



Djøj har magten

Side 10-21

Magistre stormer ind i Folketinget

20

Ensom og til masseforelæsning

26

Mysteriet på museet

34

Dna-detektiv bremser justitsmord

54



Skrivekurser 2015



Hvis H.C. Andersen havde udtrykt sig med blomster i stedet for det skrevne ord, ville hans værk forlængst være formuldet og forsvundet. En grim ælling ville bare være et mindre næbdyr, med usigneret fjerdragt. En Deformem Anatis, som man tørt ville konstatere det på latin, inden man skød det stakkels kræ. Og verden ville

fortsætte sin vante gang. Men velvalgte ord forandrer netop verden. Ord kan starte krige og stoppe dem igen. Kender du værktøjerne, kan de også kaste magi over et salgsbrev, en mail, et Facebookopslag, et blogindlæg eller en artikel. Ordene bor allerede inde i dig. Kom og lær at bruge dem rigtigt. Og skriv så.

AKTUELLE SKRIVEKURSER HOS DMJX:

SKRIV JOURNALISTISK

Start 14. sep., 5. eller 19. okt.

Stik fingrene i journalistens værktøjskasse og pluk de bedste redskaber til at finde og formidle den gode historie. Kurset kan indgå i en diplomuddannelse.

SKRIV EFFEKTIVT OG BEDRE

Start 22. sep. eller 23. okt.

Bliv klædt på til at skrive hurtigere, bedre og lettere end du troede muligt. Du lærer at finde ind til, hvad dit budskab er, og hvordan du bedst formidler det.

SKRIV BEDRE TEKSTER (VIRKSOMHEDSKURSUS)

Start når det passer jer

Gør sproget interessant, troværdigt og enkelt – og få budskabet til at træde tydeligt frem. Kurset afholdes hos jer og tager udgangspunkt i jeres ønsker og behov.

Tag til genmæle!

Når denne leder læses, har jeg kun få dage og opgaver tilbage som formand for DM. Det har fået mig til at tænke tilbage over årene og udviklingen, siden jeg blev formand i januar 2001.

En af de første ledere, jeg skrev, handlede om den tiltagende fremmedfjendske og nationalistiske tone i den danske politiske debat. Retorikken var mig fremmed, og det var mit synspunkt, at DM som internationalt og samfundsorienteret organisation med indsigt i kulturel og sproglig mangfoldighed og med mange medlemmer i humanitære ngo'er måtte gå imod disse tendenser.

Lederne havde hidtil været nærmest anonyme, men jeg ønskede mit eget navn under lederen for ikke at tage andre til indtægt for en holdning, som af nogle måske kunne opfattes som (parti-)politisk. Skillelinjen mellem, hvad der er legitim fagpolitik, og hvad der tenderer samfundspolitiske holdninger, er ikke altid let at trække. Problemstillingen har ofte udløst diskussioner i DM, selv om vi er fuldstændig enige om, at vi er og altid skal være partipolitisk uafhængige.

Her 14½ år efter må jeg så konstatere, at den negative tone om indvandrere og flytninge blot er blevet værre og aktuelt når uanede skingre, ja absurde højder. Og jeg vover derfor igen at tage til genmæle mod den hetz, der i dele af offentligheden drives mod alt, hvad der ikke opfattes som traditionelt dansk. Samtidig er der sket noget meget bemærkelsesværdigt og uendeligt trist i anvendelsen af vores danske sprog. Ikke alene flourer underlige anglicismer og ureflekterede overtagelser af termer og vendinger hentet fra den dominerende politiske og økonomiske politik i de angelsaksiske lande.

Men gode danske ord som medmenneskelighed, indfølelse, fællesskab, social forståelse og kulturel mangfoldighed bliver nu i mange sammenhænge anvendt med en negativ konnotation og bruges sammen med nedsættende betegnelser som godheds- eller forargelsesindustri om mennesker og organisationer, der ønsker at hjælpe de mest udsatte

og folk i nød. At det samtidig af vores regering vurderes som en vigtig opgave at odelægge vores internationale omdømme som et humanitært samfund i udenlandske medier, bør for mig at se få også fagforeninger, der som DM ønsker at opretholde politisk uafhængighed, til at gå ind i en modoffensiv.

For det er jo ikke til fordel for DM's medlemmer, at vi isolerer os og lukker os inde bag en nationalistisk selvtilstrækkelighed. Internationale konflikter og katastrofer påvirker os, og Danmark bør udnytte den faglige viden om andre kulturer og sprog, som mange af vores medlemmer besidder. Det er en indsigt, som vores politikere med fordel kunne inddrage, når Danmark skal bidrage til løsninger på internationale problemer. Samtidig bliver det arbejdsmarked, vores nuværende og kommende medlemmer skal virke på, i stigende grad et udpræget globalt marked. Ethvert forsøg på at lukke verden og andre kulturer ude er derfor ikke bare inhumant. Det er dumt og kortsigtet og vil gå ud over den vækst, som politikere af enhver farve hylder som det ypperste mål.

Det er mit håb, at min fagforening altid vil gå foran i kampen mod uvidenhed og fordomsfuldhed og have mod til at tage den vanskelige og til tider kontroversielle debat om skillelinjen mellem legitim og fagpolitisk samfundskritik og rent politiske udmeldinger. Det kan ikke undgås, at man indimellem utilsigtet kommer til at provokere medlemmerne, men som fremtidigt menigt medlem vil jeg foretrække det frem for den rene mainstream. Nu takker jeg af. Jeg har været utrolig stolt over at have fået lov til at være talerør for DM's vidende og kritiske medlemmer i mere end 14 år. Men det er med glæde, jeg overlader posten til yngre kræfter, som både har sans for at bevare det gode DM og gennemføre de nødvendige fornyelser i en turbulent og omskiftelig verden. Alle DM's medlemmer ønskes hermed alt godt i fremtiden.

“Det er jo ikke til fordel for DM's medlemmer, at vi isolerer os og lukker os inde bag en nationalistisk selvtilstrækkelighed”.

Ingrid Stage

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

Fatima Hachem,
DM Studerende

Frederik Fischer Thordal,
DM Studerende

Jeg holder af djøf'ere!

O.k., lad mig få det sagt: Jeg er bachelor fra politstudiet og altså halvstuderet djøf'er. Ikke alene er jeg næsten én af dem selv, men jeg har også stor respekt for økonomer og jurister. Det her nummer af Magisterbladet skal ikke læses som et angreb på deres faglighed. Tværtimod. Jeg vil meget nødig leve i et land, hvor man ikke lytter til sund økonomi og jeg vil gerne leve i et retssamfund. Cuba, for eksempel, fremstår for mig som et helvede på jord af ikke fungerende økonomi og deraf følgende undertrykkelse og despekt for grundlæggende rettigheder.

Til gengæld må det nødvendigvis også gå galt, hvis Djøf er den eneste ekspertise, man lytter til. På Magisterbladet sendte vi for et halvt år siden naturvidenskabelige og humanistiske forskere et spørgeskema, der handlede om deltagelse i den offentlige debat. Svaret var opløftende. Det gjorde forskerne med stor glæde, men samtidig sagde et stort flertal, at de oplevede, at deres faglighed blev skubbet i baggrunden til fordel for jurister og økonomer. Ikke mindst når de store beslutninger skal forberedes i udvalg og kommissioner.

I dette nummer af Magisterbladet kan vi dokumentere, at fornemmelsen er rigtig. Djøf'ere dominerer i meget høj grad. Det er åbenlyst skadeligt, at man ikke trækker på flere fagligheder.

Tag bare klimaudfordringerne og miljøpåvirkninger, som stadig ikke er integreret i beregningerne, når man vedtager reformer, som skal skabe vækst.

Et andet eksempel:

Vi læser igen og igen om alvorlige psykologiske problemer blandt de unge. Ifølge SFI har 35 procent af kvinder på 19 år fået psykologhjælp i løbet af deres opvækst. Det samme gælder 19 procent af de unge mænd. 11 procent af unge under 30 oplyser, at de gentagne gange har skadet sig selv med snit, brandsår eller slag. Horrible tal, som burde blive taget alvorligt. I realiteten bliver de ignoreret, når vi som samfund tager de store beslutninger.

For hvad gør vi, når vi skal reformere vores højere uddannelser? Vi ignorerer den pædagogiske og psykologiske ekspertise – ja, snart sagt alt andet end økonomer. Kvalitetsudvalget, som kom med forslag til reformer af uddannelserne, var uden danske uddannelsesforskere eller repræsentanter fra naturvidenskab og humaniora. Her var der ikke brug for sådan en bred ekspertise.

Blæse være med, om vores børn og unge har det ad helvede til. Blæse være med, hvilke pædagogiske værdier vi vil stå for i Danmark. Alle andre fagligheder end den økonomiske er ligegyldige, når det eneste succeskriterium er, at vi ikke må få bank af kineserne.

Marie Krarup fra Danmarks største borgerlige parti, Dansk Folkeparti, siger i dette nummer af Magisterbladet, at rene djøf-kommissioner "skal bremses". Der skal flere fagligheder i spil – blandt andre humanister. Magisterbladet vil holde øje med, at Dansk Folkeparti indfrier løftet. Her er to råd, hvis Dansk Folkeparti vil tages alvorligt i den sammenhæng:

1. Hold op med at bruge ordet "humanist" som et skældsord. 2. I må have en alvorlig snak med top-djøf'eren Kristian Thulesen Dahl. Det nytter ikke noget, at han sluger djøf-dagsordener – som forringelsen af dagpengene – hver gang nogen tilbyder ham en stramning over for udlændinge.



FASTE RUBRIKKER

3 LEDER

4 REDAKTØRENS KOMMENTAR

32 SIDEN SIDST

48 NYE BØGER

51 NYE BØGER

58 DEBAT

60 LEDIGE STILLINGER

65 MEDDELELSER

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

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

Redaktion:
Jakob Elkjær
(ansvarshavende)
je@dm.dk

Lisbeth Ammitzbøll
la@dm.dk

Martin Ejlersten
me@dm.dk

Pernille Siegmundfeldt
psi@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



Og selv om antropologi er et snakkefag, så er den ensomhed, nogle af os føler, ikke noget, vi taler med hinanden om – det er tabu

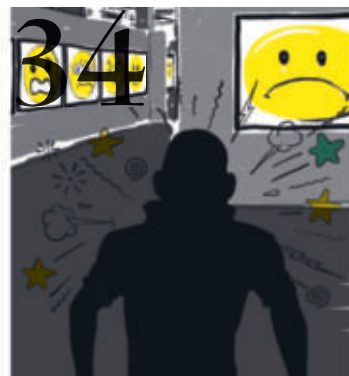
ARTIKLER



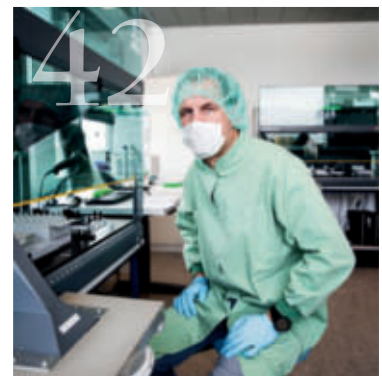
- 7 Udflytning medførte personaleflugt
- 8 Jobfesten er for specialister
- 10 Økonomer og jurister har magten
- 13 Danskerne: Djøf'ere har for meget magt



- 14 Kommissærgangen
- 17 Kedelige nordsjællændere
- 20 Akademikere dominerer også Folketinget
- 22 Formand for privatansatte vil være DM-formand



- 25 Udbredt ensomhed blandt studerende
- 26 Ensomhed er tabu
- 29 Presset kommer indefra
- 30 Rasmus svinger pisken over sig selv



- 34 Mysteriet på museet
- 42 Sådan får du en god MUS
- 46 15 gange Danmark
- 54 DNA-detektiven
- 57 Global kamp mod globalisering

Forsideillustration: Adam O

Oplag: 33.000 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

Kontrolleret oplag: 32.486
i perioden 1. 7.2012-30.6.2013



Produktionsplan:

Nr. 8 2015
Udkommer: 11. september
Deadline debat: 31. august
Deadline annoncer: 2. september
Deadline kalender: 2. september

Nr. 9 2015
Udkommer: 9. oktober
Deadline debat: 28. september
Deadline annoncer: 30. september
Deadline kalender: 30. september

Nr. 10 2015
Udkommer: 6. november
Deadline debat: 26. oktober
Deadline annoncer: 28. oktober
Deadline kalender: 28. oktober

Fri Information



Prøv Information gratis i en måned

Den næste måned kan du få adgang til hele avisen digitalt hver dag og den trykte avis leveret fredag og lørdag. Det er gratis, du binder dig ikke til noget, og abonnementet stopper automatisk, når måneden er omme.

Kast dig ud i det her:

Besøg information.dk/kombi

SMS "prøv" til 1241, ring 70 10 18 19 eller scan QR-koden.



Tilbuddet gælder kun husstande i Danmark, der ikke har abonneret de seneste 12 måneder. Prøvetilbuddet er gratis og uforpligtende. Avisen stopper automatisk efter en måned. SMS koster 0 kr. + alm. SMS-takst, betaling via mobilregning. Udbydes af Information, Store Kongensgade 40C, 1264 København K. Tilbuddet udløber d. 31.dec 2015

Information

UDFLYTNING:

Sporene skræmmer

Når man flytter statslige arbejdspladser ud, så fører det til medarbejderflugt. Det viser både danske og norske erfaringer.

Besøg dejlige Ringkøbing, og overnat gratis på Hotel Fjordgården. Du kan også deltage i et informationsmøde, hvor hele den kommende storkommune præsenteres.

Sådan lød tilbuddet til de mange medarbejdere hos SKAT, da daværende skatteminister Kristian Jensen (V) i 2005 besluttede at flytte 250 arbejdspladser til et nyt betalingscenter i Ringkøbing.

Charmeoffensiven havde dog begrænset effekt, og SKAT måtte i sidste ende udpege 150 medarbejdere til "uansøgt forflyttelse". Kun en håndfuld accepterede kravet, hvorefter den stod på et "uholdbart" rod i indbetalinger og udbetalinger af skatter og afgifter, en stigning i sygefraværet fra 10,5 til 12,4 dage og en retssag om aldersdiskrimination anlagt af HK, der kunne påvise at 70 pct. af de tvangsforflyttede var over 50 år.

Mens SKAT's betalingscenter i Ringkøbing trak utallige avisoverskrifter, gik det mere stille for sig, da Sikkerhedsstyrelsen i 2004 flyttede til Esbjerg.

En evaluering fra Center for Landdistriktsforskning ved Syddansk Universitet dokumenterede imidlertid, at Sikkerhedsstyrelsen få år efter udflytningen havde mistet ca. 70 pct. af medarbejderne, herunder 78 pct. af de ansatte med en akademisk uddannelse.

Antallet af højtuddannede specialister hos SKAT i Ringkøbing udgør 1-2 pct., og derfor kunne mandefaldet i 2006 relativt hurtigt erstattes af lokale HK-vikarer. I modsætning hertil udgør antallet af specialister i nærhe-

den af 80-90 pct. ud af ca. 400 ansatte hos Naturstyrelsen i København, én af de i alt 12 statslige arbejdspladser, som Dansk Folkeparti anbefaler regeringen at flytte ud.

Hvis ikke regeringen forbereder sig grundigt på udflytning, så kan problemerne i Ringkøbing nemt blive det rene ingenting ved siden af. Det siger formanden for de offentligt ansatte i DM, Peter Grods Hansen.

"Troels Lund Poulsen siger, at vi allerede i løbet af et par måneder får en plan. Jeg håber sandelig, at der bliver tale om et grundigt stykke arbejde, for de danske udflytninger viser jo, at hvis ikke man inddrager medarbejderne, ja så ender man snart med at stå uden dem. Og her skal man altså huske, at der er tale om ofte meget komplicerede opgaver. De specialister, der varetager dem, kan ikke bare lige erstattes af andre", siger han.

Og noget kunne tyde på, at regeringen indtil videre ikke har fået medarbejderne med. Ifølge Magisterbladets oplysninger oplever medarbejderne processen som frustrerende, forhastet og usaglig.

Regeringen har varslet en samlet plan for udflytningerne inden Folketingets åbning til oktober, men Peter Grods Hansen foreslår, at man tænker mere langsigtet.

"Det er vigtigt, at der skabes akademiske arbejdspladser i provinsen. Men

jeg tror, man kommer meget længere, hvis man tænker de statslige arbejdspladser ind i regionale udviklingsplaner. Så man kan lave et samarbejde om, hvordan det kan indgå i en samlet udviklingsplan for regionerne at flytte statslige, akademiske arbejdspladser derud", siger han.

At udflytning af statslige arbejdspladser ikke per automatik er en god investering, viser en norsk evaluering gennemført i 2009 af rådgivnings-

firmaet Asplan Viak som opfølgning på, at Bondevik-regeringen i perioden 2002-2007 flyttede seks statslige arbejdspladser med i alt 900 medarbejdere ud af den norske hovedstad.

Rapporten viser, at udflytningen førte

til et stort kompetencetab i de forflyttede styrelser, og at den stort set ikke havde nogen positiv økonomisk effekt på modtagerområdet. Dertil var prisen per udflyttet medarbejder 930.000 norske kroner.

I forbindelse med udflytningen mistede de pågældende institutioner mellem 75-90 pct. af medarbejderne. Selv seks år efter at beslutningen blev truffet, havde institutionerne svært ved at fastholde og udvikle erfarne medarbejdere.

Hvor mange institutioner der bliver tale om at flytte i Danmark, er endnu ukendt, men regeringens støtteparti Dansk Folkeparti har peget på i alt 12 styrelser, som kan komme i spil. Her er 461 magistre ansat. <<

"Jeg håber sandelig, at der bliver tale om et grundigt stykke arbejde".

Peter Grods Hansen, næstformand

Jobfesten er for specialister

Antallet af jobannoncer er det højeste i syv år. Men den positive jobudvikling sker kun i det private og er typisk rettet mod tekniske specialister, mens andre højtuddannede som fx humanister har det svært.

Den bedste tid på jobmarkedet i de seneste syv år. Sådan ser første halvår af 2015 ud, når man kigger på antallet af opslåede job på portalen Jobindex.

Mens der i 2009 var cirka 14.000 jobopslag per måned, så var det steget til cirka 19.000 om måneden i 2014. I det første kvartal af 2015 har væksten dog taget yderligere fart.

“Væksten er cirka tre gange hurtigere, end hvad vi har set de forgangne seks år. Hvis væksten af job i 2015 fortsætter, så ligner det for alvor et op-sving”, siger direktør i Jobindex Kaare Danielsen.

I april måned nåede Jobindex således 20.700 nye jobannoncer på en måned. Det er første gang siden oktober 2008, at der er blevet lagt mere end 20.000 nye jobannoncer på nettet på en måned.

2015 begynder mere og mere at ligne det historisk gode år 2005 i antallet af jobannoncer. Og det er gode nyheder. Men jobfesten er ikke for alle.

For mens jobannoncerne i det private er steget med 20 procent det seneste år, er jobopslag fra den offentlige sektor derimod stagneret. Og på det private arbejdsmarked er jobopslagene især rettet mod specialister – ikke generalister med bredere uddannelser, påpeger Kaare Danielsen.

“Der er navnlig efterspørgsel efter tekniske specialister som ingeniører og cand.scient.erne”, siger Kaare Danielsen.

“Det er vigtigt at sætte sig ind i virksomhedens udfordringer”.

Kenneth Mølgaard-Pedersen, Global Head of Executive Search & Talent Management i Vestas

Generalistuddannelserne inden for fx humaniora har svært ved at få foden indenfor. Mange af disse uddannelser er således meget brede eller specialiseret inden for et meget snævert felt, hvor efterspørgslen fra det private erhvervsliv er lav eller ikkeeksisterende, forklarer Kaare Danielsen.

“Virksomhederne efterspørger ikke humanister, men eksempelvis personer, der kan noget inden for salg og marketing. Som humanist må man derfor selv forsøge at oversætte sine kompetencer til at passe ind. Men jeg kan nu heller ikke se, hvorfor humanister ikke kan arbejde med salg og markedsføring”, siger Kaare Danielsen.

Ikke aktuelle

Den markante fokus på specialister afspejler sig også i top-10-listen over private virksomheder med flest jobannoncer i årets første fem måneder. Det er virksomheder som Novo, LEGO, Vestas, Maersk og Accenture, der typisk beskæftiger teknisk uddannede specialister som ingeniører, og som har fokus på salg og markedsføring.

I Vestas søger og ansætter man ofte veluddannede, som enten er eller hurtigt kan blive specialister inden for et givent fagområde. Det påpeger Kenneth Mølgaard-Pedersen, som er Global Head of Executive Search & Talent Management i Vestas.

“Det er vores opfattelse, at samme tendens gør sig gældende hos andre virksomheder. Derfor er generalister, som gerne vil arbejde meget bredt, ikke på samme måde aktuelle på den korte og mellemlange bane”, siger Kenneth Mølgaard-Pedersen.

“Der er navnlig efterspørgsel efter de tekniske specialister”.

Kaare Danielsen, direktør i Jobindex

Vestas laver ikke statistik på baggrund af CV i medarbejderdatabasen. Det er derfor ikke muligt at sige noget præcist om, hvilke akademiske specialister der er ansat. Men alene i Vestas' Technology & Service Solutions er der flere end 1.200 ingeniører ansat, oplyser Vestas.

Forstår man at italesætte sine kvalifikationer og ikke mindst forklare, hvordan de skaber værdi, er det for Vestas dog ikke væsentligt, om man er specialist eller generalist.

“Det er vigtigt at sætte sig ind i virksomhedens udfordringer og herved vise forretningsforståelse. Så kan man anskueliggøre og perspektivere, hvordan man vil gøre en forskel”, siger Kenneth Mølgaard-Pedersen.

Salg topper

Kigger man på fordelingen af jobannoncer, topper salg, detailhandel, systemudvikling og programmering. Områderne med flest jobåbninger er Københavnsområdet, Skåne og Midtjylland.

Netop Region Midtjylland er med 1.453 jobannoncer den absolutte topscorer over jobannoncer fra private og offentlige virksomheder i første halvår. Men regionen har fra midten af maj måned indført et ansættelsesstop som led i en 700 mio. kroner stor spareplan frem mod 2019. Også i Region Midtjylland er det dog fortrinsvis speciali-



LEGO har haft 244 jobannoncer på Jobindex i første halvår 2015. Blandt de opslåede stillinger er it-manager, mobiludvikler og it-konsulent.

ster, der har været efterspurgt – alene over 600 sygeplejersker og læger og fx kun 45 akademiske medarbejdere.

Lidt syd for den midtjyske regionsgrænse ligger LEGO i Billund, som har haft 244 jobannoncer på Jobindex i det første knap halve år. Blandt stillingerne er typisk it-manager, mobiludvikler og it-konsulent. Men også stillinger som pedel, rengøringsassistent og business manager figurerer.

“Vi søger meget bredt og har jo 4.000 ansatte alene i Billund, hvor der løbende er en naturlig udskiftning. Har man en universitetsuddannelse, er jobmulighederne her gode. Men vi søger ikke efter bestemte typer uddannelser. Det er evnen til at udfylde stillingen, der tæller”, siger pressechef i LEGO Roar Trangbæk.

Han understreger, at LEGO derfor ikke kun søger efter specialister.

“Det er lige så ofte den personlige adfærd og måde at agere på, som kan være afgørende for at få stillingen”.

Generalister har muligheder

Der er altså også jobåbninger for akademikere med bredere uddannelser. Der findes job i private virksomheder, der også godt kan besættes af en akademiker med en generalistuddannelse

“Har man en universitetsuddannelse, er jobmulighederne her gode. Men vi søger ikke efter bestemte typer uddannelser. Det er evnen til at udfylde stillingen, der tæller”.

Roar Trangbæk, pressechef i LEGO

som fx en humanist, understreger Kare Danielsen.

“Det handler om, at man som humanist selv skal lave oversættelsesarbejde og vide, at ens videregående uddannelse i eksempelvis kommunikation giver gode muligheder for at arbejde inden for markedsføring og salg”, siger Kare Danielsen.

Han forklarer, at virksomheder, der efterspørger magistre og andre akademikere generelt, primært ligger i de store byer. Det vil sige København og Aarhus, men også Malmø og Lund. Skåne og udlandet tegner sig for knap 2.100 af de cirka 6.500 jobopslag i årets første fem måneder, der typisk er rettet mod akademikere. <<

TOP-10-LISTEN OVER PRIVATE JOBANNONCØRER MINUS DETAILHANDLEN

1.167	Novo Nordisk A/S
268	Nordea
244	LEGO System A/S
241	Danske Bank
199	EDC-gruppen
187	Deloitte
181	Nykredit
178	Vestas
176	Maersk Line
174	Accenture

Kilde: Jobindex, fra januar til maj måned 2015

TOP-10-LISTEN OVER OFFENTLIGE JOBANNONCØRER

1.453	Region Midtjylland
1.017	Region Syddanmark
515	Aarhus Universitet
503	Region Nordjylland
459	Aalborg Kommune
436	Danmarks Tekniske Universitet
418	Odense Kommune
388	Aarhus Kommune
340	Forsvarsministeriets Personalestyrelse
286	Aalborg Universitet

Kilde: Jobindex, fra januar til maj måned 2015



ØKONOMER OG JURISTER HAR MAGTEN

Djøl'ere indtager mere end 60 procent af pladserne i kommissionerne under Thorning, Løkke og Fogh.

Ekspertudvalgene kunne være meget bredere sammensat, påpeger professor, der forsker i området.

Økonomer, politologer, jurister og dommere er skiftende regeringers foretrukne eksperter, uanset om Danmark har en Venstre-ledet eller en socialdemokratisk regering. Det står klart, når man tager et nærmere kig på de eksperter, som regeringen vælger til at ku- legrave et område. Djøf'ere er typisk både formænd og besætter langt de fleste menige pladser i de beslutningsforberedende udvalg og kommissioner.

Magisterbladet har foretaget en gennemgang af de 27 kommissioner, der har udarbejdet nummererede betænkninger i Helle Thorning-Schmidts regeringstid. De nummererede betænkninger anses normalt som de mest væsentlige af eksperter.

Her indtager økonomer, jurister og cand.scient.pol.er 52 procent af de 349 pladser, mens dommere indtager 40 pladser eller 11 procent. Dermed sidder eksperter med en typisk djøf-baggrund samlet på 63 procent af pladserne i den tidligere regeringens kommissioner. Hovedparten af de resterende pladser indtages af direktører fra private og offentlige selskaber og politikere. Historikere, sociologer, biologer og andre med en klassisk magisterbaggrund har således kun fået tildelt 10 pladser, eller hvad der svarer til tre procent.

Thornings regering fortsatte dermed udviklingen, hvor djøf'eren er centraladministrationens og skiftende regeringers foretrukne ekspert, forklarer professor ved Aarhus Universitet Peter Munk Christiansen.

“Der er en overvægt af djøf'ere i kommissioner og udvalg. Økonomer og folk med forvaltningsforstand spiller en relativt stor rolle, fordi de økonomiske spørgsmål ofte fylder meget. Jeg er sikker på, at udvalgene kunne være bredere sammensat”, siger Peter Munk Christiansen.

Han forsker i området og opgør hvert femte år, hvor mange udvalg og kommissioner der har været nedsat i

perioden. Han har desuden kortlagt, hvilke eksperter der sad i kommissionerne under Fogh og Løkke.

Det viser samme mønster.

Fra 2001 til 2009 under henholdsvis Foghs og Løkkes lederskab blev der nedsat i alt 79 kommissioner, der udarbejdede nummererede betænkninger. Heri sad 621 ekspertmedlemmer, hvoraf 317 var økonomer, cand.scient.pol.er eller jurister, og 211 var dommere. Dermed havde 85 procent djøf-baggrund. 50 medlemmer havde medicinsk, teknisk og naturvidenskabelig baggrund, mens 42 var humanister – og altså typisk magistre – hvilket svarer til syv procent af den samlede ekspertskare i kommissionerne.

Mærkbar snæverhed

Antallet af magistereksperter i udvalg og kommissioner ligger altså under henholdsvis Thornings, Løkkes og Foghs lederskab på mellem 3 og 7 procent, mens antallet af djøf'ere ligger på op til 63-85 procent.

At de nedsatte udvalg og kommissioner er snævert centreret omkring djøf'ere, sikrer ikke nødvendigvis de bedste resultater. Det påpeger adm.

direktør i Sund & Bælt, Leo Larsen.

Han er magister og bl.a. tidligere departementschef i Miljø- og Energiministeriet. Og så har han siddet for bordenden som formand for en række af skiftende regeringers nedsatte udvalg og kommissioner – heriblandt den i medierne meget omtalte Trængselskommission og det såkaldte Leo Larsen-udvalg, der handlede om milliardinvesteringer i beskæftigelse og infrastruktur.

“Djøjseringen er fremherskende i kommissionerne, hvilket skyldes det

store fokus, der er på omkostningseffektivitet i dag”, siger Leo Larsen.

Når djøf'erne indtager så mange pladser rundt om bordene i de nedsatte kommissioner og udvalg, så skyldes det ifølge den tidligere departementschef ikke mindst sammensætningen i Folketinget og centraladministrationen, som også afspejler sig direkte i kommissionerne.

“Man rekrutterer meget traditionelt eksperter inden for de kendte cirkler, og her er der en overrepræsentation af djøf'ere. Det er en tendens, man ser i de fleste ministerier, hvor ledelseslagene er domineret af cand.scient.pol.er, økonomer og jurister”, siger Leo Larsen.

Eklatant fravær

Det er et problem, at der ikke er flere videnspersoner fra humaniora og naturvidenskab med i de nedsatte udvalg og kommissioner. Det siger formand for DM, Ingrid Stage.

“Fraværet har jo været helt eklatant på uddannelsesområdet. Produktivitetskommissionen udtalte sig om uddannelsernes værdi ud fra et rent livsløbsperspektiv og en snæver definition af produktivitet. Selv Kvalitets-

udvalget, der skulle komme med forslag til forbedring af uddannelseskvaliteten, var uden danske uddannelsesforskere eller repræsentanter fra naturvidenskab og humaniora”, siger Ingrid Stage.

Hun har for nylig selv siddet med i henholdsvis Barselskommissionen og

Whistleblowerkommissionen, som hun kalder “syltekrukker”. Værst var ifølge hende Barselskommissionen. For den producerede faktisk rigtig megen solid viden om, hvordan mere øremærket barsel kan bidrage til mere ligestilling.

“Man rekrutterer meget traditionelt eksperter inden for de kendte cirkler, og her er der en overrepræsentation af djøf'ere”.

Leo Larsen, direktør

UDVALG OG KOMMISSIONER 2012 TIL 2015

	Kommissioner	Medlemmer	Djof'ere	Magistre	Direktører/ politikere	Andre
2012	7	85	69	2	10	4
2013	8*	115	44	5	21	45
2014	6	74	45	2	14	13
2015	6	75	62	1	1	11
I alt	27	349	220	10	46	73

Note: *1 en kommission (nr. 1537 fra 2013) var navne ikke oplyst på medlemmerne. Derfor indgår antallet fra denne kommission ikke i den samlede optælling af eksperter i Magisterbladets optælling.

Kilde: Nummererede betænkninger, Det Administrative Bibliotek under Det Kongelige Bibliotek

EKSPERTER I UDVALG OG KOMMISSIONER FRA 2001 TIL 2009

	317 djof'ere
	211 dommere
	50 medicinske, tekniske og naturvidenskabelige repræsentanter
	42 humanister
I alt	621 ekspertmedlemmer



Kilde: Peter Munk Christiansen, professor Aarhus Universitet, optælling hvert 5. år

>> “Det var ret chokerende, at al tanke om lovgivning om mere øremærket barsel blev aflyst få dage før offentliggørelse af rapporten. Det er uanstændigt at bruge travle og vidende menneskers tid på den måde og da også spild af ressourcer i styrelserne”, siger hun.

Magistre fravælges

At den lille skare af udvalgs eksperter fra magteliten er så nøje udvalgt og går igen i de tilbageværende kommissioner, betyder, at det er bestemte logikker og anskuelser, som præger kommissionerne. Det er et problem, hvis man har en forventning om, at kommissionerne skal bringe samfundets viden i spil, forklarer forsker fra Sociologi på Københavns Universitet Christoph Houman Ellersgaard.

“Kommissionerne bringer den viden, der er spiselig for magten, i spil. Derfor bliver arbejdet i kommissionerne udtryk for en ekspertviden, der er opmærksom på ikke at træde nogle stærke interesser over tærne, hvormed man mister muligheder for at få andre typer af perspektiver med”, siger Christoph Houman Ellersgaard.

Han er medforfatter på et nyt, omfattende netværksstudie, som kortlægger de 423 mest magtfulde danskere. Denne magtelite sidder tungt på udvalgsposterne, og magten udfordres dermed ikke.

“Det er begrænset, hvor mange nye ideer der kommer frem i kommissionsarbejdet, for det er de samme mennesker, man spørger hver gang. Denne konservative udvælgelse af eksperter sikrer, at det er de samme ideer, der går igen og igen. Magten og privilegierne udfordres dermed ikke”, siger Christoph Houman Ellersgaard.

Peter Munk Christiansen forklarer, at der i de nedsatte udvalg og kommissioner er rigtig mange gengangere. På Aarhus Universitet er der en “kommissærgang”, hvor der sidder folk som Nina Smith, Torben M. Andersen, Bo Sandemann Rasmussen og Michael Svarer.

“Det er nogle af dem, som skiftende regeringer elsker at have inde som eksperter”, siger Peter Munk Christiansen.

I dagens politik er der ofte en tæt relation, i forhold til hvilke svar der skal

gives på bestemte spørgsmål.

“Regeringen sørger selvfølgelig for at vælge eksperter, der ligger nogenlunde på linje med det, man gerne vil høre. Og nogle eksperter går meget ofte igen”, siger Peter Munk Christiansen.

Uddannelsesbaggrund spiller en stor rolle for, om man vælges eller fravælges til udvalgs- og kommissionsarbejde. Ligesom det ender med at spille en stor rolle for, hvilke konklusioner det enkelte udvalg eller den enkelte kommission kommer frem til.

“Det største problem er, at man forsøger at bilde folk ind, at arbejdet er udført af uafhængige eksperter, hvor det så i virkeligheden er et arbejde, som har været underlagt en subtil form for politisk styring”, siger Peter Munk Christiansen. <<

“Jeg er sikker på, at udvalgene kunne være bredere sammensat”.

Peter Munk Christiansen, professor

DANSKERNE:

DJØF'ERNE HAR FOR MEGET MAGT

Økonomer og jurister har sat sig for tungt på det politiske apparat, angiver mere end hver anden dansker i ny meningsmåling. Dansk Folkeparti opfordrer til selvansagelse blandt politikere og embedsmænd.

Økonomer og jurister. Den klassiske djøf'er fylder meget i det politiske apparat. Og de har for meget magt, mener danskerne. Det viser en ny Gallup-meningsmåling om magt og offentlighed, som Magisterbladet har foretaget. 56 procent af danskerne er enige i eller overvejende enige i, at "djøf'erne har sat sig for tungt på det politiske apparat og har skabt et overdrevent kontrolregime". Og 57 procent mener, at "økonomer og jurister har for meget at skulle have sagt, mens man glemmer andre faggrupper som biologer, geografer, sociologer og historikere".

I Dansk Folkeparti er man helt enig med danskerne i, at djøf'erne har sat sig for tungt på det politiske apparat, siger folketingsmedlem for DF Kenneth Kristensen Berth:

"Jeg kommer fra en plads i regionsrådet, som er et eksempel på, at embedsmændene fuldstændig har overtaget magten fra politikerne, som dybest set er overflødige her, for vi bestemmer ingenting".

Djøf'erne fylder ifølge den tidligere formand for Dansk Folkepartis Ungdom meget i det politiske apparat, fordi embedsmændene er tilbøjelige til at udpege personer med samme faglige profil.

Altså typisk djøf-profil.

"Man er tilbøjelig til at udvælge nogen som en selv, fordi man ved, hvad de kan. Det er et problem, fordi det udelukker nogle kompetencer, som man sagtens kunne gøre brug af. Embedsmænd og politikere skal se bredere på folks kompetencer og tænke lidt mere

ud af boksen", siger Kenneth Kristensen Berth, der selv er cand.mag. i historie og samfundsfag.

Det er trist

Danskeres modvilje mod økonomers og juristers stigende magt kommer ikke bag på formand i Djøf Lisa Herold Ferbing. De seneste år har djøf'erne nemlig generelt været genstand for en kritisk tone i den offentlige debat.

"Alt, hvad der går galt, bliver djøf'ernes skyld, fordi de sidder i mange af de stillinger, der skal udmønte de politiske beslutninger om fx effektiviseringer. Det samme gælder, hvis man bare ikke bryder sig om udviklingen i den offentlige sektor", siger Lisa Herold Ferbing.

Selv om danskerne mener, at djøf'erne sidder for tungt på magten, så påpeger Djøf's formand, at der ikke er nogen djøf'ere, som uddanner sig til at få magten.

"Det er trist, at vi taler embedsværket ned. Borgerne bør derimod kigge på, hvilke politiske beslutninger der træffes. Og så må jeg henvise til flere internationale undersøgelser, der viser, at Danmark har en af verdens mest effektive offentlige sektorer med mindst

magtmisbrug", siger Lisa Herold Ferbing.

Modeller hersker

Rektor på Roskilde Universitet Hanne Leth Andersen kritiserer den faglige ensretning i det politiske system. Den skyldes ifølge hende blandt andet,

at det først og fremmest er Finansministeriet og økonomifaget, der leverer en tværgående tænkning. Det kommer for eksempel til udtryk i Finansministeriets Dream-model.

"Politik og økonomi styres i dag i høj grad ud fra modeller, som har antagelser om men-

neskelige beslutninger og natur, uden at de bygger på menneskevidenskaber som fx historie, psykologi og pædagogik. Det er en alvorlig mangel", siger Hanne Leth Andersen.

Hun mener, at dyb faglighed og bredere samarbejde får stadig mindre plads. Det ser man i ministerierne og derfor også i de politisk nedsatte udvalg og kommissioner, hvor eksperter med klassisk djøf-baggrund også fylder mest.

"Man kan ikke måle og dokumentere sig til nyskabelse og kulturspring. Kulturel berigelse har flyttet nationer. Men kultur, som tidligere stod centralt for den fælles identitet og det fælles værdisæt, er blevet afløst af BNP og velfærd gennem økonomisk målbarhed", siger Hanne Leth Andersen. <<

“Embedsmænd og politikere skal se bredere på folks kompetencer og tænke lidt mere ud af boksen”.

Kenneth Kristensen Berth, folketingsmedlem for Dansk Folkeparti

“Jeg og mine fagfæller
betragtes ofte som
partykillere, som ude-
lukkende har fokus på
vækst og BNP”.

Torben M. Andersen, professor

KOMMISSÆR

På Aarhus Universitet ligger “kommissærgangen”, hvor en række af de mest brugte eksperter som økonomiprofessor Torben M. Andersen sidder. Den ensidige brug af djøf’erne i kommissioner og udvalg har stor indflydelse på konklusionerne, lyder kritikken.

Efter mange danske sommerdage skinner solen endelig lystigt ned over hele Danmark. På Aarhus Universitets Business School hersker stilhed. Kun få personer trisser rundt med papirer under armen eller har taget plads på en af de mange tomme bænke uden for hovedbygningen på Fuglsangs Allé i den danske siesta før endnu en semesterstart.

Indenfor i den aflange B-fløj summer det dog af liv. Her sidder til daglig nogle af landets mest brugte og indfly-

delsesrige eksperter. Nina Smith, Michael Svarer og Torben M. Andersen. Navne, der igen og igen figurerer i regeringens nedsatte ekspertudvalg og kommissioner. Gerne øverst på listen som formænd.

På rad og række ligger disse økonomiprofessorers kontorer da også her på landets “kommissærgang”, som den kaldes i spøg blandt fagfæller.

Det er første arbejdsdag efter sommerferien for økonomiprofessor og tidligere overvismand Torben M. An-

dersen. Siden han i 1986 første gang modtog en forespørgsel om at sidde med omkring et udvalgsbord, har han deltaget i et utal af kommissioner og udvalg. Blandt andet som formand for VK-regeringens Velfærdskommission, som formand for Danmarks første private kommission, Finanskrisekommissionen, nedsat af tænketanken Kraka i 2012 og senest som formand for SR-regeringens Pensionskommission, som V-regeringen nedlagde før tid i starten af juli måned.



GANGEN

“Alle sådanne opgaver starter med en opringning. Det gjorde det også for mig”, siger Torben M. Andersen.

For enden af hans aflange kontor står skrivebordet med stabler af papirer, og langs væggene er reoler pakket sirligt med bøger og papbokse fra gulv til loft.

“Der er da ingen tvivl om, at økonomer og jurister fylder meget i kommissionerne og i det politiske apparat. Så kan det jo diskuteres, om det er for meget. Det afhænger nok af øjnene, der ser”, siger Torben M. Andersen.

Partykillere

Men hvorfor er det netop Torben M. Andersen og hans djøf-fagfæller, der er de foretrukne eksperter, og som optager mellem 63 og 85 procent af kommissionspladserne?

Ifølge Torben M. Andersen er der kommet meget fokus på økonomi og økonomer, som gøres til syndebukke. Den globale krise, vækstudfordringer og den voksende ældrebyrde herhjemme presser velfærdssamfundet. Det ekstra stærke fokus afspejler sig også i kommissionerne. For de skal typisk komme med forslag til at løse udfordringer inden for dette område – ofte inden for en stram tidsramme.

“Jeg og mine fagfæller betragtes ofte som partykillere, som udelukkende har fokus på vækst og BNP. Men økonomi er meget mere end dette. Det er klart, at en økonom, biolog og humanist formentlig vil have endnu sværere ved at finde fælles fagligt fodslag, og at den brede sammensætning af eksperter

derfor er mindre brugt”, siger Torben M. Andersen.

Han forklarer, at de fleste kommissioner på det økonomiske og juridiske område bliver nedsat, fordi problemfeltet typisk indeholder et betydeligt element af teknik. Det kan fx være lovtekst og paragraffer eller økonomiske mønstre som tilbageskrækning, opsparring til pension og skattegrænser.

Halve sandheder

Men det er et stort problem, at én type eksperter fylder så meget, som tilfældet er. Det mener mag.art. og rektor på Roskilde Universitet Hanne Leth Andersen.

“Helt banalt skal der være flere fagligheder til stede for at løse et virkelighedsproblem. Man risikerer at lovgive



“Man risikerer at lovgive på halve sandheder, som man derfor senere skal rette op på med nye love”.

Hanne Leth Andersen, rektor

andre videnskaber og fagfolk ikke får. Men hvorfor betragtes økonomer mere som sandhedsvidner end andre fagfolk? Det er et reelt fagligt problem”, siger Hanne Leth Andersen.

Også historiker og chefredaktør på Politiken Bo Lidegaard påpeger, at det er vigtigt med en bred sammensætning af eksperter. Både i centraladministrationen og i de nedsatte udvalg og kommissioner.

“Hvis bredden ikke er til stede, når man sammensætter disse udvalg, får man ikke fuldt ud belyst alle aspekter af det område, der skal studeres, og det afspejler sig i resultatet”, siger Bo Lidegaard.

Han påpeger, at det typisk er en politisk beslutning, hvordan udvalg og kommissioner nedsættes. Derfor er sammensætningen af eksperter og bredden i fagligheden til syvende og sidst også et politisk ansvar.

“At djøf’erne er politikernes foretrukne eksperter, skyldes, at politikerne typisk er mere fortrolige med de klassiske djøf-kompetencer. Men djøf’erne har generelt også været bedre til at gøre sig gældende. Ikke bare i centraladministrationen, men

også i den offentlige debat”, siger Bo Lidegaard og uddyber, at fx magistre som faggruppe her har et efterslæb.

Svag legitimitet

Hanne Leth Andersen understreger, at den snævre fokus på djøf’ere i kommissionerne og udvalgene har stor ind-

flydelse på det endelige resultat. Det så man bl.a. med Kvalitetsudvalget.

“Her var det påfaldende, at der slet ikke var nogen forskere i uddannelse eller pædagogik blandt medlemmerne. Hvis en minister ønsker at lovgive på baggrund af et sådant arbejde, hvor fagligheden ikke er stærkt nok repræsenteret, så er legitimiteten ikke stærk”, siger Hanne Leth Andersen.

Torben M. Andersen afviser, at eksperterne er ens.

“Det er bestemt ikke min oplevelse, at alle er enige om alt fra starten af, og at det derfor blot er Svend-Erik Kede-ligs kvartet, der spiller, uden at synspunkter brydes”.

Han er klar over, at der har været diskussioner om, at der eksisterer en slags broderskab. At det ofte er Tordenskjolds soldater fra kommissærgangen, der samles om udvalgsbordet.

“Jeg oplever ikke en slags broderskab, selvom jeg sidder på en gang, hvor vi er flere økonomer, der bruges i mange kommissioner og udvalg”, siger han.

Alligevel definerer ordlyden i kommissoriet tit, hvilken type af eksperter der skal sidde i kommissionen, påpeger han.

“Ligesom der i andre dele af samfundet kan være en modvilje mod at tage for store risici, og at man har en tendens til at vælge dem, der har været afprøvet før, så er det element nok også til stede her”, siger Torben M. Andersen og tilføjer:

“Et udvalg skal have gode, faglige diskussioner, hvor meninger brydes. Den proces gør, at man når frem til gode analyser og sammenhængende forslag. Hvis det ikke sker, bliver det lidt intetsigende”. <<

>> på halve sandheder, som man derfor senere skal rette op på med nye love”, siger Hanne Leth Andersen, som også er professor i universitetspædagogik.

Hun mener, at økonomi og den økonomiske videnskab er blevet tildelt en position, som om den var grundlæggende for øvrige vidensområder. Det afspejler sig også i synet på Finansministeriet som det vigtigste ministerium. Men kommissionerne burde skabe et felt af viden, som er større end det, vi har i forvejen.

“Derfor er det et problem, når fagligheden ikke er bredt nok repræsenteret i kommissionerne. Man tillægger den økonomiske videnskab en helt grundlæggende og objektiv værdi, som

“At djøf’erne er politikernes foretrukne eksperter, skyldes, at politikerne typisk er mere fortrolige med de klassiske djøf-kompetencer”.

Bo Lidegaard, chefredaktør

MAND ✓ DJØF'ER ✓ NORDSJÆLLAND ✓ KEDELIG ✓

Halvdelen af de mest magtfulde danskere er djøf'ere, viser et netværksstudie. Studiet udpeger de 423 personer, som har størst magt og mest indflydelse på at præge samfundet. Det fortæller ph.d.-studerende Anton Grau Larsen, der er medforfatter til bogen "Magteliten".

Hvad kendetegner folk i magteliten?

80 procent er mænd med en lang videregående uddannelse fra de store, gamle universiteter. Halvdelen er djøf'ere – typisk jurister og økonomer. Desuden er der mange CBS'ere og ingeniører. Magteliten bor primært i storbyerne, og hovedparten i Nordsjælland på den rigtige side af Lyngby-motorvejen. De fleste er over 40 år og gerne omkring de 50-60 år. De fremstår typisk langtfra som flamboyante,

men er stabile, rolige og tangerende til det kedelige uden at være asociale. Især toppen er meget dygtig til at omgås andre mennesker.

Hvorfor er det især djøf'erne, der fylder i magteliten?

Jo mere centralt du befinder dig i et netværk, jo større sandsynlighed har du for at indtræde i fx en kommission. For posterne her rekrutteres i stor udstrækning gennem netværk. Man

skal i kommissionerne have fat i personer, der har nogenlunde de rigtige synspunkter og kan spille spillet. Tesen er, at når djøf'erne sidder så tungt i netværkene, så vælger de også typisk nogle som sig selv til at indgå i disse netværk.

Hvordan bliver man en del af magteliten?

Magteliten består af de personer, som indgår i flest netværk med andre tungtvejende personer. Afgørende for



Anton Grau Larsen forklarer, at Advokaten Knud Foldschack sidder i et utal af fondsbestyrelser, men det er typisk med "hippier". De sidder sjældent andre steder, og derfor er Foldschack ikke med i magteliten.



MAGTELITEN (OPGJORT I ÅRENE 2012-2013) OG DERES UDDANNELSER

1. Thorkild E. Jensen, Dansk Metal (nu afgået formand), udlært bygnings- og landbrugssmed, 65 år
2. Lars Nørby Johansen, bestyrelsesformand i DONG, Danmarks Vækstråd mv., cand.phil., 65 år
3. Bente Sorgenfrey, formand for FTF, uddannet pædagog, 59 år
4. Lars Bentzon Goldschmidt, direktør i Dansk Industri (nu stoppet), civilingeniør og ph.d., 59 år
5. Jørgen Mads Clausen, ejer af Danfoss, akademiingeniør og MBA, 66 år
6. Sten Scheibye, bestyrelsesmedlem og formand, tidl. Coloplast, cand.scient., 63 år
7. Thomas Hofman-Bang, adm. direktør i NKT, cand.merc.aud., 51 år
8. Peter Schütze, tidligere Nordea, cand.polit. 66 år
9. Kim Simonsen, formand i HK, handelsskole, 53 år
10. Harald Børsting, formand i LO, fiskeriarbejder, 62 år.

Kilder: "Magteliten", afhandling og bog udkom 2. juni 2015 og er skrevet af ph.d.-studerende ved Sociologisk Institut, Københavns Universitet, Christoph Ellersgaard og Anton Grau Larsen i samarbejde med journalist Markus Bernsen. Hertil kommer Kraks blå bog

“Halvdelen er djøf’ere – typisk jurister og økonomer... Magteliten bor primært i storbyerne, og hovedparten i Nordsjælland på den rigtige side af Lyngby-motorvejen”.

Anton Grau Larsen, ph.d.-studerende

» positionen på listen er, hvor godt forbundet den enkelte person er, og hvor godt forbundet de personer, man sidder i netværk sammen med, er.

Disse personer har mulighed for at influere på andre sektorer og uden for deres eget felt. Lars Larsen har ingen bestyrelsesposter ud over i Jysk Holding og er derfor langt nede på listen. Jørgen Mads Clausen fra Danfoss sidder derimod i et væld af forskellige bestyrelser og nævn og er således med til at forme samfundet, og derfor er han højere oppe på listen. Thorkild E. Jensen fra Dansk Metal toppede vores liste over de 423 i magteliten. Han er nu gået af og er blevet efterfulgt af Claus Jensen, og vi kan se, at han overtager mange af Thorkilds tidligere poster. Det afspejler, at der i vid udstrækning er tale om, at det er positionen mere end personen, der bliver inkluderet i magteliten. Advokaten Knud Foldschack sidder i et utal af fondsbestyrelser, men det er typisk med hippier. Og de sidder sjældent andre steder, og derfor er han isoleret og ikke med i magteliten.

Hvilke muligheder giver det at være en del af magteliten?

Det er meget forskelligt fra person til person. Men man er i en meget gunstig position til at få at vide, hvad der sker i vores samfund og i de øver-

ste lag. Og man er i en meget gunstig position til at blive hørt. Nogle har langt tungere poster end andre og har derfor langt stærkere muligheder for indflydelse og for at udgøre en beslutningsfaktor. Der er masser af ulighed i den her gruppe af personer.

Hvilke problemer ser du ved sammensætningen af magteliten?

Er man kvinde, er det rimeligt tydeligt, at der er en problemstilling her. Vores formodning er, at konkurrencestaten fungerer som en grundlæggende præmis for denne gruppe. Det ville være oplagt at forske yderligere i, om der er nogen ideologiske former for konsensus i denne magtelite, og hvad indholdet er. Den oplagte tanke er desuden, om det er et bredt nok udsnit af samfundets interesser, der er repræsenteret i magteliten, og med passende vægt. Top-200-virksomhederne dominerer netværket totalt, mens små og mellemstore virksomheder er stort set fraværende. Ser man på uddannelsesområdet, er visse bestemte typer repræsenteret på listen. Nemlig folk, der i vid udstrækning har en ensartet holdning til fx folkeskolereformen, og hvordan uddannelse skal indgå i en konkurrencestatssammenhæng. Det kan man jo godt være kritisk over for. <<

“Jeg har ikke tillid til, at økonomer og scient.pol.er kan tænke specifikt fagligt.”

Marie Krarup, MF, Danske Folkeparti

AKADEMIKERNE

Folketinget er bredere sammensat end regeringens råd, nævn og kommissioner. Tre magistre i det nye folketing vil arbejde for at bremse bureaukrater, der vil sætte Kierkegaard ind i excelark eller reformere uddannelser uden om underviserne og pædagogiske eksperter.

Der er 108 akademikere i det nye folketing ud af 179 valgte. 55 djøfere, 34 magistre og 19 medlemmer med andre akademiske uddannelser. Det viser Magisterbladets optælling.

Hvor djøfere dominerer centraladministrationen og regeringens kommissioner, så er folketinget mere broget sammensat, når man ser på uddannelsesretning.

Selv om jurister, økonomer og politologer også på tinge dominerer gruppen af akademisk uddannede folkevalgte, så har det en kæmpe betydning, at historikere, geologer, biologer, teologer, sprog- og kulturfolk samt helt andre erfaringer også er repræsenteret.

Det mener blandt andre Marie Krarup fra Dansk Folkeparti, der selv er cand.mag. i østfagskundskab og samfundsvidenskab og som desuden har læst teologi.

“Djøfiseringen er meget uheldig, både i folketinget og i ekspertudvalg, fordi deres indgangsvinkel er endimensionel. De mangler tit en respekt for andres dybe, faglige viden. Vi har brug for deltagelse fra eksperter i historie, sprog og kultur for at kunne udklække de bedste politiske løsninger,” siger Marie Krarup, der er DF's forsvarsordfører.

“For mig er det vigtigst, at folk har prøvet noget forskelligt, før de kommer i Folketinget. Og at vi selvfølgelig inddrager militære eksperter i beslutninger, der vedrører forsvaret og undervisere i beslutninger, der vedrører universitetet. Jeg har ikke tillid til, at økonomer og scient.pol.er kan tænke specifikt fagligt. Rene djøf-kommissioner





“Vi har brug for deltagelse fra eksperter i historie, sprog og kultur for at kunne udklække de bedste politiske løsninger,” siger Marie Krarup fra Dansk Folkeparti.



DOMINERER OGSÅ FOLKETINGET

og ministerhold bliver for svage og skal bremses”, tilføjer Marie Krarup.

Debat uden langt lys

Den generelle historieløshed i den politiske debat er et kæmpeproblem. Alt for få kender velfærdssamfundets fødsel eller tænker over, at de flygtningestrømme, vi har i dag, er de største siden 2. verdenskrig. Det siger cand.mag. i historie og samfundsfag Jonas Dahl, kortvarig skatteminister i den forrige regering og i dag blandt andet finansordfører for SF.

“Alt for få politikere har det lange lys på. Debattonen bliver konstant mere skinger, og ingen har for eksempel med i regnestykket, hvad konsekvenserne af den hadefulde retorik mod fremmede fik i 30'ernes Europa. Kvalitetsudvalgets arbejde er et andet eksempel på, hvor galt det kan gå, når vi lader den bureaukratiske tænkning dominere. Man kan ikke sætte Søren Kierkegaard ind i et excelark og opgøre afkastet af hans arbejde. Der var ikke en eneste repræsentant for humaniora eller naturvidenskaben med i udredningsarbejde vedrørende de videregående uddannelser. Så konklusionerne bliver svært forenelige med virkeligheden,” siger Jonas Dahl.

Udluftning påkrævet

Merete Riisager, der har siddet i Folketinget for Liberal Alliance siden 2011, er cand. mag. pæd. og har udviklet kurser for private virksomheder, før hun gik ind i politik. Merete Riisager oplever, at der på hendes ordførerområde, uddannelse, er alt for få med en tung, pædagogisk ekspertviden.

“Vi trænger til at få åbnet et vindue og luftet ordentligt ud. Tag skolereformen, som detailregulerer børnenes hverdag ned i mindste detalje. Den er udtænkt af folk uden en pædagogisk baggrund, mange har formentlig ikke sat deres ben på en folkeskole i mange år. Jeg har stor respekt for den viden, økonomerne og politologerne og juristerne kommer med, når vi strikker de store samfundsbudgetter sammen, men når vi for eksempel diskuterer folkeskole og uddannelse og internationalisering, så kalder det også på helt andre vinkler,” mener Merete Riisager.

Både Marie Krarup og Merete Riisager understreger, at det for dem er langt vigtigere, at folk har haft et arbejdsliv uden for politik, end at de kommer med en bestemt uddannelsesmæssig baggrund.

“Unge mennesker skal ikke bestemme over mennesker med erfaring, hvis de ikke selv har prøvet at tage ansvar”, siger Marie Krarup. <<

DM · Dansk Magisterforening



Skal du og dine kolleger på kursus i efteråret?

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

- igangsætter og understøtter en udviklingsproces
- målrettes medarbejdernes og virksomhedens behov
- skaber fælles sprog, forståelse og værdier
- anvender cases og eksempler, som alle kender til
- giver fleksibilitet i forhold til tid og sted.

Se alle kurser på dm.dk/kurser eller ring på telefon 38 15 66 68

dm.dk/kurser

Formand for privatansatte vil være DM-formand

Camilla Gregersen stiller op som formand for DM og tilkendegiver, at hun vil arbejde for “et stærkt DM, der står imod individualiseringsbølgen”.

Formand for de privatansatte magistre Camilla Gregersen går efter posten som formand for DM. Dermed har første kandidat meldt sig på banen til efterårets formandsvalg, hvor Ingrid Stage efter 14 år på posten ikke genopstiller.

38-årige Camilla Gregersen kommer fra en stilling som ledelseskonsulent i PROSA, hvor hun også har været tillidsrepræsentant, men det seneste år har hun brugt al sin tid i DM som både formand for DM Privat og næstformand for DM. Om årsagen til sit kandidatur siger hun:

“Jeg er overbevist om, at kollektive aftaler er vigtige både i lønforhandlinger og for kvaliteten af det daglige arbejdsmiljø. Der er brug for et stærkt DM, der kan stå imod individualiseringsbølgen. Det vil jeg arbejde for, ligesom jeg mener, at vi skal stå værn om medlemmernes faglighed, som er under pres både på universiteterne, i embedsværket og på en del private arbejdspladser”.

Bliver Camilla Gregersen valgt som formand, skal man ikke forvente sig noget grundlæggende kursskifte i DM's politiske linje.

“Jeg stiller ikke op i opposition til den nuværende linje. Jeg valgte selv DM på grund af foreningens arbejdsmarkedspolitiske og uddannelsespolitiske linje, så den har jeg ikke noget ønske om at ændre på, men jeg er nok lidt mere direkte i min form”.

På hendes politiske ønskeliste er, at foreningen får tættere kontakt med medlemmerne på arbejdspladserne, og det skal komme i stand via et samarbejde med alle tillidsvalgte og ansatte i DM.

“Jeg tror, det vigtigste er at få lavet en meget bred indsats, hvor hele DM kommer til at stå for at sikre kontakt til medlemmerne. Vi har lige sat gang i en indsats med øget kontakt til de tillidsvalgte. Det er gået op for mig, hvor forskellige vores medlemmer er, både når vi taler om branche, og når vi taler om arbejdsvilkår, og vi skal kunne møde medlemmernes forskellige behov bedre, end vi kan i dag. Der er folk, der står i horrible løsansættelser, freelancere og selvstændige, som nyder det, og der er folk i faste stillinger, men som stadigvæk har brug for at få forbedret deres psykiske arbejdsmiljø, som er under stort pres”.

“Jeg er nok lidt mere direkte i min form”.

Camilla Gregersen,
næstformand

Og der bliver nok at tage fat på for de tillidsvalgte, mener Camilla Gregersen. Aktuelt arbejder DM for at påvirke den bebudede udflytning af statslige arbejdspladser, og til efteråret offentliggør Dagpengekommissionen sit udspil.

“I begge sammenhænge forsøger vi fra DM's side at arbejde for, at der anvendes omtanke. Selvfølgelig skal vi have arbejdspladser og udvikling i hele landet, men jeg synes, det skal ske i form af en langsigtet plan, der ikke sætter fagligheden over styr. Og når det gælder Dagpengekommissionen, så hører man jo rygter om, at det er de stærke ledige – dimittenderne – der skal tages fra. Men hvis de stærke dimittender er nyuddannede med en kæmpe studiegæld, så er det jo dybt misforstået. Der er jo folk, der faktisk står i en meget svær situation”, siger Camilla Gregersen, der af hovedbestyrelsen er konstitueret som formand i DM fra den 31. august og året ud. <<

STIL OP TIL DM-VALG 2015

I efteråret 2015 skal der vælges både ny formand og nye medlemmer til DM's hovedbestyrelse og sektorbestyrelser. Ordinære medlemmer kan stille op til formandsvalget, til valg i hovedbestyrelsen og til valg i sektorbestyrelser. Er du medlem af Landsklubben for selvstændige og freelancere under DM Privat, kan du også stille op til bestyrelsen for denne landsklub.

Find flere informationer og meld dit kandidatur på www.dm.dk/OmDM/Valg2015

Vigtige datoer:

22. september 2015 – sidste frist for at stille op til formandsposten

28. september 2015 – sidste frist for at stille op til de øvrige poster

19. oktober 2015 – alle medlemmer har modtaget et valgkort, og valgene åbner
3. november 2015 – valgene lukker

Har du spørgsmål om valg i DM 2015, kan du skrive til valg@dm.dk.



BEDST i TEST Nu OGSÅ PÅ BILFORSIKRING

LYDER DET FOR GODT TIL AT VÆRE SANDT?

Generelt billige priser og lav selvrisiko blandt de 11 selskaber, der var med i testen. Sådan lød begrundelsen blandt andet, da Forbrugerrådets blad Tænk Penge kårede vores bilforsikring som bedst i test. Nu har fem af vores forsikringer fået titlen. Det kan næsten ikke blive bedre.

Se hvad Danmarks 5. største forsikringselskab kan gøre for dig på lb.dk/sandt eller ring 33 95 76 80.*

DM · Dansk Magisterforening



Vi søger kandidater med noget på hjerte!

Bliv politisk aktiv i Dansk Magisterforening

Som politisk valgt får du indflydelse på retningen for det politiske arbejde i DM. Du er med til at varetage interesser for dine arbejdsfæller

i det private eller det offentlige, sætte fokus på vigtige politiske områder, fx dagpenge, uddannelsespolitik eller ligestilling, og give input til foreningens krav ved overenskomstforhandlinger.

Der er valg til oktober, og som medlem har du mulighed for stille op. Fristen for opstilling er 28. september. Til formandsposten er fristen 22. september.

Læs mere om valget, og om hvordan du stiller op på

dm.dk/valg



UDBREDT ENSOMHED BLANDT STUDERENDE

Hver sjette studerende føler sig ofte ensom, og næsten hver tredje oplever det sommetider, viser ny undersøgelse fra DM. Mønsterbrydere og tilflyttere er særligt sårbare.

De vælter sig i tilbud om fredagsbarer, fester, foredragsaftener og deltagelse i studiekredse og læsegrupper. Alligevel rammer ensomhed næsten halvdelen af de studerende på universiteterne.

Ifølge en ny undersøgelse, fra DM hvor 1.202 studentermedlemmer har svaret, føler 14 procent sig ofte ensomme, mens tre procent altid føler sig ensomme. 32 procent føler sig sommetider ensomme.

Hertil kommer, at over halvdelen af de adspurgte i undersøgelsen, knap 54 procent, svarer, at de aldrig eller kun meget sjældent deltager i sociale arrangementer på studiet.

At ensomhed er så udbredt blandt de studerende, kommer ikke bag på Anna Sillemann, psykolog ved Studenterrådgivningen. Hun oplever, at særligt mønsterbrydere og tilflytterne føler sig ensomme:

“Mønsterbrydere kan ikke få hjælp hjemmefra til at knække de akademiske koder. Mange studerende beskriver kulturen på universitetet som benhård, og hvis man i forvejen er lidt usikker, går man nok ikke som det første hen til sine medstuderende og spørger: *Hey, føler I jer også ensomme?*”

For tilflytterne kan det være et problem, at der simpelthen er for få timer på universitetet.

“Er du ny i en by og læser på et studium med få forelæsninger, så har du mange timer i døgnet, hvor du er over-

ladt til dig selv, et eventuelt studiejob og dine egne tanker. Samtidig deler de mere ekstroverte jo med glæde deres succeser massivt på de sociale medier, og det kan skubbe endnu mere til følelsen af skamfuldt nederlag hos dem, der oplever, at det er rigtigt svært”, siger Studenterrådgivningens psykolog.

Det sociale skal vokse frem

På SCIENCE på KU møder studie- og karrierevejlederne også jævnligt studerende, der mister motivationen, fordi de ikke kan få det sociale til at fungere. Det kan være en medvirkende årsag til, at nogen dropper ud, forklarer Gitte Henchel Madsen, der er sektionsleder for Studie- og karrierevejledningen:

“Det at gå på en længerevarende videregående uddannelse er noget, man skal lære, og ikke noget, man nødvendigvis mestrer fra første dag hvis man tror, at alle de andre ved det hele og kan mere, end man selv kan, så forstærker det ensomhedsfølelsen”.

Ikke færre end 200 unge starter på biologi på KU SCIENCE i år.

“Problemet opstår, hvis man ikke får en studiekammerat eller en læsegruppe, man kan snakke med efter forelæsningsen, eller hvis der ikke er holdundervisning eller øvelsetimer koblet på forelæsningsne. Universitetet skal sørge for rammer, så også det sociale kan vokse frem”, understreger hun.

Psykosocial indsats på humaniora

Knap 10 pct. af de studerende har svaret, at de kun har venner uden for studiet, 20 pct. har en enkelt god studiekammerat, og 6 pct. svarer, at de ingen venner har, hverken på universitetet eller privat.

At gode venskaber er afgørende for at kunne gennemføre en lang uddan-

SÅDAN GJORDE VI

5.700 studentermedlemmer af DM har modtaget et elektronisk spørgeskema, 1.202 har svaret. Det giver en svarprocent på godt 21.

nelse, ved universiteterne alt om, og derfor vækker svarene fra de studerende bekymring hos prodekan for uddannelse på Det Humanistiske Fakultet på KU, Jens Erik Mogensen.

Han erkender, at universitetet kan blive bedre til at skabe et godt studiemiljø.

“De studerende har oplevet at have alt for lidt kontakt til underviserne. Det skal vi være særligt opmærksomme på med de store årgange, vi optager i disse år. I det hele taget forlanger vi, at det videnskabelige personale er mere tilgængeligt og også deltager i sociale arrangementer på fakultetet”, siger Jens Erik Mogensen.

Over de kommende tre år har KU øremærket 20 millioner kroner om året alene til at forbedre studiemiljøet. På Det Humanistiske Fakultet bruger man sin portion på fem millioner til den psykosociale indsats. Det burde nok være sket tidligere, medgiver prodekanen.

“På bachelordelen er det nu obligatorisk med mindst 12 undervisningstimer om ugen. Det betyder mere tid med vejledere og undervisere. Vi har også valgt at tilbyde flere workshops, hvor de studerende kan høre om eksamens- og præstationsangst. Vi prøver i det hele taget at imødegå den meget konkurrencebaserede ungdomskultur, som jeg tror er en del af forklaringen på, at ensomheden er stor”, forklarer Jens Erik Mogensen. <<

“De studerende har oplevet at have alt for lidt kontakt til underviserne”.

Jens Erik Mogensen, prodekan

Ensomhed er tabu

Casper Brandt er vellidt, men føler sig alligevel ensom på sit studium. “Selv om antropologi er et snakkefag, så er den ensomhed, nogle af os føler, ikke noget, vi taler med hinanden om”, siger han.

Værtshuset Klods Hans i Fredericias gamle bykerne er et af de steder, Casper Brandt tit hopper ind på vejen hjem til sin lejlighed, når han er kommet med toget fra Aarhus.

Tre gange om ugen pendler den spinkle, lyse antropologistuderende to timer hver vej for at passe sit studium. På Klods Hans, hvor cigaretrøgen bølgjer tungt mellem de bordeauxfarvede vægge, kobler han af med en fyraftensbajer, sludrer lidt med stamgæsterne og idéudvikler på sin næste opgave.

24-årige Casper Brandt, der har boet i Fredericia hele sit liv, skal til at starte på 5. semester og skrive sin bachelor. Han beskriver sig selv som en ikke helt gennemsnitlig studerende.

“Antropologi er først og fremmest et kvindefag, og så kræver studiet et kanon karaktergennemsnit, så derfor starter flertallet lige efter studenterek-samen. Mine medstuderende er meget ambitiøse og målrettede. Der bliver ikke slået ret mange skæverter der. Og selv om antropologi er et snakkefag, så er den ensomhed, nogle af os føler, ikke noget, vi taler med hinanden om – det er tabu”, siger han.

Selv står Casper Brandt åbent ved, at ensomheden og fremmedgjortheden er hans faste følgesvende, når han er på uni.

Skæverter har der også været nogle stykker af i hans liv, både i bogstavelig og overført betydning.

“Jeg har været en vildbasse og lavet en del ballade som yngre, drukket lidt for tæt og røget lidt hash som en form for selvmedicinering. Allerede som teenager led jeg af angst, og det

eskalerede, da jeg begyndte på uni. Efter min hf-eksamen var jeg på vej ud i noget rigtigt lort. Men jeg fik styr på det”, understreger han.

Opfører os som konkurrenter

I DM's studiestartsundersøgelse siger halvdelen af de studerende, at de sommetider eller ofte føler sig ensomme på studiet. Casper Brandt er blandt de tre procent, der har angivet, at de altid føler sig ensomme. Han har venner, men de er uden for studiet. Musikken og sporten har været med til at holde ham på sporet i perioder, hvor studiet føles tungt.

“Jeg har altid været vellidt og haft gode venner, som jeg fx har spillet i band med. Men jeg er også typen, der dyrker ensomheden, blandt andet på vandreture i Skotland. Jeg ville ikke egne mig til at bo på et kollegium i Aarhus”, siger han. Og skynder sig at tilføje, at han har gjort en del ud af at deltage i alt det sociale, der knytter sig til antropologistudiet.

“Jeg sover stadig nogle gange på en sofa, når vi har været i byen i Aarhus, og min studiegruppe var god og meget forstående, da jeg på et tidspunkt blev forladt af en kæreste og havde det skidt. Men noget nært forhold til mine medstuderende har jeg ikke”, forklarer han.

Tæt på at droppe ud

Casper Brandt fik karakteren 02 for den første opgave, han lavede på uni. Han kom med det samme i tvivl om, hvorvidt antropologi overhovedet var noget for ham.


“De andre ville ikke rigtigt ud med, hvad de havde fået i karakter, og der var ikke ret meget feedback fra underviseren, så dér var jeg tæt på at droppe ud. Det er den slags tidspunkter, hvor jeg godt kunne have brugt en rigtig ven på mit studium, som jeg kunne tvivle ærligt over for og vice versa. Siden har jeg fået mere selvtillid, og karaktererne er kravlet helt op”.

Det er ikke, fordi der mangler tilbud på universitetet, hvis man har brug for studiestøtte eller er typen, der selv kan finde ud af at gribe ud efter mulighederne: Studievejledning, studenterpolitik, diverse foreninger og fredagsbarer. Men for en type som Casper Brandt er det svært at knytte kontakter i miljøet.

“Jeg melder mig ikke af mig selv under fanerne. Derudover er det et kæmpe problem, at vi er så sporadisk til stede på universitetet. Det første år var der måske forelæsning én gang om ugen, nu er der tre. Vi er en kæmpe flok af navnløse studerende, der får et studienummer og går til masseforelæsninger i auditorier. Det lidt kølige, akademiske konkurrencemiljø kan godt presse ensomhedsfølelsen længere frem hos følsomme eksistenser som mig”, vurderer han.

Stædigheden og en ny stor kærlighed hjælper Casper Brandt. Han er ikke en “kvitter”, pointerer han:

“Jeg knokler løs, dyrker masser af sport – og så holder jeg godt fast i mine gamle venner”. <<



“Vi er en kæmpe flok af navnløse studerende, der får et studie-nummer og går til masseforelæsninger i auditorier”.

Casper Brandt har mange gode bekendte, men ingen venner på antropologi: “Vi tager os nok af hinanden, men vi er ikke altid helt åbne og ærlige over for hinanden. Det ligger nok lige under overfladen, at vi skal ud at konkurrere mod hinanden om ganske få job bagefter”.



Kom til
SPROGKONFERENCE

og få
BOOSTET
INSPIRATIONEN

til din
DAGLIGE
UNDERVISNING

ECML KONTAKTPUNKT DANMARK STILLER SKARPT PÅ:

- Interkulturelle kompetencer
- Digitale indfødte og hvordan de skal undervises
- Vores nye sprogpædagogiske database

BLIV INSPIRERET AF INTERNATIONAL KEYNOTE SPEAKER

DELTAG I RELEVANTE WORKSHOPS OG FÅ UDVIDET DINE EGNE ERFARINGER I:

- Vigtige it-kompetencer
- CLIL
- Den Europæiske Sprogportfolio
- Flersprogede tilgange til sprog og kulturer
- Interkulturel kompetence som mål i fremmedsprogsundervisningen

LÆS MERE OM:

- Dagens foredragsholdere
- Workshops

KONFERENCEN AFHOLDES:

Mandag den 28. september 2015 på

VIA University College, Campus Aarhus C, Ceresbyen nr. 24, DK-8000 Aarhus C.

TILMELD DIG INDEN D. 22/09/15 PÅ: <http://ecml.dk/>

DELTAGELSE ER GRATIS OG OMFATTER FROKOST OG KAFFE

PRESSET KOMMER INDEFRA

Egne forventninger og ambitioner er den mest udbredte stressfaktor hos over hver tredje studerende i ny undersøgelse fra DM. Men selv om presset kommer indefra, skal universiteterne være med til at bekæmpe det.

De studerende er deres egen værste fjende.

Egne ambitioner og forventninger samt problemer med at koble af mentalt er de to største stressfaktorer blandt de medlemmer af DM's studentersektion, som har besvaret en stor studiestartsundersøgelse.

For hver tredje studerende – 34 procent – er presset indefra en større stressfaktor end både tidspres, pres fra den kontroversielle fremdriftsreform, bekymring for arbejdsløshed og forventninger fra familie og venner. Knap hver femte svarer, at den store stressfaktor på studiet er følelsen af ikke at kunne koble af mentalt og holde helt fri.

Studenterrådgivningen, der indsamler data på henvendelser fra alle universiteter, oplever, at de unge er blevet hårdere ved sig selv i kølvandet på finanskrise og en voksende akademikerarbejdsløshed.

“I forvejen kæmper universiteterne med en usund præstationskultur. Den får så lige en ekstra sjat benzin, når konkurrencen om job også bliver hårdere. Og hvis man som studerende befinder sig i et tomrum, hvor man måske både får for lidt feedback fra sine undervisere og vejledere, og man

heller ikke føler, at man kan være åben og ærlig over for sine medstuderende, så spinner det ud af kontrol for nogle”, forklarer Anna Sillemann, der er psykolog ved Studenterrådgivningen.

Uklare forventninger

Selv om presset kommer indefra, må det ikke blive de studerendes eget problem. For en del af problemet bunder i frygten for ledighed, mener DM Studerendes formand, Frederik Thordal.

“En del af presset kommer af aldrig at vide, om man nu også har gjort nok for at gøre sig attraktiv på arbejdsmarkedet. Det er et kæmpe problem, at studerende ikke kan regne med at have gjort nok, hvis de “bare” har høje karakterer på kandidatbeviset. Der er en evig konkurrence om at pynte på cv'et, og det er diffust, hvornår forventningerne er indfriet. Jeg tror, at mere praksisnær undervisning kan være en del af svaret, for så bliver arbejdsmarkedsrelevansen til en del af studiet”, siger Frederik Thordal.

Gitte Henchel Madsen, der leder Studie- og karrierevejledningen på SCIENCE på KU, er enig med DM Studerendes formand.

“På universiteterne kan forventningerne tit føles uklare. Det er stressende at ville være god, når man ikke helt ved, hvornår og hvordan man præsterer godt og godt nok. Og så er de unge vildt optaget af at skulle være dygtige, at finde den rigtige retning hurtigt, ikke at være for gamle og ikke være for lang tid om deres uddannelse. De føler sig nogle gange bagud, allerede når

SÅDAN GJORDE VI

Hvert år gennemfører DM en stor undersøgelse blandt de studerende op til studiestart. 5.700 studentermedlemmer har modtaget et elektronisk spørgeskema, 1.202 har svaret. Det giver en svarprocent på godt 21.

de begynder”, forklarer Gitte Henchel Madsen.

Brodden af bekymringerne

Prodekan for uddannelse på KU humaniora, Jens Erik Mørgensen, mener, at studiefremdriftsreformen og en stramning af andre rammevilkår har medvirket til at øge de studerendes pres på sig selv.

“Der er vilkår, vi som uddannelsesinstitution ikke kan gøre så meget ved. Men jeg medgiver, at vi ikke tidligere fra universitetets side har haft fokus nok på, hvordan vi håndterer en ungdomskultur, som er blevet benhård, og hvor de unge presser sig selv til det yderste. På humaniora har vi, i samarbejde med de studerende, valgt at afsætte ekstra midler og arbejde intenst med det psykosociale arbejdsmiljø de næste tre år. Og vi gør alt for at få bugt med de mange historier om, at arbejdsløhedskøen er uendelig. På den måde prøver vi at tage brodden af de bekymringer, som kan få vores unge til at spidse albuerne unødigt”, forklarer Jens Erik Mørgensen. <<

“De føler sig nogle gange bagud, allerede når de begynder”.

Gitte Henchel Madsen, leder af Studenterrådgivningen på SCIENCE, KU.

Rasmus svinger pisken over sig selv

Rasmus Lillemose er en af de mange studerende, der stiller meget høje krav til sig selv. Han vil være bedst både på studiet, som fritidsbrandmand og som iværksætter, og det stresser. Nogle gange så meget, at det er en hæmsko.

31-årige Rasmus Lillemose emmer af rastløs energi.

Selv på en søvrig sommerdag tager han lange, raske skridt i gangene på DPU i Emdrup, hvor han læser til kandidat i generel pædagogik. Når han taler, falder ordene præcist og hurtigt.

Ugen inden har han været på Langelandsfestival som frivillig brandmand. I denne uge skal han bruge nogle dage på at forberede en række liveudsendelser til efterårsræsonens studenterradio. Og fordi han er medlem af fagudvalget på sin uddannelse, skal han også være med til at forberede en undersøgelse af studiemiljøet på instituttet.

Tempoet har altid været højt hos lærersønnen fra Ølstykke. I dag opererer han med fem forskellige mailadresser, fordi han har gang i så mange forskellige projekter både i forbindelse med og ved siden af sit studium.

“Jeg er den rastløse type. Jeg kan ikke sidde stille og kigge ud i regnen. I perioder lider jeg frygteligt af søvnløshed, og så kan det godt køre op i en spids for mig. Da jeg var til eksamen på universitetet i foråret, skulle jeg fx direkte ud på brandstationen og til eksamen der bagefter. Det var for heftigt. Jeg var totalt smadret”, erindrer Rasmus Lillemose.

Ligger i opdragelsen

I DM's studiestartsundersøgelse er Rasmus én af de 34 procent af de studerede, der har angivet, at egne forventninger og ambitioner er de faktorer, der stresser ham allermest. De slår

både frygten for arbejdsløshed og forældreambitioner med længder. Også for Rasmus, som er perfektionist.

“Jeg vil være den bedste, så jeg presser mig selv. Både når det er saxofonen, jeg skal lære at spille på, og det er studenterpolitik, jeg kaster mig over. Jeg skal også være den bedste brandmand, selv om det er ulønnet. Da jeg gik på UCC, skulle jeg være den bedste pædagog på gulvet. Nu gælder det så min kandidatgrad, og jeg skal være den bedste til at se pædagogikken i et helikopterperspektiv. Det ligger i min opdragelse, at man skal gøre tingene ordentligt”, uddyber Rasmus Lillemose.

Han betegner sig selv som en udpræget ledertype. Men han medgiver også, at de ufatteligt høje krav, han stiller til sig selv, nogle gange udløser et negativt pres.

“Til tider er jeg ved at opgive og tæt på bare at give slip. Fx bliver det for meget for mig, hvis jeg ikke kan finde ordentligt ud af stoffet på mit studium, og det så heller ikke kan lade sig gøre at tromme min studiegruppe sammen. Op til eksamen kan jeg også godt komme til at glemme, at læring er en process og at ikke alle har den samme trang til perfektion som jeg. Det bliver også ubehageligt for alle, hvis jeg eller en anden alfahan vil sætte barren for højt for hele gruppen, og vi bare kører løs”, siger han.

Kærlighedsprojekter

Rasmus Lillemose har boet på et kollegium i Herlev i tre år. Hans værel-

se ligger lige oven over baren, så budgettet til ørepropper er betragteligt. Det er ikke optimalt, medgiver han, men han har prioriteret at leve billigt og koncentrere sig 100 procent om de tre vigtigste ting for ham lige nu: studiet, tjansen som frivillig brandmand og opstarten på en konsulentvirksomhed – en pædagogisk tænketank – sammen med to venner fra professionshøjskoletiden.

For det meste komplementerer de tre indsatsler hinanden perfekt.

“Jeg prøver at jonglere det med at meditere, og jeg henter ro på vandreture i Sverige og Danmark. Det er også for at styre stressen bedre, at jeg nu har fem mailadresser. På den måde slipper jeg for at forholde mig til studenterpolitik midt i eksamen osv. Jeg overvejer også, om det kan lade sig gøre, at jeg skærer nogle aktiviteter fra. Det er bare svært, fordi det hele er kærlighedsprojekter. For mig er det summen af alle mine projekter, der en gang imellem overbelaster. Så kan jeg godt mærke, at de høje krav, jeg stiller til mig selv, bliver en hæmsko”, forklarer Rasmus Lillemose. <<



“Jeg skal også
være den bedste
brandmand, selvom
det er ulønnet”.

*Studerende på DPU, fritidsbrandmand og iværksætter.
Ambitionerne kan godt blive en hæmsko, når alt det, man
laver, er kærlighedsprojekter, erkender Rasmus Lillemose.*



DANSKE KONGER VAR PIRATER

Danske vikingers pirateri danner en vigtig baggrund for udviklingen af det danske kongedømme. Både Harald Blåtand og Svend Tveskæg benyttede pirattogter mod blandt andet England til at øge og stabilisere deres magt, skriver videnskab.dk. Vikingetogter greb om sig i specielt 800- og 900-tallet, fordi der tilsyneladende foregik en voldsom magtkamp i Danmark. Togterne blev brugt til at op- og udbygge rigdomme, som kunne bruges i de interne stridigheder om kongemagten i Danmark. Det er en af hypoteserne i et nyt dansk forskningsprojekt om piraters indvirkning på det danske kongerige.

Google™

bliver til Alphabet

Nye Google-projekter som selvkørende biler og droner er nu vokset it-gigantens to stiftere, Sergey Brin og Larry Page over hovedet. Derfor har de besluttet at skille tingene ad, så den børsnoterede virksomhed Google skifter navn til Alphabet. Når du skal søge, vil der dog stadig stå Google på skærmen. Men Google bliver altså et af flere firmaer samlet under Alphabet på adressen www.abc.xyz.

“Jeg kender ikke rigtig nogen blandt mine jævnaldrende, som har fast arbejde. Måske enkelte fra min hjemby, der er blevet sygeplejersker eller andet i det offentlige, men ellers arbejder alle, jeg kender i min generation, også i midlertidige og løse stillinger”.

27-årige svenske Sofie Dahlstedt, færdiguddannet journalist i 2013, om at være daglejer og en del af prekariatet til Berlingske

JOBSØGERE BARE UNDGÅ FORHANDLING

Jobsøgere fra det private arbejdsmarked og nyuddannede lader sig lokke ind i en realforhandling om løn ved jobsamtalen i det offentlige, selv om det er afdelingens tillidsrepræsentant, der skal stå for det. Det oplever Margit Johansen, som er tillidsrepræsentant og udviklingskonsulent i afdelingen for Sundhed og Omsorg i Aarhus Kommune. Det går ud over både den jobsøgende og afdelingen. “Det skaber præcedens for andre fremover, og det bliver sværere for TR at løfte lønniveauet, hvis nyansatte er med til at presse niveauet”, siger hun.

— FÅ DIPLOM I KOMMUNKATION

Styrk dit arbejde og dit CV med et enkelt kursus eller en hel diplomuddannelse. Kurserne er målrettet professionelle kommunikatører og journalister, og du er sikret de allerbedste undervisere.

1
Helle Petersen

2
Anne Katrine Lund

3
Anders Krarup

4
Thomas Uhd

Lige nu kan du eksempelvis tilmelde dig:

1 — KOMMUNIKATIONS- PLANLÆGNING

København, start 30. september

Underviser:
Helle Petersen

Den strategiske kommunikationsplan er drejebogen, der tydeliggør, hvordan du med en målrettet kommunikationsindsats kan nå konkrete mål. På kurset får du en værktøjskasse til at styrke dit arbejde med at analysere, planlægge, gennemføre og evaluere kommunikationsindsatser.

dmjx.dk/komplanlaegning

2 — RÅDGIVERENS GENNEMSLAGSKRAFT

København, start 6. oktober

Underviser:
Anne Katrine Lund

Uanset om du laver medietræning, håndterer organisatoriske udfordringer eller arbejder som indholdsproducent, har du brug for en stærk personlig gennemslagskraft som rådgiver. På dette kursus får du styr på rollen, retorikken og de psykologiske aspekter i relationen med dem, du rådgiver.

dmjx.dk/raadgiver

3 — KRISE- KOMMUNIKATION

København, start 1. oktober

Underviser:
Anders Krarup

I forbindelse med en krise spiller kommunikationen en central rolle for udfaldet. På dette kursus ser vi på forskellige former for kriser og på, hvordan vi i praksis kan håndtere kommunikationen både eksternt og internt i en krisesituation.

dmjx.dk/krisekom

4 — SPIN OG PROFESSIONEL POLITISK KOMMUNIKATION

København, start 1. oktober

Undervisere: Thomas Uhd og
Mie Femø Nielsen

Lær at arbejde professionelt med politisk kommunikation og at analysere andres spin. Kurset giver en teoretisk og begrebsmæssig forståelse af politisk kommunikation og spin gennem teori og aktuelle cases fra den virkelige verden.

dmjx.dk/spin

Mysteriet på museet

Roskilde Museum og museumschef Frank Birkebæk får priser og hæder. Men en trivselsundersøgelse fra efteråret giver et indblik i et museum, der ifølge eksperter også befinder sig i en alvorlig ledelseskrisse.

Da Politiken i 2005 besøgte museumsdirektør ved Roskilde Museum Frank Birkebæk for at skrive om hans 60-års fødselsdag, bemærkede avisen en tegning af kaptajn Haddock. Ligheden med figuren fra Hergés tegneserie var slående, skrev avisen: Fuldkægtet, den stærke personlighed, de bramfri manerer og viljen til at gå gennem ild og vand for sager og mennesker, han tror på.

I dag, ti år senere, er Frank Birkebæk fortsat museumschef i højt tempo. At der er tale om et virke ud over det sædvanlige, afspejler sig alene i det faktum, at han har siddet i direktørstolen uafbrudt, siden han blev ansat som blot 34-årig i 1979. Dengang var der to-tre ansatte, i dag mellem 70 og 100 fordelt på ni udstillingssteder. I 2012 fik Roskilde Museum Bikubenfondens Publikums Museumspris, og det næste skud på stammen bliver et 170 mio. kr. dyrt rockmuseum med facader i guld og nitter, som åbner til nytår.

Roskilde Museum – eller ROMU, som navnet har lydt siden april – er et museum med medvind, og er der én person, der tilskrives æren, så er det Frank Birkebæk. “Din indsats har været uegennyttig, visionær, handlekraftig og målrettet. Du har gjort en indsats for at tænke på tværs, sat formidling højt, publikum i centrum, og kvalitetsparameteret har været tårnhøjt”, hed det blandt andet i den tale, Ny Carlsbergfondets direktør, Karsten Ohrt, holdt, da Frank Birkebæk tidligere i år fik fondets sjældent uddelte hæderspris for en enestående og vedholdende indsats.

Ridsen i lakken

Der er dog et men. Magisterbladet har fået aktindsigt i en trivselsmåling fra efteråret 2014, der får eksperter til at bruge ord som “betydelige ledelsesmæssige problemer”. Trivselsmålingen viser, at mere end halvdelen af medarbejderne sætter spørgsmålstegn ved direktionens evner til at lede ROMU.

“*Min leder er generelt en god leder?*” lyder et af de spørgsmål i undersøgelsen, der omhandler museets direktion.

Nej, svarer fra 53,8 pct. af medarbejderne.

“*Min leder understøtter et godt samarbejde på arbejdspladsen?*” lyder et andet.

Nej, siger 60,5 pct.

I 10 af i alt 12 spørgsmål om ledelsesmæssige kerneopgaver – inddragelse, tydelighed, samarbejde, opfølgning, vidensdeling, arbejdsmiljø og kommunikation af resultat- og udviklingsmål – bedømmer mellem 50 og 60 pct. af medarbejderne direktionen negativt.

Frank Birkebæk peger selv på, at vurderingen af ledelsen skal ses i sammenhæng med en række forandringer, museet har gennemgået de seneste år. Det gælder museets strategi, inddragelse af nye medarbejderkompetencer og ikke mindst sammenlægningen af en række museer i ROMU. Det har ifølge Frank Birkebæk betydet store omvæltninger for de ansatte, der også



» har skullet vænne sig til nye prioriteringer.

“Det har betydet en ændring i hierarkiet, og det har også betydet usikkerheder”, siger Frank Birkebæk.

“Det er klart, at i sådan en proces er der nogle, der føler sig opprioriteret, og dermed også nogle, der føler sig nedprioriteret. Der er nogle, der har valgt at sige, at arbejdspladsen så ikke længere er den klassiske museumsarbejdsplads, som de var vant til, og de har valgt at gå andre steder hen. Dermed er der kommet en hel del nye ind, som synes, at det er et fremragende sted at arbejde, fordi her sker nogle af de ting, som de er opdraget til”, siger museumschefen.

“Ikke ledelsesproblemer”

Men hvad har museet brugt trivselsmålingen til?

“Da vi fik resultatet, igangsatte vi en såkaldt brandingproces, som er et spørgsmål om at gå ind og tilvejebringe en fælles opfattelse af, hvad de overordnede værdier er. Vi gik også ind og lavede en ny strategiplan. Det skulle vi under alle omstændigheder, men vi gjorde det på en lidt anden måde, hvor vi inddrog medarbejderne på et tidligere tidspunkt og i en bredere kontekst end før”.

I det hele taget skal der fremover skabes større medejerskab i forbindelse med nye initiativer, mener han, ligesom den øvrige planlægning i højere grad skal vokse nedfra og op.

“Jeg håber og tror, at vi med de her initiativer kan få noget af usikkerheden om, hvor vi er på vej hen, ryddet af vejen, for det har måske været lidt svært for medarbejderne at gennemskue. De kan godt se nødvendigheden. De trives overordnet på stedet. De kan lide at være her. De kan godt se relevansen i

deres arbejde. De synes faktisk også, at der bliver lyttet til dem. Men de synes ikke altid, at de får den rigtige information, og det er så det, det handler om”. *Det er ikke faldet dig ind, at der kunne være et problem med ledelsen af museet?* “Nej, det er ikke faldet mig ind, at der kunne være et problem med ledelsen af museet. Men der kan være et problem med den måde, vi har fået de her ting til at fungere på”.

Magisterbladet har forelagt trivselsundersøgelsen for tidligere professor ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø Tage Søndergaard Kristensen, der i dag har et konsulentfirma. Tage Søndergaard mener, at undersøgelsens resultater burde få alarmklokkerne til at ringe hos museets ledelse.

“Det er meget usædvanligt, at medarbejderne på de fleste parametre bedømmer ledelsen mere negativt end positivt. Derudover er der langt flere, der bruger den mest negative svarkategori end den mest positive. Det kan jeg ikke huske at have set før. Rapporten viser, at der er tale om en arbejdsplads med betydelige ledelsesmæssige problemer. Der er behov for en hurtig indsats, og man bør som det første informere bestyrelsen, som har det øverste ansvar for museet”.

Ifølge Frank Birkebæk er Roskildes borgmester, Joy Mogensen, som er formand for bestyrelsen, blevet informeret om undersøgelsen.

Positive vurderinger

Tage Søndergaard Kristensens udlægning står han dog uforstående over for.

“Det er hans vurdering. Han har ikke været på arbejdspladsen. Jeg mener ikke, at vi har ledelsesmæssige problemer her på stedet. Jeg mener, at vi har et kommunikationsproblem, som vi er ved at gøre noget ved”.

Frank Birkebæk hæfter sig ved, at museets medarbejdere i samme un-

dersøgelse svarer positivt på en række spørgsmål, der ikke handler om ledelse. 75 pct. er stolte af arbejdspladsen. 83 pct. kan finde balancen mellem arbejde og fritid. 85 pct. oplever, at de har indflydelse på arbejdet. 80 pct. oplever, at de udvikler sig. 85 pct. vurderer deres trivsel positivt, og alle synes, at arbejdet er meningsfyldt.

“Jeg mener ikke, at man kan registrere en generel tilfredshed med en arbejdsplads, hvor der sidder en uduelig leder”, siger Frank Birkebæk.

Men høj medarbejdertrivsel og dårlig ledelse kan sagtens være sammenfaldende, siger Tage Søndergaard Kristensen.

“Grundlæggende er der to ting, der gør det værd at gå på arbejde: Relationer og arbejdets indhold. Og jo dårligere relationerne er, jo mere betyder arbejdets indhold. Indholdet og meningen med arbejdet betyder meget for højtuddannede”.

To andre eksperter, som har analyseret museets trivselsmåling for Magisterbladet, er enige med Tage Søndergaard Kristensen.

Einar Baldvin Baldursson, lektor i arbejdspsykologi ved Aalborg Universitet, siger:

“Høj trivsel og dårlig ledelse kan let eksistere side om side. Museumsområdet har relativt høj arbejdsløshed, så du er heldig og lykkeligt stillet med et job på Roskilde Museum. Især hvis du samtidig i dit arbejde bruger kompetencer, du tillægger stor betydning”.

Om trivselsmålingen siger han:

“Der er en bemærkelsesværdig konsistens i besvarelserne. Medarbejderne opfatter ledelsen som ringe fungerende eller inkompetent på nogle centrale ledelsesmæssige parametre. Og de betragter ikke ledelsen som medspiller i forhold til de ting, der foregår på arbejdspladsen. Det er ikke en ledelse, der løfter sin kerneopgave særlig godt”.

Lektor og forsker i psykisk arbejdsmiljø ved Roskilde Universitet Henrik Lund siger, at undersøgelsen giver indblik i en arbejdsplads med dybe ledelsesmæssige problemer.

“Det vil være underligt at tolke det anderledes, for spørgsmålene er i

“Rapporten viser, at der er tale om en arbejdsplads med betydelige ledelsesmæssige problemer. Der er behov for en hurtig indsats”.

Tage Søndergaard Kristensen, tidligere professor

Meningsfyldt arbejde – dårlig ledelse

Medarbejderne på ROMU er generelt glade for deres arbejdsplads, men synes samtidig at ledelsen fungerer dårligt. Direktionen er blandt andet utydelig og dårlig til sparring og inddragelse. Her er et uddrag af trivselsundersøgelsen fra november 2014.

I APV'en har medarbejderne angivet tal-værdier fra 1 – 6, hvor 1 – 3 ifølge ROMU er "ikke tilfredsstillende", 4 – 5 er "tilfredsstillende med plads til forbedringer" og 6 er "meget tilfredsstillende".

- **Rød:** "Ikke tilfredsstillende. Der bør ske forbedringer".
- **Gul:** "Niveauet er tilfredsstillende med plads til forbedringer".
- **Grøn:** "Niveauet er meget tilfredsstillende".

* Tallene om ledelse er ift. direktionen.



TRIVSEL, ARBEJDSOPGAVER OG UDVIKLING

Alt i alt trives jeg på min nuværende arbejdsplads?



Jeg er stolt af at arbejde på min nuværende arbejdsplads



Jeg synes, at mit arbejde er meningsfuldt?



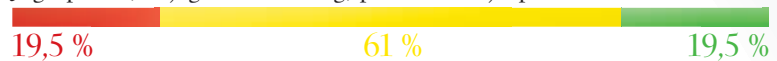
Jeg oplever, at der er en fornuftig balance mellem mit arbejdsliv og mit privatliv



Jeg oplever, at jeg har tilstrækkelig indflydelse på mit eget arbejde



Jeg oplever, at jeg udvikler mig, på min arbejdsplads



LEDELSE *

Min leder er god til at forklare, hvilke resultater, vi skal opnå på min arbejdsplads



Min leder er god til at inddrage medarbejderne



Min leder er tydelig i sin personaleledelse



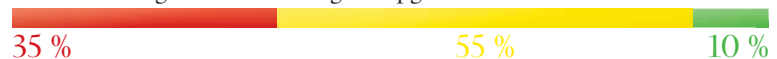
Min leder er god til at træffe de nødvendige beslutninger



Min leder understøtter et godt samarbejde på arbejdspladsen



Min leder er god til at uddelegere opgaver



Min leder er god til at følge op på de opgaver, jeg varetager



Min leder arbejder for, at vi har et godt arbejdsmiljø på min arbejdsplads



Min leder sørger for, at jeg får den sparring, jeg har brug for i dagligdagen



Min leder er generelt en god leder



» grunden ret klare på det punkt. Fx “*Er min leder god til at inddrage medarbejderne?*” Nej, siger medarbejderne, det er min leder rigtig dårlig til. Det er et problematisk resultat, for der er stærkt fagligt belæg for, at noget af det aller mest belastende ved arbejdsmiljøet er oplevelsen af manglende inddragelse”, siger han.

Frank Birkebæk ønsker ikke at kommentere Henrik Lund og Einar Baldvin Baldurssons vurderinger.

Brug for hjælp

Erik Alstrup, formand for Forskning & Formidling med bl.a. magistre ansat på museerne som medlemmer, hæfter sig ved, at bestyrelsesformand og direktør afviser at kommentere ekspertvurderingerne.

“Jeg er enig med eksperterne i, at når kun fra 1 til 4 ud af 39 ansatte ønsker at give karakteren “Meget tilfredsstill-

ende” i forhold til spørgsmål om personaleledelsen, kan det ikke blive meget værre. Jeg er da også uforstående over for, at borgmester Joy Mogensen som bestyrelsesformand og Frank Birkebæk som direktør ikke har ønsket at forholde sig til ekspertudsagnene”.

Erik Alstrup tilføjer, at “selv om APV'en dokumenterer, at de ansatte er glade for deres mulighed for selvstændigt at tilrettelægge deres arbejdsopgaver, vurderer blot 20 pct., at museet kan bære karakteren “Meget tilfredsstillende” som arbejdsplads. Det er beklævende”.

Birgith Sloth, som er formand for Dansk Magisterforenings sektor for ledere, hæfter sig ved, at ledelsen handler.

“Når man har været igennem en sammenlægning, så er det virkelig vigtigt, at man får samlet alle og får skabt fælles fodslag om at komme videre på den bedst mulige måde. Rapporten ser

“Jeg mener ikke, at man kan registrere en generel tilfredshed med en arbejdsplads, hvor der sidder en uduelig leder”.

Frank Birkebæk, museumsdirektør

bestemt ikke smuk ud, når man ser den alene, men jeg synes, at man er nødt til at se den i en lidt større sammenhæng”.

For fusioner og nye strukturer er ofte både vanskelige og smertelige for museumsfolk, der lever og ånder for deres faglighed, påpeger hun.

“Det bedste ville være, hvis man fik noget professionel assistance udefra. Nogen, der kunne være med til at formidle et møde med medarbejderne, hvor man så diskuterer igennem, hvordan man får det bedst mulige ud af si-

Kræftens Bekæmpelses Psykosociale Forskningsudvalg

Støtte til forskning i psykosociale og sociale aspekter ved kræft

Kræftens Bekæmpelses Psykosociale Forskningsudvalg indkalder ansøgninger om støtte til psykosociale kræftforskningsprojekter. Ansøgninger inden for alle forskningstraditioner er velkomne.

Forskningsprojektet, der ønskes støtte til, skal have et veldefineret psykosocialt indhold i relation til kræftforløb og sygdomme i bred forstand. Projekter vurderes på den ene side på videnskabelig kvalitet, fornyelse og gennemførlighed og på den anden side på “psykosocial kræftrelevans”, hvilket indebærer en vurdering af

1. Genstandsområde: I hvor høj grad projektet beskæftiger sig med psykologiske, eksistentielle, sociale, kulturelle, økonomiske og organisatoriske aspekter af kræftforløb.
2. Forskningsmetode: I hvor høj grad projektet tager udgangspunkt i socialvidenskabelige, humanistiske og tværvideenskabelige forskningstraditioner og metoder i belysningen af genstandsområdet
3. Anvendelsesperspektiv: I hvor høj grad projektet åbner interessante muligheder for – på kortere eller længere sigt – udvikling af praksis i håndteringen af psykosociale aspekter af kræftforløb.

Der kan søges støtte til projektudgifter, forberedelsesstipendier og skolarstipendier.

Se det fulde opslag på vores hjemmeside: [www.cancer.dk/forskning/stotte-til-forskning/](http://www.cancer.dk/forskning/stotte-til-forskning)

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



DET FRIE FORSKNINGSRÅD
DANISH COUNCIL FOR
INDEPENDENT RESEARCH

Det Frie Forskningsråd opslår midler til **banebrydende forskning** for over 1 milliard kroner i 2016

Har du en ny forskningsidé? Og planlægger du at søge en forskningsbevilling hos Det Frie Forskningsråd med start i 2016?

Ansøgningsfristerne ligger i **oktober 2015** og i **april 2016**. Se hvilke virkemidler der kan søges med hvilke frister i Det Frie Forskningsråds “Opslag E2015 og F2016” på detrieforskningsraad.dk/for-ansogere

Det Frie Forskningsråd består af en bestyrelse og fem faglige forskningsråd:

DFF | **Kultur og Kommunikation**
DFF | **Natur og Univers**
DFF | **Samfund og Erhverv**
DFF | **Sundhed og Sygdom**
DFF | **Teknologi og Produktion**

Yderligere oplysninger fås ved henvendelse til Det Frie Forskningsråds sekretariat på e-mail: dff@fi.dk eller dff-opslag@fi.dk



Uddannelses- og
Forskningsministeriet
Styrelsen for Forskning og Innovation

tuationen. Desværre er vi i en situation i dag, hvor der skal spares alle steder, så det bliver ofte skrottet at få professionel hjælp. Som jeg ser det, så bliver ledelsen ofte ladt i stikken”, siger Birgith Sloth.

Medarbejdere fik ikke resultater

Trivselsundersøgelsen blev foretaget i november 2014, og fire måneder senere – i marts måned i år – blev et mindre udvalg af resultaterne forelagt for medarbejderne. Først efter at Magisterbladet i maj fik aktindsigt i undersøgelsen, udsendte arbejdsmiljøudvalget hele undersøgelsen til medarbejderne – et halvt år efter at undersøgelsen blev foretaget.

Fremgangsmåden vækker forundring hos eksperterne.

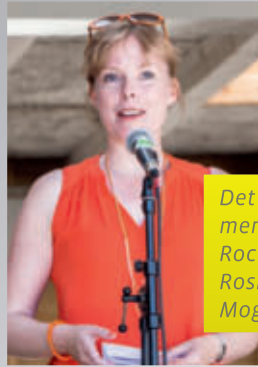
“Medarbejdere, der indgår i undersøgelser på arbejdspladser, skal selvfølgelig have adgang til resultaterne. Det er uetisk at gøre andet. Det virker uforståeligt, at det er foregået på den her måde, simpelthen fordi medarbejderne ikke har haft adgang til resultaterne på et tidspunkt, hvor de kunne gå ind i en kvalificeret fortolkning af, hvad der ligger bag tallene”, siger Henrik Lund.

Tage Søndergaard Kristensen er enig. Han kalder ligefrem den sammenfatning, som medarbejderne fik, for “manipuleret”.

“I afrapporteringen af rapporten har man ændret ved de oprindelige spørgsmål, så det skjules, hvad der egentlig blev spurgt om. Det oprindelige spørgsmål om inddragelse var fx formuleret således: *“Min leder er god til at inddrage medarbejderne?”* Men i rapporten er “ledelse” fjernet, og i den nye formulering er der blot tale om et ønske om øget medinddragelse, og det kan alle jo tilslutte sig. På denne måde har ledelsen eller arbejdsmiljøudvalget systematisk fordrejet resultaterne af trivselsundersøgelsen”.

Ifølge Einar Baldvin Baldursson tyder afrapporteringen på, at museets ledelse ikke har ønsket at diskutere kritikken. Og det er et brud på det tillidsforhold, som trivselsundersøgelser bør være en del af.

Foto: Polfoto



Det første spadestik blev taget til det kommende museum for rockhistorie, Danmarks Rockmuseum, der kommer til at ligge i Roskilde. Her ses Roskildes borgmester Joy Mogensen fra Socialdemokratiet.

BORGMESTER:

Medarbejderne er glade

Her er bestyrelsesformand og borgmester Joy Mogensens (S) kommentar til resultaterne af trivselsundersøgelsen og eksperternes dom.

Tre eksperter i psykisk arbejdsmiljø har vurderet ROMU's trivselsundersøgelse for Magisterbladet. Alle tre hæfter sig ved, at et flertal af medarbejderne sætter spørgsmålstegn ved direktionens evne til at forvalte en række centrale ledelsesopgaver.

Magisterbladet har i en mail forelagt eksperternes vurdering for bestyrelsesformand Joy Mogensen, som også er borgmester i Roskilde. Magisterbladet har spurgt om, hvorvidt hun ser trivselsundersøgelsens resultater som et signal om problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

Vi har også spurgt bestyrelsesformanden om, hvorvidt hun finder det ledelsesmæssigt forsvarligt, at oplysninger fra undersøgelsen om potentiel mobning og chikane blev udeladt i afrapporteringen til medarbejderne.

Joy Mogensen har ikke ønsket at svare på de konkrete spørgsmål, men har via sin pressekontakt svaret følgende:

“Når der i en undersøgelse påpeges noget uhensigtsmæssigt, forholder vi os naturligvis konstruktivt og seriøst til kritikken. Det er også sket på Roskilde Museum, hvor museets ledelse arbejder målrettet med at sikre et godt arbejdsmiljø – i tæt dialog med medarbejderne. Jeg har som bestyrelsesformand fuld tillid til ledelsens indsats, og det er min klare opfattelse, at museet er en god arbejdsplads, hvor medarbejderne helt generelt er rigtig glade for at være ansat. Samtidig har vi i bestyrelsen drøftet de tiltag, som museets ledelse og arbejdsmiljøudvalg har sat i gang efter undersøgelsen, og en enig bestyrelse bakker fuldt op om disse”.

“Når ledelsen ikke via arbejdsmiljøudvalget får tal om mobning rapporteret ud, så peger pilen alligevel på ledelsen. Så det er et ledelsessvigt”.

Anni Høgh, professor og mobbeforsker

» “Når du fjerner resultater fra en undersøgelse, som du ikke er glad for, og som du tilsyneladende ikke vil tage en diskussion om, så undergraver man forholdet mellem medarbejdere og ledelse yderligere og forøger det problem, man ikke ønsker at tale om. Så egentlig har man en situation, hvor man bekræfter medarbejderne i den tvivl, de måtte have om ledelsen”, siger han.

Sammenfatningen af undersøgelsen munder ud i en anbefaling om at arbejde med fire centrale pejlemærker: Øget inddragelse af medarbejdere, følelse af ejerskab over for strategi og mål, fokus på sparring og fokus på teamspirit.

Men indsatsområderne er afkoblet fra undersøgelsens resultater, mener Henrik Lund.

“Hvorfor vælger man ikke ledelseskvalitet som indsats? Det fremstår meget tydeligt som et problem i undersøgelsen. I stedet har man valgt nogle fuldstændig ufarlige pejlemærker”, siger han.

Vicedirektør Iben Bækkelund Jagd, der er formand for arbejdsmiljøudvalget, har bedt om at få Magisterbladets spørgsmål på skrift forud for interview. Magisterbladet har fremsendt spørgsmål og eksperternes kritik med mulighed for skriftlige svar. I stedet for svar på de enkelte spørgsmål har bladet modtaget en mail fra et samlet arbejdsmiljøudvalg, hvori det blandt andet hedder:

“På trods af at det tydeligt er påpeget, at det er AMU, som har forestået hele processen omkring trivselsundersøgelsen og i fællesskab, på baggrund af oplæg fra to medarbejderrepræsentanter, har udarbejdet sammenfatning/handlingsplan for museets arbejdsmiljøarbejde, så insinuerer Magisterbladet gang på gang, at museets ledelse har påvirket processen og resultaterne. Dette er ikke korrekt. Magister-

bladet lader egne eksperter fremføre beskyldninger om, at AMU/ledelsen har manipuleret med resultaterne, fordrejet tal og forsøgt at skjule resultater uanfægtet de reelle faktuelle omstændigheder. Magisterbladet fremsætter beskyldninger om, at resultaterne og anbefalingerne i sammenfatning/handlingsplan ikke er knyttet til de kritikpunkter, som trivselsundersøgelsen peger på. Dette uanfægtet at sammenfatningen netop peger på problemstillingerne og anviser det samlede AMU's formuleringer af, hvordan der arbejdes konstruktivt med disse

problemstillinger. Et arbejde, som allerede er i gang på museet”.

En rygende pistol?

Tilbage er spørgsmålet, hvad der gemmer sig bag den dårlige bedømmelse af ledelsen. Da der ikke er en tillidsrepræsentant for medarbejderne på ROMU, har Magisterbladet kontaktet en række medarbejdere ved museet. Ingen af disse ønsker at udtale sig til citat om det psykiske arbejdsmiljø eller bedømmelsen af ledelsen i trivselsmålingen.

Men undersøgelsen indikerer ifølge eksperterne, at der kan være uløste pro-



blemer med mobning og chikane på museet. På spørgsmålet *“Så vidt jeg ved, har ingen været udsat for mobning eller chikane det sidste år”* har 61,5 pct. af alle medarbejdere svaret *“ikke tilfredsstillende, der bør ske forbedringer”*. Ifølge Einar Baldvin Baldursson kan det ikke udelukkes, at medarbejderne har misforstået spørgsmålet og afgivet et negativt svar, hvor de mente det modsatte. Men selv i det tilfælde, er resultaterne foruroligende, mener han.

“Det er alvorlige tal. Hvis 62,5 pct. siger, at folk har været udsat for mobning, så er det katastrofalt. Hvis det omvendt er 37,5 pct., der mener det, så er det meget slemt og noget nær danmarkrekord. Så uanset hvordan du vender spørgsmålet, så siger et meget, meget stort antal medarbejdere, at der foregår mobning og chikane på arbejdspladsen”.

Baldursson mener, at det er lige så slemt, at 56 pct. af medarbejderne efterfølgende svarer negativt på et spørgsmål om, hvorvidt de har tillid til, at der bliver taget hånd om mobning eller chikane.

“Der foregår tilsyneladende mobning og chikane på Roskilde Museum på et niveau, der ligger væsentligt over, hvad man kan forvente, og godt halvdelen af alle har ikke tillid til, at der bliver gjort noget ved det. Det ligner en rygende pistol”, siger han.

I arbejdsmiljøudvalgets skriftlige afrapportering af trivselsundersøgelsen til medarbejderne er de to spørgsmål om mobning imidlertid udeladt, og hverken mobning eller chikane nævnes med et ord.

Ifølge arbejdsmiljøloven er det arbejdsgiverens ansvar at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for psykisk helbredsforringelse som følge af mobning. Magisterbladet har spurgt vicedirektør Iben Bækkelund Jagd om, hvorvidt hun har svigtet sit ledelsesansvar ved ikke at sørge for, at oplysningerne om mobning efterfølgende blev videregivet til museets medarbejdere i den første afrapportering. Heller ikke dette spørgsmål ønsker hun at svare på, med henvisning til at det *“vedrører AMU’s arbejde”*, og at det er et *“fælles AMU”*, der står bag trivselsarbejdet.

Men det argument holder ikke, lyder det fra professor og mobbeforsker ved Københavns Universitet Anni Høgh.

“Det er i sidste ende ledelsens ansvar at sikre, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø, hvor der ikke forekommer mobning eller chikane. Og når ledelsen ikke via arbejdsmiljøudvalget får tal om mobning rapporteret ud, så peger pilen alligevel på ledelsen. Så det er et ledesssvigt. Ledelsen har et stort ansvar for, hvad arbejdsmiljøudvalget melder ud. Den kan du ikke tørre af på medarbejderne”. <<



Danmarks
Tekniske Universitet



Ph.d. på DTU - fordybelse til gavn for samfundet

Julie er ph.d.-studerende på DTU. Hun lærer at forske - og at bruge sin forskning til at skabe løsninger på samfundets udfordringer. I samarbejde med en privat virksomhed arbejder Julie med at optimere bæredygtige biologiske anlæg, der omdanner slam fra spildevandsrensning til ren jord.

Læs om den 3-årige forskeruddannelse på dtu.dk/phd

Sådan får du en god MUS

Medarbejderudviklings-samtaler kan virke som en årlig tilbagevendende hyggesnak mellem chef og medarbejder, men samtalerne har i virkeligheden stort potentiale, hvis begge parter møder forberedt op. Her er seks gode råd til medarbejdere og chefer.



1

TAG SAMTALEN ALVORLIGT

Hvis medarbejderudviklingssamtalen ikke tages alvorligt, kan den let føles som en årligt tilbagevendende hyggesnak. Som medarbejder kan du ikke vide, om din chef ser alt det gode, du gør i dit daglige arbejde, eller kender til dine karrieremæssige fremtidsdrømme. Derfor er medarbejderudviklingssamtalen en god mulighed for at få sat ord på nogle af de ting, du gerne vil gøre din chef opmærksom på. Er du leder, er det dit ansvar,

at samtalerne ikke bliver for bagudrettede, for det udvikles hverken virksomheden eller medarbejderne af. Du kan derimod få rigtig meget ud af medarbejderudviklingssamtalerne, hvis du betragter dem som et strategisk værktøj, så medarbejderne udvikler sig i den rigtige retning og styrker virksomheden.

Kilde: Troels Homann Bjerg-Nielsen, karriererådgiver i Dansk Magisterforening

2

FORBERED DIG

Jo mere forberedt du er, jo bedre stiller du dig selv til samtalen. Er du nervøs – eller er det første gang, du skal til medarbejderudviklingssamtale, kan du evt. øve dig sammen med en, som har prøvet det før. Der er typisk tre trin i en medarbejderudviklingssamtale, hvoraf det første trin er en slags evaluering af din arbejdsindsats. Her er det en god idé at forberede et par konkrete eksempler på, hvilke opgaver du har haft, og hvordan du har løst dem. Andet trin fokuserer på dine nuværende opgaver

og ansvarsområder, mens tredje trin handler om dine udviklingsønsker. Dette trin fylder mest, og derfor skal du vide, hvad du ønsker, at dit fremtidige arbejde skal indeholde: hvilke opgaver du gerne vil beholde, hvilke nye opgaver du gerne vil have, og ikke mindst hvilke opgaver du gerne vil give videre.

Kilde: Trein Møller, projektleder for Fagligt forum i Dansk Magisterforening, og Frank Andersen, forhandlingskonsulent i lederteamet i Dansk Magisterforening

3

SYNLIGGØR DIT ARBEJDE

Det kan være svært at finde den rigtige balance mellem, hvor ærlig man vil være til sin udviklingssamtale, og hvor strategisk man vil spille sine kort. Medarbejderudviklingssamtalen lægger op til en dialog om, hvordan du trives i dit arbejde, om din arbejdsbyrde er passende, og hvordan du har det med dine kollegaer og leder, men det er som i enhver anden arbejdssituation også en samtale, hvor du efterlader et indtryk af dig selv hos din chef.

Du skal naturligvis bruge samtalen konstruktivt til at tale om ting, der frustrerer dig eller ikke fungerer, men det er også okay at tænke lidt taktisk og bruge samtalen til at gøre din chef opmærksom på, at du er vigtig for virksomheden. På den måde kan du indirekte bringe dig i en position, hvor du står stærkere, når der senere skal være lønforhandling. Man taler ikke løn til en medarbejderudviklingssamtale, men derfor kan du godt gøde jorden med et par eksempler på opgaver, du har løst på en god måde. For nogle medarbejdere kan det også give mening at fremhæve sit netværk. Både hvis du har et stort og velfungerende netværk internt på arbejdspladsen, og hvis du har et stort eksternt netværk, som din virksomhed er interesseret i, at du opretholder. Ens netværk er ofte en overset ressource, og måske er dit faktisk med til at gøre dig til en unik medarbejder.

Kilde: Troels Homann Bjerg-Nielsen, karriererådgiver i Dansk Magisterforening, og Trein Møller, projektleder for Fagligt forum i Dansk Magisterforening





5

KLAR DEN SVÆRE MUS

Har du et anstrengt forhold til din chef, eller har du for nylig haft en opgave, du ikke løste særligt godt, kan indkaldelsen til medarbejderudviklingssamtalen føles tung. Har du det sådan, kan samtalen føles lettere, hvis du sørger for at servere din kritik på en konstruktiv måde. I stedet for at sige "du gør aldrig ...", så sig "jeg løser opgaven bedre, hvis du ...". Tydeliggør, hvilke fordele din chef får, hvis du bliver ledt på en bestemt måde. Der kan også være andre årsager til, at nogle medarbejderudviklingssamtaler er sværere at tage. Fx kan det som mellemløber være svært at fortælle, hvis man gerne vil være menig medarbejder igen. Måske vil du gerne have mere tid til familien, slippe for det ledelsesmæssige ansvar eller nørde med et særligt fagligt område. Uanset hvad, så bør du forberede at få det sagt på en god måde, så du stadig fremstår som et aktiv for organisationen. Forbered også nogle gode svar på, hvordan du vil tackle et indtægtstab, og at du ikke skal lede, men ledes af andre.

Kilde: Trein Møller, projektleder for Fagligt forum i Dansk Magisterforening, og Frank Andersen, forhandlingskonsulent i lederteamet i Dansk Magisterforening

4

UDSTIK EN RETNING

Når samtalen tager hul på udviklingsdelen, er det en god idé at starte i helikopterperspektiv. Måske drømmer du om en helt bestemt efteruddannelse, men zoom ud og indled samtalen med at formulere en overordnet retning, du gerne vil have, dit arbejde skal gå i. Retningen skal selvfølgelig stemme overens med den udvikling, virksomheden ønsker. Herfra kan samtalen begynde at handle om, hvilke opgaver der understøtter dit udviklingsønske, og herefter kan I tale om, hvorvidt du fx skal på et bestemt kursus. At starte i helikopterperspektiv er et forhandlingsmæssigt greb, som viser, at du tænker processen fra arbejdsgiverens side, og at dine ønsker passer ind i virksomhedens fremtidsvisioner.

Kilde: Trein Møller, projektleder for Fagligt forum i Dansk Magisterforening

6

FØLG OP PÅ SAMTALEN

Det er vigtigt, at både medarbejdere og chefer følger op på medarbejderudviklingssamtalen, så I kan se, at de ting, I har forpligtet hinanden på, er i gang med at ske. Når medarbejderudviklingssamtaler indimellem har et dårligt ry, så skyldes det som regel, at der ikke bliver fulgt op på de ting, der er blevet aftalt. Sker det ikke, risikerer medarbejderudviklingssamtalen at miste sin relevans og effekt. Hvis ikke virksomheden allerede har en fast måde at opfølge på, er det en god idé at skrive ned, hvad der er blevet konkluderet på mødet, og hvem der forpligter sig på hvad, så I senere kan sikre, at planen er blevet fulgt.

Kilde: Troels Homann Bjerg-Nielsen, karriererådgiver i Dansk Magisterforening



Danmarks bedste
indboforsikring er den,
der passer til dig.

Dine forsikringsbehov ændrer sig livet igennem, og med GF's nye indboforsikring får du flere nye muligheder for at vælge til og fra.

Ring til GF Forsikring på 72 24 41 45, og hør, hvad der passer bedst til din nuværende livssituation – uanset om der for eksempel er små børn på vej, eller store børn som er flyttet hjemmefra. Du kan bl.a. vælge at få medforsikret dine udeboende børn, helt til de fylder 26 år, så længe de bor alene.



Det gode selskab

På farten
Magisterbladet
tager med magistre
på ekspeditioner,
job og eventyr
rundtom
i verden.



15 gange Danmark



Ilulissat betyder isbjerge og ligger ud til Diskobugten, hvor isbjerge ligger strandet efter en lang rejse ned gennem den UNESCO-beskyttede Isfjord.



“Det bedste ved at arbejde i Grønland er nærheden. Du kommer tæt på andre mennesker, som du måske ikke ville blive venner med i Danmark. Her er en nærhed og et nærvær, som jeg ikke har oplevet andre steder”, siger Niels Villads Petersen.

Så stor er Qaasuitsup Kommunia, verdens største og nordligste kommune, hvor Niels Villads Petersen er konsulent i Isfjordskontoret og i Erhvervsforvaltningen. Den unge akademikers arktiske arbejdsplads ligger på 69 grader nord.

Tre løse slædehunde stryger forbi Qaasuitsup Kommunias røde rådhusbygning i træ i den snedækkede by Ilulissat. Ingen tager notits af det. Men her er også kun en fisker, der skubber en slæde foran sig på vej mod havnen, og en far, der bakser med en klapvogn. Sneen fanget hjulene. Mandens ånde tegner sig som en hvid sky i de minus 18 grader.

“Hundene har enten revet sig løs, eller det er hvalpe, som er under et halvt

år gamle og derfor ikke bundet”, forklarer Niels Villads Petersen.

Vi møder den 28-årige akademiker på hans lille kontor på rådhuset, der er tegnet af Henning Larsen. Herfra er der kun få meter til havnen med Royal Greenland-fabrikken og jollerne, kutterne og trawlerne, som lægger til eller er på vej ud i Diskobugten. Dernede er det kolde, mørkeblå vand plettet af hvide isskoser.

FAKTA

- Ilulissat er med sine cirka 4.500 indbyggere den tredjestørste by i Grønland. Der bor også over tusind slædehunde. Niels Villads Petersen bor i en boligblok med udsigt til Isfjord fra bryggeret.
- Arbejdsområde: 660.000 kvadratkilometer, otte byer og 32 bygder.

Udenfor får martssolen sneen til at glitre. De værste snemængder på vejen er skovlet i høje bunker, så byens mange let skramlede firehjulstrækkere kan komme frem, og snescooterne har nok sne til at drøne forbi. Hvilket de gør.

Fra Aarhus til Serbien til Grønland

Niels Villads Petersen er i sit tredje job, siden han blev færdiguddannet lingvist i 2012 fra Aarhus Universitet. Først var han udstationeret på Aarhus Kommunes internationale kontor i Serbien, hvor han assisterede kommunen med at søge EU-midler. Han har altid rejst meget, og tilbage i Danmark igen faldt han over en stilling i Grønland i et alumneblad for lingvister.

“Og så tænkte jeg, om det var mit næste stop”.

Det blev det. Første job i Arktis var et barselsvikariat som underviser på seminarier i Ilulissat, indtil den nye jobmulighed som konsulent i Qaasuitsup Kommunia viste sig for et par måneder siden. Og derfor sidder han nu i Erhvervsforvaltningen. Den tæller kun tre medarbejdere, som til gengæld har et arbejdsområde, som dækker 660.000 kvadratkilometer med natur, otte byer og 32 bygder.

Om den nye stilling siger han:

“Jeg er meget glad for politisk projektarbejde. Det er min yndlingsprofession. Her ligger mit hjerte. Fra undervisningsjobbet er jeg kommet tilbage til det fag, jeg vil blive gammel i”.

Hente isskoster med gummiged

Arbejdsopgaverne er spændende og varierede. Niels tager sig af borgerhenvendelser, som fx kan handle om ju-

lemanden, som for et par år siden flyttede fra Nuuk til Ilulissat. Et andet eksempel er en ansøgning om en hydraulisk lift til at løfte hellefisklasten sikkert fra hundeslæden til fiskefabrikken. Et af de større projekter er turismestrategien, og så er der yndlingsprojektet, som handler om at skabe en bedre vandforsyning til den lille by Qaanaaq længere nordpå.

Niels Villads Petersen har aldrig været der, for det er for lang en tur med skib, og flyturen er dyr. Men sagen er, at Qaanaaq får vand ved at hente isskoster ude på den tilfrosne fjord med gummiged, hvilket er både dyrt og energikrævende. Og er der ikke nok vand, kan der ikke etableres en rentabel fiskeproduktion.

“Vi samarbejder med DTU om at løse problemet. Et alternativ kunne være at afsalte havvand”.

Hjemme på udebane

Hvordan er det at være akademiker i Grønland?

“Jeg føler mig både hjemme og er på udebane. I supermarkedet er der dansk frysepizza og danske priser. Jeg ser også dansk fjernsyn, arbejder på mit modersmål og har en del danske kolleger”.

Selv om 50 procent er kendt, så er der stadig 50 procent, som er meget anderledes, vurderer Niels Villads Petersen.

Det anderledes er fx, at der ved siden af frysepizzaen ligger tørret torsk, og at den ene af de tre i erhvervskontoret fysisk sidder hundrede kilometers sejl-tur derfra.

Niels' tilgang er ikke at være bange for at byde ind med sin viden, men at gøre det i respekt for det system, han er en del af.

“Ellers kan du hurtigt føle dig som en embedsmand fra 1954. Mange ting er udfordrende. Det er lidt som en evolution, hvor jeg lærer at begå mig”, lyder det roligt fra akademikeren.

Skal Niels Villads Petersen nævne en udfordring, så er det den store udskiftning. Niels har selv mod på mere.

“Jeg vil nødigt være en af de utallige trækfugle, som tager hjem efter kort tid, når det passer dem”. <<

TRE RÅD OG TRE TIP

1. Vil du arbejde i Grønland, kræver det fleksibilitet, fordi arbejdsgangene er anderledes. Husk, at du navigerer på udebane, selv om tingene på overfladen kan minde om Danmark.
2. Planlæg gerne at blive i Grønland mindst to år, både for din egen og landets skyld. Udskiftningen er stor, men der er brug for kompetencerne.
3. Her er brug for dine analytiske evner, men du lærer også at være pragmatiker. Stik en finger i jorden først, og byg ideerne op bagefter.

- Find job på fx job.sermitsiaq.ag, nextstopgreenland.gl, gjob.dk (sundhedsvæsnet) eller jobindex.dk (søg på Grønland).
- Nordisk Ministerråds informationstjeneste Hallo Norden vil i løbet af 2015 lægge udførlige informationer om Grønland som arbejdsland på portalen norden.org/norden-for-dig. Informationerne findes allerede om Danmark, Finland, Norge, Island, Sverige, Åland og Færøerne.
- Den nye bog “Inussuk – Pejling mod Grønland” (2015) giver over 300 sider en grundig introduktion til, hvad det vil sige at arbejde i Grønland.



“For alle var valget imidlertid forfærdeligt, uanset om de fanger, der blev ladet tilbage, var skandinaviske eller fra andre europæiske lande”.



HISTORIE

Redningsmænd – Skandinaviske aktioner for at redde fanger fra tyske kz-lejre i krigens sidste år

Bo Lidegaard

Politikens Forlag, 2015, 464 sider, 210 kr.

Dette er historien om de mange aktioner, der i foråret 1945 fik transporteret over 20.000 fanger fra tyske koncentrationslejre til sikkerhed i Sverige. Sporene følges fra de første norske og danske initiativer, der udgik fra aktivister, som trods modstand fra alle sider satte alt ind på at hente deres landsmænd fra lejrene, inden det var uigenkaldeligt for sent.

KOMMUNIKATION

Bliv hørt!

Søren Boy Skjold og Claus Leick

Ajour, 2015, 112 sider, 98 kr.

Bogen præsenterer i kort form tips og værktøjer til mennesker, der har brug for at tage ordet som oplægs-holdere, undervisere, debatører eller mødedeltagere. Den er særligt tiltænkt dem, der er knap så erfarne med at tage ordet, og dem, der vil blive bedre til at nå deres målgruppe. “Bliv hørt!” beskriver de enkelte faser: Når du forbereder dig, lige før du skal på, og mens du taler. De gode råd sikrer, at du som taler bliver forstået bedre og husket længere. Praktisk, konkret og konstant.

LITTERATUR

Danmark, Gurre, stranden – Steder i dansk litteratur

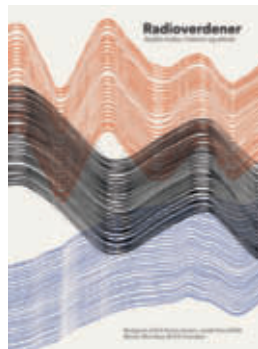
Jan Rosiek

U Press, 2015, 171 sider, 179,95 kr.

Den nye interesse for steder i litteratur har ændret vores måde at læse på. Vi har bevæget os hen imod en større opmærksomhed over for de virkelige rum, som litteraturen foregår i. Topografi (“steds-skrift”) inddrages ofte i dette nybrud, og

for litteratur burde der være noget umiddelbart tiltrækkende ved analyser af geografiske lokaliteter, der understreger det skriftlige aspekt i fremstillingen af et sted. For at afklare rummets og stedets status i litteraturvidenskaben sætter Jan Rosiek egne bidrag sammen til en anden forståelse af nøgleord og kategorier som rum, sted, stof og motiv.

KULTURHISTORIE



Radioverdener – Auditiv kultur, historie og arkiver

Erik Granly Jensen, Jacob Kreutzfeldt, Morten Michelsen og Erik Svendsen (red.)
Aarhus Universitetsforlag, 2015, 322 sider, 399,95 kr.

I slutningen af det 20. århundrede troede de fleste, at radioen ville blive fortidens medium i kraft af webmediets sejrsgang. Men i dag lever radioen i bedste velgående på nye præmisser, og den er med stor suc-

ces blevet integreret i det 21. århundredes digitale medieplatforme. Bogen består af en række nedslag i radioens sammensatte historie, som den har udfoldet sig i Danmark siden begyndelsen af det 20. århundrede.

RELIGION



Kristendommens fornuft – Niels Grønkjær 60 år

Birgitte Stoklund Larsen, Peter Aaboe Sørensen (red.)
Anis, 2015, 275 sider, 249 kr.

“Kristendommens fornuft” udgives i anledning af Niels Grønkjærs 60 år den 23. april 2015, og med det markeres hans betydning for teologiens udfoldelse og den teologiske debat. Spændvidden hos Niels Grønkjær er stor, og det afspejler sig i festskriftets mangfoldige bidrag, der bevæger sig fra teologi over Grundtvig, filosofi og litteratur til kultur og samfund. Alt sammen inden for den overordne-

de ramme, som spændingen mellem kristendom og fornuft udgør.

PÆDAGOGIK

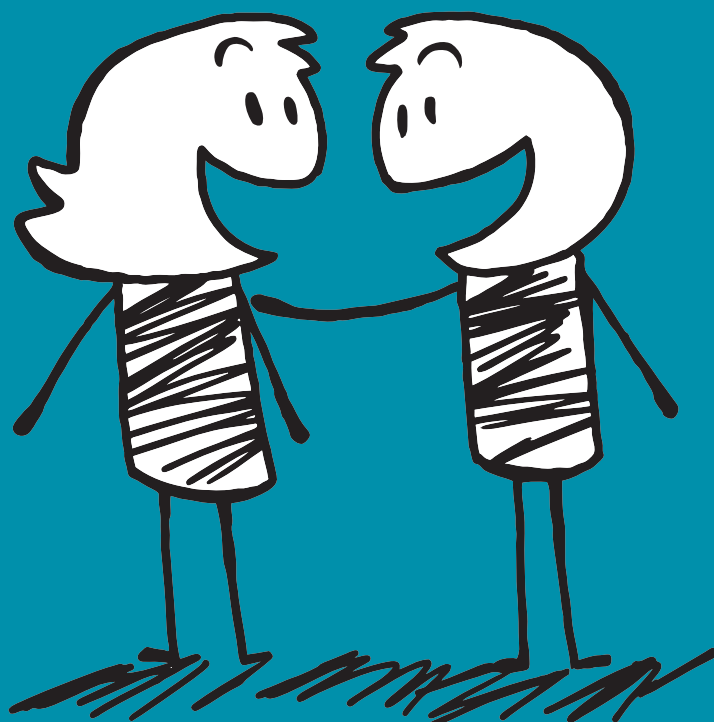
Konkurrencestatens pædagogik – En kritik og et alternativ

Brian Degn Mårtensson
Aarhus Universitetsforlag, 2015, 176 sider, 199,95 kr.

Bogen beskriver, hvordan vi i takt med samfundets udvikling fra industri-samfund og velfærdsstat til konkurrencestat er ved at miste vores fælles fortælling om kultur, nationalitet og verdensborgerlighed. Vores børns uddannelse og opdragelse er på vej til at blive løsrevet fra det filosofiske og etiske grundlag, der siden 1700-tallet har kendetegnet pædagogikken. Bogen optegner den store fortælling om pædagogikkens historie og tilbyder med afsæt i Kierkegaards kærlighedsbegreb et normativt alternativ til konkurrencestatens pædagogik.

Fortjener jeres tillidsrepræsentant et skulderklap?

Vis tillid og indstil jeres kandidat senest 1. oktober.
Der er 25.000 kr. efter skat til den vindende kandidat.



DM uddeler i november 2015 for fjerde gang tillidsprisen. Prisen går til et tillidsvalgt DM-medlem, der har gjort en særlig indsats for faglig aktivitet og har været en god talsmand for kollegerne.

Med kåringen som årets tillidsrepræsentant følger en pris på 25.000 kroner efter skat som anerkendelse for det gode arbejde. Prisen uddeles på årets TR-dag for tillidsvalgte 24. november.

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

**TILLIDS
PRISEN
2015**



DM · Dansk Magisterforening



Konference for administratorer i kommuner, regioner og stat

Lyntog til indflydelse på din arbejdsplads' strategier og forandringsprocesser.

Kom til konference og få forståelse for de strategiske processer i stat, region og kommune, dit råderum for indflydelse og dine muligheder for karriere- og kompetenceudvikling i relation til organisationens udviklingsambitioner. Få viden og inspiration, bliv opdateret på de nyeste tanker om strategiarbejde i det offentlige og netværk med konsulenter, praktikere og andre DM-fæller.

Program

9.00-9.30 Morgenbrød og netværk

9.30-9.45 Velkomst

9.45-10.45 Strategi og forandringer i organisationens hverdag
Lektor Sverri Hammer, CBS & DTU,
partner i ledelsesrådgivningsfirmaet
Hammer & Glahn

10.45-11.00 Pause

11.00-12.00 Strategi i hverdagen – et eksempel fra praksis
Chefkonsulent, Sofie K. Lorentzen, DTU
og administrationschef Steen Heilmann,
Ankestyrelsen

12.00-13.00 Frokostbuffet og netværk

13.00-14.30 Parallelsessioner

A: Fra strategi til handling
Chefkonsulent Sofie Katrine
Lorentzen

B: DU skal til at elske målstyring!

Strategi-, organisations- og ledelseskonsulent
Søren Barlebo Rasmussen

C: What's in it for me? MUS, strategi og karriereudvikling

Udviklingskonsulent Lis Kræmmer

D: Giver det mening?

Lektor Sverri Hammer

14.30-15.00 Kaffe, kage – og netværk

15.00-15.50 Strategisk fokus og eksekvering giver tilfredshed for dig!

Konsulent Søren Barlebo Rasmussen

15.50-16.00 Afrunding og tak for i dag

Tid og sted: 14. september klokken 9-16
DM, Peter Bangs Vej 30, Frederiksberg

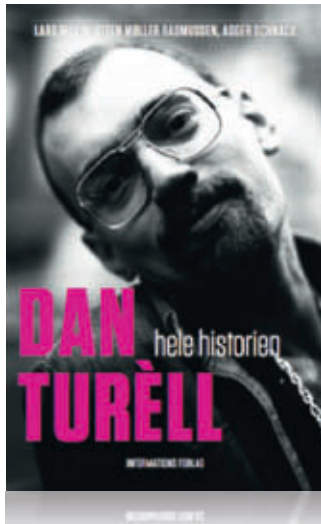
Læs mere og tilmeld dig senest 8. september på dm.dk/kalender

Alle er velkomne. Medlemmer af DM Offentlig har fortrinsret til at deltage.

Alle DM-medlemmer kan deltage gratis. Pris for andre er 1250,-.

dm.dk/dmoffentlig

“Det var et nyt spor i forfatterskabet, men det nåede ikke at udfolde sig”



LITTERATUR

Dan Turéll – hele historien

Lars Movin, Asger Schnack og Steen Møller Rasmussen
Informations Forlag, 2015, 539 sider, 349,95 kr.

Storværket “Dan Turéll – hele historien” forener en komplet forfatterbiografi med en lang række samtaler med mennesker, der var tæt på enten forfatterikonet eller privatmennesket Dan Turéll. Selv om hele Danmark var på kælenavn med forfatterfiguren onkel Danny, var der paradoksalt nok meget få, som kendte Dan Turéll helt privat. I denne bog møder vi hans mor Inge Turéll, hans livsledsagerske gennem tyve år, Chili Turéll, og en lang række kendte danskere, der kendte ham bedre end de fleste, og som alle selv spillede store roller i Dan Turélls liv – og litteratur ikke mindst.

HISTORIE

Empire of Chance – The Napoleonic Wars and the Disorder of Things

Anders Engberg-Pedersen
Harvard University Press, 2015, 336 sider, \$45.00, £29.95, €35.00

Napoleon’s campaigns were the most complex military undertakings in history before the nineteenth century. But the defining battles of Austerlitz, Borodino, and Waterloo changed more than the nature of warfare. Concepts of chance, contingency, and probability became permanent fixtures in the West’s understanding of how the world works. “Empire of Chance” examines anew the place of war in the history of Western thought, showing how the Napoleonic Wars inspired a new discourse on knowledge.

LITTERATUR

Jens Bjerring-Hansen Ludvig Holberg på bogmarkedet. Studier i Peder Paars og den litterære kultur i 1700- og 1800-tallet

Jens Bjerring-Hansen
Museum Tusulanums Forlag, 2015, 333 sider, 298 kr.
Ludvig Holbergs skønlitterære debut, Peder Paars, er et af de mest profilerede

de værker i dansk litteraturhistorie. Bogen kaster nyt lys over manden og værket. Forfatteren Holberg er gensindsat i den praktiske hverdag, han virkede i. Og resultaterne af hans virksomhed er betragtet som tekster, der blev skrevet, trykt, indbundet, forhandlet, læst og diskuteret i en konkret, historisk virkelighed.

KOMMUNIKATION



Pressearbejde i praksis – håndbog for kommunikationsmedarbejdere

Regine Wowk Andersen og Mette Minor Andersen
Frydenlund, 2015, 164 sider, 229,00 kr.

Har du kontakt til pressen på din arbejdsplads, selvom det ikke er dit primære arbejdsområde? I denne bog får du gode råd til at udføre pressearbejde – så journalisten lytter, og chefen smiler. Man kan ikke uddanne sig i

pressearbejde – det er learning by doing! Men nu har to erfarne kommunikatører skrevet den bog, de gerne selv ville have haft, da de stod i deres første job. Faktisk kan den være god at have i baghånden for alle, der laver pressearbejde.

MUSIKHISTORIE



Knudåge Riisager – Komponist og skribent

Claus Røllum-Larsen
Museum Tusulanums Forlag, 2015, 808 sider, 750 kr.

Knudåge Riisager (1897–1974) var en af sin samtids mest fremtrædende danske komponister og kulturpersonligheder. Efter som ung at have komponeret en række kammermusikværker og sange rejste han i 1923 på studieophold i Paris. Her stiftede han bekendtskab med tidens nye musik af bl.a. Satie, Stravinsky, Varè-

se, Prokofiev, Milhaud og Poulenc, og impulser herfra satte sig stærke spor i hans værker. Et generelt træk ved Riisager var hans åbenhed over for tidens nye strømninger. Livet igennem var Riisager en markant skribent og debattør. Bogen består af to bind inkl. 2 cd’er.

PÆDAGOGIK

Etik og værdier i pædagogers arbejde

Jørgen Husted
Hans Reitzels Forlag, 2015, 398 sider, 400 kr.

Den professionelle pædagog skal træffe sine etiske beslutninger på et kvalificeret beslutningsgrundlag. Hensigten med denne bog er at højne pædagogers etiske bevidsthed og deres evne til at udøve en etisk forsvarlig praksis. I “Etik og værdier i pædagogers arbejde” fremlægger forfatteren en model til støtte for pædagogiske beslutninger.

HJERNE- GYMNASTIK TIL VORES MEDLEMMER

Begavede mennesker keder sig som bekendt aldrig. Og der er heller ikke risiko for det, hvis man tager et kig på listen over foredrag og arrangementer på vores hjemmeside. Alene i efteråret er der mere end 100 at vælge mellem, og de spænder vidt. Fra de jobrelaterede emner som stress, forhandlingsteknik, ledelse, branding m.m. til de fagligt udviklende, hvor du kan blive opdateret på ny viden og banebrydende forskning.

Alle arrangementer og kurser er gratis, og der er spændende hjernegymnastik i hele landet, både i København, Aarhus, Aalborg, Odense, Kolding, Esbjerg osv. Tilmeld dig allerede i dag de arrangementer, du synes ser spændende ud. Kede dig, skal du i hvert fald ikke.

dm.dk/hjernegymnastik



Mere end
100 GRATIS
arrangementer
i efteråret

dm.dk/hjernegymnastik

DNA -detektiven

Til sin ph.d. kørte han "faderskabssager" på en hel bestand af ørredyngel i nogle slovenske floder for at finde den oprindelige stamme. I dag bruger biolog Torben Meldgaard sin dna-ekspertise til at fælde voldtægtsforbrydere og mordere.

Der er langt fra Elling Å i Nordjylland til den syv etager høje betonklods bag Rigshospitalet midt i København, hvor KU's retsmedicinske institut holder til. Men i Torben Meldgaards univers går der en direkte linje fra barndommens fluefiskeri i den nordjyske å til hverdagen på de kliniske laboratorier, der betjener sig af den nyeste og allermest avancerede ekstraktionsteknologi.

Analysemetoderne er akkurat de samme, hvad enten det handler om at

tegne dna-profiler på laks og ørred eller om at sikre de dna-spor fra et gerningssted, der kan fælde en Amagermand eller frikende en mand, som ellers er blevet dømt skyldig på drab på forsiden af Ekstra Bladet. Den 42-årige

biolog er dybt inde i forskningsfeltet, der har udviklet sig nærmest eksplosivt på ganske få år.

"Få år før jeg blev ansat i 2007, sad retsgenetikerne her på Rigshospitalet og registrerede prøver i en sort bog. I

"Vi modtog dna-prøver fra alle de mænd, der havde en nøgle til kælderens, hvor liget blev fundet".

Analysemetoderne er akkurat de samme, hvad enten man tegner dna-profiler på laks eller sikrer dna-spor fra et gerningssted, der kan fælde en Amagermand eller frikende en mistænkt drabsmand, forklarer biolog Torben Meldgaard.



dag er hele processen fra modtagelsen af prøver til afsendelse af resultater efterhånden næsten 100 procent elektronisk. Samtidig er vores ekstraheringsmetoder så raffinerede, at vi kan finde brugbare dna-spor på selv det mindste patronhylster. I dag kan vores laboratorier med stor sandsynlighed afsløre både øjen- og hårfarve på potentielle gerningsmænd ud fra meget små prøver af dna. Vores udfordring er at implementere og tilbyde metoden til politiet”, forklarer Torben Meldgaard.

De dømmes og frikender

Faderskabssager og familiesammenføringsager er faste opgaver i laboratorierne på Københavns Universitets retsgenetiske afdeling. Men sager for politiet er det, der holder flest beskæftiget. Sagerne kommer fra politikredse i hele landet.

Det var således Torben Meldgaards kolleger, der efter tre ugers arbejde i 2010 kunne frifinde en 48-årig mand, der havde siddet varetægtsfængslet for mord og sexovergreb på en ung kvinde i Herning nytårsnat. Manden var med navns nævnelse blevet hængt ud i pressen, men en samkøring af dna-spor fra kvindens lig og den varetægtsfængslede frifandt ham med 100 procents sikkerhed.

Den dag fejrede Torben Meldgaard afgørelsen med kollegerne, husker han.

“Efter frikendelsen fulgte et større analysearbejde, hvor vi modtog dna-prøver fra alle de mænd, der havde en nøgle til kælderen, hvor liget blev fundet. Fire uger senere kunne politiet anholde den rigtige gerningsmand. Han boede i samme ejendom som den

først sigtede. Det var en vigtig sag for os”, siger han.

En anden sag, dobbeltdrabet ved Tusindårsskoven i Odense, var også et gennembrud for Retsgenetisk Afdeling. Det var i 2011, at et midaldrende ægtepar på aftentur blev mejet ned, dræbt af henholdsvis 13 og 10 skud fra et automatvåben.

“Her lykkedes det os for første gang at ekstrahere dna fra et patronhylster.

Det havde ikke tidligere kunnet lade sig gøre at lave en fuldstændig analyse ud fra så lidt dna-materiale. Men vi kunne med sikkerhed fastslå, at det var en million gange mere sandsynligt, at dna’et stammede fra en mistænkt mand, end at det skulle stamme fra en anden”, forklarer Torben Meldgaard.

Gerningsmanden fik en livstidsdom.

Også i forbindelse med terrørsagen først på året kom retsgenetikerne på overarbejde. Politiet sikrede sig patronhylstrene på Krudttønden, fra flugtbilen og fra de dræbte. I den sag kunne eksperterne dog ikke påvise dna, og det øvrige opklaringsarbejde kom dem i forkøbet.

Marmorørreder og robotter

Interessen for den dengang gryende dna-forskning blev vakt hos Torben Meldgaard, da han skrev speciale i biologi og siden en ph.d., hvor han blandt andet undersøgte 3.000 ørreder i nogle slovenske vandløb.

Projektet var at udskille en oprindelig stamme af såkaldte marmorørreder, som havde blandet sig med almindelige ørreder i floden.

“På isolerede steder kunne vi ud fra dna-prøver identificere bestande af de oprindelige fisk. De kan blive op til 24 kilo tunge og tudsegamle. Det er vigtigt at sikre bestandene, dels for at sikre biodiversiteten, og dels fordi de er vigtige for turistindustrien i Slovenien. Ligesom turister tager til Kina for at opleve pandaen, kommer lystfiskere til Slovenien for at fiske marmorørreder”, forklarer Torben Meldgaard.

I stedet for at gå arbejdsløs som nyslået ph.d. er i en finanskrisetid søgte han i 2006 et job hos Canon i Søborg, som skulle indføre nye it-systemer. Danmark var pilotland i Europa, og indførelsen koksede og krævede efterfølgende et enormt oprydningsarbejde. Og selv om det mildest talt var et karriereskridt i en helt anden retning, så var det kombinationen af hans dna-forskning og erfaring med fejlfinding i it-systemer, der to år senere skaffede ham jobbet på Retsmedicinsk Institut.

“Det har været en fed erfaring for mig at kende til udvikling af it-løsninger og at have været akademisk fejlfinder på Canons systemer. Automatiseringen af arbejdet er gået så stærkt her på afdelingen, at jeg i de seneste år har arbejdet mere med it end med egentlig dna-analyse. Men jeg kunne ikke have udviklet tilstrækkelige it-løsninger til arbejdet her, hvis ikke jeg havde haft en naturvidenskabelig baggrund”, siger han. <<

FAKTA

Retsmedicinsk Institut hører under Københavns Universitet og bor på syv etager i forbindelse med Rigshospitalet. Ud over Retsgenetisk Afdeling tæller instituttet Retskemisk og Retspatologisk Afdeling. Institutet har 200 ansatte, heraf 50 i AC-klubben. 35 er magistre.



DM · Dansk Magisterforening



Bliv endnu bedre

dm.dk/kurser

Tag på kursus i efteråret

Bliv en bedre underviser

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

Start 5. oktober 2015 i København

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 11.800 kroner

Andre 13.800 kroner

Journalistisk formidling af fagstof

Bliv en bedre formidler af svært forståeligt stof. På kurset lærer du at give din faglige formidling et løft ved at arbejde bevidst med fx målgrupper, vinkling og kreativt sprog. Kurset varer to dage.

Start 5. oktober 2015 i Aarhus

Start 3. november 2015 i København

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 8.500 kroner

Andre 10.100 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 7. oktober 2015 i København

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 13.300 kroner

Andre 15.300 kroner

Prisen er inklusive bogen 'Befri samtalen – grundbog i professionelle samtaler'.

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 8. oktober 2015 i København

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 8.450 kroner

Andre 10.050 kroner

Prisen er inklusive bogen 'Statistik for ikke-statistikere'.

Coaching

Brug fire dage på at styrke dine kompetencer som samtalepartner og lære at lade spørgsmålene gøre arbejdet. Gennem coaching kan du skabe undersøgende samtaler, hvor den coachede får hjælp til at omsætte sine ønsker til handling.

Start 12. oktober 2015 i København

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 15.000 kroner

Andre 17.000 kroner

Den faciliterende projektleder

Projekter lever af god styring og gode processer med de mennesker, der indgår. Det kan du lære på fire kursusdage, hvor du både arbejder med at håndtere projektstyringsværktøjer og at facilitere arbejdsprocesser.

Start 28. oktober 2015

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 15.000 kroner

Andre 17.000 kroner

Prisen er inklusive bogen 'Power i projekter og portefølje'.

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

Global kamp mod privatisering og kommercialisering

Det startede med private multinationale selskabers invasion af universitetsverdenen med profit for øje, og nu er det blevet en svøbe i hele uddannelsessystemet.

Education International – EI – er paraplyorganisation for 32 millioner undervisere i 147 lande, heriblandt DM's medlemmer på de videregående uddannelser. I juli måned holdt EI sin 7. verdenskongres i Ottawa i Canada.

For mig, der har været delegeret ved alle kongresser siden 1998, var den netop afholdte både meget foruroligende og meget opmuntrende. Foruroligende, fordi der alle steder fra meldes om en stærkt negativ udvikling for alle uddannelsesområder. Opmuntrende, fordi de delegerede var enige om at kæmpe sammen for kvalitetsuddannelser som et offentligt finansieret gode. I de første år var der nogle få delegationer, der talte om de bekymrende tendenser på markedsgørelse af vores uddannelser i korridorerne. Nu var behovet for at stå sammen mod privatisering og kommercialisering af uddannelserne selve det overordnede tema for den 6 dage lange kongres. For det, der startede med private multinationale selskabers invasion af universitetsverdenen med profit for øje, er nu blevet en svøbe i hele uddannelsessystemet overalt i verden. Udviklingen forringer arbejdsvilkår mange steder og underminerer traditionelle fagforeringsrettigheder. Medarbejderindflydelse nærmer sig en illusion, og den akademiske frihed sættes under pres.

Gennem internationalt arbejde og kontakt til udenlandske universitetslærerfagforeninger har DM gennem alle årene opnået en viden om udviklingen, der har fået os til offentligt at advare mod de risici for forringede arbejdsvilkår og uddannelseskvalitet, som den førte politik indebærer. Men vi var indtil for få år siden ret alene her

i landet i vores kritiske tilgang, og vi må desværre konstatere, at så kan man ikke stoppe en nok så negativ udvikling. Det har da også indimellem givet anledning til kritiske spørgsmål fra medlemmer, der oplever de negative konsekvenser.

På EI's kongresser vedtages der politikdokumenter og resolutioner, som bestyrelsen og de enkelte medlemsorganisationer fremover skal arbejde med. Bemærkelsesværdigt ved dette års kongres var det, at de blev vedtaget med overvældende flertal. En intensiveret global kampagne mod kommercialisering og privatisering bliver den væsentligste opgave. Den skal dække alle niveauer fra vuggestue til universitet og foregå på globalt og lokalt plan. Her kan DM bidrage. De aktuelle forhandlinger om tværnationale handelsaftaler, fx Transatlantic Trade and Investment Partnership, TTIP, er et af de områder, der kræver årvågenhed. Kongressen vurderede, at aftaler af den slags vil skade arbejdstagerrettigheder. Bestyrelsen for EI pålagdes derfor at gøre kampen mod handelsaftalerne til et centralt punkt i den overordnede kampagne. I DM's hovedbestyrelse satte vi sidste år nogle betingelser op for eventuel støtte til aftalen, men besluttede i øvrigt at forholde os neutralt afventende, i modsætning til mainstreamvurderingen af at TTIP ganske sikkert vil kaste vækst og job af sig. Med de analyser og vurderinger, som vi nu har fået fra vores forstandige udenlandske kolleger, kan jeg kun anbefale, at DM aktivt arbejder for at stoppe TTIP.

Et gennemgående tema på kongressen var den eksplosive vækst i prekære



Med de analyser og vurderinger, som vi nu har fået fra vores forstandige udenlandske kolleger, kan jeg kun anbefale, at DM aktivt arbejder for at stoppe TTIP.

ansættelser i og uden for uddannelsesverdenen og nødvendigheden af solidaritet mellem fastansatte og kolleger, der er henvist til at arbejde under usikre og usle vilkår. Det er et fokusområde for DM og oplagt for os at indgå i den arbejdsgruppe, der skal udveksle erfaringer og løsningsmodeller landene imellem. Alvoren og bekymringen blandt de ca. 1.000 delegerede over udviklingen var ikke til at tage fejl af. Men der var også succeshistorier. Orienteringen om Ryanairs nederlag i kampen mod aftaleret i Danmark vakte jubel hos de udenlandske universitetslærerkolleger. En EI-kongres styrker internationalt fællesskab og kampånd og giver faglig inspiration, som DM med fordel kan udnytte endnu mere fremover. <<



Sidste frist for debatindlæg til nr. 8 er mandag den 31. august 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.

INVESTERINGER I SORT ENERGI ER UETISK

“Det er børnelærdom, at noget etisk forkert ikke bliver rigtigt, bare fordi andre gør det”.

Generalforsamlingen i Magistrenes Pensionskasse den 16/6 2015 besluttede med et anseeligt flertal på 57 % at afvikle investeringer i kul og i olie fra problematiske kilder. MP's bestyrelse nægter dog at efterkomme beslutningen. Formand Tina Mose påstår, at frasalg ikke hjælper på afviklingen af fossil energi, fordi nogle andre så bare køber aktierne. Det er ifølge Mose meget bedre at fastholde investeringerne og engagere sig kritisk.

Dette argument hviler imidlertid på fejlantagelser. Olie- og kulvirksomhederne har på ingen måde opført sig klimavenligt, mens de har været under indflydelse af pensionskassernes investeringer. Siden klimakonventionen i 1992 har industrien udvidet sine aktiviteter i problematiske olie- og kulforekomster, herunder i udvinding af olie fra tjæresand, som efterlader ødelagte landskaber i sit kølvand. Ligeledes har olie- og kulindustrien brugt formuer på at lyve over for offentligheden. De har gennem årtier gjort alt for at forpurre klimadagsordenen og har understøttet kampanjer, der benægter klimaforandringerne. Så hvordan er det lige, pensionskasserne påvirker positivt?

Mose henviser til nylige beslutninger på BP's og Shells generalforsamlinger, som har pålagt selskaberne at fokusere på klimaet. Men det var forslag, som selskabernes bestyrelser selv fremsatte. Bestyrelserne i Exxon og Chevron modsatte sig lignende beslutninger, og der stemte Unipension sammen med bestyrelserne imod en klimadagsorden. Det kritiske engagement var fraværende.

Mose misforstår også det etiske argument. Der er altid etiske grænser for, hvad man investerer sine pensionsmidler i, og det er børnelærdom, at noget etisk forkert ikke bliver rigtigt, bare fordi andre gør det. Ifølge Unipensions retningslinjer for ansvarlige investeringer bør vi fx ikke investere i selskaber, der er involveret i aktiviteter forbundet med klyngeammunitio. I vores fravær vil andre aktører investere i klyngebomber, men vi vil ikke have, at vores alderdom forsødes af fortjenesten ved at producere den slags.

Retningslinjerne siger også, at “selskaber, vi investerer i, bør ikke forårsage alvorlig og langsigtet skade på miljøet”. Det gør fossile brændstoffer uden for enhver tvivl, og medlemmerne af MP har nu mindet bestyrelsen om det forhold. Man kan og bør ikke bruge pensionsmidler, som skal sikre velfærd i det lange løb, til at undergrave selv samme langsigtede velfærd.

Endelig overser Mose det økonomiske argument. Aktiver i kul og olie vil blive værdiløse, fordi størstedelen af de kendte reserver af fossil energi aldrig kan udvindes og afbrændes, hvis man vil undgå katastrofale temperaturstigninger. Mose mener kun, at det argument gælder på længere sigt. Her tager hun fejl. Det er nemlig nu, vi i stor skala skal til at omstille væk fra fossil energi. Det er også nu, kampagnen for afvikling af olie- og kulinvesteringer er ved at tage fart. Verdens største offentlige investor, den norske oliefond, har netop besluttet at afvikle investeringer i kul. Som investor bør man også af økonomiske grunde sørge for at være på den rigtige side af en sådan bevægelse. Og når bevægelsen griber om sig, så vil det påvirke de selskaber, der ikke vil omstillingen. Både deres værdi og deres kapacitet til at opøge nye kul- og olieforekomster vil blive reduceret betragteligt.

Af Lars Kjerulf Petersen, miljøsociolog og medlem af Magistrenes Pensionskasse

SVAR

“Vi har ikke set nogen dokumentation for, at salg af aktier gavner klimaet”.

Kære Lars Kjerulf Petersen.

Først vil jeg gerne slå fast, at bestyrelsen ikke på forhånd har afvist, at vi skal afvikle vores investeringer i kul. Men vi ønsker ikke at træffe en beslutning uden at få foretaget en grundig analyse af de økonomiske, juridiske og rådgivningsmæssige implikationer, et sådant skridt vil have.

Bestyrelsen deler fuldt ud bekymringen for klimaudviklingen og har igennem Unipension-samarbejdet arbejdet målrettet med problemstillingen i flere år, og pensionskassen har færre investeringer i kul, olie og gas end den typiske investor af vores størrelse. Vi kan dog ikke se bort fra, at pensionskassens eksistensberettigelse er at være med til at sikre medlemmerne et økonomisk fundament, når de forlader arbejdsmarkedet – enten pga. alder eller ufrivilligt pga. sygdom.

Som du er inde på, er det bestyrelsens opfattelse, at ændringer af et selskabs adfærd bedst sker igennem aktivt ejerskab, herunder dialog. Det, har vi erfaring for, virker, mens vi ikke har set nogen dokumentation for, at salg af aktier gavner klimaet.

Vi skal ikke lægge skjul på, at det kan kræve tålmodighed at påvirke selskaber i en mere miljøvenlig retning. Skal dia-

logen have effekt, er den nødt til at tage udgangspunkt i det stadie, selskaberne befinder sig på, og i forhold til klimadagsordenen må man sige, at der er langt over Atlanten.

Du har dog ikke ret i, at det var bestyrelserne i Shell og BP, som selv fremsatte de forslag, der skærpede de to europæiske selskabers fokus på klima. Det var aktionærforslag, som Unipension var med til at stemme igennem. Men bestyrelserne modsatte sig dem ikke.

Det gjorde bestyrelserne for amerikanske Chevron og Exxon til gengæld. Som investor kan man symbolsk stemme for forslag, som man ved ikke kan samle flertal, eller man kan fortsætte den konstruktive dialog. En dialog, som har været med til at bringe selskaberne fra lodret klimabevægelse til at anerkende problemerne, arbejde struktureret med dem og pege på CO₂-beskatning som den bedste løsning, hvis man vil begrænse udledningen. Firmaet, der fører dialogen med de udenlandske selskaber for Unipension, vurderede, at det er vigtigere at få Chevron og Exxon positivt på banen forud for klimatopmødet i Paris, hvor en am-

bitøs aftale får en vedvarende effekt på klimaudviklingen, end at hæve den symbolske fane.

Omkring de etiske aspekter har ikke bare pensionskassen, men også vi selv som enkeltindivider et ansvar. For mit eget vedkommende tænker jeg over, om det er nødvendigt at tage bilen, eller jeg kan tage cyklen. Men det er ikke, hver gang jeg trykker på stikkontakten, at jeg tænker over, at ca. 40 pct. af den danske strøm stammer fra kul. Hvorvidt man i den sammenhæng skal lægge særlig vægt på, at det norske Storting har besluttet, at den norske oliefond skal sælge aktier i kul-selskaber, er jeg i tvivl om. Kul i energiforsyningen erstattes i vidt omfang af naturgas, som sammen med olie er kilden til fondens enorme formue.

Mest af alt illustrerer det måske det dilemma, vi som investorer står i. Fossile brændsler forsvinder ikke ud af verdens energiforsyning på kort og mellemlangt sigt. Men pensionskassen skal understøtte udviklingen, og det gør vi.

Mvh. Tina Mose, fmd. for MP Pension



- Vil du opdateres på dit fag og dine arbejdsvilkår med nyheder for magistrene? Så følg med inde på magisterbladet.dk, hvor vi dagligt bringer nyheder om og fra din hverdag.
- Vi er til stede, hvor du er. På magisterbladet.dk, Facebook og Twitter. Her deler vi det bedste indhold, som vi producerer på redaktionen, så du kan læse med over morgenkaffen, i frokostpausen, på vej hjem eller når børnene er lagt i seng.
- Send gerne et tip til magisterbladet@dm.dk, hvis der sker noget aktuelt, som har interesse for magistre.



magisterbladet.dk



UDDANNET FRA KØBENHAVNS UNIVERSITET?
LAD OS MØDES 3. OKTOBER TIL

ALUMNERNES DAG 2015

GULDHORNSTYVERIET – TYVEN, TIDEN OG TYVERIETS BETYDNING
ISKERNEBORINGER: ISENS HEMMELIGHEDER OM KLIMAET
RUNDVISNINGER PÅ UNIVERSITETET OG REGENSEN
PUTINS RUSLAND OG DEN EUROPÆISKE ORDEN
SØVN ER HJERNEVASK PÅ DEN GODE MÅDE
SKAMMEN, SELVET OG DE ANDRE
KAMPEN OM FØDEVARERNE

STADIG DIT UNIVERSITET alumni.ku.dk/alumnernesdag

STYRK DIT PERSONLIGE LEDERSKAB

På University College Syddanmark udvikler du nye perspektiver i forhold til at udfordre og styrke dit personlige lederskab, strategi og strukturledelse i din hverdag

UNIVERSITY COLLEGE
SYDDANMARK
UCSYD.DK

Vi booster dine kompetencer inden for

- Lederskab
- Kommunikation
- Dynamiske relationer
- Lærings- og kompetencerelationer
- Organisation og processer
- Styring og strategi

Læs mere om dine muligheder på
ucsyd.dk/diplom