



“Jeg skal ud at  
fornemme, hvordan  
verden hænger sammen”

Læs om magistre på eventyr på siderne 32-42

Ny klasse  
vokser sig stor  
i krisen

10

Gaden  
som  
idrætshal

16

Fagligheden  
i det offentlige  
på vej ud

26

Vollsmose  
som akademisk  
arbejdsplads

54

# — FÅ DIPLOM — I KOMMUNIKATION

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

## LIGE NU KAN DU TILMELDE DIG:

### BRANDINGSTRATEGI & KAMPAGNER

Lær at arbejde med organisationens identitet og image i forhold til målgrupper og stakeholdere. Kurset henvender sig til dig, der vil arbejde strategisk med branding, identitetsdesign, storytelling og imagekampagner. Du får teori og begreber om image- og brandingprocesser, så du kan stå i spidsen for udvikling af en brandingstrategi.

*København, start 22. september*  
**Undervisere:** Mie Femø Nielsen  
& Jesper Højberg

### KOMMUNIKATIONS- & PR -STRATEGI

Kurset klæder dig på med strategi, teori og begreber til at arbejde professionelt med strategisk kommunikation i din virksomhed eller organisation. Det hjælper dig til at udvikle strategier, der kan indfri de langsigtede, strategiske mål. Du kommer også til at arbejde med din egen rådgiverrolle.

*København, start 15. september*  
**Undervisere:** Mie Femø Nielsen  
& Jesper Højberg

### KOMMUNIKATIONS- PLANLÆGNING

På dette kursus går vi i dybden med et af de vigtigste værktøjer i den strategiske værktøjskasse: Kommunikationsplanen. Du lærer at planlægge strategisk kommunikation, som understøtter virksomhedens overordnede målsætninger og du bliver trænet i at analysere, prioritere og måle din kommunikationsindsats.

*København, start 1. oktober*  
**Undervisere:** Helle Petersen

Læs mere om kurserne  
på [dmjx.dk/kurser](http://dmjx.dk/kurser)



**DANMARKS MEDIE- OG  
JOURNALISTHØJSKOLE**

# DM ind i fremtiden

I juni måned godkendte DM's medlemmer en forlængelse af den nuværende valgperiode for formand og hovedbestyrelse med op til et år. Tiden skal bruges til at udarbejde en helt ny vedtægt for vores 96-årige fagforening, og det arbejde går nu i gang. Det er planen, at arbejdet skal være færdigt i starten af 2015 og derefter igennem den sædvanlige godkendelsesprocedure i vores øverste organ Repræsentantskabet, hvorefter det kan sendes til urafstemning blandt alle medlemmer. Nyvalg af hovedbestyrelse og formand i 2015 vil så kunne foregå efter den nye vedtægt – såfremt medlemmerne godkender dem.

I løbet af den periode, hvor Forretningsudvalget, Hovedbestyrelsen og Sekretariatet arbejder med udformning af vedtægten, der kan danne ramme om en markant og udviklingsorienteret akademisk fagforening, vil der være rig mulighed for, at DM's medlemmer kan kommentere og bidrage dels på Magisterbladets hjemmeside, dels på to åbne medlemsmøder, som vi planlægger afholdt sidst på året.

Jeg har hørt mange sige, at vedtægten ikke interesserer medlemmer uden for den snævre kreds, der sidder i vores politiske fora. Men valgdeltagelsen og debatindlæggene i forbindelse med den midlertidige ændring, vi bad medlemmerne tage stilling til før sommerferien, modsiger den påstand eftertrykkeligt. Og det er både glædeligt og forventeligt, at den vedtægtsmæssige ramme interesserer vores medlemmer. Som DM'er er man naturligt optaget af samfunds- og organisationsudvikling og bevidst om den betydning, som også de mere formelle rammer har for den konkrete interessevaretagelse.

Den nuværende vedtægt er udviklet gennem et lille århundrede fra DM's fødsel i 1918. I løbet af den periode er der naturlig-

vis ændret på mange paragraffer, nogle er fjernet, og nye er kommet til, mens andre er blevet stående, selv om de måske ikke er så relevante længere. Det har medført, at vedtægten ikke er helt så præcis og med så klare retningsættende rammer, som vil give de bedste muligheder for at yde vores medlemmer den markante og tidssvarende fagpolitiske interessevaretagelse, som de med god ret forventer. Derfor har vi nu behov for en helt ny gennearbejdet og skarp vedtægt. En vedtægt, som kan fungere som styringsinstrument for DM's politiske og administrative ledelse, en vedtægt, som klart beskriver DM's mål og funktion, en vedtægt, som DM's medlemmer kan identificere sig med og se sig repræsenteret i. Og ikke mindst en vedtægt, der sætter retning og giver plads til de fortsatte udviklingsmuligheder for vores fagforening.

“Derfor har vi nu behov for en helt ny gennearbejdet og skarp vedtægt. (...) En vedtægt, der sætter retning og giver plads til de fortsatte udviklingsmuligheder for vores fagforening”.

interessevaretagelse, der tager højde for den stigende globalisering med dens fordele og ulemper for akademikere.

Det er mit håb, at mange medlemmer har lyst, tid og mulighed for at bidrage til dette vigtige udviklingsarbejde for DM.

*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

Mette Thygesen,  
DM Studerende

Hans Chr. Gørup Nilsen,  
DM Studerende

## En redaktør takker af

Dette nummer af Magisterbladet er så det sidste med mig ved roret. Siden februar 2002 og til og med dette nummer har jeg redigeret 244 udgaver af Magisterbladet. Fysisk fylder de kun godt en meter, når de står samlet på reolen, men mentalt fylder de en hel del mere. Knap var et nummer færdigredigeret og trykt, før det næste stod i kø. Det er lykkedes. Nogle gange bedre end andre gange. Sådan er det jo.

Det har i alle de godt 12 år været en fornøjelse og et ... ja, jeg tøver ikke med at bruge ordet privilegium at lave blad til jer. I er en varieret og krævende målgruppe. Det første tillader os at skrive om snart sagt hvad som helst – der er jo ikke det job eller den profession, magistre ikke bestrider. Det andet udfordrer os fagligt: Researchen skal være i orden, det skal være nyt og væsentligt, det skal være troværdigt, og sproget skal være godt og korrekt. I har holdt os til ilden. Tak for det.

Men ikke mindst tak til alle de medlemmer, der gennem årene beredvilligt og engageret har bidraget til bladets artikler. Som interviewpersoner, som meningsdannere, som reversere, som kommentatorer, som eksperter – heriblandt alle konsekvens eksperter på eget arbejdsliv. Uden jer havde vi ikke kunnet skrive mange relevante historier. Også tak til alle jer, der er kommet med gode idéer og forslag til artikler. Og sidst, men ikke mindst tak til alle, der læser bladet, altid eller blot en gang imellem. Uden jer havde der slet ikke været noget blad.

Der havde heller ikke været noget medlemsblad, hvis ikke den politiske ledelse af DM havde syntes, at det var en god idé. Oven i købet har denne ledelse givet os en stor grad af redaktionel frihed. Den har ikke ønsket et politisk redigeret fagblad, men et blad, der også kunne udfordre det politiske system. Der har været artikler og vinklinger, DM-politikere kunne have ønsket sig anderledes, men et "kommissærblad" havde ikke været et spiseligt alternativ.

Magisterbladet fortsætter med en anden ved det redaktionelle ror. Liv Kretzschmer, mangeårig journalist på bladet, tager over fra den 1. september. Det er trygt at tænke på som afgående redaktør.

Læs i øvrigt også Ingrid Stages kommentar til redaktørskiftet på side 7.



### FASTE RUBRIKKER

- 3 **LEDER** DM ind i fremtiden
- 8 **SIDEN SIDST**
- 14 **NYE BØGER**
- 30 **SIDEN SIDST**
- 43 **NYE BØGER**
- 46 **DM PÅ SAGEN** Aktuelle medlemstilbud
- 52 **NYE BØGER**
- 53 **KOMMENTAR** Et wake-up call
- 58 **DEBAT**
- 61 **NYE BØGER**
- 64 **KRONIK** Det entreprenørielle universitet – humaniora og erhvervsliv i tæt samspil
- 66 **DM · MEDLEMSTILBUD**
- 68 **FAGLIGT FORUM**
- 70 **LEDIGE STILLINGER**
- 78 **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:  
Mogens Tanggaard  
(ansvarshavende)  
mt@dm.dk

Lisbeth Ammitzbøll  
la@dm.dk

Liv Kretzschmer  
lk@dm.dk

Martin Ejlertsen  
me@dm.dk

Thomas Bøttcher  
tb@dm.dk

Pernille Siegumfeldt  
psi@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær  
srj@dm.dk

Direkte telefon:  
38 15 66 52

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

Design og produktion:  
Datagraf Communications  
www.datagraf.dk



## ARTIKLER



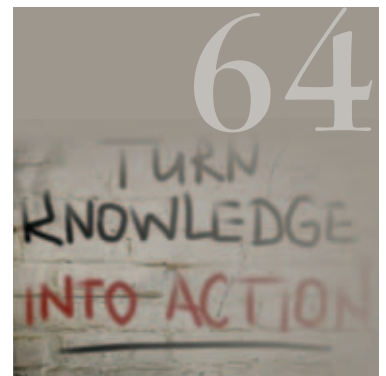
- 7 Ny redaktør på Magisterbladet
- 10 Ny klasse vokser sig stor i krisen
- 16 Månedens iværksætter
- 20 De økonomiske vismænd forventer økonomisk revolution



- 22 Hvad skal Norge med humaniora?
- 26 "Faglighed bliver aldrig igen normsættende for, hvordan en arbejdsopgave i det offentlige skal løses"
- 32 Drengerøve, kvinder og røverhistorier



- 34 "Jeg skal ud at fornemme, hvordan verden hænger sammen"
- 37 Rejser i verden og i sindet
- 40 Eventyrer og specialist i international naturbeskyttelse
- 44 Skaf et job!



- 48 Ledige i team får job i det private
- 50 Teamprojekt endte i job
- 54 Vollsmose som akademisk arbejdsplads
- 62 "DM skal ud til medlemmerne"

**Forsidefoto:** Professor Jon Fjeldså i 1977 i Peru i over 4.000 meters højde. Han har lige skudt en andegås for at få noget at spise. Læs om Jon Fjeldså på siderne 34-36. Eget foto.

**Oplag:** 34.300 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 32.486  
i perioden 1.7.2012-30.6.2013

**Produktionsplan:**

Nr. 8 2014  
Udkommer: 12. september  
Deadline debat: 1. september  
Deadline annoncer: 3. september  
Deadline kalender: 3. september

Nr. 9 2014  
Udkommer: 10. oktober  
Deadline debat: 29. september  
Deadline annoncer: 29. september  
Deadline kalender: 29. september

Nr. 10 2014  
Udkommer: 7. november  
Deadline debat: 27. oktober  
Deadline annoncer: 29. oktober  
Deadline kalender: 29. oktober

# Medlemsfest

## INVITATION TIL FEST I AKADEMIKERHUSET

Akademikerhuset på Peter Bangs Vej er nu helt fyldt op med akademiske organisationer. Det vil vi gerne fejre med jer medlemmer, og derfor inviterer vi indenfor til en festlig og faglig aften. Vi byder på kold øl, lækre tapas og underholdning i form af skøn loungemusik med dj Le Gammeltoft og stand-up med Jan Gintberg.

Kom og mød andre medlemmer og benyt lejligheden til at få råd og vejledning om dit arbejdsliv af DM's dygtige konsulenter. Du kan også få en snak om politik med DM's formand og næstformænd.

### DET ER GRATIS AT DELTAGE

Medlemsfesten er for alle medlemmer af Akademikerhusets beboere. Kom som du, eller tag din kollega, ven eller mage med.

Læs mere om workshops og fest på [dm.dk/kalender](http://dm.dk/kalender) og tilmeld dig senest 29. august.

### PROGRAM

- 16.00** Øl og tapas  
**16.30** Velkomst ved DM's formand *Ingrid Stage*  
**17.00** Mød din organisation  
 – workshops om dit arbejdsliv  
 • Er du på rette spor i din karriere?  
 • Sælg dig selv på et minut  
 • Får du den rigtige løn?  
 • Er dit cv tilpasset stillingen?  
 • Styrk din faglighed i Fagligt forum  
 • Kom godt i gang som selvstændig  
 • Er du nyuddannet og kæmper for et job?  
**18.30** Komiker *Jan Gintberg* underholder  
**21.00** Vi serverer bobler og dj *Le Gammeltoft* spiller lækker lounge-musik  
**23.00** Godnat

### TID OG STED

**4. september 2014, kl. 16.00**

Akademikerhuset  
 Peter Bangsvej 30  
 Frederiksberg



ARKITEKTFORENINGEN

DM · Dansk Magisterforening

# NY REDAKTØR PÅ MAGISTERBLADET

Magisterbladets redaktør gennem godt 12 år, Mogens Tanggaard, fratræder den 1. september. Fra samme dato bliver Liv Kretzschmer ny redaktør af Magisterbladet. DM's formand, Ingrid Stage, skriver i den anledning:



Mogens Tanggaard går af som redaktør af Magisterbladet den 1. september.

Tak til Mogens og velkommen til Liv.

Som det fremgår andetsteds i dette nummer af Magisterbladet, har redaktør Mogens Tanggaard besluttet sig for at trække sig tilbage og overlade posten som redaktør til en yngre kollega. Som formand for DM glæder jeg mig til samarbejdet med Liv Kretzschmer, som overtager posten den 1. september. Magisterbladet er DM's ansigt udadtil og vores vigtigste medie, uanset de mange andre platforme vi bevæger os ud på i denne tid.

Men her og nu har jeg først og fremmest behov for at sige tak til Mo-

gens Tanggaard, som jeg har haft et fornøjeligt og konstruktivt samarbejde med. Mogens Tanggaard har været "min" redaktør i de fleste af mine år i DM's formandskontor. Det kræver sin mand – og fremover kvinde – at være redaktør på DM's fagblad.

For nok har Magisterbladet uantastelig redaktionel frihed – en frihed, Mogens Tanggaard har vogtet nidkært – men den uindskrænkede redaktionelle frihed for fagbladet skal naturligvis ses i sammenhæng med DM's profil som faglig organisation. Det kan godt være en svær balancegang, og det er da også en balancegang, de fleste andre fagblade har opgivet til fordel for "blot" at være et medie, der varetager den centrale ledelses kommunikationsstrategiske interesser.

Magisterbladet er ikke, og skal aldrig være, et meddelelsesblad for DM's politiske og administrative ledelse, men det skal dog alligevel udfylde rol-

len som et vigtigt kommunikationsmiddel til og fra medlemmerne om det, der besluttes centralt i foreningen. Den funktion har Mogens Tanggaard på pragmatisk vis sikret, at Magisterbladet har kunnet udfylde – uden at blive kedeligt og kommissæragtigt i form og indhold.

Magisterbladet er efter min mening blevet flottere og mere spændende gennem årene. Det er blevet et fagblad, jeg er stolt af at levere ledere og kommentarer til. Og det vil jeg altid være Mogens Tanggaard taknemlig for, alt imens jeg er sikker på, at den positive udvikling af vores fagblad støt vil fortsætte med Liv Kretzschmer på redaktørposten.

*Ingrid Stage, formand, DM*

Læs også redaktørens kommentar på side 4.



Liv Kretzschmer bliver ny redaktør af Magisterbladet fra den 1. september.

Liv Kretzschmer, 38 år, ny redaktør af Magisterbladet, er uddannet cand.comm. i journalistik og bachelor i dansk fra Roskilde Universitet i 2004. Hun var i praktik som journalist på Magisterbladet 2000-2001. I den periode var hun bl.a. med til at starte et nyt studentermagasin, Minerva, op for DM's studentermedlemmer.

Fra 2004 til 2006 arbejdede hun som freelancejournalist på diverse medier og har tidligere været ansat på Metroxpress. Blev fastansat som journalist på Magisterbladet i 2006, hvor en af hendes opgaver var at introducere Danmarks første digitale fagforeningsblad DMstud., i dag SEMESTER, for DM's over 10.000 studerende medlemmer.

## 5,6 KILO LITTERÆRT GULD

Foto: Polfoto



For første gang er alle de islandske sagaer oversat til mundret dansk, svensk og norsk, blandt dem mange, som aldrig tidligere har været oversat. 2.637 sider fylder de 40 sagaer og 49 kortere historier fordelt på fem bind – af Thomas Bredsdorff kaldt 5,6 kilo litterært guld. På fotoet ses værkets redaktør, Annette Lassen, med en tidligere udgave af nogle sagaer.

Læs mere om værket, priser m.v. på Saga Forlags hjemmeside [www.sagaforlag.is](http://www.sagaforlag.is)

“Vi skal i langt højere grad have folk, der ved noget om at drive virksomhed, til at hjælpe forskerne på universiteterne. Det kan fx være business angels, der ved noget om begge lejre, der kan ansættes som konsulenter”.

*Flemming Besenbacher, bestyrelsesformand, Carlsbergfondet, i Berlingske*

## ARGENTINADANSK

Sprogforskere ved stadig kun lidt om, hvordan det danske sprog har udviklet sig hos danske udvandrere og deres efterkommere. Det råder sprogforskere ved KU nu bud på med projektet Danske Stemmer i USA og Argentina, som har modtaget godt 10 mio. kr. af Carlsbergfondet og A.P. MøllerFonden. Ca. 13.000 danskere rejste i begyndelsen af 1900-tallet til Argentina. De bosatte sig i et meget afgrænset område omkring Buenos Aires. Her bor der nu ca. 50.000 danskere og efterkommere af danskere. Nogle taler stadig dansk med hinanden.

## De værste chefer

Øyvind Lund Martinsen, norsk professor og ekspert i uheldigt lederskab, har identificeret tre personlighedstræk, der beskriver de værste chefer:

- 1) narcissisme
- 2) psykopati
- 3) machiavellisme.

”Det er tre træk, hvor fællesnævneren er, at de ikke tager hensyn til, hvad andre gør, og bare gør de ting, de selv er optaget af”, siger professoren.

## SCIENCE & COCKTAILS

Danske Videnskabsjournalisters formidlingspris, Genius 2014, er tildelt fysikeren Jácome Armas (se foto) for hans initiativ Science & Cocktails, et uhøjtideligt rum, hvor viden, debat og underholdning går hånd i hånd. Initiativet startede oprindeligt på cocktailbaren Huset ved Kongens Have med støtte fra Niels Bohr Institutet. Siden er arrangementet flyttet til biografen Byens Lys på Christiania.

Læs mere på

[www.scienceandcocktails.org](http://www.scienceandcocktails.org)

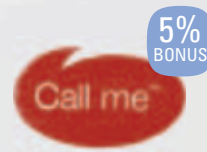




# f | BLIV MEDLEM

SPAR PENGE,  
**MANGE**  
 PENGE HOS

Meld  
 dig ind på  
[fbf.nu](http://fbf.nu)




... og flere end 4.500 andre steder i Danmark

f | FORBRUGSFORENINGEN

Vores medlemmer fik i 2013 udbetalt over kr. 187 mio. i bonus.

# Ny klasse vokser sig stor i krisen



Alt for mange job er midlertidige, og usikkerheden spredt sig. En ny klasse, prækariatet, vokser frem, men en modreaktion er på vej, skriver økonomiprofessor Guy Standing i opsigtsvækkende bøger.

“Det er på tide, at fagforeningerne vågner op og lytter til prækariatet”.

*Professor i arbejdsmarkedsøkonomi Guy Standing har vakt international opsigt med sine bøger om den voksende gruppe kaldet prækariatet, som tvinges til at acceptere et liv med minimal eller ingen indkomst, et liv med stor usikkerhed og med forventningerne fra samfundet om at acceptere dette.*

**Ça suffit!** Ekkoet af “så’ det nok” mod den enorme ulighed og undertrykkelse af arbejderklassen genlyder nu med voksende kraft, her mere end 40 år efter at 68-ungdomsoprøret startede i de franske gader.

Men i dag runger råbene fra en gruppe mennesker, vi gennem historien ikke har set magen til før. I dag er det “prækariatet”, som råber højt om deres utilfredshed med at miste fodfæste på arbejdsmarkedet og mod den voksende globale ulighed.

Prækariatet danner rammen om den engelske professor i økonomi Guy Standing’s seneste to bøger, hvoraf den sidste, “A Precariat Charter”, udkom i foråret. Bøgerne har vakt international opsigt, og englænderen bliver inviteret til debattmøder og oplæg i både USA, Japan, Frankrig og Sverige. Hans budskab har tydeligvis vundet mere end teoretisk gehør. Det er globalt.

### Prækariatet

Termen “prækariatet” blev oprindeligt brugt i 1980’ernes Frankrig til at betegne midlertidigt ansatte og sæsonarbejdere. Men med arbejdskraftens usikkerhed og en voksende global arbejdsløshed er prækariatet nu en term, der kan bruges på millioner af mennesker, som vokser sig større i vrede og bitre fraktioner, og som derfor er farlige for det etablerede politiske og økonomiske system. De ønsker forandring. Nu.

“Siden 1980’erne er presset på lønnen i Europa og USA vokset enormt, og det generelle lønniveau er faldet. Og faldet er endnu større, end vi ser det i statistikkerne. For denne voksende gruppe af mennesker i prækariatet mister ikke kun løn, fordi de er ledige, men også opsparing til pensioner og goder som betalt barsels- og sygeorlov, bonusser osv. Den faldende levestandard er derfor langt større end det lønfald, vi ser i statistikkerne”, siger Guy Standing til Magisterbladet i en telefon fra England.

Han kontaktes nu også af fagforeninger fra hele verden, som vil høre nærmere om prækariatet. Han har lige været i Japan for at debattere emnet, som bestemt heller ikke er nyt for ham.

“Det er meget vigtigt at forstå, at prækariatet ikke er en underklasse. Det er ønsket af den multinationale kapital og består af mennesker, som vænnes eller læres af staten og arbejdsgivere til at acceptere et liv med ustabil arbejde”.

Han har arbejdet med arbejdsmarkeds-spørgsmål i hen ved 30 år. En stor del af karrieren i International Labour Organisation (ILO), inden han senere blev professor i arbejdsmarkedsøkonomi.

### Dominant gruppe

I takt med den voksende globale ulighed har prækariatet ifølge Standing vokset sig til den mest dominante gruppe på arbejdsmarkedet i dag.

“Det er meget vigtigt at forstå, at prækariatet ikke er en underklasse. Det er ønsket af den multinationale kapital og består af mennesker, som vænnes eller læres af staten og arbejdsgivere til at acceptere et liv med ustabil arbejde”, siger Guy Standing.

Han mener, at vi bliver nødt til at omlægge vores tankegang i både de politiske partier, fagforeningerne og intellektuelt om de enorme uligheder og væksten af det prækariat, som finder sted.

“Tragedien er, at over det hele svigter det traditionelle socialdemokratiske venstre at tage denne udvikling seriøst og gøre noget ved udviklingen. Og det liberale højre, som burde være under pres, fordi det har skabt situationen med den neoliberale økonomi, vinder valg”, siger Guy Standing og understreger, at det netop er denne udvikling, som får mange mennesker til at henvende sig til ham. I sine bøger adresserer han åbenbart en udvikling, som mange genkender, men stadig få omtaler.

I sin bog redegør Standing for, at prækariatet har tre særpræg. Personer i denne gruppe er oftest udsat for et liv med ustabile korttidskontrakter

og midlertidigt arbejde. Mere vigtigt er dog, at de ikke har en følelse af at arbejde. De føler ikke, at de er noget, eller at de kommer nogen vegne med det, de foretager sig. De har ikke en erhvervmæssig identitet, men skal arbejde i funktioner, som ikke tæller for noget endsige regnes for erhvervmæssigt arbejde. Det gælder eksempelvis omskoling, de skal netværke, udfylde talrige formularer og søge efter arbejde.

“I virkeligheden sker udnyttelsen af prækariatet faktisk lige så meget uden for selve arbejdet som i selve arbejdet. Det er meget karakteristisk”, siger Guy Standing og uddyber om det tredje særpræg, at det er første gang i historien, vi har en stor masse af arbejdere med et uddannelsesniveau, der er højere end niveauet af den arbejdskraft, der er nødvendig for at udføre arbejdet.

“De har måske en mellemlang eller lang universitetsuddannelse, men typen af det arbejde, de skal udføre, er langt under deres uddannelsesniveau. Dette skaber forståeligt en udbredt grad af frustration og relativt afsavn”, siger han.

### Stor strategisk fejl

Ifølge Standing har det været en stor fejltagelse i det 20. århundrede, når man har fokuseret alt for ensidigt på forholdet mellem kapital og arbejdskraft og ikke på, hvad vi forsøger at opnå gennem arbejdet. Med globaliseringens udvikling har eksempelvis fagforeningerne accepteret det uundgåelige, at arbejdsmarkedet ville blive mere fleksibelt og gøre ansættelser og arbejdstagere mere usikre. Men fagforeningerne og venstrefløjen skulle i takt med den udvikling have krævet basal sikkerhed for alle til gengæld.

“Ingen skal tvinges til at acceptere et liv med minimal eller ingen indkomst, et liv med stor usikkerhed og med forventningerne fra samfundet

“Ingen skal tvinges til at acceptere et liv med minimal eller ingen indkomst”.

“Typen af det arbejde, de skal udføre, er langt under deres uddannelsesniveau. Dette skaber forståeligt en udbredt grad af frustration og relativt afsavn”.

» om at acceptere dette”, siger Guy Standing.

Et andet nøgleaspekt er, at prækariatet modsat det gamle proletariat og den gamle idé om arbejderklassen, som fagforeningerne var med til at udvikle i sidste århundrede, udelukkende skal bygge sit liv på nominel løn. Prækariatet har ikke virksomhedsgoder som pensioner, barselsorlov eller betalt ferie og i værste fald ikke engang ret til sociale ydelser fra staten.

“Det betyder, at vi har millioner af mennesker, som lever på en nominal indkomst, hvis niveau falder og er flygtig. De skubes ud i situationer, hvor de skal indrette og opføre sig på en bestemt måde. Ellers får de ingen ydelser overhovedet. De kan ikke planlægge deres liv, fordi indkomsten udhules. Mange er derfor tvunget til at tage dyre korttidslån og stifte forskellige former for gæld”.

### Der sker noget

Der sker dog noget, mener Guy Standing. Størrelsen af prækariatet er vokset enormt siden krisen i 2008, men med størrelsen også utilfredsheden.

“Flere og flere mennesker identificerer sig nu som en del af prækariatet. Som en konsekvens af dette så vi for første gang i 2011 Occupy Wall Street og andre bevægelser og spontane protester rejse sig. Millioner af mennesker samledes i protest, fordi de oplever de samme problemer. Det er nødvendige skridt for en modbevægelse, og en spirende strategi for oprør mod den neo-liberale udvikling vil rejse sig”, siger Guy Standing.

Selv om disse bevægelser var meget dårligt ledet, er de stadig symboler for, at en stor gruppe mennesker ikke længere vil fortsætte i de samme politiske spor. Accepten er udløbet.

“Det så vi senest i år med valget i Spanien, hvor den radikale bevægelse Podemos (Vi kan, red.) pludselig opstod og hev 1,2 millioner stemmer hjem. Det gjorde man med et prækariatprogram”, siger Guy Standing og understreger, at interessen for emnet vokser.

“Når jeg rejser til Sverige, Frankrig, Skotland eller Portugal, ser jeg det samme. Der er bevægelser i gang, som identificerer sig som en del af prækariatet”.

Han pointerer, at fagforeningerne i lang tid har overset denne udvikling. Men nu ser man også i fagforeningerne, hvordan unge mennesker tager prækariatemner

op og diskuterer dem seriøst.

“De siger: ‘Ups, vi må hellere se på, hvad der faktisk sker, for vi mister medlemmer og dermed kapacitet til at få indflydelse’. Nu ser vi unge mennesker, som udvikler nye grupper og bevægelser. Det er på tide, at fagforeningerne vågner op og lytter til prækariatet, men det gør de nu også i visse lande som fx Italien og Spanien”, siger Guy Standing.

### Et charter

Guy Standing præsenterer 29 artikler som et udkast til et charter for prækariatet. Nu skal der udformes en strategi for, hvordan man kan lave et program, der kan skabe forandring. Visse artikler i charteret bliver måske ikke til noget, mens andre måske kan bruges i forskellige sammenhænge. Modreaktionerne fra prækariatet mod politikerne vil dog ifølge Standing fortsætte.

“Jeg håber, at visse artikler tages op i fagforeningerne. Det kan være gennem reformer af arbejdsmarkedsstatistikker, rekrutteringspraksisser og

regulering af fleksibel arbejdskraft. Dette bør fremadrettet stå centralt i fagforeningernes arbejde som en del af modreaktionen”, siger Guy Standing, som kalder den nuværende udvikling for “ulækker”.

“Vi har slet ikke brug for den enorme ulighed, som karakteriserer den moderne globalisering. Millioner af mennesker lider helt unødvendigt. Det er tåbeligt. Vi må være modige nok til at rejse os og sige dette. Vi har brug for en ny, progressiv politik”, siger Guy Standing.

Selv om bevægelserne er i gang, så er det stadig uklart, hvilke konkrete former prækariatet vil antage, pointerer Guy Standing. Men den nuværende politiske situation er ekstremt skrøbelig og under stor forandring:

“Hvem ville for tyve år side eksempelvis have troet det muligt, at Socialdemokraterne i Sverige, hvor jeg har holdt oplæg flere gange, ville føle sig heldige, hvis de blot opnår 30 procent af stemmerne ved et kommende valg. Dette parti og den svenske model har domineret i 40 år”.

Guy Standing er dog overbevist om, at vi kan komme i en situation, hvor prækariatet ikke længere eksisterer. Det vil være med til at transformere staten.

“Det kan ske gennem fagforeningerne, men de mangler at adressere det strukturelle problem og præsentere en ny, progressiv agenda”, siger han.

For Guy Standing gælder det om at finde frem til “the good society”, der er en treenighed mellem frihed, ligestilling og broderskab.

“Det gode samfund eksisterer, når vi kan leve et liv baseret på arbejde, fritid og på at udvikle vores menneskelige kapaciteter. Derfor skal uddannelse også reddes fra kommerciel udnyttelse. Vi kan kun have visionen om et godt samfund, hvis uddannelse bliver en frigørende og kulturel rejse. Man behøver ikke at være utopisk for at have denne vision. Det handler om, hvorvidt vores politik fører os i den retning eller ikke”, siger Guy Standing. <<

“Vi har slet ikke brug for den enorme ulighed, som karakteriserer den moderne globalisering. Millioner af mennesker lider helt unødvendigt. Det er tåbeligt”.



Alumnernes Dag 2014

# STADIG DIT UNIVERSITET

Uddannet fra Københavns Universitet?

Tilmeld dig på [alumni.ku.dk](http://alumni.ku.dk)

Bliv klogere på ny og skelsættende forskning, engager dig i workshops om fremtidens universitet og nyd en festmiddag i godt selskab med andre alumnere, der ligesom dig har en grad fra Københavns Universitet.

På glædeligt gensyn lørdag d. 27. september kl. 13.00 i festsalen ved Frue Plads.

#alumne14

“En rigtig kommunist var således især en skidt karakter; doven, liderlig, røverisk og demagogisk, alene båret frem af rå kraft”.



## HISTORIE

Det røde spøgelse  
– Kommunismen og 1840'ernes danske politiske kultur

*Bertel Nygaard*

*SFAH (Selskabet til Forskning i Arbejderbevægelsens Historie), 2014, 243 sider, 199 kr. Bestilling på [www.sfab.dk/sfab@sfab.dk](http://www.sfab.dk/sfab@sfab.dk)*

Kan man få demokrati, uden at det medfører kommunisme?

Det blev debatteret heftigt, da man i 1848-49 skulle udforme den grundlov, som kunne fejre 165-års jubilæum den 5. juni i år. Gav man først de fattige politisk indflydelse, ville de snart benytte den til at angribe de riges ejendom. Resultatet ville blive kommunismen – og dermed den moderne civilisations sammenbrud. Mange var uenige. Men alle lagde de afstand til kommunismen.

## LITTERATUR



Perspektiver på Henrik Stangerup  
– og andre nordiske forfattere

*Bergur Rønne Moberg*  
*Beewolf Press, 2014, 228 sider, 250 kr.*

Bogen undersøger temaer og felter som sted, eksil, hjemlighed, migration, verdenslitteratur, åndshistoriske forhold, forestillinger

om litterær kultur i nordisk-europæisk litteratur med vægt på færøsk materiale. Der er samtidig et sammenhængende udblik til det kosmopolitiske, hvor det lokale, nationale, regionale og globale griber ind i hinanden. Den klassiske og moderne europæiske forestilling om midten – standpunktstanken – får en særlig plads som et modsynspunkt til ideologiernes snævert interesse-tænkende og bekvemme polariseringer i digtning, litteraturstudier og kulturstudier. Standpunktet bliver derimod til på midten som en repræsentant for en integrationsstrategi og en omfattende intellektuel position, som er mere vovestykke end kompromissøgning.

## ARBEJDSMARKED



Tillidsrepræsentanten  
= Den Danske Model

*Bjarne Henrik Lundis*

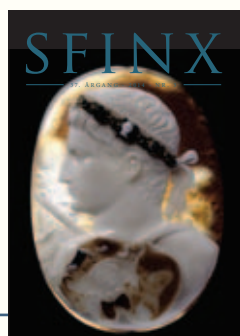
*Forlaget Sidespejlet, 2014, 209 sider, 199 kr. ekskl. forsendelse*

Bogen sætter i denne overenskomststøjaktuelle tid fokus på tillidsrepræsentantens rolle og betydning for Den Danske Model. 22 tillidsvalgte fra både det of-

fentlige og private arbejdsmarked, og det er lige fra tillidsrepræsentanten på den enkelte arbejdsplads til fagforeningsformanden over forbundsformanden og videre op til hovedorganisationsniveau, svarer alle på de samme spørgsmål. Det samme gør flere ledelsesrepræsentanter. Spørgsmålene handler alle om, hvordan de ser på tillidsrepræsentantens rolle, opgaver og betydning.

## SFINX markerer

## 2000-året for Augustus' død



**SFINX om Augustus**  
**SFINX om Sicilien**

Få 20 % rabat på de to tidsskrifter som DM medlem.  
Ved køb på nettet skriv "DM medlem" i bemærkningsfeltet.

[www.sfinx.dk](http://www.sfinx.dk) • [sfinx@sfinx.dk](mailto:sfinx@sfinx.dk)

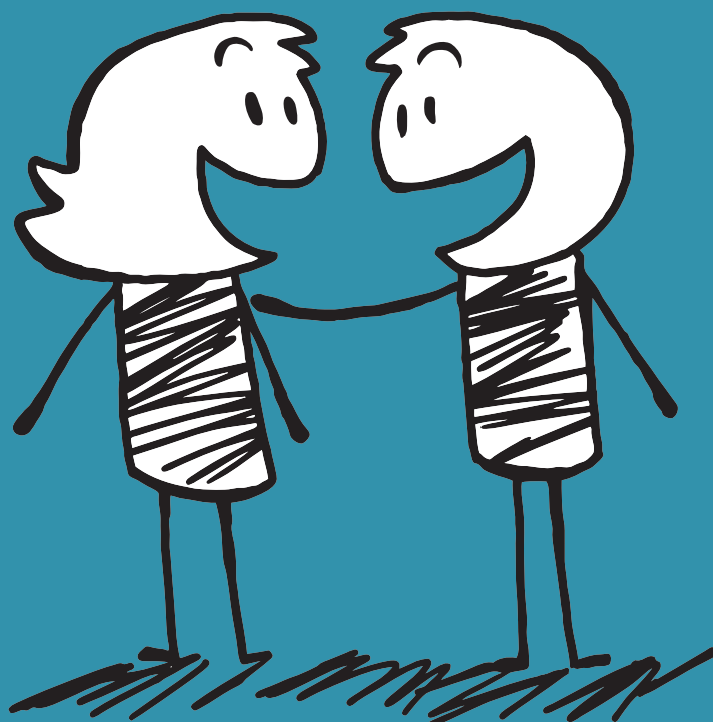
tlf.: 2028 8228  
Butik ved Kongens Have:  
Kronprinsessegade 5, 1306 København K.

Nyhed  
rejsenummer  
om Sicilien



# Fortjener jeres tillidsrepræsentant et skulderklap?

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



DM uddeler i november 2014 for tredje 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 som anerkendelse for det gode arbejde. Prisen uddeles på årets DM-dag for tillidsvalgte 18. november.

På [dm.dk/tillidspris](http://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  
2014**

## ANDREAS TANG-BROCK

**2002-2012:** Kursusinstruktør og vejleder i DGI.

**2010-2013:** Projektkoordinator hos Slackline.dk.

**2013:** Stifter af Move Copenhagen sammen med bevægelseskonsulent Jeppe Skovgaard.

**2013-2014:** Projektleder for Move Copenhagen.

**2014:** Cand.scient. i idræt og historie fra Aarhus Universitet.





# Gaden som idrætshal



Andreas Tang-Brock er eventmager og en blanding af ildsjæl og iværksætter. Hjertet er med, men ultimativt handler det om at skabe høj kvalitet.

**De ses overalt** i byens gader og rum. Sportsudøvere, der har forladt de traditionelle idrætsgrene og i stedet for bruger byen som legeplads. De dyrker kreativitet og leg frem for faste rammer.

Gadesport er den uofficielle betegnelse for en lang række nyere idrætter som fx parkour, slackline og akroyoga, der er skudt frem i Danmark i de senere år. DGI kalder det "den stille revolution". Det er en pointe i sig selv,

at aktiviteterne foregår i byens rum frem for i fitnesscentret. Det handler ikke om at forbruge, men om at bruge. At skabe indhold og være til, der hvor man i forvejen færdes.

Andreas Tang-Brock er en af udøverne og samtidig en af gadesportens ildsjæle. Han står bag den internationale bevægelsesfestival Move Copenhagen, hvor en række af de nye bevægelsesformer mødes. Cirka 400 aktive udøvere deltog i år i festivalen, der

blev afviklet i rå industriomgivelser på Refshaleøen sidst i juni.

"Move Copenhagen er en årlig festival, der har fokus på legebaseret bevægelse, kreativitet og alsidighed. Vores mål er at hive folk ud af deres vanter bevægelsesmiljøer og få dem til at prøve noget nyt", fortæller Andreas Tang-Brock, der ud over at være primus motor også er den eneste, der får løn.

Han er uddannet i fagene idræt og historie, men uddannelsen matcher



“Co-creation er en opfordring til at engagere sig og tage initiativ. Det er et tilbud om at hanke lidt op i sig selv og prøve at bidrage til udviklingen af de miljøer, man bruger tid på”.

#### MOVE COPENHAGENS FORMÅL ER:

- at danne ramme for, udvikle og afvikle en international event med fokus på alsidig og kreativ bevægelse,
- at få folk til at udveksle kropslige og organisatoriske erfaringer i forbindelse med alsidig fysisk bevægelse,
- at udvikle deltagernes kompetencer og forståelse inden for alsidig bevægelse og motion,
- at styrke bevægelsesmiljøerne i de samarbejdende organisationer via deltagelse i Move Copenhagen,
- at afprøve, udvide og udvikle rammerne for, hvad der kan opnås via samarbejde mellem folkeoplysende foreninger, selvorganiseret idræt og andre samarbejdspartnere.

» ikke helt hans nuværende karriereønsker. De går mere i retning af at organisere.

“Jeg har undervist meget længe, blandt andet i gymnasiet, og det synes jeg fortsat meget godt om, men jeg har også stor lyst til at stå lidt bagved og være kreatøren i det, andre folk underviser i. At komme bag scenen og styre tingene, sørge for at de fungerer, og at rammerne bliver så gode som muligt”.

Og her har Andreas fundet et potentiale i det, han kalder de mindre bevægelsesformer, som slackline og akro-yoga.

“De store forbund og organisationer for den traditionelle idræt er gode

til at afholde events og give udøverne gode oplevelser. De mindre bevægelsesformer er i kraftig vækst, men de står lidt mere alene, og der mangler folk med organisatorisk overskud, der kan gå ind at engagere nogle fælles kræfter. I Move Copenhagen har vi både de organisatoriske kompetencer og kontakten til miljøerne, men frem for alt vil vi gerne være med til at skabe høj kvalitet for udøverne”.

#### Co-creation

Selvom den to år gamle festival har organiseret sig som en traditionel forening, forsøger bestyrelsen at distancere sig fra de klassiske idrætsgrene.

“Organisations- og eventvejen, som jeg arbejder i lige nu, holder jeg rigtig meget af, fordi jeg kan se smilet hos de mennesker, der deltager”.

“De mindre bevægelsesformer er i kraftig vækst, men de står lidt mere alene, og der mangler folk med organisatorisk overskud, der kan gå ind at engagere nogle fælles kræfter”.

Blandt andet ved en høj grad af brugerinddragelse. Move Copenhagen bekender sig til den ånd af selvorganisering, der præger gadesport. Derfor er et nøgleord for festivalen co-creation. Udøverne på Move Copenhagen skal ikke bare deltage, de skal være medskabere og præge indholdet.

“Co-creation er en opfordring til at engagere sig og tage initiativ. Det er et tilbud om at hænke lidt op i sig selv og prøve at bidrage til udviklingen af de miljøer, man bruger tid på. Vi er også et nyt felt uden store tykke bøger om, hvordan miljøerne skal formes, så det bliver en god bevægelsesmæssig og social oplevelse. Der har gymnastikverdenen, som jeg har tilbragt 15 år i, en lang erfaring og et kæmpe organisationsnetværk bag sig. Så vi prøver at spørge deltagerne, hvordan de godt kunne tænke sig, at Move Copenhagen udvikler sig”, siger Andreas Tang-Brock.

Et andet særpræg ved Move Copenhagen er den internationale profil. Blandt de inviterede instruktører var der i år repræsentanter fra 12 forskellige lande.

“Der er ikke nok udøvere i Danmark til at deltage i en event af den størrelse, vi gerne vil være. Men det handler også om at søge inspiration på tværs af landegrænser”.

### Engagement og kvalitet

Ret beset er det svært at vurdere, om Andreas Tang-Brock er mest iværksætter eller entusiast. For 20-30 år siden ville han nok snarere være blevet kaldt aktivist eller initiativtager. Og når man spørger ham selv, hvad han mener om sagen, svarer han sådan her:

“Jeg er enig i, at det er svært at skelne, og det er også her, den fremtidige del af projektet kommer ind. Du kan sige, at Move Copenhagen er skabt af entusiasme og engagement. Men lige nu får jeg løn for det, det er blevet et arbejde, og på sigt begynder vi at udvikle projektet og ansætte folk. Og folk i Stockholm, Bern og Warszawa spørger, om jeg ikke vil komme forbi og udvikle konceptet hos dem. De kan vildt godt lide det, vi laver. Vi har også planer om at bygge en bevægelsesinstallation her i København, omend finansieringen ikke er helt på plads”, lyder det begejstret fra Andreas Tang-Brock.

På spørgsmålet om, hvad der så kendetegner ham som iværksætter, svarer han:

“Jeg tror, drive og engagement er to ord, der kan bruges. Jeg har stor kendskab til og er meget involveret i det miljø, jeg arbejder med, og så er jeg også helt vild med det. Jeg dyrker selv slackline og synes, det bidrager med rigtig mange gode ting til min hverdag, ligesom jeg kan se, at det bidrager rigtig meget til andres hverdag. De ting, jeg kan se højner livskvaliteten hos folk, vil jeg gerne være med til at udvikle”.

Andreas Tang-Brock har brugt sin hobby til at skabe et karrierespor, og han ser masser af muligheder for at fortsætte ad samme sti.

“Organisations- og eventvejen, som jeg arbejder i lige nu, holder jeg rigtig meget af, fordi jeg kan se smilet hos de mennesker, der deltager. Det er en tilfredsstillelse at være med til at udvikle et produkt og et koncept for andre og få lov til at give de gode oplevelser, jeg selv har haft, videre”. <<

## 5 ERFARINGER

Andreas Tang-Brock fremhæver fem erfaringer, som måske kan bruges af andre iværksættere:

1. Du skal aldrig være bange for at spørge – det værste, der kan ske, er, at du får et nej, og så må du finde en anden løsning. For der findes helt sikkert en løsning.
2. Sørg for at have en loyal sparringspartner, der forstår projektet. Der er for mange op- og nedture til, at du kan stå alene med store projekter. Oplevelsen af nedture sammen med en sparringspartner bliver mere udholdelig. Og opturene katalyserer entusiasme og dynamik til projektet.
3. Sørg for at bruge din drive de rette steder i projektet. Der er altid mange faser at tage fat på, og ofte kan man bruge lang tid på nogle lidt ligegyldige ting. Derfor er det vigtigt at overveje, hvor din energi er brugt bedst. Du har kun 24 timer i døgnet, og de skal bruges rigtigt.
4. Vær ydmyg omkring dit produkt. Hvis dit produkt er så godt, som du håber, så skal det nok komme frem i verden. Der er ingen grund til at presse middelmådige produkter ned over hovedet på folk. Produktet skal bære sig selv.
5. Det at opbygge et projekt eller en virksomhed kræver hårdt arbejde. Tro ikke, at du kommer let til målet. Det er gennemtænkt og hårdt arbejde, der giver dig resultater. Det handler om dit commitment til projektet.

# DE ØKONOMISKE VISMÆND FORVENTER ØKONOMISK REVOLUTION

28.000 nye job hvert år de næste syv år. Sidste år kom der sølle 4.000. Kan det virkelig passe?

**Det ligner magi.** Og hvem vil ikke gerne tro på magi, når løfterne er så lovende?

Men vi sortseere er naturligvis klar til at skyde både Peter Pan og Superman ned. For skønne forventninger, der ikke bliver til virkelighed, kan vi ikke lide. Og skønne forventninger er det jo, ikke bare for dem, der mangler et job, men også for dem, der gerne vil have et nyt.

Så lad os se på vismændenes argumentation.

Deres hovedbegrundelse for, at der vil opstå 200.000 nye job frem til år 2020, er, at arbejdsstyrken vil stige med ca. 170.000 personer i perioden, og at konjunkturerne vil normaliseres.

Den kraftige vækst i arbejdsstyrken skyldes ifølge vismændene primært 1) forringelsen af efterlønsordningen og 2) beslutningen om løbende at hæve folkepensionsalderen i de kommende år – i økonomi-/politikersproget kaldet “tilbagestrøkningsreformen”.

At arbejdsstyrken vil vokse betydeligt på grund af disse ændringer, er der ingen grund til at sætte spørgsmålstegn ved. For bliver det sværere at få efterløn eller pension, så bliver vi længere i vores job.

Og det tyder udviklingen da også på. Alene for medlemmerne af Magistrenes Pensionskasse er der sket den ændring, at den gennemsnitlige alder for dem, der går på pension, er forøget med mere end et år i løbet af de sidste år.

Så den virkning er der intet magisk i.

## Flyvsk

Det magiske består i, at vismændene forventer, at der bliver skabt et tilsvarende antal nye job.

Her kniber det gevaldigt med argumenterne. Reelt er der alene det argument, at man forventer, at de økonomiske konjunkturer vil blive bedre – “normaliseres”. I praksis betyder det, at økonomien i de lande, der køber vores eksportvarer, skulle blive bedre. Og det kan man jo håbe på. Men bedre konjunkturer vil alene være årsag til en lille del af beskæftigelsesstigningen.

Resten er magi. For det er svært at forvente, at det, at de ældre bliver længere på arbejdspladserne, automatisk vil medføre, at arbejdsgiverne samtidig vil oprette flere nye job. Hvorfor skulle de det?

Ud fra en almindelig virksomhedsøkonomisk logik vil man sige, at det i

hvert fald vil forudsætte, at der er flere, der vil købe de varer, man producerer. Og det må vel igen forudsætte, at den samlede efterspørgsel vil vokse. Men det taler vismændene slet ikke om.

Det eneste, de peger på, er, at vi tidligere i Danmark også har set så hurtig en beskæftigelsesvækst.

Og det har de ret i.

I Nyrup-årene voksede antal job med mere end 30.000 om året og i nogle af Fogh-årene med mere end 50.000. Fantastisk. Så det kan lade sig gøre.

Men det var ikke magi:

- I Nyrup-årene havde man en erklæret økonomisk politik, som gik ud på at forøge efterspørgslen via en kraftig ekspansiv finanspolitik. Og det lykkedes. Det gav masser af job.
- I Fogh-årene havde man intet erklæret ønske om at forøge efterspørgslen. Men det skete alligevel, fordi man ikke ønskede at spare på de offentlige udgifter, selv om man gennemførte skattelettelse. Og så steg efterspørgslen naturligvis alligevel. Og beskæftigelsen eksploderede (i øvrigt stærkt kritiseret af vismændene!).

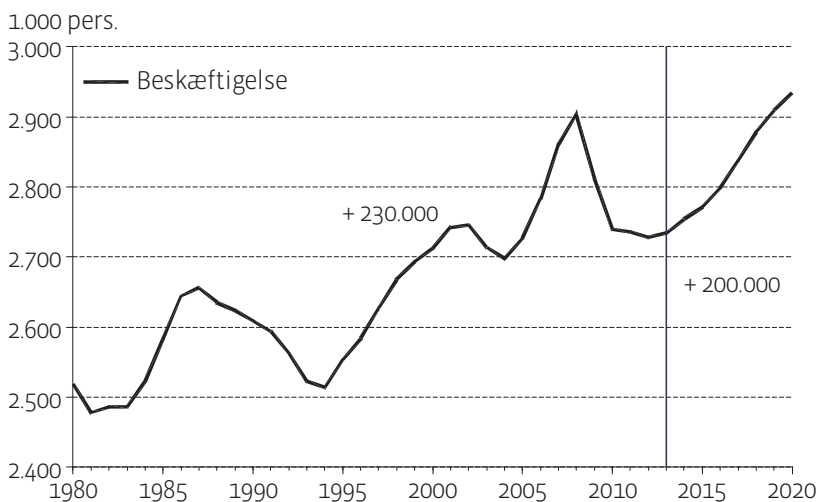
Så jobskabelsen i de to perioder var ikke forårsaget blot af en stigning i arbejdsstyrken. Den var i begge tilfælde forårsaget af en kraftig stigning i efterspørgslen. I det ene tilfælde “villet”, i det andet nærmest “på trods”.

Thorning-Corydon-regeringen har intet ønske om at skabe job via stigning i efterspørgslen, sådan som det skete i de andre regeringers tid. Det har den sagt mange gange.

Vi er mange, der ønsker, at den i stedet vil kigge på sine socialdemokratiske og borgerlige forgængeres succeser med jobskabelse. Så vil det være realistisk at tro på 200.000 nye job.

Men vil de ikke det, så er der kun magien tilbage at satse på. Og vi jordnære synes, at både Peter Pan og Superman er for flyvske for os. <<

## DEN FAKTISKE UDVIKLING I BESKÆFTIGELSEN FREM TIL 2013 OG VISMÆNDENES PROGNOSE FREM TIL 2020



# Information om sommer



## Gratis avis i fire uger til dig eller en du kender?

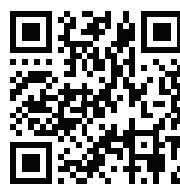
Det er vigtigt. Det er sjovt. Det er alvorligt. Du får avisen seks dage om ugen og efter de gratis fire uger, stopper leveringen af sig selv.

Sådan:

Ring 70 10 19 30

eller SMS: INF til 1241

eller besøg [information.dk/4ugergratis/mag](http://information.dk/4ugergratis/mag)



Tilbuddet gælder kun husstande i Danmark, der ikke har abonneret de seneste 12 måneder. Prøvetilbuddet er gratis og uforpligtende. Avisen stopper automatisk efter de 4 uger. Sms koster 0 kr. + alm. sms-takst, betaling via mobilregning. Udbydes af Information, Store Kongensgade 40C, 1264 København K.

**Information**

# HVAD SKAL NORGE MED HUMANIORA?



En ny rapport om humanioras fremtid i Norge definerer humaniora som videnskaben om det tilfældige og uforudsigelige. Samtidig giver den forslag til, hvordan humaniora kan bevæge sig fra et ufarligt dannelsesprojekt til en synlig del af den norske offentlighed.

**Finanskrisen er gået let** hen over Norge. Humanistarbejdsløsheden er lav, og hverken den offentlige sektor som sådan eller de humanistiske fakulteter har været udsat for store budgetnedskæringer. Alligevel er nordmændene optaget af at debattere humanioras krise. Men hvori består den?

“I dag er norsk humanioras krise først og fremmest en forventnings- og værdikrise”, fastslår professor Mari Hvattum, som er arkitekturhistoriker ved Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo og en del af den syv personer store arbejdsgruppe, som i marts i år udgav rapporten “Hva skal vi med humaniora?”. Rapporten er blevet til på opdrag af den norske tænketank Fritt Ord og gør status over humanioras rolle i det norske samfund i dag. Samtidig præsenterer den et idékatalog med konkrete initiativer, der kan styrke humanioras position i det norske samfund.

### Humaniora reduceres til forord

“Der er faktisk en rigtig stor almen velvilje over for humaniora i det norske samfund, men samtidig ser vi en politisk handlingslammelse i forhold til at tænke nyt om humaniora”, vurderer Mari Hvattum. Som eksempel nævner hun humanioras stedmoderlige behandling i den norske regerings “forskningsmeldinger”. Forskningsmeldingerne udsendes med års mellemrum af Kunnskapsdepartementet, det norske undervisnings- og forskningsministerium, og er retningsgivende for fremtidige tiltag inden for området.

“I forordet understreges ofte vigtigheden af kritik, af fortolkning og af en bred, alment dannende humanistisk viden. Men den ambition rækker ofte ikke meget længere end forordet, for når det kommer til konkrete forskningssatsninger, handler det hele om petroleumsforskning eller dna-forskning”, siger Mari Hvattum, som mener, at der er brug for et større fokus på at støtte og dyrke fremragende humanistisk forskning.

Men sådanne tiltag skal man se langt efter i forskningsmeldingerne. “Hvis man sammenligner forskningsmeldingerne fra 2009 og 2013, ser man en tiltagende marginalisering af humaniora. I den seneste forskningsmelding nævnes humaniora praktisk taget ikke. På den

måde reducerer man humaniora til en ufarlig dannelsesintroduktion, som ikke i sig selv berettiger store satsninger”.

### Hvad er humaniora?

På den græsgrønne forside af Fritt Ord-rapporten figurerer en lang række spørgsmål, alle stillet over samme skabelon som rapportens titel: Hvad skal vi med litteratur? Hvad skal vi med fremtiden? Hvad skal vi med sprog (sic)? Med tro, tvivl, livet, tankerne, nationen? Det er en illustrativ grafisk fremstilling af en af rapportens pointer, nemlig det besværlige i at have ét begreb, der dækker over mange forskellige fagområder, som ikke nødvendigvis har meget til fælles. Dertil kommer, at definitionen af humaniora varierer fra land til land og har varieret over tid.

“Begrebet humaniora er jo en konstruktion, og i rapporten stiller vi spørgsmålet, om det overhovedet er hensigtsmæssigt at tale om humaniora som et samlebegreb. Det er klart, at hvis man spørger om, hvad relevansen er af filosofi og arkitekturteori og lingvistik, så vil man få meget forskellige svar”, siger arkitekturhistorikeren. “Men netop derfor er det også vigtigt at holde diskussionen om, hvad humaniora er, levende. Ellers bliver det meget lettere at afskrive de humanistiske fag – og det er de ikke tjent med”.

### Humanister er svære at tælle

Hos den Norske Arbejds- og Velferdsforvaltning (NAV) havde man i marts 2014 registreret en akademikerarbejdsløshed på bare en procent. Arbejdsløsheden varierer geografisk – typisk er det sværere at besætte akademiske stillinger i de mindste og nordligst liggende kommuner – og mellem fag, men generelt er der gode muligheder for job efter endt uddannelse.

I november 2013 publicerede NIFU, Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, en undersøgelse af nyuddannede kandidaters arbejdslivstilfredshed tre år efter endt uddannelse. Undersøgelsen viste blandt andet, at der blandt kandidater inden for humaniora, samfundsvidenskab og naturvidenskabelige fag var omtrent den samme procentdel, der oplevede arbejdsløshed (43-47 procent), men humanisternes arbejdsløs-

### VEJEN UD AF HUMANIORAS KRISE: OFFENTLIGHEDSSTIPENDIATER OG LIBERAL ARTS

Rapporten “Hva skal vi med humaniora?” foreslår tretten forskelligartede tiltag, der kan styrke humanioras stilling i det norske samfund.

Blandt de foreslåede tiltag er:

- Oprettelsen af en humanistisk udgave af de norske frie forskningsinstitutter (en parallel til de tidligere danske sektorforskningsinstitutter).
- Ordninger med “offentlighedsstipendiater”, hvor nyudklækkede ph.d.-stipendiater ansættes i forskellige institutioner – offentlige såvel som private – med særligt ansvar for at knytte forbindelse mellem akademia og institutioner uden for akademia.
- En norsk variant af den tværfaglige “liberal arts”-grad, som især kendes fra amerikanske universiteter.
- Tydeligere integrering af humanistiske forskningsperspektiver i større forskningssatsninger.

Rapporten kan hentes via [Fritt Ords hjemmeside](http://FrittOrds.hjemmeside.no), [www.fritt-ord.no](http://www.fritt-ord.no).

“De fleste humanister får job, de får det bare ikke nødvendigvis inden for humaniora”.

Petter Aaslestad, professor, leder af det norske Forskerforbundet

» hed var ofte længere end de andre gruppers.

Derudover var humanisterne oftere “mistilpassede” – det vil sige arbejdsløse, i irrelevant job eller ufrivilligt i deltidsstillinger. Undersøgelsen viste desuden, at humanister oftere end andre faggrupper ikke i tilstrækkelig grad udnyttede deres viden i jobbet, og de var den faggruppe, der oftest var utilfredse med deres job.

Ud over kandidatundersøgelser som denne er det relativt svært at danne sig et samlet billede af, hvor humanister arbejder. “Norske humanister er smurt tyndt ud over mange brancher så at sige, og de har ikke nødvendigvis nogen stærk humaniorabevidsthed”, forklarer Mari Hvattum. “Derudover er de medlem af mange forskellige typer af fagforeninger. De er simpelthen svære at tælle – og på den måde også sværere at tale om under ét”.

### Heterogeniteten som styrke

De relativt få undersøgelser af humanisters karriereveje uden for akademien kan sandsynligvis forklares som resultat af den generelt høje beskæftigelse for akademikere. Når arbejdsløsheden ikke er markant højere for humanister end for andre faggrupper, er der ikke i samme grad grund til at undersøge, hvad humanister særligt kan bidrage med.

I den norske fagforening Forskerforbundet, der organiserer forskere ansat på arkiver, museer og i den offentlige sektor, gør man heller ikke meget ud af at tælle humanisterne eller at betragte dem som en særlig gruppe. Her mener man, at den vigtigste kamp for Forskerforbundet er at fastholde politikernes interesse i at bevilge midler til undervisning og forskning, så man kan opretholde et højt vidensniveau i samfundet. Lederen af Forskerforbundet, professor Petter Aaslestad, som selv er litterat, ser det som en styrke, at medlemmerne har forskellig uddannelsesbaggrund:

“De fleste humanister får job, de får det bare ikke nødvendigvis inden for humaniora”, siger Petter Aaslestad. “Men det er positivt, at humanister kan bruges i mange forskellige sammenhænge. Der er dog stadig en vis træghed i udviklingen, som når man i forskellige offentlige stillinger hellere ansætter folk med samfundsfaglig bag-

## “I dag er norsk humanioras krise først og fremmest en forventnings- og værdikrise”.

*Mari Hvattum, arkitekturhistoriker, Arkitektur- og designhøgskolen, Oslo, og en af den syv personer store arbejdsgruppe, som i marts i år udgav rapporten “Hva skal vi med humaniora?”*

grund end humanister”.

Herudover peger Petter Aaslestad på digital humaniora som et særligt interessant felt: “Inden for digital humaniora er der brug for et tæt samarbejde mellem tekniske og humanistiske videnskaber. Når man fx udvikler nye apps, er der brug for mange typer af humanistisk viden – og samtidig er der brug for forskning i, hvordan vi omgås tekster på andre måder end de traditionelle. Der vil blive ved med at være nye områder, hvor der er behov for humanistiske ideer. Fremover vil humaniora også skulle forklare sin berettigelse, men det kan ske som en del af fortællingen om, hvorfor forskning overhovedet er vigtigt”.

### En humanistisk generalstrejke

En konsekvens af, at humanister er svære at tælle, er, at deres bidrag til samfundet ofte bliver svært at skille ud. Fritt Ord-rapporten kalder det problemet med “den usynlige humaniora”.

Den tyske videnskabshistoriker Hartmut Böhme har måske en måde at gøre den usynlige humaniora synlig på – i hvert fald rent billedligt. Han foreslår nemlig en generalstrejke blandt humanister.

“Det er et sjovt tankeeksperiment at lege med – at alle humanister skulle holde op med at arbejde. For at det kunne få en effekt, måtte strejken jo vare mindst et år, for humanistisk kundskab bevæger sig langsomt rundt i samfun-

det. Men hvordan ville vores samfund så se ud?” spørger Mari Hvattum.

For at holde fast i en fællesbetegnelse for humaniora definerer rapportens forfattere humaniora som videnskaben om det tilfældige og uforudsigelige. Humaniora kan bidrage med generalistkompetencer og -beredskab – forstået som et samfund, der er i stand til at håndtere forskellige typer af kriser.

“Men samtidig er det farligt, hvis vi insisterer alt for meget på at fremhæve humanioras egenart”, advarer Mari Hvattum. “Humaniora er en samling af videnskaber, det vil sige forskellige, fagspecifikke kompetencer, der kan supplere hinanden”.

### Humanioras tid er nu

En del af humaniorarapporten bygger på interview med forskellige aktører i det norske samfund, og Mari Hvattum citerer Ann-Helén Bay, direktør for Institutt for samfunnsforskning, som siger, at “humanioras tid er nu”.

“I 1970’erne fik man blandt andet sociologer ind i praksisfagene, fordi sociologi havde et forklaringspotential, men i dag er det humaniora, der kan levere en del af de forklaringer. Man kan sige, at der sker en vidensmigration lige nu. Men humaniora må også selv sørge for at være med. Det er egentlig humanioras tid nu”, slutter Mari Hvattum.

Som en opfordring til politikere, embedsmænd og universitetsledelser har rapporten et idekatalog over forskellige tiltag, der kan fremme brugen af humanistisk viden og excellent humanistisk forskning. Tiltagene spænder fra konkrete forslag som oprettelsen af et humanistisk sektorforskningsinstitut til blødere anbefalinger som at øge ambitionen for arenaer for offentlig debat. Alt sammen for at holde den humanistiske forskning dynamisk – og invitere resten af samfundet til at bruge det, humaniora kan. Dan-skere kan sagtens læse med. <<

### BESKÆFTIGELSE OG LØN FOR AKADEMIKERE I NORGE

- I marts 2014 var den registrerede akademikerarbejdsløshed hos NAV, den Norske Arbejds- og Velferdsforvaltning, 1 procent. Den samlede norske arbejdsløshed var 2,9 procent.
- I en undersøgelse af humanister, der var blevet kandidater i 2010, havde 43 procent af dem oplevet arbejdsløshed inden for tre år efter afsluttet eksamen.
- Gennemsnitslønnen for en nyuddannet humanist er 34.600 NOK mod gennemsnitligt 38.900 NOK for alle nyuddannede akademikere.





**Det er nemt at få jagttilladelse i Grønland,  
men de fleste af os spiser i kantinen**

[www.naalakkersuisut.gl](http://www.naalakkersuisut.gl)

# “Faglighed bliver aldrig igen normsættende for, hvordan en arbejdsopgave i det offentlige skal løses”

Hvordan pokker skal man manøvrere som faglig medarbejder i en politisk ledet organisation nu om stunder? Spørgsmålet blev debatteret af praktikere og eksperter på DM-medlemskonference.



For 30 år siden var de offentligt ansattes faglighed nærmest uanfægtelig. Den var bestemmende for, hvordan en opgave blev grebet an, ja den kunne sætte selv politikere på plads. Men faglighedens fede tider er for længst forbi. Fagligheden er under pres. Af økonomiske nødvendigheder og af nutidens politikere, der skifter kurs og udsteder regler i én uendelighed.

Men er det alligevel muligt at arbejde i en politisk styret hverdag med fagligheden nogenlunde intakt?

Spørgsmålet blev diskuteret i ender og kanter af forskere og praktikere på en DM-medlemskonference for offentligt ansatte før sommerferien. Og for svorne tilhængere af gammeldags fagbureaukrati var det nok ikke en særlig opmuntrende sammenkomst, for “faglighed bliver aldrig igen normsættende for, hvordan en arbejdsopgave i det offentlige skal løses”, lød det blandt andet fra CBS-filosof og ledelsekspert Andres Raastrup Kristensen.

“Min glæde ved at være forsker og underviser bliver langsomt undermineret af den gradvise opløsning af sammenhæng”.

Janne Gleerup, forsker, RUC

Der er ganske enkelt ikke råd til faglighed. Økonomiske styringsmodeller og standarder har afløst faglige. Miljømagistre, der har arbejdet med at implementere EU’s vandrammedirektiv, ved, hvad der tales om, fortalte Raastrup Kristensen. For at skære det ud i pap for alle gav han et yderligtgående eksempel fra Trondheim, hvor udsædvanligt mange borgere er blevet opereret for udstående ører. Hvorfor:

Janne Gleerup, forsker, RUC: “Vi bliver nødt til at genopfinde nogle kollektive kontekster, hvor vi snakker om tingene. Ikke i form af et gammeldags fagbureaukrati, men ved at udvikle rum, hvor vi kan snakke om balancen mellem pligter og udviklingskrav”.



Anders Raastrup Kristensen, forsker, CBS: "Autonomi dur ikke tæt på det politiske niveau, for her skal man styre efter den politiske retning. Så det er en bevægelse fra selvstændighed til selvledelse orienteret mod de skiftende politiske vinde".

"Fordi det lokale St. Olavs Hospital fandt ud af, at stritøre-operationer var billige og kunne generere forholdsvis mange penge til hospitalet fra staten, som så blev brugt til at betale for langt dyrere indgreb som fx hjerteoperationer".

Men det er ikke det eneste. Fagligheden er også presset fra andre sider. Ja faglighed er ganske enkelt ikke længere en værdi i sig selv lød det fra Anders Raastrup Kristensen, der henviste til, at kvalitetsstandarder og procedurer i mange sammenhænge har udmanøvreret det faglige skøn. Og så er der naturligvis den øgede politiske trang til detaljestyling og opgøret med det klassiske, delvist autonome bureaukrati, der havde den faglige kompetence til at træffe beslutninger og løse opgaver. Så sent som i 2006 var dette til en vis grad stadig virkeligheden i de danske amter.

"Men autonomi dur ikke tæt på det politiske niveau, for her skal man styre efter den politiske retning. Så det er en bevægelse fra selvstændighed til selvledelse orienteret mod de skiftende politiske vinde".

#### Uvished og afklaring

Netop udfordringen i at navigere i en virkelighed med forskellige – ofte skiftende – politiske interesser var hovedtemaet for konferencen, men meget af tiden blev brugt på at drøfte medarbejder-ledelses-relationen. Ikke mindst når det gælder opgaveafklaring og rammesætning. For akademikere er vant til at arbejde selvstændigt – måske nogle gange lidt for selvstændigt. Og når man er selvstændigt arbejdende, har man hovedsageligt sig faglighed at holde sig til. Og det kan ofte blive for meget, lød det fra Hanne Harmsen, tidligere vicedirektør på KU og nu

"Det kan godt lyde højtravende, når jeg siger, at I skal udfordre kerneopgaven, men det bliver I nødt til".

Anders Raastrup Kristensen, forsker, CBS"

director hos Deloitte Consulting. Faglighed kan faktisk være noget, vi i alt for stor grad lader os opluge af.

"Da jeg på et tidspunkt blev leder i en stor administrativ afdeling, oplevede jeg, at fagligheden fyldte for meget. Mange klyngede sig til den, fordi de var usikre på, hvad de blev bedt om. Og hvad gør man så andet end at prøve at lave sit arbejde endnu

“Det var mig, der opfandt manipulationen, simpelthen for at få medarbejderne til at producere mere”.

*Jess Lottenburger-Laussen, ledelseskonsulent og tidligere topchef*

>>

bedre? Derfor bad jeg folk om at lave 80 pct.-løsninger, fordi jeg vidste, at en 80 pct.-løsning stadigvæk var 110 pct. i orden”.

Ledelseskonsulent og partner i NYT-JOB.NU Jess Lottenburger-Laussen fortalte, at det især er kvinder, der er usikre.

“De sidste 10-15 år har vi bl.a. via DM arbejdet med måske 1.500 personer. Og det er i meget udstrakt grad kvinder, som kommer til os, når de er begyndt at krakelere. For når de bliver pressede, kommer det til at handle om faglighed, faglighed og mere faglighed. Vi har faktisk et rimeligt belæg for at sige, at det her er, hvad nogle kalder flinkeskolen. Derfor er noget af det allervigtigste, at man får afklaret med sig selv, nøjagtig hvad det er for et sæt af forventninger, der er til en, når man starter op”.

Men nu er det jo sådan set også en ledelsesopgave at sætte rammer, lød det fra Janne Glerup, RUC-forsker ved Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning. Det sker bare langt fra altid, hvilket hun brugte sin egen arbejdsplads som eksempel på.

“Jeg arbejder i en organisation, hvor man får én ide ét sted og en anden idé et andet sted. Forskellige styrings-systemer underminerer hinanden. Alle ved det, men ingen kan gøre noget ved det. Vi kan ikke snakke om, hvad det er, vi er uenige om, for der er simpelthen så mange dagsordener, policies og styringssystemer, der hænger sam-

men. Og min glæde ved at være forsker og underviser bliver langsomt undermineret af den gradvise opløsning af sammenhæng. Og når vi ikke kan udholde vores arbejdsbetingelser, udvikler vi copingstrategier og individualiserer problemerne. I stedet for at finde ud af, hvad der gør betingelserne udholdelige”, sagde hun.

#### Medarbejderne skal genopfinde fælleskabet

Men hvis lederne ikke leder, så må medarbejderne efterlyse ledelse, indskød Hanne Harmsen.

“Lederen skal helst sige: Du er den bedste til at komme med løsningen, men lad os sætte os ned og snakke om, hvad der frustrerer dig, og hvordan vi skal prioritere. Så lederne må faktisk gerne sige til medarbejderne, at de skal efterlyse ledelse”.

Men løsningen handler i høj grad om fælleskabet, mente Janne Glerup.

“Centraliseringen hos os på RUC betyder, at lederne bestemmer mere og mere. Det har ført til, at jeg selv og mine kolleger konstant render ind til institutlederen for at drøfte vores opgaver, fx hvis vi synes, vi har for meget at lave. Vi har totalt individualiseret det, som tidligere var en kollektiv op-

gave, hvor vi snakkede om, hvordan vi planlægger fordelingen til de enkelte uddannelser, og hvem der skal lave hvad. Nu foregår det via individuelle forhandlinger med chefen, men han ved lige så lidt kollektivt, som vi selv gør, så det er helt åndssvagt”, fortalte Janne Glerup.

“Vi bliver nødt til at genopfinde nogle kollektive kontekster, hvor vi snakker om tingene. Ikke i form af et gammeldags fagbureaukrati, men ved at udvikle rum, hvor vi kan snakke om balancen mellem pligter og udviklingskrav”, uddybede hun.



*Jess Lottenburger-Laussen, ledelseskonsulent: “De sidste 10-15 år har vi bl.a. via DM arbejdet med måske 1.500 personer. Og det er i meget udstrakt grad kvinder, som kommer til os, når de er begyndt at krakelere”.*

Hanne Harmsen, director, Deloitte Consulting: "Fagligheden fyldte for meget. Mange klyngede sig til den, fordi de var usikre på, hvad de blev bedt om. Og hvad gør man så andet end at prøve at lave sit arbejde endnu bedre?".

Problemet er bare, at vi let bliver holdt fast i uheldige rutiner og tanke-sæt af noget så banalt som tipspres, lød en indvending fra salen. En anden konferencedeltager pegede på den omsiggrubende nulfejlskultur, mens en tredje påpegede, at problemet ikke nødvendigvis handler om "fravær af ledelse". Nej, det kan lige så vel være, at man ikke tør gå til sin leder, fordi det så ender med, at fagligheden ned-prioriteres. En fjerde deltager ærgrede sig over det store fokus på "processer" og beklagede samtidig, at der ofte bruges store ressourcer på projekter, som så efter et år eller to dømmes politisk eller ledelsesmæssigt uinteressante.

### Den grundlæggende konflikt

Anders Raastrup Kristensen var på linje med Janne Gleerup. For selv om ledelse og strategi ikke er medarbejdernes ansvarsområde, er det i den grad noget, de skal arbejde med, mente han.

"Det er ikke noget, I skal overlade til jeres ledere, for så bliver spillerummet ikke særlig stort. Det kan godt lyde højtravende, når jeg siger, at I skal udfordre kerneopgaven, men det bliver I nødt til. I kan ikke gøre det med samme slagkraft som jeres ledere, og derfor bliver I også nødt til at snakke med hinanden. For det giver større slagkraft", sagde han og brugte jobcentrene som skræmmeksempel på, hvad der kan ske, når medarbejdere ikke formår at være dagsordensættende:

Først smed man fagligheden over bord og anlagde et funktionsperspektiv, der gik ud på at kontrollere mest muligt. Dernæst kritiserede politikerne så jobcentrene for ikke at



få folk i job – til trods for at det netop ikke var det, deres nye opgave bestod i.

Derfor skal både medarbejdere og deres faglige repræsentanter offensivt på banen.

"Det er simpelthen en strategisk dagsorden, som jeres fagforeninger skal være i stand til at sætte, og som I selv skal sætte".

Men måske er det ikke helt så nemt, lød det advarende fra Jess Lottenburger-Lausen.

"Jeg kan nemt forestille mig ledere sige, at de selvfølgelig godt vil udfordres. Men hvis du går ind bag facaden, så finder du en helt anden dagsorden. Som tidligere leder af to store virksomheder kender jeg det fra mig selv. Det var mig, der opfandt manipulationen, simpelthen for at få medarbejderne til at producere mere". <<

"Derfor bad jeg folk om at lave 80 pct.-løsninger, fordi jeg vidste, at en 80 pct.-løsning stadigvæk var 110 pct. i orden".

Hanne Harmsen, director, Deloitte Consulting

## TUDSE FEJRER TIÅRSJUBILÆUM

Øen Peberholm i Øresund er blevet et eldorado for mange planter og dyr. Den efterhånden meget sjældne grønbrogede tudse kan fejre sit tiårsjubilæum på Peberholm. Den blev første gang observeret på øen i 2004. I maj i år talte Hans Ohrt, miljøkonsulent på Øresundsbroen, 17 tudser. På det svenske Naturvårdsverkets røde liste over truede arter er tudsen klassificeret som akut truet. I Danmark findes den på enkelte øer.



Foto: Martin Kjelland

### Dagpengekommission

Regeringen har nedsat en dagpengekommission til at endevende dagpengeområdet og komme med anbefalinger til, hvordan dagpenge-systemet kan fremtidssikres. Professor Nina Smith skal stå i spidsen for kommissionen, der består af fem professorer og fire medlemmer udpeget af arbejdsmarkedets parter, bl.a. AC. Senest ved årsskiftet 2015/2016 skal kommissionen fremlægge konkrete modeller til et nyt og mere tidssvarende dagpenge-system.

“Jeg har en nabo, som kender 200 forskellige slags vin. Jeg kender kun to slags vin. Rød og hvid. Min nabo kender kun to typer af lande: industrialiserede lande og udviklingslande. Det er jo helt tosset”.

Hans Rosling, svensk statistiker, i Weekendavisen

Foto: Mosede Fort



### Nyt museum i international klasse

Mosedede Fort syd for København åbnede den 6. august som nyt museum for Danmarks kamp for at bevare sin neutralitet under første verdenskrig, som brød ud for præcis 100 år siden. Mosede Fort blev bygget til at forsvare den danske neutralitet og selvstændighed. Museet bliver en af Danmarks nye store attraktioner, som skal tiltrække omkring 25.000 turister hvert år.

### MYTE AT KVINDER IKKE VIL VÆRE CHEFER

En ny svensk undersøgelse blandt 2.000 kvindelige ledere viser, at kvindelige chefer er glade for deres job. Det er dog afgørende for dem, at arbejdspladsen er fleksibel. “Det er tydeligt, at de er drevet af ambition og lyst”, siger Pernilla Larsson fra konsulentfirmaet Kairos Future. De kvindelige chefer vil gerne være med til at forandre og påvirke virksomheden, er en af konklusionerne. Gad vide, om det ikke også gælder for mandlige chefer?!



Foto: Colourbox

NYE  
BØGER

# INSPIRATION TIL BEDRE PRAKSIS

259 kr.



AF  
FORFATTERNE  
BAG KLASSE-  
LEDELSE  
I PRAKSIS

Af Søs Rask Andresen og Nanna Paarup

Konkrete værktøjer til at fortolke og arbejde med historier, der understøtter elevernes kompetenceudvikling og læringsproces.

349 kr.



Af Tracy Alloway og Ross Alloway

Mere end 50 nemme og målrettede øvelser til at træne og skærpe arbejdshukommelsen baseret på den nyeste forskning på området.

429 kr.

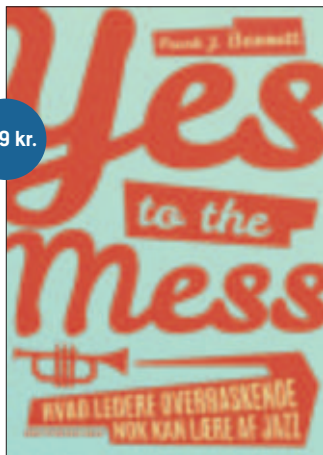


OPDATERET  
IFT. DEN  
NYESTE  
FORSKNING

Af Jon Kabat-Zinn

Ny revideret udgave af Kabat-Zinns mindfulness-klassiker om at bruge kroppens og sindets visdom til at håndtere stress, smerte og sygdom.

299 kr.



Af Frank J. Barrett

Viser hvordan den improvisatoriske 'jazz-mentalitet' er væsentlig for et effektivt lederskab.

299 kr.



Af Barbara Kellerman

Nye svar på, hvordan vi kan forholde os til ledelse i dag, og hvordan vi kan undervise og udvikle ledere ud fra alternative modeller.

199 kr.



Af Robert E. Kaplan og Robert B. Kaiser

Illustrerer det paradoksale i, at overdreven brug af personlige styrker kan blive en svaghed.

299 kr.



Af Cecilie Cornett og Klaus Bakdal

Grundbog i professionelle samtaler til dig, der vil skabe virksomme og smidige professionelle samtaler.

299 kr.



Af Thea Mikkelsen

” Denne bog er et uvurderligt redskab til at forstå innovationsprocessen og lede den med overblik og overskud.

– Bolette Christensen, adm. direktør, BØRNEfonden

KURSUS  
HOS DM 3.-5.  
DECEMBER

279 kr.



Af Annelise Dahlbæk

Anvisninger og konkrete øvelser, som ruster de studerende til at facilitere samarbejde og møder både på studiet i et fremtidigt arbejdsliv.

FYRAFTENS-  
MØDE HOS DM  
23. OKTOBER

**FAGLIGT FORUM**

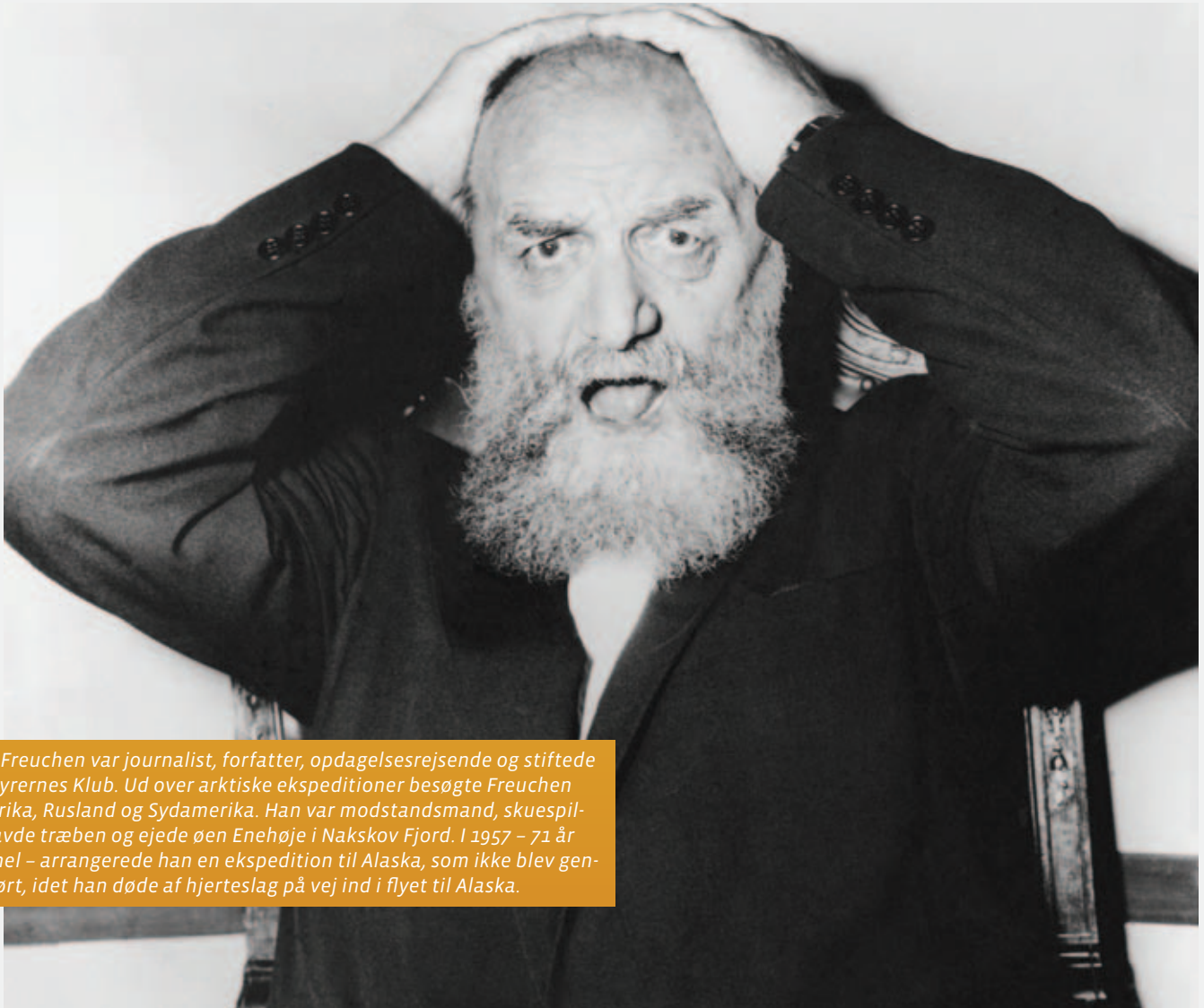
Fagligt forum er DM's tilbud til medlemmer, der vil have inspiration til deres faglige og professionelle arbejdsliv, og som vil dele viden og netværke med kolleger og andre med samme faglige interesser.

Fagligt forum består af syv universer inden for forskellige faglige områder. Alle universer bliver jævnligt

opdateret med nye artikler og faglige arrangementer. I tilknytning til disse faglige universer vil Magisterbladet i hvert nummer i 2014 bringe artikler, der går i både dybden og bredden med et udvalgt emne inden for et af universerne.

Læs mere om Fagligt forum på [dm.dk](http://dm.dk)

# Drengerøve, kvinder og røverhistorier



*Peter Freuchen var journalist, forfatter, opdagelsesrejsende og stiftede Eventyrernes Klub. Ud over arktiske ekspeditioner besøgte Freuchen Sydafrika, Rusland og Sydamerika. Han var modstandsmænd, skuespiller, havde træben og ejede øen Enehøje i Nakskov Fjord. I 1957 - 71 år gammel - arrangerede han en ekspedition til Alaska, som ikke blev gennemført, idet han døde af hjerteslag på vej ind i flyet til Alaska.*

Eventyrernes Klub – altså den for kvinder – fylder rundt. Men hvilket stof er en eventyrer gjort af?



**Det kan virke** noget flot at kalde sig eventyrer i globaliseringens tidsalder. De fleste eksotiske lokaliteter og ekstreme destinationer nås via designede ture tilpasset individuelle krav og ønsker. Selv folk uden ben kan bestige Mount Everest. Så var det mere ægte eventyrligt i gamle dage, hvor en hjemvendt opdagelsesrejsende som Jørgen Bitsch på småfilm kunne fremvise en drabelig slåskamp med en anakonda – med de bare næver naturligtvis.

Ikke desto mindre er der fortsat en lille kreds af danskere, der helt officielt kalder sig eventyrere. Dels i Eventyrernes Klub, dels i Kvindelige Eventyreres Klub, der har 60-års jubilæum i år.

Den første – mændenes klub – blev stiftet i 1938 af polarforskeren og forfatteren Peter Freuchen. Allerede som 20-årig deltog han i Danmark-Ekspeditionen til Nordøstgrønland i årene 1906-08. Han var en klassisk eventyrer. I 1910 oprettede han handelsstationen i Thule sammen med vennen Knud Rasmussen, året efter giftede han sig med en inuit og blev guvernør samme sted, krydsede indlandsisen, fik amputeret det ene ben på grund af forfrysninger, blev bonde i Nakskov og samme tid redaktør af Ude og Hjemme, rejste til Sibirien og Sydafrika og tilbage til Grønland, spillede i 1933 en hovedrolle i Hollywoodfilmen "Eskimo" baseret på hans eget manuskript, flygtede fra nazisterne til Sverige i 1940, vandt i 1956 64.000 \$ i en quiz på amerikansk tv og døde i 1957 af et hjerteslag i Elmendorf, Alaska.

### Kvinderne

Dengang lugtede eventyr af cigarrøg og mandehørm.

Men faktisk var Eventyrernes Klub ikke en mandeklub i begyndelsen, for det var først i 1943, at generalforsamlingen besluttede, at kvinder ikke længere skulle have adgang.

De kvinder, der allerede var medlemmer, fik dog lov til at blive. En af de få heldige var dansk-færøske Estrid Bannister, der var kvinden, som den ulykkeligt forelskede Jørgen-Frantz Jacobsen brugte som model for romanen "Barbara" fra 1939. Estrid Bannister var forførende og smuk, og selv om det er sagt, at man som eventyrerske i 1930'erne primært kunne udfolde sig på det erotiske plan, hvilket hun også i rigt omfang gjorde, havde Estrid Bannister dog tilsyneladende gjort sig fortjent til sit medlemskab i kraft af ikke-kødelige meritter. Eksempelvis befandt hun sig på en strand i Yokohama (med sit surfbræt) under det store Kantou-jordskælv i Japan i 1933, der ødelagte byen og kostede mere end 142.000 liv. Hun var til stede under generalstrejken i Shanghai, rejste tur-retur med den transsibiriske jernbane (en tur på tre måneder), ligesom hun efter sigende har gået fra Bologna til Rom. Hun blev også venner med Knud Rasmussen og lærte af den vej grønlandsfarerne at kende, de dominerende skikkelser i klubben.

Kvinderne måtte oprette deres egen klub, hvilket skete i 1954, og blandt stifterne fandt man en olympiadefægter, Danmarks første kvindelige indehaver af fly- og svæveflyvercertifikat, en langdistancesvømmer, den første kvinde med eget fly og den grønlandske jordemoder "Dronningen af Thule".

Der er divergerende forklaringer på, hvorfor kvinder blev forment adgang til den oprindelige klub. En historie går på, at Eventyrernes Klub i New York fandt ud af, at der var kvinder med, hvilket ikke var efter reglerne, mens en anden forklaring går på, at det var maleren Aage Gitz-Frandsen, der fik sat en stopper for "kællingernes" adgang til klubben.

### Skrønerne

Uanset hvad synes der at herske nogen enighed om, at kvinder og mænd rejser forskelligt. Det er vel fx kun (unge) mænd, der får en fryd ud af at sætte livet på spil, når speederen trykkes i bund på små mørke landeveje.

De to klubber er også enige om, hvordan man tackler udfordringen i at bevare eksklusiviteten, i en tid hvor enhver kan kalde sig eventyrer. Man kan ikke søge optagelse, men får kun adgang på opfordring fra andre medlemmer, hvorefter man kan være heldig at blive inviteret til at berette om sine eventyr i klublokalerne. Optagelsesprøven består i at levere varen i form af gode historier. Det er således ikke præstationen i sig selv, men evnen til at gøre eventyret nærværende for tilhørerne, der hævdes at være adgangskriteriet hos herrerne såvel som hos damerne.

Og så forstår man godt, hvorfor fx en fyr som Eske Willerslev er havnet i klubben. Læs bare her, hvad den tidligere pelsjæger fortalte til Kristen Bjørnkjær om et ophold i et telt i Sibirien, da denne besøgte klubben i 2003:

"Engang var jeg ved at fryse ihjel, og så forekom det mig, at jeg pludselig

hørte stemmer, eller rettere Jura Volkofskis stemme. Han var en slags spøgelse. I levende live havde han guld i alle sine tænder, fordi han jagede flygtende straffefanger i dette det mest barske område for Stalins fangelejre. Han var dusørjæger, men trak også altid guldet ud af fangerens tænder. Med sig til at opspore dem havde han en adoptivdreng, der var autistisk og kunne lugte sig frem til fangerne, hvorfor han gik under navnet Sporhunden".

Jørgen Bitsch dræbte en ni meter lang anakonda med sine nøgne hænder, og Jon Fjeldså (se de næste sider), ligesom Willerslev et nuværende medlem, afslørede som norsk spion sovjetiske våbenhemmeligheder, inden han blev ornitolog ved Københavns Universitet. Ja, overdrivelser og skrøner synes at binde eventyrerne sammen. Peter Freuchen blev kaldt "Peter Løgn", og også han evnede at smøre tykt på. Til et selskab spurgte en dame, om hans ben var blevet spist af en haj. "Nej", sagde Freuchen, "det har jeg selv spist". "Selv spist?" "Ja, det var oppe i Grønland. Vi var sneet inde, min kammerat og jeg, uden føde, tarmene skreg af sult. Til sidst så jeg ingen anden udvej end at spise mit ene ben". "Men deres kammerat?" "Ja, han blev derude, stakkels mand. Han forstod ikke at holde måde. Han åd sig selv. Rub og stub!" <<

På de følgende ni sider kan du møde tre DM-medlemmer med eventyrblodet rullende rask i årene: Jon Fjeldså, Christine Fentz og Birgith Sloth.

# “Jeg skal ud at fornemme, hvordan verden hænger sammen”

For Jon Fjeldså er det livet at rejse og opleve. Han har tilbragt sammenlagt tre år i et telt et sted i verden. Derfor glæder det ham også, at den lidt hendøende disciplin, det er at indsamle anatomisk materiale fra fugle, er blevet aktuel igen.

**Ni år gammel** fortalte Jon Fjeldså til den lokale avis i nordnorske Bodø, at han skulle være museumsdirektør, når han blev voksen.

Dengang blev han og hans bror, så snart lejligheden bød sig, af deres far slæbt ud til havet og op i fjeldet for at kigge på insekter og fugle. Duften af formalin og tørrede dyr hang over lejligheden, hvor de voksede op. Siden koncentrerede Jon sig om fuglene, mens lillebroren overtog insektstudierne.

Museumsdirektør blev han dog aldrig, og gudske-lov for det, for i stedet blev han en af verdens fremmeste ornitologer. Siden den i

dag 72-årige professor kom til Statens Naturhistoriske Museum i København som kurator i 1971, har han opbygget en af verdens største samlinger af fugles dna.

I dag er Jon Fjeldså ansat ved grundforskningsfondens Center for Makroøkologi, Evolution og Klima, hvor han arbejder med at forstå de dybere årsager til den enorme variation af artsrigdom på globalt plan. Og så er han eventyrer helt ind til knoglerne og har deltaget i en stribe ekspeditioner, primært i Sydamerika og Afrika.

“Jeg skal ud at fornemme, hvordan verden hænger sammen, se, hvordan vegetationen fordeles sig på en bjergkam, eller opleve, hvordan fuglene samler sig bestemte steder, men undgår andre. Jeg skal have materialet mellem hænderne, både dyr og planter. Jeg skal kun-

ne snitte i fuglenes hjerner og studere deres skeletter. Det er, når jeg er væk fra kontoret og computeren, at jeg er mest intuitiv og får de bedste ideer”, forklarer han.

## 40 kilo på ryggen

Jon Fjeldså er forfatter til mere end 500 videnskabelige artikler og en række bøger og har været stærkt engageret i arbejdet med at lave strategier for naturbeskyttelse i udviklingslandene. Han har opdaget adskillige nye fuglearter og har stof til 100 ufærdige manuskripter liggende på sit kontor.

“Jeg har lovet mig selv og min kone, at jeg skal til at afslutte nogle af mine ting, så i øjeblikket har jeg kun planer om to rejser: En til Australien for at indsamle anatomisk materiale af sangfugle – de er så spændende, fordi deres livsstrategier har

gjort det muligt for dem at sprede sig til de tusindtalige oceaniske øer, som opstod i forbindelse med de pladetektoniske ændringer – og så er jeg inviteret til kinesisk Himalaya til et næsten mennesketomt område nær grænsen til Myanmar og Indien. Her tilpasser fuglene sig nye landskaber, som opstår som følge af voldsomme geologiske ændringer. Nogle fugle er lige så kloge som chimpanser”, pointerer Jon Fjeldså.

Som ung blaffede han rundt i Andesbjergene med 40 kilo på ryggen, så sveden haglede. Det var sammen med kollegaen Niels Krabbe, og det resulterede i en moderne klassiker i fagkredse: “Birds of the High Andes”. I Østafrika har han deltaget i ekspeditioner med det formål at kortlægge nogle af de såkaldte hotspots,

### DE VIGTIGSTE EGENSKABER FOR EN MODERNE EVENTYRER:

Improvisationstalent og socialt talent samt evnen til at kunne sove sære steder.



Jon Fjeldså fotograferet på Makira på Salomonøerne under Galathea 3-ekspeditionen.

## JON FJELDSÅ

### Karriere og uddannelse:

**1996:** Professor i biodiversitet på Statens Naturhistoriske Museum.

**1975:** Dr.scient. ved Københavns Universitet.

**1971:** Kurator ved Naturhistorisk Museum i København.

**1970:** Cand.real. i geologi, kemi og zoologi fra Universitet i Bergen.

Forfatter til en række bøger, flittig illustratør af fagbøger om fugle. Tidligere i Board of Directors i Birdlife International og i hovedbestyrelsen for Dansk Ornitologisk Forening. Ridder af Dannebrog og siden 1999 medlem af Eventyrernes Klub.

hvor koncentrationerne af fugle, dyr og planter er størst. Han var også med på Galathea 3-ekspeditionen.

### En omgang på bodegaen

Én gang har Jon Fjeldså tilbragt to måneder i telt helt alene uden at tale med et andet menneske. Det var som ung studerende i den store natur midt i Island, og det gik først op for ham, at han havde savnet selskab, da han fik besøg, og munden ikke stod stille i flere timer. Han har det godt i sit eget selskab, for ikke nok med at han er førende videnskabs-

mand, når det gælder fugles liv og adfærd, han er også en af verdens dygtigste, når det gælder illustrationer til værker om fugle. Sammen med de observationer, der sirligt er nedfældet i de notesbøger, der i dag fylder en hel reol-væg på Zoologisk Museum, gemmer hans arkiv på hundredvis af smukke, præcise og detaljerige akvareller.

Han kan derfor snildt få tiden til at gå på egen hånd i naturen uden at kede sig. Men Jon Fjeldså er også glad for selskab. Han har altid arbejdet tæt og rejst med grupper af forskere, han har

vejledt flere end 100 speciale- og ph.d.-studerende – og så bruger han mindst lige så meget tid på at tale med lokalbefolkningerne på sine ekspeditioner som på at studere himlen:

“Hver gang jeg ankommer til et sted i Andesbjergene, sætter jeg mig som det første ned i den lokale bodega og giver en omgang. Jeg fortæller folk, hvad mit fredelige ærinde er, hvor jeg gerne vil hen og så videre. Der går som regel kun et par timer, før de lokale ledere har fået besked om, at jeg er her. Hvis man ikke har

deres velsignelse, kan det gå grueligt galt. I bjergområderne i det centrale Peru, hvor jeg har rejst flere gange, og hvor guerillabevægelsen Lysende Sti er stærk, har de nerverne uden på tøjet. Det er sket, at mit hold er blevet standset af hætteklædte guerillaer med maskingeværer, men jeg tager det forholdsvis roligt. Jeg har en tøf militærtræning i bagagen og har fra barnsben et afslappet forhold til våben. Bodø blev sønderbombet af tyskerne under krigen, og vi drenge havde adgang til både pistoler og

>>

“Jeg skal ud at fornemme, hvordan verden hænger sammen, se, hvordan vegetationen fordeler sig på en bjergkam, eller opleve, hvordan fuglene samler sig bestemte steder, men undgår andre. Jeg skal have materialet mellem hænderne, både dyr og planter. Jeg skal kunne snitte i fuglenes hjerner og studere deres skeletter”.



Jon Fjeldså er en af verdens dygtigste illustratører af værker om fugle. Hans arkiv gemmer på hundreder af smukke, præcise og detaljerede akvareller.

>> granater og efterladte bun-  
kere. Vi gik tit i skole med  
et våben i tasken. Det gik  
også galt en enkelt gang, og  
min bror mistede synet på  
sit ene øje”.

#### Milliarder af data

“At høre de lokales erfaringer og fortællinger er også helt afgørende for at forstå, hvad der foregår.

“Hvorfor bor der ingen lige der?” spørger jeg fx. “Det er, fordi der jævnligt kommer nogle ubehagelige kastevinde”, får jeg så at vide. Aha, så forstår jeg også, hvorfor visse fuglearter holder sig væk derfra. Mange af de sjældne fuglearter lever tæt op ad de steder, hvor menneskene også er. “Til gengæld er det godt at dyrke kartofler derovre, fordi tilførslen af fugt fra oceanet har været konstant i århundreder og her er tilpas doseret”, får man også fortalt. Vigtige informationer, som du ikke kan få ved at kigge på en computerskærm.

Det var også tit lokale, der fortalte mig, hvor jeg kunne finde de små rester af oprindelig vegetation såsom de særlige bjergskove, der findes på svært tilgængelige steder i op til 5.000 meters højde i Andes. Disse skove viste sig at være helt unikke økosystemer, som engang var vidt udbredte i Andeshøjlandet, men som kun har overlevet på steder, hvor fårene ikke har kunnet græsse, og hvor de påsatte skovbrande ikke har kunnet få fat”.

Feltarbejde tager tid og kræver tålmodighed. To ting, de fleste unge forskere som regel har for lidt af. Tag bare det projekt, som Jon Fjeldså og en håndfuld postdocer samarbejder med kineserne om i disse år: sekventeringen af hele genomet – den samlede arvemasse – for samtlige verdens 10.000 fuglearter. Der er tale om milliarder af data.

“Computerarbejde gider jeg helst ikke, og det er de

unge også meget dygtigere til. Til gengæld kræver opgaven, at vi genopliver en lidt hængende disciplin, nemlig at komme ud i verden og indsamle vævsprøver, anatomisk materiale og andet, som vi skal have for at kunne tolke resultaterne. Generne kan fortælle os en masse om fuglenes indbyrdes slægtskab, og hvordan immunforsvar, fordøjelsessystemer og andet har udviklet sig. Men vi skal bruge meget mere anatomisk materiale og grundlæggende viden om arternes levevis for at kunne tolke udviklingsforløbene og forstå de overordnede mekanismer bag ved udviklingen af mangfoldigheden af arter og deres stamtræer osv. Jeg glæder mig, hver gang jeg kan sende en studerende ud til et af de “hvide” områder på det ornitologiske verdenskort”. <<

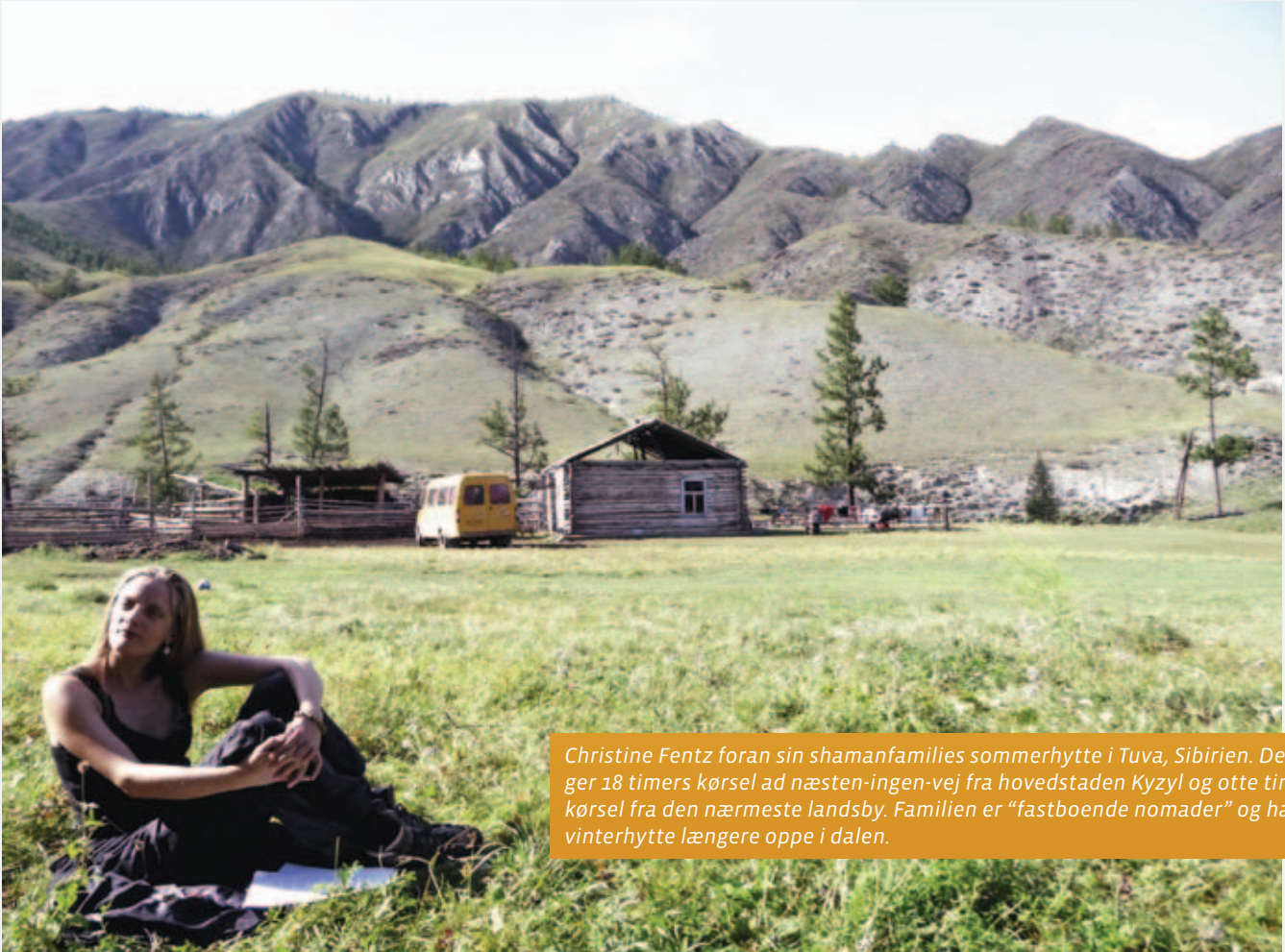
#### MIN BEDSTE OPLEVELSE

“At ankomme til Patagonien, hvor der aldrig tidligere havde været biologer. Darwin passerede forbi ind til foden af Andesbjergene, men opgav at tage op på de forblæste bjergplateauer, som var levested for en nyopdaget art lappedykker. At finde forklaringen på, hvorfor den vælger at yngle i et af de mest forblæste områder på kloden. Der lever ikke fisk i de højtliggende søer, og derfor er der masser af fugleføde”.

#### MIN VÆRSTE OPLEVELSE

“At komme hjem fra en ekspedition uden det materiale, jeg havde håbet på. At blive holdt op af mænd med elefanthuer på i Peru, som er vildt nervøse. At rulle fem gange rundt i en jeep ned ad en bjergskræning i Tanzania, klatre ud af det fladtrykte vrag og blive klar over, at chaufføren ikke har overlevet”.

# Rejser i verden og i sindet



*Christine Fentz foran sin shamanfamilies sommerhytte i Tuva, Sibirien. Det ligger 18 timers kørsel ad næsten-ingen-vej fra hovedstaden Kyzyl og otte timers kørsel fra den nærmeste landsby. Familien er "fastboende nomader" og har en vinterhytte længere oppe i dalen.*

Det internationale teatermiljø har været instruktør og performer Christine Fentz' billet til at slippe den lille hverdagsangst og favne den store verden. Den særlige strubesang og befolkningens shamanistiske livsanskuelse har givet den 43-årige eventyrer en særlig forbindelse til Tuva i Sibirien. Den lærdom, hun har fået med derfra, omplanter hun i dag til sin scenekunst og sit liv.

Året var 2003, og Images of Asia-festivalen var i fuld gang. Også i Vordingborg, hvor teatret Cantabile 2 blandt andet inviterede til "strubepunk" med bandet Yat-Kha fra Tuva i Sibirien,

et øde område nordvest for Mongoliet.

Til stede ved koncerten var blandt andre Christine Fentz. Det blev starten på et eventyr og på et magnetisk venskab mellem den den-

gang 33-årige dramaturg og forsangeren i bandet, Albert Kuvezin:

"Der var noget, der bare kikkede øjeblikkeligt. Jeg var fuldkommen fascineret, både fordi musikken trylle-

bandt, og fordi den repræsenterede en verdensanskuelse, som jeg følte mig forbundet med. Der opstod en slags sanselig nærkontakt, som fik mig til at længe efter at opleve det sted,

>>



Fotoet stammer fra det årlige familieritual, hvor alle renses og velsignes. Ritualet finder sted ved en hellig kilde. Tøjstrimlerne er klippet, flettet og bundet op med gode ønsker i. Næste dag går familien op på en bjergtop og sætter andre typer af stofstrimler op på en række hellige træer.

» hvor musikken kom fra. Året efter fik jeg et legat fra sceneinstruktørerne og tog af sted. Siden har Tuva været som mit andet hjem, jeg har fået en bror derovre og er rejst dertil syv gange”.

#### Hul igennem til forfædrene

Tuva ligger i Centralasien så langt fra noget hav, som man overhovedet kan komme. Der er minus 40 grader om vinteren og plus 40 om sommeren. Indbyggertallet er godt og vel 300.000 i et område, som er fire gange så stort som Danmark, og det er det eneste sted i Den

Russiske Føderation, hvor det oprindelige folk er majoritet.

Det var den allestedsnærværende shamanisme i Tuva, der særligt rørte Christine Fentz.

“Jeg er et spirituelt menneske, så det var meget specielt første gang at opleve et sted, hvor den spirituelle overbygning er tydelig alle vegne. Shamanismen er så integreret i Tuva, at parlamentet åbner med enten et shamanistisk eller et buddhistisk ritual. Det er ikke, fordi jeg er en romantiker, der dyrker de ædle vilde. Tuva er et farligt sted med

vold og stor fattigdom. Ved siden af den shamanistiske amulet dinglede fra halsen hænger folks mobiltelefoner. Men befolkningen har stadig en stærk forbindelse til

deres forfædre, som vi i vores del af verden har mistet til fordel for en højere levestandard. I deres verdensanskuelse er træer, floder og bjerge besjælede”, forklarer Christine Fentz.

Allerede på sit første besøg besøgte hun en shaman i bjergene, og hun endte med at bo hos hende og hendes familie i seks uger. Den oplevelse har siden påvirket hendes liv og arbejde.

“Det er jo ikke, fordi jeg er modstander af måneflyvninger eller hjerneoperationer, men jeg mener, vi kan genlære noget ydmyghed, og jeg tror, det er vigtigt, at vi genskaber en forbindelse til vores aner og til naturen. Det er også mit udgangspunkt som scenekunstner. Jeg missionerer ikke, men i min hverdag brænder jeg

gerne lidt enebærrøgelse af undervejs eller bringer et symbolsk offer, når jeg får en kop te. Jeg snakker også med mit hus på Mols, og når min kæreste flytter ind lige om lidt, laver vi et ritual omkring det”.

#### Hellere dyr end mennesker

Første gang, Christine Fentz mødte teatret, var på Hald Hovedgaard, der ligger tæt på Viborg, hvor hun voksede op.

“Her, på en friluftsscene i de smukkeste omgivelser, opførte vi amatørteater flere sæsoner i træk. Det har formet mig. Jeg var et forsigtigt og lidt indesluttet enebarn, der omgikkes dyr nemmere end andre mennesker. På Hald Hovedgaard, når vi opførte teater, forsvandt det, jeg kalder for

#### DE VIGTIGSTE EGENSKABER FOR EN MODERNE EVENTYRER:

Nysgerrighed, respekt og bevidstheden om at rejse i en postkolonial tid.

## CHRISTINE FENTZ

### Karriere:

**2013:** Igangsætning og ledelse af et flerårigt projekt, "Landscape Dialogues", under Secret Hotel.

**2009-13:** Medlem af Statens Kunstfonds repræsentantskab.

**2009-09:** Redaktion af forskellige udgivelser, internationale og danske gæstespil med Secret Hotel.

**2007:** Medtilrettelægger af dokumentarfilmen "Når sjælen sidder i håret" for DR.

**2005-09:** Medstifter af og ordfører for den kulturpolitiske forening Uafhængige Scene-kunstnere.

**1999:** Medstifter af og kunstnerisk leder af Secret Hotel.

**1996-98:** Bosat i Bologna og i Prag.

### Uddannelse:

**2000:** Cand.phil. i dramaturgi fra Aarhus Universitet. I gang med en diplomuddannelse i Kunst- og Kulturledelse, Odsherred Teatercenter.

min sociale analfabetisme", siger Christine Fentz.

Hun blev cand.phil. i dramaturgi fra Aarhus Universitet, men det tog mange år, for undervejs boede hun en periode i Italien, og hun foretog mange rejser, blandt andet til de østeuropæiske lande.

"Ikke mindst i Berlin skabte den særlige politiske og menneskelige situation en frodig bund for scene-kunsten og performanceteatret. Alene den mur, som omkransede borgerne i Vestberlin hele vejen rundt dengang, fik det til at koge i den by, og at se folk leve lige i nærheden af uniformerne og grænsebomme-ne og kontrollen alle vegne var en vigtig erfaring, som jeg husker på, når jeg i dag bliver utilfreds med de små ting", siger Christine Fentz.

### Eventyret skal hjem

Secret Hotel, som hun har været kunstnerisk leder af siden 1999, er "et gæstfrit hus med mange værel-

ser", som hun udtrykker det. Secret Hotel producerer bl.a. performance lectures, hvor hun serverer te og tankevækkende spørgsmål for gæsterne, og sanselvandringer, hvor man går på opdagelse med bind for øjnene. Secret Hotel sætter også børne- og ungdomsforestillinger op, der turnerer rundt på landets skoler, senest en om kropsidealer, der hedder "Hoved & Hale – fra amøbe til menneske". Christine Fentz har desuden instrueret en medinddragende performance om "hjem" som fysisk sted og metafysisk begreb, og hun har igangsat et kunstværk, som bliver vist på museer i ind- og udland: Luftten fra det gamle årtusinde – på dåse!

Christine Fentz er flyttet til Mols og bor i dag midt i nationalparken med sin belgisk-marokkanske kæreste i et hus, som hendes familie har haft i årtier. Medlem af Eventyrernes Klub blev hun i 2005, og rejse gør hun fortsat.

"Jeg havde en fantastisk oplevelse i Canada sidste sommer, hvor jeg var inviteret til at besøge First Nations Blackfoot og overvære deres årlige Sun Dance, hvor de hylder solen, deres tribu og aner. Mikset af fortid og nutid fjerner al vestlig bedreven, man måtte have med sig. Ellers arbejder jeg nu for at tilbringe mere tid hjemme. Med udgangspunkt i mit sted på Mols og det smukke landskab her prøver jeg sammen med gode kolleger at skabe et center, så performere og det internationale miljø med interesse for scenekunst og landskab kan komme til os. Eventyret kan jo også opstå der, hvor vi bor". <<

"Jeg er et spirituelt menneske, så det var meget specielt første gang at opleve et sted, hvor den spirituelle overbygning er tydelig alle vegne. Shamanismen er så integreret i Tuva, at parlamentet åbner med enten et shamanistisk eller et buddhistisk ritual".

### MIN BEDSTE OPLEVELSE

"At blive adopteret ind i to familier. At blive taget imod med åbne arme".

### MIN VÆRSTE OPLEVELSE

"Faktisk – ud over at bevidne resultater af vold tuvinerne imellem og bevidne håbløs fattigdom – så har jeg ikke haft virkelig slemme oplevelser. Men det tog tid, før jeg lærte at holde af de offentlige lokummer i Sibirien. De er som regel rum, hvor der bare er fem huller på rad og række og ingen vægge, der skiller dem ad".

# Eventyrer og specialist i international naturbeskyttelse

Birgith Sloth er eventyrer af fødsel og biolog af uddannelse. Hun har stået med en kniv presset mod struben i en østeuropæisk elevator og sikret den internationale beskyttelse af brune bjørne, hvaler, næsehorn og store katte. Også verden anno 2014 har brug for opdagelsesrejsende, der er parate til at køre ud over kanten i jagten på nye erfaringer og idéer, mener hun.

**De første bøger,** Birgith Sloth nogensinde læste, var kulørte rejsebeskrivelser fra Burma og Sikkim. Den bedste leg, hun som barn kunne lokkes med til, var opdagelsesturene ud i de bløde bakker og store skovområder omkring den gård i Himmerland, hvor hun voksede op.

At nysgerrigheden og vidbegæret ikke bare var en forbipasserende dille, blev for alvor slået fast, da hun i 1996 blev optaget i Kvindelige Eventyreres Klub. Da havde Birgith Sloth rejst i

over 80 lande og for længst slået sit navn fast som internationalt anerkendt specialist i naturbeskyttelse.

Det er også den 62-årige biologs fortjeneste at have identificeret nye forskningsprojekter – som fx kortlægningen af næsehorns dna via deres afføring – men udgangspunktet for hendes egne ekspeditioner har aldrig været det rent videnskabelige.

“Mens jeg studerede, blev jeg formand for organisationen Natur og Ungdom, og jeg gik foran i flere protester over for myndighederne, hvis de var for slappe med at frede vigtig natur og beskytte dyr. Mit speciale i naturforvaltning fokuserede på den internationale han-

del med truede dyr, og det blev også mit arbejdsområde i Miljøministeriet, hvor jeg fik job som nyuddannet. Jeg var den eneste, der på det tidspunkt vidste noget om emnet, og fordi Danmark under daværende miljøminister Svend Auken gik foran i det arbejde, blev jeg rigtig kendt i naturbeskyttelses-kredse i de 100 lande, som det efterhånden lykkedes at få til at tilslutte sig de internationale konventioner. Alle de kontakter, jeg fik i de år, danner den dag i dag basis for mit private konsulentfirma”, fortæller Birgith Sloth.

## Dinosauræg og knoglerester

Den solide faglighed og vilde rejse- og eventyrtrang er

gået hånd i hånd for hende, både i de 17 år som specialkonsulent i Miljøministeriet, i årene som privatansat rådgiver for en landbrugsorganisation, og siden hun gik selvstændig i 2004 med firmaet Be-Eco Tours and Consult. Ud over at fungere som rejseleder på ture for naturinteresserede turister til fx Mongoliet, Sydafrika og Tenerife bliver hendes ekspertise fortsat rekvireret af regeringer, miljømyndigheder og ngo'er verden over.

Hendes største projekter som selvstændig tæller implementeringen af en økoturistplan for en række stillehavsøer og for Mongoliet, der står hendes hjerte nær. 25 procent af landets unikke natur er i dag fredet, hvil-

### DE VIGTIGSTE EGENSKABER FOR EN MODERNE EVENTYRER:

Nysgerrighed, åbenhed og gåpåmod.



Birgith Sloth med unge af hvidt næsehorn i Sydafrika. Moderen blev skudt af krybskytter i Kruger National Parken. I år indtil nu er ca. 600 næsehorn blevet skudt i Sydafrika af krybskytter.



“Man kan ikke lave den type projekter ved sit skrivebord hjemme i Rågeleje. Hvis man mener beskyttelsen alvorligt, er man nødt til at komme ud at se, hvad der foregår hos de lokale, hos politiet, i tolden osv., snakke med folk og fornemme en stemning”.

ket er helt afgørende for at bevare den varierede Gobiørkenen med dinosauræg og knoglerester og de uendelige stepper, hvor nomadernes dyr græsser.

Birgith Sloth har også været involveret i etableringen af en stor nationalpark i Ungarn. Og hun har assisteret både kineserne og russerne i arbejdet med at sikre handelskontrollen med truede dyrearter:

“Man kan ikke lave den type projekter ved sit skrivebord hjemme i Rågeleje. Da kineserne kontakte-

de mig for et par år siden, ville de først ikke lade mig komme ud i området nær grænsen til Burma og Tibet på grund af den militære situation. Den brune bjørn er stort set udryddet i Asien, fordi dens galdeblære er en vigtig ingrediens i traditionel medicin. Hvis man mener beskyttelsen alvorligt, er man nødt til at komme ud at se, hvad der foregår hos de lokale, hos politiet, i tolden osv., snakke med folk og fornemme en stemning. En stor del af opgaven er jo også at indgyde de lokale en

## BIRGITH SLOTH

### Karriere:

**2004:** Selvstændig konsulent med speciale i international naturbeskyttelse og naturforvaltning.

**1994-2003:** Seniorskonsulent, Danagro a/s.

**1993-1994:** Biologisk rådgiver ved opstart af Miljøministeriets bistandsarbejde.

**1977-1994:** Leder af administrationen af CITES (Konventionen om international handel med udryddelsestruede vilde dyr og planter), Miljøministeriet.

### Uddannelse:

Cand.scient. i biologi fra Københavns Universitet og relevante fag fra psykologi- og merkonomuddannelserne.

Birgith Sloth med sælunge på New Foundlands is. Ungerne dræbes ved, at deres hjerneskaller knuses.



“Mens jeg studerede, blev jeg formand for organisationen Natur og Ungdom, og jeg gik foran i flere protester over for myndighederne, hvis de var for slappe med at frede vigtig natur og beskytte dyr. Mit speciale i naturforvaltning fokuserede på den internationale handel med truede dyr, og det blev også mit arbejdsområde i Miljøministeriet, hvor jeg fik job som nyuddannet”.

» respekt for dyret, for det øger chancen for en bedre lokalbeskyttelse, at den får ikon-status. Jeg fik de kinesiske myndigheder overtalt til at lade mig tage af sted med tolderne. På et tidspunkt, midt på en jordvej, standsede de bilen og dyttede. De blev ved et godt stykke tid. Det var for at sikre os imod at blive beskudt af deres egne”.

**Isen smelter, havet stiger**  
Opdagelsesrejsen anno 2014 er naturligvis en anden end dengang, hvor man stævnedes ud med beskøjter og brændevin for at kortlægge hvide pletter på land-

kortet. Men verden har stadig brug for eventyrerne.

“Klimaproblematikken er et eksempel på, at det er så uendeligt vigtigt, at vi er til stede og ikke alene læner os op ad de informationer, som computerdata kan give. De lokales overleveringer og oplevelser, fx i Grønland med indlandsisen eller på Stillehavsøerne med stigende vandstande gennem generationer, er helt uvurderlig viden for at kunne løse de udfordringer, vi står med i dag. Et andet eksempel på, at det er vigtigt, at vi kommer ud i verden, var Muhammedkrisen i 90'erne. Da

den bragede løs, befandt jeg mig i Mellemøsten, hvor jeg arrangerede kurser, i forbindelse med at en række arabiske lande skulle tiltræde den internationale konvention til beskyttelse af truede dyrearter. Det var flovt at opleve den måde, Danmark håndterede krisen på, men i forhold til arbejdet med konventionerne var det helt afgørende, at jeg var der, talte med mine kolleger, så de kunne se, at der var nuancer i sagen og i danskernes holdninger. Ellers havde konflikten måske helt bremset arbejdet i en periode”, mener Birgith Sloth. <<

#### MIN BEDSTE OPLEVELSE

“Jeg var inviteret til at komme ud på isen ved New Foundland i Canada for at opleve nyfødte hvide sælunger. De ligger på isen, mens deres mor gennem et åndehul forsvinder på jagt i havet under isen. Alt var hvidt og tyst, kun hundredvis af sælungers dybe suk og mødrenes beroligende svar. Jeg lagde mig ned på isen, og straks mavede en lille sæl sig nysgerrigt hen til mig. Tænk, en tillid. Et par dage senere fik flere af sælungerne hjerneskallen slået i stykker, fordi deres skind er i høj kurs”.

#### MIN VÆRSTE OPLEVELSE

“I forbindelse med et projekt i et østeuropæisk land foreslog en politiker mig, at vi skulle lave et “nummer”, så projektet købte to biler, men ikke officielt, så han kunne få den ene af dem. Jeg sagde nej, og samme aften blev jeg passet op i elevatoren på mit hotel af en mand, der satte en kniv for min strube. Det var en lang tur til 8. etage, hvor han skubbede mig ud, før han kørte ned igen. Personen viste sig at være en af politikerens sikkerhedsfolk”.

“Da krigen brød ud, havde så godt som alle danske professorer meldt sig under fanerne til en akademisk dyst mod fjendens forskere i et forsøg på endegyldigt at bevise Danmarks ubestridelige ret til Slesvig”.



## POLITIK

### Moralpolitik i Danmark

*Erik Albæk, Christoffer Green-Pedersen, Lars Thorup Larsen*

*Syddansk Universitetsforlag, 2014, 145 sider, 199 kr.*

I Danmark falder stillingtagen til moralpolitiske emner som abort, kunstig befrugtning, homoseksuelle ægteskaber og aktiv dødshjælp uden for normal partipolitik. De betragtes som “ikke-politiske”. I stedet anses de for at være særlige “etiske” spørgsmål, som folketingspolitikkerne må tage individuel, personlig stilling til. Ved at have afpolitiseret moralpolitik er Danmark i et internationalt perspektiv undtagelsen og ikke reglen. Bogen forklarer bl.a., hvorfor moralpolitik er afpolitiseret i Danmark, men ikke i de fleste andre lande.

## KUNST

Anne Marie Carl-Nielsen  
– født Brodersen

*Anne Christiansen  
Odense Bys Museer, 2014,  
426 sider, 398 kr.*

I 150-året for billedhuggeren Anne Marie Carl-Nielsens fødsel udgiver Odense Bys Museer en biografi om den markante kunstners liv og værk. Bogen giver et indblik i de mange udfordringer, Anne Marie Carl-Nielsen som kvindelig kunstner i slutningen af 1800- og første halvdel af 1900-tallet var oppe imod: uddannelse, konkurrencer, bestillingsopgaver, ægteskab med komponisten Carl Nielsen, moderskab og forholdet til penge.

## UDDANNELSE

Professionsbachelor  
– uddannelse, kompetencer og udvikling af praksis

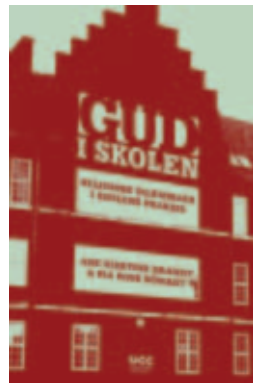
*Bodil Nielsen, Niels Grøn-bæk Nielsen og Niels Mølgaard (red.)*

*UCC Professionshøjskolen,  
2014, 312 sider, 250 kr.*

Hvad er en professionsuddannelse, og hvilke kompetencer skal man tilegne sig som studerende på en professionsbachelor-uddannelse? Hvordan kan man som professionsbachelor bidrage

til udvikling af praksis efter endt uddannelse? Det giver denne bog nogle bud på.

## RELIGION



Gud i skolen  
– Religiøse dilemmaer i skolens praksis

*Ane Kirstine Brandt og Pia Rose Böwadt*

*UCC Professionshøjskolen,  
2014, 163 sider, 199 kr.*

Er det i orden, at en censor af religiøse grunde ikke vil give hånd til kvinder? Er det i orden, at en skole går til juleafslutning i den lokale sognekirke? Skal skolen tage særlige hensyn til religiøse minoriteter? Og må der overhovedet være religiøse symboler i skolen? Spørgsmålene er mange og svære. Ikke desto mindre er det aktuelle spørgsmål, som man som professionel lærer bliver nødt til at tage stilling til. I bogen giver forfatterne ikke færdige svar på, hvilken

rolle religion skal spille i de danske institutioner, men de analyserer og diskuterer de forskellige strategier, der kan ligge til grund for beslutninger om, hvilken rolle og vægt religion skal have i skolen.

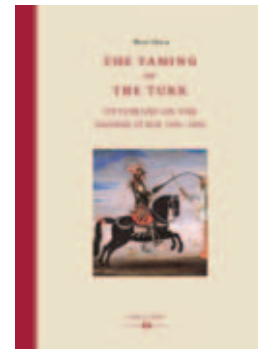
## KOMMUNIKATION

Befri samtalen  
– Grundbog i professionelle samtaler

*Klaus Bakdal og  
Cecilie Cornett  
Dansk Psykologisk Forlag,  
2014, 240 sider, 299 kr.*

Bogen tager den professionelle samtale alvorligt. Vi har brug for at se samtalen med nye øjne og befri den fra metoder og vaner, så den får slagkraft og gør os synlige og tydelige som professionelle. Bogen handler om at kunne tage ansvar for konstruktion og liv i samtaler – og holde blikket fast rettet mod det væsentlige: Samtalen som et meningsfuldt professionelt møde, der skal have effekt. Det er en grundbog, der kan læses både som et samlet bud på en helt ny måde at tænke samtalepraksis på og som et opslagsværk med masser af muligheder for punktvis opslag til inspiration og passende forstyrrelser.

## KULTURHISTORIE



The Taming of the Turk:  
Ottomans on the Danish  
Stage 1596–1896

*Bent Holm  
Hollitzer Wissenschaftsverlag,  
2014 (Ottomania 2),  
348 sider, 55 euro*

For centuries the figure of “the Turk” spread fascination and fear – in the theatre of war and on the theatrical stage. When confronted with historical circumstances – military, commercial and religious – the cliché image of “the Turk” dissolves in complex combinations of potential references. The book elucidates, for the first time, three centuries of cultural history as articulated in dealings between the Kingdom of Denmark and the Ottoman Empire seen in a general European context.



Næsten 3.000 magistre står uden arbejde. Nogle af dem ligner dig. Måske har I samme uddannelse eller har arbejdet i samme branche. I hvert Magisterblad i 2014 beder vi dig om at hjælpe en ledig i job. Del ud af

din viden, åbn dit netværk på LinkedIn, sig til, hvis et relevant job eller vikariat er på vej på din virksomhed. Brug kommentarfeltet på [magisterbladet.dk](http://magisterbladet.dk) under artiklen om André eller skriv til ham på mail.

#### MINE KVALIFIKATIONER

Jeg er god til at tale med mennesker og elsker at være sammen med dem. Og så er jeg nysgerrig. Jeg er god til coaching, mægling og konflikthåndtering. At motivere mennesker er en af mine stærke sider. Jeg er god til at se folks, ofte skjulte, kompetencer og styrker og hjælpe dem til at udvikle sig i den rigtige retning.

Som akademiker har jeg jo så evnen til at tænke abstrakt og kritisk og til at forstå organisatoriske sammenhænge. Jeg vil sige, at mine generalistegenskaber er på plads. Som antropolog kan jeg derudover interviewe og komme ind på livet af mennesker, noget, jeg har lært gennem mit antropologiske feltarbejde og mine studier.

Jeg behersker kvantitative og kvalitative metoder og er hurtig til at gennemskue en problemstilling og finde ud af, hvor behovet ligger. Jeg er god til sprog, ud over dansk er jeg flydende på tysk, engelsk og mit modersmål, hollandsk. Nogle af mine spidskompetencer er at forbinde forskellige aktører og interessenter med hinanden og facilitere processer, der øger trivsel, motivation, glæde og tilfredshed blandt medarbejdere.

#### ANDRÉ LODDER

1991: Sproglig student, Marnix Gymnasium, Haarlem, Holland.  
 2007: Kandidat i antropologi fra Københavns Universitet.  
 2007: Projektstyring og organisationsteori, BEC Management, Ballerup.  
 2012: Facilitering og coaching af team, Erhvervsakademi Sjælland.  
 2014: Coaching og konflikthåndtering, Ledernes KompetenceCenter.  
 2008-2013: Projektleder og koordinator, beskæftigelsesindsats i Urbanplanen, Amager.

#### Under studierne:

1999-2011: Underviser i mindfulness og meditation.  
 1997-2007: Frivilligt organisatorisk arbejde i Himalaya-gruppen og Karma Kadjy Skolen i Danmark.  
 2005-2007: Medhjælper og hjemmehjælper på plejehjem i Gentofte Kommune.

André Lodder er 43 år. Læs hele hans cv på [magisterbladet.dk](http://magisterbladet.dk) under "Skaf et job!"

Kontaktinfo:  
[andrelodder@gmail.com](mailto:andrelodder@gmail.com)  
 50 23 07 29

**SÅDAN ARBEJDER JEG**

Jeg kan godt lide den danske måde at forholde sig til arbejde på. Der må godt være højt til loftet og rum for humoren. Jeg vil lynhurtigt søge at finde bag om maskerne på mine kolleger, ind til personen. Hvis man finder hinanden som mennesker, så er alt muligt. Så ved man, at man har et fælles ståsted, men blot med forskellige roller. Så jeg er meget menneskefokuseret.

Jeg er ikke pedantisk, men mere organisk i mit arbejde – sådan vil jeg udtrykke det. Jeg bevæger mig meget i nuet og tager tingene, som de kommer. Rigdommen ligger her og nu. Man skal fokusere på det, der ligger foran ens næse. Arbejdsglæden er vigtig, så vil tingene lykkes. Deadlines skal selvfølgelig overholdes, der skal leveres, og produktet skal være færdigt til tiden. Når man kan kombinere professionalisme med arbejdsglæde og menneskelighed, kan der opstå en grænseløs synergi.

**MIT DRØMMEJOB**

Jeg har læst ... ja, tusindvis af annoncer, mange af dem rigtig spændende, men det er først for nylig, at jeg har forstået, hvad jeg virkelig brænder for. Jeg vil gerne arbejde med mennesker i en organisation som trivselskonsulent, få dem til at arbejde bedre sammen. Med mindre stress. Jeg vil gerne have et arbejde, hvor jeg kommer tæt på mennesker og deres udvikling i en arbejdsmæssig situation. Få dem til at føle sig som mennesker.

Jeg har en forkærlighed for buddhisme, og jeg har i mange år undervist i mindfulness, som nu er blevet et af tidens modeord. Hvis man kunne kombinere de ting til at kunne forstå sig selv bedre i en arbejdsmæssig sammenhæng, altså relationerne mellem kolleger, ledere og medarbejdere, så er det lige mig.

Jeg har taget kurser i coaching, konflikthåndtering og organisationsteori og kunne også godt tænke mig at undervise i det, måske i kombination med en buddhistisk forståelse af livet og dets muligheder. Jeg elsker at stå over for mennesker. Det er jo egentlig HR-arbejde, der ville være mit drømmejob. Aktuelt har jeg lagt billet ind på et job som HR-konsulent i en kommune. Nu må vi se.

**MIT LIV SOM LEDIG**

Jeg har været ledig nu i knap 8 måneder. Jeg tackler det, men går selvfølgelig også af og til lidt ned på det. Finder jeg en stilling, der passer perfekt til mig, sendes ansøgningen – og så kommer afslaget. Man kan hurtigt miste troen på, at det lykkes. Men jeg er dog ikke i tvivl om, at jeg nok snart skal finde et job. Computeren er den, jeg er mest sammen med om dagen. Er også glad for DM's workshop for ledige, hvor jeg ofte kommer. Jobsøgning tager længere tid, end man tror. Men også søgningen efter nye job er en spændende proces. Man kan se sig selv i rigtig mange annoncebeskrivelser, for som generalist synes man, at man kan det hele, men man mangler måske nogle specifikke kompetencer.

Tid er et meget relativt begreb. En tur til posthuset kan blive en hel dags arbejde – lidt overdrevet. Det kan være svært som ledig at holde fri med god samvittighed. Formiddagens arbejdssøgning trækker lidt i langdrag, for der er jo ikke krav om at være færdig til et bestemt tidspunkt – og pludselig er hele dagen gået med det foran computeren. Man kan ikke rigtig nyde sin fritid på dagpenge. Man skal yde for at nyde, som man siger på dansk, men man synes jo, at man ikke rigtig yder noget, så det kan være svært at nyde. Jeg prøver dog at bruge tiden så fornuftigt som muligt. Jeg læser en del faglitteratur, på den måde holder man sig selv skarp og har mulighed for at videreudvikle sine kompetencer.



### TRE LOVOTRÆDELSER ENDTE MED FASTANSÆTTELSE

Et medlem henvender sig til DM's sekretariat, fordi arbejdsgiveren har besluttet, at hendes midlertidige kontrakt ikke skal forlænges.

På overfladen lyder det måske ikke til at være en sag for DM, men det er det i høj grad.

Det viser sig nemlig, at arbejdsgiveren via forskellige projektansættelser har haft medlemmet ansat i mere end fem år. Og det betyder, at hun i DM's optik kan betragte sig selv som fastansat i henhold til lov om tidsbegrænsede ansættelser.

Ydermere er det blot 14 dage før kontraktens udløb, at arbejdsgiveren meddeler medlemmet, at hun ikke skal fortsætte i stillingen. Derfor kan DM henvise til funktionærlovens varslingsregler, der bestemmer, at en opsigelse skal ske med tre måneders varsel.

Men ikke nok med det. Opsigelsen sker, stort set samtidig med at medlemmet vender tilbage fra en graviditetsbetinget sygdom. Og ifølge ligebehandlingsloven påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke skyldes graviditet eller graviditetsbetinget sygdom.

Alt i alt mente DM således, at arbejdsgiveren havde afskediget medlemmet i strid med lov om tidsbegrænsede ansættelser, funktionærloven og ligebehandlingsloven. DM fremsatte i forlængelse heraf krav om en godtgørelse svarende til 14 måneders løn.

Og arbejdsgiveren? Ja, eftersom medlemmets chef nu blev udskiftet med en anden, der besluttede at fastansætte det gravide DM-medlem, frafaldt medlemmet og DM naturligvis kravet.

“Alt i alt mente DM således, at arbejdsgiveren havde afskediget medlemmet i strid med lov om tidsbegrænsede ansættelser, funktionærloven og ligebehandlingsloven”.

### FYRET TILLIDSREPRÆSENTANT FIK TO ÅRS FRATRÆDELSE

Der skal være overordentlig gode årsager til at fyre en tillidsrepræsentant på grund af personalenedskæringer.

Det viser en sag fra Aalborg Universitet, hvor en tillidsrepræsentant modtog en fyreseddel på grund af besparelser og omstruktureringer, men efter forhandlinger mellem DM og universitetet endte med en to år lang fratrædelsesordning.

Når det ikke er en enkel sag at fyre en tillidsrepræsentant, skyldes det, at han eller hun er særligt beskyttet. Tillidsrepræsentanten skal nemlig være i stand til at udføre sit hverv og stikke næsen frem under forhandlinger med ledelsen uden frygt for at blive fyret.

Det indebærer blandt andet, at tillidsrepræsentanten står “sidst i rækken”, når der skal fyres. Det skal derfor også vurderes, om vedkommende er kvalificeret til at overtage andre arbejdsopgaver. Hvis det er tilfældet, har arbejdsgiveren ikke godtgjort, at afskedigelsen er nødvendig.

Ledelsen på Aalborg Universitet mente i første omgang ikke, at medlemmet var kvalificeret til at overtage andre opgaver – i hvert fald ikke inden for “en rimelig tids oplæring”, som det hed i fyringsvarslet.

Men var det vitterligt ikke muligt at finde andre arbejdsopgaver til medlemmet? Helt præcist hedder det, at der skal være “tvingende årsager” til at afskedige en tillidsrepræsentant, og det mente DM ikke var tilfældet. Tværtimod havde ledelsen efter DM's opfattelse ikke formået at dokumentere det nødvendige i fyringen.

Heldigvis var arbejdsgiveren efter en række forhandlinger – og ikke mindst det forhold, at et samlet tillidsrepræsen-

tantkollegium ved Aalborg Universitet udtalte sig kritisk om afskedigelsen – nu villig til at afsøge mulighederne for et forlig i sagen.

Bliver tillidsrepræsentantens nye arbejdsopgaver ikke videreført efter de to år, er der stadigvæk gode muligheder for, at denne fortsætter med at være ansat på Aalborg Universitet. Opstår der nye beskæftigelsesmuligheder på arbejdspladsen inden for tillidsrepræsentantens kompetenceområde, skal de ifølge forliget tilbydes ham.

“Det skal derfor også vurderes, om vedkommende er kvalificeret til at overtage andre arbejdsopgaver. Hvis det er tilfældet, har arbejdsgiveren ikke godtgjort, at afskedigelsen er nødvendig”.



## TIDSUBEGRÆNSET ANSÆTTELSE SOM ADJUNKT

Et DM-medlem havde i en lang årrække haft en fast stilling som undervisningsadjunkt ved en stor forskningsinstitution. Arbejdsgiveren satte pris på hendes indsats og var interesseret i, at hun skulle overgå til den almindelige stillingsstruktur. Det kunne hun takket være den ph.d.-grad, hun var på vej til at opnå. Forskningsinstitutionen tilbød derfor, at hun uden opslag blev ansat i en tidsbegrænset ordinær stilling som adjunkt. En sådan ansættelse indebærer, at den pågældende overgår til et lektorat efter en positiv lektorbedømmelse.

DM-medlemmet takkede ja, og en aftale blev indgået. Imidlertid skete nu det, at forskningsinstitutionen blev fusioneret med et stort universitet. Her opdagede hendes nye arbejdsgiver, at aftalen stred mod reglerne for opslag af stillinger i staten. Ifølge dem skal stillinger besættets via åbne opslag.

Selvom DM-medlemmet var blevet lovet stillingen både i form af en stillingsbeskrivelse og efter indstilling fra et bedømmelsesudvalg, trak den nye arbejdsgiver aftalen tilbage. Universitetet ville nu kun tilbyde et års ansættelse som adjunkt (uden opslag) med mulighed for forlængelse i et år, ligesom der i ansættelsesperioden skulle iværksættes en proces med et åbent adjunktstillingsopslag inden for medlemmets faglige område.

Selvom der rigtigt nok var sket en omgåelse af reglerne for opslag af stillinger i staten, insisterede DM på, at der var indgået en juridisk bindende aftale. DM kunne henvise til centrale forvaltningsretslige principper, der bl.a. indebærer, at der skal være særligt tungtvejende grunde til, at arbejdsgiveren kan trække en ansættelse tilbage. Det var efter DM's opfattelse ikke tilfældet i den konkrete sag. Ansættelsen var ifølge DM tværtimod juridisk bindende og kunne ikke tilbagekaldes. Arbejdsgiveren var tilsyneladende enig, for det sidste ord i sagen blev, at medlemmet beholdt sin nye stilling.

“DM kunne henvise til centrale forvaltningsretslige principper, der bl.a. indebærer, at der skal være særligt tungtvejende grunde til, at arbejdsgiveren kan trække en ansættelse tilbage”.

# Ledige i team får job i det private

I Aarhus Kommune bliver ledige akademikere sendt ud i store private virksomheder i team for at løse projekter. Det giver knap hver anden et fast arbejde efterfølgende.

**Tusinder af akademikere** har stadig rigtig svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, når specialet er afleveret. De seneste tal viser, at over 3.600 dimittender var ledige i juni. Mere end hver fjerde nyuddannede akademiker går ledig i op til et år, mens knap 13 procent er langtidsledige med 1-2 års ledighed.

I Aarhus Kommune har en lille konsulentvirksomhed fundet en model, som har vist sig overordentlig succesfuld til at få langtidsledige akademikere i fast arbejde. I projektet Potential in Action sammensætter konsulentvirksomheden Add Value i samarbejde med Jobcenter Aarhus ledige kandidater i team på 4-5 og sender dem ud i større virksomheder for der at løse en

“Potential in Action har vist sig at være en dør ind til det private arbejdsmarked for mange af deltagerne”.

*Line Rask, projektleder, Add Value*

slags konsulentopgave, som er udarbejdet i samarbejde med virksomheden. Det har åbnet jobvejen for mange. Når projektet er afsluttet, finder 40 procent af deltagerne således ordinært arbejde inden for bare tre måneder. Og fastansættelserne sker både i virksomheder, der har været en del af projektet, og

ofte også i virksomheder uden tilknytning til projektet.

“Potential in Action har vist sig at være en dør ind til det private arbejdsmarked for mange af deltagerne. Også for de kandidater, som står med lidt mere skæve uddannelser i forhold til virksomhedens profil”, siger HR-konsulent i Add Value Line Rask, som er projektleder på Potential in Action.

Deltagelse i projektet, som varer 12 uger, er helt frivilligt. Men det giver langt mere end lidt erhvervs erfaring, forklarer Line Rask. Kandidaterne lærer at arbejde med helt andre typer mennesker, end de er vant til. Og de løser vigtige opgaver i store virksomheder, som de ofte ikke har indgående kendskab til i forvejen.

“Det er en grundsten, at deltagelse er frivilligt, for det er vigtigt, at kandidaterne er motiverede for at deltage. Der stilles krav til dem, men de får også sparring, undervisning i forretningsrettede værktøjer og en masse tempo og gejst ind i hverdagen igen efter lang tid som ledig”, siger Line Rask.

## Store virksomheder

Potential in Action sigter mod samarbejde med store virksomheder. De har nemlig oftere mange forskellige arbejdsfunktioner med stor tyngde, og derfor passer projektet bedre ind her end i en lille virksomhed, hvor et team på en håndfuld nye personer hurtigt vil fylde alt for meget. En række større virksomheder som Danske Bank, Dan-

foss, NCC, TV2 og Siemens har allerede nydt godt af samarbejdet med ledige kandidater.

Jobcenter Aarhus gik netop med i projektet som led i målsætningen om at ville hjælpe nyuddannede akademikere med at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Og fordi man også gerne ville hjælpe kommunens virksomheder med at





I et projekt i Aarhus Kommune sendes team af ledige akademikere ud for at løse opgaver i større private virksomheder. Det skaber job.



at de ikke kunne magte at aftage en gruppe på 4-5 personer på én gang. De store og tit internationale virksomheder kan tit bære forskellige akademiske profiler. Det giver nye muligheder.

“Kandidaterne får lidt mere vidvin- kel på, hvilke stillinger de kan søge. De får set, at forskellige akademiske kompetencer sagtens kan omsættes i nye sammenhænge, hvis de lærer spro- get”, siger Joan Møller Gerken.

Hun understreger, at jobeffekten i projektet på de omkring 40 procent

er forholdsvis højt. Succesra- ten for projek- tet afhænger dog af, at både kandidater og medvirkende virksomheder engagerer sig og sætter tid af.

“Det er vig- tigt, at projekterne har tyngde, og at virksomhederne bliver forpligtet på det, så de sætter ressourcer af til kon- taktpersoner, og at de følger op på projekterne”, pointerer Joan Møller Gerken.

#### Selvindsigt og job

Steffen Toft Spiele er cand.mag. i hi- storie fra Aarhus Universitet. Han endte som ledig efter sin kandidatek- samen i 2012, selvom han havde foku- seret på at gøre specialet erhvervsret- tet. Han besluttede sig for at medvirke i Potential in Action.

“Det virkede bestemt ikke som et kursus, hvor akademikere bare skal kø- res igennem. Fagligheden i projekter- ne er høj, og tilgangen meget seriøs og velovervejet”, siger Steffen Toft Spiele, som endte i et team, der skulle designe en ny kommunikationsplatform i HR- organisationen hos Grundfos. Det blev en hård og lærerig proces, fortæller

han. Men deltagelse i projektet åbnede døren til flere jobsamtaler. Og i dag har han fundet et fast job i OK, hvor han arbejder med kommunikation, CSR og projektledelse.

“Projektet gav mig helt nye redska- ber og stor selvindsig til at se, hvor- dan mine kompetencer fra uddannel- sen kan bruges i en privat virksomhed. Det kan man tage med i sine joban- søgninger. Selvom jeg ikke fik job med det samme, kom jeg til langt flere job- samtaler, og jeg fik redskaber, der på

sigt gav mig et fast arbejde”, si- ger han.

I projektet skal virksomhe- den forpligte sig til at give delta- gerne noget til- bage, forklarer Line Rask. Er de med på den præ-

mis, er der oftest store fordele også for virksomhederne i at deltage i et pro- jekt.

“Mange virksomheder udtrykker, at det er spændende at få nye typer af pro- filer i spil i virksomheden. Det giver ger- ne andre og ofte mere innovative resul- tater, end hvis virksomheden selv skulle have løst opgaven”, siger Line Rask.

Add Value skal nu i gang med 15. runde, hvor der i gennemsnit går 12 akademikere på hvert hold, som er til- knyttet 2-3 virksomheder. Mere end 160 kandidater har været tilknyttet projektet indtil videre.

“For mange er projektet en stor ud- fordring og en rigtig kickstarter. Det handler ikke om uddannelsesbaggrund, men om unik sammensætning af kom- petencer i teamene. Også virksomheder- ne skal have øjnene op for, at det ikke kun er cand.merc.er, som kan udarbejde markedsanalyser. Det kan en kunsth- storiker også”, siger Line Rask. <<

skabe vækst og innovation, forklarer jobkonsulent Joan Møller Gerken.

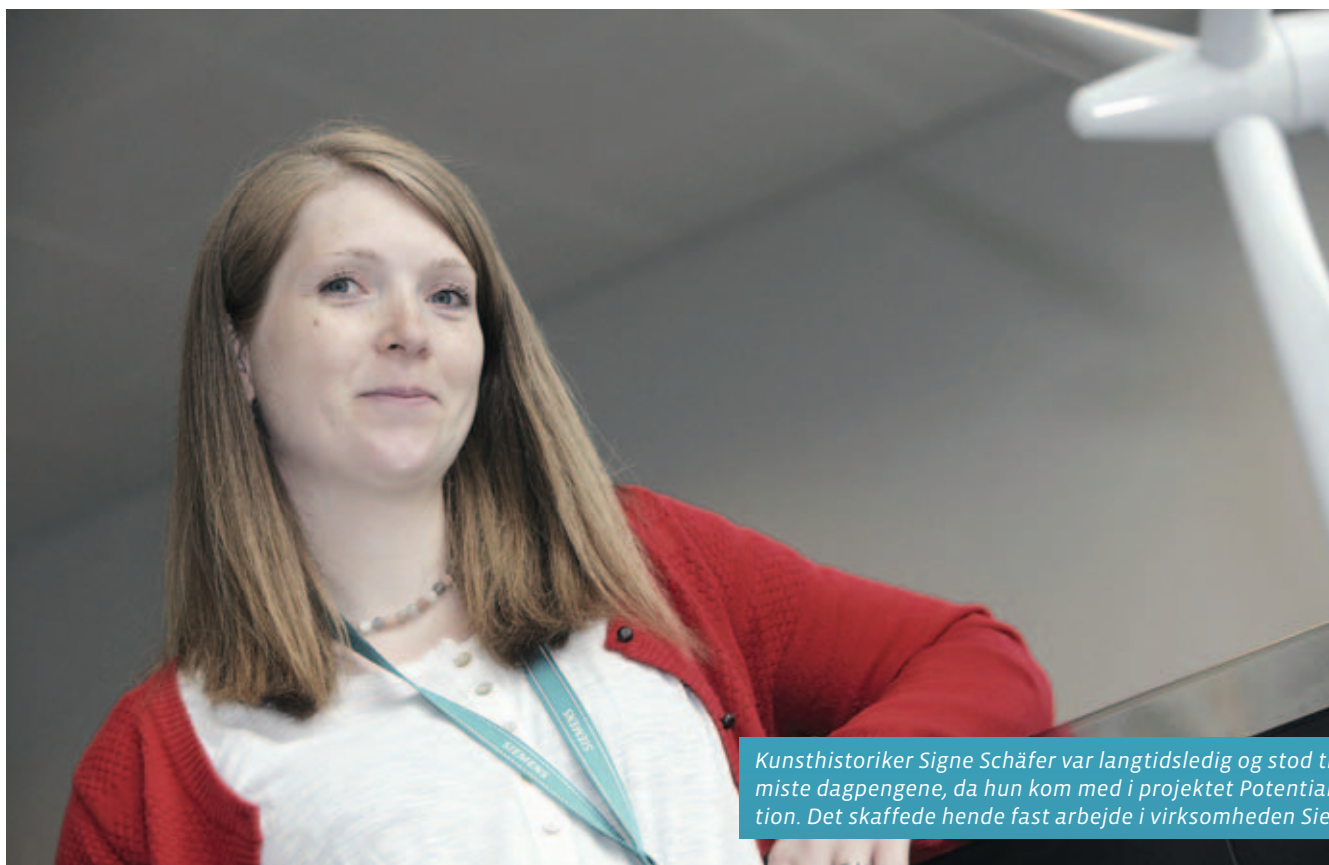
“Projektet skulle gerne åbne døren for lidt andre akademiske profiler end dem, som større private virksomhe- der traditionelt rekrutterer”, siger Joan Møller Gerken, som understreger, at man i opstartsfasen også prøvede lidt mindre virksomheder af. Det viste sig,

“Forskellige akademi- ske kompetencer kan sagtens omsættes i nye sammenhænge, hvis de lærer sproget”.

Joan Møller Gerken, jobkonsulent, Jobcenter Aarhus

# Teamprojekt endte i job

Efter mange måneders ledighed havde kunsthistoriker Signe Schäfer mistet troen på at finde arbejde, men deltagelse i et teamprojekt for ledige akademikere åbnede døren til arbejdsmarkedet.



Kunsthistoriker Signe Schäfer var langtidsledig og stod til at miste dagpengene, da hun kom med i projektet Potential in Action. Det skaffede hende fast arbejde i virksomheden Siemens.

“Det har været helt afgørende for, at jeg har fået et job. Man mister motivationen og selvtilliden ved at gå arbejdsløs i længere tid uden at kunne finde et arbejde. Men dette er en reel chance for at være vejen til et job”.

Signe Schäfer har ligesom nu 164 andre ledige akademikere i Aarhus Kommune deltaget i projektet Potential in Action. Det er udarbejdet af konsulentvirksomheden Add Value, som i samarbejde med Jobcenter Aarhus sender team af langtidsledige akademikere ud i større private virksomheder for at løse et projekt, som virksomheden efterspørger. Knap halvdelen finder fast arbejde bare tre

måneder efter projektets afslutning. En af dem er Signe Schäfer.

Hun blev færdig som kunsthistoriker fra Aarhus Universitet i 2008. Det blev dog ikke vejen til arbejde. Hun hoppede mellem korte ansættelser og løntilskudsjob i en periode. Hun flyttede til København for at finde arbejde, men fandt intet og flyttede efter noget tid tilbage til Aarhus igen. Så blev hun kontaktet af jobcentret og præsenteret for Potential in Action. Det blev et afgørende vendepunkt. Kort før et dagpengestop.

“Det lød som en rigtig god idé at skulle løse et projekt, som en virksomhed har opstillet. Desuden var forløbet

over dobbelt så langt i team i stedet for de normale fire ugers praktik alene, som ledige ellers bliver sendt ud i”, siger Signe Schäfer.

## I Siemens

Hun takkede ja til idéen og blev inviteret til et introduktionsforløb hos Add Value, hvor hun mødte 15 andre ledige akademikere. Sammen med konsulenter fra Add Value brugte de den første uge på at blive rystet sammen via samarbejdsøvelser. De fik øjnene op for hinandens forskellige kompetencer. Derefter blev de inddelt i team, som hver fik tildelt en virksomhed og et projekt, de skulle løse.

Teamene planlagde derefter forløbet nøje sammen med Add Value og en konsulent fra den respektive virksomhed.

I Signes team var de fem akademikere. Ud over hende bestod teamet af en cand.mag. i engelsk, en cand.mag. i informationsvidenskab, en kandidat i statskundskab og en kandidat i internationale studier. Teamet skulle løse en opgave for virksomheden Siemens, der er verdens største leverandør af miljøvenlige løsninger og beskæftiger 7.000 alene i Danmark. Opgaven gik ud på at udarbejde en kulturanalyse af IT Wind Power-afdelingen gennem OCAI-metoden. Hvordan ser henholdsvis ledelsen og medarbejderne i IT Wind Power på arbejdskulturen? Er der enstemmighed mellem mål og metode? Det blev undersøgt gennem spørgeskemaundersøgelser og talrige interview.

“Det interessante var, at medarbejderne og ledelsens mål for, hvor man ville hen, stort set var det samme. Men de var uenige om, hvor man var i forhold til denne målsætning. Det kom nok alligevel bag på ledelsen, at forskellen mellem medarbejdernes og ledelsens standpunkter var så stor”, siger Signe Schäfer.

### Hamrende godt

Hos Siemens var det change manager i it-afdelingen Tina Andersson, som var virksomhedens kontaktperson for Signes team. Tina Andersson havde under sin egen ledighed tidligere hørt om projektet, og hun tog derfor kontakt til Add Value, da hun fik chancen.

“Jeg tænkte, at hvis jeg selv fik arbejde i en stor virksomhed, ville jeg have sådan et team ind. Så da jeg fik job i Siemens, gik jeg i gang med at undersøge mulighederne og fik lavet et konkret projekt, hvor man måler, hvor innovativ en organisation i virksomheden egentlig er”, siger Tina Andersson, som er begejstret for projektformen og roser teamets indsats.

“Alle fem fik faktisk ansættelse midlertidigt, de fire i Siemens, den femte uden for Siemens. Det er alt i alt en hitrate på 100”.

*Tina Andersson, change manager, Siemens*

“Teamet gjorde det hamrende godt. Det viste, at innovationsparatheden ikke var så høj som ventet i Siemens IT Wind Power. Det blev en øjenåbner for ledelsen, som iværksatte initiativer til at højne området”, siger Tina Andersson.

Hun blev for nylig selvstændig inden for innovation. Og hun vil arbejde videre med idéen bag Potential in Action, som hun mener bør være landsdækkende.

“Den store udfordring for mange virksomheder er, at de ofte ikke tør udfordre deres interne kompetencer. Innovation er ofte tænkt meget som teknisk innovation og ikke som samarbejdsinnovation. Her kommer teamet udefra med øjne, som ikke kender de interne arbejdsrutiner i forvejen. De kan og tør stille nye spørgsmål”. Tina Andersson understreger, at Siemens-teamet gjorde det så godt, at alle fem blev tilbudt midlertidige job efterfølgende. Visse er som Signe sidenhen også blevet fastansat i Siemens.

“Alle fem fik faktisk ansættelse midlertidigt, de fire i Siemens, den femte uden for Siemens. Det er alt i alt en hitrate på 100”, siger Tina Andersson.

Der er ifølge hende store fordele i, at ledige kommer ud sammen i team. De står stærkere sammen, end når en ledig kommer ud i en virksomhed alene.

“I projektet støttes de i den ellers frygtsoomme proces, det er at komme ud for at præstere på en helt fremmed arbejdsplads efter op mod to års ledighed. Så resultatet er utrolig stærkt”, siger Tina Andersson.

### Kompetencer i spil

Da projektet var en kulturanalyse af it-afdelingen, fandt Signe Schäfer hurtigt ud af, at hun havde bløde kompetencer, der kunne bruges. Hun var god til at tale med folk og vinde deres tillid.

“I den form for procesledelse, hvor man bruger mere bløde kompetencer, som man ellers typisk ikke skriver på

### POTENTIAL IN ACTION

Konsulentfirmaet Add Value sammensætter i samarbejde med jobcenter Aarhus et team af ledige kandidater, som i over 12 uger i samarbejde med en privat virksomhed analyserer en business-case, som virksomheden vælger.

sit cv, fandt jeg ud af, at jeg virkelig kan byde ind med noget. Det blev min vej ind i Siemens”, siger hun og fortæller, at når fem personer, der ikke kender hinanden, skal ud at arbejde sammen på et projekt i så tæt et forløb, så sker der noget interessant.

“De samme mekanismer går jo igen, når man skal skabe relationer til en samarbejdspartner i organisationen eller eksternt. Jo mere konkret afklaringsen er fra start, jo bedre resultat får man ud af samarbejdet”, siger Signe, som i dag arbejder i et team i Siemens, der bl.a. har ansvaret for it-supporttræningen. Og hun har været med til at udforme en træningsside, der understøtter Siemens’ træningskoncept med “blended learning”. Hun har lært, at det blev andre kompetencer end fra kunsthistorie, som åbnede døren for hende til arbejdsmarkedet.

“Den kunstfaglige viden bruger jeg ikke i min stilling. Men mine generelle akademiske kompetencer kommer i spil. Jeg skal sætte mig ind i områder, undersøge og planlægge projekter, bringe partnere i spil og komme med løsningsforslag. Det er arbejdsgange, man lærer fra universitetet, uden at man egentlig opdager det, men som jeg bruger i jobbet i dag”. <<

### KONTAKT MAGISTERBLADET

Har du hørt om en ny idé, et initiativ eller projekt, som skal skabe job til akademikere, så fortæl endelig Magisterbladet om det på [magisterbladet@dm.dk](mailto:magisterbladet@dm.dk)

“Traditionelt er innovation blevet forbundet med produkter og den private sektor”.



## U D D A N N E L S E

Innovation i uddannelse og profession

Lars Bergholdt og Hanne Kathrine Kallesø  
Frydenlund, 2014, 208 sider, 299 kr.

Hvordan skaber vi uddannelser i verdensklasse trods nedskæringer? Bogen viser vejen frem og henvender sig til alle, som ønsker at iværksætte innovativ udvikling i uddannelser og tilhørende professioner med det mål, at studerende og uddannede praktikere får kompetencer og inspiration til at løse de udfordringer, som velfærdssamfundet har i et postmoderne samfund.

## H I S T O R I E

På sporet – Festskrift til Bent Jørgensen på 70-årsdagen den 12. marts 2014

Birgit Eggert, Peder Gammeltoft og Rikke Steenholt Olsen (red.)

Museum Tusulanums Forlag i kommission for Nordisk Forskningsinstitut, 2014, 254 sider, 248 kr.

Professor, dr.phil. Bent Jørgensen har gennem årtier præget dansk navneforskning. Med dette festskrift hædres han af sine kolleger både som forsker og som ven. Artiklerne i festskriftet afspejler spændvidden inden for navneforskningen og Bent Jørgensens mange interesser: stednavne, personnavne, sproghistorie, retskrivning, leksikografi, storbyen København samt sporvogne og donaldisme. Bogen indeholder også en samlet oversigt over Bent Jørgensens publikationer.

Det Arabiske Forår – folkelige protester og politisk opbrud i Den Arabiske Verden

Anders Schultz og Lars Rosenmeier

Systime, 2014, 152 sider, 210 kr.

Denne bog handler om Det Arabiske Forår og de meget

modige, overvejende unge demonstranternes krav om forandring i de arabiske diktaturer. Den beskriver, hvordan demonstrationerne forløb, og hvordan de kunne formå at ryste den politiske grundvold i Egypten, Libyen, Syrien, Tunesien og Yemen. Gennem et snit ned i Den Arabiske Verdens historie og politik giver bogen et grundlag for at forstå Det Arabiske Forår – med fokus på den almindelige arabers bevæggrunde. Bogen gennemgår, i hvilken grad demonstranternes forhåbninger er blevet indfriet ved at beskrive forløbet efter Foråret i de tre fokuslande Egypten, Syrien og Tunesien.

## F I L O S O F I



Den skønne tænkning – Veje til erfaringsmetafysik. Religionsfilosofisk udmøntet

Dorte Jørgensen

Aarhus Universitetsforlag, 2014, 965 sider, 499,95 kr.

Måske begynder vort våg-

ne liv i fornemmelse, tro og forståelse? Måske æstetik, teologi og filosofi er tre sider af samme sag? Bogen er den første systematiske formulering af erfaringsmetafysik. Bogen beskriver grundlaget for en filosofi om æstetik, religiøs og metafysisk erfaring. Bogen er også den mest omfattende undersøgelse af forholdet mellem filosofisk æstetik og hermeneutisk fænomenologi. På internationalt plan bidrager forfatteren ved at omsætte filosofisk æstetik i erfaringsmetafysik og give den teologiske æstetik et filosofisk grundlag.

## S A M F U N D

Livslange liv – Plejehjemsromaner og pensionsfortællinger fra velfærdsstaten

Peter Simonsen

Syddansk Universitetsforlag, 2014, 336 sider, 299 kr.

“Livslange liv” introducerer en ny slags skønlitteratur: ældrelitteraturen. Det er en litteratur, der tematiserer og forholder sig til tilværelsen som “ældre”, særligt de nye måder ældrelivelsen har formet sig på i velfærdsstatens tid sidst i det tyvende og i starten af det enogtyvende århundrede. Ældrelitteraturen handler om det,

bogen kalder “livslange liv”. Det er liv, der leves til det sidste, og som er interessante og vigtige til det sidste.

## S P R O G



Tæt på sprog – Håndbog i dansk sprog og sprogdidaktik

Johannes Fibiger og Martin Jørgensen

Hans Reitzels Forlag, 2014, 408 sider, 425 kr.

Få redskaber til at udvikle dine didaktiske kompetencer i sprogundervisningen. Det er interessant at undervise i sprog, men det kræver fagligt overskud også at gøre det spændende for eleverne. Tæt på sprog fungerer både som elementær introduktion og som støtte i udviklingen af lærerens didaktiske kompetencer. Bogen fungerer både som en opslagsbog og som en redegørende og analyserende bog. Den indeholder introducerende teori med klare og håndterbare definitioner og redegørelser.

# “Har du mod på et livsforandrende wake-up call, er et udlandsophold en enestående mulighed for at revidere dine faste forestillinger om dit liv og din karriere”.

## ET WAKE-UP CALL

**At arbejde i udlandet** har for mig været et værdifuldt wake-up call. Kombinationen af at skulle finde sig til rette i en ny kultur og møde mennesker med en helt anden baggrund er en gedigen øjenåbner, som har sat et helt nyt perspektiv på tilværelsen.

Når du tager til udlandet for at arbejde, skal du etablere en ny hverdag i fremmede omgivelser. Samtidig skal du finde dig til rette på en arbejdsplads med en særegen arbejdskultur og med kolleger og chefer, der har en helt anden baggrund end din. Dine vanter rutiner og faste forestillinger udfordres, og både på arbejde og i fritiden skal du håndtere små og store udfordringer i uvante rammer. Det tvinger dig til at revurdere dine overbevisninger og hidtidige prioriteringer, og det giver inspiration til nye ambitioner – og ikke mindst passioner.

Da jeg fik chancen for at flytte til Spanien i 2013, var beslutningen ikke svær. Som cand.mag. i spansk var muligheden for at bo i Spanien en drøm, der gik i opfyldelse. Men udlandsophold er ikke kun relevant for magistre i sprog og kultur. Alle bør gribe chancen for at tage ud – hvis motivationen vel at mærke er til stede for at erfare noget nyt. Nogle har allerede fundet deres faglige og personlige niche og er ikke motiveret til at bruge tid og energi på at ryste op i hverdagens rammer. Nye horisonter åbenbares kun for den aktivt nysgerrige. Det er ikke omkostningsfrit, og det er ikke nødvendigvis omkostningerne værd for alle.

Det kræver mange personlige ressourcer at falde til i et nyt samfund. Personligt undervurderede jeg, hvor stor en indsats det kræver at slå sig ned i et nyt land, starte nyt job og opbygge et nyt netværk på én gang. Du skal finde ud af alting på ny: Hvordan sundhedssystemet virker, hvordan den offentlige transport fungerer – selv det at finde de friskeste grøntsager er ikke længere en vanesag.

Løsningen er for det første at udforske lokalområdet grundigt og lokalisere relevante butikker og institutioner. Dernæst er det vigtigt at få de administrative opgaver på plads. Indtil du får klarhed om opholdstilladelse, sygesik-

ring og skat, vil du befinde dig i et limbo mellem to lande. Jo hurtigere papirarbejdet er på plads, des hurtigere vil du kunne lade dig integrere i dit nye hjemland.


Den anden store udfordring ved at arbejde i udlandet er at opbygge et personligt og fagligt netværk, samtidig med at du vedligeholder dit netværk i Danmark. For mig har det givet anledning til grundig ransagelse af både danske og udenlandske kontakter og en prioritering af, hvilke det er vigtigst at holde ved lige. For ikke at drukne i networking sætter jeg konkrete mål såsom at kontakte en person, hvis onlineprofil jeg finder interessant, eller at søge relevant faglig inspiration.

Det danske netværk er afgørende for tilknytningen til hjemstavnen og til det danske arbejdsmarked. Lokale bekendtskaber er til gengæld guld værd, når du skal finde dig til rette i et fremmed land, og hvis du som jeg rejser udenlands uden at have job på forhånd, er et netværk den sikreste indgang til arbejdsmarkedet. Samtidig sætter de nye bekendtskaber din livssituation i perspektiv, fordi du præsenteres for et utal af måder at indrette tilværelsen på.

Disse aspekter af at arbejde i udlandet – at etablere en dagligdag både på og uden for arbejdspladsen og skabe et netværk – er i det store hele svaret på, hvorfor det at arbejde i udlandet kan kaste nyt lys over tilværelsen. Du bliver bevidst om, hvad du prioriterer højest i dit arbejdsliv – alt fra arbejdsløshedsforsikring over arbejdsmoral til work-life-balance. Du møder mennesker, som inspirerer dig til at reflektere over dine faglige og personlige mål og værdier. Du får afklaret dine præferencer og bliver i stand til at indrette din tilværelse på ny.

Et ophold i udlandet er som nævnt ikke det rigtige for alle. Men har du mod på et livsforandrende wake-up call, er et udlandsophold en enestående mulighed for at revidere dine faste forestillinger om dit liv og din karriere. Der er garanti for udfordringer og overraskelser. Om du kommer hjem med en brugbar bagage, er op til dig. <<

# Vollsmose som akademisk arbejdsplads



Vollsmose Sekretariatet har sagt farvel til projekttankegangen. I stedet er den bystrategiske og boligsociale indsats baseret på relationsarbejde – med borgere, institutioner og foreninger i området. Det er et paradigmeskifte, et langt, sejt og måske lidt usexet træk, men det er akademisk spidskompetence, når den er bedst, fastslår sekretariatsleder Michael Graversen.

**2020 står der** med store bogstaver på Vollsmose Sekretariatets glasvægge, der strækker sig fra gulv til loft inde i Vollsmose Torv. Dekorationen er afdæmpet, men skærmer alligevel sekretariatet så effektivt, at det kræver en forespørgsel hos naboen at finde indgangsdøren.

Det er slet ikke hensigten med pyn-ten, garanterer sekretariatsleder Michael Graversen og byder indenfor med åbne arme. Vollsmose Sekretariatet er til for borgernes skyld, og døren er åben for den, der har noget på hjerte, slår han fast.

Men facaden er et meget godt symbol på den transformation, som Vollsmose Sekretariatet har været igennem det sidste års tid. I stedet for at satse på

det, der tiltrækker sig opmærksomhed – facaderytteri, de hurtige projekter og events, der giver medieomtale i dag, men som er glemt igen i morgen – står der sejtrækkeri på programmet.

“Vi støtter det, der i forvejen er herude i Vollsmose. Det vil sige skolerne, foreningerne og familierne. De fleste boligområder har gennem mange år været præget af projekter. Projektmagere og projektshoppere er vadet ud og ind, men vi tror ikke på, at det er den rigtige måde at hjælpe de mennesker på, som har allermost brug for hjælp. Derfor arbejder vi nu ud fra et mere langsigtet perspektiv, der er tænkt ind i områdets eksisterende strukturer.

Vores opgave er relationsorienteret, for vores indsats handler jo ikke om, at vi

skal profilere os selv, men om hvordan vi kan gøre en forskel for borgerne”, siger Michael Graversen.

### Relationsarbejde kræver systematik

Overordnet er Vollsmose Sekretariatets opgave at bidrage til et bedre liv for de mennesker, der bor i Danmarks største almene boligområde i udkanten af Odense. For mange af de knap 9.200 borgere har brug for hjælp til at få hverdagen og livet til at fungere. To ud af tre er uden for arbejdsmarkedet, knap hver fjerde lever under OECD's fattigdomsgrænse, og mange kommer med krigstraumer som en del af deres indbo.

“Med de familier og unge, som vi arbejder med, har vi brug for en langt

>>





Vollsmose er Danmarks største almene boligområde med 9.200 beboere og 3.400 lejemål. Walk and talk i de rekreative områder er en god måde at pleje relationer på, mener Katrine Hallgren Frederiksen fra Vollsmose Sekretariatet.

» mere systemisk tilgang, end der ligger i det klassiske projektarbejde. Projektarbejde er tit kendetegnet ved, at det er meningsdannerne og de mest aktive borgere, der melder sig på banen. Men det er ikke dem, der har mest brug for vores hjælp. Vollsmose rummer en masse dysfunktionelle familier, hvor problemstillingerne bliver reproduceret til børnene, og her kan vi gå ind at støtte på en langt mere effektiv måde ved at arbejde relationelt i stedet for projektorienteret”, forklarer Michael Graversen.

Den relationsbaserede indsats er en del af paradigmeskiftet, medgiver sekretariatslederen. Det er en anden måde at arbejde på, når der ikke står en projektoverskrift med fede typer hen over alle dagsordener. Og arbejdet fordrer da også en anden tålmodighed og evne til at se de store linjer i stedet for de små, hurtige fix.

“Vollsmose er en fremskudt politisk arena, og mange har en forventning om, at vi kan skabe løsninger her og nu på de problemer, der dukker op. Det kunne vi ikke tidligere, og det kan vi heller ikke nu. Men vi tror på, at vi ved at arbejde mere på den lange bane – ved eksempelvis at lade familierne selv invitere vores beboerrådgivere indenfor og ad den vej få kontakt til børnene og deres relationer i institutionerne – kan skabe nogle forandringer i familierne, som smitter af på børnene og på langt sigt ændrer nogle mønstre”, forklarer Michael Graversen.

### Godt fagligt match

Der kommer stadig mange velmenende projektmagere og banker på i Vollsmo-

se, og der opstår hele tiden ny viden, som kunne være tillokkende at prøve af i virkeligheden. Men det er ikke en del af arbejdsmetoden i dag, og derfor er nogle stramme styringsredskaber også en del af den nye relationsorganisation i Vollsmose Sekretariatet. Flere gange om året mødes medarbejdere og bestyrelse derfor for at afstemme målene og sikre, at kursen bliver holdt. Det giver alle en fornemmelse for, om der er progression i tingene. For det skal der stadig være, selv om arbejdsmetoden er en anden:

“At vi arbejder med meget langsigtede mål, betyder jo ikke, at vi bare kan lade tingene gå deres gang. Vores ambition er, at vi vil gøre en større forskel for borgerne nu, end vi gjorde tidligere. Det kræver en stram styring og nogle meget klare mål, at vi i stedet for at fokusere på de såkaldte gode historier, der kan give os hurtig omtale, nu hylder hverdagen og den daglige drift. Derfor har vi også som en del af vores traditioner her i huset indført, at vi skiftes til på vores møder at fortælle, hvordan vi hylder netop hverdagen”.

Målet med arbejdet i Vollsmose Sekretariatet sammenfatter Michael Graversen i tre punkter: Konkrete og tydelige handlinger for og med beboerne, forandringer gennem fællesskaber og partnerskaber samt fælles fokus på beboernes egne ressourcer og hjælp til selvhjælp.

Ingen af delene kan blive til virkelighed uden pædagoger og socialfaglige medarbejdere, pointerer han. Men heller ingen af delene kan fungere effektivt og målrettet uden akademikernes evner til at analysere og sætte i system.

For det kræver evnen til at forankre de enkelte dele i en overordnet struktur at ændre habitus hos så udfordrede familier som dem, der bor i bydelen.

“Vi er meget handlingsorienterede i Vollsmose Sekretariatet, men alting skal ske ud fra den overordnede helhed. En afgørende akademisk kompetence er at kunne facilitere og sætte stik rigtigt sammen, så to og to bliver fem, samtidig med at indsatsen passer ind i helheden, og det overblik har akademikerne. Derfor er det et rigtig godt miks at blande professionerne, som vi gør her”, siger han, der selv er master i strategi og ledelse, djøf'er og tidligere fællestillidsrepræsentant fra sin tid som ansat i Odense Kommune.

### Erfaringer er vigtige

Katrine Hallgren Frederiksen er ansat som udviklingskonsulent i Vollsmose. Hun er uddannet cand.mag. i dansk og historie fra SDU med speciale i nordisk sprog og litteratur, og man kan mene, at det udgangspunkt ligger et pænt stykke fra de 70 procent af Vollsmose-beboerne, der har en ikke-vestlig baggrund. Men det boligsociale arbejde handler ikke om etnicitet, fastslår hun:

“Det, der betyder noget, er, om du bor et sted, hvor du kan få hjælp. Det kan godt være, at det er synd for dig, at du er vokset op i en flygtningelejr. Men det er også synd for lille Anita, at hun er vokset op med en alkoholiseret far og en fraværende mor. Man kan sagtens være en traumatiseret hvid, så forskellen ligger altså ikke i etniciteten, men snarere i den indsats, der er tilgængelig, der hvor du bor. Jeg mener faktisk, at de mennesker, der bor her i Vollsmose, er ekstremt heldige i forhold til eksempelvis en del af dem, vi kategoriserer som underdanmark. De er ikke samlet i et område, hvor der står nogle mennesker klar til at hjælpe og integrere dem”, siger hun.

Katrine Hallgren Frederiksen begyndte at arbejde i Vollsmose for godt ti år siden. Først som løst tilknyttet nogle timer om ugen og derefter som



fastansat udviklingskonsulent. En af hendes opgaver er at skabe netop relationer mellem de mange aktører, der har deres gang i Vollsmose, og det er en stor drivkraft og motivation at få den slags samarbejder til at fungere, fortæller hun:

“Der kan være mange forskellige incitamenter til at sige ja til et job i et område som Vollsmose. Nogle synes, det er fedt at arbejde med fremmede kulturer. Andre nyder at gøre en indsats over for andre og på den måde få masseret deres hjælpegener. Jeg kan godt lide at se det store billede og bringe de rigtige mennesker sammen, så der sker noget på tværs”, siger hun.

Relationsarbejdet kræver ifølge udviklingskonsulenten en vis portion erfaring med boligsocialt arbejde. For man kommer nemmere til at lade skjulte dagsordener og egne forforståelser råde, når man er ny og uprøvet. Det skete også for hende selv, da hun var nybegynder i Vollsmose-sammenhænge. Hun sad en dag med en stærkt overvægtig dame med mange børn og tænkte det, man nu engang tænker i sådan en situation, og var parat til at rulle den store redningsplanke ud. Lige indtil damen fortalte, at hun havde været specialrådgiver for præsidenten på Sri Lanka.

“Jeg følte mig så dum, og det var der, det gik op for mig, at hvis man vil

ændre noget som helst for menneskene her i Vollsmose, så skal man som det første være klar til at ændre arbejdsmetoderne”, fastslår hun.

### Ingen kunst at give plads

Ifølge Katrine Hallgren Frederiksen handler relationsarbejde altså om, at man skal kunne slippe egne dagsordener og give plads til det, den anden kommer med. Og det er ikke en kunst, fastslår hun. Det er en måde at være på:

“Hvis du går og tænker: ‘Jeg er nødt til at være anerkendende’, så vil jeg påstå, at du ikke har det touch, som ægte relationsarbejde kræver. Det er ligesom de rigtig gode folkeskolelærere. De går heller ikke rundt og taler om anerkendende pædagogik. De gør det bare. Du må anerkende mennesker, som de er, og tage udgangspunkt i de ressourcer, de har – ellers er du for domineret af dine egne fordomme og skjulte dagsordener, og det hører ikke hjemme i relationsbaseret arbejde”, siger hun.

Selv om folkene i Vollsmose Sekretariatet arbejder målrettet og intenst med at ændre de kedelige statistikker for området, er det sjældent, at der er de store bevægelser i tallene. Fra det ene år til det andet rykker de sig kun lidt, og kombineret med de gentagne optøjer, der trækker både politi og nyhedshelikopteren fra TV2 News til, kan man dårligt fortænke politikere og andre udefrakommende med samfundsinteresse i ghettodannelse i at være skeptiske over for det boligsociale arbejde.

Men lederen af Vollsmose Sekretariatet får ikke ødelagt sin nattesøvn af den kritik, han jævnlige må stå på mål for:

“Hverken de mange velfungerende borgere i Vollsmose eller medarbejderne i sekretariatet synes, det er fedt, at vi bliver fremhævet for de dårlige historier. Det er stigmatiserende og kan være stærkt demotiverende. Men

### VOLLSMOSE

- Knap 9.200 mennesker af 80 forskellige nationaliteter bor i Vollsmose.
- Bydelen strækker sig over et areal på to hektar og har i alt 3.400 lejeboliger, der ejes af de to boligorganisationer Civica og FaB.
- Halvdelen af beboerne i Vollsmose er under 30 år.
- 2/3 af beboerne er uden for arbejdsmarkedet og 25 procent lever under OECD's fattigdomsgrænse.
- Vollsmose Sekretariatet varetager den bystrategiske og boligsociale helhedsplan Vollsmose samt den fysiske infrastrukturplan, der skal gøre Vollsmose til en åben bydel, som bliver en naturlig del af Odense. Infrastrukturplanen skal til afstemning blandt beboerne i løbet af foråret 2015. Landsbyggefonden har givet tilsagt om 220 millioner kroner til realisering af planen.

vi ved, at vi gør en forskel. Hvert år er der en udskiftning af beboersammensætningen på op til 15 procent, og når nogle af familierne flytter, så gør de det ofte, fordi der faktisk er noget habitus, der har ændret sig. Området har bare en sådan karakter, at det tiltrækker nye, problemfyldte familier, og derfor ændrer statistikkerne sig ikke det store”, forklarer Michael Graversen.

Han er meget nøgtern omkring de uindfrie forventninger, der er en fast bestanddel af hverdagen i Vollsmose.

“Vi ved, at vi ændrer livsforløb for de enkelte familier og personer og ad den vej styrker civilsamfundet, men vi ved også godt, at der er nogle forventninger, som forbliver uindfrie, af den simple grund at strukturer ikke sådan lader sig ændre fra den ene dag til den næste. Men når man om nogle år kigger tilbage, er jeg også sikker på, at man kan se, at vi faktisk har skabt nogle strukturelle ændringer. Vi er oppe på den store klinge med vores relationsbaserede indsats, men det er lige præcis det, vi har i centrum, når vi hylder vores hverdag her i Vollsmose”. <<



Sekretariatschef Michael Graversen hylder hverdagen i Vollsmose. Det betyder, at han ikke går efter de hurtige løsninger, men i stedet sammen med sin stab arbejder stabilt dag efter dag for at rykke resultaterne på den lange bane.



## MP PENSION GÅR IKKE PÅ KOMPROMIS MED AFKASTET

Thomas Meinert Larsen kalder i Magisterbladet nr. 6/2014 MP Pensions begrundelser for at fastholde pensionsopsparinger i kul, olie og gas for "pseudoargumenter". Som pensionskasse er det vores formål at skaffe det højest mulige afkast til vores medlemmer. Det har vi i bestyrelsen bestemt skal ske på et ansvarligt grundlag, og derfor bygger vores retningslinjer for ansvarlige investeringer blandt andet på FN's retningslinjer, og vi administrerer vores investeringer i tråd med FN's guidelines på området. Men det ændrer ikke ved, at vi ikke må gå på kompromis med afkastet. Og det gør vi da heldigvis heller ikke: MP Pension har de seneste fem år ligget blandt de bedste i branchen målt på investeringsafkast.

Vi anerkender fuldt ud vigtigheden af det emne, Larsen har rejst, og det befinder sig højt på bestyrelsens dagsorden. Derfor har vi også lavet den analyse omkring Stranded Assets, som Larsen og alle andre deltagere på generalforsamlingen har set, og som nu ligger på vores hjemmeside. Den analyse lavede vi, fordi vi faktisk synes, at det er et vigtigt emne, som fortjener at blive taget alvorligt. Larsens kritik af det på forhånd udarbejdede beslutningsgrundlag synes jeg derfor ikke er helt rimelig. Som den eneste aktør i den danske pensionsverden havde vi foretaget en analyse af problemstillingen. Den over 30 si-

der lange analyse med udførlig kildeliste kommer i mine øjne meget grundigt rundt om emnet.

Derfor er vi selvfølgelig også kedede af, at Larsen mener, at vi i pensionskassen spiller på frygt, fordomme og skræksenarier. Det er på ingen måde vores hensigt. Vi prøver at forholde os realistisk til de mulige fremtidsscenarier, vi kan se på området, og det er dem, vi har beskrevet i vores notat, og som vi præsenterede på generalforsamlingen. Bestyrelsen har noteret sig, at der på generalforsamlingen var flertal for at følge bestyrelsens indstilling. Indstillingen var vel at mærke ikke, at vi ukritisk skal fortsætte med at have investeringer i fossile brændstoffer. Som ved alle andre investeringer vil vi i bestyrelsen løbende holde øje med, om de enkelte investeringer overholder vores udførlige retningslinjer for bæredygtige og ansvarlige investeringer.

Med andre ord så ved vi godt, at udviklingen ikke står stille, heller ikke på dette område. Derfor er dette en sag, som vi vil have på dagsordenen både nu og i fremtiden.

*Tina Mose, formand, MP Pension*

## MINDRE SILO, MERE DM

Mange virksomheder døjer med siloer. Siloerne arbejder i hver sin retning, holder på egne ressourcer, suboptimerer

*Kræftens Bekæmpelses Komité for Psykosocial Kræftforskning*

### Støtte til forskning i psykologiske og sociale aspekter ved kræft

Komite for Psykosocial Kræftforskning 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 kræftsygdomme. Komiteen lægger vægt på, at der tænkes innovativt i den psykosociale forskning. Således er original, psykosocial grundforskning et prioriteret emne. I øvrigt lægges der vægt på, at forskningen planlægges gennemført i samarbejde med etablerede forskningsmiljøer inden for området.

Forskning inden for såvel autoriseret som alternativ behandling kan opnå støtte.

**Ansøgningstyper:** Projektstøtte (f.eks. egen løn, sekretærhjælp, driftsudgifter mv.)  
Forberedelsesstipendier  
Skolarstipendier.

**Ansøgningsfrist:** Onsdag den 1. oktober 2014 kl. 16.00.

Hele opslaget kan ses på [www.cancer.dk/Forskning/Støtte til forskning](http://www.cancer.dk/Forskning/Støtte%20til%20forskning). Her findes også nærmere information om støttemuligheder og formkrav samt et elektronisk ansøgningsskema.

Evt. spørgsmål kan rettes til AnneMette Bak  
([amb@cancer.dk](mailto:amb@cancer.dk)/tlf. 35 257 257)

Kræftens Bekæmpelse  
[www.cancer.dk](http://www.cancer.dk)



## KONSULENTUDDANNELSE COMPLEAD – KOK 6

**Kompleksitet, Organisationspsykologi, Konsulentarbejde**

Det 6. hold på CompLead's 2 årige konsulentuddannelse, KOK 6 starter i januar 2015. Uddannelsen er en organisationspsykologisk konsulentuddannelse for psykologer og andre akademikere der arbejder som konsulenter indenfor organisation, ledelse og HR.

**Tilmeldinger og/eller interesse mail:** [kontakt@complead.dk](mailto:kontakt@complead.dk)

**Læs mere om os og uddannelsen på** [www.complead.dk](http://www.complead.dk)  
eller kontakt Mette Amtoft 2170 6381 eller  
Arne Vestergaard 4051 1561

og modarbejder måske ligefrem hinanden. Siloerne forhindrer kort og godt organisationen i at være en enhed, der bevæger sig i en fælles retning på en effektiv måde.

I DM hedder siloerne sektorer og sektioner. Da jeg for nogle år siden var valgt ind i DM's hovedbestyrelse, oplevede jeg, hvordan silotænkningen gennemsyrede DM's politiske arbejde i stort og småt. Det nok grælleste tilfælde var, da et flertal i Hovedbestyrelsen forsøgte at gennemtrumfe en ændring af DM's vedtægt, der ville gøre DM til en union af sektorer: Forslagsstillernes egne sektorer skulle bevares, de resterende medlemmer fordeles på dem, og de tilbageblevne sektorer skulle have mere politisk og økonomisk autonomi. Sektorerne ville hver især blive noget nær en selvstændig fagforening, og DM en overordnet ramme for sektorernes arbejde.

Gudskelov lykkedes manøvren ikke, så DM er stadig én fagforening, der følger vedtægten fra 2004. Dog nu med den midlertidige vedtægtsændring, som giver Hovedbestyrelsen lov til at blive på taburetterne, så den kan fremlægge et forslag til ny vedtægt i 2015.

Som tilhænger af et DM, der kan arbejde effektivt og økonomisk i en fælles retning, mener jeg, at det er overordentligt vigtigt, at en ny vedtægt fremmer enhedsforeningen på bekostning af siloerne. Magten, beføjelserne og pengene skal ikke flyttes fra de overordnede organer, først og fremmest Hovedbestyrelsen, til sektorerne, men fastholdes, ja, snarere styrkes, i de organer, hvor man samarbejder om DM som helhed.

En væsentlig forudsætning er, at den demokratiske legitimitet er i top. I dag besættes nogle af DM's mest magtfulde poster ved indirekte valg, og det er endda muligt at varetage en sektors interesser uden selv at være ansat på en af de arbejdspladser, som sektorens medlemmer hører hjemme på. En ny vedtægt må stramme op på disse demokratiske svagheder. Det kan bl.a. ske ved i højere grad at kræve, at poster skal besættes ved direkte valg blandt medlemmerne, alternativt at poster, der besættes ved indirekte valg, kun kan besættes af en og samme person i en begrænset periode.

Hvad angår selve arbejdet med den ny vedtægt håber jeg, at Hovedbestyrelsen vil sikre den åbenhed og inddragelse, som DM anbefaler ude på arbejdspladserne. Fx kunne Hovedbestyrelsen etablere et loginbaseret forum på dm.dk, hvor medlemmerne kan læse de relevante dokumenter og

diskutere synspunkter om DM's fremtid og ny vedtægt. Det vil ikke kun bidrage til selve arbejdet med den ny vedtægt, men også gøre det nemmere at tage stilling til det forslag, som Hovedbestyrelsen sender til urafstemning i 2015.

Niels Kristian Petersen,  
cand.scient. og tillidsrepræsentant ved DMI

## SØRENDEN – ET VEDERSTYGGELIGT "FORBILLEDE" FOR EN VANDLØBS- RESTAURERING

"Nye vandløb skal øge turismen". Dette glade budskab fremgik af Martin Ejlertsens artikel i Magisterbladet nr. 6/2014. Baggrunden var den årlige natur- og miljøkonference i Odense. Her mødtes bl.a. vandløbsmedarbejdere fra landets kommuner for at få inspiration til det daglige arbejde. Og det fik de helt sikkert, da det lokale restaureringsprojekt for Sørenden blev fremvist in natura og forklaret. For 700.000 kroner var det angiveligt lykkedes at skabe et "eksemplarisk vandløb", der forventes at fremme produktionen af yngel og små havørreder. De vil vokse sig store og fede langs de fynske kyster til glæde for danske og ikke mindst udenlandske sportsfiskere til gavn for det lokale erhvervsliv økonomisk og dermed os alle sammen. Metoden til at opnå det var at fjerne spærringer for ørred, genslynge dele af vandløbet og udlægge sten og grus, som ørrederne kan gyde i. Læseren får det helt klare indtryk, at der er tale om et gigantisk fremskridt. Vandløbet var nemlig før – i forhold til sin naturtilstand – flyttet og rettet ud, uddybet, og har i årevis været præget af erosion med sandvandring. Kort sagt milevidt fra et godt ørredvandløb.

Vi er kede af at slå skår i glæden. Ikke fordi vi er imod, at man kombinerer naturforbedring med turismehensyn. Men fordi vi føler et fagligt ansvar for at pege på fejl og mangler i den anvendte restaureringsmetode. Og her er der et seriøst problem, fordi vandløbet er restaureret fra én spændetrøje til en anden – og strammere. Den ny Sørenden er efter vores faglige opfattelse – på baggrund af en nylig besigtigelse >>

## Har vi de rigtige oplysninger om dig?

DM · Dansk Magisterforening



Det kan fx være, du har skiftet arbejdsplads, email eller telefonnummer og glemt at give os besked.

Log ind på dm.dk/minside med dit medlemsnummer og opdatér dine medlemsoplysninger. Så er du sikker på, at vi har de rigtige oplysninger til gavn for både dig og DM.

dm.dk/minside



>> se langt fra et naturligt vandløb og sat på spidsen en vederstyggelighed.

Problemet er, at det nye vandløb reelt er en ensformig grusbunke, der intet har at gøre med et naturligt dansk vandløb. Det afviger med andre ord milevidt fra det, som i vandrammedirektiv-sammenhæng kaldes den "hydromorfologiske referencetilstand". I en sådan kun lidt påvirket tilstand burde vandløbet bugte sig gennem landskabet, have et varieret substrat, og ikke mindst lave brinker med overvejende fint substrat hvor der kan vokse forskellige plantearter. I selve vandløbet vil hurtigt strømmende partier (stryg) med sten og grus veksle med mere langsomt flydende, dybe partier med sand og mudder (høller). Forskellige plantearter vil være tilpasset de forskellige levesteders strøm- og lysforhold, og de vil som "bioentreprenører" bidrage til at forme vandløbet. Der vil være tale om et dynamisk system i stadig udvikling og ændring. Det sikrer et bredt udvalg af forskellige levesteder, hvor fx kantzonen med lavt vand og vegetation er særlig vigtig for de små ørreder. Dertil er brinkzonen i overgangen mellem vand og land med dens planter en meget vigtig og integreret del af vandløbet. Urter, træer og buske giver skygge og føde til organismerne i selve vandløbet, ligesom de er levested for vandløbets voksne insekter og landlevende dyrearter.

I det "eksemplarisk", genoprettede vandløb på Fyn er brinkerne en ørken af grus og sten med meget lille variation. Bund og brinker består kun af sten og grus, og vandløbet kan ikke

flytte sig bare en centimeter. Det ser åbenlyst forkert ud, fordi jordbunden primært består af tørv i området. Vegetationen på det tilstødende areal er da også typisk for enge og moser. Med et vandløb lagt sådan i "harnisk" er der meget små muligheder for en naturlig dynamik og udvikling hen mod noget, der bare ligner et naturligt vandløb lidt. Fremtidsudsigterne for vandløbsplanterne er mildest talt vanskelige, og forholdene for smådyr og ørred langt fra optimale. Bygherren, Odense Kommune, og dens rådgiver kan så indvende, at målet ikke var at genoprette Sørenden til "referencetilstand", men at der skulle tages hensyn til både miljø og lodsejernes dyrkningsinteresser. Det forstår vi udmærket, men det er helt misforstået at lave et nyt og endda endnu mere reguleret vandløb.

Vi foreslår derfor, at kommunernes vandløbsmedarbejdere (og de konsulenter, som typisk laver projekter for dem) ved næste års natur- og miljøkonference præsenteres for en genopretning, som reelt er lykkedes. Eller bedre endnu måske besøger et par af de vandløb, som er tæt på fysisk referencetilstand. Så kan de se, hvad restaureringsprojekterne bør sigte mod. Det vil vi i hvert fald foreslå og gerne invitere til, inden der sker for store og uoprettelige skader på vores vandløb i genopretningens hellige navn. Det er vigtigt, fordi der i de kommende år skal ske genopretning af mange danske vandløb for at opfylde Vandrammedirektivet.

*Brian Kronvang, Peter Wiberg-Larsen og Annette Baattrup-Pedersen, Institut for Bioscience, Aarhus Universitet*

## Bliv korrekturlæser til efteråret

Bliv uddannet dansk eller engelsk korrekturlæser hos os, og få papir på, at du er blandt landets bedste til at læse korrektur.

Består du en af uddannelserne, kan du komme i vores webregister. Her kan erhvervslivet nemmere finde dig, når der er brug for freelancere eller nye medarbejdere.

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



### Dansk korrekturlæseruddannelse – grundlæggende

København: 30. sept.–9. dec. (6 hele eller 11 halve dage)

Århus: 6. okt.–1. dec. (6 hele dage)

### Dansk korrekturlæseruddannelse – videregående

København: 9. okt.–4. dec. (6 hele dage)

Århus: 8. okt.–3. dec. (6 hele dage)

### Engelsk korrekturlæseruddannelse

København: 6. okt.–1. dec. (6 hele dage)

Pris: **19.500 kr.**

ekskl. moms pr. uddannelse

Danske **Sprogseminarer**®

Turbinevej 26, 3150 Hellebæk, 3888 0912

info@sprogseminar.dk, sprogseminar.dk, facebook.com/sprognetaerkeret

“Et væsentligt formål med undervisningen i skoleidræt var at give eleverne en god holdning”.



## IDRÆT

Fra borgerdyd til kompetenceudvikling – Idrætten i latin- og gymnasieskolen gennem 200 år

Per Jørgensen

Syddansk Universitetsforlag, 2014, 286 sider, 298 kr.

Gennem ca. 200 år har eleverne i latin- og gymnasieskolen haft idræt på skemaet. Denne bog undersøger, hvilket indhold og formål skiftende autoriteter har ment, faget skulle have, og en række praktiske undervisningseksempler sætter bevægelse til de mange forordninger og vejledninger. Det er således især den – på papiret – perfekte idrætsundervisning, bogen beskæftiger sig med.

## SPROG

Spørg om sprog

Pia Jarvad

Dansk Sprognævn, 2014, 244 sider, 196 kr.

Den 1. maj 2014 havde seniorforsker Pia Jarvad 40-års jubilæum i Dansk Sprognævn. Hun er den medarbejder, der har været ansat i længst tid i Sprognævnets 59-årige historie. I anledning af jubilæet er “Nyt fra Sprognævnet” denne gang et udvidet hyldestnummer med artikler af en række af Pias kolleger i Sprognævnet. Emnerne for artiklerne spænder vidt. Fx beskriver Anita Ågerup Jervelund arbejdet med at tilføje nye opslagsord til den digitale version af Retskrivningsordbogen, og Ole Ravnholt diskuterer ordene afterskiing, afterski og après-ski.

## HISTORIE

Vild med viden 17-24

Red.: L. Bruun, C. Rye Schierbeck, A.K. Gjerløff

Forfattere: Anne Katrine Gjerløff, Anette Faye Jacobsen, Pernille Sonne, Karen Anette Eklund Hansen, Majken Astrup og Svend Skafte Overgaard

Forlaget Epsilon, 2014, 16 sider, 20 kr. pr. stk., 3 stk. for 50 kr., alle 8 stk. 120 kr.

Hele Serie 3 handler om “den gamle skole”. For 200 år siden, efter nederlaget i Napoleonskrigene og afståelsen af Norge, besluttede Kong Frederik den 6., at danskerne skulle blive klogere. Derfor indførte han 5 nye skolelove, som er grundlaget for den undervisningspligt, der er i Danmark i dag. 200-året i 2014 blev blandt andet fejret med udgivelsen af de 8 bøger om “den gamle skole” i serien “Vild med viden”. Bøgerne er udgivet i samarbejde med “Skole i 200 år”. Bøgerne er små hæfter i A6 og kan bruges som læs-højt-bøger eller som læs-selv-bøger.

## REJSEBØGER



Jerusalem

Michael Bach Henriksen og Kasper Bro Larsen (red.)

Aarhus Universitetsforlag, 2014, 288 sider, 249,95 kr.

Find det private Jerusalem med Martin Krasnik. Smag på gudernes sexede spi-

se med Poul Joachim Stender. Kig på jøder med Heidi Laura. Sadl apostlenes heste og følg i Jesu fodspor med Kasper Bro Larsen. Grav dig under jorden og leg arkæolog med Søren Holst. Find den rette tro og dens kirker med Peter Lodberg. Få øjnene op for palæstinenserne med Naser Khader. Vær cool i de hippe kvartærer med Allan Sørensen. Få blik for nutidens tragiske opdeling med Herbert Pundik. Læs med, når Michael Bach Henriksen læser Jerusalems forfattere over skuldrene. Bogen er en del af serien “Vide verden”.

## SKØNLITTERATUR

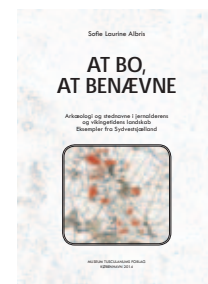
Et andet sted

Signe Langtved Pallisgaard Lindhardt & Ringhoff, 2014, 240 sider, 249,95 kr.

“Et andet sted” er den unge kvinde Annas fortælling om det år, der ændrede alt. Anna bor sammen med sin mand Mattis og deres lille datter i en dejlig lejlighed i et godt kvarter. Alt er, som det skal være. Og så alligevel ikke. På en togrejse en sen januaraften, hvor Anna rejser op til sin storebror i Norge, møder hun en mand fra sin tidlige ungdom. Det bliver et skæbnesvangert møde, der ikke blot knuser

Annas familieliv, men også trækker tråde helt ned i hendes barndom og tilbage til det frygtelige tab af hendes lillebror.

## ARKÆOLOGI



At bo, at benævne – Arkæologi og stednavne i jernalderens og vikingetidens landskab. Eksempler fra Sydvestsjælland

Sofie Laurine Albris

Museum Tusulanums Forlag, 2014, 351 sider, 348 kr.

I “At bo, at benævne” undersøges forholdet mellem de danske stednavne fra jernalderen og vikingetiden og de arkæologiske levn fra samme perioder. Bogen starter med at udforske spørgsmålet om sammenhæng mellem stednavne og arkæologiske lokaliteter i en metodisk og teoretisk diskussion, hvor det argumenteres, at navne og arkæologi må hænge sammen i kraft af menneskers praksisser og af en fælles forankring i landskabet.

# “DM skal ud til medlemmerne”

Camilla Gregersen er ny formand for sektoren DM Privat. Det er hendes plan, at DM skal blive mere synlig på de private arbejdspladser gennem opsøgende og målrettede tilbud til medlemmerne.

**Camilla Gregersen blev** i forsommeren valgt som ny formand for de privatan-sattes sektor i DM, hvor hun afløste formanden gennem mange år, Frederik Dehlholm. Hvilke mål og planer har hun for sektoren, nu hvor hun har magt, som hun har agt? Magisterbladet stillede hende spørgsmålet.

**Magisterbladet (MB):** Skal der ske noget nyt med DM Privat med dig som formand?

**Camilla Gregersen (CG):** Vi skal have sikret os, at medlemmerne i højere grad end i dag identificerer sig med DM. De skal have en *vi*-følelse – *vi* er DM'ere. Det kan vi kun opnå, hvis DM bliver mere synlig på de private arbejdspladser

**MB:** Hvordan bliver DM det?

**CG:** Vi er ved at søsætte et arbejdspladsprojekt, hvor vi simpelthen ringer til medlemmerne på deres arbejdspladser. Vi har afsat en pulje penge, så de kan få oplæg ud, som er skræddersyet til netop deres arbejdsplads og deres individuelle forhold. Udfordringen er at lave noget, der taler til den enkelte. Vi kan ikke skære alle over én kam. Vi må lave noget, der er ekstremt differentieret. Men det forudsætter en kontakt til medlemmerne, så vi ved, hvad de har brug for. Vi kan ikke lave det som en skrivebordsøvelse her fra DM's kontorer. Vi kan lave nok så fine kataloger og nok så mange tilbud – de rammer måske ikke plet. Så derfor: Åbn DM op og ud til medlemmerne!



“Og så må jeg bare sige, at det er sjovt at være aktivist”.

**MB:** Hvad ser du som den største udfordring for DM Privat?

**CG:** Den største udfordring for sektoren er, at vi har hele viften af professioner – forskere på kæmpe medicinalvirksomheder i den ene ende af skalaen og soloakademikere med kun én akademiker på hele arbejdspladsen i den anden ende. De grupper og enkeltpersoner har nogle vidt forskellige behov. Vi skal lave nogle kvalificerede tilbud til dem alle, så de kan få et netværk og en kontakt til DM. I det lys skal også ses initiativet med de faglige universer, hvor vi som forening tilbyder medlemmerne inspiration og input til deres

professionelle faglighed. Jeg vil gerne mindske den individuelle sårbarhed, medlemmerne har ved jobskifte, så medlemmerne kan bruge hinanden som en stærk ressource gennem disse faglige netværk. Jeg tænker det som en kollektiv ramme for medlemmernes hele arbejdsliv.

**MB:** Hvad vil du stille op med de rigtig mange uorganiserede, men potentielle medlemmer af DM på de private arbejdspladser?

**CG:** Den generelle udfordring for de private arbejdspladser er, at man har en svagere organisering med få klub-

“Vi skal sikre ordninger, der giver folk fodfæste på arbejdsmarkedet, så de ikke bliver en b-arbejdskraft eller et nyt proletariat, om man vil”.

ber og tillidsvalgte, men mange ansættelser på individuelle kontrakter. Vi skal kunne levere varen til alle, så de opfatter det som meningsfuldt at være medlem af DM. Og, hvis jeg må tilføje: Det er ekstremt vigtigt med nye medlemmer, for vores slagkraft over for arbejdsgiverne afhænger meget af vores styrke, som igen er afhængig af, at vi er mange organiserede. Vi oplever i de her år arbejdsgivere i offensiven ... lockout, jobløn, lønnedgang, ingen højeste arbejdstid, massefyringer ... den offensiv kan vi kun stå op imod med mange medlemmer, som giver stor slagkraft.

**MB:** *Er der nogle blandt de privatansatte, der særligt vil have din bevågenhed?*

**CG:** Kernen er stadig at sikre gode løn- og ansættelsesvilkår, men vi har en særlig udfordring med at sikre de mange løstansatte, dem på kanten af arbejdsmarkedet på den ene eller anden måde ... dem i jobtilbud, i løntilskudsjob, i indslusningsordninger, de arbejdsløse og særligt de mange ledige dimittender. Vi skal sikre ordninger, der giver folk fodfæste på arbejdsmarkedet, så de ikke bliver en b-arbejds-kraft eller et nyt proletariet, om man vil. Vi skal undgå, at det akademiske arbejdsmarked deles mellem en privilegeret gruppe og en gruppe, der konstant står udenfor og kun hænger fast med neglene – og her er de unge akademikere meget udsatte. Ingen skal

spises af med usikre ansættelser og lave lønninger, der presser deres livsvilkår – og presser alles løn ned.

**MB:** *Du er aktivist. Det har du vist ved flere lejligheder. Er det ikke lidt gammeldags at være aktivist?*

**CG:** Jo. Eller også er det meget moderne at tage forskellige midler i brug til at få indflydelse. Det aktivistiske er også, at man tør forhandle, det er et engagement, det er at turde debattere, at tage sjove happenings i brug, at spille på alle tangenter og strenge. Det inddebærer alle påvirkningsformer. Jeg har tilbragt år med forhandlinger med ministerier om love og med min tidligere arbejdsgiver om overenskomster, men jeg har også stået på talerstolen på Christiansborg Slotsplads til demonstrationer om kvalitet i uddannelse. Og så må jeg bare sige, at det er sjovt at være aktivist.

**MB:** *Så er du jo også en af de to næstformænd i DM? Hvad vil du med den post?*

**CG:** Jeg glæder mig til at arbejde meget mere sammen med de andre sektorer og sektioner i DM. Om de opgaver, vi har til fælles, fx de løstansattes vilkår, om stillingsstrukturer, om arbejdstidsregler for nu blot at nævne nogle få eksempler. Vi skal kunne flere ting sammen på tværs af sektorer og sektioner – de færreste medlemmer tænker jo over, hvilken sektor de tilhører. Vi har også en stor fælles opgave i at klæde

#### CAMILLA GREGERSEN

Camilla Gregersen, 37 år, cand.mag. i socialvidenskab og pædagogik fra RUC i 2004. Blev medlem af DM under studierne. Var ordfører for Danske Studerendes Fællesråd 2001-2002. Var videnskabelig assistent på et forskningsprojekt om fagbevægelsen. Ansat som ledelseskonsulent i PROSA og valgt til fællestillidsrepræsentant, indtil hun blev valgt til formand for DM Privat (har orlov fra PROSA). Medlem af DM's hovedbestyrelse siden 2010.

vores repræsentanter på arbejdspladser godt på til de mange nye opgaver, vi står over for i fremtiden.

**MB:** *Jeg kan ikke nære mig for dette spørgsmål: Er det næste trin for dig formandsposten i DM?*

**CG:** Nu har DM jo en formand. Det er rigtigt, at Ingrid Stage har bebudet sin afgang til næste år. Men det kunne jo være, hun kunne overtales til at tage en torn mere. Det ville for mig at se være det bedste. Nu koncentrerer jeg mig om at være en god næstformand, og så må vi se, hvad fremtiden bringer. Det vigtigste er at gøre DM til en endnu stærkere fagforening. Og det glæder jeg mig til at arbejde for sammen med alle vores mange engagerede repræsentanter, valgte og medlemmer”. <<

## Hjælp med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø

Hvornår trives vi på arbejdet? Og hvad gør, at vi bliver stressede? Det kortlægges nu i en ny stor arbejdsmiljøundersøgelse, som Akademikerne, Dansk Magisterforening og de øvrige 24 akademiske medlemsorganisationer står bag.

**De akademiske fagforeninger** oplever flere henvendelser fra medlemmer, der har udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdsmarkedet stiller stadig nye krav til højtuddannede medarbejdere, og den digitale udvikling foregår i rivende hast. Det er bare nogle af de tendenser, Akademikerne ønsker at få afdækket konsekvenserne af i den nye undersøgelse.

Spørgeskemaundersøgelsen sendes ud til over 70.000 medlemmer i de i alt 25 akademiske fagforeninger, som Akademikerne repræsenterer. Det er første gang, der gennemføres en så stor undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt akademikere i Danmark.

I undersøgelsen ønsker Akademikerne at se på, både hvad der skaber

et godt, og hvad der skaber et dårligt psykisk arbejdsmiljø. For at kunne forbedre det psykiske arbejdsmiljø er der behov for viden om, hvad der virker.

Den 19. august blev undersøgelsen sendt ud som elektronisk spørgeskema. Det er vigtigt med en høj svarprocent, derfor opfordres medlemmerne til at besvare spørgsmålene. *mt*

# Det entreprenørielle universitet – humaniora og erhvervsliv i tæt samspil

**Det er et politisk mål**, at en fjerdedel af en ungdomsårgang skal have en lang videregående uddannelse. Vi skal skabe den bedst uddannede generation nogensinde, og den kvantitative dimension af dette succeskriterium er opfyldt. Men nu ser det ud til, at mange akademikere har svært ved at finde relevant beskæftigelse, og politikerne har fået travlt med at justere målene: Nu skal vi ikke bare længere have mange uddannede – nu skal vi have de rigtigt uddannede, forlyder det. De rigtige er dem, som arbejdsmarkedet kan bruge til noget, hører man. Men vejen til faldende dimittendarbejdsløshed er ikke at lade erhvervslivets ønskeliste regulere optaget på de videregående uddannelser. Løsningen er i stedet at integrere erhvervslivet og universiteterne langt bedre, end det sker i dag.

I stil med idealerne fra Humboldt er det ofte udtrykt, at forskere, studerende og universiteterne helst vil forske frit, idet den fri søgen efter erkendelse er det vigtigste, man som akademiker kan tage med sig ud i samfundet efter endt studium. Humboldt siges ofte at være grundlaget i det humanistiske dannelsesideal, hvor den fri tænkning, den kritiske refleksion og dekonstruktionen er central. Derfor har man på universiteterne historisk ikke keret sig om beskæftigelsessituationen, og de fleste kan-

didater har fundet job uden de store komplikationer. For humanioras vedkommende fandt kandidaterne typisk beskæftigelse inden for forskning og undervisning.

## Skriften på væggen

Problemet er nu, at disse typiske aftagerkanaler er fyldt op. Udfordringen er derfor, at vi fremover skal skabe omkring 10.000 private job – om året – hvis samtlige universitetsstuderende skal finde job. Nyere beskæftigelseshistorie har vist, at akademikere og især humanister selv har skabt job, som ingen vidste eksisterede. Derfor må det bestemt frarådes, at dansk erhvervslivs kandidatbestillingslister med ingeniører øverst og humanister nederst får lov til at dominere uddannelsesdebatten, for vejen til udvikling i erhvervslivet er, at de en gang imellem får noget, de ikke vidste, de havde brug for. Især de mange små og mellemstore virksomheder, der aldrig har set skyggen af en akademiker, har et særligt potentiale som aftagere af akademisk arbejdskraft. Flere undersøgelser peger nemlig på, at den første akademiker i en lille virksomhed skaber flere job end blot sit eget – både akademiske og faglærte job.

Det ser ud til, at politikere, fagforeninger og mange andre har set skriften på væggen. Flere forskellige

beskæftigelsesindsatser forsøger at skubbe til den akademiske jobskabelse i de små virksomheder. Videnpilotordningen er blot ét eksempel på, hvordan man hjælper akademikere og erhvervsliv tættere på hinanden: Man kan som virksomhed søge om op til et halvt års akademikerløn til nyansættelse af en akademiker. Lignende tiltag findes i mange andre afskygninger rundt omkring i det ganske land, og effekten er positiv. Mødet mellem akademiker og virksomhed er i mange tilfælde endt succesfuldt, akademikeren er nu fastansat og har i mange tilfælde skabt vækst og flere job i organisationen.

Men i stedet for denne omsiggribende – og dyre – prioritering af beskæftigelsesindsatser, der skal forbinde universitetets dimittender med omverdenen, foreslår dette indlæg andre veje til at forbinde dimittender og erhvervsliv. Mødet mellem dimittend og erhvervsliv må finde sted tidligere, og det kan det, hvis vi tør forsøge at definere det humanistiske dannelsesideal anno masseuniversitet. Jeg foreslår, at de humboldtske idealer således tilføres forskeren Henry Etzkowitz' idealer om det entreprenørielle universitet.

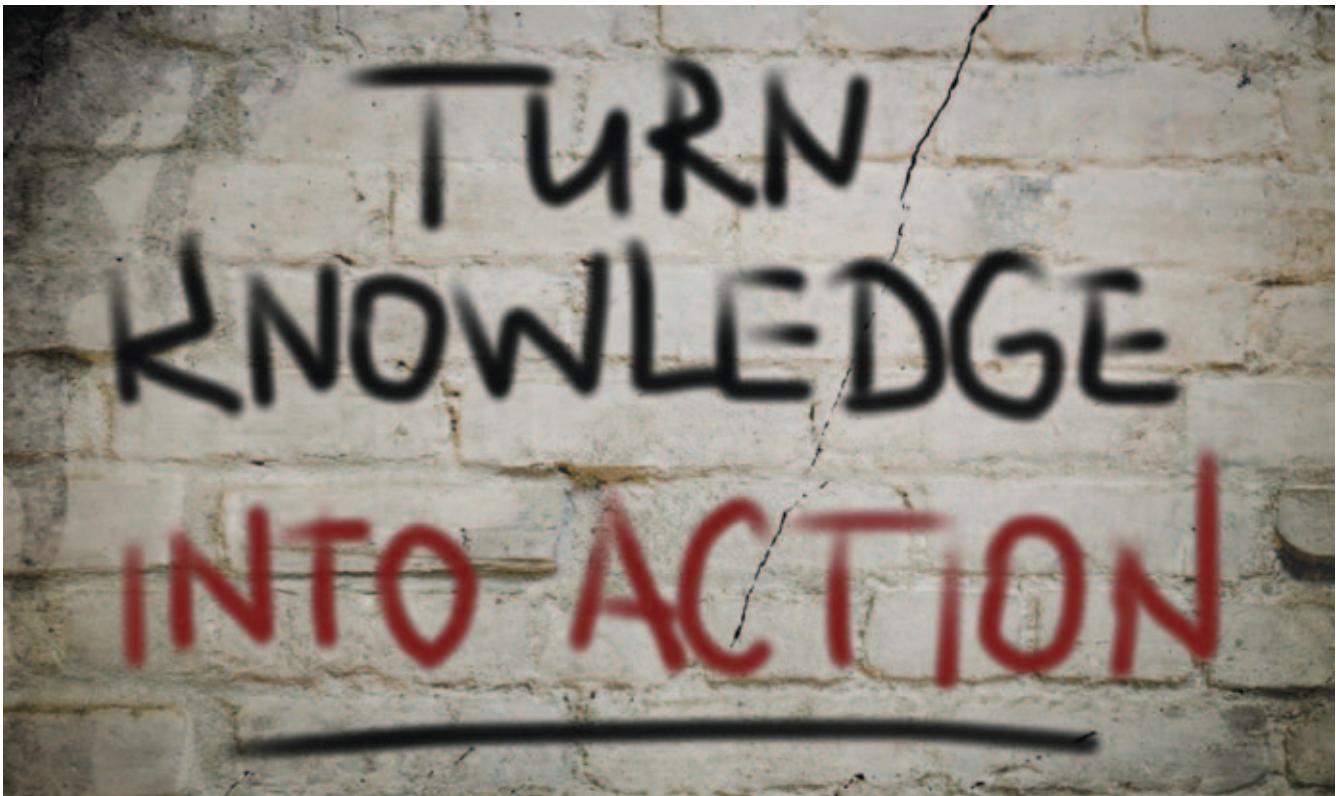
## Triple helix-modellen

I det entreprenørielle universitet er det afgørende, at stu-

derende fra første dag i deres studium bliver bevidste om, hvordan de kan udvikles til at reflektere over, hvor og hvordan deres viden kan bringes i spil i andre sammenhænge end de mest professionsoplagte (som humanisten, der ikke ser andre muligheder end gymnasialerervejen). Sideløbende hermed kan man integrere omverdenen i universitetet i højere grad, således at mødet mellem viden og virksomhed indtræffer langt tidligere i studieforløbet. Triple helix benævnes denne øgede integration af den offentlige sektor, universitetssektoren og erhvervslivet. Hvis vi i Danmark vil have mange universitetsuddannede, som også finder job, må vi overveje at forene idealerne fra Humboldt og teorierne fra Etzkowitz. Det humanistiske dannelsesideal tilføres dermed en ekstra dimension, nemlig evnen til at konstruere og evnen til at fuldende den kritiske refleksive og fri tænkning med en øget bevidsthed om det værdiskabende potentiale i den akademiske og humanistiske viden.

De fleste humanistiske miljøer i den danske universitetsverden har allerede taget de første skridt i denne retning, idet praktik er blevet mere udbredt. Praktikophold er dog kun et ud af mange elementer i en stærkere forankring af universiteterne i omverdenen. Eksa-





“Mødet mellem dimittend og erhvervsliv må finde sted tidligere, og det kan det, hvis vi tør forsøge at definere det humanistiske dannelsesideal anno masseuniversitet. Jeg foreslår, at de humboldtske idealer således tilføres forskeren Henry Etzkowitz’ idealer om det entreprenørielle universitet”.

mensprojekter og specialer kan med fordel og med værdiskabende udfald for såvel virksomhed som studerende (og forskere?) skrives og udarbejdes i et tættere samspil.

Mødet med virksomhed eller anden ekstern samarbejdspartner finder således sted allerede i de første studieprojekter – på dette tidspunkt skal man som virksomhed trods alt kun investere sin tid i samarbejdet med en studerende. Siden udvikler dette kendskab sig måske til et studiejob – for i sidste ende at være den oplagte mulighed for et fast job til den færdiguddannede kandidat. Man har set hinanden an i den periode, hvor det er mindre omkostningstungt, og den dag, kandidaten forlanger løn,

har kandidaten overbevist virksomheden om, at han/hun er sin løn værd. Mange gør det allerede, men der er endnu et uforløst potentiale i, at humaniora viser omverdenen, hvordan humanister kan skabe værdi.

**Innovationsundervisning**  
Innovationsundervisning bliver et stadig varmeemne i disse år. Innovationsundervisning kan forstås på flere måder. Der kan være tale om undervisning specifikt rettet mod start af egen virksomhed, der kan være tale om undervisning med det fokus at løse opgaver i tæt samspil med en ekstern organisation (privat som offentlig), og der kan være tale om undervisning

i klassisk humanistiske kernefag med det fokus at anvende denne viden til at skabe værdi (som også kan være andet end økonomisk) i en konkret praksis.

Der findes mange andre måder, hvorpå man kan integrere universitetssektoren i omverdenen og nedbryde mange af de skel, som findes mellem universitet og især de mange små og mellemstore virksomheder i dansk erhvervsliv, som besidder et uforløst vækstpotentiale, der kan realiseres af det humanistiske dannelsesideal. Det kræver blot, at vi som humanister selv tør udvikle dette til også at omfatte fokus på, hvordan vores viden kan skabe værdi og dermed job til vores mange, mange kandidater.

I forvejen eksisterer karrierevejledning ved universiteter og a-kasser, ligesom videnpilotordninger og akademiskerkampagner er udbredte til fremme af akademikere og humanister i erhvervslivet. Med ovenstående perspektiver kan vi flytte dette møde mellem universitet og erhvervsliv, således at det finder sted, inden dimittenden er havnet i arbejdsløshedskøen, hvor alt for mange desværre står alt for længe.

Lad os få en dialog om, hvordan vi som humanister kan få en endnu stærkere rolle i udviklingen af det danske samfund og af det danske erhvervsliv, inden dette bliver endnu mere forblødet af sit eget ønske om ingeniører en masse. <<

## Tillidsprisen 2014

Fortjener din tillidsrepræsentant, suppleant, klubformand eller arbejdsmiljørepræsentant en særlig anderkendelse? Så har du muligheden nu, for i november uddeler DM for tredje 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 som anderkendelse for det gode arbejde. Du kan selv eller sammen med dine kolleger indstille kandidaten. Skriv en kort motivation for, hvorfor du synes, det skal være din kandidat, der vinder. Adressen er tillidspris@dm.dk.

Fristen for at indstille din kandidat er 1. oktober kl.12.00. Prisen bliver overrakt i forbindelse med TR-dagen den 18. november.



## Kom til medlemsfest i Akademikerhuset

Akademikerhuset på Peter Bangs Vej er nu helt fyldt op med akademiske organisationer. Det betyder en masse fordele for vores tilsammen mere end 100.000 medlemmer. Det vil vi gerne fejre med jer.

Akademikerhuset inviterer derfor indenfor til en festlig og faglig aften torsdag 4. september kl.16-23. Vi byder på kolde øl, lækre tapas og underholdning i form af dj-loungemusik med Le Gammeltoft og standup med Jan Gintberg. Du får rig lejlighed til at mingle med andre medlemmer samt få råd og vejledning af vores konsulenter og karriererådgivere, som holder workshops om forskellige arbejdsmarkedsrelaterede emner.

Festen er gratis for alle medlemmer. Kom som du er, eller tag din kollega, ven eller mage under armen - dog kun én gæst pr. medlem.

Få mere information og tilmeld dig via [dm.dk/kalender](http://dm.dk/kalender).

## Det sker i DM



### Lynkurser

Lynkurser er et nyt tiltag fra DM, hvor du på fire timer kan erhverve dig nye kompetencer, som du kan bruge professionelt. I september udbyder vi et lynkursus i præsentationsprogrammet Prezi. Kurset introducerer dig for Prezis mange muligheder og viser dig, hvordan du laver gode præsentationer.

På månedens andet lynkursus "Effektive arbejdsmails" kan du lære, hvordan du undgår at drukne i din indbakke ved at skabe struktur på dine e-mails og dermed lette din hverdag.

Tid og sted: 23. og 26. september i København  
Tilmelding og mere info: [dm.dk/kalender](http://dm.dk/kalender)

### Bliv lykkelig – workshop i positiv psykologi

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

Tid og sted: 8. september i København  
Tilmelding og mere info: [dm.dk/kalender](http://dm.dk/kalender)



## PÅ DM.DK KAN DU

- ▶ se lønstatistikker for både det offentlige og det private. Som medlem kan du sammenligne din løn med andres og beregne lønniveau ud fra uddannelse, kandidatår, køn og jobfunktion. Læs mere på [dm.dk/loen](http://dm.dk/loen)
- ▶ finde råd og vejledning til din jobsøgningsstrategi. Læs mere op [dm.dk/jobogkarriere](http://dm.dk/jobogkarriere).
- ▶ læse spændende artikler inden for dit eget felt på Fagligt forum. Læs for eksempel artiklen "Motionsafhængighed – et moderne misbrug" skrevet af ph.d. i psykologi Mia Beck Lichtenstein. Læs artiklen på [dm.dk/fagligtforum](http://dm.dk/fagligtforum)
- ▶ få overblik over dine medlemsfordele. Du kan blandt andet tage hele familien gratis med på Arbejdmuseet. Tjek de mange gode medlemstilbud ud på [dm.dk/dmprocent](http://dm.dk/dmprocent).

# VORES VIGTIGSTE KOMPETENCE ER, AT VI HAR STYR PÅ DINE KOMPETENCER

Bliv medlem af DM  
inden 01.11.2014 og vind  
et års studieforsikring.



LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING  
– en del af LB Forsikring

## SOM STUDIEMEDLEM I DM OG MA FÅR DU:

Fagligt fællesskab. Værdifulde kurser og arrangementer.  
Karrierevejledning og juridisk rådgivning både til studiejob og  
som færdiguddannet. Økonomisk sikring ved ledighed. Rabat på  
fitness, forsikring, bank, aviser, bøger, mad, rejser.

MELD DIG IND PÅ  
CANDPORTALEN.DK

me dm

MA MAGISTRENS A-KASSE  
DM DANSK MAGISTERFORENING

## DE FIRE NYE UNIVERSER I FAGLIGT FORUM

- Administration, organisation og politik
- Naturvidenskab, sundhed og miljø
- Kultur, sprog og kommunikation
- Uddannelse, didaktik og forskning



# FRA SYV TIL FIRE

Fagligt forum får fire faglige universer og fire tilhørende LinkedIn-grupper

Fagligt forum gik i luften for godt to år siden med syv faglige universer på dm.dk og syv tilknyttede netværksgrupper på LinkedIn. Formålet var at give medlemmerne faglig inspiration og viden gennem artikler, fyraftensmøder og netværk.

På baggrund af en evaluering af Fagligt forum og de to års erfaringer med forummet bliver de syv universer fra slutningen af august 2014 til fire med tilsvarende LinkedIn-grupper.

## To universer bevares uændret

- Administration, organisation og politik
- Uddannelse, didaktik og forskning.

## To nye universer

- Kultur, sprog og kommunikation
- Naturvidenskab, sundhed og miljø.

De nye universer er dannet af fire af de gamle: Sprog og kommunikation, Kultur og sundhed, Miljø og natur samt Naturvidenskab og teknik.

Flere medlemmer har undret sig over koblingen kultur og sundhed. Derfor splitter vi dette univers i to. I praksis har det vist sig, at universet har haft to parallelle spor og kun i ganske få tilfælde har haft aktiviteter, hvor kultur og sundhed har været integreret. Derfor kombinerer vi kultur med sprog og kommunikation, mens sundhed kombineres med naturvidenskab og miljø.

Desuden blandes miljø, natur, naturvidenskab og teknik i et samlet univers, da både artikler, diskussioner og

fyraftensmøder inden for disse emner har overlappet en del. De bliver sammen med sundhed til universet Naturvidenskab, sundhed og miljø.

## It integreres i de øvrige

It nedlægges både som fagligt univers og som LinkedIn-gruppe. Det betyder ikke, at it-fagligheden forsvinder, men at den integreres i de fire nye universer.

Baggrunden er blandt andet, at de fleste artikler, indlæg og diskussioner i it-universet har været tværgående og har passeret lige godt i flere af de andre faglige universer.

Tilbagemeldingerne har endvidere været, at omfanget af "rene" it-emner er stærkt begrænset, og at it som værktøj og metode er integreret i og understøtter andre fagligheder.

## To LinkedIn-grupper skifter navn

Teknisk set betyder det, at to LinkedIn-grupper skifter navn:

DM Kommunikation og sprog bliver til DM Kultur, sprog og kommunikation

DM Miljø og natur bliver til DM Naturvidenskab, sundhed og miljø.

Hvis du er medlem af en af de to grupper, der skifter navn, vil du få en mail fra DM om navneskiftet. Det er blot til orientering, og du behøver ikke at foretage dig noget.

## Meld dig ind i en ny gruppe

Tre LinkedIn-grupper nedlægges: DM Kultur og sundhed, DM Naturvidenskab og teknik, DM it.

Hvis du er medlem af en af de tre grupper, vil du få en mail fra DM, hvor vi opfordrer dig til at melde dig ind i en af de nye grupper. LinkedIn tillader nemlig ikke, at DM flytter medlemmerne, så det skal du selv gøre.

## Basis for større volumen på LinkedIn

En anden grund til at reducere universerne og LinkedIn-grupperne fra syv til fire er muligheden for at skabe større volumen og dermed mere aktivitet i LinkedIn-grupperne.

Sidst i juni 2014 havde de faglige LinkedIn-grupper tilsammen lidt under 4.000 medlemmer spredt ud på syv grupper. Erfaringsmæssigt skal antallet af medlemmer i en gruppe runde cirka 1.000, for at der for alvor kan skabes aktivitet blandt medlemmerne. Og ved at gå fra syv til fire grupper er der skabt større grundlag for engagement i grupperne.

## VIL DU VIDE MERE

Fagligt forum er DM's tilbud til dig, der gerne vil have inspiration til dit faglige og professionelle arbejdsliv, og som vil dele viden og netværke med kolleger og andre med samme faglige interessefællesskaber som dig.

**DYRK DIN FAGLIGHED**

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

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



Foto: Colourbox

## Ligestyldighed eller paranoia

Både Snowden og tystys-kilden har sat gang i overvågningsdebatten i Danmark. Det er kærkomment, mener lektor Peter Lauritsen, Aarhus Universitet. Vi lever på godt og ondt i et overvågningssamfund og har brug for en debat om, hvad overvågning kan gøre ved os, og hvad den kan gøre for os.

Find artiklen her: [dm.dk/FagligtForum/AdmOrgPol/Artikler/Overvaagning](http://dm.dk/FagligtForum/AdmOrgPol/Artikler/Overvaagning).

Følg DM Administration, organisation og politik på LinkedIn

## Hvordan udvikler vi universitetsuddannelserne?

Det kan næsten virke provokerende at melde ud, at undervisning skal have samme betydning som forskning i en forskerkarriere, mener Hanne Leth Andersen, rektor på Roskilde Universitet og professor i universitetspædagogik. Læs hendes bud på fremtidens undervisning og uddannelser.

Find artiklen her: [dm.dk/FagligtForum/UddDidaforsk/Artikler/UdviklingUniversitetsuddannelserne](http://dm.dk/FagligtForum/UddDidaforsk/Artikler/UdviklingUniversitetsuddannelserne).

Følg DM Uddannelse, didaktik og forskning på LinkedIn



Foto: Rie Neuchts

Hanne Leth Andersen, rektor på RUC, giver et bud på fremtidens undervisning og uddannelser.

## BRUG DIT SPECIALE AKTIVT

Som dimittend kan du få en hel dag i DM, hvor du arbejder med at få dit speciale længere ud i verden. Du får professionel kommunikationsrådgivning, mulighed for at publicere en artikel i Fagligt forum på dm.dk og mulighed for at holde oplæg til et medlemsmøde i DM. Efterårets workshops afholdes 24. september og 12. november, og du kan præsentere dit speciale på fyraftensmøder 1. oktober, 8. oktober, 26. november og 3. december.

Find og tilmeld dig specialepræsentationerne på [dm.dk/kalender](http://dm.dk/kalender).  
Læs mere om Specialer2Go og tilmeld dig: [dm.dk/JobOgKarriere/BrugDMKarriere/Specialer2go](http://dm.dk/JobOgKarriere/BrugDMKarriere/Specialer2go).

## DM – DANSK MAGISTERFORENING

Peter Bangs Vej 30  
2000 Frederiksberg

Vesterbro Torv 1-3, 7. sal,  
8000 Aarhus C

Telefon 38 15 66 00  
Fax 38 15 66 66  
www.dm.dk  
dm@dm.dk

Åbningstid: Man.-tors. kl. 8.30-16, fre. kl. 10-15  
Telefontid: Man.-tors. kl. 10-16, fre. kl. 10-15

## MP PENSION

### PENSIONSKASSEN FOR MAGISTRE OG PSYKOLOGER

Smakkedalen 8  
2820 Gentofte  
Telefon 39 15 01 02  
www.mppension.dk  
mp@mppension.dk

Åbningstid: Man.-tors. kl. 9-16, fre. kl. 9-15

## MA – MAGISTRENE'S ARBEJDSLØSHEDSKASSE

Peter Bangs Vej 30  
2000 Frederiksberg  
Telefon 70 20 39 71  
www.ma-kasse.dk

Åbningstid: Man.-tirs. og tors. kl. 10-15, ons. kl. 13-16, fre. kl. 10-13  
Telefontid: Man.-tirs. og tors. kl. 9-15, ons. kl. 13-16, fre. kl. 9-13

#### Regionalkontorer

##### Aarhus

Vesterbro Torv 1-3, 7. sal,  
8000 Aarhus C  
Telefon 70 20 39 71  
Åbningstid: Man., tirs. og tors. kl. 10-15

##### Odense

Slotsgade 21 B, 4. sal  
5000 Odense C  
Tlf. 70 20 39 71  
Åbningstid: Man. kl. 10-12 og tors. kl. 13-15

##### Aalborg

Østerågade 19, 3. sal,  
9000 Aalborg  
Telefon 70 20 39 71  
Åbningstid: Man. kl. 10-12 og tors. kl. 13-15

## MEDLEMSKONTINGENT FOR 2014

Du er medlem af DM, når DM har modtaget din indmeldelse. Visse ydelser opnår du dog først ret til efter 30 dages medlemskab. Du får et brev fra DM, som bekræfter indmeldelsen. Dimittender og studenter opnår straks medlemsrettigheder.

Din kontingentsats og din ret til ydelser er afhængig af din medlemsstatus. Derfor bør du hurtigst muligt give DM's Medlemsservice besked om ændringer i dit ansættelsesforhold eller selv rette dine oplysninger via "Min side" på www.dm.dk. Du bedes også rette oplysningerne, hvis du fx. er flyttet eller har fået ny e-mail adresse.

Har du betalt for højt medlemskontingent, kan det maksimalt tilbagegøres for indeværende og forudgående kvartal for så vidt angår nedsat kontingent.

Kontingentet opkræves kvartalsvis, og du modtager automatisk et girokort fra os. Vi anbefaler, at du tilmelder dig Betalingservice.

#### Pr. kvartal

Fuldtidsansatte, deltidsansatte med mere end 18 timer pr. uge samt ph.d. stipendiat	1.139,00 kr.
Arbejdsledige og deltidsansatte med højst 18 timer pr. uge	551,00 kr.
Dimittender fuld tid - 1. halvår (halvt kontingent)	569,50 kr.
Dimittender ledige - 1. halvår (halvt kontingent)	275,50 kr.
Førsteårsstuderende (pr. kvartal de to første kvartaler)	10 kr.
Studerende	66,00 kr.
Studerende med dobbelt medlemskab af DM og SUL.	
DM overfører 50 kr. af dette kontingent til SUL.	116,00 kr.
Studerende med dobbeltmedlemskab af DM og DALF	66,00 kr.
Ansæt i udlandet (på dansk kontrakt)	1.139,00 kr.
Ansæt i udlandet (på udenlandsk kontrakt)	551,00 kr.
Selvstændige	1.055,00 kr.
Pensionister	225,50 kr.
Værnepligtige	225,50 kr.
Langtidsledige	114,00 kr.
Børnepasningsorlov (60% af dagpengemax)	114,00 kr.
Passive	225,50 kr.
Abonnement på Magisterbladet	165,00 kr.

#### WORKSHOP

##### KØBENHAVN

Peter Bangs Vej 30  
2000 Frederiksberg.  
Åbningstid: Man.-tors. kl. 8.30-21.00,  
fre. kl. 8.30-15.00  
I juli holdes åbent fra kl. 8.30-15.00.

##### AARHUS

Vestgaarden, Vesterbro Torv 1-3, 7.,  
8000 Aarhus C.  
Åbningstid: Man.-fre. kl. 9-16.  
Nøglekort udleveres i MA.

##### ODENSE

Slotsgade 21 B, 4.  
5000 Odense.  
Åbningstid: Man. kl. 9-12  
og tors. kl. 13-15.30  
Nøgle udleveres mod depositum  
hos MA på samme adresse.

##### AALBORG

Aktivitetshuset  
Østerågade 19, 3. 9000 Aalborg.  
Åbningstid: Man.-fre. kl. 8.30-15.  
Du kan få nøgle, så du har adgang  
hele døgnet.

# Ord kommunikerer på én måde.

# Billeder på en anden.

På diplomuddannelsen i visuel journalistik lærer du at kombinere ord og billeder.

Tag et enkelt kursus eller hele uddannelsen. Lige nu kan du tilmelde dig:

## ● Tal til øjet

På dette kursus lærer du, hvad der sker i hovedet på modtageren af din historie. Du lærer, hvordan du kan integrere tekst, billeder og grafik og få det til at hænge indholdsmæssigt sammen, så elementerne understøtter hinanden og formidler ét samlet budskab.

København, start 20. oktober

## ● Fortæl historien visuelt

På dette kursus dykker vi ned i værktøjskassen af visuelle virkemidler. Du lærer om det grafiske og visuelle formsprog, så du kan gøre dine historier mere vedkommende og kreative ved hjælp af billeder, grafik og layout – på tværs af medieplatforme.

København, start 20. november



Underviser: OLE MUNK

Designkonsulent og grafisk formgiver. Uddannet arkitekt fra Det Kongelige Danske Kunstakademi med speciale i visuel kommunikation. Partner i *Ribergård & Munk communication design* og redaktionel art director på *Kristeligt Dagblad*.

Læs mere og tilmeld dig på [dmjx.dk/visueljournalistik](http://dmjx.dk/visueljournalistik)