



Læs side 6-7 og 32-35

Del din viden med andre

16

Professor: Glem tillidsreformen! Håbet ligger i en stærk minister.

22

Opsang fra Uppsala

42

dm natur & kultur

47

COPENHAGEN  
SUMMER  
UNIVERSITY

# DET TAGER KUN EN UGE AT BLIVE ET PAR ÅR KLOGERE

12.-16. AUGUST 2013

## EKSEMPLER FRA ÅRETS PROGRAM:

- Adfærdsøkonomi og Psykologiske Valg – konsekvenser af menneskelig irrationalitet
- Coaching, Kierkegaard og Lederskab
- Ledelse med Forankring – nytænkning med antropologisk metode
- Forandringsledelse uden Stress - psykologiske perspektiver på organisatoriske stressfaktorer
- Sundhedsrelateret Velfærdsteknologi – fra patient til forbruger?
- Fødevarekompleksets Aktører – forbrugeres, producenters og eksperters kamp om madens kvalitet og sikkerhed
- Den Danske Model – under udvikling eller afvikling?
- Kommunikation 2.0 – effektiv kommunikation på tværs af medier
- Kvantitativ Evaluering og Effektvurdering af Velfærdsydelse og Folkesundhed
- Decoding China! Power, Philosophy, Government Affairs and Lobbying in China



[copenhagensummeruniversity.ku.dk](http://copenhagensummeruniversity.ku.dk)

E: [csu@adm.ku.dk](mailto:csu@adm.ku.dk) - T: 3532 2870



# SU-reformen et eklatant løftebrud

Den regering, som for 1½ år siden højtideligt erklærede, at den ikke ville beskære SU-støtten, har nu fremlagt et lovforslag, der indeholder klare forringelser. Selv om det så sandelig ikke er første løftebrud, vores regering begår, er det her alligevel et af de mest overraskende. For jeg troede faktisk, at de tre partier var enige om, at det danske SU-system er en succes, der skal værnes om.

Det lovforslag, uddannelsesminister Morten Østergaard præsenterede den 19. februar, er ganske vist ikke så grumt, som forhåndsvarslerne og de drypvise elementer, som selvsamme minister er kommet med i ugerne op til fremlæggelsen, indikerede. Den højere visdom i den kommunikationsstrategi kan jeg kun gisne om, men man kunne jo få den tanke, at strategien gik ud på at få alle kritikerne til at skyde alt krudtet af på forhånd, og at lettelsens suk derefter ville overdøve indsigelser og brok.

Og ja, selvfølgelig er vi glade for, at forringelserne ikke er så drastiske, som vi frygtede. Men godt er det ikke. Det voldsomme fokus på at få de studerende igennem på kortere og kortere tid gennem økonomiske stramminger har sin pris. Og det er ærgerligt, at et længe forberedt lovforslag i så høj grad bygger på fejlagtige antagelser og fordomme om, at

de studerende fjumrer og smøler i flere omgange. Først ved at vente med at gå i gang og dernæst ved at være for længe om at blive færdige. Ordvalget "fjumrear" om både den tid, de unge bruger på at blive mere modne og afklarede, inden de går i gang, og om det 6. år, der ligger ud over den normerede studietid, nærer falske forestillinger i offentligheden og giver forkerte signaler om, hvad der driver det store flertal af studerende.

Studerende presser sig selv og hinanden ud i studieforlængelser. Den hårde konkurrence om job betyder nemlig, at cv'et skal være perfekt.

Som ung studerende kan man næppe undgå at være sig smerteligt bevidst om den aktuelle, tårnhøje dimittendledighed, der har gjort konkurrencen om en plads på det akademiske arbejdsmarked knaldhård. Så der er pres på at kvalificere sig ved at få gode karakterer, ekstra kurser i fx eksportøkonomi, uanset hvilken uddannelse man i øvrigt er i gang med, en praktikplads, et ophold i udlandet og et studierelevant job. Det siger sig selv, at det giver længere studietider, og det vil en økonomisk straf i form af en udhuling af købekraften af SU eller økonomisk straf for forsinkelser næppe ændre på. Det viser den undersøgelse, som DM netop har gennemført blandt et udsnit af vores studentermedlemmer.

De studerende ønsker først og fremmest en god uddannelse og at få et godt job bagefter, og de mange ekstra krav, der er lagt

ind i en universitetsuddannelse gennem de seneste år, kan hver især være ganske fornuftige. Men Morten Østergaards skråsikre udsagn om, at de studerende sagtens kan nå det hele på fem år, er ikke troværdigt, hvis der stadig skal være plads til den faglige fordybelse i uddannelsen.

I efteråret viste undersøgelser fra både Djøf og DM foruroligende resultater om udbredt stress blandt de studerende. Jeg frygter, at de studeren-

de, der lider af stress og præstationsangst, nu bliver mere ilde stedt, når de presses til at gå til eksamen, før de er klar, og at flere vil falde fra. Det passer rigtig dårligt med den overordnede målsætning om, at 60 % af en årgang skal have en – god og holdbar – videregående uddannelse. Regeringen bør derfor genoverveje sit forslag og finde de positive incitamenter frem i stedet for de negative.

*Ingrid Stage*

## Hovedbestyrelsen for Dansk Magisterforening

Ingrid Stage, formand

Peter Grods Hansen,  
DM Offentlig

Line He-Gjerløff, 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

Helle Kirstine Waagner,  
DM Forskning & Videregående  
Uddannelse

Hans Beksgaard, DM Forskning  
& Videregående Uddannelse

Erik Alstrup, DM Forskning &  
Formidling

Ole Kentmark, DM Honorar- og  
timelønnede, deltidsansatte og  
arbejdssøgende

Hanne Götzshe, DM Pensionist

Charlotte Palludan,  
Fagforeningslisten

Katrine Kier Nielsen,  
DM Studerende

Mette Thygesen,  
DM Studerende

Læs artiklerne  
på siderne  
6-7 og 32-35.



## “... så hvis du ikke ændrer i overskriften ...”

Københavns Kommune har udarbejdet en rapport om ligestilling blandt lederspirer i kommunen. Bestilt af Borgerrepræsentationen. Var det noget, I kunne tænke jer at skrive om?, lød spørgsmålet og opfordringen til Magisterbladet fra Københavns Kommune. Ingen navne skal nævnes i denne kommentar. Hvorfor giver sig selv, når du har læst denne kommentar til ende.

Det kunne være interessant, var vores kommentar, bl.a. fordi netop ligestilling er en af denne fagforenings kerner. Vi fik rapporten og et af kommunen selv udarbejdet kort resumé med de væsentligste konklusioner på den. “Skjorternes herredømme” hed resuméet.

Det var oplagt og relevant at citere fra dette resumé. Ud over naturligvis at indhente kommentarer fra relevante personer i kommunen. Det sidste afsnit i kommunes eget resumé hedder:

“Er talentet ligeligt fordelt og adgangen til uddannelse ligeså, er der kun én forklaring på diskrepansen mellem andelen af kvindelige akademikere og andelen af kvindelige ledere, nemlig kønsdiskrimination i Københavns Kommune. Den er sandsynligvis utilsigtet, skyldes manglende viden og opmærksomhed, men uanset hvad er den uacceptabel. Derfor må der handles på denne rapport klare resultater”.

Flot skrevet og erkendt. Og oplagt for Magisterbladet at skrive om, hvordan kommunen ville komme uvæsenet til livs. Men så langt rakte kommunens åbenhed dog ikke.

I artiklen inde i bladet (side 28-31) citerer vi konklusionen ovenfor. Dog tilføjer vi ordet “utilsigtet” for at være loyal over for formuleringen “manglende viden og opmærksomhed”. Det var åbenbart for meget for kommunen at få sin egen konklusion offentliggjort, hvorfor man forlangte den taget ud af artiklen. I mailen hed det: “... så hvis du ikke ændrer i overskriften og et par andre tekster, får jeg slet ikke lov at udtale mig”. Vi måtte altså vælge mellem at skrive artiklen uden kommentarer fra kommunen eller helt at droppe den. Valget var ikke svært. Vi skrev til kommunen: “Magisterbladet hverken kan eller vil give chefer i Københavns Kommune ret til at redigere vores artikler”. Vi lever ikke længere i kancellernes tid.

I øvrigt har vi interviewet to kvindelige chefer fra kommunen til artiklen. De gør kun kommunen ære. Hvad er der at være så bange for?



### FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER SU-reformen et eklatant løftebrud
- 10 SIDEN SIDST
- 20 NYE BØGER
- 26 SIDEN SIDST
- 36 NYE BØGER
- 44 KRONIK Karrierevejledning i en kold tid
- 46 NYE BØGER
- 56 DET' MIT JOB

58 DM AKTUELT

60 LEDIGE STILLINGER

63 MEDDELELSER

Magisterbladet:  
Nimbusparken 16  
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 213,75 kr. per kvartal.

Redaktion:  
Mogens Tanggaard  
(ansvarshavende)  
mt@dm.dk

Liv Kretzschmer  
lk@dm.dk

Martin Ejlersten  
me@dm.dk

Thomas Böttcher  
tb@dm.dk

Pernille Siegumfeldt  
psi@dm.dk

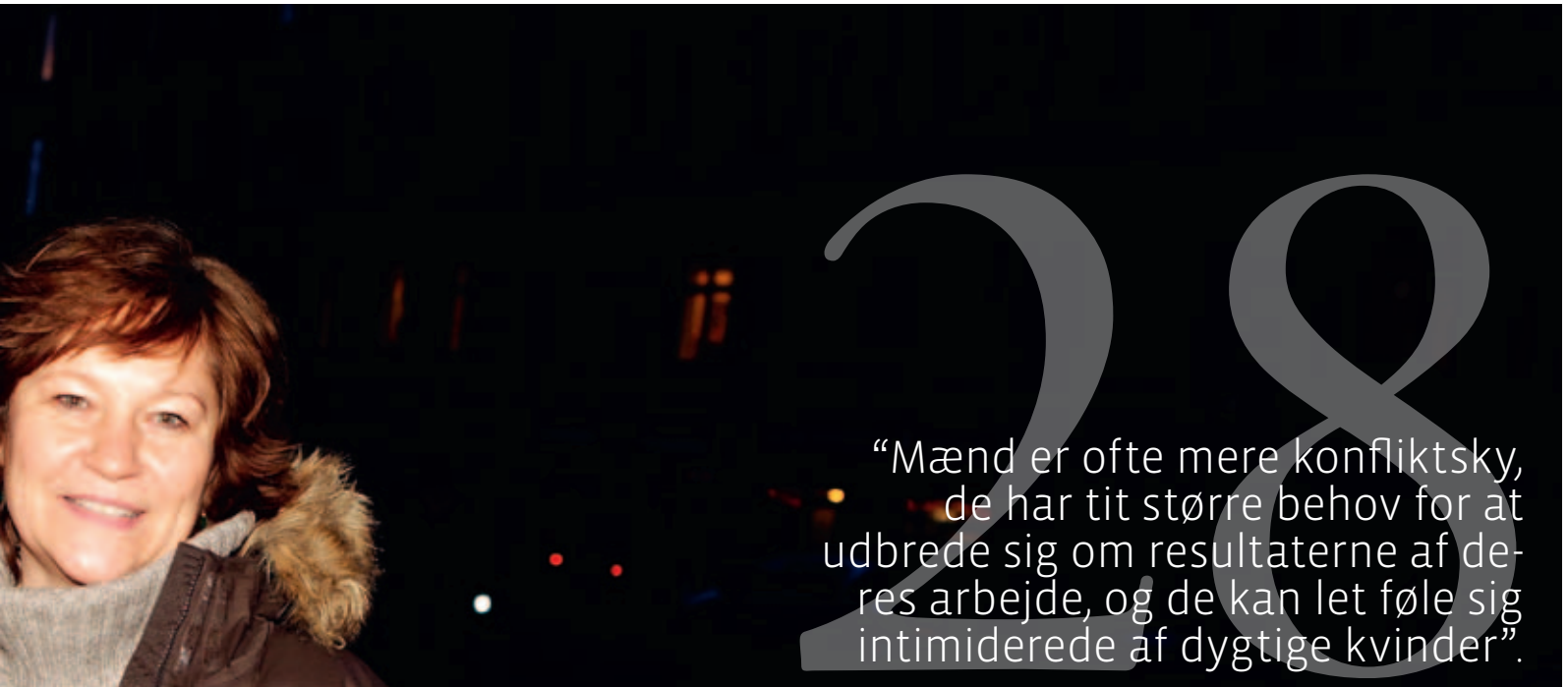
Sidse Rølle Jakobsen, sekretær  
srj@dm.dk

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 tryk:  
Datagraf  
www.datagraf.dk





“Mænd er ofte mere konfliktsky, de har tit større behov for at udbrede sig om resultaterne af deres arbejde, og de kan let føle sig intimiderede af dygtige kvinder”.

## ARTIKLER



**6** DM Studerende uddeler karakterer til regeringens forslag til en SU-reform

**7** Enorm akademisk jobefterspørgsel på vej

**8** Flere udsætter at betale SU-lån

**9** Afstemning om de offentlige overenskomster 2013



**12** Studerende: Vi har for meget ferie

**14** Aarhus-studerende vil have trimestre

**16** Del din viden og bliv klogere

**19** DM-medlemmer undgår ny stor fyringsrunde i CSC



**22** Professor: Glem tillidsreformen! Håbet ligger i en stærk minister

**28** Lang vej til kønsbalance på chefgangen

**28** Køn er en faktor – også på chefgangen

**32** Minister på turné med løftebrud



**35** Efter slaget

**38** Magister med profil: Vild med vildskab

**42** Opsang fra Uppsala

**47** dm natur & kultur

Forsidefoto: Jesper Voldgaard

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 44.200 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 31.413  
i perioden 1.7.2011-30.6.2012

## Produktionsplan:

Nr. 4-2013  
Udkommer: 22. marts  
Deadline debat: 11. marts  
Deadline annoncer: 13. marts  
Deadline kalender: 13. marts

Nr. 5-2013  
Udkommer: 12. april  
Deadline debat: 2. april  
Deadline annoncer: 3. april  
Deadline kalender: 3. april

Nr. 6-2013  
Udkommer: 3. maj  
Deadline debat: 22. april  
Deadline annoncer: 23. april  
Deadline kalender: 23. april

# DM Studerende: SU-reform er til et 3-tal



På en skala fra 1-10 får uddannelsesminister Morten Østergaard gennemsnitskarakteren 3,0 af Katrine Kier Nielsen, formand for DM Studerende, for sin SU-reform.

**Det sjette SU-år fjernes for studerende, der venter mere end to år med at påbegynde deres videregående uddannelse.**

“Der var rygter om, at regeringen helt ville fjerne det sjette års SU, og det er positivt, at det ikke er sket. Det sjette års SU er nødvendigt, for mange studerende oplever administrative problemer, der unødigt forlænger studietiden, fx pga. manglende meritgodkendelser. Og så bruger mange studerende deres sjette SU-år som et uddannelsesår, hvor de fordyber sig i studierne eller får relevant erfaring gennem praktik, frivilligt arbejde og studiejob. At regeringen så alligevel vælger at straffe studerende, der fx

Regeringens SU-reform er blevet kaldt både nænsom og kynisk. Magisterbladet har bedt formanden for DM Studerende, Katrine Kier Nielsen, om at uddele karakterer på en skala fra 1-10 til de enkelte punkter i regeringens udspil.

har valgt at arbejde to år efter deres gymnasiale uddannelse, er meget uheldigt”.

**Karakter: 4**

**Fremover vil alle studerende automatisk blive tilmeldt prøver og eksaminer, og muligheden for at framelde sig eksaminer afskaffes bortset fra i særlige tilfælde. Samtidig stoppes SU-udbetalingen til studerende efter et halvt års studieforsinkelser mod i dag et år.**

“Automatisk eksamenstilmelding er o.k., men der findes mange gode grunde til, at studerende framelde sig eksaminer. Konsekvenserne af forslaget er helt ukendte, og der er ingen evidens for, at forslaget vil få studerende hurtigere igennem uddannelserne. Undersøgelser fra Norge viser bl.a., at økonomiske incitamentter ikke har nogen effekt, når det gælder SU. Vi ved også fra mange undersøgelser, at mange studerende allerede i dag er stressede. At man fjerner

muligheden for at framelde sig en eksamen, man fx ikke føler sig rustet til, kombineret med truslen om et SU-stop, vil næppe mindske stressen, og jeg frygter, at det vil give sig udslag i både gennemførelsesprocenter og social mobilitet”.

**Karakter 2**

**Færre studiebarrierer**

“Det er meget positivt, hvis det bliver lettere at få merit i forbindelse med ophold i udlandet, praktik og studieskifte, og hvis bachelorhegnet fjernes. Løbende og bedre mulighed for vejledning til de studerende er også ønskeligt for at fastlægge gode studieforløb og dermed mindske antallet af fejlvalg”.

**Karakter: 6**

**Universiteter forpligtes til at nedbringe studietiden med 3,7 måneder frem til 2020. Hvis målet ikke nås, udløser det økonomiske sanktioner i form af reducerede bevillinger.**

“Det er en farlig vej at slå ind på. Universiteterne har kæmpet længe for netop at få faste bevillinger. Derudover er universiteterne allerede i gang med at nedbringe studietiden, og studietiderne er generelt faldet kraftigt de seneste år.

**Karakter: 3**

**Ændret SU til hjemmeboende. Skal være afhængig af forældrenes indkomst.**

“Der virker helt forkert, at man som en myndig, voksen og selvstændig studerende skal være afhængig af forældrenes indkomst”.

**Karakter: 3**

**Samme regulering af SU'en som af fx dagpenge og kontanthjælp.**

“Det vil i praksis betyde, at SU'en over tid bliver mindre værd. Selv små beløb er af stor betydning for studerende, som har et meget begrænset rådighedsbeløb, når husleje, mad og bøger er betalt”.

**Karakter: 0**

# ENORM AKADEMISK JOBFTERSPØRGSEL PÅ VEJ

Bag SU-besparelserne lurer ønsket om at sende stadig flere studerende hurtigere og billigere gennem universiteterne. Fra 2020 skal der skabes 60 pct. flere job end mellem 2000-2010.

**De 2 mia. kr.**, som regeringen vil hente i SU-reformen, skal finansiere den kommende konkurrenceevnepakke. At de studerende fremover skal sluses hurtigere og dermed billigere igennem systemet, skal ikke mindst ses i lyset af, at der over de kommende år skal optages betydeligt flere studerende på universiteterne end i dag.

Men er der overhovedet behov for, at 25 pct. af en ungdomsårgang får en lang videregående uddannelse, som regeringens ambition lyder? Til sammenligning havde 8,7 pct. af alle 15-69-årige en lang videregående uddannelse i 2012.

Svaret afhænger af, hvem man spørger. Tænk tanken Kraka offentliggjorde sidste år en analyse, hvori det hed, at stadig flere akademikere er overuddannet til deres job. Ifølge analysen havde 20 pct. af alle akademikere i 2009 mere uddannelse i bagagen, end der var behov for i deres jobvaretagelse. Det svarer ifølge analysen til en fordobling siden 1993. Krakas konklusion lyder, at man må overveje, om der uddannes for mange akademikere. Og når 20 pct. ikke kan få et job, de er uddannet til, er det måske, fordi kvaliteten af uddannelserne er for lav, mente Kraka.

Analysen vurderer ikke, i hvilket omfang fordoblingen skyldes konjunkturudsving. I 2009, hvor den ene halvdel af Krakas datasæt stammer fra, kunne krisen for alvor mærkes i arbejdsløshedstallene, også blandt akademikere, hvor arbejdsløsheden blandt nyuddannede var svimlende 25-30 pct. Krakas tal viser heller ikke noget om, hvorvidt akademikere bliver ved med

at sidde i de job, de er overuddannet til. Altså om en nyuddannet akademiker midlertidigt tager arbejde som fx underviser eller ender med at hænge fast i et job som taxachauffør.

## Historien viser ingen grund til frygt

En mere positiv udlægning af samme periode finder man i en analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE), også fra sidste år. Fra 1990 til 2010 steg udbuddet af akademisk arbejdskraft fra 108.000 til 240.000 personer, altså mere end en fordobling, men ikke desto mindre har arbejdsmarkedet faktisk stort set absorberet den øgede akademiske arbejdskraft ved at skabe lige så mange nye akademiske job.

Eksempelvis voksede udbuddet af akademisk arbejdskraft fra 2000 til 2010 med 78.000 personer, men i samme periode steg antallet af akademiske job ifølge AE tilsvarende med omkring 77.000. Og mens det ofte påstås, at jobskabelsen primært er sket i den offentlige sektor, tegner AE's analyse et noget andet billede. Inden for de seneste ti år er der således skabt 5.000 job årligt i den private sektor mod 3.000 job i den offentlige sektor.

Forskningschef i AE, Mikkel Baadsgaard, siger:

“Arbejdsmarkedet har inden for de seneste 20 år været ret god til at absorbere akademikere. Overordnet set

har lønspredningen mellem hoveduddannelsesgrupperne været nogenlunde stabil, og tilsvarende har akademikere haft en relativ lav ledighed sammenlignet med andre uddannelsesgrupper. Nu er der selvfølgelig krise, men også den taget i betragtning, så har arbejdsmarkedet historisk kunnet absorbere det stigende udbud, og det kan arbejdsmarkedet formentlig også fremadrettet i et eller andet omfang”.

Men i hvilket omfang? Ifølge AE's beregninger skal der årligt frem mod 2020 i gennemsnit skabes 9.100 akademikerjob for at sikre en uændret “strukturel ledighed” for akademikere. Det er 18 pct. flere end fra 2000-2010. Fra 2020-2030 vokser efterspørgslen med 12.300 job om året, hvis regeringens 25-pct.-målsætning holder. Og det gør den tilsyneladende. Ifølge de seneste tal fra Ministeriet for Børn og Undervisning ser det endda ud til, at 26,5 pct. af en ungdomsårgang i 2020 vil tage en lang videregående uddannelse.

Vil de alle få et akademisk job? Uddannelsesminister Morten Østergaard gav ingen garantier, da han i en kronik i Politiken svarede på Krakas bekymring om overuddannelse, ja, at det endda kan føre til lavere vækst. Men som han sagde:

“Vi kan ikke blive for kloge eller for dygtige”. <<

**“Arbejdsmarkedet har inden for de seneste 20 år været ret god til at absorbere akademikere”.**

*Mikkel Baadsgaard, forskningschef i Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE)*



# Flere udsætter at betale SU-lån

De sidste to år viser en markant stigning på næsten 44 % i antallet af personer, der har bedt Statens Administration om at få udsat afviklingen af deres SU-lån.

**Mens kun 8.762 personer i 2010 bad om en lempelse, steg tallet i 2011 til 12.253 og i 2012 yderligere en tak til 12.612 personer.**

Stigningen sker nærmest parallelt med stigningen i arbejdsløshedstallet for dimittender og andre forholdsvis nyuddannede, der har svært ved at få en fod indenfor på arbejdsmarkedet. Og det er da også arbejdsløshed og en stram økonomi, som borgerne begrundede deres ansøgninger med.

Også formanden for SU-rådet ser en sammenhæng mellem de unges problemer med at få et ordentligt forsørgelsesgrundlag og samtidig få afviklet deres studiegæld.

Han mener imidlertid ikke, at der er grund til at være alt for bekymret for stigningen, i hvert fald ikke når det gælder gruppen af lånere, der har afsluttet deres uddannelser.

“Borgerne er generelt både dygtige og meget ansvarsfulde, når det gælder tilbagebetalingen af studielån. Stigningen i ansøgningerne om lempelser er jo netop udtryk for, at de prøver at få lavet en aftale, før de ryger ud i en dyb gældsafgrund”, siger rådsformand Per Christian Andersen, der også er studiechef på SDU.



Foto: Colourbox

Hans bekymring gælder alene gruppen af unge, der er startet tidligt med at optage studielån, men som aldrig får afsluttet deres uddannelse. I 2011 gjaldt det 13.000 personer.

“Hvis du allerede på ungdomsuddannelsen begynder at optage lån, og du dernæst får tre børn uden at gøre dig færdig med en uddannelse, så har du et problem. Men et flertal af de 400.000 studerende, der modtager SU, kan sagtens administrere det

og nyder godt af, at det indtil videre er dejligt ubureaukratisk at optage statslån”, pointerer Per Christian Andersen.

Statens Administration oplyser, at det er muligt at udsætte tilbagebetalingen på et SU-lån i en periode på op til 24 sammenhængende måneder, mod at ydelsen efterfølgende stiger, så sluttermen for lånet stadig overholdes. Ydelsen må dog ikke overstige 3.000 kroner månedligt. *psi*



## ROMERE, KELTERE OG FRANKRIG Ny bog af Peter Ørsted

– en alternativ guide og kyndig indføring i Frankrigs udvikling fra keltisk stammesamfund til indlemmelsen i det romerske imperium. Bogen beskriver en lærerig integrationsproces og en periode, der var væsentlig for dannelsen af den franske identitet og kultur. 304 sider, rigt illustreret.

**Pris 350 kr.**

Kan købes på [www.tidsskriftetsfinx.dk](http://www.tidsskriftetsfinx.dk)  
eller på tlf: 7020 2636

**Særligt tilbud for DMs medlemmer**  
Få 20 % rabat på bogen som DM medlem. Ved køb på nettet skriv ”medlem af DM” i bemærkningsfeltet

*Peter Ørsted's bog er bygget op over de mange rejser, forfatteren har foretaget i området. Har man mulighed for at følge i hans fodspor, er det som antydning en god idé. Det keltiske kerneland er noget af det smukkeste... og uden overvældende turisme. Georg Metz, Information*

# AFSTEMNING OM DE OFFENTLIGE OVERENSKOMSTER 2013

I foråret 2013 forhandles der nye overenskomster for alle offentligt ansatte. DM's medlemmer er omfattet af de overenskomster, som indgås samlet på AC-området.

Som medlem af DM skal du stemme om overenskomstresultatet. Urafstemningen er elektronisk, og du vil modtage et postkort fra DM med en valgkode, hvis du er stemmeberettiget. De medlemmer, som DM har e-mailadresser på, vil også modtage valgkoden pr. e-mail med et link til afstemningen. Ved afstemningen stemmes om det samlede overenskomstresultat for de offentligt ansatte AC'ere, og der er mulighed for at stemme ja, nej eller blankt.

Når samtlige overenskomster er indgået, vil DM's hovedbestyrelse og repræsentantskab komme med deres anbefalinger af resultatet. Herefter skal du tage stilling til resultatet.

Resultatet af urafstemningen er bindende. Hvorvidt det samlede overenskomstresultat vedtages eller forkastes, afhænger af afstemningsresultaterne i samtlige AC-organisationer.



Overenskomsterne træder i kraft 1. april 2013.

Du kan læse meget mere om OK 13-aftalerne på [dm.dk/ok13](http://dm.dk/ok13)

Når det endelige resultat foreligger, bliver det offentliggjort på [dm.dk](http://dm.dk) og i Magisterbladet. <<

## Snart bachelor? Hvor skal du hen?

På DTU kan du blive civilingeniør på 2 år, hvis du har en naturvidenskabelig bachelorgrad i forvejen. Du kan vælge mellem 28 forskellige studieretninger.  
**Ansøgningsfrist: 1. april.**

Kom til Informationsdag på DTU. Her kan du få en kort præsentation af alle kandidatuddannelserne og møde studerende og undervisere. Du kan også høre om udlandsophold og møde studie- og karrierevejlederne.

**Kom til Informationsdag på  
Danmarks Tekniske Universitet  
22.03.13 kl. 11-13**

Se programmet på [dtu.dk](http://dtu.dk)





## HVORFOR DROPPER STUDERENDE UD?

Der kan være rigtig mange – og gode – grunde til, at studerende dropper ud af studiet. Men selv når der tages højde for disse grunde, er det stadig lidt af et mysterium, hvorfor så mange dropper ud, siger Alexander Karl Koch, lektor på Aarhus Universitet, til Videnskab.dk. Det vil et samarbejde mellem tyske og danske forskere forsøge at få afklaret. Bl.a. vil forskerne udlevere omfattende spørgeskemaer til studerende på bacheloruddannelserne på Aarhus Universitet.



### Panromatisk? Cisnormativitet? Homosocial?

Hvad betyder disse ord? Du ved det ikke. Indrøm det bare. Men nu er det blevet let at finde ud af det, fordi Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner (LGBT) har udgivet en ordbog, LGBT ORDBOG, hvor 215 begreber om kønsidentitet og seksuel orientering er samlet og forklaret. Ordbogen kan læses og downloades på foreningens hjemmeside på [www.lgbt.dk](http://www.lgbt.dk)

### MA RUNDER DE 60.000 MEDLEMMER

Nyslåede cand.mag. i pædagogik Lærke Bjerre blev medlem nr. 60.000 af Magistrenes Arbejdsløshedskasse (MA). På kun godt fem år er MA's medlemstal steget med 10.000 personer, og det endda i en tid, hvor a-kasserne generelt er presset på medlemstilgangen på grund af den indbyrdes konkurrence og det frie a-kasse-valg.

Lærke Bjerre huskede lige akkurat at melde sig ind, inden fristen på 14 dage efter aflevering af specialet udløb.

## RIFT OM KANDIDATERNE I FREMTIDEN

Den aktuelle situation på jobmarkedet skal de studerende ikke lade sig påvirke af. Tværtimod.

Alle undersøgelser peger nemlig på, at jobmarkedet ser ganske anderledes ud i 2020 end i dag. Det er en tendens, Christina Bornhøft, direktør i rekrutteringsvirksomheden Moment Professionals, kan mærke allerede nu. Hun arbejder dagligt i tæt dialog med danske virksomheder. Det vil derfor være katastrofalt, hvis de unge falder fra på grund af den aktuelle beskæftigelsessituation, siger hun.



“Hvis mænd og kvinder i højere grad deles om barsel, børn og karriere, vil vi undgå, at en stor del af det, vi har investeret i uddannelse, ikke bliver udnyttet”.

Nina Smith, professor, Aarhus Universitet, i Information





## Årsdag for ledere 2013

### Hvordan ser tendenserne ud? Hvad kan vi forvente som ledere?

**DM (Dansk Magisterforening), DP (Dansk Psykolog Forening), JA (Jordbrugsakademikerne) og DDD (Den Danske Dyrlægeforening) inviterer for første gang sammen til inspirationsdag om ledelse. Her får du indsigt i fusionsledelse, bestyrelsesudfordringer og lederhjernens særligheder.**

**Tid og sted:** Fredag 3. maj kl. 10.00 – 15.00  
Nordatlantens Brygge, Strandgade 91, 1401 København K

**Tilmelding:** Tilmeld dig senest 2. april på [dm.dk/kalender](http://dm.dk/kalender)

**Deltagere:** For ledere i DM, DP, JA og DDD

### Program:

**09.30 – 10.00 Registrering**

**10.00 – 10.20 Velkomst**

Ingrid Stage, formand for DM og Eva Secher Mathiassen, formand for DP

**10.20 – 11.50 Fusioner – sku' det være så svært?**

Professor Flemming Poultfelt, Institut for Ledelse, Politik og Filosofi, CBS

**12.00 – 13.00 Frokost**

**13.00 – 14.00 Professionalisering af bestyrelser**

Professor Steen Hildebrandt, Institut for Marketing og Organisation, Aarhus Universitet

**14.00 – 15.00 Lederhjernen – hvad foregår der inde i den?**

Hjerneforsker Peter Lund Madsen, også kendt som Hjerne-Madsen

**15.00 – 15.15 Tak for i dag**

Birgith Sloth, formand for DM's ledersektion og Hanne Faurscou, formand for DP's ledersektion

**Ordstyrer:** Mogens Tanggaard, redaktør for Magisterbladet

DM · Dansk Magisterforening



DANSK PSYKOLOG FORENING

JA  
– dit naturlige valg



Tilmeld dig senest 2. april på [dm.dk/kalender](http://dm.dk/kalender)

# Studerende: Vi har for meget ferie

Regeringen bebuder kortere ferier for landets universitetsstuderende, og de studerende er parate til at veksle mindre ferie til mere undervisning.

**Strukturen på de** videregående uddannelser skal moderniseres. Der skal være mere undervisning og ikke mindst mindre ferie til de studerende.

I dag har studerende på landets universiteter langt over 2 måneders ferie om

året. Heraf ikke mindst en lang sommerpause, som oftest strækker sig fra 1. juli til starten af september.

“Det er helt fair, at de studerende skal bruge mere tid på at studere og mindre tid på ferie. Det kan være med til, at man bliver hurtigere færdig

med sin uddannelse. Det er slet ikke nødvendigt, at studerende har så lang sommerferie, hvis man til gengæld kan få en ordentlig uddannelse”, siger formand for Socialistisk Folkepartis Ungdom (SFU) Gry Møger Poulsen, som selv er studerende.

Formand for Danske Studerendes Fællesråd (DSF) Jakob L. Ruggaard er med på, at de studerende skal have mindre ferie.

“Nogle steder ser vi rigtig lange ferieperioder, men det er ikke, fordi de studerende ikke vil studere. Vi ser me-

“Hele diskussionen handler om, at SU'en skal få de studerende hurtigere igennem, og det er nok, fordi det er dér, ministeren kan se en besparelse”.

*Palle Rasmussen, professor, Aalborg Universitet*



## ALTERNATIVER TIL EN SU-REFORM

Otte studenterorganisationer har i fællesskab lanceret en pakke med alternative tiltag, der skal bidrage til hurtigere gennemførelsestider og sikre et mere fleksibelt og sammenhængende uddannelsessystem.

1. Færre elever på gymnasiale suppleringskurser (GSK) for at stoppe forsinkelser i overgangen til videregående uddannelse. I gennemsnit bruger hver fjerde student et halvt eller et helt år på suppleringskurser.
2. Bedre vejledning i forhold til erhvervsrettede uddannelser.
3. Bedre sammenhæng mellem gymnasiale uddannelser og adgangskrav på de videregående uddannelser.
4. Bedre og mere sammenhængende studievejledning på ungdomsuddannelserne i overgangen mellem ungdoms- og videregående uddannelse og undervejs på de videregående uddannelser.
5. Udvidelse af mulighederne for vinteroptag.
6. Fokus på forbedrede transport- og boligforhold i studiebyerne.
7. Øget kvote 2-optag på de videregående uddannelser. Frafald blandt kvote 2-studerende er markant mindre end for kvote 1.
8. Bachelorhegnet fjernes, så bachelorstuderende har mulighed for at tage fag på kandidatuddannelsen.
9. Bedre mulighed for at få meritoverført praktikforløb og hurtigere behandling af merit- og SU-sager i forbindelse med fx udlandsophold.
10. At kriterierne for institutionsakkreditering forpligter uddannelsesinstitutionerne til at fastsætte minimumstimetal og sikre årlig pædagogisk opkvalificering af undervisere.

“Det er slet ikke nødvendigt, at studerende har så lang sommerferie, hvis man til gengæld kan få en ordentlig uddannelse”.

*Gry Möger Poulsen, formand for Socialistisk Folkepartis Ungdom (SFU)*

get positive overfor at afkorte ferierne ved at udvide de eksisterende semestre. Det skyldes en fejl i systemet, at universiteterne ikke udbyder nok undervisning”, siger Jakob L. Ruggaard.

Han foreslår, at man udvider semestre med nogle uger i begge ender. Semestre skal stadig indeholde 30 ECTS-point, men altså blot mere undervisning. Det vil give mere tyngde i undervisningen.

### Besparelse

Regeringen og uddannelsesminister Morten Østergaard (R) præsenterede den 19. februar et nyt udspil til en SU-reform, der skal give en besparelse på to milliarder kroner, der skal bruges på såkaldte andre uddannelsesmæssige udspil. Ordlyden i regeringsgrundlaget lød ellers, at SU-systemet skulle bevares i dets nuværende form, og at man i stedet ville undersøge mulige positive incitamenter til at få unge til at begynde tidligere og gøre uddannelsen hurtigere færdig end i dag. Regeringen bebudede desuden, at man ville undersøge, om det er muligt at tilrettelægge uddannelserne, så de kan gennemføres på kortere tid, fx ved hjælp af netop kortere ferier og overgang fra to til tre semestre.

Udgifterne til SU'en er de seneste ti år steget fra knap 8,4 milliarder kroner til 17 milliarder kroner, men samtidig er antallet af studerende på universiteterne rekordstort. Regeringen har sat sig det mål, at 25 procent af en ungdomsårgang skal tage en lang videregående uddannelse.

Netop den kombination er formentlig en del af grunden til, at regeringen ser sig nødsaget til at spare penge på SU. Det pointerer professor i uddannelsesforskning på Aalborg Universitet Palle Rasmussen, som har beskæftiget sig med diskussionen om kortere studietider og krav og konsekvenser til universitetsuddannelserne. Han henviser til, at studietiderne de sidste 4-5 år allerede er faldet kraftigt. Han pointerer, at diskussionen er alt for centreret omkring en reform af SU-systemet som svaret på at skabe mere effektive universiteter.

“Hele diskussionen handler om, at SU'en skal få de studerende hurtigere igennem, og det er nok, fordi det er dér, ministeren kan se en besparelse. Men studietiderne handler lige så meget om, at uddannelserne skal være overskueligt indrettet, og det er de ikke alle steder i dag”, siger Palle Rasmussen.

### Mere undervisning

Jo mere man får realiseret regeringens målsætning om, at danske unge skal tage en lang videregående uddannelse, desto dyrere bliver det, påpeger Palle Rasmussen. “Og SU'en fylder rigtig meget i uddannelsesomkostningerne i Danmark”, siger Palle Rasmussen, som savner en mere nuanceret diskussion af, hvordan vi håndterer overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked.

Gry Möger Poulsen kritiserer regeringens intentioner om at skære i SU'en, når den samtidig vil sikre, at flere end i dag tager en lang videregående uddannelse.

“Vi skal sikre, at de studerende får mere undervisning. På nogle uddannelser er der kun mellem 4 og 10 undervisningstimer på en uge. Det er helt til grin, når vi siger, at vi vil leve af uddannelse i fremtiden”, siger Gry Möger Poulsen, som efterlyser hårdere politiske krav til, hvor mange undervisningstimer universiteterne skal tilbyde de studerende, når der følger penge med.

“Vi skal have mere undervisning, og forventningerne til den enkelte elevs aktivitetsniveau og deltagelse skal øges. Det er et problem, at man i dag kan være passiv gennem en hel universitetsuddannelse”, siger Gry Möger Poulsen.

Palle Rasmussen understreger, at det altid kan diskuteres, om universiteterne får produceret nok undervisning for de penge, de får per studerende. Nej, konkluderede Rigsrevisionen i sommeren 2012 i en rapport på det spørgsmål og udtalte, at universiteterne underviser for lidt og for uvidenskabeligt.

“Hvor mange penge universiteterne får, bestemmer ministeriet, og man er ikke meget for at give flere penge. Så mere undervisning skal komme gennem en omlægning af arbejdet, men undervisningen er jo meget forskellig på de enkelte universiteter, så fælles standard bliver svære at indføre”, siger Palle Rasmussen.

Han tror ikke som regeringen, at kortere ferier og trimestre vil føre til, at de studerende gennemfører uddannelserne på kortere tid.

“Man får hverken flere eller færre ECTS ud af at ændre semestrenes længde,” siger Palle Rasmussen.

Det centrale må være at kigge på, hvordan uddannelserne er opbygget, og reparere de steder, hvor det ikke fungerer.

“Det er ikke mit indtryk, at de danske studerende eller universiteterne halter bagefter i en europæisk sammenhæng, og det er vel det centrale”, siger Palle Rasmussen. <<



# Aarhus-studerende vil have trimestre



Mindre frafald og hurtigere gennemførelsestider var målet, da Naturvidenskab på Aarhus Universitet droppede studieårets to semestre til fordel for fire kvarterer og mindre ferie. Men effekten er uklar, og de studerende foreslår nu, at man går over til trimestre.

**Regeringen vil have** de studerende hurtigere gennem uddannelserne. Det var også grunden til, at Det Naturvidenskabelige Fakultet på Aarhus Universitet – nu Science – allerede i 2004 iværksatte en gennemgribende reform af studiestrukturen for alle fakultetsfag.

Der skulle tages hånd om studerende, der kom bagud med studierne. Mere struktur og faste rammer blev set som løsningen. For selvom et helt års ophobet viden for mange studerende godt kan omsættes til resultater under to intensive eksamensperioder, var det samtidig erfaringen, at alt for mange havde svært ved at honorere semesterstrukturens krav til stor selvdisciplin. Resultatet var forsinkelser og frafald, ligesom ledelsen også mistænkte strukturen for på forhånd at skræmme potentielle studerende fra at søge om optagelse.

Løsningen blev at skære de daværende to semestre over i fire kvarterer. Det betyder, at studieåret ved de na-

turvidenskabelige fag på Aarhus Universitet er inddelt i fire perioder, som begynder med syv ugers undervisning efterfulgt af en tre ugers eksamensperiode efterfulgt af syv ugers undervisning, tre uger med eksaminer og så fremdeles. Strukturen indebærer, at sommerferien er afkortet med to uger.

Selvom ordningen ikke betyder flere undervisningstimer end tidligere, indebærer kvartererne, at de studerende er aktiveret flere uger om året end under semesterstrukturen, og det er "sværere" at komme bagefter, siger fakultetets uddannelseschef Kim Kusk Mortensen.

Han mener, at ordningen har haft en positiv effekt på gennemførelseshastigheden.

"Jeg synes godt, man kan se en effekt. Men det er svært at se, om det er den eneste forklaring, for vi har gjort meget andet også", siger han, med henvisning til at fakultetet fx har indført samtaler med studerende, der kommer bagefter.

## **Presset er konstant, det samme er stressen**

Alligevel er ordningen ikke en ubetinget succes, understreger Kim Kusk Mortensen.

"Vi ved, at det stresser de studerende. De skal hele tiden i gang med noget, som de lige om lidt skal til eksamen i. Så i princippet er de hele tiden i en fase, hvor de forbereder sig til eksamen".

Ifølge Kim Kusk Mortensen er der ved fakultetet for nylig lavet en undersøgelse af ordningens effekt, som han dog ikke vil udlevere til Magisterbladet, med henvisning til at der er tale om en "intern" undersøgelse.

Hjalte Kiefer, studerende og næstformand for studienævnet ved Science, har ikke hørt om undersøgelsen, men henviser til, at den seneste studiemiljøundersøgelse viser, at kvartersordningen stresser de studerende relativt meget hele året. Stressniveauet i relation til semesterstrukturen er omvendt meget højt i eksamensperioder og også væsentligt højere end for kvartersstrukturen, men til gengæld meget lavt mellem eksamenerne.

Hjalte Kiefer har derfor sammen med studerende fra Fysik foreslået en helt tredje ordning: trimestre.

"Idéen er et kompromis mellem de to yderpunkter, altså tre perioder frem for fire eller to. Vi, der er på kvartersordningen, ved, at der er meget kort tid mellem kurserne. Ved at øge undervisningsperioden fra syv til ti uger får man mere tid til fordybelse, men dog kortere undervisningsperioder end på et semester", siger Hjalte Kiefer, der understreger, at den foreslåede model ikke giver kortere sommerferier end kvartersordningen, men derimod giver bedre mulighed for at afholde påske- og juleferie. <<

"Vi ved, at det stresser de studerende. De skal hele tiden i gang med noget, som de lige om lidt skal til eksamen i".

*Kim Kusk Mortensen, studiechef*

# KOMPETENCER. KARRIERE.

## MASTERUDDANNELSER

på Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU).  
I Aarhus og København.

## LÆS

Dagtilbuds- og indskolingsdidaktik  
Dansk som andetsprog  
Leadership and Innovation in Complex Systems  
Ledelse af uddannelsesinstitutioner  
Læse- og skivedidaktik  
Positiv psykologi  
Socialpædagogik  
Specialpædagogik  
Sundhedspædagogik  
Vejledning  
Voksnes læring og kompetenceudvikling



AARHUS UNIVERSITET

### Informationsmøder:

København 21. marts

Aarhus 20. marts

**Ansøgningsfrist:** 1. maj.

Læs mere på [edu.au.dk/master](http://edu.au.dk/master)

# Del din viden og bliv klogere



Det bliver til en del projekter og opgaver gennem tiden på universitetet, men som regel havner de i en kasse i kælderen uden siden at blive hevet frem. Og det er synd og skam, mener Julie Richard Fjeldsted og Sigrid Bjerre Andersen, som derfor besluttede at få opgaverne frem, hvor de er tilgængelige for alle.

Navnet er **Braintrust Base**, og tanken er, at den nye side skal være en slags akademisk LinkedIn, hvor man som både studerende og kandidat kan møde andre med samme interesser, læse opgaver og specialer og diskutere faglige emner. Julie Richard Fjeldsted og Sigrid Bjerre Andersen fik idéen til Braintrust tilbage i 2009, da de var studerende på henholdsvis Europæisk Etnologi på Københavns Universitet og Internationale Udviklingsstudier på RUC og stod over for at skrive speciale. Det var både ærgrelsen over, at opgaver, de havde brugt tid og hjerteblod på, bare blev glemt, for det kunne jo være, andre kunne bruge dem, og tanken om, at det er fantastisk at have ad-

gang til andres specialer, når man selv skal i gang med at skrive speciale.

“At skrive speciale og andre universitetsopgaver handler i høj grad om at forstå det akademiske håndværk og se, hvordan man opbygger opgaven, og har man mulighed for at se, hvordan andre gør, kan det gøre specialeprocessen kortere. Men normalt beder man ikke studiekammerater eller rus-vejledere vise de opgaver, de har skrevet, og ofte ved man slet ikke, hvad de skriver om, og at det kunne være relevant for den opgave, man selv er i gang med”, siger Julie Richard Fjeldsted.

Nogle universiteter har opgavebanke, RUC for eksempel, men mange er ikke klar over det, og måske føler man

heller ikke, at man er velkommen til at snuse rundt i andre universiteters opgavebaser.

## Brug hinanden

På længere sigt vil man også få mulighed for at deltage i digitale læsegrupper om et emne gennem Braintrust Base.

“Når man skriver speciale, så går man én vej og fordyber sig, og de medstuderende går andre veje. I realiteten kan man ofte kun tale med sin vejleder om emnet, men det er en stor gevinst at kunne sparre med andre, som er inde i nogle af de samme dele”, siger Julie Richard Fjeldsted. De to oplevede, at selv om de læste forskellige fag på to forskel-





Julie Richard Fjeldsted (tv) og Sigrید Bjerre Andersen står bag Braintrust Base, en akademisk LinkedIn for studerende og kandidater.

“Det er ikke typisk, at man henviser til andre projekter i sit projekt, men egentlig er det på tide, at man giver hinanden kredit for, at man har ladet sig inspirere af en opgave”.

Sigrید Bjerre Andersen.

lige universiteter, så var der paralleller mellem deres specialer i en sådan grad, at de kunne gøre brug af hinanden. Den proces med at finde hinanden, sparre og give hinanden inspiration skal Braintrust Base gøre nemmere.

Siden er bygget op med en personlig profil, hvor man kan uploade opgaver og angive kilder og værker, man har været gennem helt fra første semester. Et prik-system viser, hvilket semester opgaven er skrevet på, og man har mulighed for at knytte en kommentar til opgaven – fx en karakter, eller hvad man er tilfreds eller utilfreds med i opgaven. Går man ind på en publikation, kan man også se en bibliografi med de værker, som udgør opgavens vigtigste kilder. Man kan også klikke sig videre fra bogen og se, hvem der ellers har brugt den som kilde i en opgave. En læseliste giver mulighed for at gemme litteratur til senere brug, og man får anbefalet andre brugere, som har nogle af de samme interesser eller samme faglighed.

I den kommende tid er flere tiltag på vej. Blandt andet et diskussionsforum, hvor man kan spørge de andre brugere, hvordan de nu lige kobler Foucault og Marx. Og på længere sigt vil man gerne facilitere muligheden for at skabe projektsamarbejder mellem stu-

derende eller mellem virksomheder og studerende.

#### Også for kandidater

Braintrust Base har kørt i nogen tid, men først nu bliver siden reelt lanceret. Justeringer og nye muligheder sker løbende, og tilkoblingen til andre eksisterende fora udbygges, for, som de to siger, så er siden en puslespilsbrik, der passer ind i allerede eksisterende puslespil. Siden er åben for alle universitetsfag, for tanken er, at man skal kunne bruge hinanden på tværs af fag. Også færdiguddannede kan bruge siden som et akademisk cv, man kan linke til, og den kan bruges til at skabe overblik over ens egen viden, samtidig med at man kan få inspiration fra andre.

Braintrust Base kan som LinkedIn ses som et cv, man kan linke til, men her er der tale om et akademisk cv. En af de ting, de to også vil udvikle, er et match-værktøj, så arbejdsgivere får nemmere ved at se, hvilke kompetencer profilerne har.

Julie Richard Fjeldsted og Sigrید Bjerre Andersen har arbejdet frivilligt på Braintrust i to år. For et par år siden søgte og fik de midler fra Styrelsen for Forskning og Innovation til webudvikling af siden, og nu går deres

tid med at finde partnere, fundraise og få projektet forankret i den akademiske verden gennem samarbejde med universiteter, studentorganisationer, fagforeninger og virksomheder.

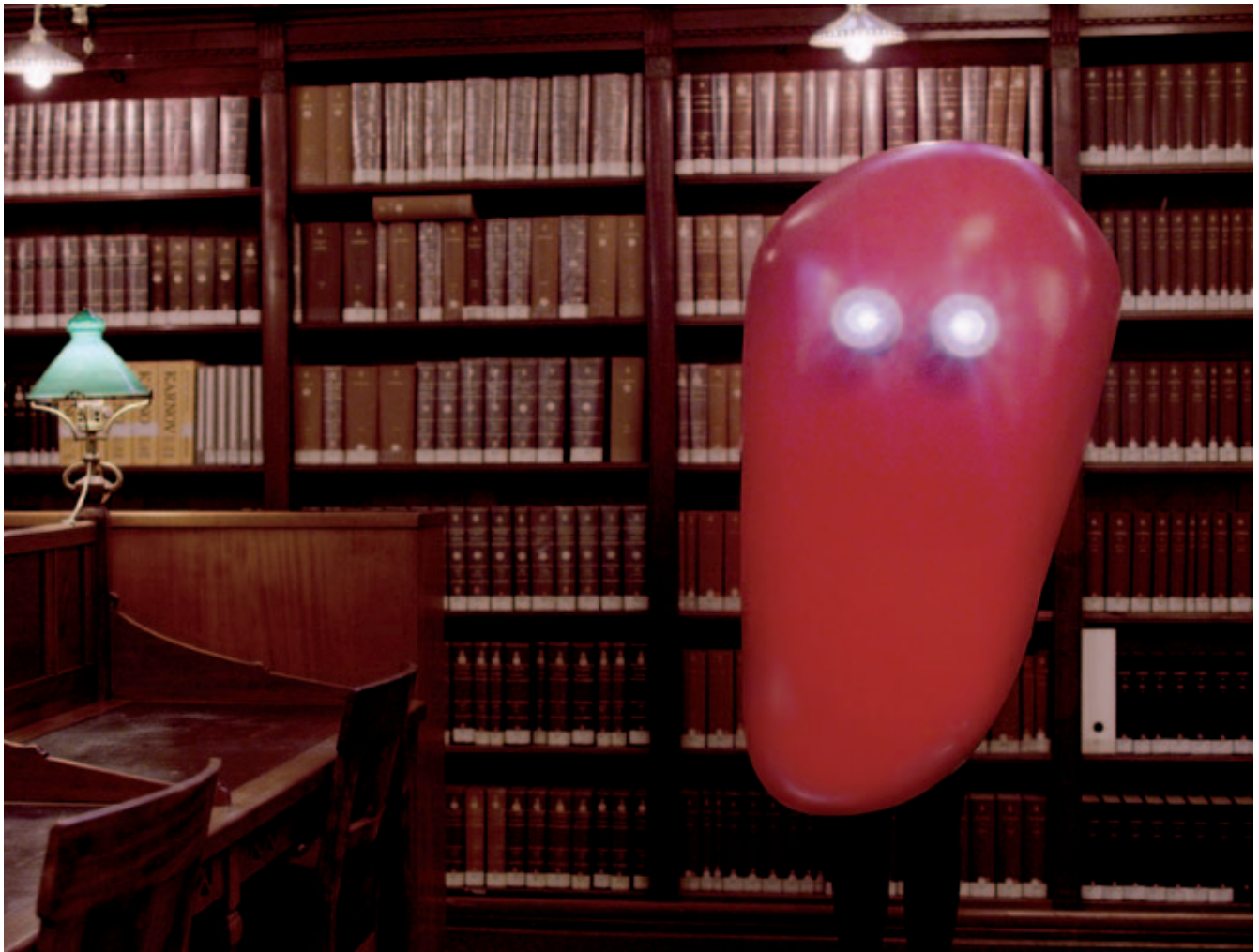
#### Plagiat

Problemstillingen med, om det ikke bliver meget nemmere at plagiere andres opgaver, er de to blevet konfronteret med flere gange, men de mener, at Braintrust Base rent faktisk kan gøre det sværere at plagiere, fordi basen giver overblik over, hvem der har skrevet hvad. Og de mener også, basen giver en større ansvarsfølelse, end hvis man havde hevet en opgave op fra en arkivkælder.

“Det er ikke typisk, at man henviser til andre projekter i sit projekt, men egentlig er det på tide, at man giver hinanden kredit for, at man har ladet sig inspirere af en opgave, og det kan man også gøre inde på siden. Så vi ser det snarere som *reclaim your knowledge*, end at man afgiver noget”, siger Sigrید Bjerre Andersen.

Alt indhold på Braintrust udgives under Creative Commons-licenser, som betyder, at man som bruger vælger, hvordan opgaven må bruges.

Prøv selv Braintrust på [www.braintrustbase.com](http://www.braintrustbase.com). <<



## Ved vi for meget?

### Information holder øje med sandhederne

I dag har vi alle adgang til en flod af gratis nyheder. Et abonnement på Information giver dig noget helt andet. Vi søger refleksioner. Vi spørger dem, der ved mest. Vi stiller nye spørgsmål og bliver ved, indtil vi får nye svar. Information omdanner den passerede virkelighed til nye erkendelser.

Få nye erkendelser i fire uger gratis.  
Gå ind nu på [information.dk/4ugergratis](http://information.dk/4ugergratis)



Store Kongensgade 40C

Ja tak, jeg vil gerne bestille  
et gratis abonnement

Navn: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Postnr. / By: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Jeg er studerende (med henblik på senere rabat)



Sendes ufrankeret  
Modtageren  
betaler porto

Information  
+++ 10383 +++  
0893 Sjælland USF B

## Information mod nye erkendelser

Send kuponen, ring 70 10 19 30, sms "TILBUD" til 1241 eller besøg [information.dk/4ugergratis](http://information.dk/4ugergratis)  
Information udkommer mandag-lørdag. Tilbuddet gælder til 31.03.2013 og gælder kun husstande, der ikke har abonneret de seneste 12 måneder. Prøvetilbuddet er gratis og uforpligtende. Sms koster 0 kr. + alm. sms-takst, betales via mobilregning. Udbydes af Information, Store Kongensgade 40C, 1264 København. Avisen stopper automatisk efter de 4 uger. Ved levering til udlandet opkræves porto.



# DM-MEDLEMMER UNDGÅR NY STOR FYRINGSRUNDE I CSC

Den internationale it-virksomhed CSC fyrer mere end 150 mand i Norden som led i en stor spareøvelse, hvor stillinger flyttes til Indien.

**Mere end 150 personer** i Norden har netop mistet arbejdet i den internationale it-virksomhed CSC. Knap 100 af fyringerne finder sted i Danmark. Allerede i maj måned 2012 var CSC ude i en endnu større fyringsrunde, hvor knap 450 personer primært i Danmark mistede arbejdet.

Nedskæringen i CSC's medarbejderstab sker som led i en kæmpe spareøvelse, efter at virksomheden har haft det største underskud, en it-virksomhed i Danmark nogensinde har haft. Årsregnskabet for 2011/2012 viste således et underskud på knap 1 milliard kroner.

I november lød meldingen, at 180 ansatte skulle fyres i Norden. Efter forhandlinger med de faglige organisationer DM, IDA og PROSA blev tallet dog nedjusteret til fyringer af omkring 156 ansatte – knap 100 i Danmark. Cirka halvdelen af disse har meldt sig frivilligt, mens lidt over 40 er blevet ufrivilligt afskediget, heraf et par tillidsrepræsentanter og et antal ledere.

CSC er en af de private danske arbejdspladser, hvor særlig mange medlemmer af DM arbejder, men de undgik altså i denne omgang fyringer, siger netværksspecialist og tillidsrepræsentant i CSC Jens Groth Andreasen.

“Vi blev overrasket over, at vi så kort tid efter en stor fyringsrunde skulle i gang med en ny fyringsrunde. Men ud over en tillidsrepræsentant er der ikke nogen DM'ere, som er blevet ufrivilligt afskediget”, siger Jens Groth Andreasen.

Han forklarer, at de fleste af de ufrivilligt fyrede er blevet fritstillet øjeblikkeligt med løn frem til juli efter bestemmelser i funktionærloven, hvis de har været mere end 10 år i virksomheden. I overenskomsten på CSC kan der desuden være yderligere godtgørelse, alt efter hvor længe den enkelte har været ansat i virksomheden.

## Stillinger flyttes ud af landet

CSC er leverandør til staten på en lang række vigtige it-systemer. Virksomheden besluttede at reducere antallet af medarbejdere i firmaets danske afdeling tilbage i november. Nedlæggelsen af stillingerne i Danmark og Sverige sker som en del af virksomhedens restruktureringsplan, som er indledt af den amerikanske topchef Mike Lawrie. Det går ud på, at en stor del af arbejdet flyttes til blandt andet Indien, hvor arbejdskraften er billigere. Det bekræfter kommunikationschef i CSC Danmark Kim Ege Møller.

“Vi har overflyttet arbejdsopgaver på programmering og udvikling til Indien. Men vi har i det hele taget været omhyggelige med at gå alle fagområder igennem for at trimme organisationen”, siger Kim Ege Møller.

CSC har knap 100.000 mand ansat i Indien, men dem har man ikke brugt godt nok indtil videre, forklarer Kim Ege Møller. CSC har nu flyttet opgaver fra Danmark og Sverige til Indien, men også til Litauen og Spanien.

Et eksternt konsulentfirma er blevet hyret til at hjælpe de fyrede på CSC bedst muligt videre via personlig coaching og tilbud om diverse opkvalificeringskurser.

På grund af børsnoteringen på New York Stock Exchange kan Kim Ege Møller ikke udtale sig om, hvor store besparelser nedlæggelsen af stillingerne i Norden vil give CSC. Men forhåbningen er, at man på sigt vil ansætte i Norden igen.

“Vi lever i et marked, hvor det er umuligt at være helt skarpe på, hvad fremtiden bringer. Med de forbehold er det dog vores klare håb, at vi på sigt igen kan ansætte medarbejdere og vokse. Kunsten bliver at finde det rette mik mellem danske og udenlandske arbejdspladser”, siger Kim Ege Møller. <<



## DANSK KRÆFTFORSKNINGS FOND

### Uddeling 2013

Dansk Kræftforsknings Fond indkalder ansøgninger til dette års uddeling, hvor der vil være ca. 4,5 mio. kroner til rådighed. Fonden ønsker at prioritere støtte til initiering af nye forskningsprojekter. Uddelingen målrettes yngre post-graduate forskere under uddannelse (ph.d.- og post.doc.-studier). Skolarstipendier kan ikke komme i betragtning.

Støtte kan gives til projekter inden for basal og epidemiologisk kræftforskning samt alle former for klinisk kræftforskning. Der kan ansøges om 1-årige bevillinger, der ikke overskrider 225.000 kr. Fonden dækker ikke udgifter til "overhead". Der kan ikke forventes bevilling til projekter, som tidligere har opnået støtte fra fonden.

Ansøgningen skal være klar og kortfattet og med et abstrakt, der entydigt beskriver formål, metode og gennemførlighed af projektet. Det skal af budgettet fremgå, hvad der konkret ansøges til. Det skal angives, om der inden for de sidste 3 år er søgt og bevilget midler fra Dansk Kræftforsknings Fond. Den seniorforsker, der superviserer projektet, kan kun være involveret i et projekt pr. ansøgningsår.

Ansøgeren skal være den person som skal udføre det pågældende projekt. Ansøgers CV skal vedlægges - og ifald ansøger er en yngre forsker, skal der vedlægges en vejlederudtalelse.

Ansøgning modtages fra den 1. marts 2013, og sendes elektronisk via et link på fondens hjemmeside:  
[www.dansk-kræftforsknings-fond.dk](http://www.dansk-kræftforsknings-fond.dk)

Ansøgningsfristen er tirsdag den 2. april 2013 kl. 12.00.



“Betydningen af integrationen af det keltiske Gallien i romersk bystatskultur og det romerske økonomiske system kan ikke overvurderes. Frankrig bliver – i modsætning til det øvrige Europa mod nord – mediterrant. Frankrigs ansigt vendes mod syd, og Rhingrænsen bliver allerede i antikken etableret som en afgørende og determinerende kulturel grænse i Europa”.



## HISTORIE

Romere, keltere og Frankrig

*Peter Ørsted*

*Tidsskriftet Sfinx, 2013, 304 sider, 350 kr., 20 % rabat for medlemmer af DM*

Forfatter og historiker Peter Ørsted har skrevet en ny bog om den franske nations oprindelse og historie i århundrederne omkring Kristi fødsel. Hvordan et frugtbar samarbejde blev skabt mellem de besejrede og sejrherreerne på trods af det ti år lange blodbad, der fandt sted under Julius Cæsars erobring af Gallien. Frankrigs udvikling fra et keltisk stammesamfund til indlemmelsen i det romerske imperium, og dermed i den antikke, mediterrane civilisation, er fyldt med kulturel diversitet og dynamik. Denne udvikling er samtidig en del af det nuværende Europas tilblivelse.

## ARKÆOLOGI



Med graveske gennem Sønderjylland

*Lene Heidemann Lutz og Anne Birgitte Sørensen (red.) Museum Sønderjylland, 2013, 254 sider, 250 kr.*

I bogen præsenteres en lang række udgravninger fra forskellige perioder foretaget henholdsvis på motorvejen mellem Kliplev og Sønderborg og på det nye naturgastracé mellem Egtved og Ellund ved grænsen. Udgravningerne strækker sig i tid fra ældre stenalder til 1600-tallet og geografisk fra Dybbøl til Vamdrup. Museum Sønderjylland – Arkæologi Haderslev kunne i 2012 fejre sin 125-års fødselsdag. Ud over at være jubilæums-

bog for museet i Haderslev fungerer bogen som årbog for hele Museum Sønderjylland 2012.

## PSYKOLOGI

Flow i hverdagen  
Navigation mellem stress, kaos og kedsomhed

*Frans Ørsted Andersen og Nina Hanssen, Hanna Bjørnøy Sommersel (ovs.)*

*Dansk Psykologisk Forlag, 2013, 208 sider, 298 kr.*

Inden for positiv psykologi bruges begrebet flow til at betegne en særlig mental tilstand, hvor vi fungerer optimalt og kan udvikle vores potentialer. Flow kan forekomme i mange forskellige sammenhænge. Ofte opleves flow som magiske øjeblikke, der kan opstå i mødet med andre mennesker, på idrætsbanen, i jobsammenhæng eller gennem kulturelle oplevelser. Hovedbudskabet i bogen er, at flowteorien kan bruges til at få hverdagen til at fungere bedre både privat, i fritiden, i familielivet, på arbejdet og i uddannelsen.

## PÆDAGOGIK



Mindretalspædagogik/  
Minderheitenpädagogik

*Alexander von Oettingen, Leo Komischke Konnerup, Lisbet Mikkelsen Buhl, Anke Tästensen, og Michaela Wagener (red.)*

*Forlaget Klim, 2012, 240 sider, 289 kr.*

I den dansk-tyske grænseregion lever det danske mindretal i Sydslesvig og det tyske mindretal i Sønderjylland. Begge mindretal er fuldt anerkendt i både Danmark og Tyskland og har gennem mange år haft deres eget uddannelsessystem, dvs. skoler, børnehaver og skolefritidsordninger. Men selvom mindretallene er en integreret del af både det ty-

ske og det danske samfund, findes der kun meget lidt forskning, der belyser og dokumenterer mindretalenes pædagogiske praksis.

## FIKTION

Fiktionens genrer  
Teori og analyse

*Annemette Helsted Samfundslitteratur, 2013, 290 sider, 298 kr.*

Bogen er en indføring i analyse af fiktion. Bogen introducerer til teorier om fiktion og genre og præsenterer et sæt af analytiske tilgange til fiktion af enhver art. Ved at anlægge en formel vinkel på fiktion og genrer demonstrerer bogen, hvordan fiktion fungerer i forskellige genrer, og retter opmærksomheden mod de vilkår for menings- og betydningsdannelse, som læser og publikum møder i fiktion. Bogen integrerer teorier om fiktion og genrer med et bredt spektrum af analytiske tilgange til specifikke genrer, fx romaner, digte, komedier, spillefilm og billedbøger.

# Efteruddannelse 2013

SYDDANSK UNIVERSITET

## Bliver din markedsværdi vedligeholdt?

På Syddansk Universitet har vi et mangfoldigt udbud af efteruddannelser, som giver dig flere kompetencer. Og som øger dine muligheder for at gøre et karrierespring.

Kontakt os på tlf. 65 50 10 54 eller skriv til  
→ [efteruddannelse@sdu.dk](mailto:efteruddannelse@sdu.dk)

### KURSUS

## Strategisk kommunikation

11.-12. og 18.-19. april kan du deltage i et kursus om nutidens kommunikative udfordringer.

Læs mere på → [sdu.dk/sdue](http://sdu.dk/sdue)



### Karrierespeak på informationmøde

Kom og hør et foredrag med Anders Bjørk. Det handler om karriereskift og om, hvordan vi omstiller os som mennesker, ikke mindst når vores jobsituation bliver udfordret.

### INFORMATIONSMØDE

**Odense** → Tirsdag d. 19. marts  
kl. 15.30-18.30  
på Syddansk Universitet

#### Tilmeld dig på

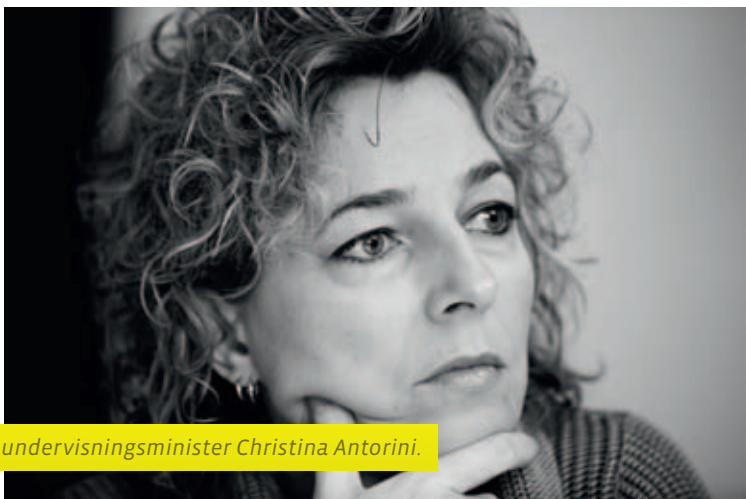
→ [sdu.dk/efteruddannelse](http://sdu.dk/efteruddannelse)

FORSKNINGSBASERET EFTERUDDANNELSE



SYDDANSKUNIVERSITET.DK

# Professor: Glem tillidsreformen! Håbet ligger i en stærk minister



Børne- og undervisningsminister Christina Antorini.



Miljøminister Ida Auken.

Efter ti år med en stadig strammere styring af den offentlige sektor er det på tide at sadle om, lød det før regeringsskiftet fra Radikale Venstre. Statsstyring, detailregulering og dokumentationskrav skal erstattes af større tillid til kommuner og velfærdsinstitutioner. Ledelsesprofessor, der for et halvt år siden havde store forhåbninger til reformen, er i dag mere forbeholden.

“Radikale Venstre ønsker grundlæggende en ny styring af de kommuner og de institutioner, der er ansvarlige for vores velfærd. (...) Det kræver, at ansvaret gives tilbage til den enkelte medarbejder, leder og lokalpolitiker”.

Sådan lød det i 2009, da Radikale Venstre lancerede partiets såkaldte til-

lidsreform. Senere, i 2011, hed det i den ny regerings arbejdsprogram, at “regeringen sammen med kommunerne vil iværksætte en reform med fokus på tillid, ledelse, faglighed og afbureaukratisering”.

I efteråret 2012 såede den radikale leder, Margrethe Vestager, imidlertid

tvivl om reformens omfang. “Virkeligheden er gået op for mig, i den forstand at en tillidsreform er så stor en pakke, at det er svært at finde et gavebånd, der er langt nok til at slå rundt om den”, hed det nu fra indenrigs- og økonomiministeren, der dog kunne fortælle, at en oversigt over unødven-



dige regler var under udarbejdelse.

“Det er ikke en verdensrevolution. Men i god ro og orden får vi taget de ting væk, som er irriterende”, sagde hun til Avisen.dk.

At der er grænser for, hvor meget tillid politikerne er rede til at vise eksempelvis kommunerne, ses i disse dage, hvor Udbetaling Danmark står over for sin fulde indfasning. Udbetaling Danmark, som alle partier på nær Enhedslisten står bag, er en selvejende virksomhed under ATP, som fremover skal være offentlig myndighed og stå for udbetaling af barselspenge, folkepension, førtidspension, boligstøtte, børnetilskud samt opkrævning af børne- og ægtefællebidrag – sagsbehandlingsopgaver, som hidtil har ligget i kommunerne.

### Effektiviseringsdogmet styrer fortsat

Ifølge Ove Kaj Pedersen ligger effektiviseringsbestræbelsen bag Udbetaling Danmark i naturlig forlængelse af de sidste mange års ledelses- og organisationsreformer i den offentlige sektor. Og han ser ingen grund til, at Udbetaling Danmark skulle være den sidste reform i rækken.

Omvendt peger han på, at der for tiden foregår en opsamling af erfaringer fra de mange new public management-inspirerede reformer. Bevægelsen kan blandt andet ses i den tidligere regerings frikommuneforsøg.

“Jeg tror ikke på, at vi vil se et væsentligt brud med de sidste 15-20 års styringstradition”.

Ove Kaj Pedersen, professor, CBS

de har skabt produktionsforøgelse i den offentlige sektor. Og samtidig er der krav om yderligere besparelser og effektiviseringer i nær fremtid.

“Jeg tror, der vil blive lagt vægt på mere tillid til især de faglige medarbejdere, men det bliver inden for en ganske snæver økonomisk ramme og ledsaget af krav om yderligere effektiviseringer. Det er også i den sammenhæng, man skal se de nye supersygehuse, der er på vej, Moderniseringsstyrelsens digitaliseringsstrategi eller yderligere sammenlægninger af folkeskoler, plejehjem og stordriftsfordele i det hele taget”, siger Ove Kaj Pedersen.

### Professor i retræte om reformer

Hans professorkollega ved CBS, Carsten Greve, skrev et halvt år efter regeringens tiltrædelse i dagbladet Information, at regeringen var “langt fremme i en tilbagerulning af new public management-regimet”. I dag, et halvt år senere, erkender han, at synspunktet kalder på en nuancering.

“I konsekvens af finanskrisen udruller man fortsat en masse styringskoncepter. Det gælder for eksempel budgetloven, som i virkeligheden er meget new public management-agtig”.

Carsten Greve henviser til, at budgetloven, der skal sikre Danmarks implementering af finanspagten og kravet om, at underskuddet på den såkaldt strukturelle saldo maksimalt må udgøre 0,5 pct. af bruttonationalproduktet (BNP), medfører en stram styring af kommunernes økonomi. Det skal ske via 4-årige udgiftslofter sammen med skærpede muligheder for økonomiske sanktioner over for kommunerne. Tiltag, der alt andet lige ikke signalerer større tillid til det kommunale selvstyre.

På den anden side hæfter Carsten Greve sig ved, at der i de enkelte ministerier er aktiviteter i gang, der – om end spredte og ukoordinerede – peger i en ny retning. Det gælder eksempel-



Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen.

Udbetaling Danmark er netop det modsatte af tillid til kommunerne, mener professor ved CBS, Ove Kaj Pedersen.

“Udbetaling Danmark overtager 2.000 medarbejdere fra kommunerne, men skal efter to år spare 500 årsværk. Selvom Udbetaling Danmark bygger på en aftale med Kommunernes Landsforening (KL), er der ingen tvivl om, at KL er blevet trukket til trug af Finansministeriet, som ikke har ment, at kommunerne selv er i stand til at gennemføre de effektiviseringer, som ATP nu skal effektuere”, siger han.

“Men det er karakteristisk, at de ikke er kommet særligt langt. Der er mange konflikter, især mellem stat og kommuner, og jeg tror ikke på, at Finansministeriet vil opgive den nuværende stramme økonomistyring af kommuner og statslige institutioner. Så hvis vi ser en tillidsreform, og det vil vi ganske givet langsomt se, vil den ske inden for rammerne af den centrale økonomistyring, som vi kender i dag. Og jeg tror ikke på, at vi vil se et væsentligt brud med de sidste 15-20 års styringstradition”, siger Ove Kaj Pedersen.

Reformerne har nemlig været relativt succesfulde, mener han, for så vidt

&gt;&gt;

vis undervisningsminister Christine Antorinis (S) Ny Nordisk Skole, hvor en dialoggruppe med et stort spænd af interessenter har arbejdet på at forberede en folkeskolereform, ministre Morten Østergaard (R) og Annette Vilhelmsens (SF) innovationsstrategi, der også lægger op til samarbejde og inddragelse, ligesom beskæftigelsesminister Mette Frederiksens sololøb på beskæftigelsesområdet peger på et opgør med regler og kontrol.

“Man må konstatere, at der ikke har været noget færdigt reformprogram, men de enkelte ministre kæmper en kamp på hver deres område og ruller så planer ud i det tempo, deres område nu betinger”.

Også på miljøområdet lyder der nye toner. Efter et topstyret og kaotisk forløb i forbindelse med tilblivelsen af første generation af vandplaner, som var udsat for bred faglig kritik, har den nye miljøminister Ida Auken (SF) lovet dialog og inddragelse af alle interessenter under tilblivelsen af de næste vandplaner. Det er dog tilsyneladende ikke sket uden sværds slag, påpeger Carsten Greve med henvisning til departementschef Marianne Thyrrings nylige exit. “Der har jo stået mere eller mindre direkte, at departementschefen ikke modsvarede den ambition, som ministeren havde, om at være et åbent og lyttende ministerium”.

### Miljøreform viser svaghed ved dansk embedssystem

Også det forhold, at Ida Auken udadtil signalerede et ønske om større åbenhed, alt imens at der internt i Naturstyrelsen foregik en omfattende organisationsændring, som medarbejderne var været stærkt kritiske over for, tyder på, at Ida Auken og ledende embedsmænd har kørt i to forskellige spor.

“På sin vis illustrerer det en svaghed ved det danske system, som vi ellers hyl-der. I Danmark skal embedsmændene til enhver tid omstille sig til den siddende minister og rette ind efter dennes signaler, når der bliver skitseret en retning. Men man kan sætte spørgsmålstejn ved, om systemet rent faktisk er i stand til at omstille sig”, siger Carsten Greve.

Men også på politikerside viser systemet svagheder, mener han. For måske

er politikerne ikke særlig godt klædt på, når de overtager et ministerium.

“Politikerne kommer ind og skal ene mand eller kvinde kæmpe med et stort embedsapparat. Det er jo også derfor, at der har været en diskussion om viceministre og politisk udpegede embedsmænd. Hvor man altså kommer ind med et større hold, der ikke blot afhænger af én person, og som måske gør, at man kan gennemføre initiativer”.

Et væsentligt aspekt er den politiske forberedelse. I USA eksempelvis er regeringsprogrammet skrevet på forhånd før regeringsovertagelsen. Sådan er det ikke herhjemme.

“På forhånd havde Helle og Villy lagt an til en S-SF-regering med radikal støtte. Sådan gik det ikke, og så havde man pludselig en

stor forhandling ude i tårnet på Amager. Det handlede måske især om fordeling af ministerposter og at få parterner afklaret i forhold til hinanden, men bagsiden er, at man får et system, der har svært ved at komme i gang, fordi der skal indgås en masse kompromiser, og hvor der ikke er klare retningslinjer. Her skal embedsmændene så bruge en masse tid på at finde ud af, hvad politikken egentlig er på et område”, siger Carsten Greve.

### Håbet om en stærk minister

Og det er måske ikke altid lige let. I regeringens arbejdsprogram var der fokus på tillid til ledelse, faglighed og afbureaukratisering af den offentlige sektor, men omvendt peger en væsentlig del af regeringens 2020-plan i stik modsat retning. Her tales der i stedet for om en modernisering af den offentlige sektor, hvor fokus er rettet mod “effektmåling”, “resultatstyring”, “benchmarking” og yderligere konkurrenceudsættelse, begreber, som netop er inspireret af new public management-reformerne.

“Lige præcis i det afsnit virker det, som om de har sovet i timen eller kørt på autopilot. Det er nærmest en slags copy paste, hvor de har taget, hvad der på forhånd lå, og ført det over i et nyt dokument. Men det afspejler måske også, at der ikke er så mange politikere, der går ind og ser på de styringsinstrumenter, der er i maskinrummet, og tager den faglige diskussion med embedsværket”, siger

Carsten Greve.

At embedsværket er indrullet i en bestemt tænkning, som er svær at flytte, medmindre politikerne virkelig insisterer, er beskæftigelsespolitikken og minister Mette Frederiksen (S) et godt eksempel på, mener han.

“Her har du en minister med power, der vil

ændre noget og også siger det, og så sker der til sidst også noget, men det kræver, at vedkommende siger det igen og igen. Mette Frederiksen har faktisk fra dag 1 sagt, at beskæftigelsespolitikken også skal handle om uddannelse og et opgør med meningsløs aktivering, men systemet er så institutionaliseret, at man ikke bare lige kan vende det rundt på en tallerken på én dag”.

Gør de offentligt ansatte sig forhåbning om, at S-SF-R-regeringen vil bryde med de sidste ti års styringsregimer i den offentlige sektor, kan de godt tro om igen, mener Carsten Greve. De må i stedet for sætte deres lid til slagskraftige ministre a la Mette Frederiksen.

“Hvis man tager stringente, analytiske briller på, lægges der op til mere styring og mindre rum til ledelse eller sjove eksperimenter. Som offentligt ansat kan man så håbe på, at en stærk minister på ens område formår at sætte sig igennem og skabe rum for udvikling”. <<

“KL er blevet trukket til truget af Finansministeriet, som ikke har ment, at kommunerne selv er i stand til at gennemføre de effektiviseringer, som ATP nu skal effektuere”.

Ove Kaj Pedersen, professor, CBS



AARHUS  
UNIVERSITY  
BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES

# Vælg din MBA fra et internationalt anerkendt universitet

Din sikkerhed for en MBA uddannelse af høj faglig standard og langvarig relevans

Vores modulopbyggede MBA giver dig mulighed for at tilrettelægge dit uddannelsesforløb under hensyn til job og familieliv. Et bredt udbud af valgfag muliggør individuel tilpasning til aktuelle og fremtidige behov.

Hør mere om dine muligheder med den modulopbyggede MBA på forårets informationsmøder eller kontakt Rita Madsen på tlf. 8715 2413.

Informationsmøder  
i marts og april.  
Tilmeld dig på  
[www.mba.au.dk](http://www.mba.au.dk)







## STIGNING I ANTAL NYE JOBOPSLAG

Danmark er det land i Europa – bortset fra de gældsplagede sydeuropæiske lande og Irland – der har mistet flest job under finanskrisen. Men noget tyder på, at udviklingen er ved at vende, skriver epn.dk. I hver af månederne december 2012 og januar 2013 blev der lagt over 16.000 nye jobannoncer på nettet. Det er det højeste niveau siden slutningen af 2008. Men niveauet er stadig for lavt til, at man kan tale om en fest på arbejdsmarkedet.

## MA rækker hånden ud til ledige uden dagpengeregulering

Magistrenes A-kasse har som den første a-kasse i Danmark besluttet, at ledige, der er faldet ud af dagpengesystemet, og hvis formue og indkomstgrundlag er så ringe, at de må på kontanthjælp eller lignende, fremover

bliver fritaget for at betale administrationsbidraget til a-kassen. Bidraget er på 132 kr. pr. måned.

I alt 129 forsikrede i

MA mistede dagpengereguleringen for de tre første uger af januar.



## ÅRETS HISTORISKE BOG 2012

Kulturminister Marianne Jelved uddelte ved en reception på Det Kongelige Bibliotek den 4. februar prisen for Årets Historiske Bog. Vinderen blev Jesper Clemmensens "Flugtrute Østersøen – Historien om "den usynlige mur" mellem DDR og Danmark under den kolde krig". Vinderbogen blev fundet via en afstemning på historieonline.dk, som sammen med Dansk Historisk Fællesråd står for kåringen og uddelingen. Prisen sponsoreres af Skalk, Krista og Viggo Petersens Fond, Kulturministeriet og Det Kongelige Bibliotek.

## KLOGE HOVEDER STRØMMER TIL DANMARK

I løbet af de seneste to år er der udstedt 8.518 opholdstilladelser til højtuddannede udlændinge, og hvis den tendens fortsætter med samme hastighed, vil der i femårsperioden frem til 2015 komme 20.000 kloge hoveder fra lande uden for EU til Danmark, skriver berlingske.dk.

En udregning viser, at en gennemsnitlig højtuddannet indvandrer med familie i gennemsnit bliver otte år i Danmark og bidrager med cirka 1,9 mio. kr. til de offentlige kasser.

“Færre end seks procent af de studerende på danske videregående uddannelser kommer fra udlandet, og dermed ligger vi under OECD-gennemsnittet og under niveauet for de lande, vi normalt sammenligner os med”.

Mette Thunø, dekan for uddannelse, Aarhus Universitet, i Berlingske



## Du kan få en eksklusiv studiekonto

Studiekontoen er til dig som studerer og er medlem af Dansk Magister. Du får en masse fordele, som du ikke får nogen andre steder.

Du får selvfølgelig også din helt egen personlige rådgiver, der forstår dit liv som studerende og som kan rådgive dig bedst muligt om økonomien.

### Brug din fordel!

Klik ind på [studiekonto.dk](http://studiekonto.dk), eller ring på 3378 1952. Lån & Spar er en bundsolid bank - og hvis du bestemmer dig for at skifte til os, så klarer vi alt det praktiske for dig.



Til din studiekonto kan du vælge en kassekredit på op til 50.000 kr. Debitorrenten er 5,09 %, det svarer til ÅOP på 5,09 %. (ÅOP er beregnet på samlet kreditbeløb 50.000 kr., 100% udnyttelse og løbetid på 5 år). Du skal blot samle hele din privatøkonomi hos os og være medlem af Dansk Magister. Du får Studiekontoen på baggrund af en almindelig kreditvurdering. Alle rentesatser er variable og gældende pr. 21. Januar 2013.

### NY Studiekonto – ganske kort

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

Få en bedre studiekonto!  
Ring på 3378 1952 eller gå på  
[studiekonto.dk](http://studiekonto.dk)



**lån & spar**

din personlige bank

# Lang vej til kønsbalance

En rapport om ligestilling blandt lederspirer i Københavns Kommune peger på én forklaring på diskrepansen mellem andelen af kvindelige akademikere og andelen af kvindelige ledere på Danmarks største arbejdsplads. Den hedder utilsigtet kønsdiskrimination.

**Kvinder er for langsomme** til at træffe beslutninger, de er for procesorienterede og for ordentlige. De mangler politisk tæft, savner robusthed og har svært ved at agere i en arbejdspladskultur, der fejrer sine sejre og putter med sine fejl.

Kønnet kan stadig være den uoverstigelige barriere, der forhindrer kvinder i at komme til tops på Danmarks største arbejdsplads, Københavns Kommune.

Sådan tegnes billedet i en rapport om ligestilling blandt lederspirer i kommunen, bestilt af Borgerrepræsentationen og baseret på spørgeskemaer og en række kvalitative interviews med

både mandlige og kvindelige ledere i tre af kommunens forvaltninger.

Det er formentlig såvel utilsigtet som begrundet i manglende viden og opmærksomhed, men kvinderne ramler ikke desto mindre ind i en række kønnede fordomme, der forhindrer dem i at have lige karrieremuligheder med mændene på arbejdspladsen. Anden forklaring er svær at finde på, hvorfor en arbejdsplads, hvor næsten 70 procent er hunkøn, tilsyneladende har vanskeligt ved at finde ledertalenter i egne rækker, men foretrækker at finde nye kandidater til topposterne, fx i finanssektoren.

Kvinderne i rapporten beskriver,

hvordan de føler, at de er oppe imod en kultur, der forveksler frækhed med handlekraft og politisk tæft samt sætter hurtig eksekvering over refleksion, ordentlighed og en mere procesorienteret lederstil. Visse mandlige direktører fortæller i rapporten, at de oplever kvinderne som mere skrøbelige. De har ikke den robusthed, som et lederjob kræver, mener mændene. Og de opfatter det som svagheder, når kvinder viser følelser og er åbne, også hvis de begår fejl.

## Ud med rygmarvsreaktioner

De kønsbetonede opfattelser betyder, at kvinderne står over for første for-

# Køn er en faktor – også

De har aldrig følt sig hverken diskrimineret eller forfordelt på deres arbejdsplads, fordi de er kvinder. Og alligevel forholder de sig jævnlige til deres køn i forskellige arbejdspladssammenhænge. Mød to centerchefer fra Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns Kommune.

**De kønsforståelser** i ledergruppen, der kommer frem i rapporten om ligestillingsbarrierer på Danmarks største arbejdsplads, Københavns Kommune, er meget firkantede. Det slår Lis Napstjert og Signe Skovgaard fast som det første over kaffen på Café Bjørg's tæt på rådhuset. For selvom de to centerchefer fra Teknik- og Miljøforvaltningen selv er blevet interviewet til rapporten, kan de kun delvist tilslutte sig de holdninger til køn, som rapporten dokumenterer. Ingen af dem har selv haft en oplevelse af at blive hverken diskrimineret, forfordelt eller fravalgt på grund af deres køn. Og den overordnede beskrivelse af en ledelseskul-

tur, domineret af mænd på chefgangene, der helst kun ser kloner af sig selv på tilsvarende poster, stemmer ikke helt overens med de erfaringer, de hver især har gjort sig.

“Jeg deler ikke billedet af Københavns Kommunes ledelseskultur som stærkt mandsdomineret. Jeg mener heller ikke, at flere kvinder i ledelsen er et succeskriterium i sig selv. Jeg går ind for, at bedste mand/kvinde får chefjobbet. Og så synes jeg, at man i fx pædagogfaget godt må overveje at tage bedste mand frem for kvinde, hvis hans kompetencer ellers ligger inden for målskiven. Og vice versa på de mandsdominerede fagområder. Mang-

# på chefgangen

skelsbehandling allerede ved ansættelsesamtalen. For når det er mænd, der sidder i de tungeste positioner i ansættelsesudvalget, og de først og fremmest følger deres mavefornemmelse, så går de efter kvaliteter, de kan genkende fra sig selv. Som en mandlig leder formulerer det: "Og det er jo den samme egenskab, der gør, at jeg er ret sikker på, når vi skal sige nej til en kandidat – det er lige præcis, når man kan mærke eller ikke kan mærke, hvad det er, der sker her".

Behovet blandt direktører og chefer for til en jobsamtale at kunne spejle egne holdninger, værdier, interesser og reaktionsmønstre i kandidaterne til en lederstilling, kommer på den måde til at stå i vejen for en større mangfoldighed i ledelseslaget.

Også rekrutteringsfasen til lederposter højere oppe i kommunehierarkiet former sig ofte forskelligt, afhængig af om lederaspiranterne er kvinder eller

mænd. Kvinderne bliver fx kun sjældent opfordret til at søge opad, mens det ofte sker for mændene.

Egentlig er konklusionerne i Københavns Kommunes ligestillingsrapport ikke så overraskende. De tendenser, som tegner sig i de tre forvaltninger, kendes også fra andre forskningsarbejder og fra arbejdspladser og organisationer i både privat og offentligt regi.

Problemerne med en skæv kønsbalance på chefgangene i Københavns Kommune var større, da undersøgelsen blev sat i gang. Antallet af kvindelige chefer under direktørniveau var gået tilbage, til trods for at antallet af stillinger besat med kvindelige akademikere voksede støt. Siden har kommunen nået sit mål om at have en 40 procents andel af kvinder i lederstillinger, men der er store udsving i kønsfordelingen fra forvaltning til forvaltning.

Borgerrepræsentationen i København håber at få held til at skubbe til et



opgør med kønnede rygmarvsreaktioner og til det, som går under prædikamentet "utilsigtet diskrimination" i kommunens ansættelsesprocesser. Også ligestillingsminister Manu Sareen mener, at hovedstaden bør være en naturlig frontløber, når det gælder om at få ressourcer og ledertalent hos både mænd og kvinder i spil. <<

# på chefgangen

foldighed er en fordel på alle arbejdspladser", vurderer Lis Napstjert, 52-årig bygningsingeniør og siden 2007 chef for cirka 180 ansatte i Center for Byggeri under Teknik- og Miljøforvaltningen.

Signe Skovgaard, 45 år, cand.merc. og ligeledes chef for knap 180 i Cen-

ter for Kirkegårde under Københavns Kommune, bakker sin kollega op.

"Det er kun i bestyrelser, at man efterhånden bør overveje at arbejde med særlige kvindekvotes for at fjerne en ubalance. På såvel de private som offentlige arbejdspladser, jeg kender, bliver cheferne vurderet på deres resul-

tater. Jeg vil vove den påstand, at jeg aldrig hverken har opnået noget eller er blevet forbigået, fordi jeg er kvinde", siger Signe Skovgaard.

## Tvivel er ikke svaghed

Og alligevel kan man ikke undgå at forholde sig til både sit eget og det >>

"Jeg ser det som en af mine forcer, at jeg kan udstille mig selv, når jeg har gjort noget klodset eller keglet rundt i det. Det styrker både arbejdsmiljøet og opgaveløsningen, at vi ikke skal passe på med at være perfekte hele tiden".

Lis Napstjert





**Lis Napstjert (tv.), 52 år.**

Bygningsingeniør.

Siden 2007 Centerchef i Center for Byggeri, Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns Kommune. 180 ansatte under sig.

**Signe Skovgaard (th.), 45 år.**

Cand.merc. fra CBS.

Har tidligere arbejdet som HR- og driftschef i private virksomheder og i Banedanmark. Er i dag centerchef for 176 medarbejdere i Center for Kirkegårde, Københavns Kommune.

>>

modsatte køn på en arbejdsplads. Det bliver tydeligt, når emner som rekruttering, netværk og lederkompetencer kommer på bordet. Begge centerchefer ser klare forskelle i den måde, de to køn griber opgaven an på.

“Mænd er ofte mere konfliktsky, de har tit et større behov for at udbrede sig om resultaterne af deres arbejde, og så kan de let føle sig intimiderede af dygtige kvinder. Mange af os kvinder er nået langt ved meget hårdt arbejde, og vi kan sikkert virke lidt uimpone-rede af mænd, når de fortæller om alt det, de kan”, beretter Lis Napstjert.

Signe Skovgaard er enig.

“Jeg kan huske, hvor forundret det i starten gjorde mig, at nogle af mine mandlige chefkolleger tit var inde hos direktøren mandag morgen både for at fortælle om deres resultater på arbejdet og på golfbanen i weekenden. Og samtidig havde jeg det selv sådan, at jeg da kun forstyrrede direktøren, hvis der var noget uopsætteligt. Og så anså jeg resultaterne på jobbet for at være en selvfølgelig del af min opgaveportefølje”, siger Signe Skovgaard.

En anden af de kønsforståelser, som ifølge rapporten eksisterer i Københavns Kommune, har Lis Napstjert også brug for at nuancere.

“Det er tarveligt, ja direkte forkert, at kalde det sårbart, hvis man som chef

vedgår sig egne fejl og svagheder. For mig er det netop et udtryk for robusthed, at man tør stå ved sig selv som en ikke-ufejlbarlig person. Jeg ser det tværtimod som en af mine forcer, at jeg kan udstille mig selv, når jeg har gjort noget klodset eller keglet rundt i det. Det styrker både arbejdsmiljøet og opgaveløsningen, at vi ikke skal passe på med at være perfekte hele tiden”, understreger Lis Napstjert.

Heller ikke Signe Skovgaard ser det som et svaghestegn, at man som chef kan komme i tvivl.

“Jeg stod på et tidspunkt for en stor reorganisering og kunne ikke helt få brikkerne og personerne til at falde på plads i den nye struktur. Jeg indkaldte medarbejderne til møde og fik en masse input, hvorefter jeg besluttede mig. Selvfølgelig blev nogle vildt skuffede, men i det mindste havde jeg fået alle vinklerne belyst”, siger hun.

### Whiskyklub for mænd

Siden Lis Napstjert blev uddannet som eneste kvinde blandt 20 ingeniørstuderende, har hun bevidst valgt kvindetunge, bløde arbejdsområder fra. Ikke, fordi hun ikke bryder sig om kvinder, men fordi hun er mere begejstret for det tekniske område.

At hyre nogle, der ligner en selv, hvilket er et andet af rapportens kritikpunkter mod kommunens rekrutteringskultur, er en fælde, hun er opmærksom på ikke at falde i.

“Jeg går meget bevidst efter et mik i både køn og kompetencer, både når jeg ansætter folk og i min private omgangskreds. Jeg kan godt lide, at der er en forskellighed repræsenteret rundt om bordet. Men jeg ved godt, at især mænd kan føle, det er mere besværligt, end det er berigende”, siger Lis Napstjert.

Og Signe Skovgaard er enig.

“Det er selvfølgelig lettere at læne sig tilbage og hyre nogen, der ved, hvordan jeg tænker. Men det er ikke så sjovt og udviklende som at få et kvalificeret modspil. Og jeg har ikke brug for at blive bekræftet hele tiden”, supplerer hun.

At kunne netværke og have et ben inden for de steder, hvor det giver både

indflydelse og input, er et felt, begge centerchefer er blevet mere bevidste om at gå målrettet efter.

“Da jeg som nyudnævnt direktør i en privat virksomhed tog til et direktionmøde, gik det op for mig, at alle beslutninger var raflet af på forhånd. Det kom fuldstændigt bag på mig, at alle chefer havde været inde og argumentere og gøre deres hoser grønne højere oppe på forhånd. Da lærte jeg en lektie, og siden har jeg da selv arbejdet med at gøre mine synspunkter kendte i god tid over for de rette personer”, erkender Signe Skovgaard.

Det faldt hende ikke naturligt at indgå i netværk til at begynde med.

“Jeg blev på et tidspunkt inviteret til en aften i en whiskyklub, hvor der kun var mænd ud over mig. Jeg blev der, men besluttede også, at det gad jeg altså ikke en anden gang. Siden har jeg erkendt, at det er nødvendigt at have folk uden for sin egen organisation til at vende dilemmaer og udfordringer med. Ledernetværk er en udvidelse af min egen platform og kan være en hjælp, når jeg fx skal rekruttere eller afklares om noget. Sådanne netværk består af direktører fra private og offentlige virksomheder og er meget værdifulde for mig. Fx stod jeg for nogle år siden ved en karriereskillevej og fik rigtig god sparring fra chefkolleger i netværk uden for min egen arbejdsplads”, fortæller Signe Skovgaard.

Lis Napstjert har tidligere sagt nej til at indgå i særlige kvindeledernetværk. Nu er hun med i “Women on Board” under Dansk Industri, der kæmper for flere bestyrelsesposter til kvinder, og hun har selv i sin kontrakt med Teknik- og Miljøforvaltningen betinget sig, at hun må bruge tid på minimum to bestyrelsesposter. Især netværksgruppen VL10 er betydningsfuld, mener hun.

“Jeg er den eneste kommunale chef i gruppen, og der var i starten kun få kvinder. Jeg har ofte rådført mig med folk fra helt andre brancher og med helt andre erfaringer. Det er utroligt vigtigt for mig at kvalificere mine holdninger blandt de bedste og mest professionelle chefer”, siger Lis Napstjert. <<

“Som nystartet direktør i en tidligere virksomhed tog jeg til direktionmøde, hvor det gik op for mig, at alle beslutninger var raflet af på forhånd. Det kom fuldstændigt bag på mig, at alle chefer havde været inde og argumentere og gøre deres hoser grønne højere oppe på forhånd. Da lærte jeg en lektie”.

Signe Skovgaard

# Minister på turné med løftebrud

Der var som forventet modvind til Morten Østergaard, da han skulle forklare AU-studerende, hvorfor deres SU skulle forringes. Men en lille overraskelse tog brodden af den værste kritik.

**“Nu kommer han. Blæs i fløjterne!”**

Der var lagt i kakkelovnen til en varm velkomst for uddannelsesminister Morten Østergaard, da han mandag den 18. februar kom til Aarhus Universitet i noget, der godt kunne karakteriseres som en *mission impossible*. I tasken havde han et papir, hvorpå der stod, at regeringen vil forringe de studerendes SU-vilkår – stik imod de løfter, han selv havde afgivet for godt et år siden. Nu skulle han ansigt til ansigt forsøge at overbevise de studerende om, at mindre SU er til deres eget bedste.

De studerende var da heller ikke til sinds at lade sig besnakke, og skulle Morten Østergaard have troet andet, var det i så fald kun, til han steg ud af ministerbilen ved Stakladen på Aarhus Universitet, hvor tv-journalisterne allerede stod klar til at få de første kom-

mentarer. For inde fra selve bygningen lød en velarrangeret pibekonzert fra fløjter og improviserede blæseinstrumenter, og på ministerens vej ind i den store sal blev han mødt af en hob af studerende med tyvemasker og skilte med tekster som “Skal uddannelse være en risiko?” og “Du lovede ...”.

## Skulle hyles ud

Ingen tvivl om at Morten Østergaard i bogstavelig forstand skulle hyles ud af den, inden han gik på podiet her på det universitet, hvor han selv tog sin uddannelse for ikke så mange år siden, og på hvis SU-kontor han selv sad og tog imod ansøgninger om ekstraklip, når studiekammeraternes tidsplan – som det også skete for ham selv – ikke holdt gennem hele studiet.

Måske var det ironien i denne situation, der slog ministeren, eller måske var det den fantasifulde protestaktion fra de studerende, han reagerede på. I al fald gled der et lille, undertrykt smil over Østergaard, da han skred igennem forhallen akkompagneret af studenternes fløjter.

Eller måske smilede han ved tanken om den overraskelse, han havde forbedret. For sådan en lå der i tasken.

## Dimittender er for gamle

“Vi har ikke haft så meget pressedækning på universitet, siden kronprins

Frederik blev kandidat”, fortalte en fornøjet AU-pressechef. Aarhus Universitet havde naturligvis grebet muligheden i luften, da ministeren bad om lov til at komme og fortælle om SU-reformen, og der var dækket op til paneldebat med repræsentanter fra tre studenterorganisationer, universitetets egen rektor Lauritz Holm-Nielsen og Politikens uddannelsesredaktør Jakob Fuglsang som ordstyrer.

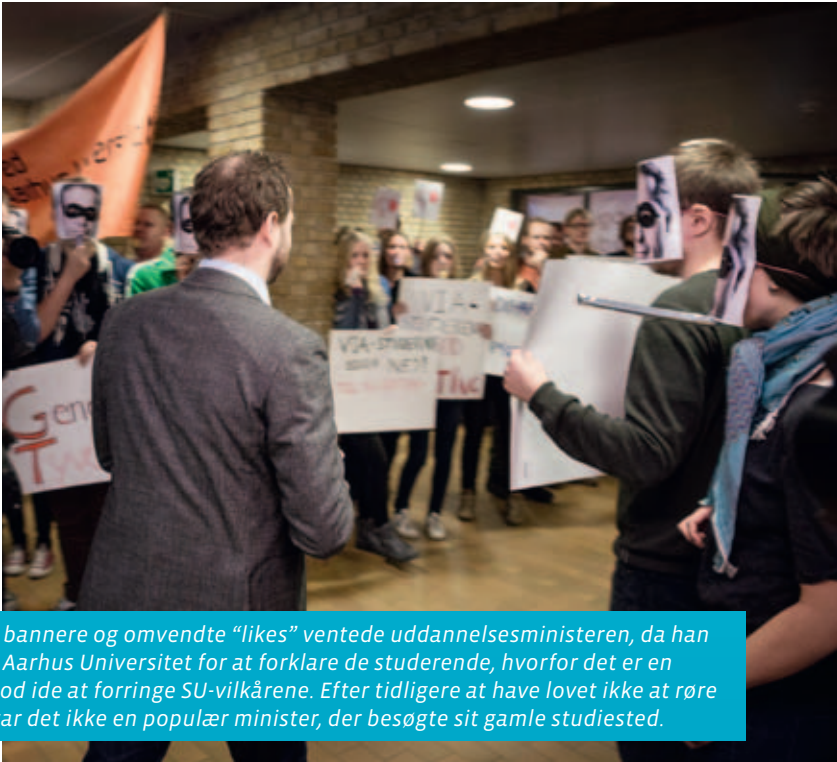
Lauritz Holm-Nielsen fik lov til at indlede, og han havde muligvis fået lov til at smuglæse ministerens oplæg. I hvert fald kom han hurtigt ind på et af de punkter, Morten Østergaard senere tog op, nemlig at uddannelsessystemet skal være hurtigere og mere smidigt omkring uddannelsesskift og meritoverførsler.

Og så var det, at ministeren med sans for sproglig ironi takkede for den varme velkomst, han havde fået. Han slog også fast, at han faktisk havde glædet sig til dette møde.

Når SU'en skal ændres, er der to grunde, forklarede Østergaard. Riget fattes penge, der skal bruges til en såkaldt vækstpakke. Og så er danske studerende alt for gamle, når de bliver færdige. Dels fordi de går sent i gang, dels fordi de ofte bliver forsinkede.

“Vi kommer til at stille flere krav til jer”, lød det lettere faretruende fra ministeren, som fulgte op med at slå fast,





Fløjter, bannere og omvendte "likes" ventede uddannelsesministeren, da han kom til Aarhus Universitet for at forklare de studerende, hvorfor det er en rigtig god ide at forringe SU-vilkårene. Efter tidligere at have lovet ikke at røre SU'en var det ikke en populær minister, der besøgte sit gamle studiested.



Hvordan skulle man blive hurtigere færdig ved at få taget sin SU? Hvorfor tager I penge fra SU og giver til erhvervslivet? Hvorfor skal folk hetzes, fordi de har brug for en pause mellem uddannelserne? Der var mange spørgsmål at stille uddannelsesministeren.

“Man må så overveje, hvor mange sabbatår, man har lyst til at tage. Jeg tror ikke, det her er nok til at afskrække folk fra at tage en uddannelse”.

*Uddannelsesminister Morten Østergaard*

at den frie mulighed for at framelde sig eksamener, selvom man har fulgt undervisningen, er for lempelig. Slut med det. Og forsinkelserne skal der også gøres noget ved. Nu skal grænsen hedde 6 måneder, før SU-kassen smækkes i, hvor det hidtil har været 12.

### Overraskelse i tasken

Endelig kom det sjette SU-år – fjumreåret – på bordet, og her var det altså, at ministeren halede sin overraskelse op af tasken.

“Det berømte sjette SU-år vil vi også ændre på, men vi fjerner det ikke bare med et pennestrog. Ændringen vil kun gælde dem, der bruger mere end 2 år mellem deres ungdomsuddannelse og videregående uddannelse”, sagde ministeren.

Det var altså Østergaards overraskelse. Frem til denne dag havde det nærmest været en offentlig hemmelighed, at det sjette SU-år ville ryge. Nu sad han og fortalte, at det kun kommer til at gælde for en mindre del af SU-modtagerne.

Nede i salen, ved siden af Magisterbladets reporter, sad formanden for DM Studerende Katrine Kier Nielsen og vidste ikke helt, om hun skulle le eller græde over ministerens lille spin-trick.

“De snakkede jo selv om, at det sjette år var i spil. Interessant at de har valgt at melde hårdt ud, og så er





“Hør nu her ...”. Der var flere løse tråde for ministeren at udrede efter SU-debatmødet. Til højre for ministeren ses Sally Schlosser Schmidt fra DM Studerende og Katrine Kier Nielsen, formand for DM Studerende.

det slet ikke så slemt”, funderede hun, mens Morten Østergaard bedyrede, at han bestemt står ved sine tidligere ord om, at SU-systemet er en succes.

#### Ingen forsinkelse, ingen problemer

“Begge mine forældre var begge ti år om at uddanne sig, fordi de måtte arbejde så meget ved siden af. Jeg tvivler på præmissen om, at man komme hurtigere gennem studiet, fordi man får færre penge”, lød det fra en studerende i salen, da ordet blev givet frit.

Et spørgsmål, Morten Østergaard utvivlsomt var forberedt på.

“Hvis vi lykkes med at undgå forsinkelserne, så er der jo ingen, der får færre penge. Spørgsmålet er, om vi skal acceptere, at folk bliver forsinkede”, sagde han. En lille argumentatorisk finte, som ministeren flere gange vendte tilbage til: Reformen er til for at mindske forsinkelser, ergo går man ind for forsinkelser, hvis man kritiserer reformen.

Den høje dimittendalder i Danmark er utvivlsomt skidt i det nationaløkonomiske regnestykke. Men spørgsmålet er også, om det altid er optimalt at skubbe folk i gang med en universi-

tetsuddannelse så hurtigt som muligt. Den problemstilling blev rejst flere gange i debatten.

“I skaber en gulerod for at starte hurtigt. Men for den, der allerede har været ude nogle år, bliver det mindre attraktivt overhovedet at starte”, lød en kritik.

Det kunne dog ikke bekymre ministeren.

“Man må så overveje, hvor mange sabbatår man har lyst til at tage. Jeg tror ikke, at det her er nok til at afskrække folk fra at tage en uddannelse”, sagde Østergaard.

#### Minister med Pinocchio-næse

Det skulle han naturligvis sige. For den store radikale masterplan – som Østergaard refererede til flere gange – er en generation, hvor 60 procent får en videregående uddannelse. Og så kan det jo ikke hedde sig, at man lægger hindringer ud for de måske-egnede.

Derfor ville Østergaard heller ikke godtage den præmis, Allan Vesterlund, der sad i panelet på vegne af Danske Studerendes Fællesråd, stillede op om en social slagside, fordi det i forvejen er børn fra såkaldt uddannelsesfrem-

mede hjem, der er mest bekymrede for den økonomiske risiko ved at tage en lang uddannelse – en risiko, der nu bliver større.

“Det er en myte, at dem med akademikerforældre har lettest gang gennem universitetet. Se bare på Aalborg Universitet. De optager flest fra ikke-akademikerhjem, men har en lav gennemførelsestid”, sagde Østergaard.

En eftermiddag, der var startet med larm og rabalder, tonede lige så stille ud. Som Katrine Kier Nielsen bemærkede, tog det nok brodden af kritikken, at det sjette SU-år alligevel ikke bliver endegyldigt sløjftet. Og det var da også en afslappet Morten Østergaard, der bagefter kunne tage sig tid til en snak med Katrine og andre studerende samt de mange journalister, der var til stede.

Men de flyvesedler, der efter mødet lå spredt omkring i salen, mens pedellen samlede stolene sammen, var ikke blevet afkræftet. Her så man en karikatur af uddannelsesministeren med en lang Pinocchio-næse. Han sagde, at han ikke ville røre ved SU'en. Nu gjorde han det alligevel. <<

“Det er en myte, at dem med akademikerforældre har lettest gang gennem universitetet. Se bare på Aalborg Universitet. De optager flest fra ikke-akademikerhjem, men har en lav gennemførelsestid”.

*Uddannelsesminister Morten Østergaard*

# EFTER SLAGET

Det var et bevidst trick at lade folk frygte, at sjette SU-år skulle forsvinde, erkender Morten Østergaard over for Magisterbladet. Han tror på, at SU-stramninger vil føre til uddannelse til flere.

**Der var ikke** store svedskjolder under armene, men en smule lettelse kunne man da registrere hos uddannelsesminister Morten Østergaard, da Magisterbladet satte sig ned med ham efter mødet på Aarhus Universitet, hvor han lancerede SU-reformen over for de studerende.

Inden mødet var han blevet mødt med bannere og pibekonzert. Men det kom ikke bag på ministeren.

“Da jeg kom tilbage efter barselsorlov her i starten af februar, blev jeg også mødt af syngende studerende uden for ministeriet, der ville erindre os om, hvad vi i regeringen tidligere har sagt om SU. Så jeg ville da blive skuffet, hvis der ikke her på mit eget universitet var den kampgejst, jeg kan huske, der var, da jeg gik her”.

*Tror du selv, at du havde stået derude?*

“Det tror jeg ikke, at jeg nødvendigvis havde. Men det er da en del af den demokratiske kultur, at man selvfølge-

lig protesterer, når man synes, at politikerne er på vildspor”.

## Reform var ikke tvang

*Hvad vil du med denne SU-turné?*

“To ting. Jeg vil gerne fortælle, hvad der er baggrunden for ændringerne, så de kan høre det med mine egne ord. Og så vil jeg vise de studerende, at jeg brænder for den her reform. Én spurgte, om det ikke bare er noget, jeg er blevet pålagt at gøre. Det er det ikke. Jeg mener, at det her efterlader et bedre uddannelsessystem”.

*Så du er glad for at forringe SU-vilkårene?*

“Som vi også havde en diskussion af i dag: Er det en forringelse, hvis man bliver færdig på normeret tid frem for at blive forsinket? Det tror jeg ikke, der var nogen, der mente”.

*Folk, der først hen ad vejen finder ud af, at de vil prøve kræfter med universitetet, får*

*dårligere SU-vilkår. Det får vel ikke flere til at tage en videregående uddannelse?*

“Jo, det tror jeg faktisk. Det er kun 13 procent af de universitetsstuderende, der har mere end to års pause efter ungdomsuddannelsen. Og jeg tror, at den andel vil reagere ved fremover at nøjes med to sabbatar”.

## Overraskede positivt

*Mange regnede med, at du ville skære det sjette SU-år væk, men det skete ikke. Hvornår blev det besluttet?*

“Det har ligget fast gennem længere tid. Men jeg har ikke følt, at jeg kunne fortælle, hvad vi ville gøre, før vi var helt henne ved målstregen. Omvendt havde jeg ikke noget imod, at nogle har tænkt: Gad vide om de gør det? For de blev jo så positivt overraskede i dag”.

*Var det med til at tage brodden af den hårdeste kritik?*

“Det tror jeg afgjort”.

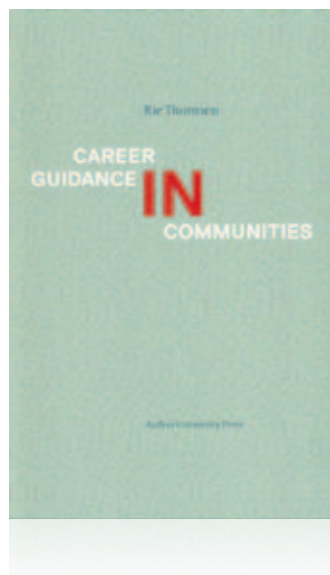
*Var det helt uden nerver, at du kom ind på dit gamle uddannelsessted i dag?*

“Ja. Vi havde forberedt os grundigt, og jeg har ingen forventninger om, at det her skal gøre mig til jordens mest populære mand. Til gengæld er jeg helt overbevist om, at det er det rigtige at gøre i forhold til ambitionen om at få den bedst uddannede generation nogen sinde”. <<



Morten Østergaard puster ud efter at have debatteret SU-stramninger med studerende på Aarhus Universitet. “Jeg har ingen forventninger om, at det her skal gøre mig til jordens mest populære mand”, fastslår han.

“The Danish ethical standards for career guidance also contain a form of dualism whose two poles are whether career guidance should primarily cater for the interests of the individual or the interests of the society”.



## SAMFUNDSVIDENSKAB

Career Guidance in Communities

Rie Thomsen

Aarhus Universitetsforlag, 2012, 256 sider, 279,95 kr.

An emerging interest in group guidance, collective forms, and integrative approaches is evident in Denmark and serves to contest a conventional individualistic mode of delivery. By showing how guidance activities can develop within the community generally, the book puts forward a decentered perspective. Career guidance is not an objective in itself; it is a means to support a person's participation in the economic society through education and work. The author shows how the participants in career guidance modify and change practice, thereby creating new possibilities for themselves and each other.

## SAMFUND



Velfærdssamfundets datter  
Tradition og Fornylse 1949-2011

Lisbeth Jarlov  
Historia Forlag, 2012,  
400 sider, 250 kr.

Lisbeth Jarlov har givet en sociologisk beretning om Danmark siden 1950'erne, fortalt gennem hendes egne erindringer, men suppleret med data fra forskellige kilder. Det er både fortrinlig samtidshistorie og velfærdshistorie. Blandingen af personlige beretninger, tabeller og bred samfundsmæssig refleksion fungerer fortrinligt. Bogen er struktureret omkring livets mange roller – og selvvalgte identiteter – både roller på arbejdsmarkedet, i familien, i forhold til velfærdsstaten, som borger – og sågar som it-bruger. Bogen hedder “Velfærdssamfundets datter”, men er ikke (kun) en kvindeberetning. Den vækker lige

så megen genkendelse og refleksion hos velfærdssamfundets sønner.

## FILOSOFI

Det mystiske at verden er

Søren Povlsen  
Books on Demand, 2013,  
232 sider, 240 kr.

Bogen handler om et af filosofiens største spørgsmål og et dybt eksistentielt anliggende, som de fleste mennesker på et tidspunkt kommer i forbindelse med.

Bogen præsenterer og perspektiverer, hvad naturvidenskaben, filosofien (metafysikken), teologien og mystikken har at sige os om spørgsmålet om verdens eksistens. I bogen gennemgås hvad forskellige toneangivende astrofysikere (Stephen Hawking), filosoffer (fra Thomas Aquinas til Ludvig Wittgenstein og Martin Heidegger), teologer og mystikere har tænkt om spørgsmålet.

## SPROG

Gør teksten klar

Christina Pontoppidan  
Samfundslitteratur, 2013,  
176 sider, 200 kr.

“Gør teksten klar” giver en systematisk indføring i skriftsprogets basale principper. Fra råd om tekstens formål og

afsnitsinddeling i bogens første kapitler til råd om, hvordan man opbygger sætninger og vælger de mest præcise ord i bogens sidste kapitler.

Denne zoombevægelse fra de overordnede tekstovervejelser til tekstens detailniveau giver læseren en grundlæggende forståelse for tekstens opbygning og formidler skrivehåndværket trin for trin.

## RELIGION

Rethinking the Space for Religion

New Actors in Central and Southeast Europe on Religion, Authenticity and Belonging

Trine Stauning Willert,  
Krzysztof Stala og Catharina Raudvere (red.)  
Nordic Academic Press, 2012,  
336 sider, 395 kr.

What happens to people's sense of belonging when globalization meets with proclaimed regional identities resting heavily on conceptions of religion and ethnicity? Who are the actors stressing cultural heritage and authenticity as tools for self-understanding?

In the book, the authors aim at a broad discussion on how history and religion are made part of the production of narratives about origin

and belonging in contemporary Europe. The contributors offer localized studies where actors with strong agendas indicate the complex relations between history, religion, and identity.

## SKÖNLITTERATUR



Koordinater

Amalie Laulund Trudso  
Rosinante, 2013, 92 sider,  
149,95 kr.

“Koordinater” er en bog om at flytte til byen – og om at lade byen flytte ind hos sig selv. Gennem tres korte tekster, der alle har et københavnsk gadenavn som titel, følger vi en ung kvinde og hendes færd i byen og de gader, der én efter én bliver en del af hendes hverdag. Og mens årstiderne skifter, skiftes både hjem og kærlighedsrelationer ud. Der er bål i Folkets Park og graffiti i gaderne, der bor en hamster på et køkkenbord, og der danses, kyskes og drikkes rødvin til overmål.



LB FORENINGEN

## VALGRESULTAT

*I oktober 2012 blev der udskrevet valg til LB Foreningens generalforsamling.*

I 3 valgområder skulle der vælges kandidater tilhørende henholdsvis folkeskoleområdet, medlemsgruppe 1, og undervisningsområdet uden for folkeskolen og andre medlemmer uden tilknytning til undervisningsområdet, medlemsgruppe 2. Valget er gældende for en periode på 4 år fra den 1. maj 2013.

### **Valgområde 4, Bornholm**

Der skulle vælges 1 delegeret for medlemsgruppe 1 samt 1 delegeret for medlemsgruppe 2. Der blev ikke tilmeldt flere kandidater, end der skulle vælges. Valgt ved fredsvalg blev:

- Overlærer Kjeld D. Carlsen, Allinge, medlemsgruppe 1.
- Direktør Finn Pedersen, Rønne, medlemsgruppe 2.

### **Valgområde 5, Vestsjælland**

Der skulle vælges 2 delegerede for medlemsgruppe 1 og 1 delegeret for medlemsgruppe 2. For medlemsgruppe 1 blev der ikke tilmeldt flere kandidater, end der skulle vælges. Valgt ved fredsvalg blev:

- Overlærer Poul Christiansen, Stenlille, medlemsgruppe 1.
- Lærer Per Toft Haugaard, Slagelse, medlemsgruppe 1.

For medlemsgruppe 2 har vi ikke modtaget nogen kandidattilmeldinger, pladsen er derfor ledig. Det af bestyrelsen nedsatte valgudvalg vil bistå med at finde en kandidat jf. vedtægternes § 8a. Denne kandidat skal efterfølgende godkendes af generalforsamlingen.

### **Valgområde 6, Sydsjælland**

Der skulle vælges 1 delegeret for medlemsgruppe 1 samt 1 delegeret for medlemsgruppe 2. Der blev ikke tilmeldt flere kandidater, end der skulle vælges. Valgt ved fredsvalg blev:

- Lærer Poul Erik Madsen, Hårlev, medlemsgruppe 1.
- Seminarielektor Troels Tunebjerg, Vordingborg, medlemsgruppe 2.

Venlig hilsen

Carsten Mørck-Pedersen  
*Formand*

Jørn Anker-Svendsen  
*Adm. direktør*



A photograph of a man with glasses and a dark jacket, smiling and standing in a forest. His right arm is raised. The background is a dense forest with bare trees.

# Vild med vildskab

Rasmus Ejrnæs, seniorforsker på Aarhus Universitet, hylder naturens naturlighed. Biodiversitet er hans omdrejningspunkt, og hans arbejde for natur på naturens præmisser har netop indbragt ham Danmarks største miljøpris på 250.000 kroner.



“Jeg køber sgu et naturområde”, tænkte Rasmus Ejrnæs, da han i november fik overbragt nyheden om, at han var udpeget som modtager af Danmarks største miljøpris på 250.000 kroner, som Aase og Ejnar Danielsens Fond uddeler.

Men det er ikke meget natur, man kan købe for sådan en portion penge. Så seniorforskeren og biologen fra Aarhus Universitets Institut for Bioscience tog en ny beslutning.

“Jeg vil købe et mikroskop med digitalkamera, som jeg kan bruge i min svampeforskning, og så vil jeg ud i verden og se på vilde dyr, fordi jeg tror på *rewilding*”, siger han. Det sidste vender han tilbage til senere.

Prisen er en hædersgave, der ikke har følgeskab af nogen afrapporteringspligt. Og derfor skal pengene ikke blot indgå i de traditionelle forskningsbudgetter, fastslår han.

“Man kunne sagtens forske traditionelt for dem. Men når nu det er en hædersgave, så vil jeg hellere bruge dem på noget af det, der ikke er penge til i forskningen. Og hverken svampejagt eller at studere vilde dyr er noget, der er let at få penge til”.

Rasmus Ejrnæs har fået prisen for sit ihærdige arbejde med at kaste lys over de mange truede arter i vores natur og for sin evne til at formidle sin viden om det. Og han er glad og stolt over, at en indsats, der med hans egne ord ikke gør nogen professorkarriere, bliver belønnet på den måde:

“Jeg kunne godt være kommet længere i min forskerkarriere, men jeg har valgt at fastholde mit fokus på naturhistorien, altså viden om alt det basale og banale i den danske natur, og dertil bruge min energi på at formidle denne viden. Det bliver jeg ikke professor af,

men det har priskomiteen så besluttet, at de gerne vil belønne, og det er jeg naturligvis glad for”.

### Politiker – nej tak!

Rasmus Ejrnæs er på naturens side i alle afkroge af sit virke. Både inden for normal arbejdstid og udenfor. Til hverdag sidder han med udsigt over fantastiske åbne vidder fra sit kontor på førstesalen i de gamle bygninger, der tidligere husede Kalø Gods. Herfra studerer han, hvordan naturen arter sig i med- og modspil med menneskets gøren og laden. Fritiden bruger han dels i økosamfundet i Hjortshøj, hvor han bor med sin familie, dels på svampejagt forskellige steder i den danske natur, hvor han mener, der er

størst chancer for at finde nye arter.

Det professionelle ord for hans indsats er biodiversitet. Og selv om det optræder 1.220.000 gange i en Google-søgning, er det et ord, der er svært at få både politikere og almindelige danskere til at tage

i brug. Det handler ifølge Rasmus Ejrnæs ikke kun om, at mange måske ikke kender ordets betydning. Det handler lige så meget om en manglende vilje til at se naturen som noget, der eksisterer i dens egen ret.

“Naturen bliver brugt til at sælge brands og produkter og idéer. Den bliver brugt som begrundelse i stort set alle dagsordener og ikke som en natur, der eksisterer i egen ret. En del af årsagen er det natursyn, som vi er vokset op med. Det baserer sig i høj grad på forvaltningstanken, som kan føres tilbage til kristendommen. Mennesket er sat i Guds sted og har fået til opgave at forvalte Guds jord. Derfor er vi i Danmark rigtigt gode til at forvalte vandmiljø og luft og ozonlag og alt muligt

>>

“Jeg er typen, der ikke helt tror på et liv efter døden, medmindre man kommer herfra med et frø i lommen”.

Der er langt mellem vilde dyr i den danske natur, så seniorforsker Rasmus Ejrnæs har valgt at bruge en del af de 250.000 kroner, som han har modtaget som hæderspræmie, på en rejse til Tanzania eller måske Botswana.



» andet, der sikrer et godt livsmiljø for os selv og vores efterkommere, mens vi er rigtig dårlige til at give plads til naturens egne spontane processer, der springer frem og passer sig selv”, forklarer han.

Rasmus Ejrnæs’ forskningsmission er at finde ud af, hvordan der kan blive plads til alle arter i den danske natur. Det er ikke et politisk projekt, understreger han. Det har vi politikere til at tage sig af, og det er ikke en profession, han på nogen måde kunne tænke sig. Til gengæld stiller han velvilligt sin viden og ekspertise til rådighed for dem, der kan bruge den. Og blandt spørgerne måtte der gerne være lidt flere beslutningstagere, indrømmer han:

“Der er nogle meget tankevækkende paralleller mellem mennesker og natur. Konkurrenceplanter ødsler med ressourcerne, smider om sig med blade, sparer ikke på noget og tonser derud-

af uden at give plads til andet omkring sig. Det billede kan man jo godt genkende fra samfundsstrukturen. For at give plads til diversitet er man nødt til at selv begrænse, og jeg savner nogle politikere, der tør stille spørgsmål til, om der findes et alternativ til vækst”, siger han.

Og det gør der, mener Rasmus Ejrnæs. Derfor synes han, at det var en rigtig god idé at fælde et stykke fredskov i Thy – selv om han naturligvis hellere havde set, at træerne havde ladet livet for at give plads til andre plantearter i stedet for vindmøller. Derfor er han heller ikke den, der synger med i krisekoret og sukker over den globale lavkonjunktur.

“Kriser har jo den hensigtsmæssighed, at de tager livet af noget. I naturen ser vi det, når veterantræer får skader. Så giver det plads til biodiversitet, og der opstår nye former for liv i og omkring dem. Den generelle frygt

for kriser hænger nok sammen med, at individet betyder så uendeligt meget for os mennesker. Vi må jo ikke dø, for pokker. Men jeg er typen, der ikke helt tror på et liv efter døden, medmindre man kommer herfra med et frø i lommen. Døden giver plads til nyt liv, så det er nok derfor, jeg ikke synes, at ubegrænset vækst er entydigt godt – det bruger al pladsen op”, siger han.

#### **Vi vil ikke ædes**

Kraftig vækst af særlig konkurrence-dygtige arter i naturen begrænser altså biodiversiteten. Resultatet er ikke kun, at der bliver færre planter at se på. Det går også ud over dyrelivet – for eksempel sommerfuglene. Og så kommer vi til *rewilding*, som er en anden mærkesag for den prisvindende biolog.

Da nyheden om den vandrende tyske ulv ramte Danmark kort før nytår, stod han billedligt talt og jublede med armene over hovedet. For han er vild



*Næsehorn kunne sagtens leve i den danske natur. Ligesom elefanter, ulve, løver, bisoner og vildsvin. Både ulv og vildsvin, som egentlig skulle være under kontrol, vil ifølge Rasmus Ejrnæs om relativt få år igen leve vildt i den danske natur.*

med vilde dyr. Han er ikke overrasket over, at en ulv kan leve i Danmark, for det er set før. Og han fastholder, at han ikke vil blive overrasket, hvis der igen kommer til at leve næsehorn og elefanter i den europæiske natur. Han vil dog formentlig kigge en ekstra gang, den dag de spadserer over grænsen, indrømmer han.

“I de tidligere mellemistider har vi haft den slags store vilde dyr på vores breddegrader, men der var ikke plads sammen med det moderne menneske. I dag kan de store dyr måske give os noget af den naturlige dynamik tilbage, der skal til for at få biodiversiteten til at blomstre op. Men der er meget psykologi i det. Vi er bange for, at noget går galt, hvis vi slipper naturen fri. At naturen ikke kan klare sig selv. Men hvorfor ikke? Der er stort set ingen arter i den danske natur, som skylder deres eksistens menneskeheden. Vi argumenterer med, at vilde dyr er farlige for mennesker, men samtidig accepterer vi, at 200 mennesker dør hvert år i trafikken. Logikken er, at trafikken gør noget godt for samfundet, mens det ikke tæller, at dyrene gør noget godt for biodiversiteten, og derfor kan vi ikke forestille os, at vi vil acceptere, at to mennesker hvert år bliver ædt af vilde dyr. Det er en meget kompleks problemstilling”, konstaterer han.

Derfor har han tænkt sig at pakke kufferten og familien sammen og drage til Serengeti National Park i Tanzania eller måske Botswana for nogle af hæderspengene. For at se nærmere på de store dyr og tænke videre over,

hvordan Danmark vil tage sig ud med den slags vildskab i naturen.

At det forbliver en drøm – i hvert fald i hans levetid, ved han godt. Men han tillader sig at glæde sig over, at børn og unge af i dag efter alt at dømme har et lidt mere nysgerrigt forhold til den vilde natur end generationerne før dem.

“De opvoksende generationer har et andet blik på natur. De har været ude at se verden og synes, vi har for lidt vild natur i Danmark, og de er vokset op med, at naturen er et sted, man går på opdagelse. Derfor tror jeg, det i stigende grad bliver sværere at overbevise nogen om, at vi skal bekæmpe naturen, og det bliver formentlig også sværere at få indført udryddelseskampagner fremover”, forudser han.

Rasmus Ejrnæs glæder sig over, at han efter alt at dømme vil møde større opbakning fremover til tanken om, at naturen skal have mere plads. For modstanden er som regel ret massiv, når nogen drister sig til at åbne debatten om, hvordan vi skal sikre naturen råderum.

“Der er en stor risiko for, at nogle bliver rigtigt sure, for man antaster nogen, hvis man tager hul på den debat. Nogen ejer jo den jord, vi skal diskutere, for vi har ikke noget som helst i Danmark, der ikke er ejet af nogen, og hvem vil lige tilkende fællesskabet og naturen retfærdighed på deres private jord uden først at kæmpe imod? Men min opgave er at påpege, at biodiversiteten har brug for plads, og så må jeg tage de slagsmål, det giver”, siger han. <<

“Vi argumenterer med, at vilde dyr er farlige for mennesker, men samtidig accepterer vi, at 200 mennesker hvert år dør i trafikken. Logikken er, at trafikken gør noget godt for samfundet, mens det ikke tæller, at dyrene gør noget godt for biodiversiteten”.

## BLÅ BOG

**Navn:** Rasmus Ejrnæs.

**Alder:** 46 år.

**Job:** Seniorforsker på Institut for Bioscience – Vildtbiologi og Biodiversitet ved Aarhus Universitet. Forsker i biodiversitet, naturbeskyttelse og forvaltning, habitat, fuglebeskyttelse og ramsarområder samt vegetationsøkologi. Har tidligere været akademisk medarbejder og forsker ved DMU, ekstern lektor ved Syddansk Universitet i processer og mekanismer i landmiljøet, lektor og videnskabelig leder ved Arktisk Station ved Københavns Universitet, associate editor of Journal of Vegetation Science samt Danish science delegate for European Platform of Biodiversity Research Strategies.

**Uddannelse:** Kandidat i biolog fra Københavns Universitet i 1993, Sheffield University 1996, ph.d. i planteøkologi fra Københavns Universitet i 1998.

**Privat:** Opvokset på Stevns og i Zambia i Afrika, hvor faderen var udsendt for Danida. Bor nu i et økosamfund i Hjortshøj uden for Aarhus med sin kone. Har tre børn på 14, 18 og 21 år.

**Kendetegn:** Legebarn og opdagelsesrejsende – de samme sider, der driver lysten til svampejagt. Analytisk sans og mønsterkender, bold- og skakspiller og svampenørd – siger hans børn, fordi han engang mødtes med en ligesindet svampeentusiast på Aarhus Banegård, da familien var på vej til København. Svampekollegaen havde beskrevet en knoldslørhat, *cortinarius lepistoides*, men havde ikke set den frisk i mange år, så da Rasmus Ejrnæs genfandt den, var det bare mest praktisk at mødes på banegården og begrave alle sanser i de fem fuldendte frugtleger i en plastikkboks.

**Hæder:** Modtog i november sidste år Danmarks største miljøpris på 250.000 kroner fra Aase og Ejnar Danielsens Fond. Blev årets hitjæger i Danmarks Svampeatlas 2010 og 2011 for fund af sjældne svampearter.



# Opsang fra Uppsala

Din caffe latte-boble i København K er det første, du må ofre, hvis du mener seriøst, at du vil være forsker. Krise eller ej, du kan selv gøre en hel del for at køre dig i stilling til et ph.d.-stipendium. 36 år gammel droppede Rune Rasmussen at skyde med spredehagl i jobsøgningen og gik målrettet efter forskerkarrieren. Andre kan lære af hans erfaringer, mener han.

**Med sine tatoveringer**, sin tykke sølvring i øret og året 1975 på sin fødselsattest skiller Rune H. Rasmussen sig en hel del ud fra mængden af ph.d.-studerende på Skandinavians ældste universitet i det pæne og billedskønne Uppsala nord for Stockholm.

Vejen til det eftertragtede ph.d.-stipendium er da også brolagt med et morads af vildveje, blandede arbejds erfaringer, endeløse måneder med ledighedsstress samt en hel del skyden med spredehagl. Men netop fordi han har taget et langt tilløb, ved Rune Rasmussen om nogen noget om, hvordan man "sparker fra land", som han udtrykker det. Og de erfaringer deler han gerne med andre, der overvejer forskervejen.

"Jeg har lært af blindgyderne og mine opture og ved, at man med fordel kan gå mere målrettet til værks, end jeg selv har gjort. På mange måneder kunne jeg da godt have ønsket mig at være kommet længere end til mit ph.d.-forløb i dag. Eller sagt på en anden måde: Nu skal jeg da godt nok have røven med mig, hvis jeg skal nå alt det, jeg gerne vil", siger 37-årige Rune Rasmussen.

Han er med på en Skypeforbindelse fra Uppsala i de novemberdage, hvor de sidste blade klynger sig til træerne uden for vinduerne i det kollegieværelse, han har boet i siden september. I løbet af efteråret har han været oplægsholder ved et par velbesøgte medlemsmøder for de DM-medlemmer, der går med tanker om at gå efter en ph.d. Hans oplæg præsenterer en række konkrete overvejelser, man bør forholde sig til, hvis man vil gå professionelt til værks i sin søgning. Men der er også en løftet pegfinger fra gamle Suremor.

"Den forkælede holdning, som jeg møder blandt mange yngre danske studerende, kommer man ingen vegne med i dag, hvor konkurrencen om stipendierne er så skærpet. Mener man det seriøst, skal man være indstillet på at droppe sin caffe latte-boble i København K og søge vidt omkring, også uden for landets grænser. Hvordan kan du klare dig i en globaliseret verden, hvis du ikke er parat til at være mobil? Du skal sende din ansøgning til universiteter, der har plads, og ikke kun derhen, hvor det er hipt at bo", understreger Rune H. Rasmussen.

Man skal gå til projektet, som når man søger ethvert andet job.

"Det er også meget sundere at betragte et ph.d.-forløb som en ansættelse end som det perfekte selvrealiserende drømmeprojekt. Der er en arbejdsgiver, staten, som har nogle helt bestemte interesser. Derfor skal dit emne være salgbart, skarpskåret og metodisk pakket ind. Og fordi systemet tilmed nærer en vis indbygget aggression imod al humanistisk forskning, så har jeg forsøgt at skære mit projekt, så det kan retfærdiggøres over for en person uden forudsætninger for at vide noget på forhånd. Jeg vedlagde fx en zip-fil med en fagrelevant dokumentarfilm, jeg havde været med til at producere. Den anskueliggjorde mine idéer mere end 100 skriftlige bilag", siger han.

## Delta 9

Selv blev Rune H. Rasmussen uddannet cand.mag. i religionshistorie fra Københavns Universitet. Otte år tog det, fra han blev indskrevet og til han fik sin kandidatgrad. Undervejs tog han orlov et par gange, blandt an-

det for at arbejde for Center for Menneskehandel og i Sudan og Angola for Folkekirkens Nødhjælp og for FN's minerydningsprogram.

"Det var en virkelighed, hvor man fløj i helikopter, kørte landcruisere gennem mudrede floder og hed Delta 9 på en skrattende radio over Afrika, men det var så langt fra kun en drenge drøm. Det er selvfølgelig noget helt andet at bo midt i en borgerkrig end bare at vide, den findes. Det gav mig nogle kvalifikationer og modnede mig i en grad, så jeg var stærkt motiveret for at gøre mit studium færdigt, da jeg kom hjem", siger han.

Som så mange andre stod Rune Rasmussen rådvild og, efterhånden som tiden gik, også temmelig frustreret efter endt studium.

"Jeg havde alvorlig ledighedsstress efter et stykke tid. Det er den hårdeste oplevelse overhovedet, først at bruge energi på ansøgning efter ansøgning og dernæst bruge energi på at få afslagt bearbejdet, fordi der ikke kommer en pind ud af det", forklarer han.

Hans mentale gennembrud skete, da han indså, at det var bedst ikke at lytte ukritisk til den anden aktør, han gik på kursus hos.

"De bliver betalt for at sende en i arbejde så hurtigt som muligt og fortæller derfor konstant, at man skal brede sin søgning meget mere ud. Det er en helt forkert strategi for en forskernørd som mig. Jeg skal tværtimod fokusere snævert og intensivt", forklarer han.

## En religion bliver født

Da den erkendelse først var sunket ind, begyndte arbejdet med at skære ph.d.-projektet til.

Selvportræt af ph.d.-studerende Rune Rasmussen fra Uppsala.



“Det er meget sundere at betragte et ph.d.-forløb som en ansættelse end som det perfekte selvrealiserende drømmeprojekt. Der er en arbejdsgiver, staten, som har nogle helt bestemte interesser. Derfor skal dit emne være salgbart, skarpskåret og metodisk pakket ind”.

“Dine chancer står og falder med det gode projekt. Mit eget handler om en religion fra det sydvestlige Nigeria, hvor man dyrker en bestemt gudefamilie. Den minder lidt om voodoo-religionen fra Haiti og findes fx i store dele af Brasilien. Så fra at være et meget smalt studium i en lokal gudedyrkelse i Vestafrika er mit ph.d.-projekt vokset og har fået et globaliseringsperspektiv. Og med hastigheden i udbredelsen og i selvforståelsen blandt tilbederne kan man med rette hævde, at jeg studerer fødslen af en ny verdensreligion”, siger Rune Rasmussen.

Det var det projekt, han forsøgte at sælge, først til København og siden til

universiteter i både Europa og i Canada, hvor hans kæreste bor.

“Det øvrige Skandinavien kom først lidt sent ind på min lysttavle, men jeg er begejstret for, at det blev Uppsala. Danske studerende bør være mere opmærksomme på, at både Norge og Sverige kan byde på meget attraktive studieforhold. Alene akademikernes imødekommenhed og tilgængelighed er en luksus. Der bliver svaret hurtigt og hjælpsomt på e-mails”, fortæller Rune Rasmussen.

Og selv om det ikke hver dag er lige sjovt at bo på 15 kvadratmeter og se sin kæreste alt for sjældent, er hans glæde over, at det lykkedes ham at komme til at forskne, helt uovertruffen.

“Jeg har kørt meget rundt i København og sat plakater op med tapetklister på min Christiania-cykel. Det kunne være endt med, at jeg bare var fortsat med det og havde læst kultur- og religionsteori for min fornøjelses skyld, men det stod på det tidspunkt klart for mig, at jeg *ville* have den ph.d. Der var ikke noget alternativ. Og så satte jeg alt på ét bræt”. <<

DM afholder løbende kurser og fyraftensmøder for forskerspirer. Og du kan læse mere om ph.d.ernes arbejdsmarked og løn- og ansættelsesvilkår på DM's hjemmeside. Få overblik på [www.dm.dk](http://www.dm.dk).



# Karrierevejledning i en kold tid



“Der findes ingen jobgaranti hinsides den afsluttende eksamen”. Sådan sluttede John Torup Jensen sin kronik “Akademiker på markedsvilkår” i Magisterbladet nr. 18/2012. Og sådan starter jeg min. Så vidt jeg forstod Torups kronik, så handlede den dels om at forsøge at forklare, at man ikke nødvendigvis kan regne hverken med karriere, fast job eller fagligt relevant arbejde efter en akademisk uddannelse, dels om, at markedet, efterspørgslen på akademiske kompetencer, er underlagt de samme naturkræfter som alle andre varer i et åbent markedssystem.

Så langt så godt. Jeg kan godt se disse pointer.

I Magisterbladet nr. 20/2012 kom så en kommentar med titlen “Den forkælede dimittends vendetta”, skrevet af Jeanette Mayland Olsen, der tilbage i september sidste år i Politiken havde skrevet et debatindlæg om det at være færdiguddannet akademiker og ikke kunne komme i job. I øvrigt det debatindlæg, der inspirerede John Thorup Jensen til sin kronik, da han tolkede det som udtryk for “en forkælet akademiker, der forventer job, for nu har man jo gjort alt det rigtige”. Jeg skal skynde

mig at sige, jeg ikke selv har læst dette debatindlæg, men jeg har så sandelig fuld forståelse for den frustration, som Mayland og masser andre dimittender må bære rundt på i disse tider.

## Det er ikke et lægestudium

Da jeg til daglig har en hat på, der siger “karrierevejledning” og “udslusning” af akademikere på humaniora, fik jeg lyst til at gå lidt videre og causere over vinklen fra vejlederperspektivet på universitetet. Min målgruppe er unge studerende på humaniora, der læser meget specielle fag set med ar-

bejdsgiverøjne – vi har alle de mærkelige småfag, som man med skepsis taler om i Dansk Industri, i medierne og blandt politiske beslutningstagere. Vi har det, som jeg er begyndt i højere grad at italesætte som “ikke-professionsrettede uddannelser”. Det er altså ikke kandidater, der enten har læst jura, økonomi, medicin eller andet forståeligt. Nej, nogle af vores kandidater kommer ud med eksempelvis en grad i tværkulturelle studier. Og hvad er så det?

Hvad kan vi gøre på universitetet for at hjælpe de unge, som er på vej, ja, faktisk allerede fra den første studiedag på det første semester? Allerede der konfronterer vi dem med, at studiet på humaniora består af en masse valg undervejs, at de selv har ansvaret for at give det mål og skabe en rød tråd, der kan lede dem i retning af et ønsket arbejde, når de en dag har sat sidste punktum i specialet. Vi prøver faktisk allerede i studiestarten at få dem til at forstå strukturen, profilen og de muligheder, som en uddannelse på humaniora åbner op for. For indrømmet: Det er ikke et lægestudium eller en arkitektuddannelse, de er startet på.

De studerende kommer ofte ind med en forventning om, at institutionen kan svare på, “hvad kan jeg blive, når jeg bliver stor?”. Desværre har hverken karrierevejledning eller uddannelsesinstitutionen et klart eller sikkert svar. Der findes masser af humanistundersøgelser og andet på nettet, som vi flittigt henviser til, herunder også DM's og MA's glimrende initiativ Candportalen. Dernæst, som i al god coaching, så foregår individuel vejledning med coachprincipperne for øje. Vi afdækker, vi udvider perspektiverne, vi spørger ind til de studerendes forestillinger og ønsker, vi udfordrer betænksomt, vi hjælper med at snævre ind, sætte fokus på mulighederne, hjælper med mind maps, handleplaner, studieplaner og giver som regel også noget med på vejen, som de kan arbejde videre med. Men et endegyldigt svar på, hvilket job de kan regne med at få, når de er fær-

dige, det kan institutionen eller samfundet for den sags skyld aldrig give.

### Østeuropæisk planøkonomi dur stadig ikke

Man har jo fra politisk hold forsøgt at tage tilløb til overordnet “planstyring af uddannelse og kandidatproduktion”. Indimellem er der andre røster, også fra erhvervslivet, der kommer med velmente råd om, hvilke uddannelser man burde sætte adgangsgrænser på eller ligefrem helt lukke. Akkrediteringsinstitutionen ACE Denmark har også elementer af at kontrollere og skubbe i retning af øget modulering og input udefra, blandt andet via de obligatoriske aftagerpaneler på universiteterne, så uddannelserne spytter de kandidater ud, der netop er brug for, og som helt sikkert er efterspurgt. Men østeuropæisk planøkonomi virkede som bekendt ikke, og det gør det

**Hvis ikke de brænder for faget, så bliver de heller ikke dygtige akademiske generalister.**

helt sikkert heller ikke, når det gælder regulering og udregning af, hvilke kandidater der kan sælge billetter, og hvilke der ikke kan. Det gælder i øvrigt ikke kun blandt højtuddannede, det gælder inden for alle brancher og uddannelser. Og et er sikkert: Man kan ikke spå om fremtiden.

Når de studerende starter på en lang uddannelse, er det altid lysten, der driver værket, og dermed “lyst og interesse”, der skal bære dem gennem et langt studium. Hvis ikke de brænder for faget, så bliver de heller ikke dygtige akademiske generalister. Hvis generalistkompetencerne virkelig skal kaste noget af sig senere, som i kronikken af Thorup, der blev leder af en a-kasse i HK og brugte et år på at blive faglig udi a-kasselovgivning med mere, så skal de studerende have lyst til at læse og beskæftige sig med en genstand, der så senere kan skiftes ud med eksempelvis “a-kassen i HK”.

### Særlige udfordringer for humaniora

Den særlige udfordring for videregående uddannelser, der ikke er direk-

### DORTHE ROZALIA HORVATH HORUP

er karrierevejleder og leder af vejledningen på ToRS (Institut for Tværkulturelle og Regionale Studier) på Københavns Universitet. Hun er oprindeligt uddannet cand. mag. i ungarsk og østeuropastudier.

te professionsrettede uddannelser, er selvfølgelig på den ene side at formidle disse udfordringer til de studerende – hvorfor er det svært at svare på, “hvad kan jeg blive?”, når moster Ella spørger til fødselsdagen. De skal trænes i at kunne omsætte deres kompetencer og faglighed i det virkelige arbejdsliv – og på den anden side at få denne viden om kompetencerne formidlet til erhvervslivet og arbejdsmarkedet – til omverdenen, som det så fint hedder i øjeblikket. Humaniora på Københavns Universitet har helt i tidens ånd netop ansat en prodekan for “omverdensrelationer”. Der er jo behov for øget brobygning og eksponering af kompetencerne, så de bliver brugt der, hvor de faktisk kan gøre stor gavn, og hvor arbejdsgiver måske i første omgang ikke er opmærksom på det.

Således ser jeg opgaven fra karrierevejlederperspektivet som en stor formidlingsopgave i at bygge bro, italesætte udfordringerne og ikke medvirke til at stikke nogen blå i øjnene. Det er nemlig ikke en garanti, at man nødvendigvis får som “fortjent”, når det gælder karriere, job og løn. Der må jeg sige, at Thorups pointer om markedsmekanismer desværre også gælder i forhold til højtuddannede som på alle andre områder. Jeg vil dog runde af med, at en akademisk uddannelse alt andet lige dog stadig er en nøgle til flere jobmuligheder, end hvis man ikke har en. Man har arbejdet sig frem til bedre odds i jagten på det spændende og meningsfulde arbejdsliv, og det skal vi da stadig lægge vægt på, og vi skal opfordre til, at unge mennesker har ambitioner, forventninger og ønsker til eget (arbejds)liv. <<

De i kronikken omtalte indlæg i tidligere numre af Magisterbladet kan findes på [www.magisterbladet.dk](http://www.magisterbladet.dk)



“I løbet af 1800-tallet gennemgik matematikken en række fundamentale forandringer, der dybt og bestandigt forandrede rammerne for dens udøvelse og selve dens indhold”.



#### M A T E M A T I K

Matematiske mysterier Historien, forklaringerne og løsningerne

*Hans Anton Salomonsen (red.)*

*Aarhus Universitetsforlag, 2013, 212 sider, 249,95 kr.*

Næsten ethvert fremskridt i civilisationens historie hviler på et fundament af matematisk viden. Alligevel er der gåder, der har voldt selv de fremmeste matematikere alvorlige hovedbrud i århundreder. “Matematiske mysterier” præsenterer en række af disse største og mest svimlende udfordringer inden for matematikken. Tilsyneladende paradokser i sandsynlighedsteorien og mængdelæren, primtalletenes uransagelige og uhåndgribelige natur samt matematikkens pludselige og overraskende forvandling i forrige århundrede og flere andre matematiske mysterier udfoldes og løses – så vidt muligt – af matematikere og videnskabshistorikere ved Aarhus Universitet.

#### F Y S I K



Helsefysik

*Per Hedemann Jensen, Thommy Ingemann Larsen, Bente Lauridsen, Jens Søgaard-Hansen, Erik Thorn og Lisbeth Warming*  
*Nyt Teknisk Forlag, 2013, 669 sider, 495 kr.*

Skønt radioaktiviteten først blev opdaget for godt et århundrede siden, har radioaktive stoffer og den ioniserende stråling, de udsender, eksisteret siden Jordens skabelse. Studiet af stråling og radioaktive stoffer har siden begyndelsen af forrige århundrede ført til omfattende fremskridt inden for medicinsk diagnostik og terapi. I dag anvendes radioaktive stoffer og ioniserende stråling inden for hospitalsvæsen, industri og forskning. Helsefysik er et fagområde, der omfatter ioniserende strålings biologiske virkning (helse) og fysiske natur (fysik).

#### K O M M U N I K A T I O N

Ordets magt  
Retorisk tænkning der holder. I: Før 1900

*Christian Kock*  
*Samfundslitteratur, 2012, 266 sider, 268 kr.*

Bogen præsenterer retorisk teori gennem tiden, fra dens opståen i det græske demokrati til nutiden. Den ser på den retoriske tænkning som en ressource for moderne praksis og teori inden for kommunikation. I bogen forstås “retorik” bredt, dvs. som kommunikation, der er tilrettelagt for at virke på andre mennesker. Dermed er det klart, at retorik i høj grad er et fag som udøves i dag – og som der er brug for i dag. Og i den retoriske tænkning gennem tiden ligger utallige impulser, som kan inspirere moderne mennesker, der arbejder med kommunikation. Bogen vil blive fulgt op af et bind II, der dækker tiden fra 1900 til i dag.

#### L E D E L S E

I den gode ledelses tjeneste

*Susanne Teglkamp med flere*  
*Forlaget Indblik, 2012, 229 sider, 229 kr.*

Bogen er skrevet til ledere og af ledere med Susanne

Teglkamp som ankermand. Sammen med en lang række ledere og konsulenter udfolder hun de mange forskellige sider og udfordringer omkring ledelse. Bogen opfordrer til at involvere og inspirere andre til at reflektere over den gode ledelse og være med til at sætte den på dagsordenen. Artiklerne tager afsæt i Susanne Teglkamps mangeårige erfaring blandt små og store virksomheder.

#### P Æ D A G O G I K



Traumatiserede flygtningebørn – i pædagogisk praksis

*Teresa Jakubczyk*  
*Special-Pædagogisk Forlag, 2012, 110 sider, 147,50 kr.*  
Pædagoger i Danmark kommer på et eller andet tidspunkt i forbindelse med flygtningebørn, som ikke har haft mulighed for at arbejde deres traumati-

ske oplevelser. Det er utroligt vigtigt for barnet, at de voksne omkring det har kendskab til de forskellige signaler. Desværre er det ofte sådan, at de personer, der har kendskabet til børnenes oplevelser og symptomer, ikke har anvendelige arbejdsmetoder. Traumatiserede flygtningebørn er både et aktuelt og stærkt undervurderet område i Danmark.

#### S A M F U N D

Territorium, stat og nation  
Aspekter af Europas politiske geografi

*Sten Engelstoft og Henrik Gutzon Larsen*  
*Samfundslitteratur, 2013, 171 sider, 229 kr.*

Territorier, stater og nationer har stadig stor betydning. Selvom Europa på overfladen kan se ud som en overskuelig politisk geografi af suveræne stater, er der i virkeligheden tale om et kompliceret kludetæppe af formelle og uformelle grænser og overlappende territorier. Nutidens Europa minder på mange måder om middelalderens komplicerede politiske geografi. Bogen giver et grundlag for at forstå og diskutere politisk-geografiske spørgsmål.

Leder 48

Projektansættelser koster dyrt 49

Både fordele og ulemper 50

Arbejdsmarkedet er under forandring 52

Projekter belaster organisationen 54

Ph.d. i stedet for projektlivet 55

SEKTOREN FOR  
FORSKNING OG FORMIDLING

Projektansat:

## På evig prøvetid

Side 50-51





# Dynamikkens pris

Flere projektansættelser i det offentlige, lyder budskabet i en af de følgende artikler. Hvor de offentlige bevillinger tidligere rakte til at drive arbejdspladserne, spiller forskellige former for ekstern finansiering nu en stadig større rolle. Og hvor den offentlige sektor tidligere hvilede i sig selv, trænger de mekanismer, der kendes i den private sektor, sig stadig mere på – privatisering, kontraktstyring, udlicitering og individualisering af løndannelsen er blot nogle af de redskaber, de offentlige arbejdsgivere har engageret sig i for at skabe den konkurrence, der antages at være nødvendig, når samfundet skal være dynamisk. Ikke stabilitet, men omstillingsparathed er et af nøgleordene i de forestillinger, der bærer denne udvikling.

Projektansættelser bør kun anvendes, når der er objektive grunde hertil – ved orlov og når der er tale om arbejdsopgaver, der er defineret indholdsmæssigt og/eller bevillingsmæssigt til blot at strække sig over nogle måneder eller år. En smuk formulering, men desværre ret elastisk, i den forstand at mange arbejdsopgaver jo kan defineres som tidsbegrænsede, hvis man ønsker det, fx med henvisning til, at finansieringen er ekstern. Det er imidlertid DM's klare standpunkt, at arbejdsgiverne bør fastansætte fra allerførste færd, også uanset om arbejdet kun strækker sig over begrænset tid. Selv om fastansættelsen ikke er ensbetydende med den tryghed, der førhen var tale om, forlener den en anden status til medarbejderne, socialt, kulturelt og kollegialt, som ikke blot medarbejderne, men også arbejdsgiverne nyder godt af.

For arbejdsgiverne betyder den tidsbegrænsede projektansættelse ganske vist, at de slipper for at skulle begrundede en opsigelse sagligt med henvisning til arbejdsmangel eller forsømmelighed i tjenesten. Og selv om det jo egentlig er godt, at arbejdsgivere ikke bryder sig om at afskedige deres medarbejdere, så er omkostningerne ved

projektansættelser for både arbejdspladserne og medarbejderne ganske store – tab af viden og hyppigt anderledes vilkår for de projektansatte, når det drejer sig om navnlig kompetenceudvikling og løn. Og forskelle af den art fremmer sjældent det gode arbejdsmiljø.

I de efterfølgende artikler har vi valgt at koncentrere os om projektansættelser på museumsområdet. Vi er fuldt ud bevidste om, at de også er på fremmarch på andre medlemsområder, men museumsområdet adskiller sig fra mange andre offentlige arbejdspladser ved, at de er forholdsvis små, og at en del af dem har opgaver, der nødvendigvis involverer ekstern finansiering, nemlig når der er tale om arkæologiske undersøgelser, der er udløst af fx offentlige eller private anlægsarbejder. I kraft af deres størrelse er museerne økonomisk mere sårbare, og undersøgelserne skal bygherrerne som hovedregel selv betale. Er der tale om større udgravninger, ansættes der især arkæologer i tidsbegrænsede stillinger. Det giver nogle ansættelsesmæssige vilkår, der sjældent er attraktive.

I forbindelse med de forholdsvis mange fusioner blandt museerne, der har fundet sted i tiden efter kommunalreformen i 2007, har der senest været henvist til, at større museer har gjort det nemmere at skaffe midler fra private fonde, fordi det er blevet mere attraktivt for bevillingshaverne at støtte projekter, når ansøgningerne kommer fra disse større museer. Det lyder sandsynligt. Men det må ikke medføre, at antallet af projektansættelser stiger. I 2010 og årene forud herfor findes der tal for, hvor stor en andel af medarbejderne på samtlige museer var ansat i tidsbegrænsede stillinger. I 2009 og 2010 lå andelen på 15 % af det samlede antal årsværk. I 2007 lå denne andel på omkring 11 % i 14 tilfældigt udvalgte kommuner, så der er næppe grundlag for at hævde, at museerne skilte sig markant ud. DM vil imidlertid søge at følge med i, hvorledes udviklingen forløber.

# Det koster at være projektansat

Stadig flere magistre er projektansat, og det har konsekvenser. Dårligere arbejdsvilkår, videnstab og forringet arbejdsmiljø rammer både de løse og de faste medarbejdere.

**Det er meget udbredt** i disse år: Projektarbejde. Tre måneder her, seks måneder der og i de heldigste tilfælde et år med samme arbejdsgiver og kolleger. Men det koster at kaste sig ud i de korte ansættelsesforhold. Ikke kun for den projektansatte selv, men for hele organisationen, fastslår Lotte Espenhain Møller, forhandlingsleder i DM:

“Når man bliver ved med at være i projektansættelser, svarer det til, at man er på uendelig prøvetid. Man skal hele tiden gøre sig fortjent til at blive, og det er ikke sundt for nogen mennesker”, siger hun.

Samtidig giver svingdørspolitikken, som forhandlingslederen kalder ansættelsesformen, også en masse støj på organisationens indre linjer. For hver gang en projektansættelse hører op, og en magister spadserer ud af døren for sidste gang, forsvinder også en del af den viden, som projektet har genereret:

“Der er et vældigt videnstab, hver gang man siger farvel til en medarbejder, og det belaster organisationen. Vi trænger til at få fokus på, hvad det medfører af omkostninger at have den svingdørspolitik. Hvad det koster af produktivitetstab, og hvor belastende det er for arbejdsmil-

jøet, at gode folk hele tiden går ud og ind af en organisation”, siger hun.

## Dyrt at være dedikeret

I en periode med lavkonjunktur og krise er det ifølge Lotte Espenhain Møller svært at bekæmpe korttidsansættelserne. Mange tør ikke stole på hverken budgetter eller økonomiske prognoser. Og selv om vi i Danmark har en arbejdsmarkedspolitik, der gør det nemt at komme af med fastansatte, hvis der ikke er nogen ordrer i bogen, får det ikke arbejdsgiverne til at skrive under på flere gængse ansættelseskontrakter.

“Så længe der er mange ansøgere, er det svært at presse arbejdsgiverne, for det er også et spørgsmål om udbud og efterspørgsel af arbejdskraft. Men helt grundlæggende handler det jo også om, at folk er villige til at acceptere de her løse ansættelser, fordi de i bund og grund er dedikerede til deres fag. Mange går på arbejde med hjertet og ikke pengepungen, og det er virkelig ærgerligt, at man skal betale med mistet livsindtægt og dårligere arbejdsforhold for at få lov til at være dedikeret”, siger hun.

Formanden for FAF, Foreningen af Fagarkæologer, museumsinspektør Trine Borake, kan godt genkende billedet af, at projektansættelserne bliver brugt til at slække på kravene. For arkæologernes vedkommende kan det være arbejdstøjet, der ikke nødvendigvis er en del af ansættelsesaftalen for de projektansatte, ligesom de ikke får del i efteruddannelsespuljen og ikke optræder på listen over medarbejdere, der deltager i konferencer og seminarer.

“Det er et stort dilemma, for museerne ved godt, at det ville være en fordel at holde på de ofte meget velkvalificerede projektmedarbejdere, men samtidig har de nogle budgetter, de skal overholde. Det er nok svært at gøre op med den her stærke tendens, men når det så er sagt, så kan vi godt blive bedre til at gøre en indsats, så de projektansatte føler sig som en del af arbejdspladsen. Museerne kan godt tage et større ansvar for opkvalificeringen, og der kan også godt planlægges bedre, så projektarbejdet og dermed den viden, der bliver opsparet i et projekt, bliver bedre indlejret i organisationen”, siger hun. <<



Lotte Espenhain Møller, forhandlingsleder i DM, mener, at arbejdsgiverne skal udvise mere mod, for der er grænser for, hvor farligt det er at fastansætte folk i Danmark, fastslår hun.



# Både godt og skidt

Arkæolog Brit Vibe Smidt har været projektansat, siden hun blev færdiguddannet i 2008. Det er lærerigt og giver et godt netværk. Men det er også stressende altid at være på jobjagt, mener hun.

**Da Brit Vibe Smidt læste** middelalderarkæologi på Aarhus Universitet, var det helt almindeligt at tale om karriereplaner og faglige drømme. Men det er efterhånden længe siden, at hun har brugt energi på det. Siden hun afsluttede studierne i 2008, har hun udelukkende haft projektansættelser rundt omkring i den danske museumsverden, og tiden bliver brugt på at afsøge nye jobmuligheder i stedet for at drømme.

“Mens jeg læste, havde vi opsving, og museerne havde rygende travlt. Men bang, så kom finanskrisen, og så blev der lukket ned alle steder. Motorvejsprojekter blev ikke til noget, firmaer gik konkurs, og ingen skulle have bygget noget. Og i sådan en lavkonjunkturperiode er det svært at planlægge ens karriere, for der handler det egentlig bare om at være på det rigtige sted på det rigtige tidspunkt, så man kan få chancen for at få en fod indenfor”, siger hun.

Brit Vibe Smidt bor i Tjele uden for Viborg sammen med sin kæreste, der også er arkæolog. Senest har hun været ansat på Nordjyllands Historiske Museum i Aalborg, men også Skovgaard Museet i Viborg, Herning Museum og Horsens Museum står på cv’et. Og det er ikke tilfældigt, at parret har valgt at bosætte sig, hvor de har:

“Vi bor langt ude på landet, hvor huse-  
ne er billige, og så er der den fordel, at vi kan køre til rigtigt mange museer herfra. Inden for en time kan vi nå langt i alle retninger, og det er en stor fordel, når vi nu begge arbejder på de her projektvilkår”.

## Ærgerligt at sige farvel

I denne omgang har middelalderarkæologen gået hjemme siden jul. Hun er i fuld gang med at skrive ansøgninger og dyrke det efterhånden store netværk, som hun

har i museumsverdenen. I håb om at sikre sig en af de projektansættelser, der efter alt at dømmes dukker op igen, når frosten er af jorden, og det atter bliver gravesæson.

Som de fleste andre drømmer hun om at blive fastansat et sted. Men hun ved godt, at det nok ikke er realistisk, som tiderne ser ud nu. Og det er da heller ikke, fordi hun er modstander af at arbejde på projektvilkår:

“Jeg har det lidt blandet omkring det at være projektansat, for der er både gode og dårlige ting at sige om det. På den positive side vil jeg sige, at der altid er noget nyt at lære. Ofte arbejder man sammen med nogle, der har meget mere erfaring end én selv, og min oplevelse er, at de fleste meget gerne vil lære fra sig. Så enten lærer man en masse om det område, man graver i, fordi ens kolleger har gravet der i årevis, eller også lærer man måske noget nyt rent teknisk. Som projektansat får du også mulighed for at opleve, hvordan en helt masse forskellige museer fungerer, fordi du simpelthen kommer vidt omkring. Og det gør jo samtidig, at du udvider dit netværk betragteligt, så du måske åbner muligheden for at få foden indenfor flere steder”, siger hun.

På negativ-siden er det specielt usikkerheden i forhold til at have noget at rive i, der generer. Og følelsen af at være alene:

“Jeg tror, de fleste har det sådan, at de gerne vil høre til et sted. Det gør du jo ikke rigtigt, når du er projektansat, for du er mere eller mindre på udkig efter det næste job hele tiden. Det kan godt være stressende, at du hele tiden skal holde øje med, hvor der er nogle nye projekter, du kan byde ind på. Personligt synes jeg også, at det er brandærgerligt, at man hele tiden skal forlade en arbejdsplads, som man har været rigtig glad for at være

på. Man går derfra med usikkerhed om, hvorvidt man nogensinde kommer tilbage, og i øvrigt også med usikkerheden om, hvorvidt man overhovedet får noget arbejde igen. Det handler også om, at man gerne vil have en økonomisk stabilitet, så man ved, hvordan ens år kommer til at se ud”.

## Flere muligheder

De arbejdspladser, som Brit Vibe Smidt har været på, har alle været rigtigt gode til at integrere projektmedarbejderne, mener hun:

“Fastansatte ved jo også godt, hvor rart det er at føle sig som en del af et team, så de museer, jeg har arbejdet for, har været rigtigt gode til at tage os projektansatte med til både julefrokost, sommerfest og andre både sociale og faglige arrangementer. Når du er der, er du en del af museet, og det er noget, der gør én glad”.

At arbejde på projektvilkår har for Brit Vibe Smidt også ført en anden god ting med sig: Hun har fået et bredere perspektiv på sine egne kompetencer:

“Da jeg kom ud i den virkelige verden efter studietiden og opdagede, at der ikke var mulighed for at få en fastansættelse, blev jeg tvunget til at se lidt bredere på mine kompetencer. Og så fandt jeg faktisk ud af, at jeg er vældig glad for at formidle og forklare. Det havde jeg aldrig før spekuleret over, så det har på sin vis åbnet nogle døre for mig. Man kan sige, at når du arbejder projektorienteret, har du ikke mulighed for at blive snæversynet. Du gror ikke fast og ender med at sidde i en tryk lomme et sted. Men jeg vil da også indrømme, at jeg ikke håber, jeg skal leve på den her måde til den dag, jeg skal pensioneres. For det er både krævende og stressende i længden”. <<

“Jeg tror, de fleste har det sådan, at de gerne vil høre til et sted. Det gør du jo ikke rigtigt, når du er projektansat, for du er mere eller mindre på udkig efter det næste job hele tiden”.

*Brit Vibe Smidt, cand.mag. i middelalderarkæologi*



Brit Vibe Smidt bor langt ude på landet – men i kørefast til rigtig mange museer i store dele af Jylland.

# Arbejdsmarkedet er under forandring

Vi vil i fremtiden se endnu flere projektansættelser, vurderer flere eksperter. Men et større fokus på ulemperne og mere sammenhold i arbejdsstyrken kan sikre bedre arbejdsvilkår for alle.



*Filosof Anders Fogh Jensen sammenligner arbejdsmarkedet med en fodboldklub. Du er nødt til at gøre dig aktiv og synlig, hvis du vil på banen.*

**Har du et job**, er du inde. Har du ikke, er du ude.

Sådan er retorikken omkring arbejdsmarkedet stadig. Enten er du inkluderet, eller også er du ekskluderet.

Men tiden er måske ved at være moden til at nyfortolke den klassiske kategorisering af arbejdsstyrken. For arbejdsmarkedet er et andet i dag end for bare 15 år siden.

“Vi har over flere år set en glidning i retning af projektansættelseskulturen, og hvis man kigger på hele magisterområdet, er det meget udbredt. Det er ikke kun noget, der sker i Danmark, man taler også

om det i den internationale litteratur. Der ligger en bestemt forandningslogik bag bevægelsen, og den bygger på, at mange ting i samfundet i dag er langt mere baseret på markedet end tidligere”, fortæller lektor Klaus T. Nielsen fra Afdelingen for Bæredygtigt Arbejdsliv på Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring ved Roskilde Universitet.

“Hvis vi ser på den offentlige sektor, han man over mange år gjort en masse for at etablere markedslignende vilkår, og samtidig er markedet i den private sektor mindre stabilt end tidligere, blandt andet på grund af internationaliseringen. Det forøgede markedsskabte behov for fleksibilitet lader man ofte slå direkte igennem til medarbejderne, og i praksis håndterer arbejdsgiverne det ved at gøre arbejdsopgaverne tidsmæssigt kortere, og det er det, vi ser med alle projektansættelserne”, forklarer han videre.

Klaus T. Nielsen mener, at det er meget svært som enkeltperson at gøre noget ved den bevægelse, der er i gang på arbejdsmarkedet.

“Hvis man er arbejdsløs og bliver tilbudt et projekt, siger man jo ikke nej. Men som samfund mener jeg, at man godt kan blive lidt bedre til at se de ulemper, der er forbundet med det her. For det er ikke en ubetinget fordel”, fastslår han.

## Tillidsmændene på banen

Ifølge lektoren er det ikke en realistisk mulighed at rulle arbejdsmarkedet tilbage til dengang, der var mere såkaldt ordnede forhold. Det handler i stedet om at have

blik for de ulemper, der er opstået for arbejdsstyrken. Arbejdsgiverne er Klaus T. Nielsen ikke umiddelbart så bekymret for. Den store udbredelse af de løse ansættelser skyldes efter almindelig markedslogik, at det på den ene eller anden måde kan betale sig for arbejdsgiverne, så de skal nok klare sig i første omgang, vurderer han. Dog har de mange projektansættelser også en række ulemper for arbejdsgiverne. For eksempel giver det ofte et videnstab i organisationen, når ét projekt erstattes af et nyt, i stedet for at aktiviteten er mere kontinuerlig, fremhæver han.

Klaus T. Nielsen efterlyser nogle strategier, der er mere tidssvarende og på den måde mere effektive på det, der går under betegnelsen det nye arbejdsmarked:

“Det gamle monopoliseringskort kan man ikke trække i dag. Vi lever i en inter-





nationaliseret verden, og man kan sikkert også hyre nogle dygtige, billige arkæologer fra andre lande til at løse opgaver i Danmark. Som jeg ser det, har vi brug for en ny form for solidaritet, og det er en opgave, som tillidsmændene ude på arbejdspladserne bør tage på sig. Problemet omkring projektansættelserne er tit, at det er dit projekt, og dermed dit ansvar, og rigtigt mange steder agerer tillidsmændene stadig kun tillidsmænd for de fastansatte. Det er et vilkår ved projektarbejdet, som man efter min vurdering bør være mere opmærksom på”, siger han.

Solidaritet er ifølge cand.phil., ph.d. og forfatter Anders Fogh Jensen tæt knyttet til den klassiske, binære fortolkning af netop inklusion og eksklusion – altså om du er fastansat og dermed inde på arbejdsmarkedet eller arbejder på løsere vilkår og derfor er udenfor.

Han mener, at tiden er moden til en ny fortolkning af tankegangen. For ifølge filosofien handler nutidens arbejdsmarked ikke om at være inde eller ude, men om at være aktiv eller inaktiv:

“Vi så de første bevægelser i retning af projekt- og konsulentansættelser allerede i 1980’erne, så det har ikke noget med den aktuelle krise at gøre. Det handler snarere om, at vi har et samfund, hvor vi konkurrerer på omstillingsparathed mere end på stabilitet. Og på et marked er man bare mere omstillingsparat som virksomhed, hvis man har ét kontor og så en lang række af løst ansatte, som man kan hente ind eller smide ud i takt med svingningerne i ordrebogen. Derfor er det ikke længere et spørgsmål om at være inde eller ude, men et spørgsmål

om at opretholde sin aktivitet, uanset hvor du er”, fastslår han.

### Svært at håndhæve

Anders Fogh Jensen, der er forfatter til flere bøger, blandt andre “Projektmenne-sket” og “Projektsamfundet”, sammenligner det nye arbejdsmarked med en fodboldklub. Du har langt større chancer for at komme med på holdet, hvis du dukker op til både træningen, hyggeaftenerne

gør det, fordi de håber, at de kan få en løs tilknytning, som med tiden kan blive lidt tykkere. De håber på at opnå en inklusion, men den er sårbar, for den kan hele tiden tabes. Og det samme gør sig gældende for alle de projektansatte”.

Ligesom Klaus T. Nielsen mener filosofien, at det er på tide at få mere solidaritet på banen i arbejdsstyrken – uanset om der står fastansat, projektansat, konsulent eller gratis praktikant på visitkortet.

“Hvor du tidligere var fastansat og skulle have de andres nej, hvis du ikke skulle blive på en arbejdsplads, skal du i dag have de andres ja for at få lov til at blive, og det gør det meget svært at håndhæve dine rettigheder”.

*Filosof, foredragsholder og underviser Anders Fogh Jensen*

og kampene – også selv om du må finde dig i at sidde på bænken. Pludselig en dag mangler der en mand på holdet, og når du har gjort dig synlig, er der større chance for, at det bliver dig, de andre inviterer med på banen.

“Det er meget den strategi, som tingene foregår efter på arbejdsmarkedet i dag, men det er ikke nogen ubetinget fordel, for vi ser samtidig nogle helt nye typer af udnyttelsesformer”, påpeger han.

“Tidligere var udnyttelse, hvis man lavede en helt masse arbejde uden at få løn for det. Men i dag prøver man meget bevidst at blive udnyttet. Det ser vi i form af de mange gratis praktikanter, der er rundtomkring på arbejdsmarkedet. De

For det er kendetegnende for det løsere arbejde, at det bliver sværere og sværere at stille krav som arbejdstager:

“Når du er løst tilknyttet, kommer du hurtigt til at opfatte dig selv som en Rasmus modsat-type, hvis du stiller selv helt rimelige spørgsmål, og der kunne man godt ønske sig et større sammenhold på tværs af ansættelsesformerne. Hvor du tidligere var fastansat og skulle have de andres nej, hvis du ikke skulle blive på en arbejdsplads, skal du i dag have de andres ja for at få lov til at blive, og det gør det meget svært at håndhæve dine rettigheder. Det kræver en ny form for solidaritet, og den har vi ikke rigtigt set endnu”. <<



# Et mangehovedet uhyre

Det er dejligt at få luft under de faglige vinger, når nye projekter lander på skrivebordet. Men det går hårdt ud over kerneopgaverne og dermed de faste medarbejdere, vurderer tillidsmand.

**Plusser er der flere af**, når arkivleder, museumsinspektør og tillidsmand Erik Christensen kigger tilbage på de millionprojekter, som han og kollegerne på Nordjyllands Kystmuseum i Frederikshavn har lagt hus til de senere år: Dygtige og dedikerede projektkolleger, ny viden og mulighed for at tiltrække nye kundegrupper. Men når han trækker den store streg i sandet, er der flere ulemper end fordele, vurderer han:

“De mange projekter går hårdt ud over de daglige driftsopgaver. I forvejen er museernes økonomi spændt til bristepunktet, så på den ene side er projekterne med til at sende nogle ekstra penge rundt i systemet og dermed lukke nogle økonomiske huller. Men på den anden side skal projekterne stadig vedligeholdes, den dag den eksterne finansiering løber ud, og de penge skal så også findes i den daglige drift. Og så står man tilbage med et endnu større økonomisk hul end tidligere”.

Dertil kommer, at der ifølge Erik Christensen sker et enormt videnstab, hver gang en projektmedarbejder søger videre mod nye opgaver andre steder:

“Vores guld på museerne er jo den viden, der er der. Når et projekt udløber, og det ikke er muligt at fastansætte projekt-

medarbejdere, ja, så går de ud af døren, og de tager både deres gode idéer, deres kontakter og deres forskningsinitiativer med sig. Organisationen bliver ikke tilført den viden, som de mennesker opbygger, og det er en stor ulempe”, fastslår han.

## Meget ekstra arbejde

Erik Christensen kalder projektkulturen for et mangehovedet uhyre. Ikke kun for de projektansatte, der står i en konstant vekslen mellem håb og skuffelse i forhold til at få en fast stilling. Men også for de mange museumsansatte, der har de faste stillinger. For godt nok kan projekter give ny inspiration og luft under de faglige vinger. Men det koster:

“Når vi fastansatte bliver involveret i projekterne, sker det meget tit på bekostning af vores kerneopgaver. Vi bliver bedt om at bidrage til den her drøngode idé, og det er også tit fristende, fordi nye tiltag giver ny inspiration. Men i samme øjeblik, du siger ja, må du gøre op med dig selv, om du vil lægge nogle flere interims-timer på din arbejdsplads, lade noget arbejde ligge eller lade det gå ud over din forskning. Det kræver ekstra arbejde at være med i de projekter, og den tid har vi ikke i dag. Så enten giver du lidt mere af

dig selv, eller også skærer du noget væk. Og det bliver altid det, der er nemmest at skære på, nemlig forskningen. Det er jo ikke hverken kundekontakten, udgravningerne eller myndighedsbetjeningen, du kan skære på”.

Nordjyllands Kystmuseum har haft flere projekter med beløbsrammer på mange millioner kroner. De løber ofte over flere år, og det betyder en vis ro omkring projektarbejdet. Men til gengæld er der også en stor risiko for, at projektmedarbejderne stopper, før projektperioden udløber, fordi de har fundet en ny opgave et andet sted. Og det efterlader ofte en række slukørede fastansatte, fortæller Erik Christensen.

“Vi har oplevet projektmedarbejdere, der er stoppet før tid, fordi de kunne se, at der ikke kom nogen fastansættelse ud af det. Ud over at det er uendeligt trist at miste nogle dygtige og rare kolleger, som man har vænnet sig til over længere tid, så er det os fastansatte, der skal overtage alle de uafsluttede opgaver, og det er ikke nogen nem opgave. Det er ressourcekrævende at sætte sig ind i noget, man ikke har været 100 procent involveret i, men der er ikke andre til at tage sig af det end de fastansatte”. <<

“Det kræver ekstra arbejde at være med i de projekter, og den tid har vi ikke i dag. Så enten giver du lidt mere af dig selv, eller også skærer du noget væk”.

Erik Christensen, tillidsmand, Nordjyllands Kystmuseum

Erik Christensen er tillidsmand på Nordjyllands Kystmuseum. Han er glad for det pust, som nye projektkolleger giver i huset, men fastansatte medarbejdere er med til at betale en høj pris for projektkulturen, fastslår han.



Det giver et kick at arbejde på et spændende projekt, men det er også usikkert og ensomt, mener Jane Korsbæk Nielsen. Hun forlod projektlivet for at rejse til Skotland og lave en ph.d.

# “Det er nemt at føle sig isoleret”

**Energien er i top**, når et nyt projekt ser dagens lys. De faglige udviklingsmuligheder er gode, og der er – i bedst tilfælde – halve år, til projektperioden udløber, og jobjagten atter går ind.

Men for mange bliver det gode starthumor hurtigt erstattet af usikkerhed, ondt i maven og en følelse af ikke rigtigt at høre til, fortæller Jane Korsbæk Nielsen, cand.mag. i forhistorisk arkæologi.

Hun har flere projektansættelser på sit cv, og de har givet hende et hav af gode minder, fastslår hun. Men hun er glad for, at hun i dag har skiftet projektlivet ud med en i hvert fald lidt længere tidshorisont på University of St Andrews i Skotland, hvor hun arbejder på en ph.d.

“Jeg kunne godt tænke mig at arbejde lidt mere forskningsbaseret, og projektlivet er enormt usikkert, så derfor valgte jeg at rejse til Skotland. Jeg har stået i arbejdsløshedskøen, og jeg har været i kortere ansættelser på museer i både Randers og Viborg og så på Nordjyllands Kystmuseum, hvor jeg var i to år. Og selv om det er lærerigt og inspirerende at se så meget forskelligt, er det også hårdt. Man opdager ret hurtigt selv, at der ikke er nogen mulighed for at blive ansat eller overført til noget andet arbejde, og så tænker man, okay,

“Man opdager ret hurtigt selv, at der ikke er nogen mulighed for at blive ansat eller overført til noget andet arbejde, og så tænker man, okay, nu pakker jeg så mine ting sammen og rejser videre”.

*Jane Korsbæk Nielsen, cand.mag. i forhistorisk arkæologi, master i museumsstudier og ph.d.-studerende*

er ikke umiddelbart tiltrækkende, fastslår Jane Korsbæk Nielsen: “Når du er projektansat, kommer du ind sammen med projektet, og derfor bliver du ikke en fuldt integreret del af dine kollegers dagligdag. Jeg har kun arbejdet sammen med utroligt søde mennesker, som jeg også savner i dag, men jeg har

nu pakker jeg så mine ting sammen og rejser videre. Jeg synes, det blev hårdere og hårdere, og jeg havde bare ikke lyst til at arbejde på den måde mere”, siger hun.

Jane Korsbæk Nielsen blev færdiguddannet fra Aarhus Universitet i 2006. Siden har hun suppleret sin kandidatuddannelse med en master i museumsstudier fra University of Leicester, og nu står den altså på skotske studier. Ud over at få lidt mere stabilitet ind i tilværelsen ved at bruge nogle år på en ph.d. er målet også at gøre sig mere attraktiv på arbejdsmarkedet.

Og ikke kun det danske:

“Jeg bliver færdig i efteråret 2014, og så håber jeg, der kan åbne sig nogle andre døre for mig. Fordelen er også, at jeg til den tid står med to udenlandske eksamener, og det skulle gerne åbne et mere internationalt arbejdsmarked for mig”, siger hun.

For tanken om at vende hjem til projektlivet igen

er ikke umiddelbart tiltrækkende, fastslår Jane Korsbæk Nielsen:

“Når du er projektansat, kommer du ind sammen med projektet, og derfor bliver du ikke en fuldt integreret del af dine kollegers dagligdag. Jeg har kun arbejdet sammen med utroligt søde mennesker, som jeg også savner i dag, men jeg har



Jane Korsbæk Nielsen håber, at den skotske ph.d. kan åbne dørene til det internationale jobmarked.

hele tiden følt mig isoleret, fordi jeg jo ikke var en del af de almindelige opgaver, der er på museerne,” fortæller hun.

Ifølge hende hviler der et stort ansvar på de ledere, der siger ja tak til projekterne. For det kan godt være, at et projekt umiddelbart lyder spændende og udviklende, men det skal være rodfæstet i hele organisationen, hvis det skal lykkes. Ellers bliver det en belastning for de fastansatte efterfølgende – og en meget ensom proces for den projektansatte undervejs, mener hun.

“Projekter er en mulighed for, at museer kan prøve kræfter med noget nyt. Men lederne skal være ærlige og ikke kun se den pose penge, der i en periode kommer ud at arbejde på museet. De skal også beslutte, hvordan projektet kan blive en opgave, der løses af både de fastansatte og af en projektmedarbejder. På den måde vil det blive knap så ensomt for den projektansatte og knap så belastende for de fastansatte, når projektmedarbejderen smutter igen”. <<



I serien DET' MIT JOB tegner vi et portræt af et DM-medlem, der har et job – eller måske lige har fået et – som han/hun gerne vil fortælle om. Hvad er et godt job? Og hvorfor? Hvilke planer har man med sin karriere? Hvilke muligheder er der for faglig og personlig udvikling? Hvad vejer tungest i valg af job og karriere?

Måske kan det inspirere andre til at gå nye veje, hvad angår job og karriere, og til at reflektere over uoprøvede muligheder.

Send en mail til [magisterbladet@dm.dk](mailto:magisterbladet@dm.dk) med en kort omtale af dig selv, din uddannelse og dit job.

## KARIN HINDSBO, 38 ÅR

Direktør, SKMU Sørlandets Kunstmuseum i Kristiansand, Norge

*Du har været ret mobil i din karriere: Berlin, USA og Paris i studietiden og siden København, Aarhus og nu Kristiansand i Norge. Er du eventyrlysten?*

Jeg ved ikke, om det er eventyrlyst, for i virkeligheden er det noget, der er kommet meget naturligt. Jeg interesserer mig primært for samtidskunst og idéhistorie, altså for både kunstfaglige og mere teoretiske problemstillinger. Måske er det bare naturligt for mig at opsøge nye ting. Samtidskunst er et internationalt felt, hvor det er vanskeligt at sidde fast ét sted. Hvis jeg havde beskæftiget mig med dansk guldaldermaleri, så havde jeg nok ikke flyttet mig sådan rundt – eller måske havde jeg.

Jeg tror, det er meget sundt at komme rundt og se noget forskelligt, men det er ikke sådan, at jeg har siddet og sat nåle i et kort og besluttet, hvor jeg ville hen. Jeg har bare fulgt de muligheder, der er opstået. Her i Norge fik jeg tilbudt en rigtig god stilling, og de vilkår, der fulgte med, ville jeg ikke kunne finde i Danmark lige nu. Min mand er kunstner og kan arbejde hvor som helst, og vi har to små børn på et og fire år, og de er jo også stadig til at flytte rundt med uden de store besværligheder. Men det er klart, at der på et tidspunkt kommer nogle begrænsninger, men dem må vi tage til den tid.

*Hvad laver du i det job, du har nu?*

Jeg er jo direktør, så jeg sidder med det overordnede ansvar for museet, det vil sige den kunstfaglige profil, program, økonomi, administration og personaleledelse.

I Norge oplever jeg, at der er en helt anden opbakning til kunsten end i Danmark. Det vil i høj grad også sige økonomisk. Norge har for eksempel som erklæret mål at nå op på at bruge én procent af bruttonationalproduktet på kultur – og det tænkte jeg, at jeg da gerne vil hjælpe lidt med. Konkret betyder det i mit arbejde, at der er meget lidt fundraising, og det giver mig mulighed for at arbejde mere i dybden med institutionen og med mit fag – noget, jeg indimellem savnede i Danmark.

*Du har flere bestyrelsesposter og lederjob på dit cv. Hvorfor?*

Hvorfor ikke? Nok, fordi jeg kan noget med begge dele. Det er ikke nødvendigvis noget, jeg bare altid har kunnet, men noget, jeg har lært hen ad vejen. Jeg har på en eller anden måde altid syntes, at det var naturligt også at søge lederstillinger og nærmest tænkt: Hvorfor skulle jeg ikke gøre det? Jeg har søgt andre stillinger, men det er lederstillingerne, som jeg endte med at få. Jeg har oplevet at få en reprimande fra a-kassen, fordi jeg søgte lederjob, men heldigvis var jeg relativt ligeglad med, hvad de sagde. Man bliver tudet ørerne fulde af alt det, man ikke skal tro, at man kan, men lad være med at lytte. Jeg har også søgt stillinger, der er *way out of my league*, men hallo ... nogen skal de jo give stillingen til. Så længe man selv tror, man kan bidrage med noget og prøver at skrive en ordentlig ansøgning. For nogle år tilbage søgte jeg en profileret lederstilling på Tate Modern i London, og der kom jeg

faktisk til samtale. Stillingen endte med at gå til en af mine store forbilleder. Det synes jeg var lidt cool – at have været med i samme interviewrunde som hende. Hvem skulle have troet det?

*Hvad er den største udfordring ved dit job – og livet i Norge?*

Overordnet er udfordringen nok at nå de mål, man sætter sig, og der er den største udfordring i bund og grund mig selv. Vi er slemme til at stille krav og slå os selv i hovedet, hvis vi begår en fejl eller bommer helt gevaldigt på noget. Men jeg har efterhånden lært, at når der er noget, der er skidt, så er der et eller andet sted også gemt noget godt i det. Der er aldrig en dør, der lukkes, uden at der åbner en ny.

Derudover nyder jeg bare, at der ikke er krise i Norge. Det føles, som om der er lidt højere til loftet heroppe. Det første, jeg så i nyhederne, da vi kom herop, var et firma, der udlovede 50.000 kroner i dusør, hvis man kunne skaffe arbejdskraft. Jeg sidder i en fuldt finansieret institution med en dygtig og engageret stab og et kulturministerium, der stadig prioriterer flere midler til billedkunsten, og det er skisme dejligt.

Det kræver noget ekstra at være ny, for der er ikke så mange, der kender mig. Så selv om jeg har mest lyst til at synke ned i sofaen og se en dårlig amerikansk film en fredag aften, så bliver jeg nødt til at bobbe håret og gå til en eller anden reception, hvor jeg ikke kender et øje. Det kan godt være en udfordring, men den bliver jo mindre med tiden. <<

“Jeg har oplevet at få en reprimande fra a-kassen, fordi jeg søgte lederjob, men heldigvis var jeg relativt ligeglad med, hvad de sagde. Man bliver tudet ørerne fulde af alt det, man ikke skal tro, at man kan, men lad være med at lytte”.



#### KARRIERE:

- 2002-2005 Souschef og kunstfaglig medarbejder, Overgaden – Institut for Samtidskunst, København.
- 2003-2011 Ansvarshavende redaktør på kunsttidsskriftet Øjeblikket.
- 2003-2006 Ekstern lektor i nyere teori og samtidskunst, Institut for Kunst- og Kulturvidenskab, Københavns Universitet.
- 2006-2008 Leder af Den Frie Udstillingsbygning, København.
- 2009-2011 Kunstfaglig leder, Aarhus Kunstbygning, Aarhus.
- 2012- Direktør, SKMU Sørlandets Kunstmuseum, Kristiansand, Norge.

#### UDDANNELSE:

- 2002 Cand.mag. i kunsthistorie og idéhistorie, Aarhus Universitet.
- 2010 Regnskab og økonomistyring, CBS.
- 2012 HMS ledelseskursus, VIRKE, Oslo, Norge.



## BETALER DU DET KORREKTE BELØB I KONTINGENT?

Som medlem af DM betaler du 1139 kroner i kvartalet, hvis du er fuldtidsansat og 66 kroner, hvis du er studerende. Det giver dig adgang til rådgivning om løn, ansættelse, karrierevejledning, kontante medlemsfordele og Magisterbladet.

Men vidste du, at du har ret til at få nedsat dit kontingent, hvis du af en eller anden grund ikke er fuldtidsansat længere.

Dette gælder, hvis du fx:

- Mister retten til dagpenge
- Bliver afskediget
- Bliver syg og skal på sygedagpenge
- Overgår til at være deltidsansat eller på barselsdagpenge
- Bliver pensionist eller efterlønsmodtager
- Er freelancer/selvstændig.

Læs om de forskellige satser på [dm.dk/kontingent](http://dm.dk/kontingent)

# Vidste du, at...

flere end 1300 medlemmer i 2011 fik rådgivning om blandt andet jobsøgningsstrategi, kompetenceudvikling og deres jobsituation af DM's karrierekonsulenter. Derudover tog cirka 200 medlemmer i 2011 imod tilbuddet om en personlig karrieresamtale.

**du som medlem** kan søge indflydelse i DM på tre måder: Ved at deltage i bestyrelsesarbejde, ved at deltage i DM's politiske netværk eller ved at skrive debatindlæg her i Magisterbladet.

**DM har et varieret udbud** af forskellige medier. Udover Magisterbladet, som du læser i nu, giver dm.dk et fyldestgørende overblik over alle de ydelser og den rådgivning, DM tilbyder. Derudover har DM en række nichemedier, som blandt andet tæller: DM-studbladet, ForskerForum samt DM Fagligt Nyt (til tillids- og sikkerhedsrepræsentanter) og Nyt fra DM (elektronisk nyhedsbrev til alle medlemmer). Derudover har DM blandt andet en stor aktie i Candportalen.dk og udgiver jævnligt nye pjecer og publikationer.

## DM PROCENT



### Academic Books

Få 10 procent rabat på alle bøger i butikken og i webshoppen

Academic Books er Danmarks største akademiske boghandel. I webshoppen finder du mere end 3 millioner bøger og 200.000 e-bøger. I september kan du vinde præmier alle hverdage, og deltager du i dagens konkurrence, kan du også vinde en iPad.

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

**Academic  
books**

### Robin Hood i Ulvedalene



### Det Kongelige Teater

Få særpris på udvalgte forestillinger

Som medlem af DM får du lige nu særpris på blandt andet følgende forestillinger:

Carmen, Robin Hood og Romeo og Julie.

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

  
Det Kongelige Teater



## OLE HJÆLPER STRESSRAMTE MEDLEMMER

På Vesterbro Torv i centrum af Aarhus har DM sit jyske domicil. Herfra arbejder Ole Grønne med stressramte medlemmer og forsøger at hjælpe dem tilbage på arbejdsmarkedet. 10 års erfaring med området giver ham en solid ballast i kampen mod stress.

Fra DM's kontor i Aarhus har stressekspert Ole Grønne hele Danmark som sin arbejdsplads, når han hjælper stressramte DM'ere med at komme igennem et stressforløb og tilbage på arbejdsmarkedet.

Hans eget arbejde deler sig i to spor. På det individuelle plan hjælper han det enkelte medlem igennem forløbet. På det kollektive område arbejder han med at sætte stress på dagsordenen i medierne og gennem foredrag at gøre opmærksom på lidelsen, og hvordan den reduceres.

Det er hans erfaring gennem 10 års arbejde med stressramte og i de netværk han deltager i med andre, der arbejder professionelt med stress, at lidelsen ikke ændrer sig, men baggrunden for, gør.

”Jeg hader at snakke om den økonomiske krise. Det er bare et faktum, at tiden efter 2008 var lig med et boom i antallet af stresshenvendelser. Jeg tror, det skyldes, at det er blevet mere legitimt at tale åbent om stress, og at det rent faktisk også ramte flere i tiden efter 2008 på grund af den utryghed, krisen førte med sig”, siger Ole Grønne.

### Situationsbestemt kvalitet

”En leder sagde for nylig om akademikere, at hun savnede mere situationsbestemt kvalitet. Altså, at det er okay nogle gange ikke at levere det perfekte resultat mod til gengæld at undgå stressen. Det beskriver vores medlemmer meget godt, for det er altså helt i orden at sige til chefen, at hun skal hjælpe med at prioritere opgaverne. Medlemmerne gør det bare for sjældent”, siger Ole Grønne.

Han ser en stor glæde i at hjælpe et medlem gennem et stressforløb.

”Stress kan ramme alle, uanset arbejdsmængde, og det er meget subjektivt, hvornår hver enkelt oplever, at bægeret flyder over. Det er her, vi som fagforening virkelig kan vise vor berettigelse samt bruge vores ekspertise og erfaring til gavn for det enkelte medlem. For med den rette hjælp er det muligt at komme tilbage på arbejdsmarkedet igen”, siger Ole Grønne.

På [dm.dk/stress](http://dm.dk/stress) kan du blandt andet finde gode råd til forebyggelse af stress og tage en test, der fokuserer på det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.



# DU HAR VALGT EN LANG UDDANNELSE.

# NU SKAL DU IKKE NØJES MED EN HVILKEN SOM HELST A-KASSE.

[ma-kasse.dk](http://ma-kasse.dk)

Bliv gratis  
studiemedlem  
og vind en  
iPad

## Vi kender vejen til dit drømmejob

Vi ved, at vores medlemmer har helt unikke kompetencer, og at du bliver drivkraften på fremtidens arbejdsmarked. Og så sikrer vi dig selvfølgelig økonomisk, hvis du bliver ledig.

Er du studerende, har du mulighed for at få medlemskabet gratis. Har du været medlem i ét år, når du dimitterer, slipper du for karensmåned og tjener dermed 14.235 kr.

Send en sms med teksten **MA** til **1277** så ringer vi til dig. (Det koster normal takst).

Meld dig ind på [ma-kasse.dk/blivmedlem](http://ma-kasse.dk/blivmedlem)



Scan og bliv  
ringet op af MA

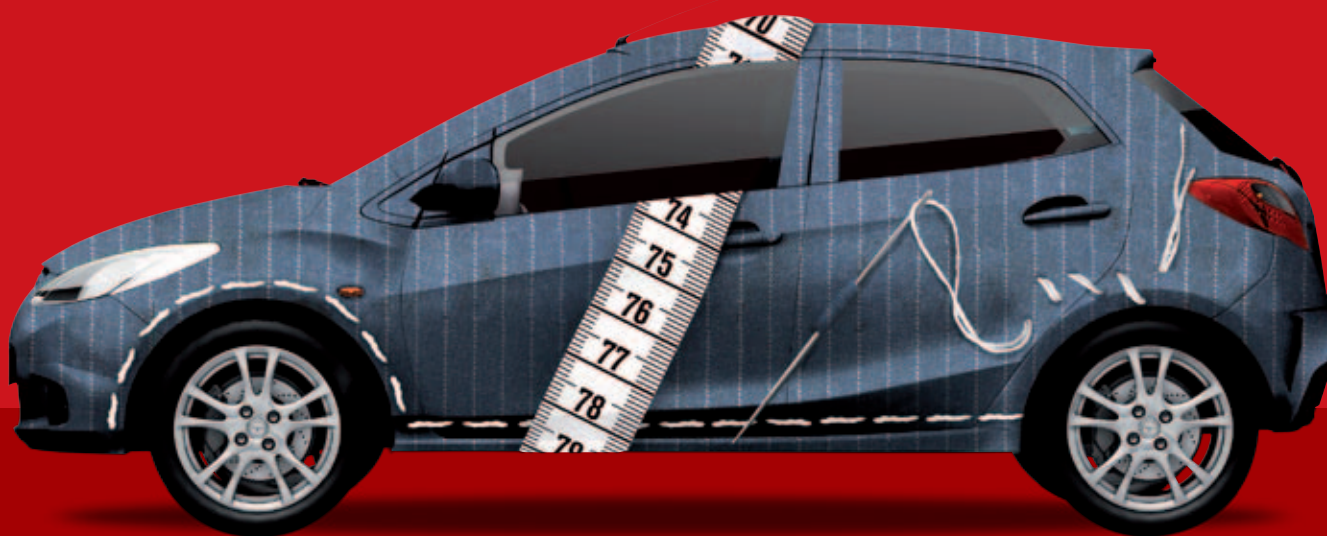
Det er os med  
**CANDPORTALEN.DK**



A-kassen for højtuddannede

**GF**

**FORSIKRING MED OVERSKUD**



# Få skræddersyet din bilforsikring

En bilforsikring skal hverken stramme over skuldrene eller stumpe i benene. Den skal passe nøjagtigt til dig, dine ønsker og behov. Derfor tilbyder vi Danmarks mest fleksible bilforsikring.

Prisen er skarp og fair. Og når årets bilskader er gjort op, sender vi overskuddet tilbage til dig.

**Vi gi'r et  
skarpt tilbud**  
og et gratis forsikringstjek.  
**Sms GFMAGISTER**  
til 1272\*

\*Vi ringer dig op. Det koster alm. sms-takst.