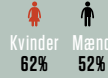




EFTERUDDANNELSE DE SIDSTE 3 ÅR



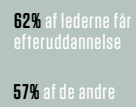
HVEM FAR?



HVEM FAR?



HVEM FAR?



62%



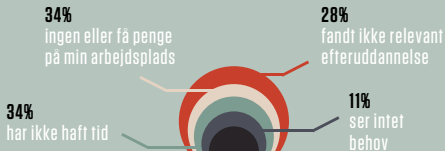
57%

HVAD KOSTER DET?

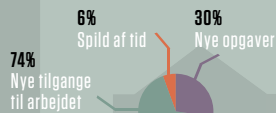
Private sektor 4,7 mia. kroner
Offentlige sektor 3,2 mia. kroner



INGEN EFTERUDDANNELSE – HVORFOR?

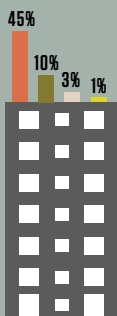


BETYDNING?

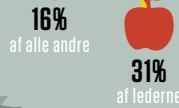


HVILKEN GRUND?

- Personlig udvikling
- Ønsket om karriere
- Ønsket om jobskifte
- Pres fra ledelsen



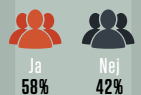
HVEM FAR KURSER TIL OVER 50.000 KR.?



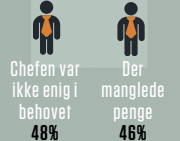
MEST POPULÆRE KURSER

- Ledelse
- Projektledelse
- Kommunikation/formidling
- Undervisning/didaktik/pædagogik
- Coaching

FIK DU HVAD DU VILLE?



HVORFOR IKKE?



SÅDAN EFTER-
UDDANNER
VI OS

TEMA
EFTERUDDANNELSE 15-52

Supplér dine akademiske kompetencer med **6 ugers kurser** for arbejdsledige

Nu udbyder **Copenhagen Business School** også 6 ugers selvvalgt uddannelse for arbejdsledige. Vi ser det som en naturlig opgave at bidrage til et kompetenceløft blandt ledige akademikere.

Målet med CBS' kurser er, at medvirke til at flere ledige akademikere kommer i arbejde i den private sektor.

CBS vil i første omgang udbyde kurser inden for kategorierne:

- Salg/Internationalt salg
- Økonomistyring og virksomhedsledelse
- Virksomhedsudvikling
- Iværksætteri/entreprenørskab
- Et særligt forløb for ledige topledere

DET FØRSTE KURSUS DER UDBYDES ER **DEN PRIVATE VIRKSOMHEDS ØKONOMISTYRING**. KURSET LØBER FRA D. 8. APRIL 2013 TIL D. 17. MAJ 2013.

YDERLIGERE OPLYSNINGER:

Besøg vores hjemmeside www.cbs.dk/6uger for mere information om kurserne, tilmelding og pris.



DM anbefaler et JA til OK 2013

Når disse linjer læses, er materialet til urafstemningen om overenskomstresultaterne formentlig på vej ud til alle DM's ordinære medlemmer. Der er ikke meget, der lyser op i dokumenterne, og alligevel har et meget stort flertal af DM's hovedbestyrelse besluttet at anbefale medlemmerne at godkende resultatet, en beslutning, som det ekstraordinært indkaldte repræsentantskabsmøde har bakket op. Den realistiske vurdering er, at det simpelt hen ikke har været muligt at komme længere i denne omgang.

Det er femte gang, jeg som DM-formand har været med til at forhandle fornyelse af AC's offentlige overenskomster. Sådanne forhandlinger er såvel en offensiv kamp som en forsvarskamp, ikke ulig en håndbold- eller fodboldkamp. Afhængig af det aktuelle styrkeforhold kan et uafgjort resultat eller blot en begrænsning af nederlaget være acceptabelt.

Den økonomiske krise og regeringens faste tro på, at vi skal spare os ud af den, har betydet, at vi ved de aktuelle overenskomstforhandlinger har måttet se i øjnene, at det ville blive meget svært at tilkæmpe os væsentlige forbedringer eller bare sikre status quo.

Den situation har fagbevægelsen stået i før, men har alligevel formået at forhandle sig til forbedringer på såkaldt "bløde" områder mod at acceptere minimale lønstigninger. Det kan lade sig gøre, når begge parter respekterer den grundlæggende idé i den danske aftalemodel, som bygger på ligeværdighed i forhandlingerne, hvor begge parter både giver og tager og enes om et resultat i balance.

Denne respekt har været fraværende her i 2013. De offentlige arbejdsgivere med finansministeren som anfører har end ikke forsøgt at fastholde den mindste illusion om ligeværdighed og balance. Statens forhandlere har været bundet af et meget stramt mandat fra regeringens side, hvor de på af-

gørende områder overhovedet ikke har kunnet bevæge sig fra de af regeringen på forhånd fastlagte formuleringer. Og man har ikke gjort nogen hemmelighed ud af, at finansministeren afskyr aftaleretten på undervisningsområdet. Det er blevet ganske klart signaleret, at her ville der blive tale om et diktat, og at arbejdstidsaftaler under alle omstændigheder ville blive afskaffet med et folketingsflertal i ryggen. Forhandlingspart og lovgiver i en ualmindelig uskøn sammenblanding.

DM's underviserområder på professionshøjskoler og universiteter er i forvejen karakteriseret af manglende central og/eller lokal aftaleret om forberedelsesnormer og arbejdstidens tilrettelæggelse. Vi har derfor ikke været udsat for ideologisk klapjagt i nær samme grad som gymnasielærere og

folkeskolelærere. Og det har trods alt været muligt at fastholde, at den faktiske arbejdstid på professionshøjskolerne skal registreres, og at merarbejdet kan udbetales, ligesom lokalaftaler om arbejdstiden også stadig er en mulighed. Resultaterne med tillægsforhøjelser og stillingsstrukturaftaler på DM's store underviserområder afspejler således en noget mere acceptabel

forhandlingsproces end den, der er blevet de øvrige underviserområder til del.

Det ændrer dog ikke ved, at vi er lige så kritiske over for de offentlige arbejdsgivers magtarrogance som vores kolleger på gymnasier og folkeskoler, og som dem fortsætter vi kampen for retten til at levere kvalitet i undervisningen uden at skulle udsættes for helbredstruende stress. I den kommende tid vil vi drøfte, hvordan vi bedst kan understøtte og intensivere indsatsen lokalt på arbejdspladserne.

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 Friborg, DM Privat

Leif Søndergaard,
DM Forskning & Videregående
Uddannelse

Olav Wedege Bertelsen,
DM Forskning & Videregående
Uddannelse

Helle 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 om
afstemningen
vedr. overens-
komst 2013 på
side 8.

Hold dine kompetencer ved lige!

Ovenstående udsagn er der vel ingen, der er uenig i. Allermindst ledere og chefer, der må forventes at have en umiddelbar interesse i en veluddannet og kompetent arbejdsstyrke. Men også den menige medarbejder kan kun være interesseret i at bevare sin "markedsværdi" med de muligheder, der ligger deri for karriere, nye job, bedre løn m.v.

På den baggrund kan det være lidt mistrøstigt at læse svarene på de spørgsmål om efteruddannelse, som Magisterbladet og DM Efteruddannelse har stillet til knap 1.500 DM-medlemmer. Der skal ikke her gås i detaljer med resultaterne – dem kan du læse om i temaet på siderne 15-52 – men umiddelbart tankevækkende er det, at 43 procent overhovedet ingen efteruddannelse har haft inden for de seneste tre år, og at virksomhederne i disse krisetider skærer kraftigt ned på efteruddannelsesbudgetterne. Det er ikke ligefrem investering i fremtiden.

Dertil kommer, at 80 procent af al efteruddannelse er mere eller mindre spildt ifølge den amerikanske ekspert i såkaldt *high impact training* Robert Brinkerhoff, som Magisterbladet har interviewet (se side 38-39). Men der er også lyspunkter. Fx at virksomheder, som satses på at efteruddanne deres medarbejdere, er de mest innovative. Og for den enkelte medarbejder kan der personligt være meget at hente via en efteruddannelse. Læs blot miniportrætterne af fem af dine kolleger, der har taget efteruddannelse.

Redaktionen vil gerne takke dem, der beredvilligt og omhyggeligt har svaret på vores mange spørgsmål. Svarene vil også blive gransket i DM's efteruddannelsesafdeling. Vi har jo også i svarene fået mange bud på, hvilke efteruddannelsesønsker medlemmerne har.



FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** DM anbefaler et JA til OK 2013
- 11 SIDEN SIDST**
- 53 NYE BØGER**
- 54 DEBAT**
- 66 NYE BØGER**
- 68 NYT OM NAVNE**
- 70 NYE BØGER**
- 71 SIDEN SIDST**
- 72 DET' MIT JOB** Projektkoordinator i "Projekt Efterværn" i Randers Kommune

74 DM AKTUELT

76 LEDIGE STILLINGER

86 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



ARTIKLER



- 6 Elendig arbejdsmiljø på Metropol
- 8 Urafstemning om overenskomst 2013
- 12 Nyheder fra www.dm.dk
- 15 Tema om efteruddannelse
- 17 Fire ud af ti får ikke efteruddannelse
- 20 Efteruddannelse er i voldsomt fald



- 22 “Jeg fandt min hylde”
- 23 På Grundtvigs skuldre
- 26 Innovative virksomheder satser på kompetenceudvikling
- 28 “Netværk gav mig job”
- 29 Efteruddannelse for egne penge
- 30 Kurser i ledelse hitter



- 34 Fra belønning til virksomhedsstrategi
- 36 “Det var en øjenåbner”
- 37 DM-medlemmer vil ikke veksle løn til efteruddannelse
- 38 Efteruddannelse er oftest ineffektiv
- 40 “Jeg havde behov for sparring”



- 41 Lederne løber med efteruddannelsen
- 46 Bliv klogere med voksen-SU
- 48 “Jeg skiftede job”
- 49 DI: Brug ErhvervsPhD-ordningen som efteruddannelse
- 50 Stærk efteruddannelse styrker dine muligheder
- 57 dm professionshøjskoler

Forsideillustration: Mette Lauritsen

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 33.000 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

Kontrolleret oplag: 31.413
i perioden 1.7.2011-30.6.2012

Produktionsplan:

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

Nr. 7-2013
Udkommer: 24. maj
Deadline debat: 13. maj
Deadline annoncer: 14. maj
Deadline kalender: 14. maj

SAGEN KORT

7. marts: dm.dk bringer historien om Arbejdstilsynets rapport vedrørende arbejdsmiljøet på læreruddannelsen på Metropol.

8. marts: Metropols rektor, Stefan Hermann, betoner i et åbent brev til Dansk Magisterforening på Metropols egen hjemmeside, at dialogen om arbejdsmiljøet fortsætter, og at Arbejdstilsynets undersøgelse ikke er færdig endnu.

9. marts: Under overskriften "Elendigt miljø på skoledebatørens egen skole" bringer DR historien om Arbejdstilsynets besøg på læreruddannelsen på Metropol.

10. marts: DM's formand, Ingrid Stage, hæfter sig i et debatindlæg i Politiken under overskriften "Miraklet på Metropol" ved undervisernes manglende arbejdstidsaftale.

12. marts: Rene Van Laer, bestyrelsesformand på Professionshøjskolen Metropol, bakker i et læserbrev i Politiken op om rektor og ledelse. Han understreger, at de nuværende ordninger vedrørende arbejdstid er blevet til igennem halvandet års dialog med medarbejderrepræsentanter på Metropol.

12. marts: Radioavisen på P1 bringer historien om, at Arbejdstilsynet allerede for et år siden gav ledelsen på socialrådgiveruddannelsen på Metropol påbud om at få styr på for store arbejdsmængder og uklare rammer for arbejdet.

14. marts: Under overskriften "Giv os arbejdstidsaftalen tilbage" i et åbent brev i JyllandsPosten svarer tillidsrepræsentanterne på Metropol igen på Rene Van Laers indlæg. I brevet pointerer tillidsrepræsentanterne, at de ikke føler, der har været en dialog med ledelsen.

Elendigt arbejdsmiljø på Metropol

For store arbejdsmængder, et enormt tidspres, uklare forventninger og upræcise rammer for arbejdet. Sådan karakteriseredes arbejdsmiljøet for et år siden på socialrådgiveruddannelsen på Metropol, og sådan ser det ifølge Arbejdstilsynet også ud i dag på læreruddannelsen samme sted. Metropol har levet uden en lokal arbejdstidsaftale siden januar 2012.

Arbejdsmiljøet på læreruddannelsen på Metropol er så belastet, at 80 forskere og undervisere er truet på deres helbred.

En ny rapport fra Arbejdstilsynet konkluderer, at et enormt tidspres, alt for store arbejdsmængder, uklare forventninger og upræcise rammer for arbejdet er ved at presse medarbejderne ud over kanten.

For kun et års tid siden var det socialrådgiveruddannelsen på Metropol, der var i Arbejdstilsynets søgelys, og ledelsen fik påbud om at rette op på vilkårene for de ansatte. Nu skriver den offentlige myndighed så bl.a., at arbejdet på læreruddannelsen indebærer "... en risiko for medarbejdernes fysiske og psykiske sundhed...", og at

"der ikke er overensstemmelse mellem undervisernes arbejdsopgaver og den tid, der er til rådighed til at udføre arbejdsopgaverne inden for arbejdstiden".

Ledelsen har nu fået frist til midt i maj til at aflevere et gennearbejdet bud på, hvordan man vil rette op på forholdene.

Arbejdstilsynets rapport er kommet Magisterbladet i hænde, netop som Metropols rektor Stefan Hermann er gået i brechen for KL, der kæmper for at få afskaffet folkeskolelærernes arbejdstidsregler. Stefan Hermann har i sin argumentation netop fremhævet de gode erfaringer fra Metropol, hvor han ensidigt opsagde arbejdstidsaftalen med sine ansatte 1. januar 2012. I

"Men det faktum, at ledelsen skal bruge meget lang tid på at formulere sit respons på rapporten, rokker jo ikke ved Arbejdstilsynets vurdering af medarbejdernes forhold".

Hans Beksgaard, formand for DM's professionshøjskoleansatte

slutningen af februar citeredes rektor blandt andet for at sige til kl.dk:

“De (lærerne, *red.*) bliver en del af et organisatorisk og fagligt fællesskab, der styrer efter kvalitet og opgaver, og ikke nidkært efter tid”.

Men det er netop effekten af en manglende arbejdstidsaftale, som nu udkrystalliserer sig i form af et elendig arbejdsmiljø. Sådan lyder vurderingen fra holdet af arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter på Metropol. De har i en samlet udtalelse reageret, fordi de føler, at de bliver misbrugt i Stefan Hermanns mission, som de kalder det.

“Vi kan ikke genkende den version af virkeligheden, som Stefan Hermann ser som støtte for KL’s krav. Vi har tværtimod oplevet et forløb, hvor vi har talt for døde ører, selv om vi igen og igen har forsøgt at gøre ledelsen bekendt med situationens alvor, både på lokalt og centralt niveau”, forklarer Ida Lærke, der er lektor på sygeplejuddannelsen og næstformand i HSU, hovedsamarbejdsudvalget på Metropol.

Følgerne af en manglende arbejdstidsaftale har været meget konkrete, pointerer Ida Lærke.

“Vores forberedelsestid er blevet halveret, og vi har ikke haft et ordentligt instrument til tidsregistrering af vores opgaver. Ledere, der ikke nødvendigvis har den fornødne indsigt, sidder i dag og forhandler individuelt med deres medarbejdere om opgaver og opgavernes omfang. Når signalet fra toppen er, at der skal presses mere undervisning ud af de ansatte, og vi samtidig selv er fleksible og gerne vil levere et godt stykke arbejde, så strækker mange sig langt, også længere end det er sundhedsmæssigt forsvarligt”, forklarer HSU’s næstformand på Metropol.

Bred repræsentation

Såvel Stefan Hermann som bestyrelsesformanden på Metropol, Rene Van Laer, har – efter at Arbejdstilsynets rapport er kommet frem – medgivet, at overgangen fra et system med fast forhandlede normer til et mere fleksibelt system er svær. Samtidig har begge peget på, at Arbejdstilsynets rapport kun

er en stikprøve på situationen, fordi den kun “bl.a. baserer sig på én gruppesamtale med seks undervisere, udpeget af arbejdsmiljørepræsentanten” – citat fra Rene Van Laers indlæg i Politiken, 12. marts – og at rapportens afgørelse kun er et udkast.

Hans Beksgaard, der er formand for DM’s professionshøjskoleansatte, har læst flere arbejdstilsynsrapporter. Formelt set har rektor og bestyrelsesformand ret i, at afgørelsen ikke er endelig, siger Beksgaard.

“Men det faktum, at ledelsen skal bruge meget lang tid på at formulere sit respons på rapporten, rokker jo ikke ved Arbejdstilsynets vurdering af medarbejdernes forhold”, mener Hans Beksgaard.

Læreruddannelsens egen arbejdsmiljørepræsentant, Nicolai Munksby, tilbageviser ligeledes blankt, at de seks interviewede i rapporten ikke skulle være repræsentative for medarbejderne bredt.

“De seks er udvalgt af mig i samarbejde med uddannelsens andre tillidsfolk. Holdet er sammensat, så de netop repræsenterer køn, fagområder og stillinger bredt, og Arbejdstilsynets rapport tegner et fuldstændigt retvisende billede af, hvordan arbejdsvilkårene opleves af uddannelsens forskere og undervisere”, kommenterer Munksby.

Alle mand med frem

Stefan Hermann har ikke ønsket at blive interviewet til Magisterbladets historie. Han har i stedet henvist til Camilla Wang, der er dekan for Det Samfunds-faglige og Pædagogiske Fakultet på Metropol.

Camilla Wang anerkender, at udviklingen af en ny læreruddannelse betyder, at medarbejderne skal gabe over store forandringer på ganske kort tid. Men der er ingen vej udenom, mener hun.

“Den arbejdstidsmodel, som hidtil har eksisteret på professionshøjskolerne, passer ikke længere til den opgave, vi skal løse, nemlig at lave uddan-

“Den vigtigste opgave, vi har som ledelse nu, er at fjerne den usikkerhed, som den nye arbejdsform har skabt blandt medarbejderne, og som vi nok hidtil har undervurderet”.

Camilla Wang, dekan, Metropol

nelse samtidig med at vi skal arbejde meget mere med praksis og forskning. Vi kan ikke længere lave langtidspanlægning på samme måde som tidligere, for vi kan med kort varsel blive involveret i fx et inklusionsarbejde med Københavns Kommune eller et forskningsprojekt om it i de små klasser, hvor vi bare må springe til. Vores opgave er blevet mere kompleks, og jeg kan godt forstå, hvis medarbejderne oplever et pres i den forandring, vi er i, også fordi strategien på Metropol er at få alle mand med frem og tage del i de nye opgaver”, forklarer Camilla Wang.

Hvorvidt man på læreruddannelsen har lagt for hårdt fra land, så båden er i fare for at tippe, er for Camilla Wang ikke den vigtigste diskussion.

“Den vigtigste opgave, vi har som ledelse nu, er at fjerne den usikkerhed, som den nye arbejdsform har skabt blandt medarbejderne, og som vi nok hidtil har undervurderet. Men som ledelse har vi også skullet lære at håndtere en ny situation og opbygge et nyt forhold til medarbejderne, som vi ikke tidligere har haft tradition for”, siger hun. <<

Magisterbladet havde redaktionel deadline fredag den 15. marts. Dm.dk følger op på sagen, hvis der sker nyt.

OVERENSKOMST 2013

Urafstemning om det offentlige
overenskomstresultat 2013
– brug din stemme!



Som stemmeberettiget medlem af DM vil du i april modtage et stemmekort, som fortæller dig, hvordan du kan afgive din stemme i forbindelse med resultatet af overenskomstforhandlingerne 2013. Hvis DM har din e-mailadresse, vil du også modtage et elektronisk stemmekort med link til afstemningen.

Du kan læse om forhandlingsresultatet på statens, regionernes og kommunernes område på dm.dk/ok13.

Du kan se anbefalingerne fra DM's hovedbestyrelse og DM's repræsentantskab på dm.dk/ok13.

DU KAN STEMME PÅ TO MÅDER:

Stem via dm.dk/urafstemning
Følg vejledningen online

Stem via sms til 1919
Tast DM13<mellemrum> din fødselsdato
(6 cifre) <mellemrum> din pinkode <mellemrum> JA, NEJ eller
BLANK.
Send beskeden til 1919

Du kan stemme fra onsdag den 3. april til og med mandag den 15. april kl. 10.00. Der er dog en lille mulighed for, at datoerne bliver ændret, hvis godkendelsen bliver forsinket. Du kan følge udviklingen på dm.dk/ok13.

Har du spørgsmål til urafstemningen, er du velkommen til at kontakte os på urafstemning@dm.dk eller ringe til DM på 38 15 66 00 og bede om at tale med enten Christel Andersen eller Tine Pedersen. Det gælder også, hvis du af en eller anden grund ikke har fået tilsendt et stemmekort, eller hvis dit stemmekort er blevet væk.

KOM FORAN

Investér 5 dage i dig selv

Vær innovativ og strategisk omkring din egen udvikling og karriere og se, hvad CBS Sommerskole kan gøre for dig.

DU FÅR

Deltag og få den nyeste internationale viden og konkrete værktøjer til netop dine opgaver og udfordringer.

Undervisningen udføres af de bedste fra CBS, og rammerne er præget af livlige diskussioner, hvor dine egne problemstillinger og erfaringer inddrages, og du har mulighed for at skabe værdifulde netværk.

VI KAN

Flere end 3500 medarbejdere og ledere har været igennem vores forløb, og nu står vi klar til at klæde netop dig på til markedets og erhvervslivets nyeste udfordringer.

VÆR MED

Tilmeld dig og få en hurtig og effektiv opdatering af dine faglige kompetencer. Du finder os på www.sommerskole.dk

CBS
EXECUTIVE

Åbningstilbud

- vi fejrer åbningen af Hotel Storebælt, v. Nyborg

Genåbning
2. april

Ring og book
allerede nu!



Dagsmøde
fra **449,-**
pr. pers.

Dagsmøde

Særlige forårspriser fra
mandag-torsdag!



Kan bookes fredag-søndag

Konferencedøgn
fra **1.199,-**
pr. pers.

Weekendmøde

Konferencedøgn gælder
fredag-søndag.



Kan bookes mandag-torsdag

Konferencedøgn
fra **1.399,-**
pr. pers. inkl.
3-retters menu

Konferencedøgn

Fuld forplejning inkl. 3-retters
menu og overnatning mm.

Tilbuddene gælder kun nye bookinger i perioden april-juni og skal bookes og afholdes inden inden 30.6. 2013
Der tages forbehold for udsolgte datoer.

**Sinatur er smuk natur, moderne conferencefaciliteter,
forygende gastronomi og kompetent service,
der bygger på mere end 40 års erfaring.
Vi glæder os til at byde dig velkommen indenfor. Og udenfor.**

Lad dig inspirere på **sinatur.dk**

En kæde
af 6 hoteller de
smukkeste steder
i Danmark.

SINATUR[®]
Det naturlige ophold



Hotel Skarrildhus T/ 9719 6233



Hotel Haraldskær T/ 7649 6000



Hotel Sixtus T/ 6441 1999



Hotel Gl. Avernæs T/ 6373 7373



Genåbner 2. april - et helt nyt hotel

Hotel Storebælt T/ 6531 4002



Hotel Frederiksdal T/ 4585 4333

Forskningsens Døgn



Den årligt tilbagevendende begivenhed Forskningsens Døgn løber af stablen den 2., 3. og 4. maj. En oversigt over alle arrangementer findes på www.forsk.dk. Man kan også bestille et foredrag af en forsker helt frem til den 24. april. Henvendelser i forbindelse med Bestil en Forsker-ordningen kan ske på bestilenforsker@bestilenforsker.dk eller på telefon 61 33 36 03.

AFTALER OM INTRODUKTIONS- STILLINGER

Nyuddannede arbejdsløse akademikere får nu en håndsrækning i form af en revitalisering af en gammel kending, nemlig praktikantordningen fra 1995, skriver Politiken. Ordningen gør det muligt for staten at ansætte nyuddannede akademikere til 80 procent løn. 20 % af arbejdstiden om ugen skal bruges på uddannelse og oplæring.

Praktikantordningen blev opfundet i 1990'erne, men har de seneste år levet et meget usynligt liv.

LUNKEN BEDØM- MELSE



Dansk Journalistforbund (DJ) har fået svar fra 568 kommunikationsbeskæftigede medlemmer om deres syn på efteruddannelsesudbuddene. De er hverken særligt glade eller særligt utilfredse. 45 % uddeler middelkarakter. DJ mener, at utilfredsheden ofte skyldes manglende overblik og ukendskab til de mange muligheder. Derfor vil DJ nu barsle med et website, der skal øge overblikket og gennemskueligheden på området.

”Vi kan ikke leve med, at de store strukturændringer ikke er forankret hos forskerne”.

Michael Christiansen, bestyrelsesformand, Aarhus Universitet

SLUT MED SKANDALER

Professor Jørn Hounsgaard skal som den første ”særligt udpegede person” opfange sager om videnskabeligt snyd på sundhedsvidenskab på Københavns Universitet, inden det udvikler sig til en skandale som i fx Milena Penkowa-sagen, skriver Universitetsavisen.dk.

Indtil videre har Hounsgaard haft tre henvendelser, hvoraf de to handlede om uenighed vedrørende medforfatterskab til en publikation, og den tredje var fra en ph.d.-studerende, der var i tvivl om brugen af nogle forskningsdata.



DM finder regnefejl og skaffer medlemmer 27.000 kroner

Mange gange om dagen sender medlemmer ansættelseskontrakter til gennemsyn i DM.

Det var således en rutinesag, da konsulent Marcel Worm fik en ansættelseskontrakt fra et universitet i hånden.

Han studsede dog hurtigt over tillæggene i kontrakten, og han kontaktede HR-afdelingen på det universitet, hvor medlemmet havde fået ansættelse.

Det viste sig hurtigt, at arbejdsgiveren havde glemt at opjustere tillæggene i overensstemmelse med overenskomsten i 2011.

DM-medlemmet var blevet snydt for løn svarende til knap 5.000 kroner i en periode på cirka halvandet år. Det samme gjorde sig gældende for 15 andre DM-medlemmer på universitetet. Med DM's hjælp fik de 16 ansatte udbetalt den manglende løn med tilbagevirkende kraft.

Flere kurser til udfaldstruede

Ledige, der står til at falde ud af dagpengesystemet, har brug for inspiration, motivation og faglige redskaber til at fortsætte jobjagten. Det får de på DM's kurser, der er direkte henvendt til de udfaldstruede. Derfor har DM's hovedbestyrelse besluttet at bevilge 220.000 kr. til nye kurser, en fordobling af det beløb, der hidtil er afsat.

"Det gør vi, fordi kurserne er en meget stor succes, der giver nyt håb for de ledige, der står til at miste dagpengeretten. Håbet for en fremtid med job og motivation til at fortsætte jobjagten er så vigtigt, at vi selvfølgelig prioriterer den type initiativer", siger DM's formand, Ingrid Stage.

DM har ud over kurserne også mange andre initiativer til ledige medlemmer. Blandt andet det nyetablerede DM Job Lab. Her kan ledige hver tirsdag og torsdag fra 9 til 15 få motivation og inspiration til jobsøgningen.

DM Job Lab er primært for nyuddannede medlemmer, som endnu ikke har fået gang i karrieren.

"Håbet for en fremtid med job og motivation til at fortsætte jobjagten er så vigtigt, at vi selvfølgelig prioriterer den type initiativer".

Ingrid Stage, formand, DM

DM OPFORDRER BORGMESTRE TIL BESKÆFTIGELSESMÅLTAK

DM's formand, Ingrid Stage, har sammen med en række fagforbund sendt et brev til landets borgmestre, hvor de opfordrer til, at kommunerne bruger deres budgetter, så der kan skabes flere kommunale job.

I 2011 brugte kommunerne 5,7 milliarder kroner mindre på service, end der var budgetteret med, og samtidig er der 30.000 færre job i kommunerne end i 2009.

Derfor beder forbundene i fællesskab borgmestre og kommunalbestyrelser om at bruge de penge, de budgetterer med, så kommunerne kan bidrage til jobskabelse og vækst.

"Brevet falder fint i tråd med den netop afsluttede aftale om AC-overenskomsten på det kommunale område. Blandt andet er det lykkedes os at forhandle oprettelsen af etårige introduktionsstillinger for ledige med mere end et års ledighed på plads. Kommunerne kunne jo passende ansætte ledige dimittender i introduktionsstillingerne", siger Ingrid Stage.

DO IT IN ENGLISH, BUT DO IT RIGHT!

Amerikansk ph.d. med alsidig samfundsvidenskabelig baggrund tilbyder oversættelse fra dansk til engelsk og redigering/finpudsning af engelske tekster. Også omskrivning af alle slags manuskripter.

Bøger, ph.d. afhandlinger, artikler, universitetsspecialer, rapporter, projektbeskrivelser, webtekster, ansøgninger, TORs, summaries, mm.

Hurtig service, højeste kvalitet, rimelige priser.

Mange kan oversætte. Jeg kan skrive.

Steven Sampson
e-mail: Sampson@Get2net.dk
Tlf.: 2074 1264



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

www.nanoq.gl

Få Weekendavisen i 10 uger for KUN 27,- om ugen

SPAR 40%



Weekendavisen udkommer hver fredag i fem sektioner med Danmarks grundigste dækning af samfundsspørgsmål, kultur, litteratur og forskning. Prøv 10 uger for kun 27 kr./uge og få alt dette leveret lige til døren hver fredag:

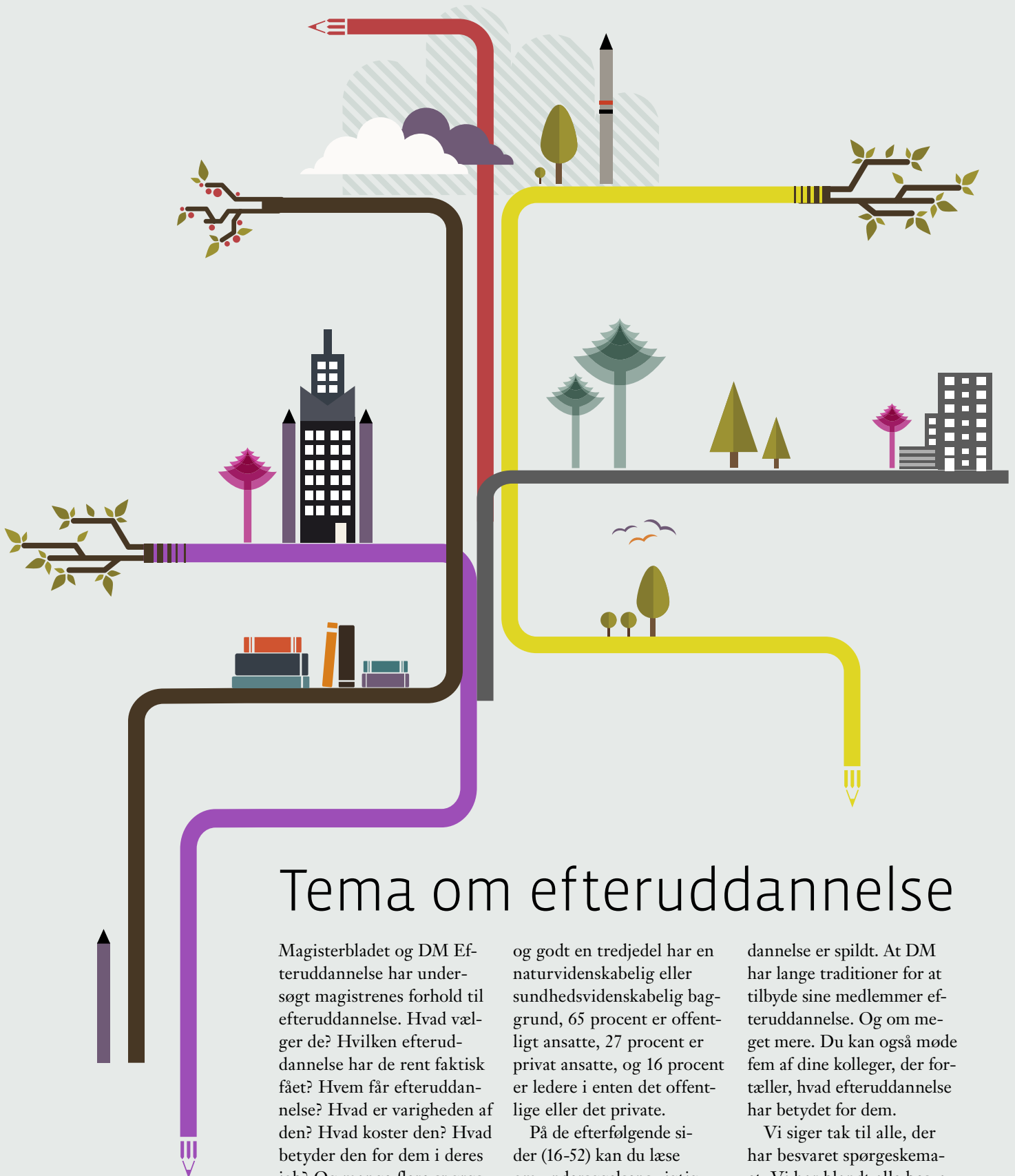


1. SEKTION	KULTUR	BØGER	IDEER	FAKTISK
Begavede analyser af ugens begivenheder	Tendenser i kunst, design, arkitektur med mere	Underholdende vurderinger af de vigtigste nye bøger	Formidabel formidling af de nyeste forskningsideer	Viden og sjov for piger og drenge

BESTIL NU:

weekendavisen.dk/tiuger eller tlf. 80 20 20 03

STUDERENDE? Bestil i stedet på weekendavisen.dk/studie og få 13 uger for KUN 20,-/uge. Spar 50 %!



Tema om efteruddannelse

Magisterbladet og DM Efteruddannelse har undersøgt magistrenes forhold til efteruddannelse. Hvad vælger de? Hvilken efteruddannelse har de rent faktisk fået? Hvem får efteruddannelse? Hvad er varigheden af den? Hvad koster den? Hvad betyder den for dem i deres job? Og mange flere spørgsmål.

Vi har sendt et spørgeskema ud til 5.909 tilfældigt udvalgte magistre, og 1.466 har svaret. Det giver en svarprocent på 25.

Lidt over halvdelen af respondenterne er humanister,

og godt en tredjedel har en naturvidenskabelig eller sundhedsvidenskabelig baggrund, 65 procent er offentligt ansatte, 27 procent er privat ansatte, og 16 procent er ledere i enten det offentlige eller det private.

På de efterfølgende sider (16-52) kan du læse om undersøgelsens vigtigste resultater. At 43 procent overhovedet ikke får nogen efteruddannelse. At der i krisetider spares på budgetterne til efteruddannelse. At den danske tradition for efteruddannelse danner europæisk skole. At megen efterud-

dannelse er spildt. At DM har lange traditioner for at tilbyde sine medlemmer efteruddannelse. Og om meget mere. Du kan også møde fem af dine kolleger, der fortæller, hvad efteruddannelse har betydet for dem.

Vi siger tak til alle, der har besvaret spørgeskemaet. Vi har blandt alle besvarelserne trukket lod om to iPad Mini. De heldige vindere er Pia Barnholdt Kristoffersen og Ida Juhler. Tillykke til jer!

*Med venlig hilsen
Redaktionen*



AARHUS
UNIVERSITET
BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES



Mulighed
for
enkeltfag

Master i videregående uddannelse og forskning

Målrettet administrative medarbejdere på universiteter og university colleges

Med masteruddannelsen i videregående uddannelse og forskning får du et solidt kendskab til de politikker, love og institutioner, der styrer forskningsområdet og det videregående uddannelsesområde.

Du får viden og kompetencer til at analysere udviklingsprocesser, og du opbygger blandt andet færdigheder inden for processtyring og projektledelse.



Læs mere på

www.master-forskning-uddannelse.au.dk

Studiestart:

September 2013

Ansøgningsfrist:

1. juni



FIRE UD AF TI FÅR IKKE EFTERUDDANNELSE

Knap hvert andet medlem af DM har ikke været på efteruddannelse de seneste tre år, viser ny undersøgelse fra Magisterbladet. Få midler og højt arbejdspresser blandt de vigtigste forklaringer.

Der er behov for efteruddannelse. Det siger politikere og forskere, og det siger DM's medlemmer. Men næsten hver anden magister har ikke været på efteruddannelse de seneste tre år. Det viser en undersøgelse om efteruddannelse, som Magisterbladet har foretaget blandt 1.460 af DM's medlemmer.

Her fortæller 43 procent, at de inden for de seneste tre år ikke har været på betalt efteruddannelse. Den mest udbredte forklaring er ifølge deltagerne i undersøgelsen, at der kun er få eller ingen midler til efteruddannelse på arbejdspladsen. Men næsten lige så mange angiver, at de ikke har tid til efteruddannelse.

“Travlhed vanskeliggør efteruddannelse, og derfor tager hverken jeg eller mine kolleger initiativ til efteruddannelse. Herved skjules det, at manglende efteruddannelse ikke skyldes mangel på vilje, men at der mangler arbejdsbetingelser, der muliggør det”, forklarer et medlem i undersøgelsen.

I undersøgelsen angiver da også kun en ud af ti, at de ikke har behov for efteruddannelse. De manglende muligheder skaber frustrationer.

“Det er dybt utilfredsstillende som akademiker, at ens viden og kompetencer ruster år for år, og der ingen udsigt er til at føl-

ge med i ny viden og nye værktøjer”, lyder en anden kommentar.

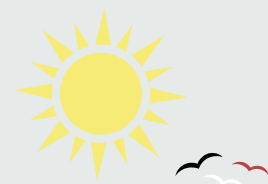
Undersøgelsen viser ifølge DM's formand, Ingrid Stage, at der er et stort opsparet behov for efteruddannelse. Og selvom der er krise, er det en dårlig idé at spare på efteruddannelseskontoen, påpeger hun.

“Det er en meget risikabel vej, for det er netop i en situation med krise og skarp konkurrence, man skal videreudvikle og være innovativ. Udviklingen på arbejdsmarkedet accelererer, og hvis der ikke bliver givet mulighed for løbende efteruddannelse, risikerer både virksomheder og medarbejdere at blive kørt agterud i den

>>

“Det er dybt utilfredsstillende som akademiker, at ens viden og kompetencer ruster år for år”.

Ingrid Stage, formand for DM



HVORFOR HAR DU IKKE FÅET EFTERUDDANNELSE?



>>

globale konkurrence”, siger Ingrid Stage.

Alt for mange

At gennemsnitligt 43 procent ikke har fået efteruddannelse de seneste tre år, er et højt tal, mener institutleder på Statskundskab på Aalborg Universitet Morten Lassen, som er tilknyttet Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA). Især hvis det betyder, at så mange magistre i det private og offentlige rent faktisk ikke har fået nogen kompetencemæssige input til deres videreudvikling i jobbet.

“Angriber man det ud fra den vinkel, så er 43 procent mange. Jobbet er desuden kun én faktor her. Set fra en lønmodtagers synspunkt er mobilitet meget vigtigt, og kompetenceudvikling er med til at ruste en til at klare omstilling, hvad enten den er påtvunget eller frivillig”, siger Morten Lassen.

Han pointerer, at det er svært at sætte generelle mål for, hvor ofte en virksomhed skal sende sine ansatte på efteruddannelse. Men han synes, det kunne være fint, hvis regeringen fremsætter nogle målsætninger for efteruddannelse, ligesom man

gør i andre dele af uddannelsessystemet.

Det kan på sigt få store konsekvenser for de danske virksomheder, hvis de ikke efteruddanner deres ansatte. Det mener Christian Tangkjær, som er vicedekan og ansvarlig for efteruddannelse på CBS. Det kan nemlig betyde, at man ikke får de kompetencer og den udvikling, der er behov for i forhold til forretningsudvikling.

“Det vil jo være katastrofalt. Efteruddannelse har en stor betydning for, om man får styrket udviklingen som virksomhed. Og bruger man ikke ressourcer på efterud-

dannelse, kan det desuden også blive svært at tiltrække arbejdskraft, fordi medarbejdere gerne vil have kompetenceudvikling”, siger Christian Tangkjær.

Ikke berettiget

Maiken Guttorm, cand.mag. i engelsk og filosofi, har det seneste år arbejdet med sagsbehandling i en offentlig styrelse. Jobbet ligger et stykke fra hendes faglige udgangspunkt, og for at blive skarpere på det nye jobområde vil hun gerne efteruddannes. Maiken Guttorm er imidlertid sammen med ca. 100 af sine kolleger i styrelsen ansat



“Min nærmeste leders udmelding er, at jeg kan ønske meget mere efteruddannelse. Men jeg har ikke tiden til det”.

Deltager i undersøgelsen

“Jeg ville ønske, det blev prioriteret højere, men holdningen er, at den primære efteruddannelse foregår igennem det daglige arbejde”.

Deltager i undersøgelsen

“Der er ingen efteruddannelse til ansatte i tidsbegrænsede stillinger”.

Deltager i undersøgelsen

“Der er skåret så dybt på midler til efteruddannelse i kommunen, at det reelt ikke er muligt at komme på et fagligt kursus”.

Deltager i undersøgelsen

“Set fra en lønmodtagers synspunkt er mobilitet meget vigtigt, og kompetenceudvikling er med til at ruste en til at klare omstilling, hvad enten den er påtvunget eller frivillig”.

Morten Lassen, Center for Arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitet

HAR DU FÅET EFTERUDDANNELSE INDEN FOR DE SENESTE TRE ÅR?



Ja
57%



Nej
43%

af et vikarbureau og derfor i modsætning til de ordinært ansatte ikke berettiget til efteruddannelse.

“Det er ærgerligt, at jeg ikke kan få lov til at videreudvikle mig på det her område. Jeg ville gerne tage kurser i jura og offentlig forvaltning for at forbedre mine muligheder for at komme videre i systemet”, siger Maiken Guttorm.

Det er et ledelsesansvar, at de ansatte får efteruddannelse og kompetenceudvikling. Det påpeger formand for DM Privat Frederik Dehlholm.

“Under økonomiske vanskeligheder ser man ofte i virksomheder, at uddannelseskontoen er det første sted, der bliver beskåret. Men ledelsen skal indse, at uddannelse er nøglen til

udvikling”, siger Frederik Dehlholm.

Han mener, det er vigtigt så vidt muligt at få skrevet krav om efteruddannelse og kompetenceudvikling ind i lokale aftaler på den enkelte arbejdsplads. For efteruddannelse er afgørende for ansattes fortsatte værdi på arbejdsmarkedet. Og mange højtuddannede starter desuden deres karriere i ikke-akademiske stillinger for senere at havne i en akademisk stilling. Den udvikling viser, hvor vigtigt kompetenceudvikling er for et karriereforløb. Frederik Dehlholm kommer derfor med et råd:

“Sørg for at få din uddannelse og kompetenceudvikling bevilget i begyndelsen af firmaets regnskabsår, for mange steder forsvinder ud-

dannelseskontoen pludselig efter nogle måneder”.

Morten Lassen mener, at mange virksomheder under højkonjunkturen tænkte langt mere i udvikling, mens det for mange i dag snarere handler om afvikling. I hvert fald når det gælder personale.

“I det omfang at det er afvikling af medarbejdere, som står på dagsordenen, så er det med til at tage dampen af udviklingsperspektivet, og det handler

kompetenceudvikling jo netop om”, siger Morten Lassen.

Vender konjunkturerne, står både offentlige og private ledelser i virksomhederne ifølge ham over for et vigtigt strategisk valg.

“Hvilken konkurrencestrategi skal man satse på? Vil man vinde på lønparametre, eller skal man fastholde, at danskere er omstillingsparate og innovative?”, spørger Morten Lassen. <<

“Bruger man ikke ressourcer på efteruddannelse, kan det blive svært at tiltrække arbejdskraft, fordi medarbejdere gerne vil have kompetenceudvikling”.

Christian Tangkjær, vicedekan med ansvar for efteruddannelse, CBS



BLIV FAGJOURNALIST

FYLD TASKEN MED JOURNALISTISKE FÆRDIGHEDER

Informationsmøde i Aarhus 3. april og i København 4. april kl. 16.30-18.00. Ansøgningsfrist: 15. april.

Læs mere og tilmeld dig informationsmøde på dmjx.dk/fagjournalist

 DANMARKS MEDIE- OG JOURNALISTHØJSKOLE

Efteruddannelse er i voldsomt fald

Den økonomiske krise får danske virksomheder til at bruge langt færre penge på efteruddannelse, viser analyse af kursusmarkedet. Det betyder ændret udbud, og flere kursusvirksomheder må lukke.

Krisen har fået danske virksomheder til at smække kassen i til efteruddannelse. Vi brugte således 3,7 milliarder kroner mindre på efteruddannelse i 2011 end i 2010. Det viser de seneste nøgletal fra analyseinstituttet Voxmeters årlige undersøgelse af det danske kursusmarked, der er den mest omfattende analyse af erhvervsrettet efteruddannelse i den offentlige og private sektor i Danmark.

Udviklingen rammer især ansatte i den private sektor. Det estimeres således, at den private sektor i 2011 brugte omkring 4,7 milliarder kroner på kurser og efteruddannelse. Det er på niveau med 2003 og næsten en halvering i forhold til 2010, hvor forbruget lå på 8,3 milliarder kroner.

I den offentlige sektor har man i 2011 brugt 100 millioner kroner mindre på efteruddannelse end i 2010. Dermed lander forbruget på estimeret 3,2 milliarder kroner. Samtidig lyder tilbagemeldingerne fra offentlige virksomheder på, at man forventer at bruge 2,1 milliarder kroner på efteruddannelse i 2012. Det er et fald på 1,1 milliarder kroner i forhold til 2011.

Ifølge analysedirektør i Voxmeter Anna Midtgaard

Christensen skyldes den faldende omsætning inden for efteruddannelse og kursusområdet den internationale krise.

“Vi kan se en stor sammenhæng mellem omsætningen inden for efteruddannelse og udviklingen i konjunkturerne. Når virksomhederne bliver presset, skærer man ned på kursusaktiviteterne”, siger hun.

På nær for chefer og mellemledere i den offentlige sektor viser analysen et stort dyk inden for alle medarbejdergrupperes deltagelse i efteruddannelse. Desuden ser man en stigning i antallet af virksomheder, der ikke har haft medarbejdere på kursus i det forgangne år.

Mærket af nedgangen

Ifølge den seneste opgørelse fra Eurostat i 2011 er Danmark dog stadig placeret i den absolutte europæiske top, når det kommer til befolkningens deltagelse i efteruddannelse. I den seneste opgørelse fra 2011 overgås Danmark kun af Schweiz, når de gælder personer med mellemlange og lange uddannelsers deltagelse i efteruddannelse.

Der findes ingen konkrete tal på, hvor mange private

“Når virksomhederne bliver presset, skærer man ned på kursusaktiviteterne”.

Anna Midtgaard Christensen, analysedirektør, Voxmeter

kursusudbydere der findes på det danske efteruddannelsesmarked. Men Anna Midtgaard Christensen forklarer, at det danske marked for efteruddannelse generelt er mærket af den internationale krise. Der er sket et markant fald i brugen af kursusudbydere, og der er sket en ændring i prioriteringen.

“Betydningen af prisen for kurset og muligheden for offentligt tilskud til kurset er blevet et meget vigtigt kriterium”, siger Anna Midtgaard Christensen og uddyber, at der også er sket et stort fald i deltagelse i kurser med international karakter og med flere overnatninger.

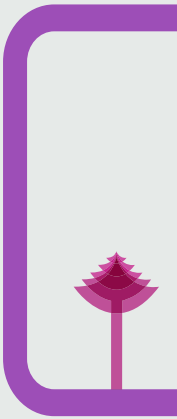
“Man skruer ned for bluset og er tilbøjelig til at holde kurser i egne lokaler uden overnatning. Man tilbyder kaffe og wienerbrød

i stedet for en stor middag. Desuden er kursusseminarer inden for især personlig udvikling faldet markant”, siger Anna Midtgaard Christensen.

Den negative udvikling på markedet for efteruddannelse har betydet, at flere udbydere har måttet lukke butikken. Det gælder blandt andet en af markedets tidligere store private udbydere Confex Danmark, som gik konkurs i februar måned.

Med omkring 9.000 kursister årligt var Confex Danmark indtil for ganske nylig en af de større udbydere på kursusområdet. Men den faldende omsætning på markedet ramte. I 2012 havde virksomheden blot 6.000 kursister, og i februar måned blev virksomheden lukket af de norske ejere.

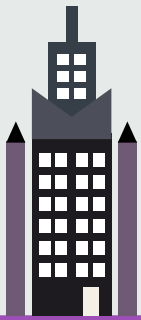
“Der er generelt blevet brugt langt færre penge på at kompetenceudvikle medarbejdere. Det er både i forhold til de rent faglige kompetencer, som er kritisk nødvendige for at udføre et fag, men også de mere bløde, motiverende og personlige udviklingselementer”, siger tidligere direktør i Confex Danmark Lars Sander Matjeka, som nu skal finde sig et nyt job. Han spår, at 2013 bliver et rent



FORBRUG PÅ EFTERUDDANNELSE I MIA. KRONER

	2010	2011
Den offentlige sektor	3,3	3,2
Den private sektor	8,3	4,7
I alt	11,6	7,9

Kilde: Voxmeter: Det danske kursusmarked, 2011



overlevelsår for danske kursusvirksomheder.

“Fra vores kunder hørte vi, at de reelt havde penge til at kompetenceudvikle og uddanne medarbejderne, men de turde simpelthen ikke bruge dem af usikkerhed for fremtiden”, siger Lars Sander Matjeka og forklarer, at stramme budgetter har tvunget virksomhederne til at tænke nyt, når det gælder uddannelseskroner. I stedet for at sende tre medarbejdere på eksempelvis et åbent kursus i mindfulness så hyrer man en instruktør ind i virksomheden, så alle kan få glæde af det. Tiden er desuden en anden faktor, som nu dræber mange kursusvirksomheder.

“Når folk tilmeldte sig kurser tilbage i 2008 og

2009, kunne de gøre det, i op til et halvt år før kurset startede. Siden midten af 2011 er tilmeldingerne kommet ganske få dage før kursets afholdelse, og det er naturligvis svært for en kursusbranche at have med at gøre, fordi det er svært at planlægge ud fra det”, siger Lars Sander Matjeka.

Gråzone

Der er de seneste år kommet en voksende gråzone på markedet, fordi nogle private udbydere lægger sig tæt op ad det offentlige udbud. Det forklarer vicedekan på Handelshøjskolen i København (CBS) Christian Tangkjær, som er ansvarlig for programmerne for efteruddannelse på CBS. Det gør det svært for uddannelses-

søgende at skelne mellem et kursus og en højt kvalificerende masteruddannelse, fordi markedsføring gør det uigennemskueligt.

“Også med eksempelvis masteruddannelserne og mastermarkedet er der en tendens til, at private udbydere i højere grad lægger sig op af de offentlige udbydere og de uddannelsesstilbud, der per tradition har hørt til det formelle uddannelsessystem”, siger Christian Tangkjær.

Han mener, at afvejningen af kvalitet i indholdet på kurserne hos både private og offentlige udbydere først og fremmest er et spørgsmål om, hvilket behov den enkelte virksomhed eller kursist har. Det falder derfor tilbage på både private og offentlige udbydere ikke at være meget tydelige med, hvad det er, de tilbyder.

“Det har faktisk konsekvenser, hvis man får en uddannelse, som måske ikke har den kvalitet, den burde have. Så kan man få oparbejdet en viden eller et metodekendskab, som ikke er tilstrækkeligt til at løse de udfordringer, man sidder med i sin virksomhed”, siger Christian Tangkjær og pointerer, at det faldende forbrug på efteruddannelser dog også har visse positive følger.

“Efteruddannelse bliver mere strategisk. Når en virksomhed investerer x antal tusinde kroner i efteruddannelse, vil man gerne vide, hvad de går til. En øget dialog om det valg sikrer, at efteruddannelse ikke kun bliver medarbejderens strategi for kompetenceudvikling, men at virksomheden og medarbejderen mødes om at vælge det rigtige for begge parter”, siger Christian Tangkjær og understreger, at det omvendt også er kritisk, hvis kun en mindre del af virksomhedens ansatte får mulighed for at styrke deres kompetencer, som bidrager til at sikre virksomhedens forretningsudvikling. <<

“Der er generelt blevet brugt langt færre penge på at kompetenceudvikle medarbejdere”.

Lars Sander Matjeka, eks-direktør i Confex Danmark



DANMARKS MEDIE- OG JOURNALISTHØJSKOLE

DIPLOMUDDANNELSE I KOMMUNIKATION

Lige nu kan du tilmelde dig:

- Kommunikationsledelse, start 8. april
- Krisekommunikation, start 16. april
- Kommunikations- og PR-strategi, start 8. april
- Brandingstrategi og kampagner, start 8. eller 17. april
- Kommunikationsplanlægning, start 1. maj

Læs mere og tilmeld dig på dmjx.dk/diplom

Jeg fandt min hylde

Navn: Stefan Jul Gunnersen.

Alder: 35 år.

Job: Programmør (dotudvikler) hos Danmarks Statistik.

Uddannelse: Cand.comm. med sidefag i socialvidenskab fra RUC.

Efteruddannelse: Masteruddannelse på IT-Universitetet i interaktiv design og multimedie.

Hvorfor? Jeg var i en kommunikationsstilling som redaktør for Statistisk Årbog og havde været det i fire år. Men min interesse var inden for it og webdesign, og jeg havde en masse idéer i den retning. Den afdeling, der sad med programme-

ring, anbefalede mig at tage en it-uddannelse, før vi rigtig kunne tale sammen. Tillidsrepræsentanten på mit job syntes, at jeg skulle tage en masteruddannelse på IT-Universitetet. Til medarbejderudviklingssamtalen med min chef var han meget positivt indstillet over for det, selvom det kostede et par timer om ugen på jobbet. Trekvart år senere begyndte jeg på uddannelsen.

Hvad fik du ud af det? Jeg fik meget mere ud af det, end jeg havde forventet. Jeg havde ellers aldrig haft den store tiltro til, at man kunne udvikle kompetencer på kurser. Men masteruddannelsen er

årsagen til, at jeg er landet på den rette hylde. I dag får jeg lov til at brillere, og jeg er blevet den, man kommer til, når man har brug for hjælp. Jeg føler mig i langt højere grad som ekspert, end jeg gjorde tidligere. Jeg vil ikke sige, at min oprindelige uddannelse har været forkert, men jeg har fundet ud af, at min interesse rent fagligt i højere grad er for maskiner end for mennesker. Hvis jeg skulle tage en uddannelse i dag, havde jeg nok valgt at uddanne mig som datalog.



PÅ GRUNDTVIGS SKULDRE



Idéen om, at også voksne kan sidde på skolebænken, har i Danmark næsten 200 år på bagen. Men hvor efteruddannelse i mange år handlede om at skabe lighed i samfundet, er det i dag et spørgsmål om vækst og konkurrenceevne. »



» **Danskere er verdensmestre** i efteruddannelse, og det er Grundtvigs skyld.

Sådan lyder det – lidt groft optrukket – samstemmende fra to uddannelseshistorikere, der på hver deres vis har studeret efteruddannelse og kompetenceudvikling op gennem tiden.

“Danmark er det land i verden, der har den højeste deltagelse i voksenlæring. Og vi er et godt stykke foran de andre nordiske lande”.

Det konstaterer lektor Søren Ehlers fra Institut for Uddannelse og Pædagogik ved Aarhus Universitet. Han forklarer sin lidt slagfærdige påstand med en undersøgelse, som Eurostat lavede i 2010.

Forklaringer er der naturligvis flere af. Men en af dem kan spores næsten 200 år tilbage – til N.F.S. Grundtvig og hans tanker om højskoler og folkeoplys-

ning. For ikke alene var han en foregangsmand omkring begrebet “livslang læring”, han var også med til at gøre det til en statslig opgave at støtte læring blandt voksne.

“I 1851 beslutter Rigsdagen at give tilskud til højskolerne. Og siden grundloven i 1849 har vi på finansloven haft poster, der lægger op til, at staten understøtter forskellige former for efter- og videreuddannelse. Derfor har vi haft et forspring i forhold til andre lande, hvad angår voksnes kompetenceudvikling”, siger Ehlers og refererer til Grundtvigs tanker om “levende vekselvirkning” – du kan kun lære noget,

hvis du er i levende interaktion med andre.

Han bakkes op af den tidligere direktør for Undervisningsministeriets afdeling for voksen- og efteruddannelse Villy Horvard Pedersen, der netop har

“Danmark er det land i verden, der har den højeste deltagelse i voksenlæring. Og vi er et godt stykke foran de andre nordiske lande”.

Søren Ehlers, lektor, Institut for Uddannelse og Pædagogik, Aarhus Universitet

skrevet om AMU-kursernes 50-årige historie. Også han ser Grundtvig og højskolebevægelsen som det historiske fundament for tanken om livslang læring.

“Allerede dengang grundlægger man en bevidsthed i

Danmark – både politisk og folkeligt – om, at voksenuddannelse er vigtigt”, siger han.

I mange år er efteruddannelse imidlertid – hvor paradoksalt det end lyder – et privilegium, der er beholdt arbejderklassen. Med den tiltagende industrialisering bliver der et stigende behov for omskoling og opkvalificering af arbejderne, hvilket blandt andet fører til loven om arbejdsmarkedsuddannelser i 1960.

Først lighed, siden vækst

Men der var en anden grund til, at voksen- og efteruddannelse først og fremmest var rettet mod dem med kort eller ingen uddannelse. For ligesom Grundtvig så

International efteruddannelse efter dansk forbillede

Begrebet livslang læring er ikke et særskilt dansk fænomen. Allerede i halvtredserne begynder man i UNESCO-regi at tale om behovet for livslang læring ud fra et kulturpolitisk perspektiv. Ved en UNESCO-konference om voksenundervisning i Montreal i 1960 vedtages en erklæring, hvor det hedder, at folk bør understøttes i at føle stolthed og værdighed i deres egen kulturarv og opmuntres til at forstå og fremme forandringer.

I halvfjerdsenerne kommer OECD også på banen med

opfordringer om livslang læring, men nu med et lidt andet formål, nemlig som et middel for de vestlige lande til at kunne tilpasse sig udfordringerne ved den globaliserede økonomi.

Ifølge Søren Ehlers, lektor, Aarhus Universitet, er det i dag først og fremmest EU, der påvirker politikken på efteruddannelsesområdet.

“EU styrer enormt meget, uden vi rigtig er klar over det. Igennem et rammeprogram – European Qualification Framework – stiller man krav til uddannelsesud-

byderne. Fra 2007 begynder man at pumpe tilskud ud til deltagerlandene, som de kun får, hvis de retter ind efter rammeprogrammet. Man styrer med gulerødder”, siger Ehlers.

Set med danske øjne er den overnationale politik på området dog slet ikke så tosset. Danmarks tradition for efteruddannelse har nemlig hele tiden været en stærk inspiration for andre lande lige fra den første UNESCO-konference om voksenuddannelse – der fandt sted i Helsingør i 1949 – og til EU’s ram-

meprogram, som bygger på et meget dansk princip om brugerorienteret kompetenceudvikling.

“Det er helt klart, at de nordiske lande er modellen for princippet om livslang læring. En anden interessant ting er, at OECD’s undersøgelser omkring kompetenceudvikling er meget nordisk inspireret. Så den nuværende EU-styring kan vi godt være glade for, for den ligger inden for vores tænkning. Men i andre lande er der måske nogle, der tænker: Vorherre bevares!”, siger Søren Ehlers. <<

på højskolerne som et middel til at få engagerede samfundsborgere ud af den uudannede bondebefolkning, så efterkrigstidens politikere på uddannelse som et middel til at skabe demokrati og lighed.

For eksempel hed det i 1978 i en rapport lavet for regeringen af Det Centrale Uddannelsesråd, at en øget indsats på voksenuddannelsesområdet skulle skabe større lighed i samfundet. I øvrigt en rapport, som den senere statsminister Anders Fogh Rasmussen drog frem og kritiserede i sin bog "Fra socialstat til minimalstat".

"Efteruddannelse har været begrundet i nogle demokratiske, fordelingsmæssige overvejelser, hvor staten understøtter den for at udvikle de voksne som borgere i samfundet. Det er først, da vi kommer op i firserne, at man for alvor betragter efteruddannelse som noget, der skal skabe vækst i samfundet", fortæller Villy Horvard Pedersen.

Og når formålet med efteruddannelsesindsatsen var at skabe lighed, var der i sagens natur ingen grund til

at bruge offentlige midler på at gøre de kloge endnu klogere.

"Kortuddannede er altid blevet prioriteret højt i forhold til efteruddannelse. De andre skulle jo nok klare sig", siger Søren Ehlers.

Men i løbet af firserne, hvor de første tegn på vor tids markedsmæssige globalisering så småt gav sig til kende, begyndte synet på efteruddannelse at ændre sig, i hvert fald fra politisk hold. Nu handlede det i stadig mindre grad om at skabe lighed, men om at uddannelse var vejen til vækst og konkurrenceevne.

"Det er et skifte, der er sket tilbage fra firserne og op til i dag, hvor voksen- og videreuddannelse defineres ind i en vækst- og arbejdsmarkedspolitisk dagsorden. Og borgersynspunktet er gledet noget i baggrunden", fortæller Villy Horvard Pedersen.

Samtidig med at efteruddannelse bliver en offentlig vækstinvestering, udvikles mulighederne for kompetenceudvikling, også for de højtuddannede. Venstres undervisningsminister Ber-

tel Haarder lancerer i 1990 loven om åben uddannelse, som giver voksne adgang til uddannelsesinstitutionerne. Et skridt på vejen, men ifølge Søren Ehlers med pædagogiske mangler.

"Haarders lov byggede på et uddannelsesmarked. Han forestillede sig, at voksne købte en plads, så de kunne sidde ved siden af de unge. Men der var ikke uddannelser, der svarede til voksnes behov", siger Ehlers.

I pose og sæk til de højtuddannede

Ti år efter får Haarders efterfølger, den radikale Ole Vig Jensen, vedtaget lov om videreuddannelsessystem for voksne, som er det system, man kender i dag med akademi-, diplom- og masteruddannelser. Med dette kommer blandt andet universiteterne på banen som udbydere af forskningsbaserede masteruddannelser.

Egenbetalingen ved højtuddannedes videreuddannelse er dog stadig langt større end de kortuddannedes.

"Der kommer en diskussion af, hvem der skal betale for voksen- og efteruddan-

nelse, og hvordan den statslige finansiering skal fordeles mellem de forskellige grupper på arbejdsmarkedet. Og man vælger at sige, at de, der ikke har så lang uddannelse, har noget til gode og skal have en ekstra fordeling", siger Villy Horvard Pedersen.

Efteruddannelse for højtuddannede er således et forholdsvist nyt historisk fænomen, og det er stadig de lavtuddannede, der står først i køen, når der uddeles statslige efteruddannelsesmidler. Men har højtuddannede så grund til at føle sig forfordelt? Nej, på ingen måde, lyder det klare svar fra Horvard. De får nemlig både i pose og sæk.

"Alle analyser viser, at folk, der har en lang uddannelse, er langt dygtigere til at gaffe sig voksen- og videreuddannelse. Vi, der har en høj uddannelse, har det jo blandt andet, fordi vi har lært at gå i skole og udanne os godt. Vi ved, at det er vejen til at begå os på arbejdsmarkedet og skabe avancement. Den opfattelse har mange kortuddannede ikke", siger han. <<



DANMARKS MEDIE- OG
JOURNALISTHØJSKOLE

DIPLOMUDDANNELSE I DIGITAL JOURNALISTIK

Lige nu kan du tilmelde dig:

- Webjournalistik med billeder og lyd, start 18. april
- Sådan læser vi på web, print og på tablets, start 27. maj
- Journalistik til nettet, start 3. april
- Digitale fortællinger – tablet og mobil, start 4. april

Læs mere og
tilmeld dig på
dmjx.dk/diplom

Innovative virksomheder satser på kompetenceudvikling

Vi er glade for efteruddannelse og bruger det, vi lærer, i arbejdet. Men kan det også ses på virksomhedens resultater? Ja og nej. Økonomer har svært ved at måle en effekt, men virksomheder, der satser på at kompetenceudvikle medarbejderne, er også de mest innovative.

Spørger man DM's medlemmer, er der ingen tvivl om, at efteruddannelse kan betale sig. Arbejdsglæden vokser, og efteruddannelse giver de ansatte nye tilgange til at udføre deres arbejde. Langt de fleste er også enige om, at den viden, man tager med fra efteruddannelsen, bliver brugt på arbejdspladsen. Efteruddannelse er da heller ikke alene til gavn for én selv, men også for arbejdspladsen, lyder et udbredt synspunkt i Magisterbladets undersøgelse.

Så langt, så godt. Men kan investeringen i efteruddannelse også læses på virksomhedernes bundlinje? Nej, lyder svaret fra lektor ved Institut for Økonomi på Aarhus Universitet Lars Skipper, der som en af ganske få har undersøgt, om virksomheder, der sender deres medarbejdere på efteruddannelse, klarer sig bedre end virksomheder, der ikke gør det.

“Det er meget, meget svært at identificere. Efteruddannelse tager typisk ikke ret lang tid. Du er måske af

sted i et par uger og kommer tilbage som en ud af 50 på virksomheden. Det er ganske svært at spore i virksomhedens resultat eller omsætning”, fortæller Lars Skipper.

Den ene medarbejder drukner så at sige blandt de øvrige 50, ligesom forskelle i omsætning mellem virksomheder, der aktivt efteruddanner, og virksomheder, der ikke gør det, kan skyldes et hav af andre faktorer.

Mere målbart er det at vende blikket mod den enkelte medarbejder. Et hav af undersøgelser har dokumenteret en sammenhæng mellem uddannelse, indkomst og mobilitet, og sammenhængen viser sig også, når man undersøger effekten af efteruddannelse.

“En cand.mag., der tager en diplomuddannelse, kan typisk veksle uddannelsesindsatsen med en lønstigning på 12.000 kr. om året”, siger Lars Skipper.

Ifølge Lars Skipper vokser antallet af lønkroner i takt med efteruddannelsens længde og niveau, og også Magisterbladets undersø-

gelse peger på, at bestemte uddannelser, master- og diplomuddannelser, er mere lønsomme end andre.

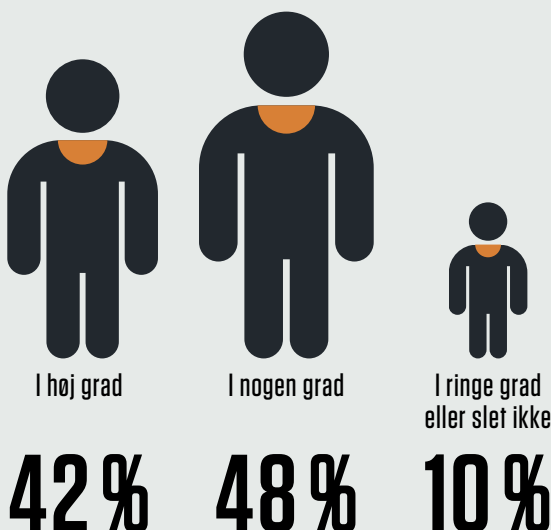
Læreprocesser fører til handlekraft

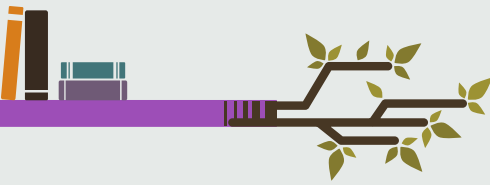
Er det ikke muligt direkte at aflæse effekten af efteruddannelse på virksomhedernes bundlinje, tyder noget altså på, at arbejdsgiverne i kraft af større aflønning af medarbejderne vurderer efteruddannelse til at have en positiv effekt på forretningen. Formodningen går igen i en ny undersøgelse af sammenhængen mellem virksomheders innovationsevne og interne læringstiltag foretaget af Institut for Statskundskab ved Aalborg Universitet.

Her har lektor Peter Nielsen gennem en årrække fulgt en række danske virksomheders interne organisationsprocesser.

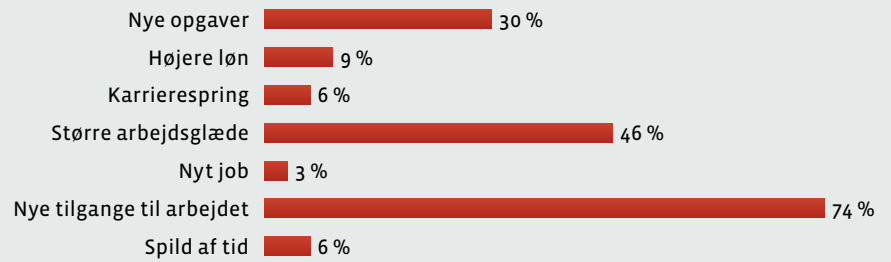
Resultatet viser, at virksomheder, der prioriterer læringsprocesser og kompetenceudvikling, også er de mest innovative, fx når det drejer sig om at sende nye produkter på markedet.

BRUGER DU EFTERUDDANNELSEN I DIT ARBEJDE?





HVAD HAR EFTERUDDANNELSEN BETYDET FOR DIG?



“De mest innovative virksomheder er også de virksomheder, der løbende udvikler deres medarbejders færdigheder. Det styrker medarbejdernes evne til at handle og tage initiativer og forandre processer. Det kan gøres gennem arbejdets tilrettelæggelse og gennem efteruddannelse, og helst gennem kombinationen af de to ting. Man kan lære meget af arbejdsprocesser, men ofte har man brug for at få nye perspektiver og idéer på banen, og det henter man tit og ofte udefra, siger Peter Nielsen”.

Samme konklusion nåede Undervisningsministeriet til i en undersøgelse af de 100 bedst placerede Gazellevirksomheder, udpeget af dagbladet Børsen i 2006. Virksomhederne blev bedt om at pege på de vigtigste indsatsområder for at sikre innovation og produktivitet, og her blev medarbejdernes kompetencer og kompetenceudvikling udpeget som langt det vigtigste indsatsområde, langt vigtigere end eksempelvis tilførsel af ny teknologi. <<

“De mest innovative virksomheder er også de virksomheder, der løbende udvikler deres medarbejders færdigheder. Det styrker medarbejdernes evne til at handle og tage initiativer og forandre processer og praksisser”.

Peter Nielsen, lektor, Aalborg Universitet

VIGTIGSTE BEGRUNDELSER FOR AT TAGE EFTERUDDANNELSE



DANMARKS MEDIE- OG JOURNALISTHØJSKOLE

BLIV GODT SKRIVENDE MED EN FLEKSIBEL DIPLOMUDDANNELSE

Lige nu kan du tilmelde dig:

- Det journalistiske håndværk, start 22. april eller 6. maj
- Grav den gode historie frem, start 11. marts
- Få sproget til at leve, start 8. april
- Gransk dit sprog, start 9. april

Læs mere og tilmeld dig på dmjx.dk/diplom

Netværk gav mig job

Navn: Tanja Larsson.

Alder: 29 år.

Job: Webredaktør hos IT-Kartellet.

Uddannelse: Cand.mag. i engelsk.

Efteruddannelse: Webudvikling i html og CSS (6-ugers selvvalgt).

Hvorfor? Der var så mange om buddet i min branche, så jeg mente, jeg ville øge mine chancer for at få et job, hvis jeg udviklede mine kompetencer inden for

programmering. Desuden havde jeg tidligere været i en tidsbegrænset stilling, hvor jeg var med til at udvikle en hjemmeside, og det var meget interessant at arbejde med programmørerne.

Hvad fik du ud af det? Man kan sige, at jeg fik et job. På kurset mødte jeg en pige, hvis kæreste er partner i en lille it-konsulentvirksomhed. De kunne se et potentiale i mig, og jeg er nu ansat

i løntilskud, og jeg står til at blive fastansat. Så netværksmæssigt har det været meget positivt. Rent fagligt er min oplevelse lidt blandet. Niveaueet var ikke særligt højt, fordi vi var en meget blandet skare i forskellige aldre. Men helt overordnet set bruger jeg det, jeg lærte på kurset. Lige nu er jeg eksempelvis i gang med at udvikle en webshop, og der bruger jeg stort set alt det tekniske, jeg lærte.



Efteruddannelse for egne penge

Som selvstændig eller freelancer betaler man selv for sin efteruddannelse, og det er en stor barriere, viser Magisterbladets undersøgelse. Det betyder, at kun få deltager i efteruddannelse.

Mens de fleste magistre glade strømmer på kursus, så ser det lidt mere sort ud for de magistre, der har egen virksomhed eller er freelancere. Her er det kun hver tredje, der har deltaget i efteruddannelse inden for de seneste tre år, hvor det næsten er to ud af tre blandt alle magistre. Af den tredjedel, som har taget efteruddannelse, har knap halvdelen kun været på et enkelt kur-

dannelse i en enkeltmands- virksomhed i tider, hvor økonomien ikke er i top". En anden skriver det helt kort og klart: "Som freelancer har jeg ikke råd til at betale".

Samme oplevelse har Hans Stokholm Kjer, som er selvstændig med egen kommunikationsvirksomhed. Sidst Hans Stokholm Kjer fik efteruddannelse, var, da han var ansat i Ringkøbing Amt, som blev nedlagt i 2006. Siden har han været selvstændig og har i den tid ikke fået efteruddannelse af formel karakter. Det betyder på ingen måde, at han er gået i stå i forhold til faglig udvikling – blot, at han søger den i andre former end betalt efteruddannelse.

"Jeg læser rigtig meget, jeg har en mentor, som giver mig sparring, og jeg er med i flere netværk. Efteruddannelse er relevant for mig – fx diplomjournalistuddannelsen, men den og anden efteruddannelse, jeg ønsker, er for dyr og omfattende. Det er helt klart økonomien, der gør, at jeg ikke har været på efteruddannelse".

Hans Stokholm Kjer har ingen tanker om at lukke sin butik ned, men den manglende efteruddannelse kan alligevel bekymre ham.

"Hvis jeg på et tidspunkt må dreje nøglen om, så har jeg ikke fået efteruddannelse i syv år, og det stiller mig måske ikke så godt", siger han.

Betalte selv master

Også Ole Rahr, som er selvstændig inden for reklame og journalistik, kender til forhindringerne i forhold til at tage efteruddannelse, når man er sin egen herre. Han har dog taget en masteruddannelse, som han afsluttede i 2009, men det er til gengæld den eneste egentlige efteruddannelse, han har været på i sine 12-13 år som selvstændig. Uddannelsen betalte han selv.

"Det er helt klart priserne på efteruddannelse, der er en forhindring i forhold til at være selvstændig. Jeg har ikke noget problem med at sætte tid af til efteruddannelse, for som selvstændig kan jeg tilrettelægge mine opgaver, så jeg arbejder i weekenden og fritiden, men det meste efteruddannelse er dyrt", siger Ole Rahr.

Blandt de freelancere og selvstændige, der har været på efteruddannelse, gælder det, at kurserne var rettet

mod jobbet. De er altså ikke gået efter at læse idehistorie for at udvide horisonten eller nordisk litteratur af ren og skær lyst, men benhårdt efter det, de kan bruge i det daglige. Næsten alle angiver da også, at de i høj grad eller i nogen grad får brugt efteruddannelsen i deres arbejde.

Når de ser på, hvad de har fået ud af efteruddannelsen, så er det især nye opgaver og nye tilgange til arbejdets udførelse. En del har også fået større arbejdsglæde.

Nogle af kurserne er angivet som betalt af arbejdsgiver, og når det kun handler om selvstændige og freelancere, så tyder det på, at en hel del af kurserne er taget, før de pågældende åbnede virksomhed eller blev freelancere. Det tyder samtidig på, at tallet for, hvor meget efteruddannelse freelancere og selvstændige får, reelt kan være endnu lavere. <<

"Hvis jeg på et tidspunkt må dreje nøglen om, så har jeg ikke fået efteruddannelse i syv år, og det stiller mig måske ikke så godt".

Hans Stokholm Kjer, selvstændig

sus. Og svarene på, hvorfor det som freelancer eller selvstændig kan være svært at komme på efteruddannelse, peger i én retning: pengene.

Blandt de 67 procent, som ingen efteruddannelse har fået de seneste tre år, er det mest hyppige svar, at økonomien har fraholdt dem, fordi de selv skal betale, hvis de vil deltage i et kursus. Som en skriver i undersøgelsen: "Det er svært at prioritere efterud-

HAR DU SOM FREELANCER ELLER SELVSTÆNDIG FÅET EFTERUDDANNELSE INDEN FOR DE SENESTE 3 ÅR?



Ja
33%



Nej
67%



KURSER I LEDELSE HITTER

Magistrene vil være ledere. Og har de allerede fået cheftitlen, så vil de have flere ledelsesværktøjer, mere teori og udvikle sig i rollen. Lederuddannelse i forskellige former er eftertragtet blandt magistrene, når de i den kommende tid skal vælge efteruddannelse.

Skal jeg være leder? Kan jeg blive en bedre leder? Og hvad er teorierne bag god ledelse? Det må være spørgsmål, rigtig mange magistre går og bakser med lige nu, hvis man skal tro Magisterbladets undersøgelse om efteruddannelse. For ledelse er det område, flest magistre ønsker at opkvalificere sig inden for lige nu. Ønskerne spænder lige fra før-leder-kurser, der skal afklare, om lederjobbet er fremtiden, til generelle lederkurser og mere specialiserede kurser og masteruddannelser. Som en måske fremtidig leder svarer i undersøgelsen: "Jeg håber at blive leder på et tidspunkt, så en master i offentlig ledelse kunne være relevant". En anden har lignende tanker om fremtiden: "Jeg vil gerne i en ledelsesretning i min karriere og savner en

større faglighed inden for strategi, ledelse, organisation og økonomi".

Men også magistre med ledertitel savner i høj grad efteruddannelse inden for ledelse, viser besvarelsene: "Jeg har personaleansvar uden nogen form for ledelsesuddannelse. Det ville klart være ønskværdigt at have en række redskaber i denne sammenhæng".

På andenpladsen over mest eftertragtet efteruddannelse er projektledelse. Her spænder ønskerne også fra den første viden om projektledelse til genopfriskning eller opdatering for de mere erfarne. En skriver: "Har arbejdet som projektleder i mange år, men har ikke papirer på det. Tænker, at det måske ville styrke mit cv". En anden savner også papirer og efterspørger "en egentlig

"Udvide min viden om dyr, planter og naturtyper, som jeg skal varetage i administrationen af loven, og få viden om naturforbedrende tiltag".

Citat fra undersøgelsen

formel projektlederuddannelse – frem for "mestrelære".

Tablets og telefoner

På tredjepladsen kommer efteruddannelse inden for kommunikation. For en del handler det om en bred opdatering inden for kommunikation, ligesom mange efterspørger kurser i journalistik og god formidling. Andre mangler konkrete værktøjer, fx inden for krisekommunikation eller videoforidling. En skriver: "Jeg

arbejder med intern kommunikation, er uddannet i kommunikation, men mangler praktisk erfaring, konkrete værktøjer og i særdeleshed sparring". En anden savner den helt grundlæggende viden og efterspørger: "Kommunikation/journalistik for begyndere. Jeg er naturvidenskabeligt uddannet, men bruger kommunikation hele tiden i mit arbejde uden at kende noget til teorien bag".

Også kurser inden for undervisning er i høj kurs

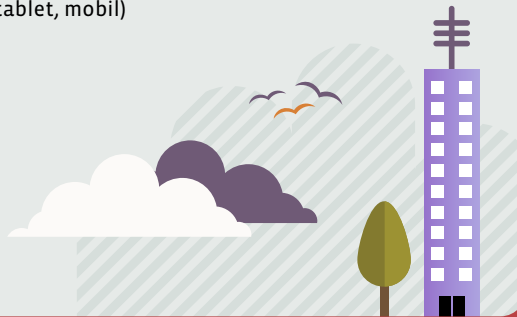


"Jeg vil gerne være leder en dag. Og jeg vil sikre mig, at jeg har den nødvendige ballast til at håndtere det ekstra ansvar og de muligheder, der følger med dette".

Citat fra undersøgelsen

TOP-15: DET VIL MAGISTRE PÅ EFTERUDDANNELSE I

- 1: Ledelse (lederuddannelse, personaleledelse, før-leder)
- 2: Projektledelse
- 3: Kommunikation (formidling, strategisk kommunikation, journalistik, videoformidling)
- 4: Undervisning (didaktik, læringsprocesser, pædagogik, fjernundervisningspædagogik)
- 5: Coaching
- 6: Facilitering
- 7: Sprog
- 8: Web (webredaktør, webkommunikation, tablet, mobil)
- 9: Programmering
- 10: It
- 11: Statistik
- 12: Procesledelse
- 13: Sociale medier
- 14: Excel, PowerPoint, Office, SAP
- 15: Grafiske værktøjer



“Hvordan får jeg et meningsfuldt arbejdsliv fuld af spændende opgaver uden at blive stresset pga. presset om vedvarende levering og performance?”

Citat fra undersøgelsen

“Jeg kunne godt trænge til at få udvidet min faglige horisont – dvs. snuse til andre fag”.

Citat fra undersøgelsen

blandt magistrene. Her nævner nogle opkvalificering i, hvordan man bruger tablets, telefoner og anden ny teknologi i undervisningen. Andre savner inspiration til underviserrollen. En underviser svarer: “Fordi mit job som inspirerende underviser kræver, at jeg er fagligt up to date. Fordi jeg ikke som moderne vidensarbejder alene kan trække på mit personlige reper-

toire af gode idéer – jeg savner slet og ret efterhånden motivation til at blive i jobbet”.

En anden savner blandt andet vejlederkompetencer: “Jeg vil gerne på vejledningskurser og forbedre mine egenskaber som speciale-, ph.d.- eller BA-vejleder. Jeg ville også gerne på kurser i anvendelse eller snarere optimering af forelæsningspræget under-

visning og brug af hjælpemidler”.

Lige i hælene på de 15 mest ønskede kursusemner, som kan ses her på siden, kommer økonomi og økonomistyring og kurser inden for HR. Men også personligt udviklende kurser om, hvordan man bliver mere effektiv, bedre styrer arbejdsdagen og får mere gennemslagskraft, er forholdsvis populære. <<



BLIV FAGJOURNALIST

FYLD TASKEN MED JOURNALISTISKE FÆRDIGHEDER

Informationsmøde i Aarhus 3. april og i København 4. april kl. 16.30-18.00. Ansøgningsfrist: 15. april.

Læs mere og tilmeld dig informationsmøde på dmjx.dk/fagjournalist

 DANMARKS MEDIE- OG JOURNALISTHØJSKOLE

VERDEN UDVIKLER SIG – GØR DU?

NY VIDEN STYRKER DIN HVERDAG OG KARRIERE

Styrk din faglighed, specialiser dig eller få ledelseskompetencer på højeste niveau.

AAU's efter- og videreuddannelser kobler den nyeste forskningsbaserede viden med dine kompetencer og erfaringer fra dit daglige arbejde. Det hele er tilrettelagt, så du kan passe dit fuldtidsarbejde, mens du udvikler dine kompetencer.

Du finder alle typer efter- og videreuddannelser ved Aalborg Universitet. Fra to-årige masteruddannelser til korte kurser og enkeltfag:

- Masteruddannelser
- Diplomuddannelser
- HD
- Enkeltfag og -kurser
- Heltidsuddannelser studeret på deltid
- Kompetencegivende enkeltfag for gymnasielærere
- Tompladsordning

Kontakt Susanne Jørgensen og hør om dine muligheder på tlf. 9940 9408, eller sj@aub.aau.dk.

UDVID DINE POTENTIALER

Master i Ledelses- og Organisationspsykologi

For dig, der arbejder med ledelses-, medarbejder- og organisationsudvikling: Du opnår en bred indføring i de dele af læringsteorien og psykologien, som har særlig relevans for ledelse og organisationsudvikling.

[Læs videre på evu.aau.dk/master/loop](http://evu.aau.dk/master/loop)

Master i Organisatorisk Coaching

For dig, der arbejder med procesledelse og forandringsledelse: Omdrejningspunktet er coaching som samtalebaseret læreproces. Du opnår redskaber til at udvikle læringskulturer og til at igangsætte og fuldføre organisatoriske forandringsprocesser.

[Læs videre på evu.aau.dk/master/moc](http://evu.aau.dk/master/moc)

Master i Læreprocesser - uddannelse i fornyelse

For dig, der har undervisningserfaring, og som har brug for at styrke og forny dine pædagogiske kompetencer: Du kan fordybe dig i forskningsbaseret viden om læring og forandring. Du lærer at arbejde og samarbejde projektorienteret.

[Læs videre på evu.aau.dk/master/mlp](http://evu.aau.dk/master/mlp)

Master i Pædagogisk Ledelse

For dig, der er leder eller arbejder med ledelse af skole, dagtilbud eller anden uddannelsesinstitution: Omdrejningspunktet er team- og medarbejderledelse, institutionsudvikling, pædagogisk udvikling og ledelse i forhold til børn/elever, forældre og myndigheder.

[Læs videre på evu.aau.dk/master/mpl](http://evu.aau.dk/master/mpl)

SE DET SAMLEDE UDBUD AF EFTER- OG VIDEREUDDANNELSER
PÅ WWW.MASTERAKADEMIET.AAU.DK

KBH

AAL

ESB



MASTERAKADEMIET
EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE
AALBORG UNIVERSITET

Fra belønning til virksomhedsstrategi

Efteruddannelse var tidligere noget, man fik som et personligt klap på skulderen. Siden har arbejdsgiverne fundet ud af, at kompetenceudvikling kan være en gave til hele virksomheden, og at der findes andre muligheder end aftenskolekurser. Men måske er det individuelle fokus gledet for meget i baggrunden, siger ekspert.

Kompetenceudvikling for medarbejders eller arbejdsgivers skyld? Over de sidste tyve år er pendulet svinget fra det ene til det andet. Magisterbladet har talt med en række aktører inden for efteruddannelse og kompetenceudvikling om de tendenser, der har præget området. Og de peger på den samme udvikling: For en snes år siden var efteruddannelse en gave til medarbejderen, en slags bonus, man gjorde sig fortjent til, og som kunne bruges til personlig karriereudvikling – et nyt job, mere i lønposen eller måske en lederstilling.

“Det at få uddannelse var en belønning og motivationsfaktor, som virksomheden brugte til at fastholde de gode medarbejdere. Derfor var kompetenceudviklingen forankret i ens egen karriereudvikling”, fortæller Poul Erik Hansen, der er markedschef i Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK) og har mere end tyve års erfaring på området.

Det individuelle fokus kom til udtryk i måden, man

efteruddannede sig på. Medarbejderen shoppede rundt på det store kursusmarked og valgte det, han syntes så spændende og brugbart ud.

“Kigger vi 10-15 år tilbage, var rigtig meget efteruddannelse noget, der fandt sted som åbne kursusaktiviteter. Ofte tog medarbejderne selv initiativ til, hvilke kurser de tog på, og der var ingen forventning til, hvordan de kunne bruge det efterfølgende. Det var meget noget, man som medarbejder følte, man havde ret til”. Sådan siger Hanne Dorthe Sørensen, direktør i Statens Center for Kompetenceudvikling.

Men både hun og Poul Erik Hansen har kunnet observere det skifte, der har stået på over en årrække, og som for alvor gør sig gældende i dag. Et fokus, der pegede på medarbejderen, er lige så stille skiftet, og nu er det arbejdsgiveren – virksomheden – der står i centrum.

“Det skifte, der er sket, er, at kompetenceudviklingen i lang højere grad er knyttet til det arbejde, man udfører. Så det med at bladde i et

kursuskatalog og sige: Haps, det vil jeg have, sker langt mindre i dag”, siger Hanne Dorthe Sørensen.

Det skal være formelt

COK står årligt for efteruddannelse af 25.000 kommunalt ansatte, og Poul Erik Hansen kan tydeligt mærke, hvordan arbejdsgivernes behov er blevet helt centrale.

“En kommune vil sige: Hvad får vi ud af det? Hvor uddannelsen tidligere var forankret i medarbejderen, er der nu en forventning om, at man vidensdeler og aflejrer sin nye viden. Kommunen har ofte en strategisk dagsorden, og den ser på, hvad den selv har brug for”, siger han.

Marlene Skou Jørgensen er konsulent i KL's Konsulentvirksomhed (KLK), og hun bekræfter, at kommunerne har taget langt større styring af medarbejdernes efteruddannelse. Men det hænger også sammen med et øget krav om formelle kompetencer.

“I forbindelse med strukturreformen i 2007 er der på

nogle områder kommet krav til kommunerne om, at de skal kunne dokumentere, at medarbejderne har kompetencer til at løfte de opgaver, der blev lagt ud fra amterne. Nogle kommuner har derfor meget minutiøst beskrevet, hvilke kompetencer man skal have for at løfte de enkelte opgaver”, forklarer hun.

Samtidig med kravet om formalisering kom der ekstra støttemidler til kompetenceudvikling på offentlige arbejdspladser dels ved trepartsaftalerne (2008-11), dels ved kommunernes kvalitetsreform (2009-10). Resultatet har været, at folk nu i langt højere grad vælger uddannelser, der ligger inden for det formelle uddannelsessystem, for eksempel diplom- og masteruddannelser.

Således oplever man eksempelvis på COK en markant søgning på Den Offentlige Lederuddannelse, fordi kommunerne får tilskud til at opkvalificere lederne, men et fald i antallet af kursister på individuelle kurser.

“Det at få uddannelse var tidligere en belønning og motivationsfaktor, som virksomheden brugte til at fastholde de gode medarbejdere”.

Poul Erik Hansen, markedschef i Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK)



Det sidste har dog også en anden forklaring. I takt med at efteruddannelsen bliver mere og mere orienteret mod virksomhedens behov, har flere og flere arbejdsgivere set fidusen ved at få lavet særlige kompetenceudviklingsforløb internt for virksomhedens medarbejdere.

“Før sendte man medarbejdere ud i eksterne, åbne forløb. Nu hjemkøber kommunerne uddannelsesforløb, som er skræddersyet til organisationen. Der er en skærpet tilgang til, hvad man får for uddannelseskronerne, og skal man investere massivt i uddannelse, så skal det også ske på ens egne præmisser”, siger Poul Erik Hansen.

Tilbage til individuelt fokus

Den mere strategiske tilgang til kompetenceudvikling har også gjort, at man ser mere nuanceret på læringsbegrebet. Det behøver ikke være noget med at gå i skole om aftenen og læse en masse lektier.

“Der er kommet et øget fokus på, at kompetenceudvikling ikke kun er kurser og uddannelse. Det er også læring på jobbet. Når man har været på kursus, kan

“Jeg tror, der er en fare for, at man ikke får forløst det fulde potentiale, hvis det kun er virksomhedens strategiske behov, der sætter dagsordenen”.

Hanne Dorthe Sørensen, direktør i Statens Center for Kompetenceudvikling

det være svært at få den nye viden overført til dagligdagen. Men hvad nu, hvis læringen bliver en integreret del af ens arbejde? Der findes undervisere, der kommer ud på arbejdspladser, men det kan også være oplæring fra en kollega, eller at man bytter job i en periode og lærer noget på den måde”, fortæller Marlene Skou Jørgensen.

Netop det med at få omsat kompetenceudvikling til praksis i hverdagen er ifølge Hanne Dorthe Sørensen det helt store dyr i efteruddannelsesåbenbaringen.

“Det handler om effekt – det, der med et fint ord hedder “transfer”. At det, man lærer på kurset, også bliver til en ændret hverdag. Der, hvor vi står lige nu, er, at transferparadigmet bliver rigtig stærkt, og det bliver stærkere de kommende år”, spår hun.

Hun mener dog, at pen-dulet stadig er i bevægelse, og at det faktisk vil begynde at svinge tilbage mod med-

arbejderes personlige udviklingsbehov. For selvom det strategiske efteruddannelsesfokus har skabt en stor udvikling på området, så vurderer Hanne Dorthe Sørensen, at det har kostet i forhold til motivationen hos den enkelte.

“Jeg tror, der er en fare for, at man ikke får forløst det fulde potentiale, hvis det kun er virksomhedens strategiske behov, der sætter dagsordenen. Vi er alle unikke, og det med, at one size fits all, mener jeg hverken er den mest økonomiske eller mest rationelle måde at gøre det på”, siger hun.

I stedet kaster hun et begreb ind, hun tror vil blive fremtidens efteruddannelsesparadigme: dannelse.

“Det er det gamle dannelsesideal, som er blevet glemt i industrisamfundet, hvor både medarbejderen og lederen tænker: Hvilke personlige kompetencer er det, vi skal styrke? Et forløb, hvor den enkelte med-

arbejder selv tager styring og tænker: I de næste tre år vil jeg styrke mig på den og den måde. Det kan være ved uddannelse, det kan være, der er nogle bøger, jeg skal læse, have en coach eller mentor eller måske bare tænke over nogle ting”, siger Hanne Dorthe Sørensen.

Individet skal altså tilbage i fokus, men ikke på bekostning af virksomhedens behov. Hanne Dorthe Sørensen tror på en balance – en syntese – hvor individet tænker sine behov og sin rolle i lyset af virksomhedens strategi.

Og som et centralt værktøj, for at det skal lykkes, peger hun på medarbejderudviklingssamtalen.

“Den bliver et kritisk omdrejningspunkt. Har man et strategisk billede af, hvad man får ud af MUS’en? Mange har nok nået et punkt, hvor MUS’en er blevet en rutinesnak. Og så misser man muligheden for at få skabt denne kobling”, siger hun. <<



DANMARKS MEDIE- OG
JOURNALISTHØJSKOLE

DIPLomuDDANNELSE I KOMMUNIKATION

Lige nu kan du tilmelde dig:

- Kommunikationsledelse, start 8. april
- Krisekommunikation, start 16. april
- Kommunikations- og PR-strategi, start 8. april
- Brandingstrategi og kampagner, start 8. eller 17. april
- Kommunikationsplanlægning, start 1. maj

Læs mere og
tilmeld dig på
dmjx.dk/diplom

Det var en øjenåbner

Navn: Rikke Lund Heinsen.

Alder: 45 år.

Job: Selvstændig konsulent og underviser på Statens Teaterskole og Scenekunstens Udviklingscenter.

Uddannelse: Cand.mag. i fransk og teatervidenskab.

Efteruddannelse: Diplomuddannelse i kunst- og kulturledelse hos Scenekunstens Udviklingscenter.

Hvorfor? Jeg havde behov for at komme på skolebænken igen. Det var lidt tilfældigt, at det netop blev den uddannelse. Jeg ville gerne vide mere om ledelse, men det skulle ikke være på den der CBS-måde. Så det virkede tiltalende, at det var på Scenekunstens Udviklingscenter.

Hvad fik du ud af det? Det var virkelig en øjenåbner. Rent fagligt fik jeg nye teorier og værktøjer, som jeg blandt andet bruger, når jeg underviser. Jeg synes ikke, at ledelse ud fra et hierarkisk syn er så interessant, men ledelsesprocesser er

fascinerende. Vi er jo alle ledere, fordi vi er vidensbærere og skal indgå i samarbejdsprocesser, der handler om den måde, vi bruger både vores tanker, sprog og fortælling på. Det fik jeg syn for. Rent menneskeligt er jeg også blevet meget klogere, især på mig selv. Jeg fik nemlig sat mig selv i spil under uddannelsen. Det var en personlig rejse, der fik mig til at se på, hvem jeg er, og hvad jeg kan, og det har givet mig mod på at turde mere. Jeg sagde for eksempel et godt job i Kulturministeriet op, i erkendelse af at jeg måtte tilbage til teaterbranchen.



Medlemmer af DM vil ikke veksle løn til efteruddannelse

HK/Privat foreslår, at fagforeningerne skal acceptere løntilbageholdenhed mod at få bedre efteruddannelsesmuligheder. Nej tak, lyder det fra DM's medlemmer.

Lønningerne i Danmark skal ned, hvis vi skal klare os i den globale konkurrence, lyder en velkendt vending. Det var HK/Privats formand, Simon Tøgern, enig i, da han for nylig foreslog, at lønmodtagere skal kompenseres med uddannelse, hvis de fortsat skal udvise løntilbageholdenhed.

“Jeg anerkender, at vi har en udfordring med konkurrenceevnen, men idéen med, at vi skal arbejde til tyske lønninger, løser ikke problemet. Vi skal have løftet kvalifikationer i hele arbejdsstyrken for at styrke konkurrenceevnen”, sagde Simon Tøgern.

Flere politikere og LO-formand Harald Børsting var positive, og dagbladet Politiken, hvori forslaget blev lanceret, kaldte idéen visionær.

Ifølge Simon Tøgern skal løntilbageholdenhed mod-

svares af langt bedre efteruddannelsesmuligheder, end tilfældet er i dag, fx i form af efteruddannelseslængder på op til 6-12 måneder.

En enkelt kritisk røst, arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen, har peget på, at de mange ubrugte millioner i kompetencefondene, der blev oprettet i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2007, måske kan ses som udtryk for, at det bliver svært at overbevise lønmodtagerne om, at de skal sætte uddannelse over lønudvikling.

Arbejdsgiverne må tage ansvar

Også et flertal af DM's medlemmer er skeptiske. 52 pct. siger i Magisterbladets undersøgelse nej tak til et forslag om at slække på lønkrav mod at få selvvalgt efteruddannelse. 22 pct. er i tvivl, mens 25 pct. siger ja.

Næstformand i DM og formand for de offentligt ansatte Peter Grods Hansen forstår godt medlemmernes skepsis.

“Jeg ser det som et udtryk for, at der er en god overens-

undersøgelsen peger dog også på en anden faktor, der kan forklare uviljen mod at veksle løn med efteruddannelse. Mange – næsten hver tredje – siger, at travlhed gør det vanske-

“Efteruddannelse skulle gerne være til gavn for arbejdsgiveren og bør derfor ikke ledsages af lønnedgang – tværtimod”.

Deltager i undersøgelsen

stemmelse mellem DM's og medlemmernes holdning, nemlig at det i sidste ende er arbejdsgivernes pligt at holde de ansattes kompetencer ved lige. Vi opfatter det ikke som vores opgave at betale for efteruddannelse, der kommer arbejdsgiverne til gode”.

Når DM alligevel har været med til at afsætte en – ganske vist – lille del af den samlede overenskomstramme til efteruddannelse, skyldes det ifølge Peter Grods Hansen, at efteruddannelse er vigtigt.

“Men vi har også sagt, at vi ikke ønsker, at beløbet skal være større. Det hænger blandt andet sammen med, at den måde, puljerne har været skruet sammen på, giver for meget bureaukrati. Vi kan jo også se, at der har været problemer med at få pengene brugt”, siger han.

ligt at finde tid til efteruddannelse.

“Jeg vil ikke slække på lønkrav for at få en uges efteruddannelse, for så vil jeg bare skulle løbe hurtigere bagefter”, lyder en typisk kommentar.

Peter Grods Hansen generkender problemstillingen.

“Jeg er overbevist om, at det er reelt, når folk siger, at de ikke har tid til efteruddannelse. Der har været store besparelser både i den private og i den offentlige sektor, men stakken af opgaver på skrivebordene er ikke blevet mindre. Derfor vil tid til efteruddannelse reelt øge arbejdsbyrden, og den problemstilling skal italesættes på arbejdspladserne. For hvis man ønsker en arbejdsstyrke, der også er fagligt fremme i skoene, kommer man ikke uden om efteruddannelse”. <<

VILLE DU VÆRE VILLIG TIL AT SLÆKKE PÅ LØNKRAV TIL FORDEL FOR SELVVALGT EFTERUDDANNELSE, FX EN UGE OM ÅRET?



Ja

25%



Nej

52%



Ved ikke

23%

Efteruddannelse er oftest ineffektiv

Fire ud af fem efteruddannelsesforløb fører ikke til forbedringer i virksomheder, viser den amerikanske professor Robert Brinkerhoffs anerkendte forskning. Han giver sin opskrift på succes.

“Efteruddannelse skal planlægges meget effektivt. Hvis det ikke sker, vil investeringerne ikke føre til forbedringer”.

Den forklaring virker egentlig ganske logisk. Men fakta er derimod overraskende. For langt de fleste virksomheder følger ikke den logik. De ved faktisk slet ikke, hvordan de skal bruge den kompetenceudvikling, som de har investeret i til deres ansatte.

Således er hele 80 procent af alle efteruddannelsesforløb ikke effektive. Det pointerer den amerikanske professor på West Michigan University Robert Brinkerhoff, som er en internationalt anerkendt ekspert i såkaldt *high impact training*. Han har forsket i kompetenceudvikling og måling af effektivitet for virksomheder, der investerer i efteruddannelse.

“Det tager gerne to til fem år, før en virksomhed ændrer sin holdning til efteruddannelse. Og det tager ofte lige så lang tid, før procedurerne bliver ændret, så man reelt får noget for de

penge, der bruges på efteruddannelse”, siger Robert Brinkerhoff til Magisterbladet.

Fænomenet er internationalt. Ikke bare amerikansk, pointerer den amerikanske professor, som også har holdt oplæg om sin forskning i Danmark. Når succesraten er så lav, så betyder det dog ikke, at kursisterne ikke lærer noget eller ofte ikke er glade for forløbet. I den henseende er efteruddannelse ikke ét stort spild af penge.

“Det, som sker før og efter efteruddannelsen, er faktisk helt centralt i forhold til, hvorvidt efteruddannelsen giver resultater. Planlægningen er vigtigere end selve kvaliteten ved efteruddannelsen”, siger Robert Brinkerhoff.

Den opdagelse gjorde han i forbindelse med en evalueringkontrakt med nogle store udbydere, som leverede efteruddannelsesforløb til forskellige virksomheder.

“Vi lagde mærke til, at efteruddannelsen kunne leveres i en virksomhed, der efterfølgende klarede sig

godt, mens den kunne leveres til en anden og lignende virksomhed, hvor vi ikke så nogen adfærdsændringer overhovedet. Den forskel kunne nogle gange endda være tydelig blandt forskellige afdelinger i den samme virksomhed”, siger Robert Brinkerhoff.

Personalegoder

Han kom sammen med sit evalueringsteam frem til, at ledelsen oftest er skyld i, at efteruddannelse af de ansatte ikke giver forbedringer.

“Hvis ledelsen ikke er på linje med årsagen til, hvorfor man efteruddanner de ansatte, og man ikke er parat til at give de ansatte muligheder for at anvende de ny erhvervede kompetencer fra efteruddannelsen efterfølgende, så er det lige meget, hvor god efteruddannelsen er. Den vil i disse tilfælde ikke få nogen positiv effekt på adfærden i virksomheden”, siger Robert Brinkerhoff.

Så når det handler om at skabe andre værdier ud af efteruddannelsen end at bruge den som et såkaldt

personalegode for de ansatte – det, som Robert Brinkerhoff kalder “at optimere værdien af præstationsevnen” – er forbedringsraten kun 15-20 procent.

“Interessant nok er det derudover, at jo vigtigere efteruddannelsen er for forandring, desto mere sandsynligt er det, at efteruddannelsen ikke giver det ønskede resultat”, siger Robert Brinkerhoff.

Han peger på et andet eksempel. En af verdens i dag 20 største virksomheder, den amerikanske multinationale telekommunikationsvirksomhed AT&T, havde for år tilbage monopol på telefoni i USA. Da monopolen blev brudt, havde ledelsen i en årrække fokus på at være det teknologisk mest udviklede firma på markedet. Målsætning: Telefonen skulle kunne yde til perfektion.

“Man skulle kunne putte telefonen i en fryser eller smide den ud fra 20. etage, uden at den tog skade. Men da hele markedet for telekommunikation ændrede sig, og virksomheden skulle fokusere meget mere på

“Hvis efteruddannelse skal give adfærdsforbedringer, så handler det om, at de ansvarlige i virksomheden uddannes i, hvordan de får mest muligt ud af de ansattes kompetenceløft”.



Den amerikanske professor og ekspert i efteruddannelse Robert Brinkerhoff kritiserer lederne i virksomheder for ikke at få nok ud af investeringerne i medarbejdernes efteruddannelse.

markedsføring og på at producere tiltalende telefoner i stedet for perfekte telefoner, skabte det dramatiske ændringer. Det resulterede i, at det var enormt ineffektivt for virksomheden at efteruddanne de ansatte i at skabe perfekte produkter. Det var en hel anden strategi, man havde brug for, når de ansatte skulle på kompetenceudvikling”, siger Robert Brinkerhoff.

Ikke plustal, men ændret adfærd

Men er det overhovedet muligt at måle, hvornår investering i efteruddannelse er spild af penge, og hvornår det ikke er?

“Ja, det er ret simpelt. Man kan spørge deltagerne via et spørgeskema, eller man kan spørge deres chef,

om det har ført til ændret adfærd. Andre gange er adfærden direkte målbar. Hvis de ansatte producerer en vare eller service, som alligevel bliver målt, så kan man se, om efteruddannelsen fører til målbare forbedringer”, siger Robert Brinkerhoff.

Efteruddannelse handler ifølge den amerikanske ekspert nemlig ikke om, hvorvidt det fører til forbedringer på bundlinjen. I stedet for højere plustal handler efteruddannelse frem for alt om forbedret adfærd.

“Den rigtige adfærd kan bringe virksomheden igen en dårlig økonomisk periode. Man kan som ledelse jo blive snydt af, at salget i en periode går godt, og man tror derfor, at efteruddannelsen virker, hvis man måler på økonomi. Men det for-

bedrede salg kan jo i stedet for skyldes, at konjunkturerne generelt er gode, og hele markedet er i forbedring”, siger Robert Brinkerhoff.

For organisationer og virksomheder er udfordringen derfor at udvikle strategier for, hvordan man implementerer og får mest muligt ud af de værktøjer, som de ansatte får med fra efteruddannelsen.

“Hvis virksomheder er tilfredse med, at efteruddannelse skal være et personalegode, så er det, hvad de får ud af det. Hvis efteruddannelse skal give adfærdsforbedringer, så handler det om, at de ansvarlige i virksomheden uddannes i, hvordan de får mest muligt ud af de ansattes kompetenceløft”, siger Robert Brinkerhoff. <<



DANMARKS MEDIE- OG
JOURNALISTHØJSKOLE

DIPLOMUDDANNELSE I DIGITAL JOURNALISTIK

Lige nu kan du tilmelde dig:

- Webjournalistik med billeder og lyd, start 18. april
- Sådan læser vi på web, print og på tablets, start 27. maj
- Journalistik til nettet, start 3. april
- Digitale fortællinger – tablet og mobil, start 4. april

Læs mere og
tilmeld dig på
dmjx.dk/diplom



Jeg havde behov for sparring

Navn: Julie Maj Bryderup Gaardsdal.

Alder: 31 år.

Job: Kommunikationsmedarbejder hos Provas.

Uddannelse: Kandidat i medievidenskab.

Efteruddannelse: IAA diplomuddannelse (et grundforløb i marketing).

Hvorfor: Jeg havde talt meget med min mand om, at vi gerne ville opkvalificere os. Han er arkitekt, og jeg er humanist, så vi er nogle af dem, der blev rigtig hårdt ramt under krisen. Desuden er jeg

den eneste kommunikationsansatte i en virksomhed med ingeniører, så jeg havde også behov for noget sparring og for at synliggøre, hvad det er, jeg laver. På den måde mente jeg, at jeg ville skabe forståelse for mit job, og til det havde jeg brug for nogle redskaber.

Hvad fik du ud af det? Jeg har fået værktøjer til bedre at kunne planlægge mit arbejde og sætte nogle kommunikationsmål. Jeg har også fået en større indsigt i, hvilke medier der er gode at bruge i

forskellige sammenhænge. Desuden har jeg udbygget mit netværk. Tidligere har jeg savnet sparring, det har jeg også fået gennem diplomuddannelsen. Vi er en gruppe, der har kontakt via Facebook og bruger hinanden, hvis der er en, der fx søger en anbefaling på en dygtig fotograf. I det store hele har jeg været rigtig glad for uddannelsen.





Lederne løber med efteruddannelsen

Der bliver brugt flere penge og mere tid på ledernes efteruddannelse, og lederne får oftere opfyldt deres efteruddannelsesønsker end menige ansatte.

Der er ingen tvivl – lederne er mere forkælede end andre ansatte, når det kommer til efteruddannelse. De er mere tilbøjelige til at få den: 62 procent af lederne har taget efteruddannelse inden for de seneste tre år, mens 56 procent af de menige medarbejdere har.

De får mere af den: 27 procent af lederne har været mere end 25 dage på efteruddannelse i løbet af de seneste tre år, det gælder kun 18 procent af ikke-lederne. Og derudover får de dyrere kurser end andre – 29 procent af lederne har fået efteruddannelse for 50.000 kr. eller derover. Det gælder kun 12 procent af de menige medarbejdere. Samme tendens viser tal fra Danmarks Statistik fra samfundet generelt. Lederne bliver opkvalificeret som ledere, mens andre grupper ikke i samme grad får efteruddannelse.

Det lader også til, at der er større lydhørhed over for ledernes ønsker om efteruddannelse, for 68 procent af de ledere, der har været på kur-

sus, har fået opfyldt alle deres efteruddannelsesønsker. Det gælder kun 56 procent af medarbejderne uden ledelsesansvar. Ser man kun på svarene fra ledere inden for universiteter og forskningsinstitutioner, så har 86 procent af dem fået opfyldt alle deres efteruddannelsesønsker gennem de sidste tre år. Der er dog tale om en temmelig lille gruppe af mennesker, hvilket kan give usikkerhed i tallene. Omvendt har kun 56 procent af de privatansatte ledere fået opfyldt deres ønsker – men igen er der tale om et lille talmateriale.

Svært at finde tid

Og hvad er det så, lederne strømmer på efteruddannelse i? Svaret er ikke overraskende ledelse. En eller anden form for lederkursus har mere end to ud af tre kursusedtagere været på, og det handler om alt fra professionelt lederskab til forandringsprocesser. Flere beskriver, hvordan efteruddannelsen har klædt dem på til i høje-

re grad at varetage ledelsesopgaver, de allerede har: “En forsinket uddannelse til en ny jobfunktion, jeg havde fået”, og “Redskaber til udfyldelse af eksisterende jobfunktion”.

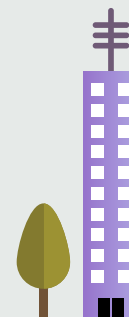
Men der er også en gruppe ledere, som ikke kommer på efteruddannelse overhovedet eller ikke så meget, som de mener de har behov for. Af dem, der ikke har fået deres ønsker opfyldt, angiver lidt over halvdelen, at de manglende kurser skyldes manglende tid. En beskriver det således i undersøgelsen: “Det største problem ved mere efteruddannelse er, at det er svært at finde tid til oven i alt det andet. Der er ikke noget af det andet arbejde, der forsvinder eller nedsættes”.

Hvis fritiden skal tages i brug, kan det også have konsekvenser, bemærker en anden: “Jeg arbejder allerede for meget gratis. Jeg vil derfor ikke byde mig selv eller min familie at øge arbejdsbyrden yderligere pga. efteruddannelse”.

>>

“Udbyttet står ikke mål med den tid, man bruger”.

Citat fra undersøgelsen



>> En leder kommer med et bud på, hvad der skal til, for at efteruddannelse bliver en realistisk mulighed: “Organiseringen af efteruddannelse er alt for rigid og passer dårligt til min arbejdssituation. E-learning (evt. i virtuelle grupper) vil være lettere at indpasse”.

For to ud af fem skyldes fraværet af opkvalificering manglende ressourcer på arbejdspladsen. Som en skriver: “Efteruddannelse hænger nøje sammen med størrelsen på din arbejdsplads såvel som økonomien. På mindre arbejdspladser kan en uges “fravær” være meget besværligt, for slet ikke at tale om, hvad

en uges deltagelse i et kursus vil koste”. En anden har en tilsvarende oplevelse: “Som ansat i en almennyttig forening/lille privat virksomhed mangler der steder at søge midler til kompetenceudvikling. Midlerne i virksomheden er begrænsede, og efterspørgslen blandt medarbejdere overstiger de midler, der er til rådighed, hvilket til tider kan skabe frustration”.

Blandt lederne synes hver tiende, at det er blevet lettere at få efteruddannelse, mens godt halvdelen oplever det uændret. Begge tal er noget lavere blandt menige medarbejdere.

Intet behov for efteruddannelse

Ikke alle ledere føler, de har brug for efteruddannelse, for halvdelen af dem, der ingen efteruddannelse har fået de seneste tre år, har slet ikke søgt om efteruddannelse. Nogle giver udtryk for, at de hele tiden udvikler sig gennem arbejdet, og at det derfor er unødvendigt at gå på kursus. Som en skriver:

“Som forsker er mit arbejde konstant videre- og efteruddannelse, så på det faglige område er der ikke behov for kurser”.

Andre har nærmest opgivet at søge på forhånd, fordi de ved, at der ikke bli-

ver lyttet til deres ønsker: “I tidligere tider har jeg altid fået afslag, da jeg ville have kurser, selvom det står år på år i min MUS”.

Og så er der dem, der ikke ved, hvor de skal starte, fordi de i den grad trænger til efteruddannelse: “Jeg kan ikke vælge kategori, da der er meget, der kunne være relevant. Pointen er, at jeg trænger til faglige input af næsten enhver art”.

Som vigtigste årsag til at tage efteruddannelse angiver flertallet af lederne “ønsket om personlig udvikling”, herefter kommer “ønsket om at udvide min horisont generelt”, mens “ønsket om at gøre karri-



“Min efteruddannelse har betydet mere professionel tilgang og viden. Min præstation er bedre, og jeg burde opnå mere i løn i forhold til at kunne levere bedre resultater. Jeg forventer at kunne skifte job og få mere ansvar i næste ansættelse”.

Citat fra undersøgelsen

“Som studieleder prioriterer jeg det højt, at “mine” undervisere kan få relevant efteruddannelse på områder, som de selv udpeger som væsentlige”.

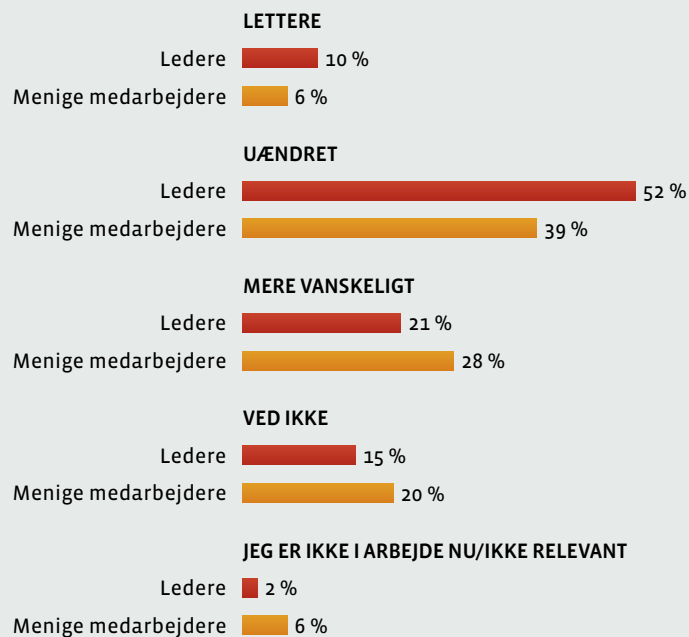
Citat fra undersøgelsen



ere” er henvist til en tredjeklads. Lederne er mere interesserede i personlig udvikling end andre, og de søger også oftere efteruddannelse med henblik på at fremme karrieren.

Tre ud af fire ledere svarer, at efteruddannelsen har givet dem nye tilgange til arbejdets udførelse, mens halvdel har fået større arbejdsglæde. Dertil kommer, at snakken om efteruddannelse kan være med til at italesætte ønsker om fremtiden. Som en skriver kort og kontant til spørgsmålet om, hvilket udbytte efteruddannelsen har givet: “Åben dialog med chef om karriereudvikling”. <<

ER DET DIN ERFARING, AT DET PÅ DIN NUVÆRENDE ARBEJDSPLADS ER BLEVET MERE VANSKELIGT ELLER LETTERE AT FÅ EFTERUDDANNELSE?



DANMARKS MEDIE- OG JOURNALISTHØJSKOLE

BLIV GODT SKRIVENDE MED EN FLEKSIBEL DIPLOMUDDANNELSE

Lige nu kan du tilmelde dig:

- Det journalistiske håndværk, start 22. april eller 6. maj
- Grav den gode historie frem, start 11. marts
- Få sproget til at leve, start 8. april
- Gransk dit sprog, start 9. april

Læs mere og tilmeld dig på dmjx.dk/diplom

Faglige uddannelses på diplomniveau

Pakke 1:

Det personlige lederskab



MÅLGRUPPE Fagpakken henvender sig til dig, der er leder, eller dig, der har interesse for ledelse, herunder medarbejdere med et delvist ledelsesmæssigt ansvar.

BESKRIVELSE AF FORLØBET Det personlige lederskab er overskriften for to grundmoduler (modul 1 og 2) på Diplomuuddannelsen i ledelse – Lederskab og kommunikation og Professionelt lederskab, som er samlet i én pakke for at komme rundt om de personlige aspekter i relation til det at være leder, blive leder og drive ledelse set ud fra forskellige teoretiske vinkler.

Det personlige lederskab (første modul) fokuserer på lederens og ledelsens brug af kommunikation som noget centralt for forståelsen af, hvad ledelse indeholder og kræver.

Professionelt lederskab (andet modul) bearbejder ledelsesidentiteter og opfattelser, herunder lederens personlige kompetencer med afsæt i en række ældre og nyere opfattelser og teorier og empirisk baserede undersøgelser.

Indholdsmæssigt spænder de to moduler over temaer som personlig kommunikation, lederrolle, ledelsesidentitet, refleksion og personlig læring, situationsbestemthed, psykologi for ledere, metodekundskab og videnskabsteori. Fokus er på lederens personlige lederskab og i særlig grad refleksion over lederskabets betydning, identitetsdannelse, udviklingsmulighed og udviklingsretning med afsæt i forskellige teoretiske perspektiver.

Hvert modul varer fire dage, giver fem ECTS-point og kan afsluttes med eksamen.

Pakke 2:

Kommunikation



MÅLGRUPPE Fagpakken er skræddersyet til dig, der har interesse for eller arbejder med kommunikation. Du kan være leder, medarbejder eller kommunikationsmedarbejder.

BESKRIVELSE AF FORLØBET Fagpakken dækker over to moduler fra Diplomuuddannelsen i ledelse: et grundmodul og et valgfagsmodul.

Det personlige lederskab (første modul) fokuserer på lederens og ledelsens brug af kommunikation som noget centralt for forståelsen af, hvad ledelse indeholder og kræver. Det centrale perspektiv er rettet mod den personlige kommunikation.

Kommunikation i organisationer (andet modul) bearbejder forskellige teorier om kommunikation set ud fra et organisatorisk perspektiv og dermed sammenhængen mellem ledelse, kommunikation og organisation, eksempelvis i form af corporate communication, branding, markedskommunikation, krisekommunikation og tilrettelæggelse af intern kommunikation/information.

Hvert modul varer fire dage, giver fem ECTS-point og kan afsluttes med eksamen.

Læs om de forskellige valgmoduler på

forløb

Se i øvrigt uddybende læringsmål og kompetencer i studieordningen for fagene på centerfordiplomledelse.dk

Pakke 3:

Ledelse af projekter, team og netværk



MÅLGRUPPE Fagpakken er for dig, der er leder, projektleder og projektgruppedeltager eller dig, som deltager i projektgrupper, arbejder teambaseret eller i netværksstrukturer.

BESKRIVELSE AF FORLØBET Denne fagpakke består af to valgmoduler fra Diplomuddannelsen i ledelse.

Projektledelse (første modul) fokuserer på projektledelsesformen set fra forskellige perspektiver: som organisationsform, som ledelsesform og som involveringsform i relation til forskellige grupper af medarbejdere.

Team- og netværksledelse (andet modul) går et skridt videre og antager en overordnet ledelses- og organiseringsform, hvor ledelse foregår i relation til team eller netværk og med fokus på, hvordan man styrer selvstyring i team og netværk. Her udvides perspektiverne fra det afgrænsede projekt til en yderligere grad af selvstyring og de deraf afledte krav til såvel ledelse som de medarbejdere, der medvirker.

Hvert modul varer fire dage, giver fem ECTS-point og kan afsluttes med eksamen.

Pakke 4:

Proceskonsulentuddannelse



MÅLGRUPPE Fagpakken er relevant for dig, der arbejder med ledelse og HR, organisationsudvikling, projektledelse, teamudvikling fx som konsulent, projektleder, koordinator, teamleder, rådgiver og leder.

BESKRIVELSE AF FORLØBET Uddannelsen har fokus på træning og fordybelse i rollen som proceskonsulent – både personligt og fagligt. Den spænder fra facilitering af det konkrete møde til procesfacilitering af team og større grupper og længerevarende processer samt de muligheder, proceskonsulenten har for at kvalitetsbedømme og evaluere i forhold til igangsatte processer og forløb.

Proceskonsulentuddannelsen baseres på tre valgfagsmoduler fra Diplomuddannelsen i ledelse:

Facilitering og coaching af grupper og team (første modul) fokuserer på konsulentens opgave og position på det daglige møde og møder mellem medarbejdere i længerevarende processer

Forandringsledelse med mindfulness (andet modul) fokuserer på de mulige forandringsstrategier, der findes eller er til rådighed for organisationen og på den kommunikation, som skal intervinere og skabe eller medvirke til den ønskede ændring. Endvidere er der et indslag over begrebet 'mindfulness'

Evaluering, kvalitetsudvikling og resultatstyring (tredje modul), koncentrerer sig om det løbende arbejde med at effektsikre og evaluere det arbejde, som udføres.

Den samlede uddannelse varer 14 dage (fem, fem og fire undervisningsdage) og giver i alt 15 ECTS-point. Alle fag kan afsluttes med eksamen.

BLIV KLOGERE MED VOKSEN-SU

Anne Riis får 80 procent af dagpengesatsen, mens hun tager sin diplomuddannelse i journalistik.



Anne Riis har fået orlov fra sit arbejde for at tage en diplomuddannelse i journalistik. Under uddannelsen får hun 80 procent af dagpengesatsen, svarende til omkring 13.500 kroner før skat om måneden.

Støtten til Annes efteruddannelse hedder SVU – Statens Voksenuddannelsesstøtte. For at få SVU skal du have orlov fra din arbejdsplads eller fra din selvstændige virksomhed. Du kan altså ikke søge SVU som arbejdsløs.

Anne har orlov fra et job som kommunikationsmedarbejder ved NRGi og husker samtalen med chefen om at få orlov til at uddanne sig.

“Jeg var jo heldig, at min chef kunne se perspekti-

verne i, at jeg fik nogle nye kompetencer. Vi snakke- de både om, hvordan jeg som medarbejder kunne få mulighed for at dygtiggøre mig, og at NRGi ville få en dygtigere medarbejder retur, når jeg blev færdig”, husker hun.

Uddannelsen koster penge

SVU-støttede uddannelser koster penge i modsætning til de normale SU-støttede uddannelser. Annes uddannelse ligger med en pris på omkring 100.000 kroner i den dyre ende, fordi hun selv har sammensat de enkelte kurser.

Havde hun i stedet valgt uddannelsen som fagjournalist, ville prisen have været 56.000 kroner for et år på fuld tid. Annes arbejdsplads

betaler for hendes uddannelse – ellers må den studerende selv betale.

Anne fortæller, at alle studerende selv kommer med praktisk kommunikationserfaring fra de virksomheder, de arbejder i. Det giver en både engageret og interessant undervisning.

“Dengang jeg læste på universitetet, havde jeg ikke nogen virkelighed at koble det sammen med. Her kommer vi alle sammen med en faglig erfaring, og det gør, at folk deltager og kan komme med konkrete eksempler på, hvordan de har gjort i deres egen virksomhed”, fortæller hun.

Underviserne tager også udgangspunkt i deres erfaringer fra erhvervslivet. Blandt andet har det væ-

ret interessant for Anne at blive undervist af tidligere kommunikationschef i Novo Nordisk Helle Petersen og Anne Bove Nielsen, som var med til at håndtere krisestyringen i forbindelse med, at en række Dash 8-fly havarerede i SAS.

“Det kan godt være, at man betaler noget mere for den her uddannelse, men du får så også en højere kvalitet med nogle rigtig interessante foredragsholdere”, siger Anne.

Dit eget ansvar at opfylde kravene

Der er nogle faste regler, der skal være opfyldt, for at du kan få SVU. Uddannelsen skal være SVU-berettiget, og så skal du som Anne have en aftale med din arbejdsgi-

Betingelser for at få fuld SVU til en videregående uddannelse

- Du skal være fyldt 25 år.
- Du skal have haft, hvad der svarer til tre års fuldtidsarbejde inden for de sidste fem år. Deltidsbeskæftigede kan søge, hvis de har haft to års fuldtidsarbejde de sidste fem år.
- Du skal, de sidste 10 uger før du søger, have arbejdet 37 timer om ugen i gennemsnit for at få fuld SVU. Har du arbejdet mindre, kan du få tildelt et tilsvarende mindre beløb i støtte, hvis du i øvrigt opfylder de andre krav for deltidsbeskæftigede.
- Du skal have indgået en aftale med din arbejdsgiver om orlov. Aftalen kan både være, at du vender tilbage til arbejdspladsen efter uddannelsen, eller at du ikke gør.
- Du skal være studieaktiv.
- Du skal være optaget på en uddannelse, der giver ret til SVU.
- Uddannelsen skal foregå på fuld tid for at få fuld SVU.
- Du behøver ikke være medlem af en a-kasse for at få SVU.
- Siger du dit job op under orloven, kan du kun få SVU frem til fratrædelsestidspunktet. Bliver du fyret, kan du stadig få SVU efter fratrædelsen.



SPECIELT FOR SELVSTÆNDIGE

Når du er selvstændig, skal du ikke have en aftale med dit eget firma om orlov. Men du må ikke arbejde ved siden af, mens du uddanner dig, hvis du får fuld SVU. Ellers skal du blot opfylde de samme krav som andre.

Den selvstændige skal selv skrive under på, at kravene om fuldtidsarbejde er opfyldt. Det bliver altså ikke beregnet efter, hvor meget du har tjent i virksomheden, men om du selv vurderer at have arbejdet fuld tid i perioden.

ver om at få orlov, mens du uddanner dig.

Der er dog en regel, som siger, at du godt kan få orlov, men aftale med arbejdsgiveren, at du ikke vender tilbage til arbejdspladsen efter uddannelsen. Det betyder i praksis, at folk, der er på vej væk fra en arbejdsplads, i stedet kan aftale at tage orlov til en SVU-uddannelse uden at vende tilbage, når de er færdige.

Det er også et krav, at studiet foregår på fuld tid, hvilket betyder, at Anne skal deltage i kurser, der tilsammen giver 60 ECTS-point på et år.

Anne fortæller, at det er hendes eget ansvar at holde øje med, om hendes kurser opfylder kravet. Ellers risikerer hun at skulle betale SVU'en tilbage.

“Jeg havde eksempelvis tilmeldt mig et fag om visuel kommunikation, som ikke blev oprettet alligevel. Og så måtte jeg i stedet søge ind på faget “Det journalistiske håndværk” for at opfylde kra-

vet om fuldtidsstudium. Det er jo mit eget ansvar at holde øje med det, men folkene på Journalisthøjskolen er meget behjælpelige og gør, hvad de kan, for at det kan lykkes”, fortæller hun.

Du kan maksimalt få støtte i 40 uger

Anne kan få SVU i maksimalt 40 uger, som svarer til den tid, den etårige uddannelse varer, fraregnet ferier. Du kan også tage kortere kurser med SVU, fx ned til en uges varighed.

Anne har været overrasket over, hvor få i hendes omgangskreds der kender til mulighederne for at få SVU.

“Når jeg fortæller mine venner om det, er der mange, der bliver overraskede og måske selv får lyst til at tage en efteruddannelse”.

Der skal være et formål

Hun fik idéen til sin efteruddannelse, fordi hun overtog nogle opgaver fra en journalist, der gik på barsel. Her manglede hun nogle af

de journalistiske værktøjer. Samtidig ville hun gerne ind og have indflydelse på en del af de strategiske beslutninger om kommunikationen i NRGi.

“Hvis der eksempelvis er en forandring i organisationen, vil jeg gerne være med til at planlægge, hvordan vi skal kommunikere det ud, i stedet for bare at få til opgave at skrive en bestemt tekst eller lave et videoklip til nettet”, fortæller hun.

På hjemmesiden for Journalisthøjskolens efteruddannelse, UPDATE, undersøgte hun mulighederne. Hun synes ikke, det var så svært at finde ud af, men anbefaler andre at kontakte uddannelsesstederne og SVU-kontoret, når man har været på nettet og læse om de forskellige uddannelser.

“Jeg ringede simpelthen til SVU-kontoret, hvor de kunne fortælle mig alt om kravene og mulighederne for at få SVU. Og så ringede jeg til UPDATE og fik en personlig samtale med

min studievejleder, hvor vi sammensatte min uddannelse. Det er nu engang lettere lige at snakke med nogen om det, fordi der er ret mange regler at holde styr på”, siger hun.

Sådan kommer du i gang med en SVU-uddannelse

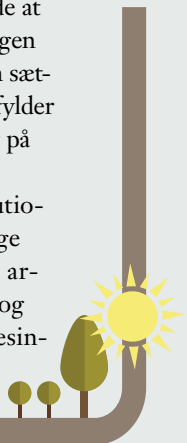
Først skal du undersøge, om du opfylder kravene til at få SVU. Her er de vigtigste, at du er i arbejde, og at du kan få orlov til din uddannelse.

Dernæst skal du finde den uddannelse, du gerne vil tage. Hvis du vil tage kurser, der ikke foregår på fuld tid, kan du sammensætte din uddannelse selv. Her er det en god ide at kontakte studievejledningen for at sikre dig, at du kan sætte det sammen, så du opfylder kravet om, at det foregår på fuld tid.

På uddannelsesinstitutionen får du de nødvendige skemaer, som du og din arbejdsgiver skal udfylde og sende ind til uddannelsesinstitutionen. <<

SVU.DK

Find alle regler, og få mere hjælp på www.svu.dk. Du kan søge efter SVU-støttede uddannelser på uddannelsesguiden www.ug.dk → “Flere områder” → “Til voksne”, hvor efteruddannelserne er samlet.



Jeg skiftede job

Navn: Julie Kock Clausen.

Alder: 36 år.

Job: Konsulent i VUC-videnscenter i VUC-sekretariatet.

Uddannelse: Cand.mag. i audiologopædi og pædagogisk psykologi.

Efteruddannelse: Masteruddannelse i positiv psykologi på Aarhus Universitet.

Hvorfor? Jeg interesserer mig for psykologi og menneskelig udvikling i det hele taget. Derudover havde jeg brug for noget faglig fordybelse. Positiv psykologi synes jeg lød interessant, fordi det

stemmer godt overens med, hvordan jeg ser tingene.

Hvad fik du ud af det? Udbyttet var anderledes, end jeg forventede. Jeg fik ikke den faglige fordybelse, som jeg havde regnet med. Det er der bare ikke tid til med et fuldtidsjob ved siden af. Men jeg fik fx nogle faciliteringsredskaber til viden og værdiskabelse, som jeg bruger meget i dag, hvor jeg varetager driften af et videnscenter. Det kommer især til udtryk i processen med at organisere en styregruppe og et vidensdelingsnet-

værk. Derudover har jeg fået udvidet mit faglige netværk med personer, der bidrager konstruktivt i mit daglige arbejde og til min personlige udvikling. Uddannelsen har også gjort mig bevidst om, hvad der drev mig i mit arbejde, og derfor har jeg også skiftet job under efteruddannelsen fra at sidde i centraladministrationen i et ministerium til der, hvor jeg er i dag.





DI: BRUG ERHVERVSPHD-ORDNINGEN SOM EFTERUDDANNELSE

Dansk Industri ønsker et tættere samspil mellem forskning og erhvervsliv. En opskrift kan være en mere offensiv brug af ErhvervsPhD'er i virksomhederne, mener foreningens forskningschef.

ErhvervsPhD-ordningen sigter mod at uddanne forskere til at varetage erhvervsrettet forskning på et højt fagligt niveau. Når ordningen er interessant for virksomheder, hænger det sammen med det resultatorienterede samspil med den akademiske verden, der munder ud i løsningen af en konkret forskningsopgave. Tilmed får virksomheden 14.500 kr. om måneden i løntilskud til den studerende gennem de tre år, projektet løber.

Af grund grund kan danske virksomheder, der vil

ruste sig til at tackle fremtidige udfordringer, med fordel bruge ordningen mere offensivt, end det er tilfældet i dag. Det siger Charlotte Rønhof, forskningschef i Dansk Industri. Hun peger på, at ordningen også kan bruges af virksomheden til at kompetenceudvikle og videreuddanne virksomhedernes egne medarbejdere.

"I dag er ErhvervsPhD-ordningen hovedsageligt et valg, den studerende selv træffer, hvorefter det handler om at finde en virksomhed,

der er med på idéen. Det er der heldigvis mange, der er. Men det er utroligt få, der tager en uddannelse, arbejder i nogle år og så kommer tilbage og tager en ph.d. Men i takt med at vidensbehovet i samfundet stiger, kunne man forestille sig, at nogle af dem, der har mange års erfaring på arbejdsmarkedet, kommer tilbage på universitetet og tager en forskningsuddannelse".

For virksomhederne gælder det også om at tænke alternativt.

"Hvis man tænker ph.d.en mere som en efteruddannelse, så kan man sige, at mens mange virksomheder i dag har en ErhvervsPhD, så er der ikke mange, der kobler forskningsbehovet med efteruddannelsesindsatsen. Og den kobling tror jeg ikke sker, fordi man er låst i en forestilling om, at en ErhvervsPhD angår et ungt menneske, der skal i gang med karrieren og selv henvender sig til virksomheden". <<

EFTERUDDANNELSE

MASTER of

Blik for strategisk ledelse

Master of Public Management er en generel lederuddannelse, der sætter ledere i stand til at gå i spidsen for innovation og forandring med udgangspunkt i en specifik strategisk situation. I de to år som uddannelsen varer, går du på et fast sammentømret hold.

- Uddannelsen starter i august.
- Ansøgningsfristen er 1. maj.
- Kontakt mastersekretariatet på tlf. 65 50 40 89 eller e-mail: mpm@sam.sdu.dk

Læs mere på → sdu.dk/mpm

Public Management



FORSKNINGSBASERET EFTERUDDANNELSE



Stærk efteruddannelse styrker dine muligheder

Med 25 år på bagen kender DM Efteruddannelse om nogen magistrernes arbejdsmarked. Og der er tydelige tendenser at spore. Magistre er udviklingsmennesker og drevet af både nysgerrighed og ønsker om merit, når de vælger efteruddannelse.

En kursus- og efteruddannelsesafdeling er et spejl af den situation, som samfundsøkonomien og det omgivende arbejdsmarked befinder sig i. Bugner ordrebøgerne, eller er de slunkne? Er der kamp om jobbene eller stor cirkulation på arbejdspladserne? Er blikket fast rettet mod driften, eller er der overskud til at fokusere på udvikling og ny viden? Passer folk på, eller satses de? Gør deres chefer?

DM Efteruddannelses kursus-katalog for 2013 står da også i den økonomiske krises tegn. Det er dog ikke derfor, at udbuddet på bare fem år er barberet ned fra 63 emner til essentielle 46. Men det er en stor del af forklaringen på, at tilbuddene i dag centrerer sig om det, som leder af afdelingen, Annette Schmidt Højby, kalder for ”den dobbelte faglighed”:

”Vores kursister har et stort fokus på meritgivende efteruddannelse samt kurser, der giver dem relevant, specifik viden og kompetencer som supplement til den stærke faglighed, de i forvejen har qua deres universitetsuddannelser. DM er en fagforening med tæt kontakt til alle typer af vidensarbejdspladser, så vi kan temmelig præcist strikke den vifte af kompetence- og uddannelses-tilbud sammen, som både medlemmer og arbejdsgivere efterspørger. Magistre er udviklingsmennesker, der i disse år er drevet af lige dele nysgerrighed og ønsker om merit, både når de går på korte kurser, og selvfølgelig også når de søger om optagelse på et af vores di-

plom- eller masterfag”, forklarer Annette Schmidt Højby.

De helt store kursus- og efteruddannelsesområder i 2013 ligger inden for områderne facilitering, projektledelse, kommunikation samt ledelse og organisation.

”DM-medlemmer har i mange år arbejdet bredt med ledelse, fx projektstyring og team- og netværksledelse, og de efterspørger både ny teoretisk viden og praktiske værktøjer. Samtidig er der flere og flere magistre, der overvejer en egentlig chefkarriere, og især dem, der er på vej til første lederjob, har behov for at blive klædt på til den nye rolle. Endelig er de sociale medier og den professionelle kommunikation felter, som magistre i mange jobsammenhænge er nødt til at søge viden om”, uddyber DM Efteruddannelses leder.

Livslang uddannelse

Det er i år 25 år siden, at DM’s kursusafdeling blev etableret. Formålet, dengang som nu, er at udnytte den faglige organisations erfaring og viden om magisterarbejdsmarkedet til at styrke og udvikle magistre i faglig og karrieremæssig sammenhæng.

For 25 år siden afspejlede kursusudbuddet, at magistrene havde lige stort fokus på deres personlige udvikling og på job- og kompetencemuligheder, når de skulle på efteruddannelse. Sådan er det ikke i dag.

”Personlig udvikling er stort set kun et emne, vi har oppe på fyraftensmøder, som er gratis for DM’s medlemmer. Her oplever vi til gengæld stor tilslutning til møder med overskrifter som ”mindfulness” og ”særligt sensitive mennesker”. Men arbejdsgiverne er blevet mere karrige med at bruge efteruddannelsesbudgettet til den form for kvalificering i de senere år”, forklarer DM Efteruddannelses kursus-konsulent, Rikke Holst. Hun har arbejdet med udvikling af kompetence- og efteruddannelses-tilbud til DM’s medlemmer siden 2001 og kan også se en anden tydelig tendens, som er taget til i de senere år.

”Selv om vores kursister jo alle som udgangspunkt er højt uddannede, har de generelt købt præmissen om livslang uddannelse. Også for akademikere gælder, at det kræver en løbende faglig opdatering, hvis man skal kunne



”DM er en fagforening med tæt kontakt til alle typer af vidensarbejdspladser, så vi kan temmelig præcist strikke den vifte af kompetence- og uddannelses-tilbud sammen, som både vores medlemmer og arbejdsgivere efterspørger”, siger Annette Schmidt Højby, siden 2011 leder af DM’s efteruddannelses- og kursusafdeling.

”Personlig udvikling er stort set kun et emne, vi har oppe på fyraftensmøder, som er gratis for DM’s medlemmer. Arbejdsgiverne er blevet mere karrige med at bruge efteruddannelsesbudgettet til den form for kvalificering i de senere år”, forklarer kursuskonsulent Rikke Holst, DM Efteruddannelse.



håndtere de kontante og forskelligrettede krav på arbejdsmarkedet. De ved, at de kan se frem til et langt arbejdsliv, og det er en af grundene til, at vi har en både stabil og konstant søgning til vores kurser og efteruddannelser”, siger Rikke Holst.

”Efteruddannelse, som er valgt og godt funderet i jobbet, er et stærkt element i jobudviklingen”, supplerer Annette Schmidt Højby.

Underkend ikke værdien

Men selv om butikken DM Efteruddannelse hviler på et solidt fundament, er der grund til bekymring. 43 procent svarer i Magisterbladets undersøgelse, at de ikke i de sidste tre år har modtaget efteruddannelse af nogen slags, og det tal er alt for højt, pointerer Annette Schmidt Højby.

”Værdien af efteruddannelse må ikke underkendes, hverken af den enkelte eller af arbejdsgiverne. Det gælder især på et akademisk arbejdsmarked, der er om muligt mere omskifteligt og konkurrencepræget end tidligere. Fra Magisterbladets undersøgelse om efteruddannelse ved vi, at 90 procent af de adspurgte omsætter deres nye viden i jobbet. De kommer hjem med nye tilgange til deres arbejde, påtager sig efterfølgende nye opgaver, eller de oplever simpelthen en øget arbejdsglæde. For hver fjerde baner efteruddannelsen vejen for et regulært jobskifte, ligesom efteruddannelse bidrager til at kunne håndtere mere ansvar, øget kompleksitet og strategiske udfordringer”, understreger DM Efteruddannelses afdelingsleder.

Hun er godt klar over, at det kan være vanskeligt at bede sin chef om kursusfinansiering i trange tider:

”Derfor opfordrer vi da også DM’s medlemmer til at orientere sig og tænke efteruddannelse meget bredere. DME’s seneste initiativ, Fagligt Forum, fyraftensmøder og workshops er steder at hente ny inspiration og få udvidet sin horisont, uden at det koster noget”, tilføjer hun. <<

Tal og fakta

- DM Efteruddannelse gennemførte i 2012 76 kurser.
- Fyraftensmøder og workshops i DM trak i 2012 6.110 medlemmer.
- Det fyraftensmøde, der i 2011 trak flest deltagere, handlede om mindfulness. 388 DM-medlemmer mødte op.
- Det medlemsmøde, der trak flest deltagere i 2012, var ”Dna- og evolutionsforskning” med oplæg af professor Eske Willerslev. 177 mødte op.
- De tre diplom- og masterfag, der havde størst tilslutning i 2012, bar overskrifterne: ”Facilitering og coaching af grupper og teams”, ”Facilitering: teori, refleksion, praksis” og ”Projektledelse”.
- I 2005 udbød DM Efteruddannelse 80 emner i sit kursuskatalog, og i 2007 63. I 2013 udbydes 46 emner.
- De mest besøgte korte kurser sidste år var ”Fundraising”, ”Grafisk facilitering” og ”Projektledelse og projektstyring”.
- Cirka hver fjerde kursusedtager på et DM Efteruddannelseskursus er ikke medlem af DM.



“Værdien af efteruddannelse må ikke underkendes. Fra Magisterbladets undersøgelse ved vi, at 90 procent af de adspurgte omsætter deres nye viden i jobbet. De kommer hjem med nye tilgange til deres arbejde, påtager sig nye opgaver, eller de oplever simpelthen en øget arbejdsglæde. For hver fjerde baner efteruddannelsen vejen for et regulært jobskifte”.

Annette Schmidt Højby, leder af DM Efteruddannelse

Forskellen er...



...en diplomuddannelse, som er tilpasset både medarbejdernes og arbejdspladsens behov

Professionshøjskolen Metropol kan tilbyde diplomuddannelser med individuelt tilpassede studieforløb, der tager afsæt i aktuelle og lokale forhold.

Diplomuddannelserne gennemføres i et tæt samarbejde mellem Metropol og arbejdspladsen med henblik på at sikre det størst mulige udbytte, både for den enkelte medarbejder og for arbejdspladsen som helhed.

Udpluk af de diplomuddannelser, der kan tilbydes i individuelt tilpassede udgaver:

- Diplomuddannelsen i Offentlig Forvaltning og Administration
- Diplomuddannelsen i Ledelse
- Diplomuddannelsen i Skat
- Den sundhedsfaglige diplomuddannelse
- Diplomuddannelse med fokus på kræft
- Ernæringsfaglig diplomuddannelse i ernæring og sundhed

- Den sociale diplomuddannelse
- Diplomuddannelse i Beskæftigelse

Diplomuddannelsernes undervisningsmoduler kan afvikles lokalt og tilpasses individuelt i forhold til arbejdspladsens flow og medarbejdernes hverdag, således at der sker en tæt kobling mellem uddannelse og praksis under forløbet.

Læs mere om Metropols diplomuddannelser på www.phmetropol.dk/videreuddannelser eller kontakt Line Højgaard på tlf. 7248 9345

METROPOL

Kompetencegivende
efter- og videreuddannelse

“I den eksplorative lytt fase fik jeg altså fornemmelsen af, at de kraftige konsonanter specielt anvendtes af nogle af drengene med dansk etnisk baggrund, “danskerne””.



S P R O G

Stilistisk praksis
Unge og sprog i den senmoderne storby

Pia Quist

Museum Tusulanums Forlag, 2013, 400 sider, 350 kr.

Bogen går tæt på unges sprog i et heterogent storbymiljø. Gennem feltarbejde på Metropolitanskolen på Nørrebro i København undersøger Pia Quist den stilistiske praksis i to 1. g-klasser. Med sin omfattende etnografiske undersøgelse viser forfatteren, hvordan københavnske unge forvalter social og etnisk heterogenitet, samt hvordan de gennem deltagelse i praksisfællesskaber danner orden og mening i den sproglige forskellighed og gør den til en betydningsressource i sociale og stilistiske praksisser.

F I L O S O F I

Fjendskab

Mikkel Thorup

Aarhus Universitetsforlag, 2013, 60 sider, 29,95 kr.

Elsker du at hade dine fjender? Det er du ikke ene om. For fjendskab er godt nok grimt, uværdigt og påtrængende, men det pirrer, provokerer og sætter også kreativiteten i sving. Fjendskab er et godt stof, når der skal lukkes luft ud og opbygges fællesskaber, og det sker hele tiden. Forfatteren svinger kyndigt kniven og dissekerer fjendskabet, så dets barske anatomi blotlægges. Det afslører overraskende sammenhænge mellem bl.a. fjendskab, fællesskab og talentudvikling. Bogen er en del af serien “Tænkepauser – viden til hverdagen”.

L E D E L S E

Strategisk selvledelse – Ledelse mellem frihed og forretning

Anders Raastrup Kristensen og Michael Pedersen
Gyldendal Business, 2013, 219 sider, 300 kr.

Når medarbejdere har indflydelse på deres arbejde, trives og præsterer de bedre. Det er dog en fejltagelse at tro, at ansvaret for arbejdet kan overlades til medarbejderne

alene. Virksomhedens ledelse skal styrke og lede selvledelse, så det bliver en central del af virksomhedens kultur, at medarbejderne tager ansvar for deres arbejdsopgaver og for hinanden. Med ny forskning, værktøjer, modeller og cases fra danske virksomheder viser denne bog, hvordan vi skal ændre den måde, vi leder og arbejder sammen på. Det handler om at gøre selvledelse strategisk, så alle i virksomheden holder opmærksomheden fast rettet på virksomhedens forretning.

P Æ D A G O G I K



Daginstitutionen til hverdag – den upågtede faglighed

Annegrethe Abrenkiel, Birger Steen Nielsen, Camilla Schmidt, Finn Sommer og Niels Warring
Frydenlund, 2013, 148 sider, 229 kr.

Fem forskere fra RUC har undersøgt pædagogernes bestræbelser på at skabe en helhedspædagogik og derigennem tilføre børnelivet

fundamentale sociale kvaliteter. De har fulgt dagligdagen i to børneinstitutioner lige fra modtagelse af børnene om morgenen over fælles aktiviteter, frokost, fri leg til personalemødet om aftenen. Deres pointe er, at man ikke kan adskille de pædagogisk-faglige opgaver (som målrettede, planlagte aktiviteter med børnene) fra de måske mere banale og rutineprægede omsorgsopgaver. Det, man kan kalde den upågtede faglighed.

S A M F U N D

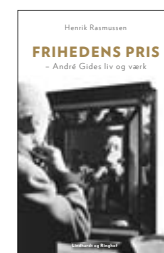
Legitimitet under forandring

Susanne Holmström og Susanne Kjerbeck
Samfundslitteratur, 2013, 319 sider, 398 kr.

Tidligere lå virksomhedens legitimitet i fælles normer, kontrol og central regulering via lovgivningen. I dag må virksomheden begrunde og berettige sig i legitimeringsprocesser præget af flydende, flertydige normer. Kommunikative kompetencer og praksisser er blevet en fundamental forudsætning for at kunne navigere i et stadig mere dynamisk og mangfoldigt samfund. Samfundets legitimeringsprocesser har øget og ændret kompleksiteten

mellem virksomhed og omverden. Det har medført en eksplosion i virksomheders kommunikative praksisser.

L I T T E R A T U R



Frihedens pris
– André Gides liv og værk

Henrik Rasmussen
Lindhardt og Ringhof, 2012, 176 sider, 269,95 kr.

Den franske nobelpristager André Gide var en af de vigtigste forfattere i det 20. århundrede. På modernistisk vis udfordrede han tidens moralske, politiske og litterære dogmer, og gennem sit forfatterskab fornyede han romanens form og flyttede grænserne for, hvilke emner man kunne tillade sig at behandle i litteraturen. Denne bog giver dels en introduktion til Gides forfatterskab, dels en skildring af hans skandaleombruste liv. Splittelsen mellem fri selvudfoldelse og hensyn til andre, mellem lyst og pligt, var et hovedtema i både hans liv og værk, der her beskrives i én samlet fremstilling.

Sidste frist for debatindlæg til nr. 5 er onsdag den 27. marts kl. 10. Debatindlæg sendes til magisterbladet@dm.dk. Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Længere indlæg i form af kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.

UNDER NIVEAU

I min gennembladrings af Magisterbladet nr. 2/2013 blev jeg ved med at vende tilbage til artiklen "En fejring af viden". Først var det beskrivelsen af artiklen, som jeg studerede over. Den fortæller, at blandt andet DM har været med til at sammenstille en foredragsrække med "nogle af landets klogeste hoveder". Formuleringen undrer mig. Der er tale om en foredragsrække med toneangivende akademikere i gode stillinger. Der er ingen tvivl om deres begavelse, men at de ligefrem skulle høre til "de klogeste", fordi de har succes, synes jeg er en betænkelig sammenblanding. Alle Magisterbladets læsere har taget uddannelser, der formidler kritisk spørgen til forsøg på at sætte lighedstegn mellem magt og forstand. Det burde også magistrenes blad gøre.

Dernæst overrasker selve overskriften og indledningen til artiklen mig også. "En fejring af viden" hedder artiklen, og Ingrid Stages "ubesmittede glæde" over "at kunne fejre viden" uden bagefter at skulle "redegøre for denne videns målbare værdi for bruttonationalproduktet eller for danske virksomheder" beskrives. Men siden hvornår har viden været noget, man skulle fejre? Jeg var ikke med til arrangementet, men hvis der var tale om en fejring, kan man formode, at det var en del af festen at lade sig begejstre af foredragene, og at det ikke var meningen, at man skulle forholde sig til, om der måske var andre måder at se tingene på, end dem, der blev præsenteret. Stik imod hvad Ingrid Stage synes at formode, bekræfter artiklen, at også DM tilslutter sig viden som noget, der handles og måles: Klogskab er en objektiv størrelse, som kan gradbøjes i forhold til, hvor stor popularitet man selv og ens idéer nyder. De, der besidder klogskab (= magt), skal dyrkes og vises frem, eventuelt bruges til "udvikling", men ikke være genstand for en stadig kritisk spørgen. Jeg forestiller mig, at arrangementet har været under foredragsholderens niveau.

Lisbeth Bredholt Christensen

SVAR

Kære Lisbeth Bredholt Christensen

Du kan have ret: Vi burde have skrevet "kloge hoveder" i stedet for "de klogeste hoveder". Eller overhovedet ikke være kommet ind på graden af deres klogskab. Vi lod os rive med af den gode stemning og det gode selskab af vidende – det er uomtvisteligt – personer. Det har ikke været vores intention at udnævne nogen som klog eller klogest alene på grund af vedkommendes succesrate.

Hvad angår det at fejre viden, er jeg til gengæld uenig med dig. Det kan ikke gøres ofte nok i en tid, hvor uvidenhed har rimelige vækstvilkår, for nu at udtrykke det på nudansk. Og der er da også store traditioner for at fejre viden, fx lige fra festlighederne i forbindelse med de årlige Nobelprisvindere til opstilling af statuer af diverse videnskabsfolk. Tænk blot på H.C. Ørsted som en af mange.

Mogens Tanggaard
Redaktør, Magisterbladet

STEM NEJ TIL OK 2013!

Det er næppe overraskende, at DM ved overenskomstforhandlingerne har måttet opgive at fastholde reallønnen. Måske er det heller ikke overraskende, at det heller ikke er lykkedes at komme igennem med krav, der kunne øge beskæftigelsen. Til gengæld er det helt uholdbart, at arbejdsgiverne er kommet igennem med krav, der vil øge arbejdsløsheden blandt magistrene.

Det bliver imidlertid konsekvensen af de markante forringelser af arbejdstidsreglerne, som indgår i overenskomsten på professionshøjskolerne, teknika og gymnasieskolerne. Arbejdstiden på disse områder reguleres nu ensidigt af arbejdsgiverne, og et arbejdsmarked med en grænseløs arbejdstid tegner for lærerne. Hertil kommer, at mere undervisning skal klares af færre lærere. De lønforhøjelser, der er opnået på disse områder, betales der dyrt for. Ikke mindst af magistre, der enten ikke får arbejde eller kastes ud i arbejdsløshed.

Set i det lys er der ikke noget alternativ til at stemme nej til overenskomsten.

Per Clausen

HALVE SANDHEDER OG NORMSYSTEMET

Lektor Jacob Magnussen flager i Magisterbladet nr. 2/2013 sin utilfredshed med både ledelsesstrukturen og ledelsespraksis på Metropol. Det er godt med kritik og en åben dialog. Men det er klart bedst, hvis den er ædruelig og rimelig. Og det er flere af Magnussens påstande ikke. Lad os tage dem en for en.

Magnussen skriver, at uddannelseslederne på Metropol i bunden tjener knap 600.000 kr., og rektor pænt over en mio. kr. Det sidste er ikke helt forkert og i øvrigt offent-

ligt på Metropols hjemmeside. Det første er derimod tendentiøst. Langt de fleste uddannelsesledere tjener væsentligt under 600.000 kr., og jeg har i øvrigt aldrig antydnet, at normsystemet skulle have udløst hærskarer af millionærer blandt underviserne. Dernæst hævder Magnussen, at der er kommet mange flere ledere til på Metropol end tidligere, da seminarier, sociale højskoler osv. var selvstændige institutioner. Og endda ledere i fire lag. De fire lag er sådan set rigtig nok, men at der er flere, er tvivlsomt. Det er nemlig direkte usandt, at der tidligere var “hundrede af selvstændige og veldrevne højskoler og seminarer med blot en leder ...”. Det gjaldt ikke for en eneste af de institutioner, der blev en del af Metropol. Metropol har i sin opbygningsfase ansat flere ledere, end der tidligere var, og ret konsekvent slanket efterfølgende i takt med organisationens udvikling og modenhed. Og man bør vel heller ikke afvise, at ledere kan bidrage til kvalitet, udvikling og værdiskabelse.

Magnussen skriver ligeledes fejlagtigt, at det kniber med at skabe sorte tal. Som medlem af hovedsamarbejdsudvalget burde Magnussen være orienteret om fakta. I de fem år, Metropol har aflagt årsregnskab, er de fire gange med overskud. Og det i en tid med vigende driftsbevillinger og en klar afmatning af efterspørgslen på efter- og videreuddannelse. Og samtidig med at der uddannes væsentlig flere end tidligere. Altså overskud, som geninvesteres i bygninger og faciliteter for at styrke vilkårene for læring, samarbejde og trivsel. Ad samme linje har Metropol kunnet lægge en ny bevilling på finansloven til forskning og udvikling ind som reelt nye penge, der finansierer nye forsknings- og udviklingsaktiviteter, hvor underviserne spiller en stor og afgørende rolle.

Magnussen hævder i samme åndedrag, at professionshøjskolerne blev skabt for at tøjle underviserprofessionerne. Jeg ser deres formål som at bidrage til et løft af professionerne, der gør dem stærkere i deres konkrete praksis, uanset om det er socialrådgivere, radiografer eller lærere, vi taler om. Og derfor glæder det mig, at en ny, hårdt tilkæmpet bevilling til anvendt forskning er kommet i hus. At det også indebærer måder at gøre tingene på, som man fagpolitisk ikke er enig i, er jeg med på og søger dialog om. Men at afviklingen af et normsystem indebærer normløshed, og at det grænseløse arbejde nu hærger institutionen, er for drastisk en vurdering. Men det indebærer en omstilling og virker kun gennem en stærk dialog mellem ledere og medarbejdere – og en betydelig prioritering. Og her begår vi som ledelse indimellem fejl, da genren er relativt ny og visse steder ej heller er blevet modtaget med stor iver – for nu at sige det mildt. Forberedelsestiden er for Metropols undervisere som sådan ikke blevet halveret, men der er uden tvivl nogle, der oplever, at undervisningsbyrden er blevet større, og forberedelsestiden mindre. Det medgiver jeg. Ligesom institutionens udviklingskapacitet er blevet forøget, hvilket mange undervisere sætter pris på. Al “nytænkning og udvikling er sandt til”, skriver Magnussen. Det er ikke det, jeg ser, når jeg møder medarbejdere og ledere. Men måske er det det, man ser, når man har kikkerten for det blinde øje.

Stefan Hermann, rektor, Professionshøjskolen Metropol



ledelse mediekonvergens peer2peer sociale medier

Kommunikation 2.0: effektiv kommunikation på tværs af medierne!

medieplatform strategisk kommunikation na

wiki tværmedialitet user centeret design web-k

Tag en masteruddannelse i

Cross Media Communication

logging medieplatform wiki organisationsledels

Ansøgningsfrist: 1. juli 2013

narrativitet online communities digitale medier opl

porate blogging kampagneplanlægning interaktiv

ophavsret mediekoncentration intellectual property

rd flermedialitet viral marketing projektledelse

Creative Commons brugeradfærd podcasting user c

remediering mediesystemanalyse medieplatform

web-kommunikation single source publishing smart

<http://crossmedia.ku.dk/>

FÅ MASSER af
+ Fordele som medlem



Det betaler sig

VI TILBYDER RABATTER PÅ
OP TIL 40%

**KÆMPE
KONKURRENCE!**

Masser af flotte præmier
Se mere på lic.dk

Læs din
rabatguide
her:



**FÅ DE
BEDSTE
TILBUD FØRST!**

Tilmeld dig vores
nyhedsmail på lic.dk



**LIC RE-LANCERER
MEDLEMSFORDELE**

Vi gør det mere overskueligt og nemmere for
dig at finde og bruge de mange fordele,
du har som medlem i LIC

Aftaler eller normalisering 58

OK får blandet modtagelse 59

OK 2013: vigtige delaftaler på plads 62

Forskning skal være arbejdende viden 64



Ph.d.-forsker Marianne Würtz:
“Jeg håber, det smitter”

Side 64-65



Aftaler eller normalisering

Efter et langt forhandlingsforløb blev der den 28. januar indgået et forlig mellem AC på den ene side og Finansministeriet og Uddannelsesministeriet på den anden side om tre af de mest centrale elementer i vores løn- og arbejdsforhold. Nemlig en ny fælles stillingsstruktur af alle stillinger i professionshøjskolerne, der vedrører undervisning og forskning. En ny tillægsstruktur, der fremover vil sikre ens tillæg på et højere niveau end i dag. Endelig en gennemskrivning af de bestemmelser i AC overenskomsten, der udstikker rammer for lokalaftaler og for arbejde uden lokalaftaler. Det, vi tit har kaldt at arbejde "under AC-overenskomsten".

Aftalekomplekset er efter min vurdering det vigtigste siden 1992, hvor den daværende Seminarieafdeling af DM indgik et forlig, hvor man gik bort fra centrale aftaler om arbejdstid til udelukkende at henholde sig til AC-overenskomstens rammer for arbejdstid. Efter en kort periode med tidsregistrering blev der på næsten alle seminarier indgået lokalaftaler, der specificerede tid til pædagogiske og administrative opgaver, rammer for deltagelse i udviklingsarbejde, forberedelsesfaktor osv.

Modellen med lokalaftaler har vist sig langtidsholdbar gennem hele perioden frem til i dag, selv om seminarierne for længst er afløst af først CVU'er og senere professionshøjskoler. Gennem hele perioden har langt hovedparten af vore institutioner indgået aftaler om arbejdstid i form af lokalaftaler, rammeaftaler og husaftaler. Det må dog konstateres, at konsensus-konceptet de senere år har været sat under stærkt pres. Det har på vores side resulteret i, at vi under forhandlingerne i sta-

dig højere grad har henvist til AC-overenskomstens bestemmelser om kvartalsnorm, mens ledelsen har italesat en agenda om nyt ledelsesparadigme, hvor ledelsen kan lede og fordele arbejdet uden aftale.

I den mindre joviale forhandlingskultur, hvor de nye centrale ledelseslag i professionshøjskolerne har haft behov for at signalere nye tider og brud med seminariernes dialog- og samtalekultur, er kvartalsnormen fra begge sider blevet et ikon på kamp om de professionelles ret til selv at tilrettelægge deres arbejde på vores område uden centrale arbejdstidsaftaler.

Som flere tillidsrepræsentanter peger på, ligger der også fremover en stor udfordring i at få lavet aftaler med henblik på at give lige vilkår for lige arbejde. Der vil ligge et afgørende arbejde med at gå i dialog om en arbejdstilrettelæggelse, der udstikker rammer for den enkeltes professionelle råderum og sikrer mod ekstrem arbejdsbelastning og ubegrænset ophobning af opgaver.

Nu hvor kvartalsnormen er afskaffet, bliver kunsten at gå i dialog med medlemmer og ledelse om de værktøjer, der ligger i et nyt system til løbende registrering af den faktiske arbejdstid og til opgørelse af spidsbelastninger af en måneds varighed.

Arbejdstilsynets rapport om arbejdsmiljøproblemer på læreruddannelsen i Metropol (læs Magisterbladet side 6-7) giver et skræmmende eksempel på, hvordan det går, når teorier om uindskrænket ledelsesrum får lov til at stå i vejen for forhandlede aftaler, der respekteres af såvel ledelse som medarbejdere. Hvis det skulle være new normal, så velkommen i Gøgereden.

OK får blandet modtagelse

Tidsregistrering og lokalaftaler er centrale elementer i den nye overenskomst. Begge dele hilses velkommen, men får ikke armene op over hovedet hos de tillidsmænd, som DM Professionshøjskoler har talt med.

Kaldstanken forsvinder

**Jesper Zimmer Wrang, TR,
Læreruddannelsen, UC Lillebælt:**

Den nye overenskomst får en meget direkte betydning for os, for når man kigger rundt, findes lokalaftalerne stort set ikke længere, og det betyder, at vi fremover vil komme til at følge den præcise ordlyd i overenskomsten meget nøje. Derfor får den væsentlig større vægt, end vi har været vant til.

Jeg hæfter mig særligt ved, at vi går fra en kvartalsnorm til en årnorm, og at der skal etableres et system til løbende registrering af arbejdstid. Det er klart, at uden normer og akkorder får dette redskabs kvalitet afgørende betydning for, at medarbejderne får løn for den arbejdstid, de faktisk leverer. Her kan jeg godt have min tvivl om, hvor præcis og løbende registreringen i praksis bliver.

Herudover bekymrer den minutløse tidsregistrering mig helt grundlæggende, for langt de fleste af de medarbejdere, jeg repræsenterer, har ikke og oplever ikke arbejdet som et 8-16-job. De har et job, der består af en del aftenarbejde, en del meget intensive perioder med arbejdsuger på op imod 70 timer, men også nogle perioder, hvor der er lidt mere stille,

fordi de studerende er i praktik eller arbejder med projekter. Den måde at arbejde på er helt almindelig på læreruddannelsen og bliver tålt af medarbejderne, fordi de i et eller andet omfang også har noget af kaldstanken tilbage. Som jeg ser det, forsvinder denne

sidste rest kaldstanke med overenskomsten, og det er alvorligt. Vi skal fremover tænke pris og vare og lave cost-benefit-analyser på alt, hvad vi gør, for når der ikke længere eksisterer nogen lokalaftaler, skal underviserne selv til at taksere deres arbejdstid i drøftelser med ledelsen. Langt de fleste af mine medlemmer er humanister, og der er ikke ret meget regneark i dem. De regnearksøvelser, som der nu er lagt op til, resulterer let i, at de kommer til at underbyde sig selv. Man tænker ikke nødvendigvis over, hvor lang tid der går med en given opgave, og når man så bliver klar over det, tænker man automatisk, at man nok er for langsom og må kunne løse den hurtigere. Man husker heller ikke nødvendigvis at taksere et-



hvert element, der indgår i ens opgaveportefølje, for eksempel møder og koordinering på kryds og tværs.

Jeg tvivler også meget på, at ledelserne har den nødvendige viden om hver specifik arbejdsopgave til, at de kan indgå i saglige vurderinger med den enkelte medarbej-

der om individuel arbejdstid. Og vi ser da også allerede nu lokale ledelser, der viser stor interesse for at aftale såkaldte skuffenormer med den lokale tillidsrepræsentant – vel at mærke normer, der er lavere end dem, vi har i dag.

Jeg er til gengæld ikke i tvivl om, at afskaffelsen af lokalaftaler på professionshøjskolerne er udtryk for en koordineret ledelsestænkning, og at den store forestilling er, at man kan vride mere arbejde ud af medarbejderne ud fra overenskomsten. Mit håb er så, at medarbejderne for alvor begynder at kræve løn for alt det arbejde, de reelt udfører, sådan at arbejde og løn passer sammen. <<

”Jeg tvivler også meget på, at ledelserne har den nødvendige viden om hver specifik arbejdsopgave til, at de kan indgå i saglige vurderinger med den enkelte medarbejder om individuel arbejdstid.”

Åbenheden er under pres



**Jacob Magnussen, TR,
Socialrådgiveruddannelsen,
Professionshøjskolen Metropol:**

De seneste halvandet år har vi arbejdet uden lokalaftale her på Metropol, og tidsregistrering og muligheden for at indgå en lokalaftale er to ting, som vi virkelig har savnet. Vi har arbejdet efter et dikteret grundlag fra ledelsen, og fordi vi ikke har haft nogen tidsregistrering, har det betydet, at vi har arbejdet meget over. Derfor hilser jeg specielt tidsregistreringen velkommen. Men når det er sagt, er jeg ikke ovenud begejstret, for vi ser ledelser, der ønsker at hæve produktiviteten uanset hvad. Man bruger som argument, at man vil have 100 procent i stedet for kun 75, men i stedet for at tage fat i dem, som ledelsen mener er gået i stå arbejdsmæssigt, straffer man os alle sammen, og det er altså en hån imod os, der fagligt engagerer os i det, vi laver.

Hvis man frigør sig fra lokalaftaler, forestiller man sig, at man kan opnå en suboptimering af ressourcerne og få en 100 procent udnyttelse af tiden og der-

med et helt frit ledelsesrum. Det mener jeg er en meget naiv tilgang at have til opgaven. Men vi får som ansatte en kæmpe opgave med at synliggøre alle de usynlige opgaver, der også ligger i jobbet.

Mens vi har kørt uden lokalaftale, er det blevet klart for mig, hvordan klassiske temaer som gennemsuelighed, åbenhed og ensartethed er kommet under pres. Hvor mange timer der bliver brugt og på hvilke opgaver, er ikke noget, jeg som TR eller de øvrige medarbejdere har ret til at få indsigt i, og det mener jeg er problematisk. Hvis vi skruer tiden tilbage til efterår 2011 og forår 2012, fik vi her på Metropol bare noget tid. Nogle fik mindre end andre, men ingen fik at vide hvorfor. Så begynder man at sammenligne, og så opdager man, at man heller ikke ved, hvad der forventes, og hvordan kvalitetsniveauet skal være. Så jeg ser nogle store udfordringer for os forude, og jeg er meget spændt på at se, hvor mange ledelser der går med til at indgå nye lokalaftaler. Jeg håber det bedste, men frygter det værste.

”... i stedet for at tage fat i dem, som ledelsen mener er gået i stå arbejdsmæssigt, straffer man os alle sammen, og det er altså en hån imod os, der fagligt engagerer os i det, vi laver”.

”For mig er det afgørende, at vi får skabt en gennemsigtighed og lige vilkår i arbejdet. Idéen om, at man skal skabe ulige vilkår for at opnå mere, fører til dårligere, og ikke bedre uddannelser”.

Lige vilkår for lige arbejde

Jimmy Harder, TR, Læreruddannelsen, Professionshøjskolen Metropol:

Uden en arbejdstidsaftale og tidsregistrering er der banet en motorvej for, at man arbejder langt mere end de 37 timer. Så hvis ens arbejdsgiver ikke vil indgå en arbejdstidsaftale, er der ingen vej uden om at registrere sin tid for at beskytte sig selv imod udnyttelse og vilkårlighed. Derfor er det godt, at det nu står i overenskomsten, at der skal etableres tidsregistreringssystemer. Jeg ser sådan et system som et værn, i det tilfælde at arbejdsgiveren ikke har vilje til at indgå arbejdstidsaftaler.

Overgangen fra kvartalsnorm til årsnorm er jeg absolut ikke begejstret for, for det fungerer ikke. Mine kolleger arbejder ganske enkelt for meget. Så meget, at Arbejdstilsynets lys er på arbejdsforholdene, for den tid, som arbejdsgiverne stiller til rådighed, passer ikke med de timer, der er brug for. Som jeg ser det, kan årsnormen blive en glidebane til urimeligt hårde arbejdsbelastningsperioder.

I forvejen er det jo sådan, at rigtig mange arbejder om søndagen og om aftenen, og det gør man ikke, fordi man har lyst, men fordi der er en ujævn arbejdsbyrde, der gør, at man ikke kan nå det inden for almindelig arbejdstid. Vi ac-

cepterer, at arbejdsopgaverne er ujævt fordelt, men vi er som minimum nødt til at sikre, at vi får det nødvendige antal timer til dem.

Som jeg ser det, ligger der en stor opgave for underviserne i at få talt sammen om korrekt tidsfastsættelse, og der ligger en stor opgave hos os tillidsrepræsentanter i at forhandle på vegne af eller sammen med vores kolleger. Alle har ret til at sige, at de gerne vil have deres TR med, når de skal forhandle med lederen om tidsnormerne, og det vil jeg absolut opfordre til, hvis det ikke lykkes at indgå en lokal aftale.

For mig er det afgørende, at vi får skabt en gennemsigtighed og lige vilkår i arbejdet. Ideen om, at man skal skabe ulige vilkår for at opnå mere, fører til dårligere, og ikke bedre uddannelser. I det her landskab er der helt klart nogle chefer, der er mest interesserede i at få deres handlinger til at stemme overens med det, de har læst i new management-bøgerne, mens andre chefer er interesserede i at lave aftaler, der sikrer høj kvalitet i uddannelsen og opgaveløsningen. <<



OK 2013:

Vigtige delaftaler er på plads

En ny aftale for arbejdstidsregler står helt centralt i det endelige overenskomstforlig for ansatte på professionshøjskolerne.

Et langt, og til tider temmelig hårdt, forhandlingsforløb gik forud, da AC omsider, den 28. januar, kunne underskrive en delaftale med Finansministeriet og Uddannelsesministeriet om nye overenskomstvilkår for ansatte på professionshøjskolerne.

Det er DM's formand, Ingrid Stage, og Hans Beksgaard, formand for DM Professionshøjskoler, der har forhandlet delforliget på plads for de godt 2.000 DM'ere, der underviser og forsker på de syv uddannelsessteder. Helt afgørende i forløbet var forhandlingerne om underviserenes arbejdstidsregler, hvor fronterne fra begyndelsen var trukket hårdt op. For ligesom på alle andre niveauer i uddannelsessystemet er også professionshøjskolelærerne under pres for at bruge flere timer sammen med de studerende.

Og netop set i lyset af de overordnede toner fra regeringen er Hans Beksgaard rimeligt tilfreds med den nye aftale for arbejdstidsregler. Og det til trods for, at ønsket om at afskaffe kvartalsnormen til fordel for en årsnorm ikke som udgangspunkt er hans kop te.

“Den spidsbelastning, som i perioder ligger på underviserne, fordi arbejdsplanen er skævt fordelt ud over året, er vores store bekymring. Vi ved, at den medfører et hårdt arbejdsmiljø og øger risikoen for stress betragteligt”, forklarer Hans Beksgaard.

Når aftalen overhovedet blev spiselig, skyldes det, at DM og AC kom igennem med et ønske, som medarbejdersiden længe har næret, nemlig etableringen af et egentligt tidsregistreringssystem. Der-

udover indeholder aftalen en bestemmelse om ret til at opgøre sin arbejdsbelastning, hvis man har haft merarbejde i en periode på fire uger.

“Dels håber vi, at det nye system vil være en hjælp til at undgå en alt for skæv arbejdstidsplanlægning, og dels vil det blive lettere for medarbejderne at dokumentere deres arbejdsindsats, selv om de ikke fysisk er til stede på skolen fra otte til 16 hver dag”, siger Hans Beksgaard.

Pæne tillæg

Også DM-formand Ingrid Stage betoner nødvendigheden af en løbende tidsregistrering:

“Det har været afgørende for DM's accept af årsnormen, at professionshøjskolerne bliver forpligtet til at sikre en lø-

“Det lykkedes os at forhandle pæne forhøjelser på tillæggene, til trods for at den overordnede økonomiske ramme er meget smal lige nu”.

Formand for DM professionshøjskoler Hans Beksgaard

bende registrering, og at der ikke ændres i adgangen til at lave lokalaftaler eller at få udbetalt merarbejde”, forklarer hun.

DM vil nu afvente, hvordan udmøntningen af de nye arbejdstidsregler kommer til at ske. Først da vil det blive tydeligt, om der er tale om en forbedring. De øvrige aftaler i delforliget tøver professionshøjskoleformand Hans Beksgaard til gengæld ikke med at kalde for tilfredsstillende. For selv om arbejdsgiverne i ly af finanskrise og trusler om besparelser presede citronen til det yderste, hentede DM resultater hjem, der lå et stykke over det forventede, lyder vurderingen.

“Det lykkedes os at forhandle pæne forhøjelser på tillæggene, til trods for at den overordnede økonomiske ramme er meget smal lige nu. Og så er jeg meget glad for, at vi med både adjunkturerne og indførelsen af docent-karrieretrinnet har fået en mere tidssvarende stillingsstruktur, der passer bedre til den virkelighed og de øgede krav, der stilles til professionshøjskoleansatte i disse år”, pointerer Hans Beksgaard. <<



Hans Beksgaard, formand for godt 2.000 professionshøjskoleansatte, har været med til at forhandle delforliget på plads.

DE VIGTIGSTE DELAFTALER:

Uændret arbejdstid, ændrede merarbejdsregler

Arbejdstidsbestemmelserne er de samme, herunder også adgangen til at indgå lokale arbejdstidsaftaler.

Kvartalsnormer ændres til årsnormer, men de ansatte kan fortsat redegøre for merarbejde, der har et større omfang og strækker sig over mindst fire uger.

Der etableres et system til tidsregistrering.

En ny fælles stillingsstruktur:

Stillingsstrukturen sikrer ens, og højere, tillæg for alle, der arbejder med undervisning og forskning på professionsuddannelserne, også på de tekniske og merkantile uddannelser.

Stillingsstrukturen er samtidig et opgør med det vildtvoksende antal af projekt-, konsulent- og tidsbegrænsede ansættelser. Det er fremadrettet kun ansatte efter stillingsstrukturen, der kan varetage arbejdsopgaver, som fx undervisning på professionsbachelor- og erhvervsakademiuddannelserne, efter- og videreuddannelse i tilknytning hertil og opgaver i tilknytning til udviklings- og forskningsaktiviteter.

Indholdet i adjunktstillingerne er præciseret, så adjunkterne skal bruge mindst 25 procent af deres arbejdstid på at undervise på grunduddannelserne og 25 procent på udviklings- og forskningsopgaver.

Det vil fremover være muligt at søge docentstillinger, som bliver en slags faglige karrierestillinger uden ledelsesbeføjelser, fx for ph.d.er. Docentstillingerne skal ses i forlængelse af kravet om, at uddannelserne på professionshøjskolerne i højere grad skal være forskningsbaserede

En ny tillægsstruktur:

Adjunktillægget hæves fra 34.700 kroner til 42.000 kroner.

Lektorerne i den nye stillingsstruktur får et nyt tillæg på 83.000 kroner. Tidligere har lektortillægget været forskelligt, fx på pædagog- og læreruddannelsen.

Der vil være en overgangsordning for lektorer, der bliver ansat inden 1. august 2013.

Der er opnået tillægsforbedringer for de lavest lønnede grupper på bl.a. pædagog-, bioanalytiker- og socialrådgiveruddannelserne, så allerede ansatte lektorer får et tillæg på mindst 70.300 kroner, hvor nogle i dag alene har et tillæg på 59.200.

Den fælles tillægsordning er et længe næret ønske i DM, som har kæmpet for at mindske forskellen på “rige” og “fattige” lektorer siden 2009.

Forskning skal være arbejdende viden

Ideer til ph.d.-projekter er der masser af. Udfordringen er at få forskningen ud at arbejde blandt studerende og på skolerne, mener rektorkollegiets formand, Erik Knudsen.

Det er kun halvandet år siden, de første ph.d.-studerende fra landets professionshøjskoler tog hul på deres forskningsprojekter. Men allerede nu bliver der arbejdet intensivt på at skabe egentlige forskningsmiljøer rundt omkring på uddannelsesstederne. For professionsforskning skal ikke kun være fine rapporter i bogreolen – det skal være arbejdende viden, fastslår formand for rektorkollegiet Erik Knudsen:

“Der er to greb, som vi skal huske at have fokus på. Det ene er, at vi ikke skal have nogle ph.d.-forløb, uden at det også involverer vores studerende. Den viden, der bliver frembragt, skal vi med andre ord huske at få bragt ind i hovederne af de studerende, og vi skal huske, at de i deres studier kan være med til at være vidensproducerende. Den anden ting er, at de ph.d.-studerende allerede i problemformuleringerne skal tænke over, hvordan deres nye viden skal formidles og bringes i spil”, siger han.

At ph.d.-forskning i professionsregi er mere end blot en fiks idé, bekræftes af, at der er bevilget yderligere 30 mio. kroner til formålet. Forskningen frem til 2015 er dermed sikret. Men Erik Knudsen erkender, at han og rektorkollegerne står med en udfordring, når det handler om at holde på både forskerne og forskningsresultaterne, så de ikke ender i de klassiske vidensmiljøer på universiteterne, når de tre ph.d.-år er gået:

“Lige nu er vi rigtigt dygtige til at finde ud af, hvad der er interessant at forske i, men vi er ikke dygtige nok til at bringe det tilbage, så der har vi en stor organisatorisk udfordring”.

Erik Knudsen vurderer dog, at nogle af udfordringerne får en hjælpende hånd i kraft af blandt an-

det den nye stillingsstruktur, der bliver indført med den nye overenskomst. Ifølge den bliver der indført et docent-niveau på professionshøjskolerne, ligesom der sker en styrkelse i lektorkvalificeringen.

To kontorer virker ikke

Marianne Würtz er cand.mag. i dansk, informationsvidenskab og historie og lektor på læreruddannelsen på UCN. Hun søgte om at komme med i den første pul-

je af ph.d.-studerende, og siden har hun arbejdet på projektet *Skole 2.0: Multimedial tekstpraksis, læring og inklusion i literacyundervisningen på yngste klasseset* med base på Aalborg Universitet. Hun forsker med andre ord i, hvordan flere modaliteter som billeder, tale, musik, animationer og skrift har indflydelse på læsningen og læseundervisningen.

“Jeg er i fuld gang med at generere empiri på to folkeskoler. Mit projekt er



“Det er rigtigt vigtigt, at man er i et forskningsmiljø, når man arbejder på en ph.d.,” understreger Marianne Würtz fra UCN.

baseret på Design Based Research, og det betyder, at jeg sammen med lærerne på skolerne udvikler didaktisk design til multimodal tekstproduktion i 2. klasse, altså undervisningsforløb, hvor eleverne producerer multimodale tekster med det digitale penaltus. Undervisningsforløbene afprøves efterfølgende på skolerne, så det er altså ikke mig som forsker, der kommer og docerer viden til lærerne. Det er i stedet et forløb, som vi er sammen om, og som er både praksisnært og udviklende for alle parter”, fortæller hun.

Da hun begyndte på sit forskningsprojekt, var det meningen, at hun skulle have en base både på universitetet og på sin vanlige arbejdsplads. Men det viste sig hurtigt, at den model ikke fungerede.

“Det er svært at have kontor flere steder. Dels skal man rent praktisk slæbe en masse materiale fra det ene til det andet sted hele tiden, og det bliver man ret hurtigt træt af. Derudover er en del af ph.d.-uddannelsen jo, at man indgår i et forsk-

ningsmiljø, og selv om der bliver arbejdet på at etablere det miljø på professionshøjskolerne, så findes det altså bedst på universiteterne. Men vi har jo stadig vores gang på uddannelserne. Både fordi det er der, vi har vores undervisningsforpligtelse, men også, fordi vi jo stadig deltager i de møder, der er relevante for vores arbejde”.

Mere end en parentes

Marianne Würtz håber ligesom Erik Knudsen, at der med tiden opstår rigtige forskningsmiljøer rundt omkring på professionshøjskolerne. Men det er ikke noget, der kommer af sig selv, fastslår hun:

“Det er rigtigt vigtigt, at man er i et forskningsmiljø, når man arbejder på en ph.d., for man har brug for at have nogle omkring sig, som man lige kan spørge til råds”, siger hun.

På UCN arbejdes der på at etablere et forskningsmiljø omkring DIUT, Digitalt Uddannelseslaboratorium, i løbet af 2013-

2015, og det er hensigten, at tre nuværende ph.d.-studerende, herunder Marianne Würtz, skal være en del af det miljø. Derfor satser hun på, at de tre år med *Skole 2.0* ikke blot bliver en parentes i karrieren:

“Jeg synes, det er meget privilegeret, at jeg som underviser kan få lov til at bruge tre år på et forskningsprojekt, og jeg vil helt sikkert råde andre til at tænke i de baner. Ud over at det rent personligt er fantastisk lærerigt, synes jeg også, det er rigtigt godt set politisk. Man løfter professionshøjskolerne og hele feltet ved at uddanne ph.d.ere, der selv kommer fra området”. <<

VIL DU VÆRE PH.D.-STUDERENDE?

Næste ansøgningsfrist for at blive ph.d.-studerende er 7. juni 2013.

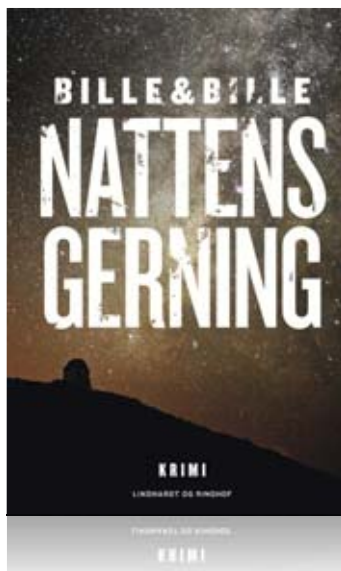
Ansøgningsskema samt relevante oplysninger finder du på: <http://www.au.dk/forskudd/uddforsk/>

IGANGVÆRENDE PH.D.-PROJEKTER:

- Idræt som inklusion i den danske folkeskole – UCS
- Vejledning – som inkluderende redskab i læreres hverdagspraksis – UCC
- Elevers begrundede vurderinger i udskolingen – UCC
- Nabosprogsdidaktik 2.0 – kommunikativ sprogundervisning med digitale medier – UCSJ
- Digitalt billedarbejde og billedæstetisk kompetenceudvikling i it-didaktisk design – UCN
- Meningsfuld målsætning – meningsfuld læring? – UCC
- Ledelsesvilkår, pædagogisk ledelse og elevernes læringsudbytte – UCC
- Pupils Conceptual Development and understanding of Natural Science/Technology in Primary school – Metropol
- Teknologibaseret læsning og skrivning i folkeskolen – VIA
- Digitale læremidler til læseundervisning i danskfaget i folkeskolens indskoling – UCL
- Elevpotentialets kompleks – Elevrettet ledelse og organisering i spændingsfeltet mellem selvrealisering og performancekrav – UCC
- Interkulturelle læreprocesser i engelsk – UCC
- Trykte og digitale læremidlers samspil i tyskundervisningen i folkeskolen – UCL
- Inklusionsdifferentiering og læringsudbytte i et neuropædagogisk perspektiv – UCN
- Skole 2.0: Multimodal testpraksis, læring og inklusion i literacyundervisningen på yngste klassetrin – UCN
- Dissonant læringsmiljø, elevmotiver og læringsadfærd – UCN
- Klasseledelse i matematik – Hvordan kan en inkluderende læringskultur støttes gennem (fag) didaktiske valg? – Metropol
- Nettet fanger. Multimodale tekster, feedback og læring i danskfaget i udskolingen – UCN
- Udvikling af inkluderende klasseledelse – VIA
- Lyst til læring i forskellige organisationer af udskolingen – UCC



“Han elskede dette nordiske observatorium på toppen af et fremmed bjerg. Derfor skreg det til himlen, hvis netop denne bygning skulle blive hans død”.



SKØNLITTERATUR

Nattens gerning

Steen Bille og Lisbeth Ammitzbøll Bille

Lindhardt og Ringhof, 2013, 304 sider, 299,95 kr.

Videnskabsjournalist Thea Vind er tilbage i en dramatisk historie om magtmisbrug, jalousi og blodig hævn. Thea siger ja tak til en invitation fra sin gamle veninde Charlotte, der er blevet direktør på et observatorium på La Palma. Thea tror, hun skal skrive om stjerner og sorte huller, men Charlotte har en helt anden dagsorden. En dansk astrofysiker er død på en ensom nattevagt, og Charlotte er sikker på, at hun er morderens næste offer. Modvilligt og fuld af bange anelser lader Thea sig trække ind i et dødsensfarligt spil. Første bind i serien “Gudindens sidste offer” udkom sidste år.

HISTORIE



Komintern og de dansk-sovjetiske relationer

Jesper Jørgensen, Alexander Chubaryan, Andrei Sorokin og Thomas Wegener Friis (red.)
Arbejdermuseet & ABA, 2012, 436 sider, 249 kr.

Midt under Anden Verdenskrig besluttede Stalin stort set over en nat at nedlægge den Kommunistiske Internationale, Komintern. Organisationen havde indtil da været omdrejningspunkt for den kommunistiske verdensbevægelse og et vigtigt redskab for sovjetisk udenrigspolitik. Efter alliancen med vestmagterne forekom en opløsning at være et vigtigt signal, så Stalin frisatte sine udenlandske kammerater. Eller gjorde han?

Bogen har samlet danske og udenlandske forskere for at gøre status over forskningen i Komintern og de dansk-sovjetiske relationer og er første skud på stammen af et dansk-russisk samarbejde

om i fællesskab at forstå vor nyeste fortid.

FILOSOFI

Filosofiske udspil

Hans Fink

Forlaget Philosophia, 2013, 300 sider, 179 kr.

I “Filosofiske udspil” analyserer og diskuterer Hans Fink komplicerede begreber som natur, kultur, identitet, værdi og moral. Dette gøres på en afklarende måde, som åbner op for tværfagligt samarbejde. Artiklerne kan læses og bruges hver for sig, men læst i sammenhæng tegner de omridset af en åben og pragmatisk filosofisk naturalisme, der forstår den filosofiske begrebsanalyse som en særligt specialiseret, men altid fuldt integreret del af sin tids videnskab og kultur.

LITTERATUR

Oversættelse

Martine Ingvorsen og Per Øbrgaard (red.)

Aarhus Universitetsforlag, 2013, 164 sider, 199,95 kr.

Oversættelsesteori er en tværfaglig akademisk disciplin, der i krydsfeltet mellem sprog-, litteratur- og kulturstudier beskæftiger sig med, hvad oversættelse er og bør være. Gennem tekster af to-

neangivende forskere introducerer “Oversættelse” til væsentlige temaer i moderne litterær oversættelsesteori. Centralt står forståelsen af oversættelse som en særlig form for kulturudveksling, hvor den oversatte tekst ideelt set skal gøre opmærksom på sit fremmede sproglige og kulturelle ophav og herigennem pege på sig selv som netop oversat. Bogen er 12. og sidste del af serien “Moderne litteraturteori”.

PSYKOLOGI



Selvhjælp på hovedet – sociale perspektiver på personlig udvikling

Rasmus Kjær

Klim, 2013, 217 sider, 249 kr.

Markedet for selvhjælp og personlig udvikling er eksploderet. Vi er blevet storforbrugere af coaching, selvt terapeutiske programmer og selvudviklingskurser. Hylderne i boghandler og på biblioteker bugner af selvhjælpsbøger, der opfordrer os til at

stræbe efter succes, personlige mål og et lykkeligere liv. Selvhjælp er ikke længere et tilbud, men et krav, og det forventes, at den enkelte tager hånd om sit eget liv. I denne bog tager forfatteren et opgør med den logik og argumentation, som præger den individualiserede selvhjælpsdiskurs. Bogen tager afstand fra forestillingen om, at vi skulle kunne realisere os selv uafhængigt af andre.

SAMFUND

Er danskerne racister? Indvandrerforsknings problemer

Henning Bech og Mehmet Ümit Necef

Frydenlund, 2013, 363 sider, 299 kr.

Hvor racistiske er danskerne ved nærmere eftersyn? Bogens forfattere har undersøgt sagen og kigget os efter i sømmene. Over en 20-årig periode har bogens to forskere undersøgt racisme i Danmark, og ikke bare deres konklusion, men også selve undersøgelsen vækker opsigt. Noget kunne nemlig tyde på, vi ikke er helt så fremmedfjendske, som mange går og tror. Bogen åbner op for en seriøs debat om det komplicerede emne med saglig viden og grundig indsigt.



**FORSIKRING
MED OVERSKUD**

Få overskuddet tilbage

Hos GF er det kunderne, der deler årets overskud. Derfor sender GF Magistrene lige nu i alt 3 mio. kroner tilbage, hvilket svarer til, at hver bilkunde i gennemsnit får 22% af deres bilpræmie retur – det gælder også dem, der har haft en skade i årets løb.

Vil du også have bilforsikring med overskudsdeling?



Ring på
tlf. 7424 4145
eller beregn
din pris på
gfforsikring.dk

Har du fået nyt job? Er du blevet færdig med dine studier? Er du blevet udnævnt til noget? Har du taget en ph.d.-grad? Har du fået et legat? En pris? Er du blevet professor? Har du jubilæum? Fylder du rundt?

Skriv til NYT OM NAVNE, hvis du vil fortælle dine DM-kolleger om din uddannelse, dit job og din karriere. Send en mail til nytomnavne@dm.dk. Gerne med et foto.



Brian Bech Nielsen, dekan ved hovedområdet Science and Technology, Aarhus Universitet, bliver universitetets nye rektor fra august 2013.

Brian Bech Nielsen er 55 år og født og opvokset i Holstebro. Før han blev dekan på Science and Technology, var han institutleder på Institut for Fysik og Astronomi, hvor han i 2007 blev udnævnt til professor i eksperimentel faststoffysik. Han forskede blandt andet i halvleder materialer som silicium i tæt tilknytning til universitetets iNANO-center. Han er mangeårigt medlem af Det Kgl. Danske Videnskabernes Selskab og beklæder derudover en række bestyrelsesposter. Sidstnævnte har han dog valgt at trække sig fra, når han til august tiltræder som rektor.

Rektorstillingen har været opslået både nationalt og internationalt, og 11 personer søgte stillingen. Det var en enstemmig bestyrelse, der pegede på Brian Bech Nielsen som ny rektor og som efterfølger til nuværende rektor Lauritz B. Holm-Nielsen.



Ib Poulsen, rektor siden 2009 for Roskilde Universitet, kunne i februar fejre sit 40-års jubilæum i statens tjeneste.

Han var fra 2006 institutleder på Institut for Kultur og Identitet på RUC. Han kom til RUC i 2002 som professor i dansk sprog og medievidenskab fra en professorstilling på Danmarks Pædagogiske Universitet. Forinden havde han i en årrække været lektor i sprog- og medieanalyse ved Institut for Nordisk Filologi på Københavns Universitet.

Ib Poulsen er dr.phil. på en afhandling fra 2006 om radiomontagen. Han er uddannet cand.mag. i dansk og sprogpsykologi fra Københavns Universitet i 1974, fik tilkendt Københavns Universitets guldmedalje i 1975 og blev lic. phil. i 1982.



Ella Mølgaard, lektor, cand.mag. i tysk og dansk samt ekstrauddannet i dansk som fremmedsprog, er af de studerende på Syddansk Universitet i Sønderborg udpeget som en af årets bedste undervisere. Hun underviser tyske studerende på SDU i dansk.

“Jeg gør meget ud af, at de studerende ikke bare skal lære et sprog, de

skal også lære en nation og en kultur at kende. For så giver det mening at lære et sprog”, siger Ella Mølgaard.

Prisen er på 20.000 kr. Den uddeles af BHJ-Fonden, der støtter humanitære, kulturelle og almene formål.



Eline Lorenzen, ph.d. og cand. scient., Center for GeoGenetik, Naturvidenskab, Københavns Universitet, har modtaget den prestigefyldte forskerpris For Women in Science, der er indstiftet af L’Oreal og UNESCO. Prisen uddeles i samarbejde med Videnskabernes Selskab.

Eline Lorenzen forsker i forståelsen af vilde dyrs evolutionshistorie og i, hvordan klimaforandringer påvirker dyrenes levevilkår.

Prisen er på 100.000 kr. Læs mere om For Women in Science på www.forwomeninscience.dk.

Vinderne af DM Privats konkurrence i forbindelse med sektorens nytårskur:

Anne Solholm, YouSee

Kasper Egeland, No Jazz

Vinderne af DM Efteruddannelses konkurrence i forbindelse med 25-års jubilæet:

Følgende tre har vundet et todageskursus efter eget valg:

Maria Christensen (kurset: sociale medier)

Elvir Maleskic (kurset: effektiv hukommelse og memoteknik)

Sanne Skovbo Illemann (kurset: Adopo InDesign, Photoshop og Illustrator for begyndere)



LB FORENINGEN

Meddelelse om

INDKALDELSE TIL GENERALFORSAMLING

LB Foreningen F.M.B.A. afholder ordinær generalforsamling på adressen

Kompagnisalen, Kompagnistræde 39, 1208 København K.

Tidspunkt: **Lørdag den 20. april 2013, kl. 10.00.**

Med følgende dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Bestyrelsens beretning, herunder med redegørelse for driften i datterselskabet LB Forsikring A/S
3. Fremlæggelse og godkendelse af årsrapporten for 2012
4. Beslutning om anvendelse og fordeling af årets overskud i henhold til den godkendte årsrapport
5. Godkendelse af lønpolitik for LB Foreningen
6. Godkendelse af kandidat til valgområde 5 for medlemsgruppe 2 – indstillet af valgudvalget, jf. vedtægternes § 8A
7. Valg af revisor
8. Eventuelt

Senest 14 dage før generalforsamlingen vil dagsorden, årsrapport m.v. kunne findes på www.lbforeningen.dk under menupunktet "Om LB Foreningen" og underpunktet "generalforsamling".

Adgang til generalforsamlingen har samtlige delegerede, der tillige har stemmeret. Endvidere har medlemmer af Lærerstandens Brandforsikring ret til at overvære generalforsamlingen og tage ordet der, dog uden stemmeret.

Anmeldelse om overværelse af generalforsamlingen skal være LB Foreningen F.M.B.A., Direktionssekretariatet, i hænde senest mandag den 15. april 2013, hvorefter adgangskort vil blive tilsendt.

LB FORENINGEN F.M.B.A.

Farvergade 17
1463 København K

På bestyrelsens vegne
Carsten Mørck-Pedersen
Formand

LB Foreningen varetager ejerskabet af Lærerstandens Brandforsikring (en del af LB Forsikring A/S).



Årdsdag 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.

På dagen vil du blandt andre møde professor Flemming Poulfelt fra CBS, professor Steen Hildebrandt fra Aarhus Universitet og hjerneforsker Peter Lund Madsen.

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

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

DM - Dansk Magisterforening



DANSK PSYKOLOG FORENING



- dit naturlige valg

Se hele programmet og tilmeld dig senest 2. april på dm.dk/kalender

“Legen er sådan en situation, hvor vi har tid til at være sammen på en åben og fordomsfri måde. I det legende øjeblik er vi fuldt til stede og åbne for verden omkring os”.



ORGANISATION

Den legende organisation – Når livet leger med os

Ann Charlotte Thorsted

Lindhardt og Ringhof, 2013, 232 sider, 299 kr.

Bogen beskriver, hvordan to vidt forskellige organisationer – den store internationale virksomhed LEGO og den mindre, nonprofit-organisation SUS – har bragt legen i spil. Ann Charlotte Thorsted viser, hvordan leg kan understøtte innovation, læring, kommunikation, samarbejde og det gode arbejdsliv. Bogen giver desuden en række praktiske anvisninger på, hvordan man selv som leder, ansat, konsulent eller underviser kan få mere leg ind i hverdagen.

LITTERATUR

Chaucer in Denmark. A Study of the Translation and Reception History 1782-2012

Ebbe Klitgård

Syddansk Universitet, 2013, 297 sider, 298 kr.

This study is an investigation of a subject never explored before: the translations and the reception in Denmark of the most important English poet from the Middle Ages Geoffrey Chaucer (1340?-1400) from the first appearance in 1782 of a transformation of one of his Canterbury Tales, The Wife of Bath's Tale, to the present day. Ebbe Klitgård analyses the story of Chaucer in Denmark also as an exemplary study of the history of English education, culture, language and literature in Denmark.

RELIGIONSHISTORIE

Handbook of the Theosophical Current

Olav Hammer & Mikael Rothstein (eds.)

Leiden: Brill, 2013, 96 sider, €168.00

Teosofiens fremkomst i sidste tredjedel af 1800-tallet markerer den vigtigste religionshistoriske ændring i

den vestlige verden siden reformationen. Teosofiens historie og aktuelle status er imidlertid påfaldende underudforsket, men med denne bog foreligger for første gang et samlet overblik, og dermed et væsentligt religionshistorisk forskningsbidrag. Bogen er inddelt i sektioner, som dels historisk, dels tematisk undersøger en lang række aspekter ved de mange forskellige teosofiske traditioner: mytologi, virkningshistorie, kunst, ritual, sociale konflikter, forhold til videnskab og til andre religioner, personhistorie m.v. Bogen er forsynet med grundige referencer og omfattende register.

SPROG



Vi taler dansk 1

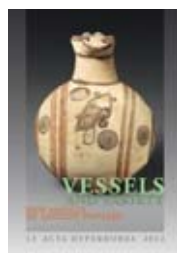
Lisbet Thorborg

Forlaget Synope, 2013, 112 sider, 282,50 kr. for grundbog og 360 kr. for audio-cd-udgave

Bogen er nem at arbejde med – her er alt samlet i ét: Her er både tekster, dialoger, lyt-

teforståelse, grammatik og udtale samt en bred vifte af øvelser og opgaver. I bogen arbejdes med et funktionelt og naturligt hverdagsdansk. Sproget opbygges trin for trin med der er stor vægt på mundtlighed. Gennem arbejdet med stoffet i bogen lærer kursisten at kommunikere på et elementært niveau om relevante dagligdags emner, og både fluency og korrekthed prioriteres.

ARKÆOLOGI



Vessels and Variety
New aspects of
Ancient Pottery

Hanne Thomasen, Annette Rathje og Kristine Bøggild Johannsen (red.)

Museum Tusulanums Forlag, 2013, 319 sider, 298 kr.

Addressing topics of production and distribution, iconography, regional studies, and museum collections, this volume of “Acta Hyperborea” sheds new and important light on perspectives in the fields of ancient pottery stu-

dies. The articles, substantial and well-illustrated, cover a wide span of time from the Geometric period and into the Roman period, including new results and material from excavations as well as new methodological approaches.

SAMFUND

Magt og modstand
En introduktion til
Michael Hardt og Antonio Negris tænkning

Peter Nielsen, Pål Christensen og Lars Poulsen

Frydenlund, 2012, 152 sider, 249 kr.

Hardt og Negri skriver nytænkende om et globalt samfund præget af krise og forandring. Denne bog er en kompakt indføring i deres univers, som åbner op for begreberne og teorierne bag visionerne. Lektor Peter Nielsen fra Roskilde Universitet efterlyser radikal nytænkning som følge af den lange og dybe krise, der præger Danmark. Ligeledes peger debattør og blogger Pål Christensen på, at politiske konflikter og sociale oprør misforstås, hvilket medvirker til krisens vedholdenhed. Sammen med Lars Poulsen har de zoomet ind på Hardt og Negri efter brugbare tilgange til svære udfordringer.



1864-TIDENDE

I 2014 markeres 150-året for den anden slesvigske krig i 1864. Udfaldet af den vil være de fleste bekendt. Hele året vil være præget af krigen med en lang række – fredelige – begivenheder i hele landet samt en stor dramaserie på tv, skriver historie-online.dk.

Alt dette og meget mere kan man holde sig orienteret om i avisen "1864-Tidende" på www.1864.dk. Her bliver krigens forløb skildret dag for dag i små artikler.

PROFESSIONERNES FORSKNINGSPORTAL

Professionshøjskolerne har samlet forskning og udvikling i en fælles portal, som gik i luften den 21. februar. Portalen skal give aftagere adgang til professions- og erhvervsrettet viden af høj kvalitet. Den indeholder ved åbningen over 400 beskrivelser af forskellige forsknings- og udviklingsprojekter og omtaler af over 2.500 publikationer, konferencer, foredrag og konsulenttydelser.

Læs mere på www.ucviden.dk



“I dag står det imidlertid klart, at tillidsreformen kun var et satirisk indslag. Derfor er det latterligt af kværuanterne i det radikale bagland, når de optræder som skuffede kujoner. De naive sjæle, der tog ordene for pålydende om, at en regering domineret af radikale ministre ville indføre “politi-kerfrie zoner”, er til grin”.

Lars Trier Mogensen, lederskribent, Politiken

Krisen tvinger fædre væk fra barsel



Pres på arbejdsmarkedet og krisementalitet tvinger nybagte fædre til at prioritere jobbet frem for barsel med deres barn, skriver Ugebrevet A4. “Fædrene bryder sig ikke om at gå ind til deres arbejdsgiver og bede om mange ugers barselsorlov, fordi de frygter, at chefen vil se skævt til dem, og at det i værste fald kan betyde en fyreseddel”, siger Anette Borchorst, professor, Aalborg Universitet.

BLIV EN BEDRE PROJEKTLEDER

Er du projektleder? Eller kunne du tænke dig at blive det? Så har du nu mulighed for at få et IPMA-certifikat (International Project Management Association) gennem organisationen Dansk Projektledelse (DPL), som DM i øvrigt arbejder sammen med (se Magisterbladet nr. 3/2012 på magisterbladet.dk).

Du kan læse mere om uddannelsen på www.dansktopjektledelse.dk

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 uprøvede muligheder.

Send en mail til magisterbladet@dm.dk med en kort omtale af dig selv, din uddannelse og dit job.

LEA GAULSHØJ THOMSEN, 33 ÅR

Projektkoordinator i "Projekt Efterværn" i Randers Kommune.

Du arbejder med tidligere anbragte unge, der skal skabe deres eget ståsted i livet. Hvordan bruger du din baggrund som antropolog?

En del af mit job er at være kontaktperson for nogle af de unge. Det er jo en funktion, som man typisk vil overlade til en pædagog, men min opgave er at have en mere narrativ tilgang til arbejdet. Jeg skal have nysgerrigheden med mig hver dag og hele tiden forstå, hvorfor det giver mening for et ungt menneske at ryge hash, eller hvorfor en spiseforstyrrelse giver ro i et kaotisk liv. Både det narrative og antropologien har øje for nuancerne, og det bruger jeg i høj grad i mit job. Jeg arbejder med unge fra 17 år, der er på vej til at skabe et liv for sig selv, efter at de har været anbragte, og forståelsesmæssigt giver antropologien en god ramme. Min formodning er, at de fleste gerne vil have et sted at bo og have en uddannelse, og de fleste har ikke lyst til at være misbrugere og kriminelle. De er tit ved at kaste op over det sociale system, så min opgave er ikke at bekræfte dem i, at de ikke har en fornemmelse af, hvad der er godt for dem. Min opgave er at forstå deres bevæggrunde og støtte dem i deres opfattelse af, hvad der er godt. Og så er min overordnede opgave i projektet jo at metodeudvikle og beskrive,

hvad der virker, så Randers Kommune kan bruge erfaringerne i andre sammenhænge også.

De unge, som du arbejder med, elsker Paradise Hotel. Hvad har I til fælles?

Blandt andet, at jeg også elsker Paradise Hotel. Alt underlødigt tv er lige mig, så jeg ser formentlig mere af den slags end mange af de unge. Jeg synes, det er sjovt at se, men selvfølgelig gør jeg det også, fordi jeg har

“Jeg bryder mig ikke om coaching, så i stedet ser jeg mig selv som en slags cowriter i, hvad de unge gerne vil opnå”.



KARRIERE:

- 1995-2000 DSB-kiosken i Kolding.
 1998 Årets ungdomskoldingenser.
 2000-2007 Frivillig og bestyrelsesmedlem på værestedet Plexus – værested for unge i Aarhus, drevet af Ungdommens Røde Kors.
 2000-2008 Studiejob og førstedame i DSB Minibar. ("Et fantastisk sted at foretage feltarbejde. Mennesker, der frekventerer sådan et sted, er oftest ikke, som folk er flest").
 2006-2010 Feltarbejde og tilkaldevikar på bostedet Ellengården, midlertidigt bosted for hjemløse familier.
 2009- Projektkoordinator, Projekt Efterværn – for tidligere anbragte unge – i Randers Kommune, 4-årigt projekt finansieret af Satspuljen. I alt 10 kommuner deltager i projektet.

UDDANNELSE:

- 2009 Cand.mag. i antropologi fra Aarhus Universitet.
 2011-2013 Dispuk – efteruddannelse som narrativ samtaleterapeut.

et fagligt sigte med det. Det giver et indblik i de kulturer, og det giver i dagligdagen anledning til at tale om referencer, kærester, Facebook og alt muligt andet med de unge i mit projekt.

Du fungerer som narrativ samtaleterapeut. Hvad er det?

I virkeligheden er det at blive bevidst om, at vi er medforfattere til hinandens liv. Jeg bryder mig ikke om coaching, så i stedet ser jeg mig selv som

en slags cowriter i, hvad de unge gerne vil opnå. Jeg har ikke mødt nogen unge, der ikke har håb og drømme om at blive til noget, så de har ikke brug for nogen, der fortæller dem, hvad der er rigtigt og forkert. Det ved de alt om. Så det narrative består i, at jeg er med til at forfatte nogle forskellige forståelser, der er knyttet på andre måder, end de har været vant til. Det er også en sproglig opgave, for sprog skaber virkeligheder, og det skal mange af de unge lære at blive bevidste om. Derfor taler vi heller ikke kun om, at de i mange tilfælde har det rigtigt svært og er omgivet af problemer, for livet er også så meget andet.

Lige nu er du på barsel, og dit projekt udløber til august. Hvad skal der så ske?

Ja, det er et godt spørgsmål. Det er en voldsom provokation for sådan en som mig at gå hjemme på barsel, mens min skæbne er i andres hænder. Jeg håber først og fremmest på, at projektet bliver "fastansat" med mig ved roret, så jeg kan få lov at fortsætte arbejdet med denne målgruppe. Men også, fordi jeg slet ikke føler mig færdig med at metodeudvikle. Metodeudvikling er jo ikke en bunden opgave, så ved at videreudvikle vores metoder fra det her område har vi mulighed for at tænke ud af boksen og anvende erfaringerne andre steder. Og her er unge på kontanthjælp eller socialrådgivere, der arbejder med udsatte familier, målgrupper, som jeg også synes det kan være relevant at se nærmere på. <<



HVAD BETYDER LÆRERNES LOCKOUT FOR DIT ARBEJDSLIV?

Efter 1. april er der ikke noget, der hedder undervisning i skolerne, hvis lockouten af lærerne står til troende.

Over 50.000 folkeskolelærere er varslet lockoutet pr. 1. april af Kommunernes Landsforening (KL). Det kan i sidste ende betyde, at børnene ikke bliver undervist, indtil lærerne og KL har fundet en løsning på konflikten.

Hvis en lockout træder i kraft, har du ikke ret til at få fri med løn, fordi dine børn ikke kan komme i skole.

Det efterlader naturligvis dig som forældre med akutte pasningsproblemer.

DM opfordrer derfor til, at du sammen med dine kolleger i medarbejdergruppen tager en snak med arbejdsgiveren og diskuterer problemstillingen.

Mulige løsninger kunne være, at:

- tage dine børn med på arbejde
- arbejde hjemme så vidt muligt
- bruge dine omsorgsdage, fridage eller afspadsring (husk at dette skal aftales i god tid med din chef).

Har du spørgsmål til lockouten, kan du kontakte DM på telefon 3815 6600 eller e-mail dm@dm.dk

Hold dig i øvrigt opdateret på dm.dk/ok13

Vidste du, at ...

DM hvert år modtager flere tusinde henvendelser om løn og ansættelsesmæssige forhold fra medlemmerne. De fleste handler om ansættelse, løn samt afskedigelse og stress.

DM's medlemmer er inddelt i 10 forskellige sektorer og sektioner efter deres løn- og ansættelsesmæssige tilknytning. Størst er DM Studerende med over 13.000 medlemmer. Derefter følger Sektoren for Forskning og videregående uddannelse samt DM Offentlig (ansatte i kommuner, regioner og stat) og DM Privat.

de tillidsvalgte er DM's øjne og ører lokalt på arbejdspladserne. Derfor er DM glad for de i alt over 1200 tillidsvalgte, som DM's medlemmer lokalt har givet et tillidshverv. De er fordelt på forskellige hverv som tillidsrepræsentant, tillidsrepræsentantsuppleant, tillidsmandssuppleant samt arbejdsmiljørepræsentant og kontaktperson.

DM PROCENT



Koncerthuset

Få 20 procent rabat på koncerter i Koncerthuset

Som medlem af DM får du særpris på store spektakulære koncerter med danske og internationale kunstnere præsenteret ved DRS orkestre og kor.

Læs mere på dm.dk/dmprocent

K3NC2R1
HUS4T



ARoS

Få 100 kroner i rabat på medlemskab af ARoS Klubben

Se eller gense Olafur Eliassons spektakulære kunstværk, Your rainbow panorama, på taget af kunstmuseet ARoS Aarhus Kunstmuseum. Som medlem af ARoS Klubben får du og en ledsager gratis adgang til museet og rabat i museumsbutikken og caféen.

Læs mere på dm.dk/dmprocent

ARoS

GÅ PÅ OPDAGELSE I DM'S FAGLIGE UNIVERSER

Fagligt forum er DM's tilbud til dig, der gerne vil møde kolleger og personer med samme faglige interesse som dig. Bliv klogere og del din viden med andre, er DM's mål med Fagligt forum, som du finder både på dm.dk/fagligtforum og på LinkedIn.

Rådgivning om løn, ansættelse og karriere samt muligheder for kompetenceudvikling er kerneområder for DM.

Men hvorfor ikke også være samlingspunkt for den faglige baggrund, det enkelte medlem har i bagagen. Et sted, hvor hvert enkelt medlem kan blive klogere og kloge andre.

Det har DM, og navnet på vidensbutikken hedder Fagligt forum.

I Fagligt forum kan du blive opdateret på den nyeste viden fra Lone Frank og Eske Willerslev eller lære, hvordan du udnytter sociale medier bedst. Du kan også blive meget kloge i LinkedIn-grupperne, hvor du selv kan lege Kloge Åge og gøre andre mere vidende.

Anna Dalsgaard har været med til at plante Fagligt forum i DM.

"DM's medlemmer har en høj og ofte specialiseret viden. Med Fagligt forum har vi ønsket at give medlemmerne et forum, hvor de kan dele, diskutere og udfordre hinanden på viden", siger hun.

Del din viden og bliv klogere på LinkedIn

dm.dk/fagligtforum et stedet, hvor du finder artikler og medlemsmøder. I LinkedIn-grupperne indbyder DM til, at du selv aktivt deltager i debatter og bidrager med viden.

"På LinkedIn er der fri leg inden for emnerne. Du kan starte debatter, slå job op, lægge artikler ud eller sparre med og søge råd hos kolleger inden for dit arbejdsområde", siger Anna Dalsgaard.

Fagligt forum har universer inden for:

- Administration, organisation og politik
- Miljø og natur
- Naturvidenskab og teknik
- It
- Sprog og kommunikation
- Kultur og sundhed
- Uddannelse, didaktik og forskning.

Læs mere på dm.dk/fagligtforum, hvor du også får adgang til LinkedIn-grupperne.



Roskilde Universitet

Masteruddannelser

Organisationspsykologi

Besøg os 9. april | Ansøgningsfrist 1. juni

Professionel Kommunikation

Besøg os 18. april og 13. maj | Ansøgningsfrist 1. juni

Multikulturalitet, Uddannelse og Læring

Besøg os 22. april | Ansøgningsfrist 1. juni

Uddannelse og Læring

Besøg os 7. maj | Ansøgningsfrist 1. juni

Projektledelse og Procesforbedring

Besøg os 14. og 27. maj | Ansøgningsfrist 1. juni

Sundhedsfremme

Ansøgningsfrist 1. juni

IKT og Læring

Ansøgningsfrist 1. juni

Oplevelsesledelse

Ansøgningsfrist november

Socialt Entreprenørskab

Ansøgningsfrist november

Diplomuddannelse

Turistfører

Besøg os 23. maj | Ansøgningsfrist 15. juni

Fleksibel uddannelse

Individuelle forløb til dit behov,
din virksomhed eller din organisation

Læs om uddannelserne og informationsmøderne på ruc.dk/evu



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 Effektiv vurdering af Velfærdsydelser og Folkesundhed
- Decoding China! Power, Philosophy, Government Affairs and Lobbying in China



copenhagensummeruniversity.ku.dk
E: csu@adm.ku.dk - T: 3532 2870