrunder på de danske universiteter.

Samtidig er det forklaringer, der hyppigt har været brug for i de senere fem-seks år. Aktuelt står CBS over for adskillige stillingsnedlæggelser og formentlig også fyringer, hvis omfang endnu er usikkert, og på RUC er det også meldt ud, at der sandsynligvis vil

være brug for at skære i medarbejderstaben i 2015. I starten af 2014 sagde Aarhus Universitet farvel til et stort antal medarbejdere i den hidtil største fyringsrunde på et dansk universitet nogensinde. Københavns Universitet var igennem fyringsrunder i 2008 og 2010, og også på Aalborg Universitet og DTU har medarbejderne været ramt af afskedigelser.

Hierarki uden sikkerhedsventil

Selvom forklaringerne kan være rigtige nok, er de alligevel ikke dækkende. Fyringsrunderne er i sidste ende også en konsekvens af et mere grundlæggende problem, som er indbygget i universitetsloven fra 2003, hvor medarbejderdemokratiet blev afløst af professionelle bestyrelser og ansatte ledere. Det mener blandt andre Martin Paldam, professor emeritus i økonomi ved Aarhus Universitet. Han publicerede tidligere i år artiklen "The public choice of university organization. A stylized story of a constitutional reform". Her pegede han på, at den nye ledelsesform mangler "checks and balances". I den gamle universitetslov fungerede medarbejderdemokratiet som en stopklods, hvis tingene udviklede sig meget skævt. I dag er det væk, erstattet af en ledelsesform, der minder mere om den, man har i det private erhvervsliv.

Der er bare en hage ved det. For i erhvervslivet sidder der for eksempel aktieanalytikere og følger udviklingen, og aktiekursen vil falde, hvis indtrykket er, at virksomheden er på vej ud i en uheldig udvikling. Den form for kontrol er fuldstændigt fraværende, når det gælder universiteterne. Og dermed er det også muligt at lade for eksempel nybyggeri, omstruktureringer, konsulentonorarer og vækst i administrationen løbe løbsk.

"En hierarkisk styring uden nogen form for sikkerhedsventiler er ikke sundt. Når der hverken er markedssignaler eller nogen form for demokrati, så har ledelsen mulighed for at lave alle mulige ting", konstaterer Paldam.

Ofre for strukturel logik

Martin Paldam er ikke ene om sin analyse. I starten af 2014 skrev Jacob Wamberg, professor i kunsthistorie ved Aarhus Universitet, en kronik i Jyllands-Posten med titlen "Fri os fra new public management", hvor han fremhævede behovet for ændringer i universitetsloven. Den aktuelle anledning var blandt andet fyringerne på hans eget universitet, som af både ham og andre blev tolket som et resultat af

omstruktureringer og andre store ændringer, der var løbet af sporet både fagligt og økonomisk.

"Loven lægger op til et mere selvstændigt initiativ i ledelserne, som får større råderum. De bliver ofre for en strukturel logik, som går ud på, at når de har fået større magt, skal de også bruge den. Der er nogle krav om innovation, som de hellere må realisere, også fordi de nye ledere typisk har meget høje lønninger og måske derfor også føler, at de skal være deres penge værd", siger han.

"Fordi der ikke er en "checks and balances-mekanisme", som der trods alt var i den tidligere, måske også lidt overdemokratiske kultur, er der ikke nogen til at standse dem, for bestyrelserne sidder også og føler sig meget vigtige. Alle

vil gerne profilere sig selv, og når man sidder som leder eller i bestyrelserne, så handler det om innovation og nye tanker, og det bliver en underlig forandring for forandringens skyld", siger han.

Jacob Wamberg understreger, at han kender forholdene på Aarhus Universitet bedst, men fortæller samtidig, at de reaktioner, han fik på sin kronik fra ansatte på andre universiteter, får ham til at tro, at de samme mekanismer er på spil andre steder:

"Jeg blev ikke afkræftet i mit indtryk af, at det er noget generelt og strukturelt, der er problemet. Der burde nok komme nogle kontrolmekanismer ind i universitetsloven, som gør, at folk ikke kan løbe af sted med de megalomane ambitioner, som åbenbart griber dem gang på gang".

Hvad er det egentlig, de styrer?

På CBS nikker fællestillidsrepræsentanten for VIP'erne, lektor Ole Helmersen, også bifaldende til analysen af

den forsvundne kontrol. Samtidig peger han på, at situationen med de tilbagevendende fyringsrunder giver anledning til at sætte spørgsmålstegn ved den rolle, bestyrelserne spiller – eller rettere ikke spiller.

"Da den nye styrelseslov blev lavet, blev der sagt meget om, at vi nu skulle have bestyrelser med eksterne flertal af professionelle folk, af erhvervsfolk, som havde en stemme i samfundsdebatten og kunne tale universiteternes sag i forhold til det politiske niveau og ministeriet. Nu

spørger jeg så bare, hvor den stemme er henne i denne sammenhæng? Jeg har ikke hørt nogen medlemmer af vores bestyrelse sige noget i den her retning. De dikterer nogle budgetmål, som direktionen må rette ind efter, og det rammer

så medarbejderne i sidste ende. Jeg synes, der mangler en diskussion af bestyrelsernes rolle. Det hedder jo en bestyrelse, så hvordan er det egentlig, de styrer? Hvorfor styrer de ikke bedre og undgår situationer som denne her? Hvor blev den professionalisme af, som vi hørte om? Hvor blev den ansvarlighed af?" spørger han.

Dermed lægger Ole Helmersen sig i forlængelse af en kritik, som Per Dahl, fællestillidsrepræsentant for AC'erne på Aarhus Universitet, formulerede tidligere i 2014 i Information i forbindelse med fyringerne på stedet.

"Ingen har undervejs i forandringsprocessen kommunikeret, at der var så store besparelser på vej, og at de skulle effektueres så hurtigt. Det vidner om mangel på kommunikation og mangel på evne til at overskue budgetterne i en længere proces med store forandringer, og det må man forvente, at en bestyrelse er i stand til", sagde han til avisen.

"Ingen har undervejs i forandringsprocessen kommunikeret, at der var så store besparelser på vej, og at de skulle effektueres så hurtigt".

Fællestillidsrepræsentant for VIP'erne, lektor Ole Helmersen

>>

Skader på omdømmet

Ole Helmersen anerkender, at der er hul i budgetterne på CBS, men han mener samtidig, at udviklingen tyder på, at bestyrelserne ikke i tilstrækkelig grad forstår, hvordan universiteter fungerer.

“I vores tilfælde tror jeg for eksempel, at de er tilbøjelige til ikke at se, hvor alvorligt det kan være for et universitets ry og rygte, at man går ud og fyrer folk. De sidder med budgetterne og ser, at der er fald i indtægterne, og tænker, at de er nødt til at gøre noget nu og indskrænke omkostningerne, for ellers bliver problemet bare endnu større i fremtiden. Men tidshorisonten og måden, det bliver gjort på, tyder på, at man måske ikke i tilstrækkelig høj grad ser, at der er nogle skadevirkninger, der rækker ud over at gennemføre en fyringsrunde”, siger han.

Problemer med at rekruttere forskere i fremtiden er et af de problemer, som han peger på. For rygtet om, at en ansættelse på et dansk universitet ikke er så fast, som man kunne tro, breder sig.

“Folk undrer sig og tænker, at det måske ikke er det smarteste at tage til CBS og flytte hele familien med, hvis de kan blive fyret med seks måneders varsel om et år. Og vi har faktisk eksempler på professorer, der har opgivet en mulig ansættelse på CBS, fordi de er blevet bange for, om de nu også har en så sikker ansættelse, som de troede.



“En hierarkisk styring uden nogen form for sikkerhedsventiler er ikke sundt. Når der hverken er markedssignaler eller nogen form for demokrati, så har ledelsen mulighed for at lave alle mulige ting”, siger professor Martin Paldam.

Det skader selvfølgelig institutionen, dens omdømme og dens muligheder for at rekruttere de bedste til alle former for stillinger fremover”.

Afskedigelser overrasker

Fyringsrunder er selvfølgelig ikke en ny opfindelse, der er opstået med den

seneste udgave af universitetsloven, men formanden for Universitetslærerklubben i DM, Leif Søndergaard, peger alligevel på en anden ændring, som er sket.

“Jeg har været så længe i systemet, at jeg også har set afskedigelser, da vi havde valgte ledere, og jeg synes, at der er en tendens til, at afskedigelserne kommer som en større overraskelse for medarbejderne, efter at vi har fået det nye ledelsessystem. Medarbejderne bliver generelt set ikke så meget involveret i selve håndteringen af afskedigelserne som tidligere, og samarbejdsudvalgene og tillidsrepræsentanterne bliver først inddraget meget sent i processen, sådan at det først sker i selve afskedigelsessituationen, hvor løbet sådan set er kørt”, siger han.

Gevaldige bølgeang

Spørgsmålet er, om fyringsrunderne er kommet for at blive.

Der er to niveauer i det, siger Leif Søndergaard og peger på, at universiteternes økonomi er blevet mere usikker, fordi der er flere midler, der bliver konkurrenceudsat og betinget af eksterne tiltag, og tingene hænger sammen:

“Folk undrer sig og tænker, at det måske ikke er det smarteste at tage til CBS og flytte hele familien med, hvis de kan blive fyret med seks måneders varsel om et år”.

Fællestillidsrepræsentant for VIP'erne, lektor Ole Helmersen

“Man kommer meget nemt ind i nogle gevaldige bølgeang, fordi der ikke er sikkerhed om budgetterne. Regeringen har ganske vist lavet en løbende treårs budgetsikkerhed for universiteterne, men det nytter jo ikke så meget, hvis man kun har sikkerhed for den ene halvdel af midlerne. På den anden

side kan man også sige, at vi måske har nogle ledelser, der ikke er professionelle nok til at tage højde for, at vi har flere forskellige indtægtskilder, som kan svinge på uforudsigelige måder. En stor industrivirksomhed ved heller ikke, hvor meget den sælger til næste år, men den render jo ikke rundt og fyrer rask væk. Selvfølgelig

har vi også set store fyringsrunder på for eksempel Danish Crown, men det synes jeg også er uprofessionelt”, siger han og understreger, at løsningen for universiteterne ikke er at indgå korte ansættelseskontrakter.

Men man kunne vel sige, at universiteterne udviser rettidig omhu for budgetterne ved at sørge for, at de ikke har lønudgifter mange år frem i tiden, som ender med fyringsrunder i stedet for kontrakter, der bare løber ud?

“Det er rigtigt nok, men når du kigger på den samlede stab, svinger den ikke så meget. Det, der virker underligt, er, at man fyrer en masse fastansatte og så ansætter en masse løstansatte. Det er jo ikke, fordi den samlede stab fluktuerer voldsomt”, fastslår Leif Søndergaard. <<

Magisterbladet.dk følger op på historien

Nu kan du læse Weekendavisen med ørerne



PRØV WEEKENDAVISENS LYDAVIS
LIGE NU KAN DU LYTTE GRATIS PÅ LYDAVISEN.DK

Weekendavisen 

VELSKREVET VIDEN. HVER FREDAG.

DIMENSIONERINGEN koster dyrt for universiteterne

Uddannelsesministerens dimensioneringsplan er en realitet. Den kommer til at koste 2.972 bachelorpladser. Det er færre end oprindeligt varslet, men planen kan alligevel komme til at koste arbejdspladser på universiteterne. Foreløbig har den taget livet af tre sprogfag på SDU.

4.000 studiepladser færre på kandidatniveau. Sådan lød den radikale uddannelses- og forskningsminister Sofie Carsten Niensens udspil, da hun midt i september fremlagde sin såkaldte dimensioneringsplan.

De sidste forhandlinger mellem ministeren og landets universiteter er nu afsluttet, og det endelige antal studiepladser, der forsvinder, bliver på landsplan 2.972.

“Overordnet set er jeg rigtigt godt tilfreds. Det var vigtigt, at vi kom i gang med at dimensionere, så vi i fremtiden får færre studerende, der ikke kan bruge deres uddannelse til noget”, siger Sofie Carsten Nielsen om resultatet af forhandlingerne.

Hun mener, at ministeriet i samarbejde med universiteterne har fået skabt en dynamisk dimensioneringsmodel, der fremover skal sikre, at universiteterne udbyder de uddannelser, der er brug for i erhvervslivet.

“Fremover vil vi se på dimensioneringen hvert tredje år. Og vi kan jo kun håbe, at der slet ikke bliver brug for at dimensionere fremover, for så er det jo et bevis på, at de studerende er i gang med at tage uddannelser, der er både

relevante og efterspurgt”, siger hun.

Sofie Carsten Nielsen medgiver, at debatten om dimensioneringsplanen har givet næring til dem, der argumenterer for humanismens manglende nytteværdi. Men hun understreger, at hun på intet tidspunkt har talt om, at de humanistiske uddannelser er dårlige, og at det skulle være den opfattelse, der ligger til grund for dimensioneringen.

“Mit eneste sigte er, at de studerende kan få et job, når de er færdige med deres uddannelse. Desværre har der været for mange med en humanistisk uddannelse, der ikke er kommet i gang på arbejdsmarkedet inden for rimelig tid. Sådan skal det ikke være, og derfor har jeg grebet ind. Men vi har masser af dygtige humanister i det her land, og vi får brug for endnu flere fremover, for samfundet er komplekst, og det er en humanistisk kompetence at forstå og forklare den slags kompleksitet. De nuancer er svære at trænge igennem med i en overskrift i medierne, og derfor er det lykkedes nogle at få det til at se ud, som om vi ikke har brug for humanister, men det er simpelthen ikke rigtigt”, fastslår hun.

“Totalt set vil den her plan koste universitetet op imod 75 mio. kroner, og de 50 mio. kroner skal findes på humaniora ... vi har lige været igennem en stor fyringsrunde her på universitetet, og vi har ikke noget tilovers nogen steder. Så alt andet lige kan det blive rigtig svært at nå besparelsen uden personalereduktion”.

Per Dahl, fællestillidsrepræsentant ved Aarhus Universitet

SÅ MANGE STUDIE- PLADSER RYGER

Bachelorpladser (indfases 2015-2018):

KU: 783 pladser
RUC: 200 pladser
SDU: 517 pladser
AAU: 678 pladser
AU: 650 pladser
I alt 2.972 pladser

Kandidatpladser (indfases 2018-2020):

KU: 599 pladser
RUC: 140 pladser
SDU: 351 pladser
AAU: 521 pladser
AU: 497 pladser

I alt 2.250 pladser



Uddannelsesminister Sofie Carsten Nielsen håber ikke, at dimensioneringen kommer til at ramme ansatte på universiteterne: "Det handler om de studerende og deres muligheder", siger hun.

SDU lukker sprogfag

Det første udkast til en dimensioneringsplan fik ikke kun universiteterne og DM op i det røde felt. Også oppositionspartierne med solid støtte fra SF var imod udspillet. Partierne var klar til at lægge en alternativ plan frem, men i 11. time trak uddannelsesordfører Annette Vilhelmsen fra SF sin støtte, og dermed var mandateret tilbage ved uddannelsesministeren. Angiveligt fordi SF mente, at mange af kritikpunkterne var blevet imødekommet af ministeren. Og der er også sket ændringer i den vedtagne dimensioneringsplan i forhold til den oprindelige tekst. Ud over beslutningen om, at planen skal evalueres igen om tre år, er dimensioneringen flyttet fra kandidat- til bachelorniveau, ligesom universiteterne har fået lov selv at flytte rundt på nogle af studiepladserne.

Ændringerne har dog langt fra fået jubelråbene til at brede sig på universiteterne. Syddansk Universitet har netop meddelt, at universitetet lukker tre sprogfag – kinesisk, arabisk og spansk, så der fremover kun vil blive udbudt tysk og engelsk som sprogfag.

På Københavns Universitet skal der skæres i alt 783 studiepladser, men der bliver ikke lukket enkeltuddannelser, meddeler dekan på Det Humanistiske Fakultet Ulf Hedetoft.

"Vi skal fortsat lukke en del studiepladser, men nu kan vi gøre det på en mere intelligent måde, så vi kan bevare fagområderne og undgå lukning af uddannelser. På enkelte områder kan vi stadig ende med meget få studerende, og det er hverken fagligt forsvarligt eller økonomisk bæredygtigt. Så her skal vi overveje alternative uddannelsesstrukturer, som samtidig vil sikre kandidaterne de bedst mulige beskæftigelsesudsigter", siger han.

Det gælder blandt andet indiansk sprog og kultur, der vil gå fra de nuværende 13 studiepladser til kun fire i 2018.

Aarhus får det svært

På Aalborg Universitet er rektor Per Michael Johansen tilfreds med de ændringer, der opstod i forhold til den oprindelige dimensioneringsplan.

"Vi har fået mulighed for at flytte pladser, så vi nu fortsat kan uddanne gymnasielærere i dansk og historie. Det kan vi leve med. Det er langt fra optimalt, men dog spiseligt", siger han om resultatet, der betyder, at universitetet skal skære i alt 678 studiepladser på bachelorniveau.

Mindre optimistisk er fællestillidsrepræsentant Per Dahl fra Aarhus Universitet. Han forudser, at nedskæringen i antallet af studiepladser på sigt kan komme til at koste arbejdspladser på Aarhus Universitet:

"Totalt set vil den her plan koste universitetet op imod 75 mio. kroner, og de 50 mio. kroner skal findes på humaniora. De første 25 mio. kroner skal vi finde inden 2018, og de næste derefter. Det er selvfølgelig svært at forudse, hvordan det hele ser ud efter 2018, men vi har lige været igennem en stor fyringsrunde her på universitetet, og vi har ikke noget tilovers nogen steder. Så alt andet lige kan det blive rigtig svært at nå besparelsen uden personale-reduktion", forudser han.

Ifølge rektor Brian Bech Nielsen vil Aarhus Universitet så vidt muligt møde nedskæringerne solidarisk. Det vil sige, at også de fakulteter, der ikke bliver ramt af dimensioneringerne, kan blive bedt om at bidrage. Men det bliver en alvorlig udfordring for universitetet at finde så mange penge, fastslår han.

Uddannelsesminister Sofie Carsten Nielsen har endnu ikke konkret videt om, hvorvidt dimensioneringsplanen kommer til at koste arbejdspladser. Men hun vil følge konsekvenserne nøje, siger hun.

"Dimensionering handler om de studerende og deres muligheder, og det er hele grundtanken bag planen. Naturligvis håber jeg ikke, at den kommer til at koste nogen mennesker deres job, men det kan være en konsekvens, som selvfølgelig hverken er rar eller hensigtsmæssig", siger hun. <<

Glemmt jobordning kan redde dine dagpenge

Ledige akademikere kan optjene ny dagpengeret ved at arbejde et år i en introduktionsstilling i stat, region eller kommune. Men ordningen samler støv, mens tiden går. Om lidt er det for sent, for ordningen udløber sammen med overenskomsten.

Trods pjecer og kampagne er offentlige arbejdsgivere langsomme til at oprette introduktionsstillinger.



SÅDAN LIGGER LØNNEN

Lønnen i en introduktionsstilling er 80 pct. af grundlønnen for en nyuddannet akademiker. Dertil kommer pension. Lønnen følger overenskomsten mellem de offentlige arbejdsgivere og Akademikerne. Den varierer, alt efter om introduktionsstillingen er statslig, regional eller kommunal.

Stat: 19.342 kr. + ca. 17 pct. i pension

Region: 20.283 kr. + ca. 18 pct. i pension

Kommune: 20.272 kr. + ca. 18 pct. i pension

Centralt aftalte tillæg som rådighedstillæg er lukket land i introduktionsstillinger, men man kan godt aftale et funktions- eller kvalifikationstillæg.

I maj sidste år ansatte Statsforvaltningens familieretskontor i Ringsted en psykolog. En anden psykolog har fået arbejde på Århus Akademi, og en enkelt djøf'er er ansat i Socialstyrelsen. Og her slutter samlingen af statslige eksempler.

Antallet af introduktionsstillinger kan på statens område tælles på en skovhuggers hånd.

“Vi ser ikke frygtelig mange stillinger blive oprettet som introduktionsstillinger”, siger Sofie Nilsson, der er forhandlingschef i Akademikerne.

“På statens område drejer det sig om nogle stykker, så vidt vi kan se. Der kan godt gemme sig nogle flere i vores system, men ikke mange. I kommunerne har interessen heller ikke været stor”, oplyser hun.

Første kommune til at bruge introduktionsstillinger var Solrød Kommune, der sidste sommer ansatte en bibliotekar på Solrød Bibliotek.

Da havde ordningen eksisteret i over et år.

Ukendt ordning

Introduktionsstillinger er målrettet akademikere med et års ledighed eller mere. De aflønnes med 80 pct. af grundlønnen for nyuddannede akademikere. Arbejdstiden er 37 timer om ugen, men kun 80 pct. skal bruges til at løse arbejdsopgaver. De sidste 20 pct. er reserveret kompetenceudvikling.

På statens område er der bundet 20.000 kroner i halen på hver stilling. Pengene skal bruges til uddannelse.

Stillingerne blev aftalt mellem Akademikerne og de offentlige arbejdsgivere, og ordningen trådte i kraft sammen med overenskomsten i 2013. Den ledige optjener ret til dagpenge.

“Ordningen er ikke særlig kendt blandt arbejdsgiverne”, lyder Sofie Nilssons erfaring fra en række møder i efteråret, hvor Akademikerne i samarbejde med Moderniseringsstyrelsen og Kommunernes Landsforening for-

søgte at puste nyt liv i de etårige job. I modsætning til mange andre ordninger må en akademiker i en introduktionsstilling gerne løse driftsopgaver og for eksempel tage et ganske almindeligt vikariat.

“Når vi forklarer om stillingerne, synes mange arbejdsgivere, at de er attraktive. Så der er sandsynligvis oprettet nogle job i løbet af efteråret, som vi ikke har registreret endnu. Men ordningen skal jo heller ikke nødvendigvis være en bragende succes. Job på almindelige vilkår er stadig at foretrække. Men for unge akademikere, der har svært ved at få deres første job, eller for mere erfarne akademikere, der ønsker at skifte spor i deres arbejdsliv og derfor har brug for et element af uddannelse, er introduktionsstillinger en god mulighed”, siger Akademikernes forhandlingschef.

Lav løn klæber

Eva Jensen fra DM's bestyrelse for sektoren for honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende græder tørre tårer over ordningens ringe succes.

“Jeg forstår godt den enkelte ledige, der tager en introduktionsstilling for at komme i gang eller for at komme videre, men generelt er ordningen for dårlig”, understreger hun.

Eva Jensen fremhæver, at lønnen er alt for lav, og at ansatte i introduktionsstillinger ikke har garanti for at få uddannelse i en femtedel af arbejdstiden.

“Lønnen er omkring 20.000 kroner, uanset om man har erfaring eller ej, og det er en urimelig lav løn for velkvalificeret, akademisk arbejdskraft. Man er heller ikke garanteret en ansættelse bagefter. Ordningen udnytter ledige i en svag position”, siger Eva Jensen og tilføjer, at den lave løn typisk følger med over i nye ansættelser.

“Vi ved fra undersøgelser, at en lav begyndelsesløn klæber til en medarbejder i rigtig mange år. Er man be-



“De unge ledige bliver dobbelt ramt. De skal gå for en lav løn i et år og derefter kæmpe med efterslæbet”.

Eva Jensen, bestyrelsesmedlem i DM's sektor for honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende



“En rabat på lønnen til gengæld for relevant opkvalificering kan være et godt argument over for en arbejdsgiver, der ellers ville tage en helt nyuddannet”.

Peter Grods Hansen, formand for DM Offentlig

VÆRD AT VIDE OM INTRODUKTIONSSTILLINGER

- Introduktionsstillinger kan kun slås op af offentlige arbejdspladser. Det skal fremgå af jobannoncen, at der er tale om en introduktionsstilling.
- Du skal være ledig og have et års sammenhængende ledighed bag dig.
- Ansættelsen er midlertidig og varer et år inklusive tre måneders prøvetid.
- Vikariater må gerne slås op som introduktionsstilling, hvis blot perioden er et år.
- Arbejdsugen er i gennemsnit på 37 timer. 80 procent skal bruges på arbejde, og 20 procent på opkvalificering.
- Lønnen er 80 procent af begyndelseslønnen for en nyuddannet akademiker.
- Du får ikke del i centralt aftalte tillæg som for eksempel rådighedstillæg.
- Du kan eventuelt få funktions- og kvalifikationstillæg. Få hjælp af arbejdspladsens TR eller af DM.
- Du optjener lønanciennitet under ansættelsen.
- Du optjener ret til dagpenge under ansættelsen.
- Statslige arbejdspladser kan få tilskud på op til 20.000 kroner til uddannelsesformål.
- Pålagt merarbejde honoreres med ordinær overenskomstæssig begyndelsesløn plus 50 procent.
- Øvrige ansættelsesvilkår følger overenskomsten.

>>

“Ordningen sætter tillidsrepræsentanterne i en vanskelig situation på den enkelte arbejdsplads. Han eller hun skal enten acceptere, at en kollega arbejder på stærkt forringede vilkår, eller også skal han eller hun bruge penge fra de lokale lønpuljer til at løfte lønnen i introduktionsjobbet”.

Eva Jensen, bestyrelsesmedlem i DM's sektor for honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende

gyndt lavt, er det utrolig svært at hæve sin løn senere. Man får sjældent rettet op på skævheden. De unge ledige bliver dobbelt ramt. De skal gå for en lav løn i et år og derefter kæmpe med efterslæbet”.

TR i dilemma

I en introduktionsstilling kan man ikke opnå de centralt aftalte tillæg som for eksempel rådighedstillæg, men ordningen åbner for lokalt aftalte tillæg som kvalifikationstillæg og funktions-tillæg.

“Ordningen sætter tillidsrepræsentanterne i en vanskelig situation på den enkelte arbejdsplads. Han eller hun skal enten acceptere, at en kollega arbejder på stærkt forringede vilkår, eller også skal han eller hun bruge penge fra de lokale lønpuljer til at løfte lønnen i introduktionsjobbet”, påpeger Eva Jensen.

Hun opfordrer til, at politikere og organisationer satses på at skabe normale akademikerjob på normale vilkår.

“Politikere taler meget i disse år om, at det offentlige skal lære af erfaringerne fra private virksomheder. Det synes jeg også, at man skal gøre i dette tilfælde. Her viser erfaringerne, at løn nedgang ikke er vejen frem. Under krisen blev medarbejdere i mange private virksomheder overtalt til at gå ned i løn, men generelt var deres offervilje spildt. Virksomheden gik ned alligevel. Lønnedgang kan udskyde problemerne, men ikke løse dem”, siger Eva Jensen.

Chance for dimittender

Som medlem af Akademikerne har DM været med til at skrive under på vilkårene i introduktionsstillinger.

“Ideelt set skal alle DM's medlemmer have gode job og en god løn og gode vilkår. Når vi alligevel gik med til at veksle noget af lønnen til kompetenceudvikling, skete det især ud fra et hensyn til de ledige, der risikerer at blive fanget i langtidsledighed”, siger Peter Grods Hansen, formand for DM Offentlig.



Er du ledig og ved at blive overhalet af næste årgang? Måske vil din gamle – offentlige – praktikplads slå en introduktionsstilling op, som du kan søge. Det er sidste udkald.

Han nævner som eksempel de dimitterende, der er ved at blive overhalet af en ny årgang kandidater.

“Ordningen kræver, at man har været ledig i et år. Hvis en dimitterende er ledig så længe, konkurrerer han eller hun med yngre kandidater, hvis uddannelse er helt frisk. I den situation kan en rabat på lønnen til gengæld for relevant opkvalificering være et godt argument over for en arbejdsgiver, der ellers ville tage en helt nyuddannet”, forklarer Peter Grods Hansen.

Som et yderligere argument for ordningen fremhæver han ansættelsens længde, der dels giver reel indsigt i arbejdspladsens opgaveløsning, dels giver ret til dagpenge.

“Sammenlignet med for eksempel løntilskudsjob er en introduktionsstilling meget mere fornuftig for den ledige. Man løser reelle arbejdsopgaver, man lærer organisationen at kende, og hvis man ikke bliver ansat efter introduktionsperioden, har man i det mind-

ste optjent ny ret til dagpenge”, siger Peter Grods Hansen.

Alligevel vil han ikke love, at DM vil kæmpe for at bevare ordningen under de kommende forhandlinger om ny overenskomst.

“Det kommer an på det samlede billede. DM vil kæmpe for de bedst mulige vilkår for vores medlemmer. Om det også omfatter en videreførelse af ordningen med introduktionsstillinger, afhænger af helheden”. <<

“Ideelt set skal alle DM’s medlemmer have gode job og en god løn og gode vilkår. Når vi alligevel gik med til at veksle noget af lønnen til kompetenceudvikling, skete det især ud fra et hensyn til de ledige, der risikerer at blive fanget i langtidsledighed”.

Peter Grods Hansen, formand for DM Offentlig



Mange kan ikke få hul igennem til deres underviser, fordi kontakten ikke er formaliseret. Det skal der gøres noget ved. Sådan lød det fra formanden for DM Studerende på decemberens høring om uddannelseskvalitet.

MENS VI VENTER PÅ KVALITETSUDVALGET

Undervisere fra universiteter og professionshøjskoler havde en del at sige, da uddannelseskvalitet var til DM-høring kort før jul. Desværre stillede Kvalitetsudvalgets formand ikke op til debat.

Allerede nu mere end anes konturerne af den endelige rapport fra regeringens kvalitetsudvalg, som rammer due-slagene på de videregående uddannelser sidst i januar.

Det var derfor mest understregninger af tidligere afleverede pointer, da udvalgets formand, Jørgen Søndergaard, gæstede DM's høring om uddannelseskvalitet kort før jul.

I forsamlingen af undervisere gjorde Søndergaard en del ud af at understrege, at hans udvalg er meget optaget af at finde måder, som kan tilskynde til bedre undervisning og til udvikling af nye undervisningsmetoder på universiteter og professionshøjskoler. Og han fremhævede, at udvalget ikke interesserer sig for at detailregulere og ikke er besat af relevans. Det havde den norske professor Bjørn Stensaker stærkt antydnet i sit oplæg inden.

“Men fordi vi har haft så megen succes med et stort optag på de videregående uddannelser, så er vi også nødt til at kigge på, hvor vores kandidater kan få arbejde henne bagefter. Jeg mener, at pædagogik hverken er for politikere eller for medlemmer af Kvalitetsudvalget. Men vi bør forholde os til to andre ting, som kan have direkte indflydelse på un-

dervisningsopgaven på de videregående uddannelser: de studerendes tilstedeværelse og undervisernes incitament til at levere mere kvalitet i undervisningen. Der ligger mange fine papirer i rektoraterne rundt omkring, men vi kan kun spore en lille effekt af dem i det, der foregår”, sagde Jørgen Søndergaard blandt andet.

Pernille Dirksen, lektor ved UCC, fik som en af ganske få lejlighed til at stille et spørgsmål til Jørgen Søndergaard. Hun ville vide, om der er en bølge på vej med det formål at niveaupdele underviserne efter excellence. Det afviste formanden.

“Men jeg medgiver, at det er et problem, at fremragende undervisning kun sjældent kaster mere i løn eller en forfremmelse af sig”, pointerede Jørgen Søndergaard. Og så var han ude af døren til stor ærgrelse for blandt andre formanden for DM Professionshøjskoler, Hans Beksgaard, der tordnede mod det arbejde, der indtil videre er kommet fra Kvalitetsudvalget.

“Jørgen Søndergaard ligner en landsbydegn, der kommenterer stile, men kun fra dem, der sidder i vinduesrækken. Der er *intet* i udvalgets arbejde, der anviser forbedringer eller nye veje for

professionsuddannelsernes udvikling. Ligesom man ikke adresserer et andet vigtigt problem for os på professionshøjskolerne: at forskning og undervisning foregår i to adskilte siloer”, sagde Hans Beksgaard.

Olav Bertelsen, lektor på Aarhus Universitet, var glad for, at Jørgen Søndergaard ikke havde planer om at pille ved uddannelsesinstitutionernes råderum.

“Men man skyder ledelserne i foden, hvis man samtidig fjerner de organer, der kvalificerer ledelsernes ledelse, fx studienævnet”, advarede Olav Bertelsen.

Formanden for DM Studerende, Fatima Hachem, fremhævede, at hun var helt på linje med Kvalitetsudvalget i spørgsmålet om studieaktivitet:

“Det er afgørende for os, at vi får mere undervisning og har gode rammer, så vi ikke som fx på CBS skal sidde i en biograf eller i Zoologisk Have. Vi ønsker også en bedre kontakt til underviserne. Engang på mit første år fik jeg et 4-tal uden nogen begrundelse. Jeg kontaktede min underviser, som gav mig feedback. Det viste sig at være nyttigt. Mange andre kan desværre ikke få hul igennem til deres underviser, fordi kontakten ikke er formaliseret. Det skal der gøres noget ved”. <<

INKLUSIONENS DILEMMAER



KONFERENCE

EARLY BIRD:
TILMELD DIG SENEST 7.2.
2015 OG FÅ RABAT

NATIONALT VIDENCENTER FOR
INKLUSION OG EKSKLUSION

NVIE

UNIVERSITY COLLEGE
SYDDANMARK
UCSYD.DK

NVIE fejrer sit 10 års jubilæum med en landskonference, der stiller skarpt på det seneste årtis udvikling af viden og praksis inden for området inklusion. Førende forskere og aktører fra praksis og organisationer vil holde oplæg på konferencen.

3.-4. juni 2015 på Nyborg Strand

Se program, oplægsholdere, tilmelding mm. på
ucsyd.dk/nvie-landskonference

Akademikere er bedst som iværksættere

Akademikere har langt større succes med at starte egen virksomhed end alle andre faggrupper. Lysten blandt de højtuddannede til at blive iværksætter vokser også markant. Det viser ny undersøgelse.

Akademikere er bedst til at springe ud som iværksættere. Virksomheder med en akademiker ved roret vokser således i gennemsnit med syv procent om året i de tre første leveår. Derimod formår alle andre iværksættervirksomheder generelt ikke at skabe fremgang i samme opstartsperiode. Det viser et nyt notat fra Styrelsen for Forskning og Innovation under Uddannelsesministeriet, som har foretaget en særkørsel på iværksætterdata fra Danmarks

Statistik i perioden 2001 til 2011. Konklusionen er tydelig. Målt på vækst i beskæftigelse, produktivitet og omsætning blandt virksomheder, som er startet senest i 2008, klarer højtuddannede iværksættere sig langt bedre end alle andre iværksættere.

“Akademikere har en tendens til at udvikle virksomheder, der bygger på ideer med et videnskabeligt grundlag. Det giver ofte virksomheden en mere unik karakter, der som oftest giver andre typer afkast end virksomheder, der bygger mere på produkter og serviceydelser, som findes i forvejen”, siger Christian Vintergaard, der er administrerende direktør i Fonden for Entreprenørskab. Fonden har siden etableringen i 2009 uddelt fondsmidler til udvikling og videreudvikling af

undervisning med fokus på innovation og entreprenørskab i hele uddannelsessystemet.

“Udvikler man eksempelvis nye behandlingsformer for kræft, er der chancer for at skabe en vækstvirksomhed. At en murer- eller tømrervirksomhed udvikler sig til en vækstvirksomhed, er derimod mindre sandsynligt”, siger Christian Vintergaard.

En akademisk uddannelse giver et fundament for at tænke nyt og kreativt og finde nye niches på et dynamisk marked. Det pointerer Ingrid Stage, som er formand i DM, der repræsenterer mere end 47.000 højtuddannede medlemmer.

“En akademisk uddannelse giver kvalifikationer, der kan være til gavn



“Vi har kun set toppen af isbjerget”

Christian Vintergaard, direktør i Fonden for Entreprenørskab

og bidrage til udvikling i en ansættelse i en eksisterende virksomhed, men i endnu højere grad til at starte egen virksomhed”, siger Ingrid Stage.

Toppen af isbjerget

Der er kommet langt mere fokus på at blive iværksætter blandt danske studerende og nyuddannede. I 2001 startede 268 studerende og nyuddannede virksomhed. I 2011 var tallet 383. Det svarer til en stigning på 43 procent. Men det kunne faktisk gå endnu bedre, end det gør, pointerer Christian Vintergaard.

Ifølge ham hæmmes udviklingen stadig af, at de studerende ikke har nok ressourcer til at udvikle deres ideer.

“Vi har kun set toppen af isbjerget. Jeg tror, der er mange potentielle virksomheder derude, som vil kunne opstå, hvis der er den tilstrækkelige kapital. For problemet er for studerende og nyuddannede, at de som oftest ikke selv har noget at kautionere med som modydelse til lånekapital. Og ofte mangler de erfaring fra tidligere iværksætterprojekter, som de kan bevise deres værd med”, siger Christian Vintergaard.

Han foreslår, at man opretter iværksætterlegater, der med succes kan omsættes til vækstkapital. Desuden skal uddannelsesinstitutionerne fortsætte aktiviteterne med at udvikle nye fag og uddannelser inden for iværksætteri.

Også Ingrid Stage opfordrer universiteterne til at udbrede og intensivere aktiviteterne omkring iværksættere.

ri yderligere. Eksempelvis ved at gøre etablering af en virksomhed til en del af kursusforløbet. DM's formand efterspørger også langt større fleksibilitet og økonomisk opbakning i systemet.

“Der skal være lettere adgang til lån. Bankerne er sjældent særlig risikovillige over for nyetablerede, og her må staten gå ind med støttemuligheder”, siger Ingrid Stage.

Interessen blomstrer

De fleste iværksættere med lange uddannelser kommer fra landets to største universiteter. Københavns og Aarhus universiteter står således bag hver anden nye akademisk virksomhed.

Med etableringen af Center for Entreprenørskab og Innovation (CEI) på Aarhus Universitet har der da også været kraftig oprustning i aktiviteter og undervisning i iværksætteri. Centret leverer undervisning i iværksætteri på hele universitetet. Og interessen for at starte egen virksomhed blomstrer. Det fortæller Flemming Kobberøe Fink, som er direktør i CEI.

“Der bliver gjort en indsats, som der ikke har været gjort tidligere. Og så fornemmer jeg klart en stemning af, at der er kommet en ny og mere positiv attitude omkring det at være iværksætter”, siger han.

Centralt på Aarhus Universitet er også et studentervæksthus, som er en del af CEI's aktiviteter. Her kan de studerende få hjælp til at starte egen virksomhed, udvikle og afprøve ideer og danne netværk med andre iværksættere. På Aarhus Universitet har

man løbende 50 virksomheder under udvikling, og der er venteliste, for flere vil til.

“Der er en markant stigning i interessen for at få undervisning i entreprenørskab. I undervisningen lægger vi vægt på, at de studerende skal lære at blive værdiskabende. Disse kompetencer er en vigtig forudsætning for, at man overhovedet tør kaste sig ud i at blive iværksætter”, siger Flemming Kobberøe Fink.

Han fortæller, at der i starten især var stort fokus på at få undervisning i iværksætteri på de humanistiske studieretninger. Det har nu også bredt sig til ingeniørstudier og de naturvidenskabelige fag. I væksthuset er der studerende tilknyttet fra så forskellige fag som antropologi, teologi, it og nanoteknologi.

CEI giver de studerende undervisning med udgangspunkt i Me2-undervisningsmodellen. Den tilrettelægges ud fra den enkeltes konkrete behov med fokus på entreprenørielle elementer i samarbejde med de faglige miljøer på universitetet. Det giver basis for at

skabe et nyt produkt eller en ny service. Og iverigheden hos de studerende er stor.

“De fleste kommer med deres egen idé. Det kan godt være, den på sigt viser sig ikke at holde, men en væsentlig del

“Der bliver gjort en indsats, som der ikke har været gjort tidligere”.

Flemming Kobberøe Fink, direktør i CEI, Aarhus Universitet

af processen er at få afdækket forretningspotentialen. Vi ser også, hvordan to studerende med meget forskellige baggrunde møder hinanden, så opstår en helt tredje idé, som oftest er meget stærkere”, siger Flemming Kobberøe Fink. <<

IVÆRKSÆTTERI BLANDT AKADEMIKERE

- I perioden 2001 til 2008 er iværksættervirksomheder blandt akademikere steget generelt med syv procent om året i produktivitet i de tre første leveår. Andre iværksættere har i gennemsnit generelt ikke

formået at skabe fremgang for deres virksomhed i samme periode.

- Undersøgelsen har målt på virksomheder startet senest i 2008 for at kunne observere dem tre år frem til 2011.

- Mellem 2001 og 2011 er iværksætteraktiviteten blandt studerende og nyuddannede på universiteterne steget med 43 procent.
- Københavns og Aarhus Universitet står tilsammen

for halvdelen af alle iværksættere. Frekvensen for iværksætteri er højest på ITU.

- Hver anden iværksætter med en kandidatgrad er kvinde.

Kilde: Styrelsen for Forskning og Innovation

Studerende skaber væksteventyr

Danske akademikere starter i stigende grad egne succesfulde virksomheder. To studerende fra Aarhus Universitet startede IT Minds, som skræddersyer softwareudvikling og konsulentarbejde for virksomheder. De har rundet 100 ansatte og åbner snart afdelinger i Sverige og Norge. Her fortæller Morten Astrup Christensen om vejen fra studierne til at blive vækstvirksomhed.

Hvad fik jer til at ville starte egen virksomhed?

Jonas (Vognsen, red.) og jeg læste på det tidspunkt sammen på Handelshøjskolen i Aarhus og tog på Harvard Summer School i USA sammen. Her oplevede vi, hvordan de studerende arbejdede på opgaver, ofte for rigtige virksomheder, som derfor var meget mere virkelighedsnære end herhjemme, hvor opgaveløsning ofte er mere teoretisk. Det sporede os ind på idéen om, at man burde bruge studerende til konkrete opgaveløsninger på arbejdspladser. Inden for it er det meget oplagt, fordi studerende kan programmere længe før de er færdige med studierne. Men deres kompetencer bliver ofte ikke brugt til ret meget i studietiden, og det kan vi udnytte. Vi op søgte et par potentielle kunder og fik god feedback, og vi besluttede os for at starte op, mens vi stadig var studerende.

Hvordan udviklede I jeres forretningsmodel?

Vi snakkede med forskellige folk fra en række virksomheder og forelagde dem

idéen om, at studerende programmører kan hyres ind til at løse specifikke opgaver. Den eneste måde, vi egentlig kunne prøve idéen af på i praksis, var ved at begynde. Selve opstarten var relativt risikofri. Vi behøvede blot et lille lokale og et par computere for at komme i gang. Vi ansatte så to udviklere på timebasis og gik derefter i gang med at opstøve opgaver. Med tiden fik vi sporet os ind på, hvad der er den bedste måde at gøre det på. Selv om vi bruger studerende og nyuddannede, som ikke har mange års erhvervs erfaring, så kan de ofte have programmeret i op til ti år. Og vores kunder sætter selvfølgelig heller ikke vores folk til at lede et stort projekt fra dag et. Vi leverer unge talenter, som har rigtig meget at byde ind med, når der skal løses opgaver.

Hvad var jeres målsætning med virksomheden fra start?

Vi havde ikke rigtig nogen målsætning, ud over at vi ville se, om idéen kunne bære. Det handlede om at afprøve vores nysgerrighed og potentialet bag en idé. Da vi var færdige med at læse, havde vi allerede 10-12 an-

satte, og derfor så det ud til, at idéen havde potentiale. Derfor valgte vi at køre videre på fuld tid. Nu har vi solgt virksomheden til EG (tidligere EDB Gruppen). Det giver os muligheden for at udbrede konceptet på lignende markeder i Sverige og Norge, hvor EG allerede er etableret. Vi kører videre som selvstændig enhed. Målsætningen er at blive Nordens førende arbejdsplads for ambitiøse og talentfulde it-studerende og nyuddannede.

Hvilken rolle har undervisning på universitetet spillet for udviklingen af jeres virksomhed?

Jeg tror ikke, at vores uddannelse har spillet den store rolle i forhold til vores ønske om at afprøve denne idé. Konceptet udspringer af en løsevet idé. Men vi har helt klart fået nogle redskaber som økonomi, strategi og ledelse med fra studierne, som har gjort os i stand til at eskalere virksomheden op til dens nuværende størrelse. Så vi har været godt rustet til at udvikle virksomheden. Det var desuden klart en fordel, at vi allerede under studierne kunne prøve iværksætteridéen af.



Vennerne Jonas Vognsen (tv.) og Morten Astrup Christensen startede softwarevirksomheden IT Minds under studierne på Aarhus Universitet. I dag har de mere end 100 ansatte under sig.

Hvad har været sværest ved at starte egen virksomhed?

Typisk har folk, der starter en konsulentvirksomhed som vores, flere års erfaring og et større kundenetværk med sig. Vi startede fra ingenting. Uden kendskab til branchen og uden kunder. Det var op ad bakke i starten, men det har samtidig været svært at kunne forberede os anderledes. Derudover er der det mere generelle med offentlige indberetninger og regler, som administrativt tit spænder ben og kan være svært at se den store værdi i for en iværksætter. Gennem en bekendt fik vi opstøvet en opgave. På den måde kom vi langsomt i gang. Desuden har vi deltaget heftigt i konferencer og netværksmøder.

Hvordan har I formået at skabe vækst i jeres virksomhed?

Først og fremmest har idéen vist sig god nok. Men vi er også nået hertil i dag, fordi vi hele tiden har haft meget fokus på salg og vækst. Det har i den sammenhæng været en fordel, at vi ikke selv er produktet. I stedet for har vi løbende ansat it-talenter til at levere de rigtige kompetencer. Det er en model, som be-

tyder, at man i starten ikke selv kan bidrage med så meget i forhold til selve leverancen. Men i takt med at vi er blevet større, handler det i høj grad også om salg og økonomi, som vi ved meget mere om. Desuden har vi været to til at starte op, og vi har forskellige kompetencer. Jonas er en typisk sælger – meget udadvendt og vedholdende på at tage lange, seje træk. Jeg er mere administrativ med fokus på økonomien. Jeg sørger for, at vi overholder vores aftaler. Det er en god kombination og har været kerne i at få det til at fungere for os.

Hvordan gør man som potentiel iværksætter op, om en forretningsidé er god nok?

Det afhænger meget af idéen. Handler det om et fysisk produkt, kan det være meget dyrt at få udviklet en prototype, før man går videre. Vores idé har været relativt omkostningsfri at prøve af. I stedet for at bruge for lang tid på desktopresearch og forretningsplaner synes jeg, det er vigtigt at afprøve sin idé hurtigst muligt. Tage fat i potentielle kunder og høre dem, hvad de siger. Sparre med en erfaren person, som kan give input. <<

IT MINDS

IT Minds blev grundlagt i 2010 af de på det tidspunkt to studerende Jonas Vognsen og Morten Astrup Christensen fra Aarhus Universitet. Virksomheden ansætter it-studerende og nyuddannede, som hjælper virksomheder med optimering og effektivisering af interne arbejdsgange og processer. I 2014 blev IT Minds opkøbt af EG, men kører videre som selvstændig enhed. I dag består teamet af over 100 fortrinsvis deltidsansatte inden for it og business fordelt på kontorer i Aarhus og København. Virksomheden planlægger ekspansion i Sverige og Norge.

Engagement, energi og et dryks naivitet

Kasper Lykkegaard Andersen har altid været fascineret af iværksætteri. Men det kræver både flid og selverkendelse at gøre en flyvsk idé til et grydeklart forretningskoncept, fastslår han. Han er netop flyttet ind i et kontorfællesskab for at sætte skub i sin virksomhed.

Den 1. november var en skelsættende dato for Kasper Lykkegaard Andersen. Den dag kunne han flytte ind i de nye lokaler i Aalborg centrum, som han fremover vil drive sin iværksættervirksomhed fra.

“Planen er, at jeg vil ansætte de første medarbejdere inden alt for lang tid. Det bliver i første omgang et par jurister og en studentermedhjælper, og på sigt er det min tanke, at jeg også vil have en kommunikationsuddannet medarbejder med på holdet”, fortæller den ambitiøse iværksætter.

Kasper Lykkegaard Andersen er uddannet cand.jur. fra Aalborg Universitet, men har med sine egne ord aldrig været en klassisk én af slagsen. Han interesserer sig for udvikling og ikke mindst for iværksætteri, og det er der-

for ikke tilfældigt, at han har kastet alle sine kræfter ind på livet som selvstændig.

Allerede som studerende tog Kasper Lykkegaard Andersen initiativ til at stifte en rådgivningstjeneste for iværksættere. Han har også stablet De Jurastuderendes Retshjælp på benene i Aalborg, så han er altså ikke helt grøn udi iværksætteriet. Alligevel er han glad for, at han kom med i den etableringsordning for iværksættere, som Aalborg Universitet udbød.

“Noget af det bedste ved at være med i ordningen er, at jeg ikke skal have et job ved siden af for at få økonomien til at løbe rundt. Ordningen har givet mig mulighed for at gå all in i stedet for at gå og vente i flere år på at komme i gang, og det er en stor fordel.

Men derudover hjælper det mig jo også enormt, at jeg får den støtte og rådgivning undervejs, som jeg har brug for”, siger han.

Teknikken udfordrer

En del af den hjælp, som Kasper Lykkegaard Andersen har fået, er af teknisk karakter. For nogen it-udvikler er han ikke.

“Jeg bygger jo en onlineportal, og det tekniske har helt sikkert været den største udfordring for mig. Jeg kan godt finde ud af at bruge computer og internet, men nogen erfaring i at udvikle det har jeg ikke. Men jeg har fået kontakt til nogle rigtigt gode folk, der hjælper mig, og nu har jeg så også lige taget initiativ til et netværk for digitale iværksættere fra Nordjylland, Next-



Navn: Kasper Lykkegaard Andersen.
Alder: 27 år.
Idé: Online juridisk informationsportal.

Inden for en overskuelig fremtid skal virksomheden generere penge, siger Kasper Lykkegaard Andersen. Han satser på at have både jurister, studentermedhjælpere og en kommunikationsmedarbejder ansat inden for kort tid.

Nord, for det kan jo være, at vi hver især kan hjælpe hinanden og få noget den anden vej også”, siger han.

Kasper Lykkegaard Andersens 40 uger på iværksætterordningen udløber omkring nytår. Derfor er en af de vigtige opgaver lige nu at få sikret den nødvendige finansiering, så han kan arbejde videre med sin forretningsidé. Planen er, at han selv skyder noget kapital ind, og så har han foreløbig fået kontakt til to investorer, der har vist interesse for projektet.

“Der er ikke kæmpeinvesteringer forbundet med min idé. Mit første mål er, at jeg skal have det op at køre og blive i stand til at leve af det, og så må det ekspandere derfra. Men planen er da, at jeg tjener penge inden for en overskuelig fremtid”, siger han.

Den nordjyske iværksætter er ikke så bange for, at hans projekt ikke lykkes. Han tror på ideen, og ud over sin egen energi og entusiasme får han hjælp fra solide rådgivere og en mentor.

“Når man vil være iværksætter, tror jeg meget på, at det bare handler om at blive ved med at prøve. Man skal have drive og engagement, og så skal man nok også være lidt smånaiv, for så er det nemmere bare at kaste sig ud i tingene. Men man skal også være villig til at lytte til dem, der er klogere end én selv, og til at rette sit koncept til hen ad vejen”. <<

“Når man vil være iværksætter, tror jeg meget på, at det bare handler om at blive ved med at prøve. Man skal have drive og engagement, og så skal man nok også være lidt smånaiv, for så er det nemmere bare at kaste sig ud i tingene”.

Tid er den største udfordring

Det kræver hårdt arbejde både at udvikle sin virksomhed og tjene penge til dagen og vejen, fastslår Marianne Vagn Pedersen. Som iværksætter er hun rigtig glad for den penge til rådgivning, som den nordjyske etableringsordning giver hende.

Da Marianne Vagn Pedersen efter 25 år i finanssektoren begyndte på Aalborg Universitet i 2007, havde hun ingen idé om, hvor studiet i sociologi skulle bringe hende hen. Ret hurtigt blev hun interesseret i køn og ledelse, og da hun efter fem år stod med eksamensbeviset i hånden, troede hun, at det ville blive som at knipse med fingrene at finde et job, hvor hun kunne beskæftige sig med emnet.

“Men så nemt skulle det selvfølgelig ikke være, og da det gik op for mig, opstod tanken om at blive selvstændig, for jeg ville bare arbejde med den niche her”, fortæller hun.

Derfor gik der ikke lang tid, før hun søgte om at komme med i det iværksætterforløb, som Aalborg Universitet udbød i samarbejde med Væksthus Nordjylland og University College Nordjylland, UCN.

“Det kan godt lyde, som om jeg

blev selvstændig af nød, men det gjorde jeg altså ikke. Havde drømmejobbet stået lige foran mig, så havde jeg nok taget det, men at blive selvstændig rådgiver med fokus på køn og ledelse var et reelt alternativ, som jeg havde lige så meget lyst til. Så derfor faldt valget på det”, uddyber hun.

Marianne Vagn Pedersen fik ja til at blive iværksætter under etableringsordningen, og det gav hende ro til at koncentrere sig om at bygge sin virksomhed, Markant, op.

“I løbet af de 40 uger, hvor jeg deltog i projektet, kunne jeg fokusere 100 procent på min virksomhed, fordi jeg var fritaget for den rådgivningspligt, der normalt følger med dagpengene. Det var enormt rart, og det gav mig en ro til at komme i

“Mentalt har det for mig været en stor udfordring at skulle ud ene mand for at sælge min forretningsidé til virksomheder og organisationer. Det har jeg haft brug for rådgivning til at blive bedre til”.



Marianne Vagn Pedersen har brugt nogle af de penge, der følger med iværksætterpilotordningen, på at få rådgivning i salg og markedsføring.

Navn: Marianne Vagn Pedersen.

Alder: 50 år.

Idé: Rådgivning i køn og ledelse samt optimering af kvinders potentiale på lederniveau.

dybden med både min idé og med de udfordringer og barrierer, som alle selvstændige nok står over for i etableringsfasen”, fortæller hun.

Visionær sparring skal udvikle

En del af de penge, som følger med den nordjyske etableringsordning, har Marianne Vagn Pedersen brugt på at få rådgivning om blandt andet salg og markedsføring. For det er sin sag at gå ud til fremmede mennesker for at sælge både sin idé og sig selv, har hun erfaret:

“Mentalt har det for mig været en stor udfordring at skulle ud ene mand for at sælge min forretningsidé til virksomheder og organisationer. Det har jeg haft brug for rådgivning til at blive bedre til. Mit budskab er, at der ligger en masse uopdyrkede ressour-

cer i kvindelige ansatte, men jeg skal jo ikke komme bulldrende og prædike ligestilling, for det er slet ikke min mission. Derudover er jeg lige nu ved at få fokus på synlighed på de sociale medier, og det bruger jeg også nogle af mine rådgivningskroner på, for det er også et område, som jeg ikke selv har viden nok på”.

Marianne Vagn Pedersens status som understøttet iværksætter er forbi nu. Så for at få økonomien til at hænge sammen, samtidig med at hun arbejder videre med Markant, har hun sagt ja til et job som timelærer på University College Nordjylland, UCN. Her underviser hun i en række fag, der læner sig op ad det emne, hun også beskæftiger sig med i sit selvstændige liv. Lige nu lægger underviserjobbet beslag på mange af hendes timer, men håbet er,

at hun får mere tid til at opdyrke sine egne kunder, så undervisningen bliver ét af flere ben i hendes virksomhed.

“Om et år håber jeg, at jeg er rigtig godt i gang, fordi jeg har fået den visionære sparring, der kan bringe mig videre. Jeg håber også, at jeg vil vækste så meget, at jeg får et par ansatte, men det er ikke et mål i sig selv. Køn og ledelse er et emne, der er meget politisk opmærksomhed på, men det er stadig begrænset, hvor meget der rent praktisk bliver gjort på feltet. Derfor er det mig, der skal ind og være den drivkraft, som sætter det i gang i virksomhederne”, fastslår hun. <<

Nye muligheder for dimittender med iværksætterdrømme

Nordjysk pilotprojekt bliver til landsdækkende ordning, der skal hjælpe nyuddannede akademikere i gang som iværksættere. Der er økonomisk støtte til 40 iværksætterpiloter om året.

Det er svært at være akademisk dimittend. Derfor besluttede Aalborg Universitet i 2013 at gøre en ekstra indsats for at få flere til at tænke i vækst og iværksætteri. Og det var så god en idé, at initiativet nu har inspireret Innovationsfonden til at etablere en lignende landsdækkende ordning.

“Vi ville gerne gøre noget ved beskæftigelsessituationen her i Nordjylland, for det er traditionelt svært for akademikere at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Derfor indgik vi et samarbejde med Væksthus Nordjylland og University College Nordjylland, ligesom vi fik hjælp fra beskæftigelsesministeren, der accepterede, at de iværksættere, som vi godkendte, ikke behøvede at stå til rådighed for arbejdsmarkedet i projektperioden”, fortæller Christoffer Baadsgaard, cand. scient. i medialogi og entrepreneurship evangelist ved AAU Innovation.

Det nordjyske projekt udløber ved udgangen af februar næste år, og til den tid har i alt 74 akademiske iværksættere fået hjælp til at realisere deres forretningsideer. Af dem har 30 oprettet et cvr-nummer og er godt i gang som selvstændige, mens 10 har fået fast arbejde på baggrund af deres projektideer – flere af dem hos samarbejdspartnere, som de har mødt via deres projekt. Af de resterende er flere på vej til at registrere deres virksomhed, mens en lille håndfuld har valgt at opgive iværksætterdrømmene.

“For de fleste af vores iværksættere har den største udfordring været at få kommercialiseret deres idé. Det kræver en stor indsats at omsætte et vidensbaseret projekt til et kommercielt realiserbart projekt, der kan finde sin plads på markedet. Men generelt har der været en god fremdrift i alle projekterne. Det er ganske få, der har givet op undervejs”, fortæller Christoffer Baadsgaard.

14.000 i stipendium om måneden

Mens den nordjyske Etableringsordning for Vækst- og Videniværksættere var finansieret af iværksætternes dagpenge, bliver den landsdækkende iværksætterpilotordning finansieret via regeringens innovationsstrategi. Det betyder, at de iværksættere, der får godkendt deres projekter, modtager et stipendium på godt 14.000 kroner om måneden og altså ikke er bundet af de regler, der følger med dagpengene. Og det er Christoffer Baadsgaard glad for:

“Det er dejligt, at tankerne bag vores projekt nu kommer videniværksættere i hele landet til gode, og specielt er det rart, at iværksætterne må tjene penge i deres egen virksomhed fra første dag. Det måtte de ikke i vores projekt, fordi det var baseret på dagpengereglerne, og det er en stor barriere, når man vil skabe en vækstvirksomhed. Så vi håber, at endnu flere akademikere over hele landet nu får succes som iværksættere”, siger han.

De kommende vidensiværksættere kan se frem til et rådgivningsforløb planlagt af landets væksthuse i samarbejde med Pluss Leadership, der er valgt som ansvarlig aktør på den landsdækkende ordning. Ud over det månedlige stipendium på 14.473 kroner før skat kan iværksætteren få et særligt tilskud på 35.000 kroner til dækning af ekstraudgifter. Og så stiller væksthuse fysiske arbejdspladser til rådighed, ligesom der bliver etableret et særligt netværk for vidensiværksættere.

Iværksætterpilotordningen hører formelt til under Innovationsfonden, og ifølge fuldmægtig Mathias Vinzent-Kerkov er målet, at 80 procent af iværksætterne etablerer deres egen virksomhed i løbet af de 12 måneder, som et projekt løber over.

“Tesen bag Iværksætterpilotordningen er, at mange nyuddannede gerne vil starte egen virksomhed, men få gør det, fordi der kan være væsentlige risici forbundet med at tage skridtet”, siger han.

Allerede 20. november er der ansøgningsfrist til første runde af Iværksætterpilotordningen. Derefter bliver der formentlig to ansøgningsfrister i løbet af 2015. Et ekspertpanel indstiller iværksætterpiloterne til godkendelse, og senest 60 dage efter ansøgningsfristen beslutter Innovationsfonden, hvem der kommer igennem nåleøjet. <<

IVÆRKSÆTTERPILOT

- Bliver du godkendt som iværksætterpilot, får du:
 - Personlig rådgivning og sparring på din iværksætteridé, et stipendium på 14.473 kroner om måneden i et år, et engangstilskud på 35.000 kroner til særlige udgifter og en fysisk arbejdsplads, hvor du kan arbejde med din idé.
- Du skal være færdiguddannet inden for de seneste 12 måneder eller være tæt på at blive færdiguddannet. Din uddannelse skal være en ordinær videregående uddannelse. Du kan også søge som et team sammen med op til to andre ansøgere, og I behøver ikke
- at komme fra den samme uddannelsesinstitution.
- Ansøgninger vurderes ud fra disse kriterier: Er der et marked for iværksætterideen, eller kan det opstå? Kan ideen realiseres i form af et skalerbart produkt eller en skalerbar ydelse? Bygger ideen på ny viden eller ny anvendelse af
- eksisterende viden? Kan ideen skabe job? Hvilke erfaringer og kompetencer har du som ansøger med iværksætteri? Er det klart, hvordan du på sigt kan tjene penge på ideen?

Læs mere på: www.innovationsfonden.dk/ivaerksaetter.

ess. Learn
t the correct decis
with ac

Er du god til sprog? Vil du være endnu bedre?

Videreuddannelse styrker dine kompetencer

Konkurrencen på arbejdsmarkedet er hårdere end nogensinde før – og hvis du vil være blandt de bedste, kræver det en indsats. Hos Danske Sprogseminarer har du mulighed for at styrke dine spidskompetencer med en række sproguddannelser. Vi afslutter med eksamen, og du får mulighed for at komme med i vores erhvervsregistre:

- ✓ Dansk korrekturlæseruddannelse – grundlæggende (København og Århus)
- ✓ Dansk korrekturlæseruddannelse – videregående (København og Århus)
- ✓ Engelsk korrekturlæseruddannelse (København)
- ✓ Webjournalistuddannelse (København)

Efter bestået eksamen får du papir på at du er blandt landets bedste korrekturlæsere eller webjournalister.

Intensivt kursusforløb i engelsk grammatik

Vær en af de første der melder sig til årets nyhed – et intensivt kursus i engelsk grammatik. Det afvikles over 7 mandage i løbet af foråret med start 16. marts.

Læs mere/meld dig til på www.sprogseminar.dk



Få en GRATIS test!

Er du fagligt rustet til at starte på en af vores uddannelser? Vi tester dig gratis så du ikke risikerer at spilde tid og penge.

Få et GRATIS kommakursus!

Vær skarp på kommaer inden uddannelsesstart. Få et gratis kommakursus hvis du er tilmeldt en af vores danske korrekturlæseruddannelser.

Læs mere/meld dig til på www.sprogseminar.dk



8.000 FØLGER DM PÅ FACEBOOK

I DM's arbejde for at forbedre løn- og ansættelsesforholdene på det akademiske arbejdsmarked er det vigtigt at høre medlemmernes holdninger til politiske udspil eller debatter, der kan ændre på forholdene som højtuddannet på arbejdsmarkedet

“Når der fx kommer en dimensioneringsplan, en dagpengereform eller en aktuel sag om to medlemmer i Udlændingestyrelsen, bruger vi Facebook. Både til selv at levere en hurtig og kort holdning og for at høre, hvad vores medlemmer mener”, siger Esben Geist, presse- og kommunikationschef i DM.

Men det er ikke kun, når de store reformer og politiske indgreb rammer arbejdsmarkedet, at DM bruger det største sociale medie i Danmark.

“Dialogen med medlemmerne om fx arbejdsmarkedsklausuler, ny løn eller lønnet praktik til studerende er vigtig for os, når vi fx skal gå i pressen med udmeldinger, eller når vi forhandler vilkår på det akademiske arbejdsmarked med ar-



bejdsgiverne. Vi repræsenterer jo medlemmerne, så vi har brug for at vide, hvad de mener om konkrete og aktuelle emner. Vi er glade for de 8.000 følgere, vi har i dag, men vil gerne have mange flere indenfor i fællesskabet”, siger Esben Geist.

Du kan følge DM på [Facebook.com/magistrene](https://www.facebook.com/magistrene)



“Hvis Gud er almægtig, hvis Gud kan alt, kan vi hverken stole på ham, på logikken, fornuften eller verden”.



RELIGION

Afsked med almagten

Lars Sandbeck

Anis, 2014, 134 sider, 179 kr.

Afsked med almagten udgør et væsentligt bidrag til den aktuelle kirkelige debat om kristendommens gudsbillede og er skrevet i et lettilgængeligt sprog, så alle interesserede kan være med.

SAMFUND

Hvor glider vi hen?
Dansk velfærdshistorie
bd. 6, 1993-2014

Jørn Henrik Petersen,
Klaus Petersen & Niels Finn
Christiansen (red.)

Syddansk Universitetsforlag,
2014, 1.187 sider, 498 kr.

I sjettede bind “Hvor glider vi hen?” viser vi, hvordan den socialpolitiske ideologi har undergået store ændringer. Aktivisering, sanktioner, incitament, pligt-og-ret er i den grad sat på dagsordenen, at det spejler en ændring af den klassiske velfærdsstat. Det kan være svært at se, hvor processen vil føre os hen. Derfor titlen “Hvor glider vi hen?”.

Serien afsluttes i 2015 med et samlet registerbind over emner og personer. Det samlede projekt er finansieret af Carlsbergfondet og Syddansk Universitet.

FYSIK

Wild and not so wild
dreams in Physics

Holger Bech Nielsen og Henrik
Bohr

Polyteknisk Forlag, 2014,
254 sider, 349 kr.

Fysikkens fremskridt har givet både inspiration og opmuntring til at fortsætte med at udvide forskningsak-

tiviteterne. Det er sket ved at inddrage nye forskningsfelter, som belyser spørgsmål, som nok kan forekomme spekulative, fordi de netop befinder sig på grænsen mellem det, som vi ved, og det, som vi ikke ved. Holger Bech Nielsen og Henrik Georg Bohr beskæftiger sig netop med den forskning, som berører nøglebegreberne rum, tid og dimensioner. Følg de to forskeres ideer og tanker, der kan virke både klassiske, kontroversielle og komplekse – alt efter hvordan man læser det! Det anbefales derfor, at bogen læses langsomt – og sikkert. Bogen er på engelsk.

HISTORIE



Kongens klæder – Hærens uniformer og udrustning i Danmark-Norge

Karsten Skjold Petersen
Gads Forlag, 2014, 720 sider,
499,95 kr.

For første gang i bogform udkommer en fuldstændig

og rigt illustreret oversigt over uniformer og udrustning ved alle den dansk-norske hærs afdelinger indtil adskillelsen efter Napoleonskrigene. Værket udgives i samarbejde med Tøjhusmuseet, Nationalmuseet – Krig og Besættelse.

POLITIK



Moderniseringen af den offentlige sektor

Carsten Greve og Niels Ejersbo
Akademisk Forlag, 2014; 304
sider, 399 kr.

Moderniseringen af den offentlige sektor har konstant været på dagsordenen siden 1983, hvor det første danske moderniseringsprogram blev præsenteret. Alle regeringer har siden da fulgt det samme spor, og skønt hvert årti har sin version af moderniseringsprogrammet, har alle tiltag holdt sig inden for de udstukne overordnede rammer: økonomisk ansvarlighed og omstilling. Forfatterne gør

med denne bog status over, hvordan moderniseringen er forløbet, og hvordan den kan fortolkes. Dette er en opdateret og udvidet 3. udgave af bogen, der første gang udkom i 2005.

KUNST

Erindringsbilleder

Bente Scavenius
Strandberg Publishing A/S,
2014, 208 sider, 249,95 kr.

Den kendte kunsthistoriker Bente Scavenius, der har et stort og populært forfatterskab bag sig, fyldte 70 år den 12. december 2014. I den anledning udkommer bogen “Erindringsbilleder”, som samler 20 af hendes bedste essays og artikler fra tidsskrifter og antologier gennem de seneste 30 år. Bogen spænder vidt. Den indrammes af personlige erindringer fra forfatterens opvækst på Møn – et sted, som også danner afsæt for bogens kapitler om romantisk havekunst og landskabsmaleri. Derudover rummer “Erindringsbilleder” en række spændende værkanalyser og kunstnerportrætter – fra guldalderen over kunstnersammenslutningen Den Frie og frem til den internationale samtidskunst.

I hælene på Sarah Lund

En cyklende, fraskilt statsministermor og en strikkklædt kriminalkommissær er blevet symbolet på Danmarks nye eksporteventyr, tv-drama. Det er nærmest naturstridigt, at et lille sprogområde som Danmark kaprer seere foran storproducenter fra resten af verden. Ni medieforskere er sat efter succesen for at blive klogere på, hvad der får dansk drama til at rejse.

Nogle elsker Barnaby, der opklarer den ene mordsag efter den anden i den britiske dramaserie "Midsomer Murders". Andre fryder sig, når ondskaben fra Frank Underwood i den amerikanske Netflix-succes, "House of Cards", når nye højder. Og så er der en pokkers masse tv-seere, der sidder klistret til skærmene verden over, når danske Sarah Lund trækker i striktrøjen og går på forbryderjagt.

Engelsksproget drama med høje seertal er ikke noget, der får medieforskerne op af stolene. Det er set før – mange gange. Men når Danmark,

et lilleputland med et sprog, der lyder som volapyk, pludselig sætter dagsordenen, kalder det på et team af eksperter.

Lektor på Institut for Æstetik og Kommunikation ved Aarhus Universitet, Anne Marit Waade, har samlet et hold på i alt ni forskere fra henholdsvis Aarhus Universitet, Aalborg Universitet, Københavns Universitet og Hochschule für Film und Fernsehen i Potsdam i Tyskland, og sammen rejser de nu verden rundt for at blive klogere på den danske tv-dramas succes.

"Dansk drama er blevet et brand internationalt. Når vi går til konferencer og møder kolleger, har de kendskab til de danske dramaserier, og herhjemme er både Eksportrådet og VisitDenmark meget interesserede i, hvad der sker. Og det er også virkelig interessant", fastslår Anne Marit Waade, der er leder af projektet, som går under den knap så mundrette titel "What Makes Danish TV Drama Series Travel? Drama series as cultural export, cross-national production and reception in a global world".

For hvad er det, der får dansk tv-drama til at rejse verden rundt? Hvad kan danske dramaproducenter og skuespillere, som får deres produktioner til at sælge som et andet designikon verden over?

"Det er nogle af de store spørgsmål, vi gerne vil prøve at besvare. Normalt associerer vi danske eksportsucceser med møbler, bacon, design og arkitektur, men her taler vi om en helt anden slags produkt. Et produkt, der har en anderledes natur, men som altså

også kan kategoriseres som et produkt, der kan eksporteres", uddyber Ushma Chauhan Jacobsen, lektor og projektdeltager fra Institut for Erhvervs-kommunikation ved Aarhus Universitet.

Global underholdning er engelsksproget

Forskningsprojektet er støttet med knap 6,5 millioner kroner fra Det Frie Forskningsråd – Kultur og Kommunikation, FKK, og det overordnede mål er at identificere det særligt danske i dramaserierne.

For at finde svaret vil forskerne frem til efteråret 2018 gå de danske producenter, opkøbere og manuskriptforfattere på klingen, og de vil interviewe tv-seere i så forskellige lande som England, USA, Tyskland, Australien, Tyrkiet, Brasilien og Japan for at undersøge, hvad der skaber begejstringen.

"Det store og interessante spørgsmål er: Hvorfor rejser de her tv-serier rundt. Ved at tale med grupper af publikum forskellige steder i verden håber vi, at vi bliver klogere på, hvad de opfatter som kvalitet og som særligt dansk. Men metodisk går vi sådan til værks, at vi åbner mulighed for at finde noget, vi slet ikke anede. Selvfølgelig arbejder vi med nogle teser, og vi leder efter årsager, men vi er også parate til at reformulere både vores spørgsmål og vores opfattelser undervejs", fastslår Anne Marit Waade.

Og det er ifølge Ushma Chauhan Jacobsen ikke utænkeligt, at de kendte medieteorier står til om ikke at blive omskrevet, så i hvert fald til at blive udbygget.

““Forbrydelsen” er blevet prototypen på Nordic Noir, måske fordi den var den første dramaserie, som var produceret på så usædvanlig en måde. Stilen går igen i flere efterfølgende serier, så der er tale om noget signifikant dansk, som selvfølgelig er interessant for os at kigge på i forskningsprojektet”.

Anne Marit Waade, projektleder, lektor og medieforsker, Institut for Æstetik og Kommunikation, Aarhus Universitet

Mens Ushma Chauhan Jacobsen ikke har en egentlig favorit-serie, er Anne Marit Waage og Susanne Eichner ikke i tvivl om deres yndlingsproduktion. Det er "Broen". Den har et stort potentiale for at udvikle rollerne for kvinderne, og så har den et stort fortælle-mæssigt overskud, fordi den også er sjov, er de enige om.

"Vi er vidne til, at tv-underholdning på dansk rejser over landegrænser, og det bryder med de gængse teorier på området. Det er almindelig kendt, at produkter kan rejse rundt med visse sprog, men engelsk har altid været betragtet som det globale underholdningsprog, så derfor er det yderst interessant, at vi nu ser, at et lille sprog som dansk også er i stand til at rejse på tværs af lande", siger hun.

Den sproglige del af projektet er også noget af det, som interesserer projektdeltager Susanne Eichner. Hun er postdoc på Institut for Æstetik og Kommunikation ved Aarhus Universitet – og tysker.

"Komparativt er det vældigt interessant at finde frem til, hvorfor kulturprodukter fra Tyskland ikke rejser, når vi nu ser, at de gør fra Danmark. Tyskland har produceret masser af drama og er et væsentligt større sprogområde end Danmark. Men hvorfor er det så dansk drama, der rejser? Hvad kan danskerne, som tyskerne åbenbart ikke har formået?" spørger hun.

Blandt de dramaproduktioner, som for alvor har sat Danmark på verdenskortet er udover "Forbrydelsen" og "Borgen" også "Ørnen", "Broen" og senest "Arvingerne". Og fællestrækken er til at få øje på. Alle er kendetegnet ved et næsten melankolsk mørke, der ligger som grundtone i det velfærdssamfund, som dramaerne udspiller sig i. Og så har tv-serierne den helt specielle stilistik, som blandt kendere nu bliver favnet under begrebet Nordic Noir: Farve- og lyssætningen er signifikant anderledes end det, vi kender fra britiske og amerikanske dramaserier. Nordic Noir-produktionerne er dystre og douchede i modsætning til de klassiske kriminalserier, der er lyse og rene i farvevalget. Dertil kommer, at landskaberne har samme rå karakter og dermed understøtter de øvrige stilistiske valg.

"Forbrydelsen" er blevet prototypen på Nordic Noir, måske fordi den



"Normalt associerer vi danske eksportsucceser med møbler, bacon, design og arkitektur, men her taler vi om en helt anden slags produkt. Et produkt, der har en anderledes natur, men som altså også kan kategoriseres som et produkt, der kan eksporteres".

Ushma Chauhan Jacobsen, lektor og medieforsker, Institut for Erhvervskommunikation, Aarhus Universitet

var den første dramaserie, som var produceret på så usædvanlig en måde. Stilen går igen i flere efterfølgende serier, så der er tale om noget signifikant dansk. Men Nordic Noir er ikke kun danskproduceret drama, begrebet dækker over hele den skandinaviske krimigenre", forklarer Anne Marit Waade.

Stærke kvinder sælger

Nordic Noir som begreb blev skabt af en litteraturklub på et britisk universitet i 2010. Herefter tog blandt andre BBC ordet til sig, hvorefter det bredte sig til akademiske kredse. Samtidig valgte flere produktionsmiljøer at bruge termen, og i dag har Nordic Noir udviklet sig til også at være et trademark – som en stor del af de danske tv-dramaer altså også bliver solgt under.

"Det er interessant at se, hvordan sådan et begreb kan indleje noget, der for os i Danmark er helt åbenlyst. Når jeg bruger begrebet, kan jeg se på folk, at de ved, nøjagtig hvad jeg mener. De spørger ikke efter en forklaring på begrebet, for de ved helt instinktivt, hvad Nordic Noir-genren er. Men set fra et forskningsmæssigt synspunkt er det spændende for os at gå i dybden med,

hvad det lige præcis er for nogle logikker i de danske produktioner, der har gjort tv-serierne til en eksportvare. For det er ikke kun de klassiske, forretningsmæssige logikker, som vi kender fra andre områder. Det er også nogle kulturelle faktorer, der spiller ind, og det er dette samspil, vi gerne vil være klogere på", uddyber Ushma Chauhan Jacobsen.

Når tyske Susanne Eichner tager sine komparative briller på igen, mener hun også, at valget af karaktererne i de danske dramaserier har øget opmærksomheden og dermed gennemslagskraften og salgssuccesen på det internationale marked.

"Hvis du ser på amerikansk tv-drama, er serierne meget mandsdominerede, mens vi her i Danmark har stærke kvinder i front. En enlig mor, der som statsminister cykler igennem Københavns gader i kort nederdel, og en kriminalkommissær, der går sine egne veje og iklæder sig den samme karakteristiske sweater igen og igen. Det er en meget markant forskel, som måske kan have hjulpet dansk drama på vej til det internationale gennembrud", vurderer hun. <<

STUDIESTART
APRIL 2015

ANSØGNINGSFRIST
23/2

SUNDHEDS- FILOSOFI

EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE I SUNDHEDSFILOSOFI MED FOKUS PÅ AKTUELLE PROBLEMSTILLINGER I SUNDHEDSVÆSNET

Forløbet er et tilbud om kompetence-
givende kvalifikationer til den moderne
sundhedsprofessionelle medarbejder. Med
udgangspunkt i filosofi, praksiserfaring og
forskning inden for det sundhedsfaglige
område, arbejder vi med temaer som f.eks.:

- **Paradigmer i lægevidenskaben** – her diskuterer vi, hvad evidensstækning betyder for sundhedsvæsnets
- **Patient-/lægeforhold** – her sætter vi patientperspektivet under lup
- **Klinisk etik** – her stiller vi spørgsmålet: Kan man forholde sig etisk til afstanden mellem ydelser og behov?

Seminarerne finder sted i Aalborg.

LÆS INDHOLDSBESKRIVELSE OG ANSØGNINGSPROCEDURE



KONTAKTPERSON

Fuldmægtig Susanne Smith
Telefon 9940 9424 (hverdage kl. 12-15),
e-mail: ssm@adm.aau.dk

WWW.EVU.AAU.DK

ORGANISATORISK COACHING OG LÆRING

En masteruddannelse for dig, der arbejder
med HR, procesledelse og forandrings-
ledelse. Omdrejningspunktet er coaching
som samtalebaseret læreproces på individ
og gruppe-/teamniveau.

Du opnår redskaber til at udvikle lærings-
kulturer og til at igangsætte og fuldføre
organisatoriske forandringsprocesser.

Seminarerne finder sted i Aalborg og
København.

KONTAKT

Efter- og Videreuddannelse
Telefon 9940 9420 (hverdage kl. 12-15)
e-mail: evu@aau.dk

WWW.EVU.AAU.DK/MASTER/MOC

STUDIESTART
FEBRUAR 2015
ANSØG NU!



AALBORG UNIVERSITET
EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

MINISTER ETABLERER TASK- FORCE FOR FLERE KVINDER I FORSKNING

Lige før jul nedsatte uddannelses- og forskningsminister Sofie Carsten Nielsen en taskforce, som i foråret 2015 skal komme med "handlingsorienterede anbefalinger til mulige initiativer, som på kort sigt kan bidrage til at fremme ligestilling og øge kønsbalancen i forskning."

"Danmark går glip af talenter, hvis kvinder systematisk vælger en forskerkarriere fra. Det er forskningen, der skaber fremtidens samfund. Vi bliver kun gode nok til at skaffe den viden, hvis vi får alle talenter i spil", siger Sofie Carsten Nielsen.

Leder af taskforcen er professor Liselotte Højgaard, formand for Danmarks Grundforskningsfond. De øvrige medlemmer er professor Tine Jess, medlem af Det Unge Akademi, professor Peter Munk Christiansen, formand for Det Frie Forskningsråd, direktør Anne-Marie Levy Rasmussen, GlaxoSmithKline A/S, og rektor Per Holten-Andersen, Copenhagen Business School.

Umiddelbar handling

Taskforcen tager afsæt i den eksisterende viden om udfordringer og barrierer og har fokus på initiativer, der kan blive til noget inden for de eksisterende rammer. Handling, der umiddelbart kan sættes i værk, har ifølge ministeriets oplæg høj prioritet. Anbefalingerne kan rette sig mod ministeren og Folketinget, forskningsinstitutionerne, forskningsråd og fonde mv. Desuden skal taskforcen identificere, om der er behov for et bedre vidensgrundlag for at kunne sætte effektivt ind over for den skæve kønsbalance. Taskforcens input vil blive brugt som inspiration til en analyse af status og barrierer for øget kønsbalance og ligestilling i forskning, som ministeren beder Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd om at gennemføre i 2015. *bom*

Ph.d. Cup 2015 Åben for indstillinger



Har du et ph.d.-projekt, der fortjener udbredelse? Eller kender du en, der har?

Frem til 28. januar 2015 kan du blive indstillet til Informations Ph.d. Cup. En formidlingskonkurrence, hvor vi fejrer ph.d.'ere, der har mod på at bringe deres forskning ind i samfundsdebatten og ud til den bredere offentlighed.

For at blive indstillet skal du have afsluttet dit ph.d.-forløb i 2014. Indstillingen til Ph.d. Cup sker gennem kontaktpersoner på universiteterne.

Læs meget mere på phdcup.dk, hvor du finder en liste over universiteternes kontaktpersoner.

LUNDBECKFONDEN

Danske Universiteter
Universities Denmark

DR

Information

Danske kvinder vender ryggen til universitetet

Kvinderne bliver både kandidat og ph.d., men derefter drejer mange om på hælen og fører karrieren videre uden for universitetet. Tilbage sidder mændene på over 80 procent af professoraterne, 70 procent af lektoraterne og 60 procent af postdocstillingerne. Ph.d.-studerende Mathias Wullum Nielsen har undersøgt, hvad der sker, og kommer med bud på, hvordan skævheden rettes op.

SÅDAN RETTES SKÆVHEDEN OP

- Politikere skal stille krav om ligestilling i lovgivning og aftaler.
- Ligestillingsplaner på universiteterne skal: have konkrete mål, definere konkret ansvar både centralt og decentralt, følges op med statistik, som offentliggøres, og definere, hvem der har performance.
- Arbejds miljøet på universitetet skal forbedres: mere social inklusion og samarbejde.
- Nye karriereveje, som skaber bedre sammenhæng mellem postdoc og videre karriere.
- Åbenhed om ledige stillinger (20 pct. slås ikke op) og opslag, der tydeligt appellerer til mere end én ansøger (30-40 pct. har kun én ansøger).
- En mere holistisk tilgang i ansættelseskriterier: Publicering og hjemhentning af midler er ikke de eneste kvalifikationer, forsknings- og undervisnings miljøet har brug for.

Kilde: Mathias Wullum Nielsen

“**Bare vent.** Det bliver bedre med tiden, når de mange kvindelige master- og ph.d.-studerende bliver ældre og rykker op i graderne.”

Sådan har forventningen været på danske universiteter de seneste 15-20 år, men nu er tiden gået, og mændene er stadig stærkt i overtal.

“På universiteterne har man sagt: Hvis vi bare venter, så løser det sig? Jeg ville sige: Bare det var sådan ...”, siger Mathias Wullum Nielsen, ph.d.-studerende på Dansk Center for Forskningsanalyse ved Aarhus Universitet.

Faktisk vil det tage mere end 200 år, før der er lige mange kvinder og mænd ansat på universiteterne, hvis udviklingen fortsætter som hidtil i Danmark. Det viser et statistisk studie fra 2003, og nyere undersøgelser bekræfter pointen.

Mathias Wullum Nielsen har undersøgt, hvilken effekt tidens gang har haft på fordelingen af kvinder og mænd på forskellige karrieretrin inden for naturvidenskaben frem til 2010. Han tog udgangspunkt i midten af 1990'erne, da næsten halvdelen af kandidaterne (38 pct.) var kvinder. Derefter gik han 14 år frem og fandt, at kvinderne stadig ikke fylder meget i staben.

Ni ud af ti professorer er mænd, og syv ud af ti postdocs er af hankøn. Særligt på lektor og professorniveau er der kun en lille udvikling at spore. På 14 år er andelen af kvindelige professorer steget fra tre til ti procent, og andelen af kvindelige lektorer er kun vokset fra 12 til 17 procent. På postdocniveau er kvinderne lidt bedre med. Her er næsten hver tredje kvinde – mod 17 procent i 1996. Men problemet er, at kvinderne falder fra.

“Det er i overgangen fra postdoc til lektor, at kvinderne støder på glasloftet, og mange forlader universitetet”, konkluderer Mathias Wullum Nielsen. Det gælder ikke kun i naturvi-

“Det er i overgangen fra postdoc til lektor, at kvinderne støder på glasloftet, og mange forlader universitetet”.

Ph.d.-studerende
Mathias Wullum Nielsen

denskab, men generelt på universiteterne.

Inspiration fra Norge og Sverige

Når politikerne og universiteterne vil gøre noget for at skabe samme repræsentation af kvinder og mænd i den akademiske verden som uden for, kan de med fordel lade sig inspirere af Norge og Sverige, siger Mathias Wullum Nielsen.

Hos vores naboer er der stadig ikke lige mange af hvert køn blandt de ansatte. Men de to lande har arbejdet markant mere målrettet på sagen end Danmark, og det har givet resultater. 23 procent af professorerne er i begge lande kvinder mod 16 procent i Danmark, og 37 og 39 procent af lektorerne er kvinder, mod 30 procent i Danmark.

Den målrettede indsats i nabolandene begynder allerede med den måde, man taler om køn og forskning på. I Danmark handler diskussionen stadig om, hvorvidt det er et problem eller ej, at den ene halvdel af “talentmassen” kun i begrænset grad kommer i spil. Og argumenterne for flere kvinder refererer først og fremmest til en nyttedagsorden: Der er brug for alle de bed-

“Kvinderne har sværere ved at se en fremtid for sig på universitetet end mændene”.

Ph.d.-studerende
Mathias Wullum Nielsen

ste talenter, når vi skal klare os godt i den globale konkurrence.

I Norge og Sverige er problemet for længst konstateret, og ligestilling er skrevet ind som et mål i universitetslovene. Der argumenterer man også med, hvilken nytte flere kvinder gør. Men selve udgangspunktet for ligestillingsarbejdet er samtidig et ønske om retfærdighed, lige muligheder og rettigheder samt forebyggelse af diskrimination, viser en sammenligning, Mathias har lavet af de tre lande og seks universiteter.

Danmark skiller sig negativt ud, fordi vi her hverken har sat tydelige mål op eller klart defineret, hvem der har ansvar for at skabe forandring på universiteterne.

“Hvis der ikke er nogen ledelse, der tager ansvar og følger op på de her aktiviteter, så sker der ikke noget. Det er helt afgørende, at man på ledelsesniveau tager ansvar, hvis man vil skabe forandringer i forhold til diversitet og kønsdiversitet”, siger Mathias Wullum Nielsen.

Sats på bedre arbejdsmiljø

I Sverige taler man åbent om, at den akademiske kultur er “kønnet” på en måde,

så mænd har nemmere ved at begå sig. Det kan man gøre, fordi det i Sverige er mainstream at være feminist – også blandt mænd og politiske partier, og kønsforskningen spiller en større rolle. Åbenhed om kulturen i Danmark vil gøre det nemmere for lederne at udvikle arbejdsmiljøet, så kvinder får lyst til at blive, påpeger forskeren. Cheferne har faktisk allerede nogle værktøjer, som de kan tage i hænderne, når de vil arbejde for kulturændringer. De har de lovpligtige arbejdspladsvurderinger, hvor man også får svar om det psykiske arbejdsmiljø.

Mathias Wullum Nielsen har lavet en analyse af kvinders og mænds svar i arbejdspladsvurderinger på Aarhus Universitet. Han fandt, at kvinderne i mindre grad oplever social inklusion og samarbejde end mændene, og han konkluderer, at “kvinderne har sværere ved at se en fremtid for sig på universitetet end mændene”.

I interviews med Mathias forklarer institutlederne, at de godt er klar over, at kvinder og mænd kan have forskellige syn på kulturen på arbejdspladsen. Men i Danmark fører den viden kun meget langsomt til forandringer, fordi man ikke har klare mål, midler og ansvarsplacering i arbejdet med at forandre kultur. Det har man i Sverige.

“I Sverige spørger de, hvordan kan vi forsøge at skabe kulturelle forandringer, som kan bidrage til at skabe nye måder, kønne kan omgås på. Det er en meget mere legitim diskussion”.

I Sverige får planerne heller ikke lov til at blive i skuffen, viser en analyse af danske, norske og svenske universiteters ligestillingsplaner.

“Planerne definerer, hvad målet er for fremtiden, hvilke fakulteter der har ansvar for at gøre hvad, hvem der har konkret ansvar for ligestillingsindsatsen osv. Og så følger man op hvert år. Hvad blev gjort, og hvad blev ikke gjort? Hvem klarede sig godt? Man udstiller folks aktiviteter, og det tror

jeg er en strategi, som har manglet herhjemme. Her er det blevet syltet ned, og man har glemt problemstillingen igen og igen”.

Fiks organisationen i stedet for kvinderne

Til sammenligning skal danske universiteter hvert andet år sende en ligestillingsredegørelse til Ligestillingsministeriet. Det er en tynd kop te, mener Mathias Wullum Nielsen.

“Universiteterne følger i ligestillingsredegørelsen

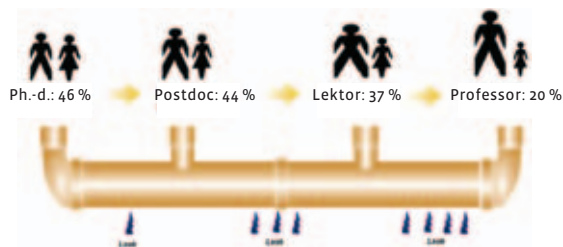
>>



Hvordan kan man udvikle universiteterne, så der bliver en mere mangfoldig videnskabelig stab? Det spørgsmål står centralt i sociolog Mathias Wullum Niensens forskning på Dansk Center for Forskningsanalyse ved Aarhus Universitet.

KVINDERNE FORSVINDER UD AF PIPELINEN

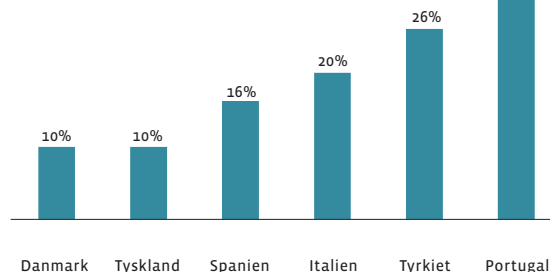
Grafen viser, hvilken andel kvinderne udgør af den samlede akademiske stab i EU på forskellige karrieretrin. Det er i overgangen fra postdoc til lektor, kvinderne begynder at falde fra.



Kilde: Europa-Kommissionen, 2013

FÅ KVINDelige PROFESSORER I DANMARK

Grafen viser andelen af kvindelige professorer inden for naturvidenskab. Der er markant færre kvindelige professorer i Danmark end i mange andre lande.



Kilde: Europa-Kommissionen, "She Figures 2013 Gender in Research and Innovation"

>> op på, hvad de har gjort de sidste par år. Mere konkret bliver det ikke. I Sverige og Norge er ligestillingsmål en integreret del af universitetslovgivningen. Det gør koblingen mere tydelig, og så er der større krav i de lande til den løbende afrapportering af, hvad ligestillingsplanen faktisk har medført af forandringer. I Danmark er det utydeligt, hvad man egentlig gør med ligestillingsredegørelserne. Det er ikke rigtig noget, der bliver fulgt op på".

I Norge virker det konstruktivt, at man centralt på universiteterne har besluttet at give belønninger til de fakulteter, som tiltrækker kvinder. Der er altså økonomisk belønning for at realisere ligestillingsplanerne, og desuden benytter man indimellem moderat kvotering. Det betyder, at man vælger kvinden, hvis en mandlig og kvindelig ansøger er lige gode.

Desuden har Norge et "genialt" forskningsprogram, som kunne inspirere her til lands. Programmet har i 2014 tildelt 35 mio. kr. til ansøgere, der har udviklet lokale projekter til fremme af ligestilling.

"Det geniale er, at programmet tilskynder en hel masse universiteter og forskningsinstitutioner til at reflektere over ligestilling i deres egen organisation, så emnet er sat på dagsordenen, uanset om de får penge eller ej".

Overordnet kan Danmark lære af Norge og Sverige, at man skal holde op med at tro, at tiden løser problemerne, og at man skal ændre organisationer og kulturer, hvis man vil speede udviklingen op. Herhjemme er mentorprogrammer og forskningsmidler forbeholdt kvinder blandt de midler, der benyttes, og de kan være udmærkede, men de er ikke voldsomt effektive, siger Mathias Wullum Nielsen.

"Det er fint, at man i Danmark har forskningsprogrammer som YDUN, som

"I Danmark har man valgt at fikse kvinderne frem for organisationen".

Ph.d.-studerende
Mathias Wullum Nielsen

er forbeholdt kvindelige forskere. Dermed hjælper man den enkelte forsker til at nå et vist niveau. Men på den måde kan man sige, at man har valgt at fikse kvinderne frem for organisationen".

Slå stillingerne op

Vil ledelserne flere kvinder på universiteterne i Danmark, skal de også huske at fortælle, når der er ledige stillinger, og slå dem op i brede formuleringer, så opslagene ikke lugter langt væk af, at der allerede er en klar favorit. Næserne fejler jo ikke noget hos de andre potentielle ansøgere, og det kan være en medvirkende forklaring på, at der til 30 procent af lektoraterne og 40 procent af professoraterne kun er én ansøger.

I dag besættes hver femte stilling til lektorater og professorater på Aarhus Universitet uden opslag. Sådan er det, fordi der findes en række undtagelser fra reglen om, at offentlige stillinger skal slås op.

"Det drejer sig om en hel masse særlige tilfælde: Når sygehuse er med til at udpege folk til kliniske lektorater og professorater, når der ansættes folk til grundforskningscentre, som henter

eksterne midler. Det kan også gælde, når man oprykker adjunker til lektorater, og når man inviterer folk til at udfylde særlige positioner, såkaldte kaldelser", siger Mathias Wullum Nielsen, der har dokumenteret, at kvinder har langt bedre chancer for at få jobbene, når de slås åbent op.

Se på potentialet

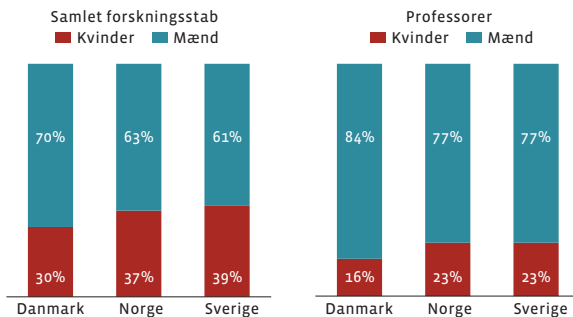
Endelig kommer man i Danmark ikke uden om at tale åbent om at skabe karriereveje, der passer både kvinder og mænd. Det er uheldigt for særligt kvinderne, at det afgørende tidspunkt i karrieren – postdoc-niveauet og overgangen til lektor – falder på det tidspunkt, hvor mange forskere stifter familie.

"Den kendte karrierevej fordrer, at man i postdoc-fasen publicerer meget og bliver citeret meget. Det sker på et tidspunkt, hvor både kvinder og mænd starter familie. Men de højtuddannede kvinder tager større ansvar for familiære forpligtelser end deres mandlige partnere, som i øvrigt ofte også gør karriere i forskningsverdenen".

Den såkaldte "mummy penalty" findes altså, selv om

FÆRRE KVINDER I FORSKNING I DANMARK

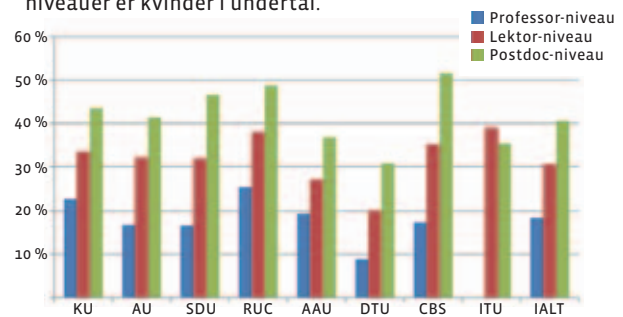
Der er færre kvinder, der arbejder med forskning i Danmark, end i Norge og Sverige.



Kilde: Europa-Kommissionen, "She Figures 2013 Gender in Research and Innovation"

KVINDER I UNDERTAL OVERALT

Grafen viser, hvilken andel kvinder udgør af den videnskabelige stab på de danske universiteter. Alle steder og på alle niveauer er kvinder i undertal.



Kilde: Uddannelsesministeriet, "Køn og forskning i Det Frie Forskningsråd", 2013

det efterhånden er en smule tabu at sige det. Kvinder publicerer som postdoc lidt mindre end mænd inden for naturvidenskaben, som er et af de områder, Mathias Wulum Nielsen har undersøgt

"Når man ansætter lektorer, skal man blive bedre til at se på potentialet på sigt frem for udelukkende at kigge på, hvad der allerede er præsteret i postdocfasen. Navnlig for

kvinderne er det et uheldigt tidspunkt at sætte barren for performance", siger han.

Han opfordrer cheferne til at tale med postdocs om, hvad de skal præstere for at komme i betragtning til et lektorat. For usikkerheden om, hvornår nok er nok til at komme i betragtning til et lektorat, er med til at "skræmme" nogle væk. Samtidig kan lederne brede

kvalifikationskravene ud, så formelle meritter som publikationer og citationer fylder mindre. Evne til samarbejde og netværk med erhvervslivet kan fx også tælle med. Den fremgangsmåde kan medvirke til at opbygge et bedre arbejdsmiljø, og det er der brug for mange steder på universiteterne. Det akademiske wild west er efterhånden velbeskrevet.

"Som en række af de institutledere, jeg har talt med, fremhæver, er det en egoistisk og meget kompetitiv kultur, og dér ligger klart en problemstilling, som man kan adressere. Hvordan kan man fremme samarbejde, i stedet for at det bliver alles kamp mod alle?" <<

Udpluk fra debatten på KU:

"Siden jeg var studerende i 70'erne, har vi diskuteret det her problem. Men opmærksomheden om problemet er ikke på det niveau, hvor alle er enige om, at vi har et problem ... Jeg spørger mig selv, hvorfor universitetets topledelse ikke er her i dag".

John Renner Hansen, dekan, KU Science

"Det kræver ledelse og masser af fokus at få kvinder på vej ... Vi skal ikke tale om det her, som om vi er fjender ... Vi skal lave ligestillingskomiteer ... Det vigtigste er at få statistikken frem, for det er jo pinligt".

Maja Horst, leder af Institut for Medier, Erkendelse og Formidling på KU

"Vi er ved at ansætte fem institutledere, og jeg tror, at jeg vil tage Nancys idé med mig om ligestillingskomiteer. Det gør, at man italesætter problemet".

John Renner Hansen, dekan, KU Science

"Hvis lederne på universiteterne vil have flere kvinder, så kom i gang og ansæt flere kvinder, og hvorfor ikke ansætte to, næste gang der er en kvinde og en mand, der er lige gode ansøgere til en opslået stilling".

Anja C. Andersen, lektor i astrofysik, KU

"Husk, alle systemer er konservative. For 100 år siden diskuterede professorerne, om de skulle lukke kvinder ind, og de kunne ikke se pointen. Kvinder ville også bare tage emner ind som fx ernæring, og det havde jo ikke nogen relevans for samfundet ..."

Anja C. Andersen, lektor i astrofysik, KU

"Jeg er enig i, at det (feminisme) er et kontroversielt emne i Danmark ... Vi havde også et forskningsprogram målrettet kvinder i Danmark under den borgerlige regering, og dengang havde de borgerlige partier ikke problemer med det. Derfor synes jeg, at det er mærkeligt, at nu, da de to partier er i opposition, kritiserer de Ydun".

Peter Munk Christiansen, formand for Det Frie Forskningsråd

Nancys lange seje træk for ligestilling

Det tog Nancy Hopkins 20 år at forstå, at kvinder ikke kommer frem i den akademiske verden, bare fordi de er dygtige og arbejder meget. Så blev hun stædig og satte sig i spidsen for en bemærkelsesværdig udvikling på Massachusetts Institute of Technology. Men ligestilling er ikke i mål endnu, bl.a. på grund af "ubevidste bias": Både kvinder og mænd tror, at mænd er dygtigere end kvinder.

Hvad skal der til for at opnå ligestilling på universiteterne? Det spørgsmål kan Nancy Hopkins om nogen besvare.

Hun er professor i biologi på MIT, Massachusetts Institute of Technology, og var en af de første kvinder overhove-

det, der blev ansat inden for naturvidenskab på det prestigefyldte universitet. Det var i 1973, og dengang troede hun blindt på, at kvinder havde samme chance som mænd for at gøre karriere, hvis bare de var flittige og dygtige. USA havde jo forbudt diskrimination ved lov allerede i 1964. Men Nancy Hopkins skulle blive klogere.

"Jeg var lige blevet skilt, og jeg besluttede, at jeg ikke ville giftes igen og have børn. Jeg ville kun være forsker. Jeg troede, at med lidt hjælp fra "videnskabens gud" var de eneste barrierer mellem mig og en Nobelpris, at jeg ikke havde evner nok eller arbejdede for lidt".

Nancy Hopkins fortæller sin historie

i et auditorium på Københavns Universitet, hvortil hun er inviteret af Strategisk forskningsudvalg på Biologisk Institut og fakultetet KU SCIENCE.

Nancy er en stor kanon inden for forskning i gener i zebrafisk og medlem af det prestigefyldte amerikanske National Academy of Sciences. Men det er som regel ikke fisk, hun bliver inviteret ud i verden at tale om. Det er mennesker – og hvad der skal til, for at alle får lige muligheder inden for videnskab, navnlig naturvidenskab. For ulige muligheder for kvinder og mænd er et problem, der ikke kender landegrænser.

Tiden løste ikke problemet

"Da jeg blev ansat på universitetet troede alle, at der bare ville gå 30-40 år fra Civil Rights Act (lov mod diskrimination, red.) blev vedtaget i 1964, til der

Nancy Hopkins blev stærkt overrasket over at høre om den skæve kønsfordeling på danske universiteter. Hun troede, at Danmark var et foregangsland: "Jeg forstår slet ikke situationen. Det lader ikke til, at kvinder skubber ret meget på for forandring i øjeblikket".



“Til min overraskelse opdagede jeg, at kønsdiskriminering stadig fandtes inden for videnskaben – selv for kvinder, som valgte ikke at få børn.”

Professor i biologi på MIT, Massachusetts Institute of Technology, Nancy Hopkins

var lige mange kvinder og mænd på universitetet. Men 30 år efter var otte procent af MIT's Science-fakultet kvinder. På Harvard var det fem procent”, fortæller Nancy.

Det var i begyndelsen af 90'erne, hun erkendte, at hun og alle de andre tog fejl.

“Til min overraskelse opdagede jeg, at kønsdiskriminering stadig fandtes inden for videnskaben – selv for kvinder, som valgte ikke at få børn. Det begyndte jeg at forstå, da jeg iagttog, hvordan andre kvindelige forskere blev behandlet”.

Et kig ud over forsamlingen i auditoriet her på KU afslører, at ligestilling stadig mest interesserer den ene halvdel af universitetet: Kvinderne. De er langt i overtal her, hvor dagsordenen på en snusket dag i december 2014 er “Ligestilling i naturvidenskaben – status og løsninger”. Udgangspunktet for mødet er undren over, at halvdelen af de studerende i Danmark i mange år har været kvinder. Alligevel er fire ud af fem professorer mænd.

Da diskriminationen efter 20 år gik op for Nancy,

besluttede hun, at hun ville droppe livet som forsker, hvis ikke ledelsen på MIT var parat til at gøre noget ved den. Men hvordan kunne hun få ledelsen i tale?

Præsident Clinton kom på banen

Nancy tog kontakt til de andre kvindelige medarbejdere, som alle oplevede samme diskrimination: Kvinders arbejde blev ikke vurderet som lige så godt som mænds. Kvinder fik lavere løn for samme arbejde. Kvinder fik mindre albuenum i laboratoriet og færre penge til forskning. Kvinder havde ikke samme karrieremuligheder.

Det førte til en fælles henvendelse til dekanen for Science, Bob Birgeneau, der blev opfordret til at etablere en komité, som skulle undersøge problemstillingerne til bunds. Nancy Hopkins blev formand for komitéen, hvor også fremtrædende mænd fik sæde.

Halvandet år efter – i 1996 – var en kæmpe kulegravning slut. Rapporten dokumenterede uligheden sort på hvidt, og et offentliggjort resumé vakte så meget opsigt, at historien ramte forsiderne på store aviser som Boston Globe og New York Times. Det væltede ind med e-mails fra kvinder i naturvidenskaben, der udmærket kendte problemet, og til sidst kom der også en invitation fra præsident Clinton.

“Jeg blev inviteret til Det Hvide Hus for at diskutere med præsidenten og mrs. Clinton, og de opfordrede offentligt alle universiteter til at gennemføre lignende studier”, fortæller Nancy, og hendes glæde over gennembruddet stråler ud over forsamlingen på KU.

Dekanen for Science på MIT gik straks i gang med

at løse problemerne. Han ansatte flere kvinder, og på hvert fakultet på hele MIT blev der etableret centralt placerede komitéer, som havde til opgave at holde øje med, om ligestillingen gik den rigtige vej. Hvis ikke, var det dekanernes opgave at gøre noget ved det. Nancy selv blev leder af det nye “rådet for diversitet”, som blev placeret lige under universitetets øverste chef.

Hvordan gik det så, spørger Nancy og viser en graf med antallet af kvinder og mænd i staben på Science. Den viser, at “kvindekurven” stiger stejlt efter dekanens opbakning.

“Gæt, hvornår dekanen rejste til et nyt job”, spørger hun så, og forsamlingen griner. Det ses nemlig tydeligt på kurven. Den flader ud i år 2000 og stiger først igen i 2007, da der kom en ny topleder, som prioriterer ligestilling højt.

“Så snart der ikke er opmærksomhed fra ledelsen, flader kurven ud”, konstaterer Nancy Hopkins.

Meget er lykkedes – ikke alt

Selv om kvinderne i dag kun udgør ca. en femtedel af den videnskabelige stab på School of Science på MIT, er der sket store gennembrud for ligestillingen, mener Nancy.

“Den ubevidste bias består desværre stadig og udelukker kvinder fra vigtige aktiviteter.”

Professor i biologi på MIT, Massachusetts Institute of Technology, Nancy Hopkins

Der er kommet barselsorlov og tre børneinstitutioner på MIT. Uligheden i tildeling af ressourcer og belønninger er udlignet takket være de vedholdende og gentagne undersøgelser, som gennemføres af ligestillingskomitéerne. Følelsen af uretfærdighed er væk, og i år blev MIT udpeget som et universitet, hvor kvinder og mænd får lige løn.

MIT's ledelse er bevidst gået efter at ansætte kvindelige institutledere, dekaner og laboratoriechefer, og MIT har også haft en kvindelig præsident.

Desværre er der stadig for få kvinder, og det skyldes i et vist omfang, at der er underskud af kvinder de steder, der rekrutteres fra. Desuden er der stadig familiære barrierer for kvinder med børn, og endelig findes der stadig en stor usynlig barriere for ligestilling: “Den ubevidste bias”. Både kvinder og mænd tror spontant, at mænd er dygtigere end kvinder.

“Den ubevidste bias består desværre stadig og udelukker kvinder fra vigtige aktiviteter. For to år siden viste en videnskabelig artikel fra Yale University, at både kvindelige og mandlige professorer og lektorer på amerikanske universiteter stadig foretrækker at ansætte John frem for Jennifer, og de vil betale John en højere løn, selv om cv'erne er identiske. Det fortæller os ikke kun, at en kvinde endnu i dag er nødt til at være dygtigere for at blive vurderet lige med en mand. Det fortæller også, at udviklingen vil gå baglæns, hvis vi holder op med at lægge data for ligestilling frem og holder op med at korrigere for bias under ansættelser”. <<

“Er mentalisering ikke det samme som empati? Svaret er umiddelbart nej, men der er betydelige overlap mellem begreberne”.

FORSTÅELSE MENTALISERING I TEORI OG PRAKSIS PSYKOLOGI

Christina Fogtmann

Samfunds
litteratur

KOMMUNIKATION

Forståelsens psykologi
– Mentalisering i teori og praksis

Christina Fogtmann

Samfundslitteratur, 2014, 145 sider, 198 kr.

Hvor det tidligere især var inden for den klinisk psykologiske praksis, at man har beskæftiget sig med mentalisering, har interessen i dag fået en langt bredere udbredelse. Fordi evnen er almenmenneskelig og et basalt element i al menneskelig interaktion, er man begyndt at se mentalisering som en væsentlig faktor og kompetence, ikke blot i terapeutiske forløb, men også i den kommunikation, der foregår i alle professionelle relationer. Det er dette fokus, denne bog udforsker.

IDRÆT



Bevægelser og kropskulturelle mønstre
– Konfigurationsanalysen i teori og praksis

Peter Mindegaard, Søren Andkjær og Annemari Munk Svendsen (red.)

Syddansk Universitetsforlag, 2014, 188 sider, 228 kr.

Idræt og bevægelse er mere end fysisk aktivitet, og mennesker er mere end muskler og knogler. Mennesker bevæger sig på et utal af forskellige måder, og sport, idræt og bevægelse er indvævet i kulturer, i traditioner og i vaner. Hvordan kan man analysere og forstå den mangfoldighed af bevægelseskulturelle forskelle, forandringer, mønstre og sammenhænge, som vi indgår i? Denne antologi fokuserer på et specifikt redskab og en konkret metode inden for forskningen i krops- og bevægelseskultur, nemlig konfigurationsanalysen.

LITTERATUR

Litteratur

Dan Ringgaard
Aarhus Universitetsforlag, 2014, 60 sider, 39,95 kr.

Litteraturens epoke er forbi. Vi har forladt Gutenberg-galaksen og er rejst ud i det uendelige digitale univers, hvor andre medier med lynets hast har overhalet bogen – og med den litteraturen, som vi kender den. Men litteraturen lever videre, påstår Dan Ringgaard, lektor i nordisk litteratur ved Aarhus Universitet. Den er ikke forbeholdt hvide sider mellem et nydeligt omslag. Litteratur er den kunst, vi til hver en tid laver med sproget. Og så er den en særlig måde at læse verden på, som er værd at holde fast i, uanset hvilke nye kredsløb vi går ind i. “Litteratur” er en del af serien “Tænkepauser”, der lanceres i samarbejde med DR, Jyllands-Posten og bibliotekerne.

HISTORIE

Tobak til tiden
– Mac Baren – en virksomhed i Svendborg

Adam Wagner
Svendborg Museum, 2014, 213 sider, 298 kr.

Bogen fortæller historien om familievirksomheden

den Mac Baren Tobacco Company i Svendborg. Siden 1826 har fabrikken leveret tobak til tiden: langpipetobak, skråtobak, pipetobak, vandpipetobak, rulletobak, snus, cigarer, cerutter og cigarillos. Det er en historie om grundlæggeren Bønnelycke, men først og fremmest om fa-

milien Halberg, som har ejet og drevet tobaksfabrikken gennem generationer siden 1887. Bogen følger virksomheden, og den følger familien. Der fortælles om fagligt og politisk engagement. Og om en tragedie under anden verdenskrig. Om at elske sin by og om at ville gøre gavn.

DM · Dansk Magisterforening



Tag på lynkursus
i foråret

Brug Prezi til dine præsentationer

4 timers lynkursus

10. februar og 28. maj 2015 i København

Få styr på dine kommaer

4 timers lynkursus

12. marts 2015 i København

Skriv gode taler

4 timers lynkursus

16. marts 2015 i København

Effektive arbejdsmails

4 timers lynkursus

19. marts 2015 i København

dmefteruddannelse.dk



DM · Dansk Magisterforening



Bliv endnu bedre

dmefteruddannelse.dk

Tag på kursus i foråret

Økonomisk ledelse

Få en introduktion til økonomisk tænkning og lær at arbejde praktisk med analyse, refleksion og håndtering af økonomisk beslutningsstøtte for ledelsesmæssige beslutninger. Firedages diplomfag, 5 ects-point.

Start 10. marts 2015 i København

Pris for alle 12.500 kroner

Kurset er fritaget for moms.

Statistik for ikke-statistikere

Få en indføring i praktisk og beskrivende statistik, og lær at bruge de mest anvendte statistiske arbejdsredskaber. Kurset varer to dage og veksler mellem oplæg og praktiske øvelser.

Start 12. marts 2015 i København

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 8.450 kroner

Andre 10.050 kroner

Prisen er inklusive bogen

"Statistik for ikke-statistikere".

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 16. marts 2015 i Aarhus

Start 20. april 2015 i København

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 8.100 kroner

Andre 9.700 kroner

Den professionelle samtale

Bliv bedre til at styre en samtale, skabe mening i en samtale og til at balancere netop styring og mening. Tredageskursus inklusive en personlig samtale.

Start 17. marts 2015 i København

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 13.300 kroner

Andre 15.300 kroner

Prisen er inklusive bogen

"Befri samtalen – grundbog i professionelle samtaler".

Fundraising

Få succes med fundraising og få overblik over begreber, teknikker og søgemuligheder. På kurset får du værktøjer til idé- og konceptudvikling og lærer at formulere de helt rigtige ansøgninger. Kurset varer to dage og veksler mellem oplæg og cases.

Start 22. marts 2015 i Aarhus

Start 22. april 2015 i København

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 8.300 kroner

Andre 9.900 kroner

Præsentationsteknik og overbevisende budskaber

Bliv en klar, stærk og troværdig formidler, når du skal fremlægge akademiske resultater, strategier og projekter i dit arbejde. Tredageskursus i retorik og mundtlig formidling.

Start 25. marts 2015 i København

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 11.400 kroner

Andre 13.400 kroner

Find flere kurser på dmefteruddannelse.dk eller ring på telefon 38 15 66 68

Sidste frist for debatindlæg til nr. 2 er mandag den 2. februar kl. 10. Debatindlæg sendes til magisterbladet@dm.dk. Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Længere indlæg i form af kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.

FORSKNINGSINFORMERET LÆRER I MÅLSTYRET SKOLE

Hvordan realiserer man idealet om den forskningsinformerede lærer i en målstyret skole? Det spørgsmål vil Aarhus Universitet give svar på på en konference 26. januar.

Ved sin ikrafttræden i 2013 blev læreruddannelsen ændret fra at være indholdsstyret til at være målstyret. "Dette paradigmeskift er så nyt, at erfaringerne med læringsmålstyret undervisning endnu kun i begrænset omfang er dokumenteret", siger en ekspert. Konferencen kommer ikke et øjeblik for tidligt, nu hvor uddannelsen har været i gang halvandet år!

Den læringsmålstyrede undervisning begynder med det, den traditionelle undervisning forstår som afslutning, nemlig elevernes læringsresultater. Derfor er kompetencebegrebet nødvendigt. Lærerkandidaten skal demonstrere, at han/hun kan det, der skal kunne i jobbet. Hvem kan sige, hvad en lærer skal kunne, når vi ved, hvor mangfoldig og kompleks lærervirkeligheden er? Det kan forskerne.

Men en forskning skal kunne legitimere sig som adgangsberegtiget til en sådan magtposition. Det har den ikke hidtil gjort: Hvem er forskningen til fordel for? Eleverne eller lærerne? Taler vi om humanistisk forskning, der tilstræber forståelse og fortolkning, eller taler vi om naturvidenskabelig forskning, der tilstræber forklaring og søger efter årsager?

Den forskning, vi aktuelt kender eksempler på, lader hånt om folkeskoleundervisningens særlige retlige status som fastlagt i grundloven og om formålet med undervisningspligten. Hvad eleverne får ud af skolegang og undervisning, betegnes i loven ved elevens udbytte og ikke ved elevens faglige præstationer udtrykt i karakterer. Se blot på rapporternes titler, fx vedrørende skole: "Den højt præsterende skole", AKF 2010. Eller vedr. undervisning: "Lærer, undervisning og elevpræstationer i folkeskolen", SFI 2013.

I tiden fra 1975 gav skolen eleven mulighed for at tilegne sig kundskaber og færdigheder. Efter 2006-loven er det skolen, der giver eleven kundskaber og færdigheder, og eleven mister sin ret til at indstille sig til folkeskolens afsluttende prøver.

Forældre mister i 2009 retten til indflydelse på deres barns vilkår i skolen. Når eleven ikke har status som en person med fornuft og handleevne og ikke har sine forældre til at støtte sig, træder staten til gennem målstyret undervisning.

Den skole, politikerne har skabt, siden Fogh Rasmussen erklærede samtalepædagogikken krig, baserer sig på indlæring og ikke på læring. Når politikere og forskere taler om læring, mener de indlæring. Når de taler om inkluderende læringsfællesskab, taler de om noget virtuelt, mens elevernes virkelighed består af et ekskluderende indlæringsrum. Når elever kan overleve her, er det, fordi nogle af dem er i stand til både at indlære det, de skal, og lære sig det, de selv vil.

Læringsmålstyret undervisning er udtryk for en tingsliggørelse, som kun overvindes ved, at hver enkelt elev selv får mulighed for at definere sine mål og bestemme, hvordan disse mål skal nås.

Finn Held, cand.pæd.

VEDRØRENDE ÆNDRING AF MP'S ORGANISATION

I Magisterbladets decembernummer 11/2014 var der på side 64 et spørgsmål fra Søren Wium-Andersen vedrørende MP Pension stilet til DM. DM synes at have misforstået spørgsmålet, idet der svares i vest på, hvor der var spurgt om i øst.

Det forekommer mig ellers, at det af Søren Wium-Andersen stillede spørgsmål er ganske klart, når man har læst det af DM fremsendte brev til DM's Pensionistsektion af 19. november 2014 om S.E. Christensens brev.

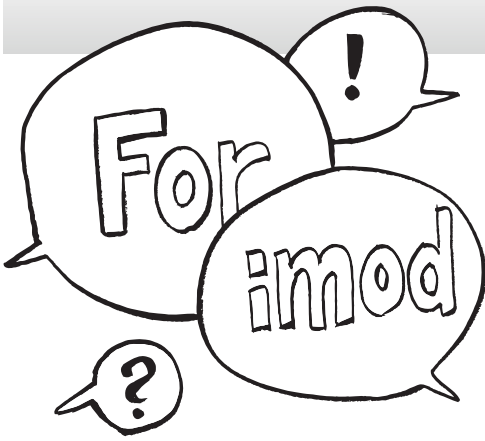
Idet jeg ikke håber, at DM ønsker at marginalisere MP's medlemmer gennem introduktionen af et repræsentantskab i stedet for en generalforsamling, vil jeg derfor direkte spørge DM og MP Pension: Har DM og MP Pension planer om at erstatte MP's generalforsamling med et repræsentantskab?

Jeg ser frem til et konkret og klart svar.

Med venlig hilsen Anne Grethe Ragborg

SVAR:

Kære Anne Grethe Ragborg
På MP Pensions generalforsamling i 2013 blev der fremsat et medlemsforslag om bestyrelsesmedlemmernes kompetencer. Bestyrelsen lovede at kikke nærmere på mulighederne



og tog da også emnet op under generalforsamlingen i 2014. Her præsenterede bestyrelsen sine overvejelser og præmisserne for dem, nemlig:

Bestyrelsen skal være mangfoldig, dvs. have tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at udføre sine opgaver.

Det direkte valg af bestyrelsesmedlemmer sker ved urafstemning blandt MP Pensions medlemmer; valget omfatter fem ud af bestyrelsens i alt 10 medlemmer.

Bestyrelsen skal følge lovgivningen og som kollegium leve op til myndighedernes skærpede krav til kompetencer.

Disse præmisser gælder fortsat og danner grundlag for de forslag, bestyrelsen vil præsentere på generalforsamlingen i april måned. Hovedelementerne ser således ud:

- Fem af bestyrelsens medlemmer vælges som i dag ved direkte valg blandt medlemmerne.
- De to lovpligtige, særligt sagkyndige medlemmer foreslås begge valgt af generalforsamlingen og ikke kun det ene som i dag.
- Tre medlemmer udpeges som i dag af Dansk Magisterforening, Gymnasieskolernes Lærerforening og Dansk Psykologforening.
- En forsamling af delegerede foreslås etableret for at styrke medlemsdemokratiet.

Bestyrelsen ser frem til debatten under generalforsamlingen senere på året.

Erik Alstrup, fungerende formand, MP Pension, og Anders Christian Rasmussen, MP Pension, udpeget af DM

FOR STOR EGENKAPITAL I MP PENSION

Kort før jul skrev Finanstilsynet i en redegørelse, som findes på forsiden af MP Pensions hjemmeside, følgende: "Finanstilsynet vurderer, at pensionskassen bevidst sigter på at opbygge egenkapital, i et større omfang end egenkapitalen bidrager til overskuddet i kassen". Og videre at dette "indebærer en risiko for, at ikke alle medlemmers interesser varetages på tilstrækkelig vis".

Den store egenkapital, som MP således siges at have oparbejdet, synes ikke at afspejle sig i større pensioner. Min årlige pension faldt således kraftigt fra 2008 til 2009 – fra 181.600 til 158.200 kroner – og har herefter ligget på det niveau hvert eneste år. Det har undret mig, fordi MP år ef-

ter år har sagt, at pensionskassen har et fantastisk afkast – ja, MP er nærmest verdensmester. Men det mærker medlemmerne så ikke noget til på deres pensioner. Nu har vi så af Finanstilsynet fået forklaringen: Pengene bruges til at opbygge en massiv egenkapital internt i pensionskassen.

Jeg synes virkelig, det er et problem, at MP opbygger denne store egenkapital, for pensionister kan jo risikere at dø, før de får nogen glæde af deres andel af disse midler, som vi jo alle gennem årene har indbetalt til. I løbet af disse seks-syv år må der være et vist antal medlemmer, der ikke har fået mulighed for at nyde godt af deres faktiske pensionsmidler, som MP efter deres død har fået fuld dispositionsret over. Det finder jeg i allerhøjeste grad uholdbart. Hvad os endnu levende angår, kan det selvfølgelig tænkes, at vi alle lever, til vi er blevet over 100 år. Jeg tvivler dog på, at det vil gå så galt for MP. Derfor vil jeg stærkt opfordre MP til at gå i gang med en kraftig uddeling af disse midler til os, der stadig er i live. Og i det hele taget må MP forklare, hvad det er, der foregår, så vi almindelige medlemmer kan forstå det. Det er da utrygt for os medlemmer, at Finanstilsynet vurderer, at ikke alle medlemmer får deres retmæssige pensioner i forhold til deres indbetalinger.

Jeg mener faktisk, at vi har en hel del til gode med tilbagevirkende kraft for alle de år, hvor vores pensioner ser ud til at være blevet holdt på så lavt et niveau. Og det ligner nærmest en straffeaktion mod os, der umiddelbart forud for pensionsalderen eller som allerede pensionerede valgte at forblive på den gamle ordning for i et eller andet omfang at sikre os. Men Finanstilsynets redegørelse går vel også på dem på ny ordning, som også må føle sig utrygge ved deres pensioner.

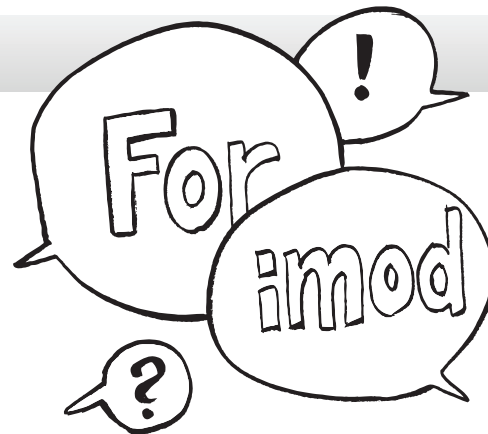
Jeg kunne specielt ønske mig, at vi på gammel ordning kunne finde sammen og lave en mere kvalificeret klage til MP og en kraftigere fremlæggelse, end jeg med min meget begrænsede indsigt i forholdene har været i stand til. Mit telefonnummer er 30 23 04 45 og min e-mail: knud@kielgast.dk.

Venlig hilsen Knud Kielgast

SVAR:

Kære Knud Kielgast

Tak for dit indlæg. Jeg kan umiddelbart godt forstå din bekymring, når du tolker Finanstilsynets redegørelse derhen, at tilsynet vurderer, at ikke alle medlemmer får deres ret-



» mæssige pensioner, i forhold til hvad de har indbetalt. Men det er vigtigt for mig at understrege, at tilsynets vurdering er, at der er en risiko for, at det kan ske – ikke at det rent faktisk sker. Havde det været tilfældet, ville det være en lovovertrædelse. MP Pensions bestyrelse er i øvrigt uenig i tilsynets vurdering af, at der eksisterer en sådan risiko, hvilket også fremgår af mit svar på dit næsten identiske indlæg på mppension.dk's Debatforum.

På grund af mit relativt omfattende svar på Debatforum vil jeg ikke give et tilsvarende detaljeret svar her, men tilføje, at pensionskassens forretningsmodel lever op til sit formål, nemlig tryghed i pensionisttilværelsen, uanset om man lever kort tid eller lang tid.

Endelig vil jeg påpege, at der for at opretholde de nuværende pensioner på uændret niveau kræves et afkast på ca. fem procent. Der har været perioder, hvor pensionskassen ikke har kunnet give dette, fx i kølvandet på finanskrisen (2009-11). Konkrete medlemmers pensioner, herunder dine, kan jeg ikke kommentere i disse spalter, men kan om året 2008 sige, at det pensionsmæssigt var et meget atypisk år, fordi der blev udbetalt en særlig skattekompensation pga. ændringer i pensionsafkastbeskatningsloven.

Erik Alstrup, fungerende formand i MP Pension

DM MÅ FREMOVER SIKRE PENSIONERNE FRA MP

I november måned indkasserede MP Pension ikke mindre end påbud fra Finanstilsynet. Påbud anvendes, hvis en virksomhed handler lovstridigt eller undlader at handle, hvor en handling er påkrævet.

Tilsynet gav også MP Pension den oplysning, at den anvendte forretningsmodel "indebærer en risiko for, at ikke alle medlemmernes interesser varetages på tilstrækkelig vis". MP Pension behøver nemlig ikke at leve op til contributionsprincippet. Et princip, der tilsikrer en offentlig kontrol med en rimelig fordeling af pensionskassens over- og underskud, dels mellem egenkapitalen og de forsikrede, dels mellem de forsikrede indbyrdes.

Hvornår har MP's medlemmer accepteret en forretningsmodel, som tillader, at alene bestyrelsen kan fordele egenkapitalen – uden offentlig kontrol – og uden at tage højde for, hvem der indbetalte den? Kan DM's medlemmer af MP's bestyrelse ikke redegøre for, hvorledes de vil sikre, at medlemmerne får udbetalt pensioner, som står i et rimeligt forhold til, hvordan de har bidraget til skabelsen af over-

skuddet i pensionskassen? Hvordan vil DM sikre, at der ikke fremover sker en omfordeling af midler medlemmerne imellem? Hvorfor vil DM bevare en forretningsmodel, der ifølge Finanstilsynet "har en særlig forøget risiko, uden at der foreligger en lovovertrædelse"? Hvorfor vil DM tillade, at MP Pension ikke følger contributionsprincippet? Hvor længe vil DM fortsætte med via overenskomsten at tvinge yngre medlemmer ind i en pensionskasse, som Finanstilsynet anser for at have en risikabel forretningsmodel?

MP's bestyrelse har med flid trukket tavshedskortet. Hvorfor er det tilsynet, der skal oplyse os om, at MP anvender en meget risikabel forretningsmodel, som MP ikke på noget tidspunkt klart, tydeligt og objektivt har fremlagt for og fået medlemmernes accept af? Med den benyttede forretningsmodel kan pensionerne i værste fald blive reduceret med 50 %.

Søren Wium-Andersen, Ådalen 15, Hillerød, wa23@hotmail.dk

SVAR:

Kære Søren Wium-Andersen
Pensionskassens forretningsmodel – eller mere præcist den del, der drejer sig om fordelingen af kassens akkumulerede over- og underskud aflejret i egenkapitalen – er ikke underlagt contributionsbekendtgørelsen. Det følger af den tilsynslovgivning for bl.a. tværgående pensionskasser, som Folketinget har vedtaget. Kassens egenkapitaludlodning har i øvrigt ikke på noget tidspunkt i kassens levetid været underlagt bekendtgørelsen. Som tværgående pensionskasse er MP Pension imidlertid omfattet af de foreningsretlige regler, og bestyrelsen hverken må eller ønsker at fordele over- og underskud uden at tage højde for, hvem der har bidraget til det. I opgørelsen og fordelingen af det realiserede resultat følger kassen da også contributionsbekendtgørelsen, selv om fastholdelse/udlodning af egenkapitalen formelt set ikke er underlagt disse regler. At MP's bestyrelse skulle have trukket tavshedskortet, har vi lidt svært ved at følge. Via forsiden af kassens hjemmeside kan man finde frem til Finanstilsynets redegørelse og en beskrivelse af, hvorfor bestyrelsen er uenig i tilsynets vurdering af forretningsmodellen.

Erik Alstrup, fungerende formand for MP Pension, og Anders Christian Rasmussen, bestyrelsesmedlem udpeget af DM

VIDENS FESTIVAL

20 FOREDRAG PÅ 12 TIMER MED BL.A.:

- ▷ **TOR NØRRETRANDERS** FORFATTER
- ▷ **LONE FRANK** JOURNALIST
- ▷ **JAN GRARUP** FOTOGRAF
- ▷ **KNUD ROMER** FORFATTER
- ▷ **VINCENT HENDRICKS** PROFESSOR
- ▷ **ANNE-CATHRINE RIEBNITZSKY** FORFATTER
- ▷ **JOSEFINE KLOUGART** FORFATTER
- ▷ **LASSE RIMMER** KOMIKER
- ▷ **ADAM PRICE** MANUSKRIPTFORFATTER M.V.
- ▷ **UFFE ØSTERGAARD** PROFESSOR
- ▷ **KRISTIAN PEDERSEN** DIREKTØR FOR INSTITUT FOR RUMFORSKNING OG RUMTEKNOLOGI VED DTU



LØRDAG 21. FEBRUAR KL. 10.00-22.00 I DEN SORTE DIAMANT
BILLET: 495 KR. BESTIL PÅ VIDENSFESTIVAL.DK.

ARRANGØRER: RÆSON, DM – DANSK MAGISTERFORENING, DET KONGELIGE BIBLIOTEK



Bente Rosenbeck har netop udgivet bogen "Har videnskaben køn?" på Museum Tusulanums Forlag.

Er kvinder, som læser, farlige?

Kvindes uddannelseshistorie er en historie om fremgang, men også om modstand og forhindringer. Det kunne tyde på, at kvinder er blevet ekskluderet mere systematisk fra videnskab end fra alle andre sociale aktiviteter, måske med undtagelse af hæren og kirken. Kvinders vej ind i højere uddannelse og forskning er først og fremmest blevet skildret som en del af kvindebevægelsens historie, men det bliver mere og mere påtrængende, at den også bliver en del af videnskabens historie, og

at ligestilling bliver en del af forskningspolitikken.

Den første kvinde fik lov til at studere ved Københavns Universitet i 1875. Forud var gået 400 år med mandlig dominans. Men også i århundrederne før kunne kvinder i nogen grad udfolde sig intellektuelt. Så længe klostervæsenet eksisterede, havde kvinder mulighed for at få andel i lærdom og viden der. Vi har kendskab til en række lærde kvinder, som i deres samtid blev kendt som *feminae docta*.

Uden for de lærde kredse fandtes desuden kvinder, som besad forskellige former for viden og kundskab. Selvom kvinder ikke har udviklet nogen egentlig anerkendt videnskab, har de været centrale i flere videnskabsrelaterede områder inden for fødselshjælp, sygepleje og husholdning. Det er en historie om håndens arbejde snarere end åndens. Ved at genopdage de lærde kvinder og med et bredere kundskabsbegreb, kan man i højere grad opfatte kvinders bidrag til viden og kundskab.

Den første kvinde fik lov til at studere ved Københavns Universitet i 1875. Forud var gået 400 år med mandlig dominans. Men også i århundrederne før kunne kvinder i nogen grad udfolde sig intellektuelt.

Videnskaben er jo ikke nogen fast størrelse, hvorfor videnskabshistorien også handler om, hvordan videnskab bliver afgrænset, og dermed hvordan visse erfaringer og områder er blevet sorteret fra som ikkevidenskab.

Jeg har fulgt kvinderne ind på universitetet i slutningen af 1800-tallet; en begivenhed, der faldt sammen med, at videnskaben blev moderniseret og blev rigtig "videnskabelig". Naturvidenskaben kom til at udgøre normen for videnskabelig-

hed, og det smittede af på andre hovedområder og på opfattelsen af krop, køn og kvindelighed.

Med moderniseringen af videnskaben skete der en biologisering og naturalisering af kønnet. Lægerne blev eksperter på kvindekroppen og dermed også autoriteter på pigers og kvinders opdragelse og uddannelse. Kvinden var ikke længere skabt af Gud, men af biologien. Den moderne kvindelighed blev opfattet som en

biologisk begrundet essens: Den føde-dygtige evne, reproduktiviteten, var konstituerende for kvindelighed. Hjernen og ovarierne kunne ikke udvikle sig samtidig. Kvinders reproduktive evne kom til at stå i modsætning til intellektualitet.

"Kvinden" blev i stor udstrækning objekt for videnskaben og ikke subjekt. Det var ikke kun læger og biologer, men også humanistiske og samfundsvidenskabelige forskere, som var op-

taget af kvindekønnen og af kvindelighedens gåde. Jeg skal blot nævne et enkelt eksempel, nemlig grundlæggeren af religionshistorie i Danmark, Edvard Lehmann, som i både artikler og bøger i midten af 1910'erne skrev om den ugifte kvinde, den selverhvervende kvinde og kvindelig opdragelse og kritiserede lighedskravet. Manden var anlagt for det almene, kvinden for det individuelle. Manden var lig med det objektive, kvinden lig med det

subjektive. Den kvindelige logik var kendetegnet ved subjektivismen, en tilstand, som kunne medføre "en fuldstændig Ophævelse af Tankevirk-somhed, der kunne betegnes som objektiv".

Lehmann er bare en af mange. Diskursen var, at kvinder egentlig ikke hørte hjemme på et universitet, selv om de formelt havde

fået adgang. Det var stort set holdningen hos både kvinder og mænd ved 50-års jubilæet for kvinders adgang til universitetet i 1925. Der var ved denne festlige lejlighed udbredt enighed om, at der ikke var de store muligheder for, at kvinder i større udstrækning kunne præstere videnskabeligt arbejde. Den almindelige holdning, som på en helt naturlig og selvfølgelig måde kom frem i festtalerne, var, at de ikke havde de samme skabende evner som mænd.

"Diskursen var, at kvinder egentlig ikke hørte hjemme på et universitet, selv om de formelt havde fået adgang. Det var stort set holdningen hos både kvinder og mænd ved 50-års jubilæet for kvinders adgang til universitetet i 1925".

Så man har sikkert taget positivt imod arvelighedsforskeren Wilhelm Johannsen, som dog mente, at kvinder havde en form for intellektualitet, der overvejende var af reproduktiv karakter. Derfor mente han, at de var velegnede som assistenter for forskning med optælling, bogføring etc. Ét var at uddanne sig og lære noget, noget andet "at forske, at eje Gnistere af "Hittepaasomhed", skabe ny Forstaaelse". Det har han jo helt ret i, men er disse forskellige kønsmærkede? For Johannsen lå forskellene i de såkaldte "y-tråde", som kun mænd havde. Formel adgang løste således ikke alle problemer med diskrimination, og måske findes der stadig bias og skjult diskrimination i universitetssystemet.

I 2013 udtalte en professor fra humaniora i Weekendavisen: "Det er vanskeligt at iagttage nogen forskel mellem kvinders og mænds evner og talent på universitetet – men det er let at iagttage forskelle mellem deres gennemsnitlige livsmål. Kvinder er mindre monomant dedikerede og har en anderledes forestilling om det gode liv". Ærligt nok blev udtalelsen karakteriseret som en uvidenskabelig personlig iagttagelse. Men er det virkelig ligegyldigt, som når en anden professor kommenterer kravet om, at kvinder skal være bedre repræsenteret i EU-ansøgninger, på følgende måde: "I sidste ende risikerer videnskaben mere at skulle udtrykke en ydre glatthed og pænhed end at skabe sprælsk og egensindig videnskab". Hvorfor tænker disse professorer ikke på, hvad Nina Smith sagde i 2013, nemlig at hver fjerde professor kunne have været klo- gere, såfremt kvinder sad i deres lærestol? For vi går vel ud fra, at kvinder og mænd er lige kloge? <<

DYRK DIN FAGLIGHED

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

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



Fortidens fodspor

Et kæmpestort udgravningsprojekt er i gang på Lolland i forbindelse med den faste forbindelse til Tyskland. Museum Lolland-Falster har taget anderledes udgravningsmetoder i brug, og fundene er mange, store og banebrydende. Blandt andet et fiskegærde, som står, som da det blev sat af stenaldermennesket. Langs fiskegærdet har man fundet fodspor af to stenaldermennesker, og jordlagene afslører, at de har forsøgt at redde fiskegærdet under en af de mange storme, der har hærget kysten. Læs arkæolog Thit Birk Petersens artikel om udgravningen.

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

Er du sikker på nettet?

Eksemplerne på hacking og angreb på onlinesystemer er mange: Nets-skandalen, Se og Hørs tys-tys-kilde og tab af brugernavne og kodeord hos Adobe, Sony og LinkedIn. Det er svært at gennemskue, hvilke farer man som bruger og udbyder af onlinetjenester egentlig står over for.

Fyraftensmøde med Gert Læssøe Mikkelsen

11. marts i København

Læs mere og tilmeld dig på dm.dk/kalender

Læs også Gert Læssøe Mikkelsens artikel "Digital identitet" om, hvordan smart brug af matematik gør hverdagen nemmere og sikrere på internettet.

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

Kom til fyraftensmøde med Gert Læssøe Mikkelsen, identity architect i Alexandra Instituttets sikkerhedslab, og få et overblik over de løsninger, vi i dag bruger til onlineidentitetshåndtering, og nogle af de trusler, som brugerne udsættes for, når de færdes online, fx overvågning og identitetstyveri.

Insekter som føde og foder

Hvilke potentialer ligger der i at anvende noget så kulturfjernt som insekter til menneskelig føde i den vestlige verden? Og vil vi fodre vores husdyr med fx insektmel på basis af melorme?

Jordbrugsakademikerne, Dansk Magisterforening og Den Danske Dyr lægeforening rejser spørgsmålene på et debattmøde i DM. Budskaberne afprøves i en "retssag", hvor dr.agro. Jørgen Eilenberg, cand.polyt. Christian Holst Fischer og cand.med.vet. Anders Permin fremlægger deres standpunkter. Blandt "vidnerne" vil være dr.agro. Henrik Saxe og cand.theol. Mickey Gjerris. Dommere og ordstyrere er formændene i JA, DM og DDD.

Debatmøde om insekter som føde og foder

5. februar i København

Læs mere og tilmeld dig på dm.dk/kalender

Debatmødet tager afsæt i magasinet moMentums tema om insekter til foder og føde. Du kan læse nogle af artiklerne i dm.dk/fagligtforum.

Vælg Naturvidenskab, sundhed og miljø



SPECIALER2GO

Kan man tænke for retfærdigt?

Den retfærdiggørende tænkning dominerer den politiske debat og låser os fast i en begrænsende forståelse af, hvad der gør et samfund rigt og spændende at leve i. Læs Bjørn Fred Jensens specialeartikel om filosofiens indflydelse på vores måder at tænke på.

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

Artiklens forfatter har deltaget i workshoppen Specialer-2Go, hvor dimittender får en hel dag i DM med professionel kommunikationsrådgivning, mulighed for at publicere en artikel i Fagligt Forum på dm.dk og holde oplæg til et medlemsmøde i DM.

Kom til specialeworkshop i foråret

19. februar, 26. februar, 22. april og 30. april i København
7. maj og 20. maj i Aarhus

Læs mere og tilmeld dig på dm.dk/specialer2go

Klimaændringer – hvad gør vi?

Gennem jordens geologiske historie kan man se mange eksempler på, at strategier, som i begyndelsen var meget succesfulde, ender med at undergrave livsbetingelserne for de organismer, som udviklede dem.

Hør geologiprofessor Minik Rosing fortælle om, hvor svært det er at påvirke verdens befolkning til at ændre adfærd gennem rationelle argumenter og videnskabelig indsigt. Og bliv inspireret af hans tanker om, hvordan kunst og kultur kan røre mennesker og påvirke os til handling, mens videnskab kan anviser, hvordan vi skal handle.

Minik Rosing modtog i 2013 Rosenkjærprisen og i 2014 Tøger Seidenfaden-prisen.

Fyraftensmøde med Minik Rosing

5. marts i København

Læs mere og tilmeld dig på dm.dk/kalender

Findes den gode evaluering?

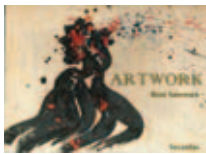
De fleste af os er "udsat for" evalueringer, og mange af os er også med til at gennemføre dem eller levere input til dem. Men hvad kendetegner egentlig en god evaluering, og hvad kan man gøre for, at evalueringer i højere grad bliver anvendt? Mød Kristine Als Velling, cand.scient.pol. og metodekonsulent hos Danmarks Evalueringsinstitut (EVA).

Fyraftensmøde med Kristine Als Velling

3. februar i Aarhus

Læs mere og tilmeld dig på dm.dk/kalender

KUNST



Artwork

Bent Sørensen
Secantus, 2014, 472 sider,
bogen kan downloades gratis
fra www.secantus.dk

An art-book depicting the work of an unknown artist not to be found in art museums, and yet ... Covering a life in art, development of a personal style, selection of motives from a broad range of life experiences, moving through art forms such as painting, wax oil, pastels and drawings, watercolour pictures, sculpture, wood prints and photographs, with the use of figurative or abstract techniques.

LEDELSE

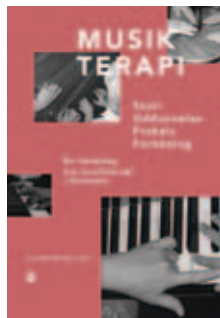
Ledelse af ledelse
– anden ordens ledelse
i organisationer

Frode Boye Andersen (red.)
Via Systime, 2014, 287 sider,
295 kr.

Denne bog forfølger spørgsmålet om anden ordens ledelse i organisatorisk sammenhæng.

Med så forskellige perspektiver som organisationer, netværk, koalitioner, krige og lokale relationer – og med fokus på eksempelvis koblinger, kompleksitet, refleksive lederskaber, samordningsproblemer og det pædagogiske paradoks i ledelse – bidrager forfatterne til belystningen af anden ordens ledelse som produktivt begreb for ledelse i moderne organisationer.

PSYKOLOGI



Musikterapi – Teori
– Uddannelse –
Praksis – Forskning

Lars Ole Bonde (red.)
Klim, 2014, 545 sider med
indlagt cd, 389 kr.

Musikterapi er den systematiske brug af musicering – at synge, spille og lytte aktivt til musik – til at give mennesker nye muligheder. Det kan være muligheder for at etablere eller genetablere manglende eller tabte fysiske eller psykiske

handlemuligheder, det kan være muligheder for at finde livskvalitet og håb i perioder med alvorlig sygdom og krise, eller det kan være en legende udvikling og næring af kommunikationen og samværet med andre mennesker. Musikterapeuten bruger relationen og det musikalske samvær til at imødekomme mange forskellige behov hos mennesker, der er født med svære handicap eller er blevet ramt af alvorlig fysisk eller psykisk sygdom.

Flere bøger på side 66

Diplom i designbaseret procesfacilitering og læring

Ansøgningsfrist: 1. marts 2015.

KADK, UCC og INDEX: Design to Improve Life tilbyder efteruddannelse i Arkitektskolens og Designskolens kreative rammer på Holmen i København.

Modulerne er målrettet dig, der vil blive bedre til at arbejde med fremstilling af koncepter, services eller produkter i virksomheder, til borgerinddragelse i kommuner eller til facilitering af kreative undervisningsforløb i skoler, gymnasier og universiteter.

Læs mere her: kadk.dk/efter-og-videreuddannelse

Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler
for Arkitektur, Design og Konservering



SOMMERSKOLE 2015

MELD DIG TIL ALLEREDE NU

CBS Executive Sommerskole består af 23 intensive kurser, der giver dig ny inspiration, samt faglig og ledelsesmæssig udvikling. Undervisningen er dialogbaseret, for vi sætter en ære i, at du efter kurset kan omsætte den nye, faglige viden til konkret og praksisnær opgaveløsning i dit job.

Som noget nyt introducerer Sommerskole 2015 en række 3-dages kurser

den 1.-3. juni, mens Sommerskolens 5-dages kurser som sædvanligt afholdes i august, uge 33 og 34.

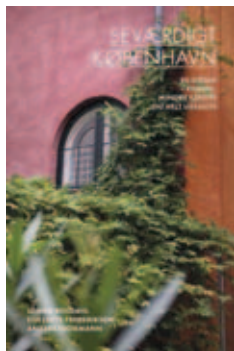
Med årets samlede kursusudbud kan vi tilbyde dig en bred vifte af kompetencegivende kurser inden for ledelse, strategi, økonomi og marketing.

Meld dig til inden den 1. marts, så giver vi 10% rabat på alle kurser.

MERE INFORMATION OG TILMELDING PÅ SOMMERSKOLE.DK

CBS
EXECUTIVE

HISTORIE



Seværdigt København

Johan Rosdahl, Lise Lotte Frederiksen og Anders Thormann Peter og Ping, 2014, 278 sider, 150 kr.

Denne lille bog om København er ikke en almindelig guide, ikke en historiebog, ikke en arkitekturbog, shop-pingbog eller spiseguide. Men nok lidt af det hele tilsat uddrag af kendt litteratur. Den lille bog er nemlig først og fremmest en idébog

til nysgerrig inspiration og fornøjelse. De valgte steder er enten ganske almindelige seværdigheder, hvor forfatterne prøver at pege på underlige detaljer, eller det kan være steder, der næsten har været hemmelige. Desuden er der henvisninger, links og lidt praktiske oplysninger, så bogen er en brugsbog, man har med i lommen.

FILOSOFI

Kierkegaard et la sirène

Jakob Rachmanski og Line Faden-Babin

Les petits Platons, 2014, 64 sider

Bogen er en eventyrlig historie om en havfrue, der kommer ud for en række skelsættende begivenheder, der vender op og ned på hendes ukomplicerede tilværelse og syn på livet. I

København møder hun Søren Kierkegaard, og dette møde bliver begyndelsen på en eksistentiel rejse for dem begge.

MEDIVIDENS K A B



Blik for lyd

Ansa Lønstrup, Anders Bonde, Nina Gram og Charlotte Rørdam Larsen (red.)

Klim, 2014, 197 sider, 299 kr.

“Blik for lyd” handler ikke om at slå blikket ned eller lukke øjnene i. Den handler

derimod om at slå ørerne ud og holde blik, ører og tænkning åbne for lyd og dermed for de øvrige sensoriske modaliteter, som til stadighed henvender sig til os gennem medier og artefakter i byen og i vores hverdag. “Blik for lyd” introducerer som den første bog på dansk et internationalt stort og voksende fag- og forskningsfelt, “Sound Studies”, som stadig er i boblende udvikling, og som er markant interdisciplinært. Det sker gennem otte forskellige bidrag, som med lyttende og analytisk afsæt undersøger forskellige lyd-fænomener i kontekst.

Opslag – Knæk Cancer

Kræftens Bekæmpelse uddeler 10 millioner til ‘Forskning i partikelterapi’

Halvdelen af alle kræftpatienter modtager strålebehandling. På trods af væsentlige fremskridt er strålebehandling stadig forbundet med risiko for betydelige kroniske bivirkninger. Der er derfor store forhåbninger til en mere skånsom form for strålebehandling, kaldet partikelterapi, som nu bliver tilgængelig i Danmark. Der er behov for forskning, som kan give bedre forståelse af, hvordan partikelterapi virker i kræftceller, hvordan behandlingen planlægges og udføres, og ikke mindst hvordan man bedst udvælger de rette patienter til denne nye behandlingsform.

Kræftens Bekæmpelse ønsker at støtte forskning i partikelterapi. Derfor er det besluttet at afsætte 10 mio. kr. af Knæk Cancer midlerne 2014 til klinisk og translational forskning, som understøtter en optimal indførelse af partikelterapi til danske kræftpatienter.

Ansøgningsfrist

Mandag den 2. marts 2015 kl. 15.00.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til sektionsleder Birgit Christensen på bc@cancer.dk eller 35 25 72 58.

Se hele opslaget på vores hjemmeside cancer.dk under ‘Forskning’/‘Søg støtte til forskning’.

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



Kræftens Bekæmpelses Videnskabelige Udvalg

Støtte til eksperimentel, klinisk og epidemiologisk kræftforskning

Ansøgningsfrister:

Hoveduddelingen:

Mandag den 16. februar 2015 kl. 15.00

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

Andre uddelinger:

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

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

Ansøgningskema:

Elektronisk ansøgningskema samt “Information om støttemuligheder og formkrav” finder du på vores hjemmeside www.cancer.dk under “Forskning” – “Søg støtte til forskning”.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Christina Koefoed-Hansen på ckh@cancer.dk eller 3525 7259.

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



Lej dit kontor hos DM

Er du freelancer eller selvstændig, kan du leje en kontorplads i Akademikerhuset på Peter Bangs Vej 30 i København med alle tænkelige kontorfaciliteter til rådighed; mødelokale, farveprinter, Wi-Fi, tilhørende køkken og postlevering.

Vi har forskellige modeller, alt efter hvad der passer dig bedst:

- 2000 kr. om måneden for ubegrænset brug og en fast plads med dit navn.
- 500 kr. om måneden for 1 fast ugedag og en fast plads med dit navn og mulighed for at gange op, hvis du gerne vil have flere faste ugedage.
- Der vil også være mulighed for andre fleksible ordninger, der passer til din arbejdsform.

Er du interesseret i en kontorplads, eller har du spørgsmål om ordningen, så ring til os på 38 15 66 00, eller læs mere på dm.dk/freelancer.

PÅ DM.DK KAN DU

- finde pjecer og vejledninger til alt fra afskedigelse over barsel til stresshåndtering. Du finder også en guide til det gode praktikforløb og forslag til ansættelseskontrakter. Find alle vejledningerne på dm.dk/publikationer
- danne dig overblik over alle dine medlemsfordele. Vidste du for eksempel, at du som medlem af DM kan få rabat på et fitnessabonnement hos fitness.dk? Se alle dine medlemsfordele på dm.dk/procent
- læse, hvordan DM er opbygget som demokratisk forening med ti forskellige sektorer og sektioner, og hvordan du kan gøre din indflydelse gældende i DM. Læs mere på dm.dk/omdm
- læse fagligt relevante artikler i Fagligt Forums universer. Læs fx professor i miljøgeokemi Bo Elberlings artikel "Ny viden om permafrost giver bedre klimamodeller" om, hvordan forskning i permafrost kan forbedre forudsigelserne af fremtidens klima. Læs hele artiklen på dm.dk/fagligtforum

Det sker i DM



Selvledelse & trivsel

Selvledelse er et centralt tema i mange akademikers arbejdsliv, og mulighederne for at udfylde ansvaret er ofte uendelige. Det kan føre til stress og udbændthed. Lær om, hvordan du kan skabe balance imellem begejstring og belastning i dit arbejdsliv. Efter mødet er der fællesspisning, hvor du kan dele erfaringer med andre DM'ere.

Tid og sted: 19. januar i Ballerup

Tilmelding og mere info: dm.dk/kalender

Bliv lykkelig – workshop i positiv psykologi

Mange forskere mener, at vores lykkeniveau afhænger af både genetik og livsvilkår. Men ifølge den positive psykologi er der meget, man selv kan gøre for at forbedre sit niveau af lykke. På workshoppen får du præsenteret virkningsfulde lykkefremmende aktiviteter, og vi ser på, om der er inspiration at hente ved at se på, hvordan lykkelige mennesker tænker og opfører sig.

Tid og sted: 27. januar i Aalborg

Tilmelding og mere info: dm.dk/kalender

BLIV KLOGERE PÅ VIDENSFESTIVAL 2015

For fjerde år i træk slår DM, RÆSON og Det Kongelige Bibliotek dørene op til Vidensfestival. Festivalen løber af stablen lørdag 21. februar 2015. Fra 10.00 til 22.00 går en række af Danmarks bedste formidlere på scenen, hvor de fortæller om de spørgsmål, der optager dem mest. Emnerne spænder fra astronomi og arkitektur til litteratur og ledelse.

Du kan blandt andet få viden fra:

- Maya Ilsøe, manuskriptforfatter
- Knud Romer, forfatter
- Lone Frank, videnskabsjournalist
- Jan Grarup, fotograf
- Ellen Margrethe Løj, fhv. FN-ambassadør
- Vincent Hendricks, professor i filosofi

Som medlem af DM kan du komme på Vidensfestival for næsten halv pris: 295 kroner mod 495 kroner for ikke-medlemmer. Er du studerende, kan du komme på festival for kun 150 kroner. Du kan tage én ledsager med til medlemspris. Tilmeld dig til DM-særpris på raeson.dk/viden, hvor du også kan holde dig løbende orienteret om programmet.

— DIPLOM I — KOMMUNIKATION

Styrk dit arbejde og din karriere med et enkelt kursus eller en hel diplomuddannelse i kommunikation. Kurserne er målrettet professionelle kommunikatører og journalister. Du er sikret de allerbedste undervisere, og med uddannelsen får du et stykke papir, som formelt løfter dit CV.

————— LIGE NU KAN DU TILMELDE DIG: —————

BRANDINGSTRATEGI & KAMPAGNER

Lær at arbejde strategisk med organisationens identitet, image, branding, design, storytelling og kampagner. Du får teori og begreber om image- og brandingprocesser, så du kan stå i spidsen for udvikling af en brandingstrategi.

København, start 23. marts

Undervisere: Mie Femø Nielsen & Jesper Højberg
dmjx.dk/brandingstrategi

KOMMUNIKATIONS- & PR -STRATEGI

Kurset klæder dig på med strategi, teori og begreber til at arbejde professionelt med strategisk kommunikation i din virksomhed eller organisation. Du kommer også til at arbejde med din egen rådgiverrolle.

København, start 19. marts eller 18. maj

Undervisere: Mie Femø Nielsen & Jesper Højberg
dmjx.dk/pr

KOMMUNIKATIONS- PLANLÆGNING

Kom i dybden med det vigtigste værktøj i den strategiske værktøjskasse: Kommunikationsplanen. Lær at planlægge strategisk kommunikation, som understøtter virksomhedens målsætninger og bliver trænet i at prioritere og måle din indsats.

København, start 16. marts

Underviser: Helle Petersen
dmjx.dk/komplanlaegning

SKAB VÆRDI MED DIN KOMMUNIKATION

Skab værdi ved at integrere dit kommunikationsarbejde med organisationens overordnede mål og eksekvere strategien effektivt. Lær at navigere i feltet mellem strategi og praksis og at sætte ind med dine kompetencer netop der, hvor det giver mening.

København, start 4. maj

Undervisere: Jesper Højberg & Mikkel Jørnvil Nielsen
dmjx.dk/skabvaerdi

Læs mere om kurserne på
dmjx.dk/kurser



DANMARKS MEDIE- OG
JOURNALISTHØJSKOLE

Hos GF er det
kunderne, der deler
årets overskud.



Hvert år gør GF Magistrene bilskaderegnskabet op. Jo færre skader, jo større overskud og dermed penge retur til dig. Sidste år fik vores kunder 2.298.668 kr. tilbage – det svarer til, at hver kunde fik 18 % af præmien tilbage.

Vil du også have bilforsikring med overskud?

Eller et godt tilbud på alle dine andre forsikringer? Så kontakt os.



Det gode selskab