

Dramatisk videnskabs- formidling

side 25-27

Forsinkelser
ofte uforskyldte

10

Voldsom stigning
i antallet af
nye uddannelser

14

Jobcentret rykker ind
på universiteterne

20

dm
offentlig

41

DU HAR VALGT EN LANG UDDANNELSE.

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

ma-kasse.dk

Bliv gratis
studiemedlem
og vind en
iPad

Vi kender vejen til dit drømmejob

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

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

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

Meld dig ind på ma-kasse.dk/blivmedlem



Scan og bliv
ringet op af MA

Det er os med
CANDPORTALEN.DK



A-kassen for højtuddannede

Ikke helt godt, men bedre end ingenting

Man skal da være ualmindelig hårdhudet, hvis man ikke kan glæde sig over, at regeringen endelig er kommet med en løsning for de mange mennesker, der var i risiko for at miste forsørgelsesgrundlaget. Det er positivt, at forslaget fra regeringen rækker længere end de tidligere initiativer. Men også denne gang er der dog tale om en lappeløsning, der ikke varigt opfylder behovet for et bedre dagpenge-system. Det har regeringen vel også erkendt. Carsten Koch-udvalget skal således følge op på sit arbejde med at revidere beskæftigelses-systemet med en kulegravning af dagpenge-området. Den del af arbejdet skal være færdig i foråret 2015, i god tid før den nye midlertidige løsning udløber – og så betids, at anbefalingerne kan komme før næste folketingsvalg.

Den langsommere indfasning af dagpenge-reformen fra 2010, som regeringen nu har foreslået, opfylder bestemt ikke alle DM's øns-

sker til et retfærdigt dagpenge-system, og man kan undre sig over, hvorfor det skulle tage dem så lang tid at finde ud af, at reformen var for hård og som minimum burde indføres over en længere periode. Det har jo ikke skortet på advarsler fra akasser og fagforeninger om de næsten uoverstige-lige vanskeligheder med at finde jobåbninger til de langtidsledige medlemmer. Det er også både underligt og kritisabelt, at finansieringen af den nye hjælpeforanstaltning primært skal ske ved, at a-kassekontingenter sættes op. Den borgerlige forargelse over, at "helt almindelige familier, der går på arbejde, nu skal betale op mod 2.000 kr. mere om året i kontingent", lyder dog helt igennem hyklerisk. Tilsvarende forargelse over eller forståelse for de økonomiske vanskeligheder, der rammer helt almindelige studerende, fleksjobbere og kontant-hjælpsmodtagere som følge af de reformer, der er gennemført med samme partiers hjælp, har aldrig lydt fra den kant

DM har gentagne gange været i kontakt med arbejdsmarkedsordførere for at foreslå ændringer i både beskæftigelses-system og dagpengeregler. Vi har flere gange netop slået til lyd for, at en revision af beskæftigelses-

stemet også burde omfatte dagpengeområdet, og i den forbindelse foreslået et mere fleksibelt system. Vores forslag er, at dagpengeperioden bliver konjunkturbestemt med en længere dagpengeperiode end de 2 år i økonomisk trange tider. Erkendelse af konjunkturafhængigheden er vel egentlig også det, der ligger bag den midlertidige løsning, der nu er lagt frem.

Men allervigtigst for DM er det, at kravet til genoptjening af dagpengeretten ændres fundamentalt. Dagpengereformen fra 2010 var et dobbelt slag: fordobling af genoptjeningskravet og halvering af dagpengeperioden. Ideelt set burde kravet til genoptjening reduceres til 13 uger, hvilket giver langt mere mening på et arbejdsmarked, der i stigende grad er kendetegnet af korttidsansættelser, projekter, vikariater og deltid. Det gælder ikke mindst DM's medlemmer, at det er sådanne

ansættelser, der har været vejen til mere faste job med akademisk arbejde, der modsvarer uddannelsesniveaet. I en tid med voldsom dimittendledighed har den korte dagpengeperiode kombineret med kravet om 52 ugers fuldtidsarbejde for at genoptjene dagpengeretten skubbet vores ledige nyuddannede

“Men også denne gang er der dog tale om en lappeløsning, der ikke varigt opfylder behovet for et bedre dagpengesystem”.

længere væk fra arbejdsmarkedet og gjort det uendeligt meget vanskeligere at finde det faste fodfæste. Til stor personlig skade for den enkelte, men så sandelig også for samfundet, der går glip af et fornuftigt udbytte af de investerede ressourcer i uddannelse.

Samtidig er det helt absurd, at fx løntilskudsjob, som er fuldtidsansættelser, tærer på den sparsomme dagpengeret. Det skal der rettes op på. Det havde vi gerne set her og nu, og vi kan stadig håbe, at regeringen måske allerede ved næste finanslov kommer med ændringer i kravet til genoptjening. I den kommende tid vil DM intensivere indsatsen for at sikre, at både udvalg og folketingspolitikere får størst mulig viden om den aktuelle virkelighed i dagpengeland og behovet for varige forbedringer.

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 Götzsche, DM Pensionist

Charlotte Palludan,

Fagforeningslisten

Katrine Kier Nielsen,

DM Studerende

Mette Thygesen,

DM Studerende

Et nummer (også) for de studerende

Fire gange om året får alle knap 13.000 medlemmer af DM Studerende pr. automatik tilsendt Magisterbladet. Dette nummer er et af dem. Derfor har vi prioriteret stof af særlig interesse for de studerende.

Eksamensangst er et omsiggribende fænomen – i hvert fald hvis man dømmes ud fra den massive pressedækning, begrebet får. Hos psykologer og terapeuter er der megen hjælp at hente. Helt ny er en app, udviklet af en psykolog, til bekæmpelse af eksamensangst. Læs om den på side 6 og tjek den selv ud, som man siger.

Så er der regeringens mål om, at de studerende skal suse gennem studierne for at blive kandidater. Gerne på rekordtid. Det kan der være mange hindringer for – rigtig mange af dem er uforskyldte. SEMESTER, de studerendes digitale magasin, har spurgt de studerende om, hvilke forhold der forsinket deres studier. På side 10-11 kan du se resultatet af undersøgelsen. Aflyste kurser, besværlig meritgodkendelse, fag, man må vente hele semestre på, og administrativt bøvl lægger ikke så få hurdler ud for de studerende.

Og så er der den gamle diskussion om, hvad det er, der motiverer de studerende under studierne. Og hvorfor de vælger studiefag, som ingen udsigt giver til beskæftigelse. Det holdt DEA en konference om for nylig (læs side 28-29). En undersøgelse viste, at de danske studerende i modsætning til studerende fra Tyskland, England og Sverige vælger uddannelse ud fra faglig interesse og lyst og ikke ud fra fremtidig høj indkomst og mulighed for at få et job. Der faldt mange hårde ord om de danske studerende på konferencen.

Til sidst lidt om det digitale studentermagasin SEMESTER. Det udkommer seks gange om året og kan i modsætning til forgængeren DMstud. læses også på din smartphone eller iPad. Du får det automatisk sendt til din e-mailadresse – hvis vi altså har den! Du kan på dm.dk selv opdatere de oplysninger, DM har om dig.

Du kan i øvrigt også få alle numre af Magisterbladet tilsendt, hvis du eksplicit beder om det. Men du kan også læse det på magisterbladet.dk.



“Jeg har et ben i hver lejr:
Stiletter på den ene side
og jord under neglene på
den anden”.

FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** Ikke helt godt, men bedre end ingenting
- 12 SIDEN SIDST**
- 18 NYE BØGER**
- 22 SIDEN SIDST**
- 30 NYE BØGER**
- 36 DEBAT**
- 38 KRONIK** Trut i ren røv, Morten!
- 50 NYT OM NAVNE**
- 52 DET' MIT JOB** Konstitueret kirkegårdsleder ved Snedsted Kirke i Thy

54 DM AKTUELT

56 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

64 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 Communications
www.datagraf.dk



ARTIKLER



- 6** Ny app hjælper eksamensangsten væk
- 8** Akutledige kommer ikke i uddannelse
- 10** Forsinkelser ofte uforskyldte



- 14** Voldsom stigning i antallet af nye uddannelser
- 16** Nu får universiteterne stafetten
- 20** Jobcentret rykker ind på universiteterne



- 25** Med teatrets virkemidler
- 28** Studerende: Drevet af lyst
- 32** Fremtiden er her allerede
- 37** AU indfører eliteforløb – KU tøver



- 37** Flere studerende vil til udlandet med Erasmus
- 41** dm offentlig

Forsidefoto: Rie Neuchs

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 44.400 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

Kontrolleret oplag: 31.413
i perioden 1.7.2011-30.6.2012

Produktionsplan:

Nr. 8-2013
Udkommer: 14. juni
Deadline debat: 3. juni
Deadline annoncer: 5. juni
Deadline kalender: 5. juni

Nr. 9-2013
Udkommer: 16. august
Deadline debat: 5. august
Deadline annoncer: 7. august
Deadline kalender: 7. august

Nr. 10-2013
Udkommer: 30. august
Deadline debat: 19. august
Deadline annoncer: 21. august
Deadline kalender: 21. august

Ny app hjælper eksamensangsten væk

Uro i kroppen, dårlig søvn, tanker om, at det går galt, hjertebanken og vejrtrækningsproblemer. Angsten for at gå til eksamen kan have mange ansigter, men den behøver ikke at tage over, mener psykolog, som har udviklet en ny app.



Der bliver ikke talt meget om eksamensangst i det danske uddannelses-system, selv om det er et fænomen, de allerfleste studerende kender til i større eller mindre grad. Det kan vise sig som sommerfugle i maven, men det kan også være en altoverskyggende angst for, at klappen går ned, eller det kan ende med en sygdomsmeddeling til eksamen.

Anna Stelvig er cand.mag. i psykologi med speciale i eksamensangst, og hun er vant til at rådgive studerende. Nu har hun udviklet en app – “Eksamensparat” – der gør det muligt for studerende gennem en række øvelser at få eksamensangsten under kontrol.

“En app kan ikke bare lige fjerne eksamensangst, men hvis man bruger øvelserne og arbejder med dem, så kan man tage kontrol over angsten. For mange studerende handler det om at finde ud af, at der godt må være noget nervøsitet i forbindelse med eksamen. Man skal byde nervøsiteten velkommen – gør man det modsatte, så presser den sig endnu mere på. Hvis man derimod accepterer den, så aftager den”, siger Anna Stelvig.

Appen består af eksamenspakker, der hjælper før, under og efter eksamen, og af temapakker, som omhandler specifikke problemer som søvnproblemer,

læse- og skriveproblemer og perfektionisme. Hver pakke består af en række tips og 3-4 øvelser, og det optimale er, at man arbejder med appen i god tid inden eksamen.

Ud ad vinduet

Alle kan få eksamensangst, understreger Anna Stelvig, men den gruppe, hun oftest ser i sin praksis, er perfektionistiske og dygtige piger.

“Mange er fagligt dygtige, og det kan virke som et paradoks, for det giver bedre mening, at man er nervøs, hvis man ikke kan sine ting”, siger Anna Stelvig, som selv kender eksamensangsten på nærmeste hold.

“Til matematikeksamen i gymnasiet gik jeg helt i sort i forberedelsesrummet og forestillede mig de værste ting og blev overbevist om, at jeg måtte hoppe ud ad vinduet. Mens jeg var på vej ud, kom min lærer ind og hev mig med ind til eksamen, og det gik faktisk godt. Det er sådan, mange studerende har det – de er dygtige og kan deres ting, men alligevel rammes de af nervøsitet”.

Anna Stelvig oplever, at mange studerende bruger enormt meget tid på det faglige, men ikke på at forberede sig på at præstere til eksamen og håndtere den angst, der kan være forbundet med det. Hun husker fra sit eget studium, at man gik meget alene rundt med sin eksamensangst, og at det nærmest var tabu at tale om det. Derfor mener hun, at det burde være en del af uddannelsessystemet, at man lærer at gå til eksamen, så man på et tidligt tidspunkt får positive erfaringer med det.

“Eksamensparat” kan også bruges af andre end studerende, fx i forbindelse med en jobsamtale, en præsentation eller efteruddannelse, og Anna Stelvig benytter sig også selv af øvelserne. Hendes favoritøvelse handler om ordenes magi og er et vers, hun har skrevet, og som hun siger inde i sig selv, inden hun skal præstere. Få timer før Magisterbladet taler med hende til dette interview, har hun brugt verset, fordi hun skulle tale om sin app på TV2 Lorry. Verset lyder: “Det er min dag, det går så godt, det kan, jeg gør mit bedste, det er min dag”. Mens hun tænker ordene, smiler hun.

“En del af mig syntes, det var sjovt at skulle i Lorry, så det fokuserede jeg på i stedet for at tænke, at jeg ville blive spurgt om noget, jeg ikke kunne svare på, og at jeg ville snøve. Verset kommer i stedet for den tænkning, og man kan skrive sit eget personlige vers. Det at smile frigiver serotonin, som har stor betydning for humøret, så man snyder hjernen til at have det godt”, forklarer Anna Stelvig.

Nogle af øvelserne i appen har Anna Stelvig udviklet i samarbejde med sin far, som har været psykolog i mere end 30 år, og andre stammer fra hendes egne erfaringer med at rådgive unge med eksamensangst. Og det ser ud til, at der er brug for appen, som, siden den kom, har ligget som nummer et på listen over downloadede uddannelses-apps og er positivt anmeldt af brugerne. For tiden er appen ved at blive oversat til engelsk og skal snart lanceres i Australien.

Eksamensparat kan hentes i App-Store til iPhone, iPad og iPod. <<

“For mange studerende handler det om at finde ud af, at der godt må være noget nervøsitet i forbindelse med eksamen”.



Du kan få en eksklusiv studiekonto

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

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

Brug din fordel!

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



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

NY Studiekonto – ganske kort

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

Få en bedre studiekonto!
Ring på 3378 1952 eller gå på studiekonto.dk



lån & spar

din personlige bank

AKUTLEDIGE KOMMER IKKE I UDDANNELSE

Under hver tredje ledige, som har mistet dagpengene og er på regeringens særlige uddannelsesordning, har rent faktisk været i uddannelse. Kontanthjælp er et langt bedre tilbud, påpeger a-kasserne.

Ledige uden dagpenge skal have et halvt år til at opkvalificere sig. Det har været regeringens målsætning for de akutledige, som fra årsskiftet har mistet dagpengene. Men det er under hver tredje af de ledige, som har takket ja til regeringens midlertidige tilbud om uddannelse på den særlige uddannelsesydelse, der rent faktisk har modtaget uddannelse eller opkvalificering i årets første tre måneder. Det viser tal fra Arbejdsmarkedsstyrelsens jobportal Jobindsats.dk, som Magisterbladet har trukket ud.

I hele landet var der ved udgangen af marts måned 7.428 ledige på den særlige uddannelsesydelse. Men kun 2.065 personer havde i samme periode været i uddannelse.

“Har de ledige kunnet finde relevant uddannelse, er det jo rigtig godt. Men det er altså under hver tredje, der har fået uddannelse, og det viser tydeligt, at det har været meget svært at finde relevant uddannelse”, siger direktør for a-kassernes brancheorganisation AK-Samvirke, Verner Sand Kirk.

I årets første tre måneder havde knap 13.000 personer mistet dagpengene. Da kun 7.428 ledige havde takket ja til den særlige uddannelsesordning, har knap halvdelen af de ledige altså fravalgt regeringens tilbud til fordel for andre løsninger. En af disse er kontanthjælp. Kontanthjælpsydelsen er den samme som uddannelsesydelsen, men paletten af tilbud er bredere og derfor bedre.

“På uddannelsesydelse kan ledige udelukkende komme på kursus. Det kan du også på kontanthjælp. Men paletten af tilbud er her langt bredere, så det er klart bedre at være på kontanthjælp end på uddannelsesydelse. Derfor har cirka en tredjedel af de akutte-

dige også prioriteret kontanthjælpen”, siger Verner Sand Kirk.

Manglende volumen

I landets tre største kommuner København, Aarhus og Aalborg, hvor der uddannes flest akademikere, har kun lidt over 300 ledige akademikere hidtil været i uddannelse under den særlige uddannelsesordning. Den gennemsnitlige varighed af kurserne har været på omkring 6 uger. Det viser tal, som Magisterbladet har indsamlet. Det lave antal skyldes mangel på målrettede tilbud, kritiserer formand for Akademikernes Centralorganisation (AC), Erik Jylling:

“Ordningen har ikke haft volumen nok og har ikke løftet det, vi havde forventet af den. På den måde har den ikke fungeret godt nok”, siger han.

Erik Jylling savner en mere permanent løsning, hvor uddannelsespaletten er større og mere fokuseret.

“Der er behov for at lave meget målrettede tilbud og opkvalificering, der flytter opmærksomheden over på jobskabelse i private virksomheder og iværksætteri. Det skulle man ikke have gjort med en halvårsordning, men med et blivende tilbud”, siger Erik Jylling.

Også Verner Sand Kirk kritiserer, at uddannelsesordningen har haft for kort løbetid. Han anser ordningen som en midlertidig kontanthjælp frem for et reelt uddannelsesstilbud.

“Man skulle have satset på længerevarende uddannelsesforløb og relevante strategiske tilbud for eksempelvis akademikere. Men ordningens midlertidige karakter har gjort, at ingen har satset på at etablere forløb, der giver mening”, siger Verner Sand Kirk. <<

NYT DAGPENGEUDSPIL

- Regeringen har netop forlænget den særlige uddannelsesydelse, så personer, som har opbrugt dagpengeretten i 2013, får ret til uddannelsesydelse frem til 31. december 2013.
- Per 1. januar 2014 indføres en ny midlertidig arbejdsmarkedsydelse, som udgør 60 pct. af det maksimale dagpengeniveau for ikke-forsørgere og 80 pct. for forsørgere.
- Den toårige dagpengeperiode er fuldt indfaset for personer, hvis dagpengeperiode udløber i 2017 eller senere.
- Finansieringen sker ved at øge egenbetalingen.

“Man skulle have satset på længerevarende uddannelsesforløb og relevante strategiske tilbud for eksempelvis akademikere”.

Verner Sand Kirk, direktør, AK-Samvirke

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

Begavede analyser af ugens begivenheder

KULTUR

Tendenser i kunst, design, arkitektur med mere

BØGER

Underholdende vurderinger af de vigtigste nye bøger

IDEER

Formidabel formidling af de nyeste forskningsideer

FAKTISK

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 %!

Forsinkelser ofte uforskyldte

Aflyste kurser, besværlig meritgodkendelse og fag, man må vente hele semestre på. Det er virkeligheden for mange studerende, som snubler i administrativt bøvl, mens de forsøger at suse gennem studierne.

OM UNDERSØGELSEN

Knap 1.000 studerende har svaret på undersøgelsen. Godt hver fjerde deltager er mand, og 70 procent har humaniora som primær studieretning. 18 procent læser et samfundsvidenskabeligt fag, og 12 procent naturvidenskab. 69 procent er bachelorstuderende, mens 30 procent er kandidatstuderende.

“Nogle fag bliver kun udbudt hvert andet semester, så jeg måtte vente på, at det blev udbudt”.

Studerende i undersøgelsen

De studerende får konstant at vide, at de skal skynde sig gennem studierne, og der bliver jævnligt lavet nye tiltag, der skal sikre, at studerende ikke spilder tiden. Men ofte er det forhindringer, de studerende ikke selv er herre over, der forlænger studietiden, viser en ny undersøgelse fra SEMESTER, DM Studerendes magasin.

Problemer med at få plads på de valgte fag, manglende udbud af fag og dårlig rådgivning om valg af fag kan hurtigt føre til, at studierne ikke kan klares på normeret tid.

Blandt alle de knap 1.000 studerende, der har deltaget i undersøgelsen, er en ud af fire forsinket i studierne, og det på trods af at næsten 60 procent påbegyndte studierne i 2011 og 2012 og dermed ikke har haft så mange år at blive forsinket i. Ser man kun på de kandidatstuderende, gælder det for hele 53 procent, at de er ude over den normerede studietid.

Udsættelserne er langtfra altid selvvalgte eller selvforskyldte. Mange beskriver problemer med at få de rigtige fag, nok ECTS-point og kaos i forbindelse med meritgodkendelse fra andre universiteter. Også praktikophold betyder ofte, at studierne ikke kan holdes

inden for den normerede tid. Som én svarer i undersøgelsen: “Praktik i seks måneder fra 9-17 gjorde det umuligt at følge et fag ved siden af, og praktikken tæller kun 15 ECTS”.

En anden er også blevet forsinket af en blanding af praktik og bøvl med studieordningen: “Studieordningen (på mit fag) er lavet til at inkorporere praktik, men praktikfaget er kun normeret til 20 ECTS for ½ års fag – derfor manglede jeg i sidste ende 10 ECTS”.

En del studerende møder forhindringer, når de skal vælge fag, og det fører sommetider til forlængelse. En studerende forklarer: “Jeg har fået logistiske problemer, på grund af at de to fag, jeg ville læse tilvalg i, lå på samme tidspunkt. Det betød, at jeg måtte vælge et andet fag, som så var fyldt op, hvilket endelig har betydet, at jeg vil søge om et lignende fag, som først udbydes til efteråret”.

Flere andre beskriver lignende problemer: “Har ikke kunnet få de fag, jeg gerne ville have” og “Mangelfuldt kursusudbud gjorde det nødvendigt at vente på, at de interessante fag blev tilbudt”.

Og det er surt at være parat til at læse, men ikke kunne komme i gang:

HAR DU INDTIL VIDERE GENNEMFØRT DIT STUDIUM PÅ NORMERET TID? (ALLE)



Ja
76%



Nej
24%

HAR DU INDTIL VIDERE GENNEMFØRT DIT STUDIUM PÅ NORMERET TID? (KANDIDATSTUDERENDE)



Ja
47%



Nej
53%

“Min tilvalgsblok begyndte et semester senere, end jeg var klar til”, oplevede en anden studerende.

Hver tiende i undersøgelsen har stået i den situation, at de måtte vente på et fag eller kursus

Meritproblemer

Men man kan også løbe panden mod en mur, hvis man har et ønske om at tage et praktikophold eller læse en del af uddannelsen enten i udlandet eller på et andet dansk universitet, oplever nogle studerende. En beskriver det således: “Jeg skiftede fra SDU til AU, og ingen af stederne var der relevant hjælp at hente i forbindelse med meritoverførsler mv. Der var kun interesse i at fremhæve eget universitet frem for at støtte et samarbejde universiteterne imellem”.

Et udbredt problem er, at det ofte tager lang tid at få godkendt merit – også selv om de studerende mener, at de har gjort forarbejdet ordentligt. En studerende beskriver forløbet således: “De er længe om det – nu er der snart gået et år, og det er ikke gået igennem endnu, men håber da stadig, det lykkes ...”.

En anden har samme oplevelse: “Selv om psykologi havde godkendt, at min bachelor kunne overføres som et fuldt sidefag, gav den centrale administration mig voldsomme problemer ved overførslen af fag til kandidatdelen. Det tog et helt år og utallige mails og møder at få styr på det”.

En studerende har oplevet en meget besværlig proces, som endnu ikke har givet noget resultat: “Jeg har deltaget

i et Erasmus-sommerkursus (sommeren 2012) og har endnu ikke fået merit. Et skævt antal ECTS (6 point) er en del af problemet.

Også fejlagtige oplysninger om fremgangsmåde gentagne gange og frem for alt et meget tungt bureaukrati har vanskeliggjort processen”.

Andre oplever fejl i sagsbehandlingen, som fører til forlænget studietid: “Kunne ikke få al den merit, jeg egentlig var berettiget til, fordi man mente, at fagene ikke var rettet nok mod mit andet kandidatfag, virksomhedsstudier. Det betød, at jeg skulle tage videnskabsteori og filosofi om igen – og det var en ganske unødvendig gentagelse ...”.

Vælger om

Godt hver tiende af de kandidatstuderende har måttet vælge nyt kandidatstudium, og for de fleste af dem har det også betydet forlængelse af studierne. Få har modtaget vejledning, i forbindelse med at de skulle vælge kandidatfag, men heller ikke

alle, der har modtaget vejledning, har følt sig godt nok klædt på til at vælge fag. De har især haft svært ved at

få afklaret regler og få et reelt overblik over deres muligheder.

Som én svarer på spørgsmålet om, hvad der kunne have gjort vejledningen mere kvalificeret: “At de havde mere viden

“Manglende underviser i retorik og stilistik gjorde, at faget blev ud-sat et semester”.

Studerende i undersøgelsen

og ikke bare sendte en videre til andre, der heller ikke ved det”.

En del ønsker viden om, hvordan de kan kombinere fag fra andre universiteter, men det er ikke altid ukompliceret, og en studerende ønsker i den forbindelse: “Mindre konkurrence blandt universiteterne – og dermed bedre deling af information om muligheder på andre studier”.

En anden studerende oplevede, at vejledningen førte til en forlængelse af studietiden, og ønsker: “Bedre kommunikation imellem administration og studievejleder. Blev forsinket et halvt år på grund af, at administrationen og studievejledningen ikke så ens på regler”. <<

“Kursus var fyldt op, hvorfor jeg måtte vente på et lignende kursus, som først udbydes i efterårssemesteret”.

Studerende i undersøgelsen



KVOTE 2-ANSØGNINGER TOPPER

De videregående uddannelsesinstitutioner havde modtaget 50.084 1.-prioritetsansøgninger den 15. marts. Det er 11.500 flere end rekorden fra 2012, svarende til en stigning på 29 %.

Stigningen kan skyldes dels den ny praksis med obligatorisk digital søgning, dels at regeringen har givet institutionerne mulighed for at udvide optagelsen via kvote 2, hvilket 7 ud af 8 universiteter har benyttet sig af.

Professionsbacheloruddannelserne er med i alt 23.000 1.-prioritetsansøgninger de mest populære.

LÆREBOGSTIPPET

Savner du en lærebog?

Lærebogstippet er en ny konkurrence for idérige og ambitiøse studerende på de videregående uddannelser. Lærebogstippet er udskrevet af forlaget Samfundslitteratur.

Send dit tip senest den 2. juni til dk@samfundslitteratur.dk – så har du mulighed for at vinde 10.000 kr. til studie-bøger.

Læs mere om konkurrencen på www.facebook.com/laerebogstippet



”DEN DØENDE DJØF’ER”

Overskriften er svaret på den opgave, der vandt Kommunaldirektørforeningens prisopgave om kommunale udfordringer og løsninger i de næste 10 år. Prisopgaven, forfattet af udviklingskonsulent i Viborg Kommune Morten Rüzsz, giver sit bud på, hvordan man flytter fokus fra at tænke og handle med hjernen til at tale og skabe med hjertet.

Med prisen fulgte 75.000 kr.

FLERE MELDER SIG IND I EN FAGFORENING

Det samlede medlemstal i de danske faglige organisationer er steget med ca. 40.000 medlemmer i 2012. Det svarer til en stigning fra 67,2 % af arbejdsstyrken til 69,4 %. Den store overraskelse er stigningen i LO's medlemsforbund på ca. 22.000 nye medlemmer, men ser man på brutto-tallene, er der stadig tilbagegang for LO-forbundene.

AC-organisationerne, Lederne og de ideologisk alternative fagforeninger har alle oplevet en absolut fremgang i 2012.

”Som om de danske virksomhedsledere ikke med et stort smil på læben ville skovle kvinder ind i ledelsen, hvis det automatisk gav garanti for skyhøj indtjening”.

Hans Bonde, professor, dr.phil., i kronikken ”Med Bosse og Seeberg ned ad tvangens vej” i Berlingske

KENDER DU FØLELSEN AF, AT VERDEN UDVIKLER SIG HURTIGERE, END DU SELV GØR?

CBS Sommerskole opgraderer dig,
dine kompetencer og karrieremuligheder

Udviklingen går hurtigere end nogensinde. Og det, som er nyt den ene dag, kan være forældet den anden. CBS Sommerskole opdaterer på 16. år dansk erhvervsliv. I år med

intensive kurser inden for Ledelse & Organisation, Strategi & Innovation, Økonomi & Finans og Salg & Marketing. Se alle kurserne og kom på omgangshøjde på sommerskole.dk

CBS
EXECUTIVE

Voldsom stigning i antallet af nye uddannelser

På fem år har landets universiteter startet 200 nye uddannelser, og det har kostet millioner af kroner. Danske Universiteter erkender, at det er gået for stærkt med at starte så mange nye uddannelser.

40 nye uddannelser hvert år. Det er den markante stigning i antallet af nye videregående uddannelser i gennemsnit de sidste fem år. I perioden 2007 til 2012 er der således kommet 200 nye uddannelser på landets universiteter. Det viser tal, som Magisterbladet har fået fra ACE Denmark, som både akkrediterer nye uddannelser og foretager en systematisk turnusakkreditering af alle eksisterende uddannelser.

“Vi kan konstatere, at der er kommet rigtig mange nye uddannelser, efter at vi har fået et akkrediterings-system. Der har været en enorm ekspansionslyst blandt nogle universiteter til at forøge deres portefølje af uddannelser”, siger direktør for ACE Denmark Anette Dørge Jessen.

Noget kunne dog tyde på, at ekspansionslysten på universiteterne har været lige lovlig stor. Hos universiteternes interesseorganisation Danske Universiteter erkender formand Jens Oddershede, at det formentlig er gået lige lovlig stærkt med at åbne for nye uddannelser.

“Vi må se i øjnene, at vi ikke kan fortsætte processen med at starte så mange nye uddannelser. Det er der ikke basis for. Det er på tide, at vi sætter tempoet lidt ned”, siger Jens Oddershede, som også er rektor på Syddansk Universitet.

Mens 200 nye uddannelser er blevet akkrediteret, har blot 29 fået afslag i samme periode. Kun 27 ansøgninger blevet trukket tilbage i processen. Ifølge Styrelsen for Universiteter og Internationalisering er der i dag cirka 1.000 distinkte uddannelser på landets universiteter.

Ressourcekrævende

Arbejdet med at få akkrediteret uddannelser er indiskutabelt meget ressourcekrævende for universiteterne. Det vurderer professor på Institut for Statskundskab på Københavns Universitet Hanne Foss Hansen, som har forsket i blandt andet evaluering og kvalitetssikring af uddannelser.

“Det er absolut en ressourcekrævende aktivitet både at få akkrediteret de

eksisterende uddannelser og at få lavet forslag til nye. Her skal man have lavet akkrediteringsmateriale, samtidig med at man skal tænke og diskutere den faglige profil og vurdere beskæftigelsesudsigterne”, siger Hanne Foss Hansen.

Den konklusion bekræfter sekretariatschef for Dekansekretariatet for Uddannelse på CBS Wilbert van der Meer. Ifølge ham koster akkreditering af én ny uddannelse alene omkring 100.000 kroner. For 200 nye uddannelser beløber udgifterne sig dermed til op mod 20 millioner kroner.

Akkreditering af eksisterende uddannelser koster ifølge Wilbert van der Meer omkring 60.000-70.000 kr. Og på nuværende tidspunkt er der altså omkring 1.000 videregående uddannelser.

“Ja, det er store udgiftsposter. Og jeg tror ikke, at det er dyrere at få akkrediteret uddannelser på CBS end andre steder. Tværtimod har vi ikke så mange forskellige uddannelser, og vi har et velfungerende system, hvor vi ret nemt kan trække statistiske oplys-

“Det er absolut en ressourcekrævende aktivitet både at få akkrediteret de eksisterende uddannelser og at få lavet forslag til nye”.

Hanne Foss Hansen, professor på Statskundskab, Københavns Universitet

“I dag svarer vi på mange ting, som vi ikke kan se nytten af. Det materiale, vi får, laver vi udelukkende til en ekstern enhed, hvor vi skriver det, som vi tror, de vil have”.

Wilbert van der Meer, sekretariatschef, dekansekretariatet for uddannelse på CBS

ANTAL ANSØGNINGER FOR NYE, VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

| | Antal | Positiv | Afslag | Trukket |
|--------------------|------------|------------|-----------|-----------|
| Uddannelser i 2007 | 62 | 48 | 13 | 1 |
| Uddannelser i 2008 | 38 | 33 | 5 | 0 |
| Uddannelser i 2009 | 40 | 38 | 0 | 2 |
| Uddannelser i 2010 | 28 | 16 | 1 | 11 |
| Uddannelser i 2011 | 49 | 39 | 1 | 9 |
| Uddannelser i 2012 | 39 | 26 | 9 | 4 |
| I alt | 256 | 200 | 29 | 27 |

Kilde: ACE Denmark

ninger om studiefremdrift og omkostninger”, siger Wilbert van der Meer.

Han forklarer, at når en institution vil opnå en akkreditering, skal en studieleder svare på et omfattende katalog af spørgsmål i en rapport på 30-40 sider. Institutionen skal derefter udarbejde en aftagerundersøgelse om mulig beskæftigelse for de kommende kandidater. Den skal udfærdige statistisk materiale om beslægtede uddannelser. Et eksternt panel skal efterfølgende vurdere det faglige miljø og studieledelelsen, før afgørelsen om mulig akkreditering endelig foreligger. Alt i alt en proces, der strækker sig over cirka et år og kræver op til 300 arbejdstimer. På CBS har man typisk mellem 5-10 uddannelser igennem akkrediterings-systemet om året. Det svarer til årlige udgifter på mellem en halv og en hel million kroner.

Mere nyttigt

Med den nye akkrediteringslov, som træder i kraft til sommer, skal alle ansøgninger om nye uddannelser og udbud igennem en prekvalifikation i Uddannelsesministeriet, hvor man ved en screening vil vurdere, om den enkelte uddannelse bidrager til hele uddannelsessystemet. I det nye institutionssystem bliver ansvaret for kvalitets-

sikringen af den enkelte uddannelse flyttet fra ACE Denmark til universiteterne selv.

Hvilke konsekvenser det nye system vil have for udgifterne, er ifølge Wilbert van der Meer svært at svare på. Han håber dog på, at de bliver markant lavere, og at systemet bliver mere effektivt.

“I dag svarer vi på mange ting, som vi ikke kan se nytten af. Det materiale, vi får, laver vi udelukkende til en ekstern enhed, hvor vi skriver det, som vi tror, de vil have. Ved i fremtiden at bruge vores eget system får vi langt mere ud af det”, siger Wilbert van der Meer og påpeger, at Danmark med overgangen fra uddannelsesakkreditering til institutionsakkreditering vil gå over til en kendt og velfungerende model.

“På den måde følger vi en tendens, som vi også ser i andre europæiske lande og i USA. Den er både billigere og mere gavnlig end uddannelsesakkreditering. Men vi frygter også, at vi i det nye system ender med at lave dobbeltarbejde, hvis processen ikke koordineres godt nok med ministeriet og de an-

dre eksterne instanser”, siger Wilbert van der Meer.

Det nuværende akkrediteringssystem kan ifølge Jens Oddershede have været hovedårsagen til, at der de sidste fem år er blevet startet så mange

nye uddannelser. Mange af de nye uddannelser kunne således være blevet indført under allerede eksisterende uddannelser, men det har universiteterne enten ikke haft lyst til, eller også har de ikke måttet,

Jens Oddershede, formand for Danske Universiteter

fordi de nye uddannelser har adskilt sig en smule for meget fra eksisterende uddannelser.

“I akkrediteringssystemet har der været meget strikt fokus på, at selv de mindste ændringer ville betyde, at man skulle akkrediteres på ny. Så tallet 200 er nok lidt voldsommere, end det burde være. Men jeg er tilhænger af, at vi fremover forsøger at dæmpe tempoet lidt”, siger Jens Oddershede. <<

Fortsætter på næste side >>

Nu får universiteterne stafetten

Kvalitetssikringen af uddannelserne bliver fremover et ledelsesansvar på universiteterne. Men vil det medføre øget dokumentationskrav og bureaukrati på universiteterne? Direktør i ACE Denmark Anette Dørge Jessen vurderer følgerne af den kommende akkrediteringslov.

Til sommer får landets universiteter overdraget kvalitetsstafetten. Den 1. juli træder en ny akkrediteringslov i kraft, og med den bliver ansvaret for kvalitetssikringen af den enkelte uddannelse flyttet til universiteterne fra ACE Denmark, som hidtil har behandlet alle ansøgninger om at få nye og eksisterende uddannelser akkrediteret.

Det nye system skal gøre papirarbejdet mindre og løfte hele kvaliteten på uddannelsesområdet, påpeger Anette Dørge Jessen, som er direktør for ACE Denmark.

“Nu bliver sikringen af kvaliteten og udviklingen af uddannelserne et ledelsesansvar. I nogle tilfælde har vi haft en oplevelse af, at vi er blevet et parallelsystem. Vi håber, at det nye system vil give institutionerne øgede frihedsgrader, fordi kontrollen af de enkelte uddannelser nu fjernes”, siger Anette Dørge Jessen.

ACE Denmark har både akkrediteret nye uddannelser og kørt en systematisk turnusakkreditering af hovedparten af de omkring 1.000 eksisterende uddannelser. Det nuværende system rummer ifølge Anette Dørge Jessen dog nogle problemer og udfordringer. Med det nye system er det derfor forventningen, man formår at indfange og afvikle de nuværende kvalitetsproblemer.

“Hvis vi om nogle år får en ny rigsrevisionsrapport, der viser, at nogle uddannelser har meget få timer eller har et frafald på 40 procent, så er systemet ikke lykkedes. Systemet skal i fremtiden formå at opfange sådanne problemer”, siger Anette Dørge Jessen.

Det rene vås

Alligevel har flere universiteter de seneste måneder udtrykt bekymring for, om papirarbejdet når nye højder i det nye system. Også Danmarks Forskningspolitiske Råd (DFR) og

systematisk indsamling af nøgletal for frafald, progression og beskæftigelse og et fokus på, at man har en bevidst strategi om at sikre forskningsbaseret undervisning.

“Det må man i forvejen forvente ligger som en del af universiteternes kerneopgaver”, siger hun og afviser, at ACE Denmark vil fastsætte detaljerede krav om faste måle- og dokumentationspunkter. Systemet skal derimod tage afsæt i den enkelte institutions eget system i stedet for som i dag at tage afsæt i nogle helt bestemte og

målbare elementer.

“I det nye system skal vi ikke stille andre og ydre krav. Vi vil alene bede om autentisk materiale, som vi forudsætter, universiteterne har i forvejen, og som må være en del af en velfungerende kvali-

tetspraksis. Vi vil vurdere deres kvalitetsarbejde og systemet på egne præmisser”, siger Anette Dørge Jessen.

Det betyder ifølge hende, at man ikke på forhånd vil definere faste krav til, hvad et kvalitetssikringssystem skal bestå af.

“Der vil være overordnede krav til systemet som arbejdsdeling, ansvar og gennemsigtig organisering af arbejdet. Det bliver ikke en dikteret standard, men der skal være en strategi, som vi efterprøver”, siger hun.

Tydeliggørelse af ledelsesansvaret skal i sidste ende sikre højere kvalitet

“Det nye system skal ikke blive mere ressourcekrævende, men være mere nyttigt og relevant for institutionerne. (...) I nogle tilfælde har vi haft en oplevelse af, at vi er blevet et parallelsystem”.

Anette Dørge Jessen, direktør, ACE Denmark

Dansk Universitetspædagogisk Netværk (DUN) har begge kritiseret den nye akkrediteringslov for at ville betyde øgede krav til dokumentation og afrapportering, som vil gøre dokumentationen meget tids- og ressourcekrævende for universiteterne.

“Det er det rene vås. Det nye system skal ikke blive mere ressourcekrævende, men være mere nyttigt og relevant for institutionerne. De krav, vi stiller til institutionernes eget kvalitetsarbejde, skulle meget gerne være et arbejde, de alligevel løfter”, siger Anette Dørge Jessen.

Det arbejde handler ifølge hende om



på landets uddannelser. Men overdragelsen af stafetten betyder ikke, at det nu bliver lettere.

“Det bliver forenklet i forhold til dokumentation. Det afgørende bliver udmøntningen af kvalitetssikringspolitikken i praksis. Effekten skal blive, at der handles på de problemer, der må opstå. Det er helt afgørende for, om systemet har en positiv indflydelse på kvaliteten af uddannelserne”.

God idé

De seneste fem år har ACE Denmark haft travlt. Her har man godkendt 200 nye uddannelser. Og i samme periode har endnu flere ansøgninger fra eksisterende uddannelser skullet behandles for eventuel ny akkreditering.

Selv om ACE Denmark ikke får oplysninger fra universiteterne, når de nedlægger uddannelser, så er det Anette Dørge Jessens klare opfattelse, at universiteterne ikke nedlægger uddannelser, i samme takt som de opretter nye. Antallet af uddannelser er steget og ifølge Anette Dørge Jessen måske også steget for meget.

Men indførelsen af akkreditering har haft den positive effekt, at det har sat fokus på uddannelser, hvor forskning normalt er det eneste meriterende.

“Jeg er ikke et øjeblik i tvivl om, at dette fokus på uddannelseskvalitet har tvunget universiteterne til også at have et større fokus på det. Desuden har det skabt en diskussion af, hvad kvalitet er, og hvordan man måler det”, siger Anette Dørge Jessen.

Med den nye akkrediteringslov vil ACE Denmark skifte navn til Danmarks Akkrediteringsinstitution. I fremtiden vil Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelse screene for behov og relevans for nye uddannelser. Bliver behovet for en ny uddannelse sandsynliggjort, sendes ansøgningen videre til ACE Denmark, som vurderer det faglige indhold. Den metode synes Anette Dørge Jessen er rigtig.

“Der er jo ikke noget fagligt svar på, om der er for mange uddannelser.

Derfor er det godt, at man tager den konsekvens og løfter beslutningen ind i et centralt, politisk system med en horisontal screening. Nu vil man kigge på hele uddannelsessystemet for at se, om de enkelte uddannelser bidrager til at skabe sammenhæng i uddannelsessystemet”.

Det faglige indhold skal fremover stadig akkrediteres hos ACE Denmark, indtil den enkelte institution er blevet positivt akkrediteret. Derefter kan institutionen selv frit oprette uddannelser og udbud. Med det nye akkredite-

ringssystem vil man på sigt gå bort fra at kigge på hver enkelt uddannelse. Og det lægger ifølge Anette Dørge Jessen et øget pres på universiteterne.

“Det bliver helt afgørende, at institutionerne har nogle beskrevne systemer, og at de systemer fungerer i praksis. Institutionerne skal altså selv opfange og sørge for, at uddannelserne lever op til at håndtere eventuelle problemer med skrøbelige forskningsmiljøer, uddannelsernes faglige niveau og dialogen med aftagere for at sikre uddannelsernes relevans”. <<



“Den nye akkrediteringslov vil give universiteterne et direkte ansvar for at sikre uddannelseskvaliteten”, siger Anette Dørge Jessen, direktør, ACE Denmark.

“Legitimering af væbnet kamp forudsætter et argument om, at der allerede er en uerklæret men reel krig, og at man kun forsvarer sig selv og sine kære imod de andres krigsførelse”.



SAMFUNDSVIDENS K A B

Sårbarheder. Globalisering, militarisering og terrorisering fra Murens fald til i dag

Mikkel Thorup

Aarhus Universitetsforlag, 2013, 342 sider, 349,95 kr. Verden efter 1989 er kompliceret, globaliseret og forbundet, og åbenhed betragtes som et uundgåeligt livsvilkår for både individer og nationer. Alligevel er forhåbningerne til tiden efter Murens fald om fredelig sameksistens erstattet af forventninger om øget sårbarhed, krig og katastrofe. Denne nye følelse af sårbarhed og dens ideologiske forhærdelse sporer Mikkel Thorup gennem periodens sikkerhedspolitiske og militære diskussioner, krige, konflikter og terroraktioner.

ARBEJDSMARKED



Arbejdsløs
– Verdens hårdeste job

Pernille Marott og Viktor Harder

Min A-kasse, 2013, kan downloades gratis på www.verdenshaardestejob.dk Bogens forfattere har haft arbejdsløshed tæt inde på livet. I bogen giver eksperter og jobsøgende gode råd til, hvordan du kan få struktur i hverdagen, passe på forholdet og familien, håndtere afslag og meget mere. I en tid, hvor debatten er barsk og fordomsfuld, har denne bog et positivt motiverende indhold, der kan hjælpe jobsøgere med at skabe en meningsfuld hverdag. Bogen søger at give et skulderklap og en håndsrækning til de tusinder af

jobjægere, der kæmper for at finde arbejde.

ORGANISATION



Kend din ledelsesstil
– Typologi og det personlige lederskab

*Preben Grønkjær
Dansk Psykologisk Forlag, 2013, 248 sider, 288 kr.*

“Kend din ledelsesstil” bygger på en teori om forskellige mennesketyper – typologien – der stammer fra den schweiziske psykiater C.G. Jung. Den er mest kendt fra de 16 mennesketyper i Myers-Briggs Type Indikator (MBTI) og Jungiansk Type Indeks (JTI). Med denne bog får læseren en forståelse af sit personlige lederskab gennem besvarelse af et spørgeskema, guidede refleksioner og typebeskrivelser. Bogen er unik ved dens fokus på ty-

pologi i forhold til ledelse. Især er det nyt, at ens typeprofil bliver sammenholdt med præferencer for driftsledelse, strategisk ledelse, faglig ledelse og personaleledelse.

SAMFUND

DeltagerDanmark

*Bjørn Hansen, Emilie Turunen, Kristian Weise, Nanna Westerby, Jens Jonatan Steen, Peter Hummelgaard og Bjarke Dahl Mogensen
Informations Forlag, 2013, 160 sider, 199 kr.*

De store samfundsmæssige kriser som den økonomiske krise, vi står i lige nu, kan nemt virke uoverskuelige. Men bag ved de store og velkendte kriser truer en lige så alvorlig, men ofte overset krise, nemlig demokratiets krise. De små fællesskaber og det store fællesskab, som har været med til at gøre Danmark til et af verdens mest lige og retfærdige samfund, er i færd med at erodere. I den angstprægede kamp om den globale konkurrence risikerer vi at glemme vores egen måske største styrke: fællesskabet, tilliden og medbestemmelsen.

PÆDAGOGIK

Undervisningsdifferentiering og teknologi

*Thomas Binderup, Martin Jørgensen og Torben Nørregaard Rasmussen (re.)
KvaN, 2013, 192 sider, 190 kr. ekskl. forsendelse*

Undervisningsdifferentiering og teknologi fokuserer på læremidler, teknologier og rammer – og fastholder samtidig kravet til læreren om didaktisk refleksion. Enhver undervisning er spændt ud mellem klassiske didaktiske udfordringer som mål, deltagerforudsætninger, faglige metoder, evaluering m.m., og disse didaktiske forhold er inkluderet i artiklerne i bogen. Der er altså ikke tale om simple materialepræsentationer, men derimod om erfarne læreres og forskeres refleksioner over undervisning.



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

www.nanoq.gl



Københavns Kommune vil ansætte jobkonsulenter til at finde arbejde til landets akademikere, før de afslutter studierne. Det skal sænke ledigheden blandt de nyuddannede.

“Vi vil gerne spore dimittenderne ind på jobmarkedet endnu tidligere, fordi mange ellers bliver indhentet af ledigheden”, siger Anna Mee Allerslev (R), beskæftigelsesborgmester i Københavns Kommune.

JOBCENTRET RYKKER IND PÅ UNIVERSITETERNE

Nu skal akademikere finde arbejde, før de afslutter deres uddannelser. Københavns Kommune vil til sommer søsætte et projekt, hvor en lille håndfuld jobkonsulenter – op til et halvt år før studierne afsluttes – skal hjælpe kommende kandidater i hovedstaden ude på selve universiteterne med at finde arbejde.

“Mange nyuddannede akademikere søger først arbejde, når de er færdige med specialet og har taget en lille pause. Det er egentlig naturligt, fordi man er optaget af at afslutte studiet på bedst mulig vis. Men vi vil gerne spore dimittenderne ind på jobmarkedet endnu tidligere, fordi mange ellers bliver indhentet af ledigheden”, siger beskæftigelsesborgmester i Københavns Kommune Anna Mee Allerslev (R).

På trods af at kommunen har afsat op mod 80 millioner kroner til at forbedre beskæftigelsessituationen for nyuddannede akademikere, så ender alt for mange stadig i ledighedskøen. I Københavns Kommune er akademikerledigheden på 7,9 procent. Og le-

digheden blandt akademikere under 30 år er på 8,6 procent. Derfor har kommunen netop afsat 1,6 millioner kroner til et nyt samarbejde med uddannelsesstederne i kommunen. Pengene skal bruges på at ansætte tre jobkonsulenter, som udelukkende skal rådgive og hjælpe de kommende kandidater bedst muligt i arbejde, allerede før studierne er færdige.

“Indtil for ganske nylig har man jo ment, at akademikere er en ressourcerstærk gruppe, som kan klare sig selv. Men vi kan se, at de har brug for lige så meget hjælp og opmærksomhed som andre grupper. I kommunen fokuserer vi meget på at tænke ud af boksen i samarbejde med AC-organisationerne, og det kræver et stærkt og tæt samarbejde med uddannelsesstederne”, siger Anna Mee Allerslev.

Fremskyde indsats

Københavns Kommune vil i samarbejde med uddannelsesstederne fremskyde indsatsen, så rådgivningen af de specialestuderende finder sted, et

halvt år inden de afslutter studierne. Det skal spore de kommende kandidater ind på jobmarkedet, allerede inden studiebøgerne pakkes væk, forklarer Jens Sibbersen, som er chef for Karrierestedet i Københavns Kommune, hvor man har samlet hele akademikerindsatsen.

“Det handler om at sætte uddannelse og kompetencer ind i en ny sammenhæng, så jobmarkedet udvides. Det gør chancen for at få et job endnu større. På den måde vil vi prøve at undgå, at nye kandidater overhovedet bliver ledige”, siger Jens Sibbersen.

Han uddyber, at man på Karrierestedet har målrettet indsatsen for at få akademikere i job i små og mellemstore virksomheder, som er klart den største virksomhedstype herhjemme. Initiativet er derfor også tæt koblet med kommunens strategi om jobskabelse i små og mellemstore virksomheder. Det er her, der er et stort og uforløst jobpotentiale for akademikere.

Opgaven består derfor i at oversætte akademikerens kompetencer til speci-

EFTERLYSES: SPARRING PÅ STUDIET

Akademikere på spring fra studiet til arbejdsmarkedet har i høj grad brug for sparring fra professionelle med indblik i jobmarkedet. Det mener den nyuddannede geolog Mouritz Nolsøe Svenson, som er jobsøgende.

fikke jobfunktioner i små og mellemstore virksomheder og samtidig bistå virksomhederne med at realisere deres uudnyttede vækstpotentiale. En af de største barrierer, for at nyuddannede akademikere finder arbejde, er typisk manglende erhvervs erfaring. Derfor handler det i høj grad om at rykke ved jobsøgningsadfæden.

“Kandidater søger ofte meget specifikt arbejde i forhold til deres uddannelse. Men vejen til et arbejde kan ofte være mere snørklet frem for lige”, siger Jens Sibbersen.

Initiativet skydes i gang den 1. juli og er rettet mod kommende kandidater på de videregående uddannelser i København. Det gælder blandt andet Københavns Universitet, CBS, men også RUC og Aalborg og Aarhus Universiteters afdeling i henholdsvis Sydhavnen og Bispebjerg. Der vil blive tilbudt vejledning og rådgivning i slutførelsen. Og der vil i samarbejde med universiteterne blive gennemført camps, hvor de studerende kan møde virksomheder om mulige jobåbninger. Initiativet kan også bestå i at skabe kontakt mellem den studerende og en konkret virksomhed, der har et behov for at få løst en opgave, som kandidaten kan ansættes til at løse. Den store udfordring bliver ifølge Jens Sibbersen at få de nyuddannede i arbejde, før de bliver stigmatiseret i ledigheds-systemet.

“Vi kan ikke pålægge kandidaterne at deltage, men vi kan stille os til rådighed. Vi skal være med til at understøtte deres engagement, som skal gøre København til en attraktiv by for både virksomheder, borgere og studerende”, siger Jens Sibbersen. <<

Akademikere mangler indblik i arbejdsmarkedet og mulighederne for at finde job. Bedre rådgivning ville kunne hjælpe de studerende til at finde utraditionelle jobåbninger, når specialet er afleveret. Det mener Mouritz Nolsøe Svenson, som blev færdig som geolog i efteråret og nu søger arbejde som tusindvis af andre dimittender. Indtil videre har han sendt mere end 20 jobansøgninger vedrørende stillinger i lande som Canada, Chile, Tyrkiet og Australien. At det ikke er lykkedes at finde et arbejde gennem den traditionelle form for jobansøgning, er nu mundet ud i en konklusion: Han efterlyser sparring med professionelle folk.

“I forbindelse med min uddannelse har jeg savnet sparring fra folk, der kan matche de studerendes interesser og kompetencer med industrien. Hvis man eksempelvis er god til en analysemetode, så ville de specifikt kunne fortælle dig, hvor og i hvilke sammenhænge du kan bruge den metode”, siger Mouritz Nolsøe Svenson og understreger, at han har brugt lang tid på research for at finde ud af, hvor han kan bruge sine kompetencer.

Mangler overblik

Han kalder ellers sit uddannelsesvalg “velovervejet”. Specialet blev belønnet med topkarakteren 12, og studiet gennemført på normeret tid. Efter at Mouritz Nolsøe Svenson afleverede sit speciale i oktober 2012, fik han en projektansættelse på forskningscentret Risø, hvor han skulle udarbejde en forskningsartikel. Nu er både artiklen og ansættelsen færdig.

“Efter de to og en halv måneds ansættelse står jeg samme sted som før ansættelsen. Naturligvis med lidt mere erfaring på cv’et. Jeg mangler et overblik over et komplekst arbejdsmarked. Det kræver virkelig tid at få indsigt

i, hvilke jobmuligheder der findes ud over de helt traditionelle”, siger han.

Sparringen om fremtidige jobmuligheder på universiteterne burde ifølge Mouritz Nolsøe Svenson starte dag ét. Det ville skabe motivation og et konkret endemål med uddannelsen. Han mener desuden, at der med både bachelorprojektet og specialet burde være mulighed for tæt forbindelse til erhvervslivet.

Den 1. juli igangsætter Københavns Kommune et nyt initiativ med en række jobkonsulenter, som på universiteterne skal rådgive kommende kandidater i hovedsagen om jobmuligheder.

“Det er super relevant at kunne få sparring fra professionelle folk med en forståelse af arbejdsmarkedet i slutningen af uddannelsen. Med den rette kommunikation kan de matche de studerendes kompetencer og interesser med industrielle sektorer, processer og udviklingsområder”, siger Mouritz Nolsøe Svenson og pointerer, at den type sparring slet ikke kan erstattes af hverken studiejob eller egen jobsøgning.

“Der sidder folk med viden og erfaring derude, som kan opdatere dig med jobmulighederne. Den hjælp er ikke systematiseret i dag. Men at få adgang til den viden vil virkelig være brugbart”. <<

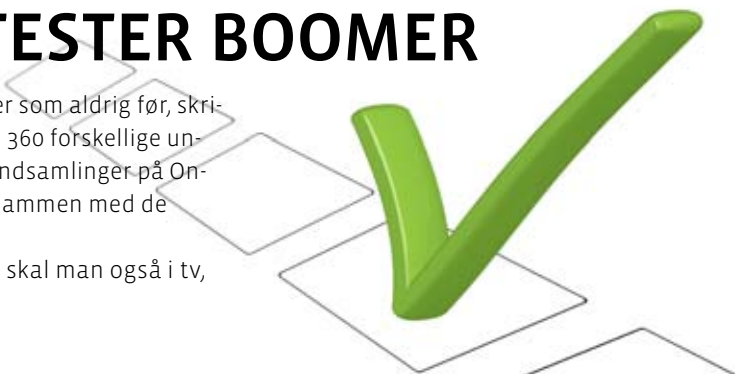
“I forbindelse med min uddannelse har jeg savnet sparring fra folk, der kan matche de studerendes interesser og kompetencer med industrien”.

Mouritz Nolsøe Svenson, geolog

UNDERSKRIFTSPROTESTER BOOMER

Danskerne sætter deres navn på underskriftsindsamlinger som aldrig før, skriver Ugebrevet A4. På sitet Skrivunder.net kører der lige nu 360 forskellige underskriftsindsamlinger, hvortil kommer de næsten 1.300 indsamlinger på Onlineunderskrift.dk. Mængden hænger ikke overraskende sammen med de muligheder, nettet åbner for den slags kampagner.

Hvis man skal have gennemslagskraft online for alvor, skal man også i tv, siger en lektor i medievidenskab.



FLERE UNGE GÅR PÅ MUSEUM

12 % af unge mellem 14 og 29 år gik på museum hvert år i perioden 2009-2011. I 2012 var det 15 %, skriver Politiken på baggrund af 41.728 besvarelser i en undersøgelse for 188 danske museer og udstillingssteder.

Undersøgelser viser også, at de besøgende generelt er meget tilfredse med museerne. På en skala fra 1 til 10 får museerne karakteren 8,35.

ENDNU ET SLAG FOR DEN PSYKISKE SUNDHED

En ny pjece – endnu en – med gode råd og anbefalinger i forbindelse med virksomheders omstruktureringer, fusioner og fyringer har set dagens lys.

Pjecen, "Et godt psykisk arbejdsmiljø – når der sker forandringer på arbejdspladsen", er udgivet af Videncenter for Arbejdsmiljø. Den indeholder 22 konkrete anbefalinger. Læs dem og andre gode råd på www.skabgodeforandringer.dk

”Den måde, man indtil videre behandler ofrene for dagpenge-reformen på, hører ikke hjemme i noget samfund, slet ikke i det danske, hvor vi altid har været indstillet på at mildne luften for de klippede får”.

Claes Kastholm, klummeskribent, i Berlingske

15

MIO. KR.
EKSTRA TIL
UNDERVISNINGEN
PÅ RUC

RUC's årsregnskab for 2012 viste et overskud på 12,2 mio. kr., hvilket øgede universitetets egenkapital betragteligt. Rektoratet har derfor besluttet, at der skal anvendes 5 mio. kr. i 2013 og 10 mio. kr. i 2014 til ansættelse af 14 adjunkter med henblik på at forbedre undervisningskvaliteten. Målet er, at de 14 adjunkter skal indgå i undervisningen fra den 1. september i år.





KLÆD DIN ORGANISATION PÅ

- VIL DU ØGE SAMMENHÆNGSKRAFTEN I ORGANISATIONEN?
- VIL DU STYRKE LEDERNES STRATEGISKE FORSTÅELSE?
- VIL DU HAVE EN MERE PROFESSIONEL LEDELSE?
- VIL DU GIVE LEDERNE ET FÆLLES SPROG?

Det er de offentlige ledere, der skal gøre forskellen i fremtiden. De er drivere for en spændende omstillingsproces, og det kræver, at de er klædt på til opgaven.

Den Offentlige Lederuddannelse tilbyder praksisnære og målrettede lederudviklingsforløb, der henvender sig til alle offentlige ledere, og som sikrer større sammenhæng og forankring i den konkrete ledelsespraksis. Uddannelsen er fleksibel og kan tilpasses kommunens strategier.

Læs mere på www.cok.dk/dol.

Den Offentlige Lederuddannelse er fleksibelt opbygget, så det er muligt at tage skræddersyede moduler på diplomniveau. Modulerne er opgjort i ETCS-point og kan tages enkeltvis eller stykkes sammen til en hel uddannelse på diplomniveau, hvor praksis og teori går hånd i hånd. Hele uddannelsen er normeret til ét årsværk (60 ECTS).

” LEDERNE ER BLEVET MEGET MERE INTERESSEREDE I AT VÆRE EN DEL AF FÆLLESSKABET OG EN DEL AF LØSNINGEN. SÅ DER ER KOMMET STØRRE ENGAGEMENT FRA LEDERNE I FORHOLD TIL DEN FÆLLES LEDELSESOPGAVE.”
PERSONALECHEF

” VI HAR FÅET SKABT EN ”VI-KULTUR” OG ET FÆLLES LEDELSESSPROG.”
DIREKTØR

” DER ER FLERE LEDERE, DER EFTERSPØRGER UDDANNELSEN ELLER DELE DERAFT. SELV LEDERE, DER FOR FLERE ÅR SIDEN GENNEMFØRTE EN DIPLOMUDDANNELSE I LEDELSE, EFTERSPØRGER NOGET AF DEN INSPIRATION, DER GIVES PÅ DOL.”
UDDANNELSESCHEF





DM · Dansk Magisterforening



VI HAR AMBITIONER
PÅ DINE VEGNE

dmefteruddannelse.dk

Planlæg din efteruddannelse

DM Efteruddannelse har specialiseret sig i kurser, der er målrettet netop de udfordringer, du som højtuddannet møder i dit arbejdsliv. På et kursus i DM er niveauet højt, og du er på faglig bølgelængde med dine medkursister.

For alle kurser gælder, at rammerne er skabt til at starte en individuel refleksions- og udviklingsproces. Processen faciliteres af en underviser, som har stor erfaring med at skabe faglig udvikling og udveksling blandt deltagere med samme faginteresse.

Vores kurser er et resultat af mange års erfaring, intensivt arbejde med evaluering og kvalitetssikring, tæt opfølgning af højtuddannedes behov for kompetenceudvikling og selvfølgelig vores kompetente undervisere.

Kurserne er åbne for alle.

PROJEKTLEDELSE

Lær projektledelse i både bredden og dybden. Få styringsredskaber til at planlægge dit forbrug af ressourcer, tid og aktiviteter. Bliv fortrolig med analytiske værktøjer, der giver dig overblik over mål, interesser og risici.

FACILITERING

Sæt rammerne og skab fremdrift. Facilitering der skaber resultater er omdrejningspunktet i en række kurser hos DM Efteruddannelse. Du kan lære grafisk og dialogisk facilitering, arbejde målrettet med kreative processer og visuelle kommunikationsredskaber.

KOMMUNIKATION

Hæv stemmen og skærp pennen. Tag på kommunikationskursus i DM Efteruddannelse og lær at skrive artikler eller taler. Bliv bedre til at bruge de sociale medier strategisk og til at planlægge dine kampagner. Vi har også kurser inden for web og visuel formidling.

LEDELSE

Bliv bedre til at håndtere komplekse situationer med kurser i mediation og konflikthåndtering. Er du ny i lederjobbet eller uformel leder, har vi kurser i ledelse målrettet dig. Vil du specialisere dig yderligere, kan du blive klog på forandringsledelse eller team- og netværksledelse.

Find dit næste kursus på dmefteruddannelse.dk
eller ring på telefon 38 15 66 28.

Det kan lyde lidt langhåret, men formidlingen går op i en højere enhed, når skuespillere i samarbejde med landets bedste forskere går på scenen, fx til akkompagnement af musik inspireret af lydene fra en hjernescanner. For sit arbejde med at formidle og skabe debat om videnskab med hjælp fra kunstens verden har teatrets grundlægger netop modtaget en fornem formidlerpris.

Dorthe Bille, grundlægger og daglig leder af Videnskabsteatret: "Den evige gordiske knude, afstanden mellem forskning og praksis, løsner sig simpelthen op for øjnene af os, når kunst og videnskab arbejder sammen på scenen".

Med teatrets virkemidler



>>

**SVEND BERGSØES FORMIDLER-
PRIS TIL VIDENSKABSTEATRET**

I januar måned blev Dorthe Bille og hendes teater hædret med Svend Bergsøes Fonds formidlerpris på 100.000 kroner. Prisen gives for den nyskabende teaterform, hvis formål er at formidle og debattere nye videnskabelige forskningsresultater. Tidligere formidlerprismodtagere tæller blandt andre astrofysiker Anja C. Andersen, videnskabsjournalist Lone Frank, fysiker Holger Bech Nielsen og Videnskabscaféens grundlægger Gert Balling.

“Det er teater, tænkt på en ny måde og med en klar og vedkommende dagsorden – at fortælle samtidshistorie, så det rammer midt ind i folks virkelighed og kan mærkes med både hjertet og hjernen”.

Dorthe Bille, teaterleder

Dorthe Bille kan stadig, i detaljer, referere fra den første videnskabsteaterforestilling, hun selv overværede fra sin plads blandt publikum.

Året var 1999, stedet var Stockholm, og på scenen opførte Stadsteatret en forestilling om hjernen.

“Jeg havde på det tidspunkt længe haft svært ved at finde teaterstykker, der interesserede mig rigtigt. Selv de store historier om kærlighed og død blev hurtigt lidt fortærskede og kedelige, og når jeg selv havde spillet med i en forestilling 50 gange, mistede fortællingen helt sin relevans for mig. Med videnskabsteatret oplevede jeg pludselig noget, der rykkede og engagerede mig. Og så blev det tilmed fortalt i en form så læringsteoretisk klogt, at jeg den dag i dag kan genkalde mig masser af detaljer fra forestillingen. Det er teater tænkt på en ny måde og med en klar og vedkommende dagsorden – at fortælle samtidshistorie, så det rammer midt ind i folks virkelighed og kan mærkes med både hjertet og hjernen”, fortæller Dorthe Bille.

Hun tog hjem til Danmark fra Sverige, gennemførte en master i læreprocesser, og i 2003 kunne den da 44-årige enmandshær omsider slå dørene op til Københavns eget Videnskabsteater. I de 10 år, der siden er gået, har Dor-

the Bille været projektleder, fundraiser, instruktør og forfatter i udviklingen og produktionen af en række forestillinger – til dags dato 225 opførelser set af flere end 30.000 tilskuere – om emner så forskellige som fx psykisk arbejdsmiljø, stamceller, diabetes og fedme, bæredygtig energi og hjerneforskning.

Netop hjerneforskning var omdrejningspunkt i Videnskabsteatrets seneste forestilling, der en onsdag midt i maj trak fulde huse på Panum Institutet i København. Et blik ned over listen af medvirkende forklarer formentlig den store interesse, for Videnskabsteatret har i forskerkredse slået sit gode navn så eftertrykkeligt fast, at selv de fremmeste og mest travle videnskabsmænd og -kvinder stiller op, når Dorthe Bille beder dem om det.

“Der opstår en gensidigt frodig situation, når forskerne kommer ud til studerende, til sosu-assistenten, gymnasieelever eller andre i hele landet. Det er en stor glæde og meget lærerigt at opleve, hvordan fx de unge vågner op og har 100 spørgsmål, når der står en virkelig kapacitet klar til at svare, eller hvordan sundhedspersonalet i en hjemmepleje ranker ryggen, når de bedste hjerner inden for et forskningsfelt kommer ud til dem og viser levende interesse for deres erfaringer og oplevelser fra den daglige praksis. Den evige gordiske knude, afstanden mellem forskning og praksis, løser sig simpelthen op for øjnene af os, når kunst og videnskab arbejder sammen på scenen”, forklarer Dorthe Bille.

Vis mig din hjerne

Selv kalder hun den model, hun har udviklet, for det nordiske videnskabsteater. I de fleste videnskabsteaterforestillinger, der bliver produceret rundt i verden, kan forskerne godt blive sat til at spille skuespil, og skuespillerne få til opgave at debattere forskning eller etiske dilemmaer. Ikke hos Dorthe Bille.

“I vores forestillinger gør de medvirkende det, de er bedst til. Udgangspunktet er altid den viden, der skal formidles, og forskerne har derfor også stor indflydelse på de scener, jeg skriver. Til gengæld bruger jeg min intuition og dramaturgiske erfaring til at finde de nedslagspunkter, som skuespillerne, musikken og i de fleste forestillinger også danserne skal være med til at belyse kunstnerisk”, fortæller Dorthe Bille.

I forestillingen “Vis mig din hjerne, og jeg skal sige dig, hvem du er” kommer publikum med ind i lægens venteværelse, hvor et modent ægtepar kæmper med stærke følelser, mens de venter på at modtage dommen: Har



Hjernen er plastisk og ændrer sig hele tiden. Hvis et område i hjernen er sygt, kan funktionerne i området stikke af fra sygdommen. Jannick Brennum, Rigshospitalet, beretter fra scenen om den nyeste neurokirurgiske viden. Hvert år opererer Rigshospitalet 3.500 patienter med ondartet hjernetumor.

kvinden begyndende Alzheimers eller ej? Hendes mand taler for, at visheden er vigtig for, at de kan planlægge resten af tilværelsen, hun ved ikke, hvad hun skal bruge en diagnose til, når der ikke findes en kur. Og så er hun bange. Virkelig bange.

I det efterfølgende foredrag fortæller Steen Hasselbalch fra Rigshospitalets hukommelsesklinik om ny forskning, der dokumenterer, at flere kvinder end mænd udvikler Alzheimers, og at det er en tikkende økonomisk bombe, fordi antallet af tilfælde stiger eksponentielt med alderen (som også er stigende, red.). Han beretter også, at der i dag findes behandling, men ingen helbredelse, og at forskerne har konstateret en forbløffende jævn fordeling af sygdomstilfældene verden over, så det bevisligt ikke er levevis alene, der er den udløsende faktor.

Hjernen kortlægges

En anden scene i forestillingen præsenterer konsulentvirksomheden "NoLies", der ved hjælp af hjerne-

scanningers afsløringer kan udpege den rette kandidat til et attraktivt job. Den scene bliver fulgt op af et foredrag, hvor Jannick Brennum, dr.med. og klinikchef ved Neurokirurgisk Klinik på Rigshospitalet, fortæller, at arbejdet med at kortlægge hjernen langt fra er afsluttet, at funktioner i hjernen kan stikke af fra syge områder, og at Rigshospitalet alene udfører 3.500 hjerneoperationer om året, heraf 60, hvor patienten holdes vågen.

Og efter at musik, skrevet med inspiration hentet fra lydene i en hjernescanner, har akkompagneret en række dias af kontrastvæskefyldte hjerner under lup, bliver publikum af professor Gitte Moos Knudsen præsenteret for de nyeste teorier om sammenhængen mellem hjernestørrelse og IQ, om brugen af hallucinogener til behandling af depression og angst og om, hvorvidt det en dag bliver muligt, at en hjernescanning kan afsløre, om en person fx har kriminelle tendenser. Tre timers forestilling slutter med spørgsmål fra salen.

Drømmer om basisbevilling

En forestilling i Videnskabsteatrets regi med scenografi og teknik samt medvirken af musikere, skuespillere og forskere er noget af et projekt at rulle ud. Det koster mellem 26.000 og 45.000 kr. at opføre en forestilling og kræver derfor næsten fondsmidler i ryggen hver gang. Økonomien er Videnskabsteatrets evige akilleshæl, erkender Dorthe Bille, der sidste år måtte droppe teatrets faste adresse på Nørrebro, sende grejet på lager og fortsætte arbejdet hjemme fra privaten.

"Vi mærker i den grad krisen. Sidste år optrådte vi med halvt så mange forestillinger, som vi plejer, nemlig 18. Jeg har masser af idéer til projekter, bl.a. en ny forestilling om autoimmunitet, en om den danske model og de kollektive aftalers kollaps og en om fedme, anoreksi og diabetes for børn, men det er slidsomt, fordi økonomien ikke hænger sammen. Min drøm er, at fx Kultur- og Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser sammen kunne finde midler til en basisbevilling til Videnskabsteatret, så jeg kunne fokusere på at skabe forestillinger snarere end på at skrabe penge sammen", siger Dorthe Bille.

I januar modtog hun den fornemme formidlerpris fra Svend Bergsøes Fond, endnu en anerkendelse af den professionelle nydannelse, hun har skabt med Videnskabsteatret. Og en kontant og kærkommen håndsrækning på 100.000 kroner, indrømmer Dorthe Bille.

"Det er nogle gange svært for os at få forklaret ordentligt til dem, der sidder på pengene, hvorfor Videnskabsteatret er en god formidlingsplatform, når man skal nå et publikum uden særlige faglige forudsætninger. Det kan nok på papiret se temmelig langhåret ud, at vi blander kunst og viden sammen. Forhåbentlig kan prisen hjælpe os med at få fortalt de rigtige steder, at Videnskabsteatret har en berettigelse". <<

Studerende: Drevet af



“Jeg føler ikke, at mit studium kan udfylde min hverdag, og derfor er jeg begyndt at lede efter studiejob”.

Anne-Sophie Mortensen, studerende

Er danske studerende tilstrækkeligt motiverede, og kan de overhovedet det, der er brug for på arbejdsmarkedet i dag? Det var nogle af de spørgsmål, tænketanken DEA tog op på sin årsdag, hvor både studerende, politikere og erhvervsfolk gav deres bud på problemernes årsager.

Alt for få undervisningstimer på universiteterne. Studerende, der tilbagelænet dasker gennem studierne supporteret af høj uddannelsesstøtte. Kandidater, der vrages af selv danske virksomheder, fordi udenlandske kandidater har mere at byde på. Det er bare nogle af de kritikpunkter og skrækbilleder, som jævnligt vendes i medierne, og de var da også oppe på DEA's årsdag i slutningen af april. For hvad er det egentlig, der gør, at man som studerende klarer sig gennem mange års studier uden helt at vide, hvad der venter bagefter? Hvad er det, der motiverer, og hvem har ansvaret for, at de studerende er motiverede i forhold til deres uddannelse? Er det underviserne? Er det forældrene? Er det politikerne? Eller ligger ansvaret udelukkende hos de studerende selv?

Det gav genlyd i medierne, da DEA's undersøgelse for nylig viste, at danske studerende adskiller sig fra studerende fra Tyskland, England og Sverige, når det gælder motivation for studievalg. Faglig interesse og lyst er langt mere afgørende for valget end høj indkomst, som især tyske og engelske studerende lægger vægt på. Men samtidig viser undersøgelsen, at hvis man fagligt tænder på sit studium, så bruger man også mere tid på at læse og forberede sig, så lysten til studiet også kan være motiverende.

Peter Lauritsen, lektor ved Aarhus Universitet, tager kraftigt afstand fra tanken om, at det skulle være hans og de andre underviseres opgave at gøre de studerende motiverede. Esben Lunde Larsen fra Venstre vil gerne placere ansvaret hos de studerende og forældrene, og samme tanke har Henrik Skovby, ekstern lektor ved CBS: “Bedsteforældregenerationen sagde til deres børn: “Sørg for, at du kan klare dig selv”. I dag siger forældrene: “Få dig et lykkeligt liv”, og det kommer der ikke meget ambition ud af”.

Rosa Lund fra Enhedslisten mener, at en højere grad af studenterindflydelse på universiteterne også vil betyde

lyst

mere motiverede studerende. Merete Riisager fra Liberal Alliance ser en tendens til, at de danske unge bliver fravalgt af arbejdsgiverne, fordi de er for dyre og for dumme, og det er de, fordi de er blevet pakket ind i vat. "Når de kommer ud i virkeligheden, må vi sige "hov – men håber, I havde det rart imens". Det er universiteterne og politikerne, der skal være sultne og skabe et højt fagligt niveau", mener Merete Riisager.

Skuffet studerende

Men DEA's undersøgelse viser også, at danskerne rapporterer om et højere timeforbrug på forberedelse end de andre landes studerende, mens tyskerne får mest undervisning. Problematikken med alt for få undervisningstimer på visse studier er noget, Anne-Sophie Mortensen, som læser litteraturvidenskab på andet semester, genkender. Hun er skuffet over, hvor lidt undervisning der er på studiet, og det skrev hun et læserbrev om i Information. På første semester lå antallet af undervisningstimer på mellem seks og tolv om ugen, og den 30. november fik hun og de medstuderende fri indtil 4. februar. Eneste krav var en syv til ni-sidersopgave, der skulle afleveres i januar.

"Jeg føler ikke, at mit studium kan udfylde min hverdag, og derfor er jeg begyndt at lede efter studiejob. Jeg læser det, jeg skal, men jeg bliver ikke udfordret og afprøvet nok. Det er stressende, for som ny studerende er man i tvivl om, om man er god nok", fortæller hun.

Studerende Sebastian Barfort har en lignende oplevelse af studielivet i Danmark. Han har læst økonomi på Københavns Universitet og på New York University, og sammenligner han de to oplevelser, ser han det ikke som et fuldtidsstudium at være kandidatstuderende i Danmark.

Ikke sultne

Hanne Harmsen, vicedirektør på Københavns Universitet, er enig i, at få undervisningstimer er et problem, og derfor kan hun også garantere, at der fra 2014 bliver mindst 12 undervisningstimer om ugen og et 37-timers arbejds-skema på KU.

Direktør for DEA Stina Vrang Elias forklarer tænketankens interesse for studerendes motivation med, at nye danske arbejdspladser – også til højtuddannede – i stigende grad placeres i udlandet. Det skyldes ikke bare økonomisk krise, men også at højtuddannede fra fx Brasilien, Singapur, Sydkorea, Indien og Kina er meget motiverede og dygtige. Det giver et øget fokus på kvaliteten af de danske universitetsuddannelser, og her er det ikke nok bare

at smide flere penge efter uddannelserne, for vi er i forvejen det land, der bruger flest offentlige midler på uddannelser målt i forhold til BNP. "Vi ligger i top i forhold til investering i uddannelse, men i forhold til uddannelsesniveau ligger vi dårligt", påpeger hun.

Tune Hein, international rådgiver i Hein Degn & Partnere, er desillusioneret i forhold til danske studerendes muligheder i internationalt perspektiv. "Jeg holdt vejledningsmøde med to danske studerende, som var meget stolte over, at det var lykkedes dem at være til mødet kl. 8. Jeg ser en tendens til, at fx asiatiske studerende er drevet af ambitioner og nødvendighed, og de er sultne i forhold til uddannelse. Danske studerende er mætte og drevet af lyst". <<

“Jeg holdt vejledningsmøde med to danske studerende, som var meget stolte over, at det var lykkedes dem at være til mødet kl. 8”.

*Tune Hein, international rådgiver
i Hein Degn & Partnere*

“Bedsteforældregenerationen sagde til deres børn: “Sørg for, at du kan klare dig selv”. I dag siger forældrene: “Få dig et lykkeligt liv””.

Henrik Skovby, ekstern lektor ved CBS

“Opfattelsen, at kunstnerisk radikalitet i sig selv havde et element af samfundsmæssig radikalitet og dermed også samfundsmæssig betydning, var markant til stede uden nødvendigvis at tage eksplisit politisk form”.



MUSIKHISTORIE

Kulturradikalismens musik

Michael Fjeldsø

Museum Tusulanums Forlag, 2013, 832 sider, 350 kr. Mange tænker kulturradikal musik som jazzpræget musik til kulturradikale tekster, og Bernhard Christensens melodier til tekster af Poul Henningsen (Ta' og kys det hele fra mig, Byens lys) er blevet en slags musikalske ikoner for kulturradikalismen. Men kulturradikalismens musik er meget andet end det. Det afgørende er, at der opstår en særlig problembevidsthed, spørgsmål, som de kulturradikale komponister og musikere forsøger at levere musikalske svar på.

EU

Essensen af innovativ evaluering

Camilla Kølsen de Wit og Malene Skov Dinesen
Dansk Psykologisk Forlag, 2013, 183 sider, 198 kr.

Denne bog bygger på “Innovativ evaluering” af samme forfattere. Hovedvægten er lagt på inspiration til konkret og praktisk ledelsehandling. Essensen af innovativ evaluering er, at evaluering skal føre til innovation af praksis og give mening for praktikerne i deres arbejde. Evaluering skal udvikle praksis ved at undersøge, måle, dokumentere og vurdere en indsats i overensstemmelse med efterspørgslen på viden. Evaluering er dermed ikke en rutinemæssig måling af praksis, hvor der udelukkende er interesse for fortiden.

PÆDAGOGIK

Dynamisk assessment som psykologisk-pædagogisk redskab

– En introduktion til Reuven Feuersteins teori og metode

Grethe Damon og Lars Røgilds (red.)
Dansk Psykologisk Forlag, 2013, 240 sider, 368 kr. Bogen har dynamisk assessment som sit omdrej-

ningspunkt og præsenterer hermed en alternativ og supplerende tilgang til traditionel psykometrisk testning og udredning. Ud over en generel introduktion til begrebet dynamisk assessment indgår også en specifik præsentation af den israelske professor Reuven Feuersteins særligt udviklede metode “Learning Propensity Assessment Device (LPAD)”. Under assessment med LPAD søges specifik viden om barnets blokeringer og kognitive deficit og mindst lige så vigtigt: hvordan disse overkommes.

SAMFUND



Beklædningsindustriens møde med globaliseringen – Brancheorganisationer og individuelle virksomheder under pres, perioden 1960-2000

Kristoffer Jensen
Syddansk Universitetsforlag, 2013, 203 sider, 249 kr. Den danske tøjbranche har i de sidste 50 år undergået

voldsomme forandringer.

I 1960'erne var langt den overvejende del af danskerens tøj produceret af danske syersker på danske fabrikker. I dag produceres der stort set ikke længere tøj i Danmark, selvom vi har en succesfuld modebranche, som eksporterer beklædningsgenstande til alle kontinenter. Denne bog fortæller historien om den svære vej fra national produktion til globale produktionsnetværk både set fra et brancheperspektiv og med udgangspunkt i tre individuelle virksomheder.

KULTUR

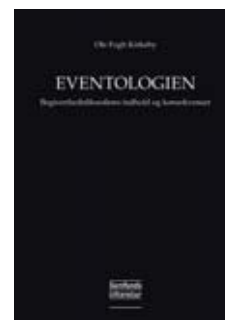
Børn og kultur i Norden – Nordiske forskningsperspektiver i dialog. Historien om et projekt

Beth Juncker,
BIN-Norden, 2013, 196 sider,
kan downloades på www.bin-norden.net/BORN_KULTUR_I_NORDEN.pdf

I bogen gives der et historisk indblik i børns vilkår og børnekultur i det moderne industrisamfund i forhold til det senmoderne videns- og oplevelsessamfund i dag. Projektet har adresseret behovet for forskningsbaseret viden i socialpolitik, uddannelsespolitik, kulturpolitik og praktisk kulturformidling inden for området børn og kultur.

Børn anskues i projektet ikke længere alene som brugere, men også forbrugere. De får ikke længere kun kultur formidlet, men skaber det også selv.

FILOSOFI



Eventologien – Begivenhedsfilosofiens indhold og konsekvenser

Ole Fogh Kirkeby
Samfundslitteratur, 2013, 2017 sider, 210 kr.

Begivenheden er måske det allervigtigste fænomen i menneskelivet, fordi det bærer nøglen til hemmeligheden om, hvem vi er, hvad vi har gjort, hvordan vi artikulere det, og ikke mindst til hvem, vi kan blive. Men hvad er en begivenhed egentlig? Og hvordan er den forskellig fra en proces? I denne bog anskuer Ole Fogh Kirkeby begivenheden som et fænomen, der sker både i og uden for bevidsthedens rum; i historien, i samfundet og i de kunstværker, vi fremstiller.

Velkommen i LIC

Kære DM-medlem

Meld dig ind i LIC og opnå unikke fordele og priser

Med LIC MasterCard og +Fordele får du adgang til rabataftaler med mere end 3.200 butikker i Danmark og Sverige. Alt fra nye dæk til bilen over kroophold og wellness til årskort til Tivoli er at finde i det store udbud.

Du sparer op til 40% med LIC +Fordele og besparelserne stopper ikke der. Med Mobilic – dit eget telefonselskab og LIC energi er der taget hånd dine månedlige udgifter.



LIC varehuse og Webshop

LIC varehusene ved Aarhus og Herlev byder på de helt store oplevelser indenfor fødevarer i gourmetklassen samt eksklusivt design til boligen.

Du finder altid et stort udvalg af sæsonens bedste varer fra nær og fjern i LIC varehusene. Vores leverandører er nøje udvalgte specialister indenfor deres områder, der gør en ekstra indsats for at forfine deres unikke råvarer. Derfor giver deres produkter dig masser af velsmag og gourmetoplevelser ud over det sædvanlige.

Prøv for eksempel det lækre håndlavede slik fra Karamelleriet eller mal dit eget mel fra Majbøllegård.

På LIC Webshop finder du et stort udvalg af mærkevarer til hjemmet eller kontoret. Smukke spisestel fra Royal Copenhagen, belysning fra Louis Poulsen eller Lego til børnene er blot et lille udsnit af det store udvalg. Du finder også vin og konfekturer i luksusklassen på LIC Webshop.

Læs mere på lic.dk

LÆS MERE OM LIC OG TILMELD DIG ONLINE PÅ LIC.DK



“Selv om det næppe sker i morgen, er lønmodtagerkulturen tættere på at blive udryddet akkurat som sine berømte forfædre fra dyrenes verden. Derfor arbejder DM politisk og konkret for at forbedre vilkårene for freelancere og selvstændige”, understregede DM-formand Ingrid Stage, da hun talte på konferencen FreeFutureLab.

Fremtiden er her allerede

De DM-medlemmer, der i dag arbejder som freelancere og selvstændige, har allerede taget et stort skridt ind i den fremtid, som en konference på Experimentarium tegnede konturerne af. 100 djøf'ere, journalister og DM-medlemmer var mødt op for at udveksle forretningsstrategier, diskutere megatrends og fremsætte ønsker til fremtidens fagforening.

Kun en idiot dykker i havet uden en *buddy*, altså en makker, så man er to både om at opleve og som en sikkerhed, hvis noget går galt.

Ud fra samme princip blev aprilkonferencen FreeFutureLab afholdt i Experimentarium med deltagelse af 100 DM-medlemmer, djøf'ere og journalister, alle freelancere og selvstændige på forskellige trin i karrieren.

To og to blev deltagerne sat sammen for at udfolde fremtidsscenerierne for deres professionelle virke. Det skete dels som et realitetstjek af deres forretningsgrundlag, økonomi og kompetencer, dels som en øvelse i at drømme stort, huske den faglige passion, hvad der tænder, og hvilke værdier der ideelt set skal drive virksomheden.

Under overskriften "lønmodtagerkulturen er død" blev deltagerne på konferencen præsenteret for en række megatrends for fremtidens arbejdsmarked af fremtidforsker Anne Skare Nielsen. Hun beskrev, hvordan samfundets behov bevæger akademikere fra profession til professionalism, fra vækst til værdi og fra lønforhold til såkaldt employability. Hun gav et konkret eksempel:

"I nær fremtid findes der ikke længere mediehus. Hvad skal vi med dem? De ligger på en dyr adresse og koster kassen at drive. Og det er ikke, fordi samfundet ikke har brug for nyheder eller kritisk journalistik. Det vil bare blive leveret på andre måder og på andre platforme, fx blogs og andre sociale medier. Journalisterne vil sidde i kontorfællesskaber, hvorfra de bliver booket fra opgave til opgave. Det bliver deres professionalism og deres værdi som person, der bliver helt afgørende for, om de – og alle vi andre – får en plads på det arbejdsmarked", forklarede Anne Skare Nielsen.

Godt fra land

Præcis den situation er allerede virkelighed for Helle Idland, 39 år og cand. mag. i retorik.

Den 1. februar blev hun sparet væk fra sit job på Berlingske Media. Opgavemæssigt var det ikke nogen katastrofe for hende, for hun havde længe ønsket sig at komme til at lave noget andet. Men modet til at sætte 100 procent ind på at skabe sig en levevej som selvstændig fik hun først, da hun blev skubbet ud i det. I dag har hun lejet et

“Arbejdsgiverne ønsker i stigende grad at kunne shoppe kompetencer og kvalifikationer hos specialiserede freelancere og selvstændige til løsning af projekter og enkeltopgaver”.

Ingrid Stage, formand, DM

»

skrivebord i kontorfællesskabet Skriveværkstedet, og hun er kommet godt fra land.

“Jeg oplever, at min arbejdsglæde er tilbage for fuld styrke. Jeg har været så heldig at få opgaver både som redaktør og som retoriker. Jeg elsker at arbejde med godt sprog og at bruge tid på kvalitetstekster, og jeg har fra start satset på at lave en slags retorikpakke, som er målrettet små virksomheder, der ikke har råd til en kommunikationskonsulent på fuld tid. Jeg tror på idéen – mange steder er der behov for at få en professionel gennemgang af både sin hjemmeside og sin generelle kommunikation”, forklarer Helle Idland.

Uanset om hendes nye skib viser sig sødygtigt eller ej, føles det godt at gøre noget aktivt for at fjerne sig selv fra køen af arbejdsløse akademikere og samtidig fordybe sig i sit fag, siger retorikeren.

“En del opgaver er kommet dumpende, netop fordi jeg har fundet sammen med kolleger, der bevæger sig inden for den samme faglighed. Det var også i samtale med dem på Skriveværkstedet, at jeg fik den idé at tilbyde kurser i fx præsentationsteknik og argumentation, som er værktøjer, mange faggrupper kan have stor gavn af. Der er idéer, der næppe var opstået, hvis jeg havde siddet hjemme i min stue i Hvidovre og arbejdet med venstre hånd, mens jeg søgte fast arbejde med højre”, vurderer Helle Idland.

Sin egen boss

Efter seks år med egen virksomhed befinder Jan Kjær sig i en situation, hvor han for længst har bevist, at enkeltmandsvirksomheden Better-World.dk er absolut levedygtig. Alligevel er en dag brugt på FreeFutureLab godt givet ud, vurderer han. Og netop det, at han bruger en dag på den måde, er måske

endda en af grundene til, at hans foredrags-, kommunikations-, konsulent- og Afrikarejsebutik hviler på et solidt fundament.

“Jeg tager imod mange tilbud om at deltage i fyraftensmøder, konferencer og workshops, hvor jeg kan blive fagligt opdateret – også i begivenheder, der kan konsolidere og udvide mine netværk. At komme ud og møde mennesker, så de ved, hvad jeg kan tilbyde, og hvem jeg er, er hele grundlaget for min virksomhed”, forklarer Jan Kjær, der har speciale i ulande og har boet i Tanzania, Uganda og Zambia i en år-række.

På mange parametre har han for længst taget skridtet ind i det fremtidige arbejdsmarked, som konferencen tegnede konturerne af.

“Jeg elsker at være direktør – min egen boss. Får jeg en idé, er der ikke langt til handling. Jeg har ikke, siden jeg blev selvstændig, stræbt efter en tilværelse som lønmodtager. Jeg går efter det, jeg brænder for. Opgavemæssigt spænder jeg vidt, hvilket også giver en vis sikkerhed. For falder en type opgave bort, så dukker der altid en anden op”, forklarer den 53-årige journalist og cand.phil. i æstetik og kultur fra Aarhus Universitet.

Ekspert i giftplante

Passionen er også den egentlige drivkraft for biolog Bjørn Petersen. Med en lidt anden forretningsmodel er det lykkedes ham at blive ekspert inden for en af sine mange interesser: kæmpebjørnekloen, og hvordan man bekæmper den.

“Det er mig, de ringer til, hvis de har problemer med at bekæmpe kæmpebjørnekloen. Jeg er blevet specialist på det område”, forklarer Bjørn Petersen.

Når den genstridige og særdeles gif-



Helle Idland, cand.mag. og nystartet freelancer i kontorfællesskabet Skriveværkstedet: "Der er idéer, der næppe var opstået, hvis jeg havde siddet hjemme i min stue i Hvidovre og arbejdet med venstre hånd, mens jeg søgte fast arbejde med højre".



Jan Kjær, cand.phil. i æstetik og kultur, direktør i enkeltmandsvirksomheden Better-World.dk: "Jeg går efter det, jeg brænder for. Opgavemæssigt spænder jeg vidt, hvilket også giver en vis sikkerhed. For falder en type opgave bort, så dukker der altid en anden op".



Samfundets behov bevæger akademikerne fra profession til professionalisme, fra vækst til værdi og fra lønforhold til såkaldt employability, lød det fra fremtidsforsker Anne Skare.



Bjørn Petersen, biolog med egen virksomhed, Bjørns Naturtjeneste: "Det er mig, de ringer til, hvis de har problemer med at bekæmpe kæmpebjørnekloen. Jeg er blevet specialist på det område".

tige plante begynder at titte frem, bliver han hyret på timebasis af Roskilde Kommune som konsulent til at rådgive og vejlede borgere og andre om bekæmpelse. Resten af året arbejder han løst som både sosu-assistent og naturvejleder, så økonomien kan hænge sammen.

"Jeg er blandt andet optaget af at få borgerne til at arbejde sammen om bekæmpelsen og blandt andet dele erfaringer gennem sociale medier. Jeg er glad for, at kommunen betaler for, at der bliver lavet naturpleje, men det ville være endnu bedre, hvis der var råd til mere, så vi kunne lave mere informationsmateriale og opsøgende arbejde uden for vækstsæsonen", forklarer Bjørn Petersen.

Kompetenceshopping

Traditionelt har fagforeningerne mestendels brugt krudtet på at sikre gode løn- og ansættelsesvilkår for lønmod-

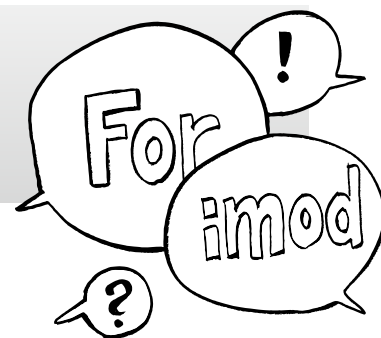
tagerne. Men den rolle er under forandring, i takt med de forandringer arbejdsmarkedet gennemløber. Det fastslog blandt andre DM's formand Ingrid Stage, da hun sidst på konferencedagen gav sit bud på fagforeningernes rolle i en fremtid bemandet med driftige og kompetente magisteriværksættere med fod under eget bord. En ikke alt for fjern fremtid, betone- de hun.

"Arbejdsgiverne ønsker i stigende grad at kunne shoppe kompetencer og kvalifikationer hos specialiserede freelancere og selvstændige til løsning af projekter og enkeltopgaver. Akademikere ønsker i stigende omfang at arbejde som frie fugle. Selv om det næppe sker i morgen, er lønmodtagerkulturen tættere på at blive udryddet akkurat som sine berømte forfædre fra dyrenes verden. DM tror på, at akademiske iværksættere er en væsentlig del af løsningen, hvis Danmark skal ud af sit økonomiske

dødvande", sagde Ingrid Stage.

"Vi spillede derfor en rolle, da fx en barselsordning for selvstændige blev sikret sidste år. Vi skaber konkrete kontakter mellem private virksomheder og iværksættere, tilbyder kurser og kompetenceudvikling. Og politisk arbejder DM for fleksible dagpengeregler for nystartede freelancere, for at fjerne unødigt bureaukrati for små iværksættere, og for at det bliver muligt at optage et statsgaranteret lån, også selv om man ikke kan stille et hus som sikkerhed", sagde hun. <<

Sidste frist for debatindlæg til nr. 8 er mandag den 3. juni 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.



IKKE VÆRRE PÅ METROPOL END ANDRE STEDER

Det hedder i redaktørens kommentar i seneste nummer af Magisterbladet, at man i bladet kan læse “det stort set enslydende skudsmål, medarbejderne giver arbejdsmiljøet på Professionshøjskolen Metropol”, der i bladets dækning konsekvent omtales som elendig.

At Metropol overordnet set har et fornuftigt arbejdsmiljø, nævnes knap i en bisætning. Heller ikke de mange styrkepositioner, der er i den APV, som Magisterbladet har fået aktindsigt i. De er ikke ubetydelige. Tværtimod. Man har heller ikke undersøgt, om der tidligere var medarbejdere, der vurderede, at de havde for travlt. Eller hvordan det mon står til på de øvrige professionshøjskoler, der har gennemført den samme APV. Havde man gjort det, havde man set, at billedet på Metropol ikke er ude af trit med billedet de andre steder, og at der ikke er belæg for at sætte lighedstegn mellem en manglende arbejdstidsaftale og de konkrete resultater i APV'en. Hverken når man ser på resultatet over tid, på tværs i Metropol eller på tværs af professionshøjskoler.

Sagen er, at der nogle steder på Metropol er udfordringer, som Magisterbladet har dækket fyldigt og med en ensidig tolkning. De udfordringer anerkender såvel den daglige ledelse som bestyrelsen, og netop derfor er der også igangsat grundige processer, hvor man følger op på de områder, hvor der er behov for forbedringer.

Men der er også mange andre forhold, der spiller ind. Metropol havde en svær fødsel, og det var ikke en fusionsproces med lige mange tilhængere i alle faglige miljøer. Det har forøget skepsissen over for den “nye ledelse” mange steder og kommer nu og da til at skygge for, at der er tale om en uddannelsesinstitution, der har fordoblet antallet af ansøgere, som har styr på økonomien, som nu kan tilbyde forskning og udvikling mere systematisk til medarbejderne end tidligere, og som tiltrækker rigtig mange ansøgere til nye stillinger. Ja, endda en institution, hvor der prioriteres flere og flere midler til uddannelsesformål og færre til administrative formål. Og hvor mange indtægter de seneste par år desværre har været vigende.

Magisterbladet beder i samme nummer to forskere om at kommentere en kronik, rektor skrev til Politiken i august 2012. I artiklen fremstilles det, som om rektor taler ilde om professioner i uddannelsessystemet. Sådan opfatter jeg det ikke. Tværtimod tales der om til professionerne, der beskri-

ves som dygtige og engagerede. Men ligesom ledere og aktører i øvrigt skal bruge deres kritiske sans over for statslig regulering mv., finder jeg det naturligt, at også partsdrevne ordninger som fx arbejdstidsregler kan underkastes kritisk granskning. Hvis rektor havde skrevet, at den statslige topstyring gav anledning til fabrikslogikker, var der nok ikke mange, der havde taget notits af det. Logikkerne i de arbejdstidsregler, der har været gældende på uddannelsesområdet, har været kritiseret af stort set samtlige lederforeninger i uddannelsesdanmark.

René van Laer, bestyrelsesformand. Professionshøjskolen Metropol

DM'S COMPUTERWORKSHOP AMPUTERES

Om 3 uger lukker vores elskede workshop, der netop har haft 30-års jubilæum. I forbindelse med MA's indflytning i Nimbusparken i København har DM's ledelse valgt at nedlægge den nuværende medlemsworkshop, hvilket brugerne er rigtig kede af! Ud mod Peter Bangs Vej bliver etableret en ny fælles workshop for både MA- og DM-medlemmer, men på betingelser, der er væsentligt ringere end de forhold, DM-medlemmer har nu. Antallet af computere vil blive øget fra 6 til 16, men langt flere brugere skal deles om dem, og der vil blive meget mindre plads pr. person. End ikke et køleskab eller en telefon kan der blive plads til. Desuden bliver workshoppen placeret ud mod receptionen og et befærdet gangareal, hvor samtlige personer med ærinde på de øvrige etager eller i mødelokalerne skal passere forbi – foruden trafikken af brugere, der skal ind og ud af workshoppen. Arbejdsroen ryger sig en tur.

Værst er dog, at der fremover kun vil være adgang til workshoppen i dagtimerne og nogle få aftentimer. I den nuværende workshop har registrerede brugere med adgangskort igennem flere årtier haft mulighed for at bruge workshoppen døgnet rundt, dvs. også uden for normal arbejdstid og i weekender (som det er tilfældet i DM's øvrige medlemsworkshopper i Odense, Aarhus og Aalborg). Et flertal af brugerne i København har benyttet sig af den mulighed. Og for de HTDA-medlemmer, som i perioder har løsarbejde i dagtimerne, eller som er i aktivisering eller løntilskudsjob, har det været en velsignelse at have adgang til workshoppens faciliteter på de tidspunkter af døgnet, hvor

de reelt har mulighed for at benytte dem. Vi skal stadig være arbejdssøgende, men vores muligheder for at anvende arbejdsstedets computere og printere til jobsøgning eller andre personlige formål er stærkt begrænset. Det er derfor lidt af en KATASTROFE for mange af os, at workshoppen i Nimbusparken fra 4. juni genåbner i en stærkt reduceret udgave.

Vi har forgæves forsøgt at indlede en dialog med DM, lige siden de første rygter om flytningen begyndte at cirkulere for godt et halvt år siden. Men lydhørhed over for brugernes ønsker og behov for adgang til workshoppen uden for normal arbejdstid har været begrænset. HTDA's sektorformand samt den workshopansvarlige er ganske vist blevet orienteret om indretning og vilkår, men først EFTER at de afgørende beslutninger var truffet. Vi undrer os over fremgangsmåden og oplever ikke, at der bliver lyttet til vores indvendinger.

En vigtig opgave for DM er servicering af medlemmerne, og det er jo ikke gratis. Men at indskrænke velfungerende faciliteter for medlemmerne synes vi er et kedeligt signal at sende i en tid, hvor antallet af ledige, løst ansatte og underbeskæftigede magistre er alarmerende højt, og hvor der mere end nogen sinde er brug for et sted, hvor ledige

kan netværke indbyrdes og samtidig finde arbejdsro og de nødvendige it-faciliteter til at udarbejde kreative jobsøgninger samt give hinanden sparring og feedback.

Den nye workshop ser ud til at skulle fungere på samme måde som computerfaciliteterne hos MA eller jobcentrene, dvs. steder, hvor man kan tjekke e-mail og printe jobopslag ud, men ikke arbejde koncentreret med sine opgaver, tænke sig om eller føre konstruktive samtaler med andre medlemmer. Den vil snarere få karakter af en banegård klemt inde mellem to glasfacader med fuldt indkig fra både gade og gang. Det er ikke, hvad medlemmerne har brug for. Så hvad er idéen i det?

Hvis du vil støtte brugernes ønske om at bevare den eksisterende workshop – eller en ny workshop med forbedringer i form af udvidede åbningstider ift. de nu planlagte – er du meget velkommen til at sende en mail til: workshoppen2013@yahoo.dk

C. Toscan, C. Wilhelmsen, G. Andersson, G. Madsen, H. Veber, H. Nissen, H. Dinesen, I.B. Velling, J. Juul, J. Pedersen, J.F. Hansen, L. Dayan, L. Billig, L. Petersen, L. Lundsfryd, L.G.M. Hansen, O. Kentmark, P. Duckert, P. Magnussen, S.G. Andersen, T. Dirks m.fl.

AU INDFØRER ELITEFORLØB – KU TØVER

Mens Aarhus Universitet (AU) fra næste studieår indfører talentprogrammer for at tiltrække landets bedste studerende, tøver Københavns Universitet med at skabe særlige forhold for eliten.

“Har man ikke ekstra penge, bruger man fællesskabets midler på det, og derfor er det meget vigtigt, at vi på KU laver en grundig afklaring af, hvor vi uddannelsespolitisk står”, siger vicedirektør for uddannelse Hanne Harmsen til Universitetsavisen.

AU har tilsyneladende ikke samme forbehold. Her skal et pilotprojekt med henblik på bredere implementering udvikle de største studentertalenter på Science and Technology. Løfter om ekstra studieaktiviteter, flere udfordringer og tættere tilknytning til erhvervsliv såvel som lokale forskningsmiljøer skal lokke motiverede studerende til at søge om optagelse på talentprogrammet.

“Målet er, at 25 procent af en ungdomsårgang skal tage en lang videregående uddannelse. Med så stor en andel vil vi alvorligt svigte den enkelte studerendes mulighed for at udfolde sit fulde potentiale, hvis alle partout skal gennemføre fuldstændig samme uddannelsesforløb”, siger prodekan ved AU Tom Vindbæk Madsen. *tb*

FLERE STUDERENDE VIL TIL UDLANDET MED ERASMUS

Især universitetsstuderende er medvirkende til, at rekordmange tager på udlandsophold med EU's Erasmus-program.

Et udlandsophold er ikke bare vigtigt for den enkelte studerendes udvikling, udsyn og sprog, det er også afgørende i den globale konkurrence, at de studerende samler viden og erfaringer uden for landets grænser. Det giver indsigt i andre landes udvikling, kultur og produktion og gør dimittenderne mere attraktive på såvel det danske som det internationale arbejdsmarked.

33 europæiske lande deltager i Erasmus-programmet, der har et årligt budget på 459 millioner euro. Styrelsen for Universiteter og Internationalisering uddelte i 2012 godt 120 millioner kroner til europæiske uddannelses-samarbejder og ungdomsprojekter og stipendier.

Også mange undervisere og andre ansatte ved uddannelsesinstitutionerne vælger at tage på undervisnings- eller træningsophold med Erasmus-programmet. *tb*

Trut i ren røv, Morten!

Betal, hvad det koster, eller befri os for pseudoopgaver i læreruddannelsen!

Morten Østergaard, minister for forskning, innovation og videregående uddannelser, udtalte den 10. marts:

“Den nye læreruddannelse medfører, at der i langt højere grad kommer fokus på, hvad den studerende kan, og i mindre grad på, hvad han eller hun har været igennem”.

Kvalitet i uddannelserne er et højt prioriteret mål for ministeren. Et par citater kan illustrere synspunktet:

“Regeringen har særligt

og betale, hvad det koster at tage imod flere og flere unge. Vel at mærke uden at vi af den grund går på kompromis med uddannelseskvaliteten – tværtimod”.

Men hvad er kvalitet? Min forundring var stor, da jeg for nogle dage siden læste et nyt notat fra ministeriet til Læreruddannelsens Ledernetværk og Professionshøjskolernes Rektorkollegium. Kvalitet er ikke et spørgsmål om indhold, men alene et

Formalia frem for indhold

Hidtil har man på læreruddannelsen haft en model, hvor de studerende gik til eksamen efter at have fulgt undervisningen i et fag. Nu får man et system, hvor de studerende skal til eksamen efter at have gennemført et, to eller flere moduler. Denne modulopbygning rejser spørgsmålet: Hvad skal være kriteriet for, om en studerende har gennemført et modul?

Notatet peger grundlæggende på to muligheder: fremmøde og deltagelse fx i form af aflevering af opgaver. Med andre ord: En studerende har gennemført et modul, hvis vedkommende har deltaget i undervisningen og afleveret et vist antal opgaver.

I notatet slås fast, at det er irrelevant, hvad de studerende skriver i de skriftlige opgaver, der skal dokumentere gennemførelsen. Det afgørende er, at opgaverne afleveres til tiden, og at de lever op til det krævede antal ord (mellem 3.500 og 4.200 ord). En studerende kan kort sagt – ud fra den kvalitetsforståelse, der arbejdes med i ministeriet – aflevere det rene volapyk og få det godkendt, blot det er afleveret til tiden og er langt

nok. Jo mere volapyk, desto bedre! I notatet skæres det ud i pap, at de pågældende opgaver ikke skal vurderes kvalitativt:

“Vurderingen af; om en studerende har gennemført et modul, må ikke baseres på en kvalitativ vurdering af den studerendes indsats”. Og: “Kvaliteten af den studerendes deltagelse må ikke lægges til grund for vurderingen af gennemførelse”. Og videre: “Kvalitative vurderinger kan under ingen omstændigheder ligge til grund for en beslutning om den studerendes gennemførelse af et modul”.

Hvad er meningen med opgaver, der blot skal hakkes af? Det kan siges kort: Der er ingen mening med sådanne opgaver. Fra et fagligt, didaktisk og lærings-teoretisk synspunkt er ministeriets idé om opgaver, der ikke skal vurderes indholdsmæssigt, en absurd idé. Men i ministeroptik er idéen med sådanne opgaver ikke absurd. Idéen er snarere økonomisk. Der skal ikke bruges dyr, akademisk arbejdskraft til at læse, vurdere og respondere.

Kvalitet ikke det vigtigste

Med notatet har ministeriet valgt at opbygge et system, som ikke understøtter øget kvalitet. At tro, at de stude-

“Med notatet har ministeriet valgt at opbygge et system, som ikke understøtter øget kvalitet. (...) Den dygtige studerende skal nok finde ud af at lave en ordentlig opgave, men den studerende, der virkelig kunne have gavn af vejledning, kritik og feedback, er ikke garanteret noget som helst. Han/hun kan aflevere hvad som helst og køre videre i systemet”.

fokus på kvaliteten i uddannelserne. Det gælder såvel omfanget som kvaliteten af undervisningen på de videregående uddannelsesinstitutioner”. Og: “Regeringen har allerede vist, at vi er villige til at prioritere hårdt

spørgsmål om formalia: “Modulet er gennemført, hvis den studerende uanset produktets kvalitative niveau har afleveret rettidigt, og produktet er i overensstemmelse med det angivne omfang”.

rende ikke vil gennemskue systemet, er naivt. Vil de studerende ikke undre sig over, hvorfor de skal skrive og aflevere opgaver, hvor det – når alt kommer til alt – er uden betydning, hvad de skriver, hvor de kan skrive 3.500 tilfældigt udvalgte ord og gå videre til næste modul? Den dygtige studerende skal nok finde ud af at lave en ordentlig opgave, men den studerende, der virkelig kunne have gavn af vejledning, kritik og feedback, er ikke garanteret noget som helst. Han/hun kan aflevere hvad som helst og køre videre i systemet.

Og hvad skal underviseren sige til de lærerstuderende? "Kære studerende! I skal aflevere en opgave! I skal gøre jer umage, I skal gøre den praksisrettet, praksisrelevant, praksisfunderet, teoretisk funderet, I skal inddrage forskellige perspektiver, I skal vinkle, analysere, diskutere og vurdere. Og når I har gjort alt det, skal I vide, at det, der tæller – det, der har betydning for, om I går videre eller ej – er, at I får afleveret til tiden, og at opgaven er lang nok!" Og selvom lærerne fik forbud mod at sige det sidste og blev pålagt at fremhæve værdien af at yde en god og solid indsats, ville selv en knap så opvakt studerende nok kunne gennemskue, at han eller hun blev udsat for et bluf.

Må gerne, men skal ikke
Notatet forbyder ikke kvalitative vurderinger eller tilbagemeldinger. Beskeden til læreruddannelserne er: I må gerne give tilbagemeldinger til

de studerende, men det er ikke noget, I skal. Men forskellen mellem "må gerne" og "skal" er ikke uden betydning. Det er forskellen mellem at forpligte sig på et ansvar og en tilhørende udgift og at sende regningen videre. Kvalitet koster. Det er den kendsgerning, som notatet fornægter.

Findes der et alternativ til ministeriets og Morten Østergaards kvalitetsbegreb? Er det muligt at lave et system, der understøtter intentionen om kvalitet i uddannelserne? Der findes mindst to enkle og lige fremme alternativer.

Det ene alternativ ville være at holde fast i princippet om, at det er indholdet og ikke formalia, der er det vigtige, når der tales om kvalitet. Når en studerende afleverer en opgave, skal opgaven vurderes. De studerendes pligt til at aflevere skal følges af en ret til kvalitativ feedback i rimeligt omfang. Her skal ret og pligt følges ad.

Det andet alternativ ville være helt at droppe muligheden for sådanne pseudoopgaver, hvis beslutningen alligevel er, at opgaver, der skal læses, vurderes og gives feedback på, koster for meget.

Hvem talte om villighed til at betale uden at gå på kompromis med kvaliteten? Trut i ren røv, Morten! Betal, hvad det koster, eller befri os fra pseudoopgaver i læreruddannelsen! Det ville være ærlig snak. Og et skridt i retning af at sætte fokus på, hvad den studerende kan, snarere end hvad han eller hun har været igennem. <<

INSPIRATION TIL BEDRE LEDELSE



348 KR.

Af Camilla Raymond

” I ledertræningsprogrammet i BEC har vi haft virkelig god gavn af Camillas bog. [...] Vi giver bogen til vores ledere som årets brugsbog.

– Inger Maaløe, chefkonsulent,
BEC HR-udvikling



298 KR.

Af Mads Bab

” En virkelig seriøs bog, der hjælper sin læser til at afdække, hvad det er, man værdsætter i arbejdslivet ...

– Alma Lind Jensen,
DBC lektøruddtalelse uge 15, 2013



348 KR.

Af Lone Belling

” ... velskrevet og meget illustrativt. Bogen er således fyldt med konkrete øvelser og eksempler, som vil gøre det let for de mere uprøvede at arbejde med denne teori ...

– James Høpner,
DJØF Bladet 15. feb. 2013



298 KR.

Af Anni Pedersen, Mia Søberg og Trine Teglhøus

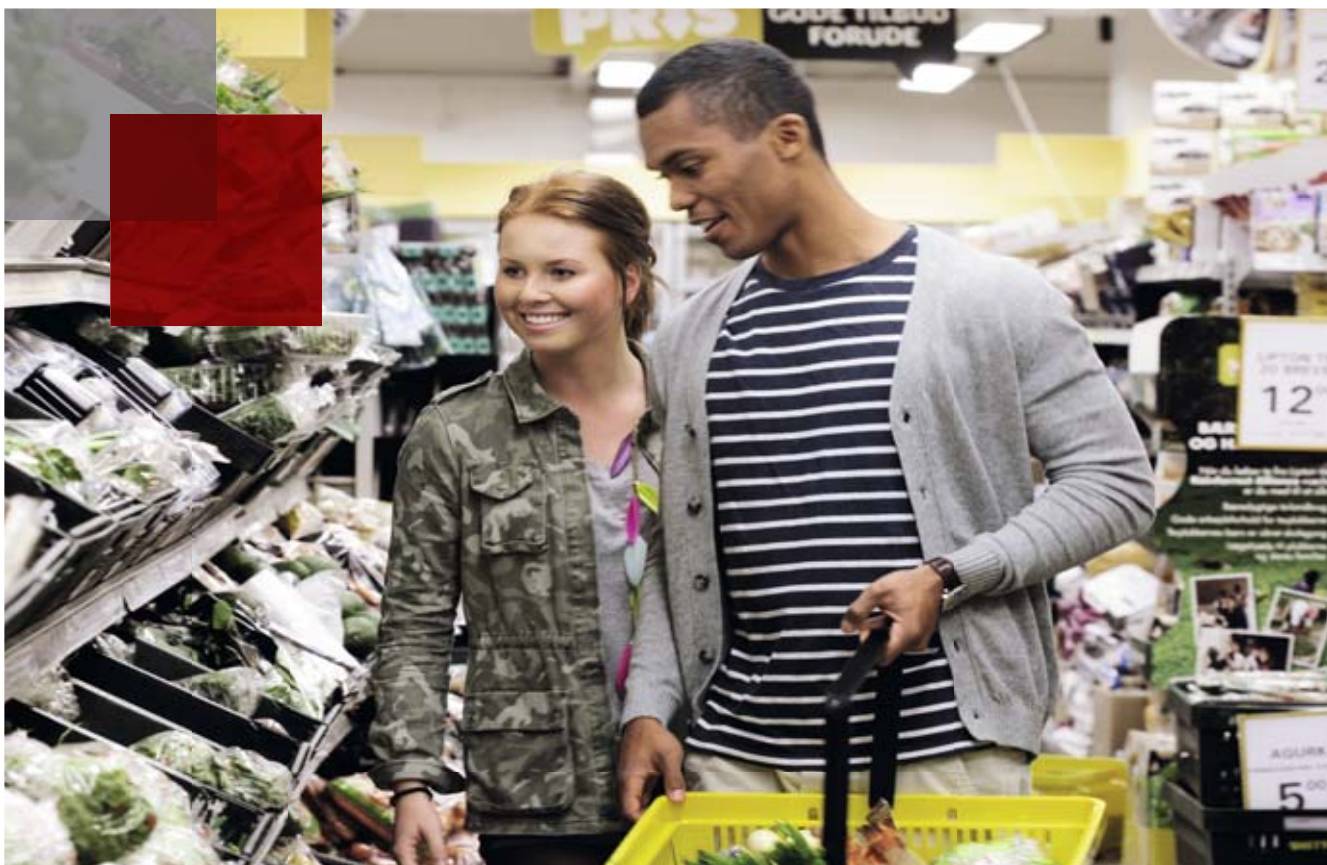


248 KR.

**NYE BØGER
– JUNI**

Serien **Effektiv Efteruddannelse** er redskabsbøger, der handler om, hvordan efteruddannelse bliver en lønsom investering for organisationen.

En bog til **ledere**, der skal sikre forankring i dagligdagen og en til **medarbejdere**, der vil lære nyt i praksis.



Du kan få en eksklusiv studiekonto

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

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

Brug din fordel!

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



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

NY Studiekonto – ganske kort

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

Få en bedre studiekonto!
Ring på 3378 1952 eller gå på studiekonto.dk



Lån & spar

din personlige bank

Var det o.k.? 42

En halv flytning 43

TR-Årsmøde 2013 44

Grænser for effektiviseringer 48



Side 44-47
Alle ønsker
udvikling –
ingen ønsker
forandring
TR-Årsmøde 2013

Var det o.k.?

Så er de sidste brikker faldet på plads i forårets stormfulde overenskomstforløb.

Som bekendt blev det et stort samlet "ja" til AC-overenskomsten, men det er ikke det samme, som at vi er begejstrede. Samtidig – og mest spektakulært – gjorde arbejdsgiverne brug af det ultimative værktøj, stor-lockouten, meget tidligt i forløbet.

Vores skepsis går på forhandlingsforløbet og arbejdsgivernes ulyst til at indgå i reelle forhandlinger. God skik i forhandlinger tilsiger, at man både giver og tager. At en indrømmelse på et punkt kan veksles til en fordel på et andet, så der opstår en ny balance for samme gruppe. Det var bare ikke arbejdsgivernes strategi denne gang. Det har været tydeligt, at der var "udvalgte" grupper, som skulle aflevere, uden at der var tænkt i, at de skulle have et balanceret resultat. Og det har ligeledes været tydeligt, at centrale aftaler skal erstattes af decentrale.

På AC-området var det særligt gymnasielærernes arbejdstidsaftaler, der stod for skud. Kun gennem stædigt sammenhold i AC-familien lykkedes det at få arbejdsgiverne til at give gymnasielærerne økonomisk kompensation og tilsagn om ret til tidsregistrering og mulighed for lokale arbejdstidsregler. Men nogle store kollektive forbedringer kan vi ikke prale af i denne omgang. En anden tendens i tiden er, at lønforbedringer skal forhandles lokalt, så også på det punkt kommer de traditionelle centrale forhandlinger til kort.

Overenskomsten blev 2-årig, så det varer ikke længe, før vi skal i gang med næste runde. For at kunne skabe gode og varige resultater må vi gentænke vores måde at gribe overenskomstforhandlingerne an på og være skarpe på arbejdsdelingen mellem de centrale og de lokale aktører. Da færre spørgsmål kan løses for mange på en gang ved de centrale forhandlinger, betyder det, at tillidsrepræsentanterne får en endnu vigtigere rolle på arbejdspladsen. Ved de centrale forhandlingsborde be-

tyder sammenholdet mellem de faglige organisationer alt, når det handler om at modstå arbejdsgiverkrav. De krav, vi stiller ved de centrale forhandlingsborde skal være få og målrettede. Vi skal samtidig være klar til at samle op på overenskomstkrav, der ikke kan gennemføres centralt, så de kan genopstå i en lokal udgave.

Det har fra mange sider lydt, at nu er "den danske model" død, og fagforeningernes rolle på det offentlige arbejdsmarked er udspillet.

Fremtrædende fagforeningsformænd har, måske i et øjebliks overmod, hævdet, at det ikke er arbejdsgivernes ret at lede og fordele arbejdet, og at lockout skulle forbydes ved de offentlige overenskomstforhandlinger. Begge dele er faktisk grundlæggende i netop "den danske model".

Det er min klare overbevisning, at der også fremover vil være meningsfulde overenskomstforhandlinger på det offentlige område, og at vores rolle som fagforening langt fra er udspillet, tværtimod. Men spillereglerne er under forandring. Ikke mindst i forholdet mellem de centrale og de decentrale/lokale forhandlinger og aftaler. Vi kommer i fremtiden i højere grad til at fokusere på de lokale vilkår og, tror jeg, på forskellene mellem arbejdspladserne. Der er ingen tvivl om, at indsatsen i højere grad skal lægges på samspejlet mellem tillidsrepræsentanter og fagforening.

Umiddelbart og konkret betyder det bl.a., at DM's rolle i stigende grad bliver at formidle viden på tværs af arbejdspladserne, så medlemmerne bliver bekendt med vilkår og muligheder andre steder. Kun ved at dele informationer og lægge strategier for udviklingen på den enkelte arbejdsplads kan vi sikre, at det også fremover vil være attraktivt at være offentligt ansat DM'er.

Det afgørende er, at vi skal fastholde aftaleretten. Så kan vi diskutere, hvad der skal aftales centralt eller decentralt.



“Det er sådan, at når en organisation gennemgår så store forandringer, så er der en risiko for, at dele splittes ad. Hos os fik medarbejderne at vide, at de skulle flytte til Aalborg, hvis de fortsat ville være med. Men så begyndte folk jo at sige fra og sige op”.

En halv flytning

Flyt til Aalborg, hvis I fortsat vil have arbejde, lød Naturstyrelsens ultimative besked til 55 grundvandskortlæggere. Men mange sagde nej, og så blev flytningen afblæst. Ærgerligt at medarbejderne ikke blev inddraget i planlægningen, siger medarbejder.

29. marts sidste år meddelte Naturstyrelsen, at al grundvandskortlægning inklusive 55 medarbejdere skulle flytte til Aalborg i forbindelse med en større omstrukturering. Midlertidigt. For hvordan fremtiden ser ud efter 2015, hvor midlerne til kortlægningen bortfalder, var på det tidspunkt ligesom nu uafklaret. Udgangspunktet for strukturændringerne var ifølge Naturstyrelsen markante besparelseskra, og med en flytning ville man opnå stordriftsfordele og synergi.

Ifølge en grundvandskortlægger og medarbejder i Naturstyrelsen, der ønsker at være anonym, var der imidlertid ikke udbredt begejstring for flytningen blandt mange af de medarbejdere, der havde udsigt til at skulle flytte til Aalborg, og opsigelserne begyndte at strømme ind.

“Jeg vil skyde på, at omkring en tyve stykker valgte at sige op”, fortæller medarbejderen.

En af dem, geolog Clea Schneider, der var ansat i Naturstyrelsen Ribe, fortalte i juni 2012 til DM Offentlig, at hun med flytningen havde udsigt til seks timers daglig transport. En måned efter sagde hun op og er i dag gymnasielærer i Ribe.

I løbet af efteråret fandt Naturstyrelsens ledelse så ud af, at flytningen alligevel ikke var nødvendig.

“Ledelsen meldte ud, at man var begyndt at høste effekter af sammenlægningen, så det blev besluttet, at de kortlæggere, der sad tilbage på enkelte enheder, godt måtte blive siddende dér, indtil lejemålet skulle fraflyttes”.

Dårligt planlagt

Derfor sidder der i dag fortsat grundvandskortlæggere i Ringkøbing, Odense og Nykøbing Falster. Kravet om flytning til Aalborg, opsigelserne og den efterfølgende kovending fra ledelsen viser med al ønselig tydelighed, at processen kunne være bedre planlagt, ikke mindst ved at inddrage medarbejderne mere, mener grundvandskortlæggeren, DM Offentlig har talt med. Han peger på, at erfarne medarbejdere – måske helt unødvendigt – er blevet tabt undervejs.

“Det er sådan, at når en organisation gennemgår så store forandringer, så er der en risiko for, at dele splittes ad. Hos os fik medarbejderne at vide, at de skulle flytte til Aalborg, hvis de fortsat ville være med. Men så begyndte folk jo at sige

fra og sige op, og det splitter jo en organisation ad, så man nærmest er nødt til at starte fra scratch og opbygge en ny grundvandskortlægning med ny gejst og vision”.

Som DM Offentlig tidligere har fortalt, har Naturstyrelsens medarbejdere inklusive grundvandskortlæggerne oplevet, at strukturændringerne er blevet vedtaget hen over hovedet på dem, uden at de reelt er blevet inddraget i processen.

Grundvandskortlægningen, der finansieres via en statsafgift på oppumpet grundvand, udløber i slutningen af 2015, og det er uafklaret, hvor mange af de nuværende ansatte, der kan regne med at fortsætte deres ansættelse derefter. Den anonyme medarbejder peger på, at der også efter 2015 er brug for at kortlægge det danske grundvand.

“Vores opgave skal ses i lyset af den almene udvikling af viden på områderne grundvandsdannelse, trusler og beskyttelsesbehov. Ligesådan skal grundvandsbeskyttelse formuleres på en måde, så interaktionen mellem overfladevand og grundvand kvalificeres. Jeg tvivler personligt på, at man ved alt dette i slutningen af 2015”. <<

TR-ÅRSMØDE 2013

DM afholdte 18.-19. april sit årsmøde for tilidsvalgte på det offentlige område. Årsmødet havde blandt andet besøg af arbejdsmarkedsforsker Flemming Ibsen, der talte om udfordringer i den danske fagbevægelse,

og erhvervspsykolog Ole Dissing, der talte om udfordringerne ved at implementere omstruktureringer. Deltagerne på årsmødet fik også opdateringer om aktuelle undersøgelser vedrørende trivsel, mobning

og stress, ligesom der blev afholdt en række workshops, hvor TR'erne fik mulighed for at udveksle erfaringer med hinanden. DM Offentlig har i anledning af årsmødet interviewet Ole Dissing.

“Det ikke er modstand, der forhindrer forandring, men måden, hvorpå ledere håndterer modstand”, siger erhvervspsykolog Ole Dissing.

Alle ønsker udvikling – ingen ønsker forandring

Interview. Alt for ofte ender forandringstiltag i organisationer i noget nær ingenting. Psykologen Ole Dissing har i mange år arbejdet med forandringsledelse i store danske virksomheder. Han fortæller her, hvad der går galt.

Antallet af reformer, der er iværksat i den offentlige sektor inden for bare de seneste år, er betragteligt. Organisationer tilpasses, sammenlægges, der skal skabes nye løsninger og serviceres på nye måder. Færre skal lave mere og ofte med et større ansvar. Forandring er blevet et grundvilkår. Men hvor ofte ender anstrengelserne i det tilstræbte resultat? Sjældent, mener erhvervspsykologen Ole Dissing, der siden 1985 har arbejdet med ledelses- og organisationsudvikling i blandt andet store virksomheder som Novo og Nordea.

“Der er ofte langt fra direktionsgangene til medarbejderne på det operationelle niveau, og ledelsens indsigt i, hvad der egentlig foregår i organisationen, er af samme årsag begrænset. Derfor skaber ledelser forandringer ved at kigge på et organisationsdiagram. Det sker selvfølgelig ikke ud i den blå luft, men på baggrund af strategiske overvejelser og en gang imellem kvalificerede gæt om, hvordan fremtiden kommer til at se ud. Og så sætter man sin lid til, at mellemliderniveauerne gør resten. Hvilket vil sige det

dialogiske og relationelle arbejde, som handler om at flytte på forståelserne, at få medarbejderne til at se hensigten, at få dem til at tænke og tale anderledes og bygge nye professionelle relationer op”, siger Ole Dissing.

Imidlertid er det ofte sådan, at ledere, også mellemlidere, overser værdien af det relationelle arbejde. Når strukturer i en organisation forandres, bliver relationer, professionelle som sociale, rykket fra hinanden eller måske helt opløst. På det relationelle niveau er organisationen i gang med at restrukturere sig selv, og hen ad vejen skabes der så nye relationer. Men lederne forventer typisk, at relationerne er genskabt, i det øjeblik den strukturelle forandring iværksættes.

Så hvordan skaber en ledelse succesfulde reformer?

“Det er ikke nok at fløjte en forandringsproces i gang. Den sker ikke af sig selv, den skal ledes. Et af de begreber, jeg bruger meget, når vi taler ledelse af forandringsprocesser, er, at processen skal iscenesættes. Ofte taler vi om foran-



dringsprocesser, som løber over relativt lang tid, og som derfor skal klippes op i overskuelige småbidder. De skal gøres konkrete og håndgribelige. Ledere er gode til at kommunikere nye visioner og strategier, men forandringer handler mest om procesledelse. Derfor er det også, at vi ofte ser, at medarbejderne, efter at forandringen er indtrådt, gør, som de altid har gjort, uden helt at have forstået, hvad det nye egentligt er”.

Eller måske yder de ligefrem modstand?
 “Alle organisationsteoretikere påstår, at modstand er et vilkår. Og at modstand er forståeligt. Og at ledere skal holde op med at være bange for modstand og blive bedre til at håndtere den. For det er sådan, at når nogen gør noget ved dig, vil der altid være modstand. Sat på spidsen kan man sige, at det ikke er modstand, der forhindrer forandring, men måden, hvorpå ledere håndterer modstand”.

Hvordan skal man håndtere modstanden?

“Alle mennesker vil gerne være med til udvikling. Men en gang imellem skal medarbejderne have hjælp til at finde ud af hvordan. Hvis jeg gennem mange år har etableret gode professionelle relationer til mine kolleger, så er det da allerhelvedes surt at blive skilt fra dem. Og hvis jeg føler mig kompetent i mit arbejde, så er det da surt pludselig at få opgaver, hvor jeg det næste halve eller hele år vil føle mig inkompetent. Det er forståeligt. Jeg skal have hjælp til at komme over den hurdle”.

Modstand kan vel også opstå, hvis medarbejderne ikke har en oplevelse af at blive hørt?

“Det ser man ofte, og det er ikke overraskende. Direktionen er positioneret et andet sted end medarbejderne, så de har forskellige vinkler på den samme virkelighed”.

“Der er ofte langt fra direktionens gangene til medarbejderne på det operationelle niveau, og ledelsens indsigt i, hvad der egentlig foregår i organisationen, er af samme årsag begrænset.”

Erhvervspsykolog Ole Dissing

>>

>>

Ofte er modstand ikke ensbetydende med modstand mod forandringen i sig selv, men snarere modstand mod forandring, mener Ole Dissing. Forandring er et organisatorisk vilkår, men et vilkår, som står i kontrast til ønsket om selvbestemmelse.

“På den ene side vil vi gerne være frie, men på den anden side vil vi være en del af fællesskabet, der er karakteriseret ved, at de, der er ansvarlige, undertiden træffer beslutninger hen over hovedet på os. På den måde er organisationer paradoksale, for på den ene side eksisterer en form for frihed, på den anden side findes der rammesætning”.

Du skelner mellem programmeret og organisk forandring?

“Ingeniører er verdensmestre i programmeret forandring. De laver et flowchart og siger, hvor vi skal være om en måned. Processen er planlagt i sekvenser, og det er sådan set også nødvendigt. Men man skal også være klar over, at der er kræfter i organisationen, der mener noget om forandringen. Her taler vi om det organiske perspektiv på forandring. Det er oven i købet en rigtig god ide at lytte til de organiske kræfter, for de kan kvalificere processen. Alene det at invitere dem med kan give kvalitet og dybde”.

Alligevel ser man, at ledelser ofte foretrækker at vente med at inddrage medarbejderne, til beslutningerne om forandringerne er truffet?

“Ledelser tænker i effektivitet. Fx bygger hele bevægelsen omkring New Public Management jo på, at meget levende og diverse organisationer kan styres rationelt. Det kan og skal de også i et vist omfang. Min pointe er bare, at hvis vi kan involvere de rigtige mennesker på det rigtige tidspunkt, med den rigtige grad af indflydelse i processen, så kan vi kvalificere processen, sådan at kva-

liteten af forandringen er mere bæredygtig”.

Men det er ikke en helt enkel opgave. Forandring er afsindig svært, også for ledelsen, og sværhedsgraden stiger i takt med organisationens størrelse og kompleksitet. Ikke mindst fordi der simpelthen er rigtig mange kvalificerede holdninger til forandringerne rundt omkring

i systemet. Komplexiteten bliver ikke mindre af, at adskillige fagligheder er på spil samtidig, også på ledelsesniveauerne. Det gælder fx i store offentlige institutioner som hospitalssektoren, der øverst er styret af politikere med en politisk og økonomisk dagsorden.

“Men hvis du kigger nedad i hospitalssektoren, er logikken en helt anden. Her er en stor gruppe læger med en professionsfaglig logik, for hvem ordentligt lægefagligt arbejde er afgørende. De har afsindigt svært ved at koble sig på den

økonomiske logik, ligesom politikerne har svært ved at gennemskue den lægefaglige logik. Ved siden af lægerne står så sygeplejerskerne, der i kontrast til lægerne er mest optaget af at behandle patienterne med omsorg og respekt: På den måde er ethvert system repræsenteret ved mange forskellige faglige logikker.”

Så det er ikke overraskende, når forandringsprocesser ofte taber målet af syne?

“Direktionen i Nordea fortalte mig en gang, at det kun er 20 pct. af de strategiske forandringstiltag, de påbegynder, der bliver til noget. Det er kun i de forvandlede processer, hvor man får fat i den organisatoriske tænkning og begynder at forholde sig dialogisk til, hvordan man gerne vil gøre tingene anderledes, ændre opgavevaretagelsen eller strukturen, at forandringerne reelt bliver til noget. Ellers gør folk for en kort periode, som der bliver sagt, men meget hurtigt, utrolig hurtigt faktisk, falder de tilbage og gør som før”. <<

“På den ene side vil vi gerne være frie, men på den anden side vil vi være en del af fællesskabet.”

*Erhvervspsykologen
Ole Dissing*



SUNE BACH,
TILLIDSREPRÆSENTANT
I RUDERSDAL KOMMUNE

Hvad får du ud af TR-årsmødet?

“Jeg har været med de seneste to år også, og hver gang har jeg taget andre tillidsrepræsentanters erfaringer med mig hjem, som jeg har kunnet bruge fremadrettet”.

Så årsmødet er vigtigt for dig?

“For mig er det det vigtigste arrangement i løbet af året”.

Er der emner, der særligt optager dig?

“Her på årsmødet deltager jeg i en workshop om rummelighed på arbejdsmarkedet. Der er jo en kæmpe ressource, vi ikke udnytter på nuværende tidspunkt. Det er en gruppe, som gerne vil bidrage og kan en masse, men som det er rigtig svært at finde plads til, ikke mindst for tiden, hvor alt præges af effektiviseringer. Og det bliver ikke mindre udfordrende af, at den offentlige sektor ikke får lov til at vokse meget på sigt. For det drejer sig om en arbejdsressource, der af forskellige årsager ikke føler sig til rette, når der skal løbes 120 km i timen, som gerne vil have overskuelige opgaver og måske ønsker at arbejde 20 timer om ugen frem for 40 timer. Som tillidsrepræsentant vil jeg gerne arbejde for at nyttiggøre og udnytte deres ressourcer”.



**EVA FISKER MIKKELSEN,
TILLIDSREPRÆSENTANT
I GENTOFTE KOMMUNE**

Hvad får du ud af TR-årsmødet?

“Det er rigtig godt og inspirerende at være her, og for en tillidsrepræsentant er det vigtige emner, der tages op”.

Som fx hvad?

“Fx hvordan vores rolle som tillidsrepræsentanter forandrer sig. Erhvervspsykolog Ole Dissings foredrag her på årsmødet er et godt eksempel på dette. Lederne sidder jo også i en svær situation, og jeg tror, vi måske har en tilbøjelighed til at glemme, at de også mærker den usikkerhed og det ubehag, som medarbejderne nogle gange oplever”.

Hvad betyder det for TR'ernes rolle?

“Det kan godt være, at lederne sætter forandringerne i gang, men de er ikke altid selv ophavsmændene. Derfor må vi i højere grad fungere som sparringspartnere, der gennem dialog arbejder for at kvalificere forandringsprocesserne. Det har nok været medvirkende til et skred væk fra den traditionelle rolle, hvor vi udelukkende spillede på medarbejdernes banehalvdel”.



**HENRIK TRAP VANG,
TILLIDSREPRÆSENTANT VED
PROFESSIONSHØJSKOLEN UCC**

Hvorfor er du her?

“Det er godt at få nogle input, og der er altid et godt fagligt indhold ved TR-årsmøderne. Og så får man altid snakket med TR-kollegerne om ting, hvor man bagefter synes, at man har noget med hjem. Så det er både netværk og faglighed. Uanset om du er museumsinspektør i Sønderjylland eller sidder i en centraladministration som jeg selv, så er det de samme problematikker, vi står med. Det kan fx være effektiviseringer og nedskæringer, som vi jo løbende oplever overalt. Vi skal gøre tingene smartere, hurtigere og for færre penge”.



**JOSEPHINE GRAHAM GROSSO,
TILLIDSREPRÆSENTANT
I KØBENHAVNS KOMMUNE**

Hvorfor er du kommet til TR-årsmødet?

“Jeg synes, det er rigtig dejligt at møde andre tillidsrepræsentanter og udveksle erfaringer med dem. Og så er det et rigtig godt program. Ole Dissings oplæg om organisationsændringer er som taget ud af min hverdag, og det er rigtig godt at få perspektiver på den. Jeg ser også frem til at høre om overenskomstforhandlingerne, og så er jeg spændt på at høre Flemming Ipsens oplæg om tillidsrepræsentanternes faglige rolle og organisering i fremtiden”.

Hvad tager du med hjem fra Ole Dissings oplæg?

“Jeg synes især, det var interessant at høre om, hvordan forandringsprocesser ikke bare handler om, at ledelsen skal skabe forståelse for hensigten med forandringerne i organisationen, men også i meget høj grad handler om mere relationelle bånd på individplan, som ledelsen skal være meget opmærksom på. Om den usikkerhed, der opstår blandt medarbejderne i forhold til deres relationer og roller. Jeg synes, jeg har en bedre sag nu i forhold til at skulle overbevise min ledelse om, at det personlige er ekstremt vigtigt”.

Grænser for effektiviseringer



Den offentlige sektor skal “moderniseres” for 12 mia. kr. frem mod 2020. Men hvor går grænsen for nedskæringer og effektiviseringer? Og hvornår må politikerne indse, at konsekvensen er forringelser? Forskere er uenige.

Regeringen vil finde 12 mia. kroner frem mod 2020 ved at effektivisere den offentlige sektor. Det er syv mia. kr. mere end i regeringens oprindelige 2020-plan, og i Information forsvarede finansminister Bjarne Corydon (S) for nylig de ekstra syv mia. kr. sådan her:

“Man kan ikke finde et videnskabeligt korrekt ambitionsniveau for en moderniseringsambition for den offentlige sektor. Vi synes, de 12 mia. kr. er rigtigt og realistisk, og det hænger godt sammen med de øvrige målsætninger, vi arbejder med, hvor de økonomiske rammer er stramme, end vi først havde forudset”.

En mere præcis forklaring på, hvordan regeringen er nået frem til tallet, og hvor beløbet skal hentes, findes tilsyneladen-

de ikke, og det undrer Bent Greve, professor og velfærdsforsker ved Roskilde Universitet.

“Det er ikke særlig præcist, og de 12 mia. kr. skal ses på baggrund af de løbende forventninger til effektiviseringer, som vi allerede har haft. Jeg tror, vi kommer ned på en vækst, hvor man i praksis vil se nedskæringer flere steder, for ellers kan man på grund af den demografiske udvikling ikke få tingene til at hænge sammen”.

Regeringen er imidlertid ikke villig til at tale om nedskæringer. Med begrebet “moderniseringer” forudsætter finansministeren, at de 12 mia. kan findes uden nævneværdige forringelser, og det holder ikke, mener Bent Greve.

“Man kan sådan set godt finde pengene, hvis man er villig til at prioritere. Alle de løsthængende frugter er plukket, og det er svært at se flere måder at effektivisere på. Vi er derhenne, hvor man i virkeligheden må spørge, hvor mange medarbejdere der skal være i forhold til de borgergrupper, der skal have forskellige former for velfærdsservice. Mange af de serviceområder, vi har stående tilbage, er jo områder, hvor det handler om direkte relationer mellem mennesker. Og det gør jo, at man bliver skeptisk over for, om man kan finde yderligere 12 mia. kr.”, siger han.

Succes med biblioteker

At det faktisk er muligt at spare og effektivisere uden kvalitetsforringelse, er bib-

liotekerne måske et godt bud på. Over de seneste seks år er der sparet 369 mio. kr. på biblioteksbudgetterne, samtidig med at brugerne er ovenud tilfredse med den service, de får. Kulturstyrelsen offentliggjorde i april en undersøgelse, hvor 94 pct. peger på, at de får den hjælp, som de har brug for, mens 91 procent giver udtryk for, at personalet er opmærksomt og synligt.

Andre eksempler viser dog, at tingene er mere komplicerede end som så. I marts offentliggjorde det udvalg, som regeringen nedsatte for at evaluere kommunalreformen, sin endelige rapport. Hovedkonklusionen lød, at reformen i det store og hele har styrket kommunerne og rustet dem til fremtidige udfordringer. Rapporten blev dog også kritiseret for at se for lidt på brugernes synspunkt. Fx har en undersøgelse fra Gallup vist, at hver anden dansker oplever den kommunale service som ringere end før reformen, og 83 pct. af deltagerne i en undersøgelse fra Danske Handicaporganisationer har oplevet mere bureaukrati, ringere service og længere ventetider efter reformen.

Effektivisering uden grænser

Olaf Rieper, forskningschef i KORA (fusion af Anvendt KommunalForskning, DSI og KREVI, red.), der arbejder for at fremme kvalitetsudvikling og bedre ressourcemandling og styring i den offentlige sektor, mener omvendt, at det er svært at svare på, hvornår grænsen for effektiviseringer er nået.

“Hvis du ser på de givne rammer inden for et givent område, dvs. med en bestemt politisk styring, organisering og medarbejdersammensætning, vil jeg godt tro, at man kunne sige, at nu har vi forsøgt mange ting ved at effektivisere, og det er svært at vinde meget mere. Men hvis man forestiller sig, at man laver en større innovativ indsats, hvor man virkelig kaster nogle af vilkårene op i luften, så kan man forestille sig en næsten uendelig proces, for hvad er de nye rammer? Det ved vi ikke rigtigt, nemlig fordi det er så nyt”, siger Olaf Rieper.

Han peger eksempelvis på, at den offentlige sektor måske i højere grad kan gøre brug af frivillige kræfter.

“Frivillige skal ikke have løn, og hvis man virkelig fik frivillige ind i nogle af vores velfærdssektorer, så ville kvaliteten forhåbentlig også stige. Forudsat at man selekterer, rekrutterer og giver de frivil-

“Hvis vi skal lave miljøtilstandsrapporten for 900.000 kr., kan vi ikke stå inde for kvaliteten. Så må Miljøstyrelsen jo se, om den kan få andre til at lave den, men vi kan ikke levere ordentlig kvalitet for det beløb

Hanne Bach, direktør, DCE.

lige støtte. Men det vil jo fordrer en masse ændrede forhold, hvis frivillige skulle ind i større udstrækning”.

Inden for de seneste år har KORA og tidligere også AKF satset på at opruste forskningsmæssigt på det organisatoriske og forvaltningsmæssige område. Det er også på disse områder, Olaf Rieper forventer, at fremtidens effektiviseringsgevinster skal høstes.

“Vi er meget optaget af blandt andet samarbejdet mellem kommuner, inden for kommunerne, i den tværgående forvaltning, mellem kommuner og regioner og med private aktører. Hvis vi skal komme længere med bedre kvalitet og mere effektivitet, så tror jeg, vi skal tænke mere i, om de organisatoriske rammer og vilkår er gode nok, og ikke om den enkelte socialpædagog, læge eller sygeplejeske kan gøre arbejdet mere effektivt”.

Hverken Rolls-Royce eller Skoda

For en lang række offentlige institutioner melder spørgsmålet om *effektiviseringsgrænsen* sig konstant. Fx bliver Nationalt Center for Miljø og Energi (DCE) ved Aarhus Universitet ligesom andre institutioner udsat for et effektiviseringskrav, der indebærer, at centrets finanslovsbevilling hvert år reduceres med 2 pct. – også kendt

som grønthøsterbesparelserne. Fortsætter besparelserne, vil det ifølge centrets direktør, Hanne Bach, ende med, at centret på et tidspunkt står i en situation, hvor det bliver vanskeligt at fastholde forskningsforankringen i DCE's opgaveløsning. DCE mærker dog også effektiviseringsbestrebelse på anden vis. En af DCE's hovedopgaver har været at lave den såkaldte miljøtilstandsrapport, der giver et overblik over naturen og miljøets tilstand i Danmark. Rapporten udkommer hvert fjerde år, men Miljøstyrelsen har i år besluttet at sende basisdelen i udbud. Prisen må maksimalt være 900.000 kr., et beløb, der ifølge Hanne Bach er urealistisk. Derfor har DCE besluttet ikke at byde ind på opgaven.

“Hvis vi skal lave miljøtilstandsrapporten for 900.000 kr., kan vi ikke stå inde for kvaliteten. Så må Miljøstyrelsen jo se, om den kan få andre til at lave den, men vi kan ikke levere ordentlig kvalitet for det beløb. Man kan selvfølgelig altid justere, og hvis du ikke har penge til en Rolls-Royce, kan du købe en Skoda. Men i det her udbud kan du end ikke få en Skoda. Det hænger simpelthen ikke sammen”, siger Hanne Bach, der mener, at den forskning, centret har opbygget i forbindelse med miljøtilstandsrapporterne, nu risikerer at gå tabt. <<

DM HAR BRUG FOR DIG!

Selvom det måske er sommerferien, der har højest kalenderprioritet nu, så bliver det også efterår og dermed tid til valg til sektorbestyrelserne i DM. Valget finder sted i oktober og vil blive annonceret, når vi når tættere på. Men allerede nu er det tid til, at du som medlem af DM Offentlig overvejer, om du vil deltage i bestyrelsens arbejde enten som bestyrelsesmedlem eller suppleant.

DM Offentligs bestyrelse har 16 medlemmer og har brug for nye kræfter. Bestyrelsen arbejder på de indre politiske linjer i DM for at fremme DMO's medlemmers interesser i fastlæggelsen af DM's overordnede politik. Bestyrelsen arbejder også med tilbud til sektorens tillidsrepræsentanter og øvrige medlemmer. Bestyrelsen har i år bl.a. taget initiativ til nytårskure i både Vejle og København, årsmødet for sektorens tillidsrepræsentanter og konference om projektledelse. Hvis du har lyst til at høre mere om arbejdet i DMO's bestyrelse, så kontakt DM's sekretariat eller DMO's formand Peter Grods Hansen på pgh@dm.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.

Foreningen SKUD (Studie- og Karrierevejledere ved Universitetsinstitutionerne i Danmark) har uddelt sine tre vejlederpriser for 2012. Det skete på foreningens generalforsamling tidligere på året.

Charlotte Knagh Vestergaard, Det Informationsvidenskabelige Akademi på Københavns Universitet, fik Innovationsprisen, **Anne Christine Teglborg**, Aarhus Universitet, fik Professionalismeprisen, og **Anne Dalvad Hansen** fik Ildsjæleprisen.

Priserne tildeles af kolleger for en særligt bemærkelsesværdig indsats inden for de tre kategorier. Det er 3. år, priserne uddeles. De blev indstiftet i 2010, da SKUD blev oprettet som et fagligt netværk for vejledere ved universiteterne.

Priserne består af en vandrepokal.

Sune De Souza Schmidt-Madsen, redaktør, oversætter og forfatter, har modtaget Georg Brandes-prisen 2012 for "En lille bog om Blixen". Det er Litteraturkritikernes Lav, der uddeler prisen på 60.000 kr., som finansieres af Statens Kunstråds Litteraturudvalg.

Sune De Souza Schmidt-Madsen, cand.mag. i litteraturvidenskab med speciale i Karen Blixen, har tidligere været ansat som underviser ved Karen Blixen Museet. Han har bl.a. skrevet en række artikler om Georg Brandes og Herman Bang.



Jesper Ryberg (th.), professor, **Sune Lægaard (midten)**, lektor, og **Thomas Søbirk Petersen (tv.)**, lektor, alle "straf og etik"-forskere fra RUC, har modtaget Uddannelsesministeriets Forskningskommunikationspris for deres bidrag til den retspolitiske debat i den brede befolkning.

Gruppen forsker i etiske problemstillinger, der vedrører straf og kriminalitet, og undersøger spørgsmål om, hvilke handlinger der bør anses for kriminelle, hvad der berettiger, at staten straffer kriminelle, hvor hårdt forskellige forbrydelser skal straffes, samt hvilke typer af sanktioner der bør anvendes.

Prisen på 100.000 kr. blev overrakt af kronprins Frederik ved åbningen af Forskningens Døgn den 2. maj.

Ditte-Marie From, Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning, Roskilde Universitet, er en af de otte vindere af Informations ph.d.-cup. I sin ph.d.-afhandling konkluderer hun, at overvægtige børn sagtens kan være glade børn.

Dommerkomiteen har vurderet i alt 35 indstillinger til ph.d.-cup 2013 og har udpeget otte vindere. Vinderne er udvalgt på baggrund af en formidlingstekst skrevet ud fra en godkendt ph.d.-afhandling.

Den 14. maj blev vinderne hyldet ved en stor kåring i DR's koncertsal, hvor de otte finalister igen skal dyste om at formidle deres viden på den mest levende og overbevisende måde.

Helle Højmark Eriksen, cand.scient., er fra 1. maj 2013 ansat som statistiker ved Aalborg Universitetshospital. Helle Højmark Eriksen kommer fra en stilling som modeludvikler/analytiker hos Spar Nord Bank.



Ellen Aagaard Nøhr tiltræder den 1. juni 2013 en kombinationsstilling som professor og jordemoder ved Syddansk Universitet (SDU) og Odense Universitetshospital (OUH).

Ellen Aagaard Nøhr får i den nye stilling mulighed for at kombinere sine epidemiologiske, kliniske og uddannelsesmæssige kvalifikationer. Hun får desuden en ledende rolle i en ny kandidatuddannelse i jordemodervidenskab, som SDU søger om tilladelse til at måtte udbyde fra 1. september 2014.

Ellen Aagaard Nøhr blev uddannet jordemoder fra Jordmoderskolen i Aalborg i 1984 og fungerede som jordemoder i Nordjylland, indtil hun i 2001 afsluttede den sundhedsfaglige kandidatuddannelse ved Aarhus Universitet. Hun har været ansat som adjunkt og lektor ved Institut for Folkesundhed, Aarhus Universitet. Konsekvenserne af fedme under graviditet, både for mor og barn, har haft hendes store interesse og var også emnet for hendes ph.d., som blev afsluttet i 2005.

Akademiet for de Tekniske Videnskaber (ATV) har optaget 40 nye medlemmer, som er udpeget på grund af deres stærke faglighed og resultater. Blandt de 40 nye medlemmer befinder sig følgende medlemmer af DM:

Hans-Jørgen Albrechtsen, professor, DTU Miljø

Kristoffer Almdal, professor, DTU Nanotech

Bjørn Kaare Jensen, vicedirektør, GEUS

Søren Pape Møller, centerleder, Institut for Fysik og Astronomi, Aarhus Universitet

Brian Bech Nielsen, rektor og professor, Science and Technology, Aarhus Universitet

Torben Bach Pedersen, professor, Institut for Datalogi, Aalborg Universitet

Medlemskab af ATV er livsvarigt. Med de nye medlemmer har ATV i dag 660 medlemmer.



Niels Algreen Møller, museumsinspektør, forsvarede den 2. maj med succes sin ph.d.-afhandling ved Københavns Universitet, "Dynamiske bebyggelser. Vestjylland i ældre jernalder".

Niels Algreen Møller, der oprindeligt kommer fra Lolland, har siden 1. februar været museumsinspektør ved Sydvestjyske Museer, der omfatter de kulturhistoriske museer i Esbjerg Kommune.



Sarai Løkkegaard (tv.) og **Kristina Skovgaard Pedersen (th.)**, kandidater i kommunikation fra Aalborg Universitet, har modtaget årets Roblon Pris på 100.000 kr. for deres speciale med fokus på emotionel, oplevelsesorienteret kommunikation af bæredygtighed. Specialet præsenterer teoretiske, analytiske og praktiske udredninger af, hvordan bæredygtighed gennem oplevelser kan blive en parameter, der både giver værdi til virksomheders profilering og fungerer som katalysator for mere bæredygtig forbrugsadfærd.

Sarai Løkkegaard og Kristina Skovgaard Pedersen har gennem specialeprocessen været tilknyttet forskningsgruppen for oplevelsesdesign under MÆRKK (Markedskommunikation & Æstetik: Kultur & Kognition) på Institut for Kommunikation.

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.



ANNE MADSBØLL, 34 ÅR

Konstitueret kirkegårdsleder ved Snedsted Kirke i Thy

Hvorfor vælger en cand.mag. i organisationskommunikation et job som kirkegårdsleder?

Jeg havde aldrig overvejet jobbet, før tanken pludselig kom til mig midt i mit arbejde i en isenkramforretning i Holstebro, hvor jeg var havnet efter otte år i Salling i Aalborg. Her fandt jeg ud af, at der ikke var mere butik i mig. Jeg skulle finde andre værdier i livet. Og det blev det frie liv

som graver og kirkegårdsleder i Thy.

Allerede som barn havde jeg et tæt forhold til kirkelivet, fordi min far var kirkegårdsleder, så jeg var ofte på besøg. Men job på en kirkegård indgik slet ikke i mine overvejelser, da jeg var ung. Jeg var "den dygtige pige i klassen", så jeg skulle læse videre, og det blev på Aalborg Universitet i faget humanistisk informatik.

Hvorfor valgte du butikslivet?

Allerede under studiet fik jeg studenterjob i stormagasinet Salling, og før jeg var færdiguddannet, blev jeg tilbudt et job i magasinets personaleafdeling. Det var jo netop den funktion, jeg var i gang med at udanne mig til. Ansættelsen betød, at jeg kunne skrive om Salling. Da jeg var færdig med mit speciale, havde

jeg derfor en meget omfattende viden om magasinet, og kort efter fik jeg tilbudt en stilling som souschef i en af stormagasinet's afdelinger. Karriereråset var begyndt, og med stor begejstring arbejdede jeg i rigtig mange timer – lige indtil jeg fandt en landmand i Thy. Jeg blev hurtigt klar over, at jeg ikke kunne flytte ham og 200 jerseykøer op på 2. sal, så



jeg sagde mit job op, fuld af forhåbninger om at arbejdsgiverne i Thy ville stå i kø efter en arbejdsbi som mig. Men responsen udeblev. Der var ikke brug for flere akademikere i Thy.

Howdan kom du videre?

Jeg havde tidligere fået et vink fra Imerco-kæden, så trods følelsen af, at der ikke var mere i mig til butikslivet, tog jeg imod et job i Holstebro som souschef. Jeg havde jo mange års erfaring fra et lignende job og stor interesse for indretning og æstetik, men jeg måtte hur-

tigt erkende, at der var andre værdier, der var begyndt at banke på. Og pludselig en dag, hvor jeg stod i isenkrambutikken, fik jeg nok. Det kom nærmest som et syn til mig: Hvorfor søger du ikke et job som gravermedhjælper.

Der var ikke langt fra tanke til handling, så jeg fik hurtigt et ben inden for og startede på Snedsted kirkegård, selvom min far gentagne gange frarådede mig det. Jeg havde også selv store betænkeligheder, om jeg kunne forsage det akademiske liv. Hvad med mit selv-værd? Hvad ville vennerne sige?

Da jeg havde bearbejdet svarene, var jeg helt opsat på at komme i gang, i første omgang som gravermedhjælper i en afløserstilling. Jeg vidste, jeg ville blive fyret i vintermånederne, men jeg var så heldig, at en kirke i nabolaget manglede en afløser i vinterperioden, hvorefter jeg returnerede til Snedsted Kirke, og da stillingen som kirkegårdsleder blev ledig efter min far, søgte jeg den og blev ansat, i øvrigt som landets første cand.mag.

Howdan bruger du din uddannelse i jobbet?

Allerede mens jeg var medhjælper på kirkegården, lå der forslag om, at de små kirker og kirkegårde skulle samarbejde langt tættere, herunder overveje en fælles kirkegårdsbetjening.

Jeg så derfor en mulighed for at få flere kirker ind under vingerne og dermed blive personaleleder for en større gruppe. Desværre er der et godt stykke fra tanke til handling. Den overordnede plan er skitseret, men der er ingen struktur – og måske ej heller lyst til at indgå i et tættere samarbejde. Det vil tage nogle år, før tankerne når helt ud i menighedsråd og provstier. Til gengæld kan jeg med min baggrund komme med forslag til fusionsmuligheder, sådan som jeg ser dem.

På det helt nære område bruger jeg min kommunikationsuddannelse i forbindelse med både personaleledelse og især ved samtaler med pårørende og besøgende på kirkegården. Her kommer folk, der er glade, fordi de skal have barnedåb, men jeg møder også dem, der netop har mistet en nær slægtning og derfor har helt andre behov for samtale.

Hvad er det bedste ved jobbet?

Friheden. Jeg kan komme og gå, som jeg vil. Jeg kan veksle mellem arbejde ude og inde. Høre fuglene synge, se græsset gro. Det nåede jeg aldrig, mens jeg var i butik. Jeg føler, jeg har fundet den indre ro. Jeg indgår i det manuelle arbejde på kirkegården med mine tre medarbejdere, og hvis det regner, kan jeg gå ind til computeren og lave de administrative opgaver.

KARRIERE:

- 2013 Konstitueret kirkegårdsleder ved Snedsted Kirke.
- 2012 Konstitueret kirkegårdsleder ved Snedsted og Stagstrup Kirker.
- 2011 Graver ved Stagstrup Kirke.
- 2011 Gravermedhjælper ved Snedsted Kirke.
- 2011 Souschef i Imerco i Holstebro.
- 2009 Souschef, isenkramafdelingen i Salling i Aalborg.
- 2008 HR- og lønassistent i personaleafdelingen i Salling i Aalborg.

UDDANNELSE:

- 2009 Cand.mag. i organisationskommunikation, Aalborg Universitet.
- 2005 Bachelor i interaktive multimedier, Aalborg Universitet.

Derhjemme har jeg stadig både stiletterne og neglelakken, fra dengang jeg var i butik. Men det kommer kun frem om søndagen. Så jeg har et ben i hver lejr: stiletter på den ene side og jord under neglene på den anden. Jeg har aldrig fortrudt, at jeg valgte, som jeg gjorde. <<

“Jeg har et ben i hver lejr: stiletter på den ene side og jord under neglene på den anden. Jeg har aldrig fortrudt, at jeg valgte, som jeg gjorde”.

PÅ VEJ UD PÅ ARBEJDSMARKEDET? DM HJÆLPER DIG!

Er du ved at afslutte dit studium og på vej på arbejdsmarkedet? Så giver DM dig sparring og gode råd i forbindelse med din jobsøgning.

Få fx feedback på cv og ansøgninger, få kigget din kontrakt igennem, hvis du skulle være så dygtig at få sådan en i hånden, deltag i gratis arrangementer for nyuddannede eller i DM's netværk for nyuddannede, NOVA.

På Candportalen kan du blandt meget andet:

- Læse praktiske guider med gode råd fra DM's konsulenter
- Se eksempler på, hvordan man udformer det gode cv
- Teste, om du har det rigtige studiejob
- Finde kalender med gratis arrangementer.

Derudover kan du benytte dig af DM Procent, som blandt andet giver dig gode tilbud på forsikringer, forlystelser, aviser og publikationer.

Læs mere på

dm.dk/nova

candportalen.dk

dm.dk/dmprocent

REGLER FOR SYGDOM UNDER FERIE

I 2012 blev reglerne ændret, så du nu har mulighed for at få erstattet feriedagene, hvis du bliver syg under ferien.

Du skal give din arbejdsgiver besked om, at du er blevet syg under din ferie på samme måde som normalt, og din sygdom skal kunne dokumenteres fra første sygedag i form af en lægeerklæring, uanset om din arbejdsgiver beder om det.

Der er en samlet karenperiode på fem dage, hvor du ikke kan få erstatningsferie, hvis du har optjent 25 feriedage. Du har altså først mulighed for at få erstatningsferie efter din femte sygedag.

Læs mere på dm.dk/ferie

RÅDGIVNING OM DIN ANSÆTTELSE

Hvordan forhandler du løn som privatansat? Hvad har du ret til, når du går på barsel? Hvad kan du selv gøre for at skabe et bedre arbejdsmiljø?

Få rådgivning om løn og arbejdsvilkår, når det passer dig. Løn og ansættelse på dm.dk indeholder stort set al den viden, DM har om løn og arbejdsforhold. Så brug dm.dk til at få svar på dine spørgsmål.

Hvis du ikke finder det, du leder efter eller har brug for at vide mere, kan du altid ringe til DM i åbningstiden og tale med en konsulent.

Læs mere på dm.dk/LoenogAnsaettelse

DM PROCENT



Forbrugsforeningen

Sving kortet – og få op til 35 procent i bonus.

Som medlem af DM kan du også blive medlem af Forbrugsforeningen og få bonus i mere end 4.600 butikker. Et medlemskab koster 132 kroner årligt.

Læs mere på dm.dk/dmprocent



Ferie, ferie, ferie

Slap nu af, du har fri.

Ferielivet har ikke altid spillet den rolle, det gør i dag. For hundrede år siden havde mange danskere aldrig ferie.

Det ændrede sig i 1938, da den første ferielov blev vedtaget efter pres fra både den nationale og internationale arbejderbevægelse. Kom til udstilling på Arbejdermuseet fra 22.6 2013 – 30.12 2013.

Læs mere på dm.dk/dmprocent

ARBEJDERMUSEET

BARSEL KAN OGSÅ VÆRE EN KOMPLICERET AFFÆRE

Barsel er ofte emnet, når DM's forhandlingskonsulenter får et medlem i røret. De mest almindelige kan DM svare på med det samme. De mere komplicerede ryger ind på Lonnie Holm Aabroes bord.

DM's forhandlingskonsulenter har forskellige arbejdspladser som fast arbejdsområde. Derudover oppebærer konsulenterne gennem årene og de mange samtaler med medlemmer en ekspertise inden for specifikke områder.

For Lonnie Holm Aabroe blev barsel det område, kollegerne går til, når spørgsmålene bliver så komplicerede, at det kræver ekspertviden.

For hvordan er reglerne lige for barseldagpenge og ret til løn fra arbejdsgiver.

Barselsområdet er en jungle af regler og retningslinjer, som er forskellige alt efter, om medlemmerne er offentlige eller privatansatte. De mere komplicerede spørgsmål fra medlemmerne ryger ind på Lonnie Holm Aabroes bord.

"Derudover har jeg ansvaret for den faglige formidling af stoffet på dm.dk/barsel. I den forbindelse er det vigtigt hele

tiden at være opmærksom på nye regler eller praksisser. Fx er der ikke særligt mange, der kender reglerne for barseldagpenge", siger hun.

Den selvbestaldede barselsekspert

Hendes interesse for barsel begyndte ved et tilfælde, da hun skulle træde til for en kollega til et møde. Det startede en glidende overgang, som endte med, at Lonnie Holm Aabroe blev DM's selvbestaldede barselsekspert.

"Siden da har jeg haft barsel som specialeområde. Som forhandlingskonsulent dækker jeg KU Science, RUC, Aalborg Universitet og CBS. På den måde får jeg de almindelige rådgivningshenvendelser fra medlemmerne og kan specialisere mig inden for et bestemt område", siger Lonnie Holm Aabroe.

Vil du gerne tjekke op på reglerne på barselsområdet, kan du klikke dig ind på dm.dk/barsel



DM fik sidste år 141 henvendelser om barsel. De mest komplicerede af dem ender på Lonnie Holm Aabroes bord.

Foto: Hans Søndergård

NÆSTE
STUDIESTART
FEBRUAR 2014

ANSØGNINGSFRIST
1. NOVEMBER
2013

NY VIDEN STYRKER DIN HVERDAG OG KARRIERE

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. Seminarer i Aalborg.

WWW.EVU.AAU.DK/MASTER/LOOP

MASTER I LÆREPROCESSE - 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. Seminarer i Aalborg.

WWW.EVU.AAU.DK/MASTER/MLP

MASTER I ORGANISATORISK COACHING OG LÆRING

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. Seminarer i Aalborg og København.

WWW.EVU.AAU.DK/MASTER/MOC

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. Seminarer i Aalborg og København.

WWW.EVU.AAU.DK/MASTER/MPL



INSTITUT FOR LÆRING OG FILOSOFI
AALBORG UNIVERSITET



www.evu.aau.dk

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
 - 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
 - Coaching, Kierkegaard og Lederskab
 - Kommunikation 2.0 – effektiv kommunikation på tværs af medier
 - Kvantitativ Evaluering og Effektvurdering af Velfærdsydelser og Folkesundhed
 - Decoding China! Power, Philosophy, Government Affairs and Lobbying in China
- Stadige ledige pladser. Tilmelding efter princippet først-til-mølle. Tilmeldingsfrist d. 28. maj.



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

