

Diskvalificeret

Side 36-39

Klausuler
forhindrer vækst

6

København:
Strid om rådigheds-
aftale fortsætter

12

Studerende: Mere
undervisning styrker
studiemiljøet

20

dm
professions-
højskoler

43



STYRK DIN VIRKSOMHEDS KOMMUNIKATION

– med hjælp fra de bedste i branchen

Tag et diplomkursus på Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og få teori og sparring til at løse aktuelle kommunikationsudfordringer i din virksomhed. Underviserne er professionelle kommunikatører med bred erfaring fra branchen. Du kan blandt andre møde:



KARIN SLOTH

Journalist og kommunikationsrådgiver. Har arbejdet med kommunikation de sidste 12 år med fokus på ledelse og kompetenceudvikling. Forfatter og tidligere pressechef for Socialdemokratiet.

Tidligere formand for Kommunikationsgruppen i Dansk Journalistforbund samt præsident i International Association of Business Communicators.



JESPER HØJBERG

Mag.art fra Københavns Universitet. Adjungeret professor på CBS. Rådgiver om samt forfatter til en række bøger om kommunikation, branding og ledelse. Stifter af og bestyrelsesformand i

Advice A/S, Kforum m.fl. Har i sin karriere været rådgiver for direktioner i bl.a. Danisco, Novo Nordisk, Danske Bank, FLSmidth samt DSB.



HELLE PETERSEN

Ph.d. og forsker ved Roskilde Universitet med speciale i forandringskommunikation og master i organisationspsykologi fra RUC. Har været selvstændig kommunikationsrådgiver i 8 år, er forfatter til

adskillige bøger om kommunikation og tidligere leder i Novo Nordisk med ansvar for intern kommunikation og branding.



MIKKEL JØRNVIL NIELSEN

Har 20 års erfaring med kommunikation, markedsføring og ledelse for bl.a. SAS og Handelsbanken – og driver i dag sin egen rådgivningsvirksomhed. Fast panelledtager i Meningsmaskinens

erhvervspanel på TV2 Lorry samt medlem af Bankrådet for Handelsbanken på Amager og bestyrelsen i Dragør Erhverv. Er forfatter til "Farvel til Flokken".

Lige nu kan du tilmelde dig:

KOMMUNIKATIONS- OG PR-STRATEGI (Jesper Højberg & Mie Femø) start 20. august eller 23. oktober

BRANDINGSTRATEGI OG KAMPAGNER (Jesper Højberg & Mie Femø) start 27. august eller 28. oktober

SPIN OG PROFESSIONEL POLITISK KOMMUNIKATION (Mie Femø & Thomas Uhd) start 3. oktober

FORRETNINGSORIENTERET KOMMUNIKATION (Mikkel Jørnvil Nielsen & Jesper Højberg) start 6. november

MÅL RESULTATET AF DIN KOMMUNIKATION (Karin Sloth) start 24. oktober

KOMMUNIKATIONSPLANLÆGNING (Helle Petersen) start 18. september og 22. januar

Simplificeret billede af akademikere

Frem til 1. januar 2014 er jeg konstitueret som formand for vores hovedorganisation Akademikerne. Den post skal jeg varetage sideløbende med formandsposten i DM, men det bliver primært som akademikerens fælles talerør, jeg kommer til at fungere i de kommende måneder. De 23 akademikerorganisationer prioriterer naturligvis ikke helt ens, når det kommer til den direkte varetæelse af egne medlemmers interesser. Tyngden i medlemsskaren ligger forskelligt. Nogle, som Djøf og DM, har medlemmer inden for mange forskellige professioner og funktioner, mens andre som fx Den Danske Dyrlegeforening og GL har en mere ensartet professionsprofil. Men der er mange områder, hvor alle akademikere uanset jobfunktion har fælles interesser og får størst indflydelse ved at gå samlet til politikere og offentlighed.

Et af sommerens og agurketidens meget omdiskuterede emner er rekordoptaget på universiteterne og i den forbindelse spørgsmålet, om vi er på vej til at uddanne for mange akademikere. Nogle af kollegerne i de andre hovedorganisationer har udtrykt bekymring over det, der ser som en akademisering af den offentlige og i særdeleshed den kommunale sektor. Vi presser andre faggrupper ud, hedder det. Det er dog ingenlunde tilfældet, idet akademikerne vel udgør lige under 5 % af personalet i kommunerne. Desværre har debatten om offentligt ansatte en tendens til at ende i en gold modsætning mellem såkaldt "varme hænder" og "kolde hjerner". I den mest simplificerende og generaliserende fremstilling bliver akademikerne reduceret til virkelighedsfjerne regnedrenge, der tilbringer dagen ved skrivebordet med at studere og producere regneark. Og akademikerne får skyld for ikke blot at trænge andre grupper ud, men for direkte at ødelægge de fagprofessionelles hverdag med irrelevante resultater, dokumentationskrav, evalueringer og målinger.

Det skævvredne billede af vores medlemmers funktioner og virke, som dermed skabes i den offentlige og politiske debat, skal

der gøres op med. Men det skal ikke gøres ved at fremstille en kontinuerlig stigning i antallet af højtuddannede som det endegyldige svar på alle problemer i samfund og erhvervsliv. Vi skal anerkende alle faggrupperes bidrag til vores fælles velfærd. Og vi bør kunne stå sammen om at bekæmpe bureaukrati og taltyranni. Det kan aftalen med regeringen om en tillidsreform bruges til. Og det bliver en væsentlig opgave for os at holde regeringen fast på, at de ressourcer, som forbedrede arbejdsgange kan generere, skal anvendes til at dække behov for forbedringer og styrkelse af kvaliteten af den offentlige sektor, der hvor det halter i dag, eller hvor der opstår nye behov.

Og så er det jo nærmest absurd, at en fagforeningskollega igen og igen får lov at sætte lighedstegn mellem akademikere og djøficering uden at blive udfordret af en eneste vaks journalist. Administrative medarbejdere, som kan være både DM'ere, djøf'ere, psykologer, arkitekter m.fl., yder

en værdifuld indsats i den offentlige forvaltning og i vores uddannelses- og kulturinstitutioner. Det er ganske urimeligt, at de skal føle sig udsat for offentlig hetz. De implementerer regler og forordninger besluttet af folkevalgte politikere. Og det er mod politikere, at kritikken af public management-regeltyranniet skal rettes. Og så må det i øvrigt snart være på tide,

at det går op for medierne, at mange akademikere, som fx tandlæger, bibliotekarer, miljøspecialister, lærere på gymnasier og videregående uddannelsesinstitutioner m.fl., rent faktisk også yder borgernære og uundværlige bidrag til vores velfærdssamfund. Det er en af mine ambitioner på posten som talerør for akademikerne at få gjort op med den idiotiske og misvisende opdeling i "varme hænder" og "kolde hjerner" og forhåbentlig bidrage til et mere virkelighedsnært og nuanceret billede af medlemmerne i de akademiske fagforeninger.

Ingrid Stage

Hovedbestyrelsen for Dansk Magisterforening

Ingrid Stage, formand

Peter Grods Hansen,
DM Offentlig

Line He-Gjerløff, DM Offentlig

Anders Chr. Rasmussen,
DM Offentlig

Frederik Dehlholm, DM Privat

Camilla Gregersen, DM Privat

Bjarke Friberg, DM Privat

Leif Søndergaard,
DM Forskning & Videregående
Uddannelse

Olav Wedege Bertelsen,
DM Forskning & Videregående
Uddannelse

Helle Waagner,
DM Forskning & Videregående
Uddannelse

Hans Beksgaard, DM Forskning
& Videregående Uddannelse

Erik Alstrup, DM Forskning &
Formidling

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

Hanne Götzshe, DM Pensionist

Charlotte Palludan,
Fagforeningslisten

Katrine Kier Nielsen,
DM Studerende

Mette Thygesen,
DM Studerende

Den dårlige nyhed som den gode historie

Hvorfor skal journalistik altid være så negativ? Et spørgsmål, man som journalist ofte får stillet. Det enkle svar er, at den gode journalistiske historie skal indeholde en konflikt. Og konflikter forbindes normalt ikke med noget positivt.

I dette første nummer af Magisterbladet efter sommerferien har vi ikke kunnet komme uden om nogle væsentlige, aktuelle og for målgruppen relevante historier. Men alle i indholdet dårlige nyheder.

Det er en rigtig dårlig nyhed, at 20 procent af akademikere ansat i private virksomheder har en konkurrenceklausul i deres kontrakt. Det binder den enkelte urimeligt, det bremser mobiliteten på arbejdsmarkedet, og det bidrager negativt til den almindelige vækst. Så hvorfor ikke forbyde disse klausuler. De er intet mindre end "rædselsfulde", som en konsulent i DM kalder dem.

Det er også en dårlig nyhed, at så mange studerende er utilfredse med deres studiemiljø. Vi har spurgt knap 1.000 studerende om deres syn på studiemiljøet. Langt de fleste peger på mere undervisning som vejen til et bedre studiemiljø.

En dårlig nyhed er det også, at fire ud af fem studerende er stressede. Af mange forskellige årsager. Ikke overraskende er det eksaminerne, der vejer tungest i det regnskab. Men også presset fra familie og venner og studiejob og egne ambitioner gør sig gældende.

En ekstraordinær dårlig nyhed er det, at arbejdsmarkedet diskriminerer psykisk syge. Tavshed og forlegenhed omgiver den psykisk syge. Kollegerne ved ikke, hvad de skal gøre og sige. Og den psykisk syge kan have en tilbøjelighed til selv at skjule sin sygdom. "Jeg har oplevet på egen krop, at det faktisk er nemmere for folk at håndtere, hvis en person gennemgår et alvorligt og langvarigt sygdomsforløb som fx kræft", siger Rikke Scimemi Jensen, der blev dømt ude af sin arbejdsgiver på grund af sin psykiske sygdom.

Og så har vi slet ikke nævnt, at en chef i en større kommune i årevis mobbede Elise og hendes kolleger. Uden at nogen greb ind.

Vi har skrevet de dårlige nyheder i den bedste mening.



FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** Simplificeret billede af akademikere
- 8 SIDEN SIDST**
- 14 NYE BØGER**
- 18 SIDEN SIDST**
- 40 LIGE UDKOMMET** Slip din viden løs
- 41 DEBAT**
- 42 NYE BØGER**
- 52 NYT OM NAVNE**
- 54 DET' MIT JOB** Chefkonsulent i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen på Københavns Rådhus

56 DM AKTUELT

58 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

61 MEDDELELSER

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

Al henvendelse vedr. abonnement og adresseændring: 38 15 66 00 og bed om medlemsafdelingen. Abonnement på Magisterbladet koster 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 produktion:
Datagraf Communications
www.datagraf.dk



ARTIKLER



6

- 6 Klausuler forhindrer vækst
- 11 Ny stillingstype på vej for ledige
- 12 København: Strid om rådgivningsaftale fortsætter
- 16 Ny formand for DM Studerende



26

STRESSED
STUDERENDE

- 20 Studerende: Mere undervisning styrker studiemiljøet
- 24 Fire ud af fem studerende er stressede
- 28 Presset på studerende er vokset



32

MOBNING

- 30 Nu skal undervisningen prioriteres
- 32 Hvordan kan en leder handle sådan?
- 34 Flere er vidne til mobning på arbejdet
- 35 Nu er seniorpakkerne her

dm
professionshøjskoler
43TIL KAMP FOR
DANNELSE I
UDDANNEL-
SEN

- 36 Arbejdsmarkedet diskriminerer psykisk syge
- 38 Diskvalificeret af sin arbejdsplads
- 43 dm professionshøjskoler

Forsidefoto: Rie Neuchs

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 43.900 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

Kontrolleret oplag: 31.413
i perioden 1.7.2011-30.6.2012

Produktionsplan:

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

Nr. 11-2013
Udkommer: 13. september
Deadline debat: 2. september
Deadline annoncer: 4. september
Deadline kalender: 4. september

Nr. 12-2013
Udkommer: 27. september
Deadline debat: 16. september
Deadline annoncer: 18. september
Deadline kalender: 18. september

Klausuler forhindrer vækst

Danske virksomheder anvender konkurrenceklausuler over for hver femte akademiker. Det bremser mobiliteten og væksten i samfundet, fastslår ny undersøgelse.



Klausuler på det danske arbejdsmarked hindrer væksten. Derfor skal den udbredte brug af konkurrence- og kundeklausuler i ansættelseskontrakter på især det private arbejdsmarked ruller tilbage. Det dokumenterer en ny rapport fra Akademikerne (AC), LO, FTF og Lederne. Ligeledes anbefaler Produktivitetskommissionen i en rapport fra slutningen af maj, at den udbredte brug af ansættelsesklausuler skal ruller tilbage. Det er et vink med en vognstang til politikerne på Christiansborg om at få gjort noget ved problemet nu, pointerer formand for Akademikerne (AC) Erik Jylling (se note):

“Det er bestemt ikke ubetydeligt,

hvad man går glip af i form af innovation og vækst, når virksomheder med klausuler på den måde hegner viden ind”, siger han.

En konkurrenceklausul er en lovlig aftale mellem en arbejdsgiver og arbejdstager om, at arbejdstageren i en fastlagt periode efter ansættelsen ikke søger beskæftigelse i konkurrerende virksomheder.

I en undersøgelse fra sælgernes fagforening Business Danmark er hvert femte medlem underlagt en konkurrenceklausul. Akademikerne (AC) har ligeledes indhentet opgørelser hos en række af de akademiske medlemsorganisationer. De viser, at der i gennemsnit i 15-20 procent af alle akademiske

ansættelsesforhold på det private marked er en konkurrenceklausul nedfældet i ansættelseskontrakten. Og med rapporten på bordet kan det ifølge Akademikerne (AC) nu konkluderes, at klausuler er til skade for samfundet.

“Klausuler svækker konkurrencen mellem firmaer, der ikke i samme grad er nødt til at udvikle sig, som når viden vandrer. Med klausuler holder virksomhederne på deres ansatte og svækker på den måde mobiliteten, udviklingen og væksten. Det er en syg kultur, som vi skal have fjernet”, siger Erik Jylling.

Mærkbar stigning

Mellem 21 og 30 procent af Tandlægeforeningens medlemmer i det private er omfattet af konkurrenceklausuler. Ligeledes er 25 procent af Jordbrugsakademikerne, 17 procent af Speciallægerne, 16 procent af Dyrslægerne, 14 procent af Djøferne og Arkitekterne, 14 procent af Psykologerne og 12 procent af DM's medlemmer omfattet af en sådan klausul.

“Der har været en overdreven brug af klausuler. Også i tilfælde, hvor medarbejderen slet ikke har været betroet og derfor ikke burde underlægges en sådan klausul”.

Peter Rosenberg, cand.mag., salesmanager, Siemens

I DM har man siden 2007 faktisk oplevet en markant stigning i udbredelsen af konkurrenceklausuler. I 2007 svarede 5,3 procent i forbindelse med DM's lønstatistik, at de havde en konkurrenceklausul. I 2012 var det tal mere end fordoblet til 11,8 procent. Det kan have en betydning for den udvikling, at opgørelsesmetoden har ændret sig, men forhandlingskonsulent i DM Ann Mehl, der er specialist i klausuler, påpeger, at der har været en mærkbar stigning i antallet af ansættelseskontrakter med konkurrenceklausuler. De begrænser arbejdstagernes mobilitet på arbejdsmarkedet, fortæller hun:

“Når vi støder på disse klausuler, forsøger vi af al magt at få dem ud af en kontrakt, for de er rædselsfulde. Ellers gælder det om at begrænse skadens omfang. Det kan ske ved at få sat kompensationsstørrelsen op eller nedsat den periode efter fratrædelsen, hvor klausulen kan gøres gældende. Den kan være fra 6 til 12 måneder og sjældne gange op til flere år”, siger Ann Mehl og pointerer, at klausuler begrænser ansattes mulighed for at finde job andetsteds. På den måde bliver klausuler arbejdsgiverens magt-instrument i et arbejdsforhold.

Derfor skal man som arbejdstager gøre mest muligt for at få fjernet klausuler i ansættelseskontrakten eller i hvert fald forsøge at få perioden for løbetiden forhandlet ned, selv om det kun sjældent lykkes – især for nyuddannede og inden for sektorer med stor konkurrence om jobbene.

“I sådanne situationer står man ofte med hatten i hånden og er villig til nærmest hvad som helst for at få et job. Så er det svært at få ændret”, siger Ann Mehl.

Overdreven brug

Peter Rosenberg er cand.mag. og salesmanager hos Siemens Wind Power med ansvar for Mellemøsten og Nordafrika. I Siemens har han som stort set alle sine danske kolleger væ-

ret bundet af en konkurrenceklausul i sin kontrakt. Men efter at Siemens i en årrække i udstrakt grad har brugt konkurrenceklausuler, har vindmølevirksomheden for nyligt ophævet brugen på en række områder, forklarer Peter Rosenberg.

“Der har været en overdreven brug af klausuler. Også i tilfælde, hvor medarbejderen slet ikke har været betroet og derfor ikke burde underlægges en sådan klausul. Men nu er man sluttet med at bruge klausuler undtagen på meget afgrænsede områder inden for forskning og teknologi, og det er jeg glad for, for nu kan jeg finde arbejde et andet sted uden sanktioner, hvis jeg ønsker det”, siger Peter Rosenberg, som i tre forskellige ansættelser har været bundet af klausuler.

Begrundelsen for at afskaffe konkurrenceklausuler har ifølge Peter Rosenberg været, at de ansatte nok ville rejse alligevel, hvis de først ønskede sig væk. Desuden har ledelsen formentlig

indset, at der ligger en meget stor potentiel udgift i at skulle betale kompensation til over 3.000 medarbejdere for at været bundet af en klausul. Han har svært ved at forstå, hvordan den udbredte brug af konkur-

renceklausuler i Danmark overhovedet harmonerer med EU's direktiv om arbejdskraftens frie bevægelighed. Desuden er en række af hans nærmeste kolleger ansat på tysk kontrakt, hvor der ingen klausuler har været. De har altså frit kunnet rejse, mens danskerne har været stavnsbundet af klausuler.

“Man burde helt afskaffe konkurrenceklausuler herhjemme, for danske lønmodtagere er allerede bundet af loyaltetsforpligtelsen i markedsføringsloven, så virksomhederne laver en helt unødvendig dobbeltsikring. Man ser spøgelse”, siger Peter Rosenberg.

Utidssvarende

I paragraf 18 og 18a i funktionærloven, som omhandler både konkurrence- og kundeklausuler, kan der fra arbejdsta-

KONKURRENCEKLAUSUL

Den ansatte er uberettiget til i en given periode efter ansættelsesforholdets ophør at tage beskæftigelse eller have direkte eller indirekte økonomisk interesse i en konkurrerende virksomhed.

Der er ingen øvre grænse for, hvor lang tid den ansatte kan være bundet af en konkurrenceklausul. En konkurrenceklausul forpligter sædvanligvis i et år.

Funktionærloven kræver, at den ansatte har en “særligt betroet stilling”, for at den ansatte kan forpligtes af en konkurrenceklausul. Reglerne står i funktionærlovens § 18 og aftalelovens § 38 og § 36.

gers side stilles et krav om kompensation, hvis en arbejdsgiver vil anvende klausuler i kontrakten. Sådan en kompensation skal udgøre minimum 50 procent af en månedsløn.

“Det er et udmærket princip. Men i samme paragraffer er der ligeledes en mulighed for at opsiges en sådan klausul med en måneds varsel, og det kan også være efter ansættelsens ophør. På den måde er der jo ikke den store udgiftsmæssige belastning for arbejdsgiveren”, siger Ann Mehl.

Hos Akademikerne (AC) taler man for, at problemerne med konkurrenceklausuler er endnu en oplagt årsag til at få opdateret den mere end 70 år gamle funktionærlov, som på en række punkter kritiseres for at være utidssvarende. Når en funktionær skifter job i den private sektor, står personen ifølge loven uden beskyttelse mod usaglig firing det første år af ansættelsen. Det kan afholde mange fra at søge nyt arbejde.

Udbredelsen af konkurrenceklausuler er meget branchebestemt. Ifølge amerikanske undersøgelser er det især i it- og teknologivirksomheder, at konkurrenceklausuler er udbredt. Derimod er de nærmest fraværende i den succesrige, danske medicinalbranche.

“I den danske medicinalindustri bruger man nærmest ikke sådanne klausuler. Her skader det altså ikke, at tanker og idéer vandrer. Det er meget tankevækkende i denne diskussion, når man ved, hvor godt det går i medicinalbranchen”, siger Erik Jylling. <<

“Når vi støder på disse klausuler, forsøger vi af al magt at få dem ud af en kontrakt, for de er rædselsfulde”.

Ann Mehl, konsulent, DM

STØJ ØDELÆGGER INDEKLIMAET

Flere undersøgelser viser, at 60 % af ansatte i åbne kontorlandskaber forstyrres af støj, mens det i enkeltmandskontorer kun er 6 %, skriver Arbejdsmiljøviden.dk. Det betyder, at støj er et af de hyppigste arbejdsmiljøproblemer i storrumskontorer. Et problem, der kan være med til at nedsætte medarbejdernes trivsel og øge sygefraværet. Men det kan der heldigvis gøres noget ved. Læs hvordan andetsteds på siden.



ARBEJDER DU I DIN FERIE?

Mere end hver tredje dansker svarer ja til det spørgsmål. Det viser en undersøgelse, som Analyse Danmark har lavet for Ugebrevet A4. Mange tjekker arbejdsmails i ferien, og mange bliver forstyrret af arbejdet på anden vis. Stresseksperter råber vagt i gevær. "Hvis medarbejdere har opfattelsen af, at de er nødt til at tjekke mail og passe deres telefon i ferien, er der noget galt med ledelsen og kulturen på arbejdspladsen", siger Lizette Risgaard, næstformand i LO.



“Et klassisk problem er, at vi presser for mange møder ind i kalenderen op til vores ferie. Vi vil gerne sikre, at tingene ikke går i stå, mens vi er væk. Men vi glemmer, at der med møder ofte følger opgaver, og dem må vi så tage os af i ferien”.

Jeanette Lemmergaard, leder af Institut for Marketing og Management, SDU, i NyViden

Sprogprisen.dk

Har du skrevet eller læst en tekst, som fortjener en sprogtid? Hvis ja, så kan du indstille den til Sprogprisen.dk, som på Sprogdagen den 23. september uddeler sprogtider inden for tre kategorier af tekster. Du kan også indsende sprogtidsler i form af morsomme misforståelser eller eksempler, der kan tjene som skræk, advarsel og læring. Det skal ske senest den 26. august.

Læs mere om priserne og Sprogdagen på www.sprogprisen.dk

SPROGPRISEN.DK

SÅDAN UNDGÅR DU STØJ PÅ KONTORET

Stilrene rum med glatte overflader af beton, glas og stål giver frit spil for alskens lyde og ekkoer. Det kan der gøres noget ved, viser ny ph.d.-afhandling ifølge Videnskab.dk. Foldede tekstiler er rigtig gode til at absorbere lyde. Det kan fx være vægge af foldede tekstiler, som oven i købet giver en ikke så afgrænsende følelse som almindelige vægge, da tekstilerne kan være både bevægelige og gennemsigtige.



**Vi har ikke isbjørne i gaderne,
så du kan roligt gå på arbejde**

www.nanoq.gl

DM · Dansk Magisterforening



Medlemsfest

– kom til indvielse af vores nye hus

DM og MA inviterer alle medlemmer inden for til en festlig og faglig aften. Vi byder på kolde øl, lækre tapas og underholdning i form af sprød jazz med Benjamin Koppel og stand-up med Lasse Rimmer.

Benyt også lejligheden til at få råd og vejledning af vores konsulenter, som holder workshops om forskellige arbejdsmarkedsrelaterede emner.

Så brug dit medlemskab, og kom som du er, eller tag din MA- eller DM-kollega, -ven eller -mage under armen, og vær med til at indvie vores nye flotte hus på Peter Bangs Vej.

Program

16.00 Øl og tapas

16.30 Velkomst

Adm. direktør i DM, Christian Strøm og direktør i MA, Hans Peter Messerschmidt Andersen

17.00 Brug dit medlemskab – workshops om dit arbejdsliv

- Er du på rette spor i din karriere?
- Sælg dig selv på et minut
- Får du den rigtige løn?
- Har du svært ved at komme til jobsamtale?
- Mød os i Fagligt forum
- Kom godt i gang som selvstændig
- Er du nyuddannet og kæmper for at komme i job?

Jazz i gården med Benjamin Koppel & friends

18.30 Lasse Rimmer underholder

19.30 Mere jazz i gården

21.00 Tak fordi I kom og indviede det nye hus!

Tid og sted

29. august klokken 16.00 i DM, Peter Bangsvej 30, 2000 Frederiksberg

Det er gratis at deltage.

Læs mere om workshops og fest
og tilmeld dig senest 26. august på dm.dk/kalender

Ny stillingstype på vej for ledige

De såkaldte introduktionsstillinger til ledige akademikere, som er en del af OK 13, er nu blevet udmøntet i en konkret aftale mellem Akademikerne og Finansministeriet. En tilsvarende aftale med de regionale og kommunale arbejdsgivere er på vej og forventes at blive meget lig den statslige.

Aftalen henvender sig til akademikere, særligt dimittender, som har været ledige i minimum et år. Hensigten er at hjælpe ledige ind på arbejdsmarkedet ved at kombinere en lavere introduktionsløn med uddannelse og erhvervs erfaring. Introduktionslønnen udgør 80 procent af basislønnen for nyuddannede akademikere i offentlige stillinger.

Peter Grods Hansen, der er DM's næstformand og formand for DM's overenskomstudvalg, erkender, at det var med et vist fodsleb, han som udgangspunkt bakkede op om idéen.

“Der er nogle risici forbundet med indføring af introduktionsstillingerne, som vi vil være meget opmærksomme på, fx om staten finder på at fyre faste medarbejdere for at hyre akademikere i billigere introduktionsjob. Vi ved også, at der følger et øget ansvar med for DM's tillidsrepræsentanter, der skal forhandle rimelige kvalifikations- og funktionstillæg hjem til folk i de stillinger”, pointerer Peter Grods Hansen.

“Når vi alligevel har sagt ja, skyldes det, dels at akademikerarbejdsmarke-

det er plaget af høj ledighed, specielt blandt dimittenderne, dels at man optjener anciennitet for akademisk arbejde, når man er i en introduktionsstilling. Og skulle man være så uheldig ikke at finde fast fodfæste i perioden, så genoptjener akademikere retten til dagpenge undervejs. Det er ikke optimalt, men det er et skridt væk fra det løntilskudscirkus, vi har kæmpet imod i mange år”, uddyber næstformanden.

En introduktionsstilling er etårig, hverken kortere eller længere. I løbet af august vil ansøgningsprocedurer og -skabeloner være at finde på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside. En vejledning til DM's tillidsrepræsentanter er også på vej. *psi*

Call for applications

The Danish Cancer Society announces a grant program of DKK 15 million for research in prostate cancer

The Danish Cancer Society invites researchers to apply for financial support for research projects into predictive and prognostic factors and optimized treatment strategies in patients with clinically localized prostate cancer at various risk of progression.

The Danish Cancer Society wishes to accelerate research within this area and it is hoped to improve diagnostics and prognostication of patients with prostate cancer and to avoid unnecessary treatments. Overall, the aim is precision medicine with customization of individual treatments for each patient. See background material on www.cancer.dk/forskning – ‘søg støtte til forskning’ (support for research).

Applications covering one or more of these problems are welcome. The amount to be applied for should be in the range of DKK 1-7 million.

Application deadline August 30, 2013 at 12.00 hrs.

The applications will be assessed by an international review panel appointed by the Danish Cancer Society's Scientific Committee.

Any questions to be made to head of section Birgit Christensen – bc@cancer.dk – phone 35 25 72 58.

Application form:

Electronic application form and ‘Funding possibilities and formal requirements (KBVU)’ can be found on our webpage www.cancer.dk/forskning – ‘søg støtte til forskning’ (support for research). Follow the rules for application to The Scientific Committee (KBVU).

Any questions regarding the form to be made to AnneMette Bak – amb@cancer.dk or phone 35 25 72 57.

The Danish Cancer Society
Kræftens Bekæmpelse



Indkaldelse af forslag til nyt medlem af Kræftens Bekæmpelses Videnskabelige Udvalg

Kræftens Bekæmpelses Videnskabelige Udvalg opfordrer institutioner, institutter og videnskabelige selskaber med relation til kræftforskning til at komme med forslag til 1 nyt medlem til udvalget.

Udvalget ønsker den ledige udvalgsplads besat med en aktiv, erfaren forsker med cancerindsigt inden for **epidemiologi**.

Motiverede forslag bilagt CV inkl. en kortfattet publikationsliste for den foreslåede kandidat skal være Kræftens Bekæmpelse i hænde senest den 10. september 2013.

Se opslagets fulde ordlyd på www.cancer.dk under “Forskning” – “Søg støtte til forskning”.

Kræftens Bekæmpelse
www.cancer.dk



København: Strid om rådighedsaftale fortsætter

Rådighedsaftalen for AC'ere i Københavns Kommune er et flop, siger medarbejderne på baggrund af ny evaluering. Økonomidirektør afviser.

Succes eller en fuser? Arbejdstidsaftalen for AC'ere med rådighedsforpligtelse i Københavns Kommune deler vandene.

Som led i en større spareplan besluttede kommunens økonomiudvalg i 2009, at AC'ernes rådighedsforpligtelse skulle udnyttes bedre. Kommunen opsagde alle lokale flekstidsaftaler og fik gennemtruffet en ny arbejdstidsaftale i fem ud af syv forvaltninger. Aftalen indebærer, at AC'ere ved udgangen af hvert kvartal må give afkald på muligheden for at afspadsere eller blive honoreret for op til 20 timers overarbejde. Det ville – lød økonomiforvaltningens beregninger – medføre besparelser på 7,7 mio. kr. i 2011 og 10,2 mio. kr. fra 2012 og fremefter.

Ifølge økonomidirektør Claus Juhl er målet stort set nået, idet kommunen fra 2010 til 2011 har sparet omkring 5 mio. kr., svarende til ca. 1.900 overarbejdstimer.

“Vi er tilfredse med resultatet. Det er en lille brik i det store billede, som handler om, at produktiviteten i det offentlige skal øges. Og AC-området er ikke fredet”, siger Claus Juhl.

Men kommunens regnestykke er det rene blændværk, hævder Winnie

Brandt Madsen, der indtil for nylig var AC-tillidsrepræsentant i kommunen.

“Det er ikke sparede penge, men derimod frihed, der ikke er afholdt. Forestil dig, at du har en 37-timers arbejdsuge og så i løbet af et kvartal arbejder tyve timer ekstra, som du ikke får noget for. Det tjener arbejdsgiveren jo ikke noget på. Det gør han kun, hvis han havde tænkt sig at hyre en anden til at udføre opgaver svarende til 20 timer. Det er bare ikke tilfældet i København, og derfor er der tale om et fiktivt tal”.

Økonomidirektør Claus Juhl afviser, at beløbet er konstrueret.

“Hidtil har det været sådan, at man fik både rådighedstillæg og merarbejdsbetaling fra første time. Det gør man så ikke nu, og det har givet en besparelse. En anden mulighed er, at mængden af merarbejde er blevet mindre. I hvert fald udbetaler vi 5 mio. kr. mindre til merarbejde”, siger han.

Winnie Brandt Madsen fastholder, at der umuligt kan være tale om reelle besparelser.

“Det er ca. 1.000 AC'ere, der har ‘afleveret’ de 1.900 timer. Nogle afleverer mere end andre, men for langt hovedparten er der tale om et relativt

beskedent antal timer, der aldrig ville blive udbetalt som merarbejde, men derimod afspadseret. Det giver ikke en besparelse”.

“Der skal afleveres timer”

Fiktivt eller ej, den øverste ledelses krav om besparelser har under alle omstændigheder haft negative konsekvenser, lyder det fra medarbejderside. Anine Gunther, AC-fællestillidsrepræsentant i Kultur- og Fritidsforvaltningen, hæfter sig ved, at både ledelse og medarbejdere i en ny evaluering sætter spørgsmålstegn ved gevinsten. Fx fortæller 94 pct. af lederne, at de nye arbejdstidsregler ikke har medført, at der bliver løst flere opgaver. Samtidig siger 67 pct. af medarbejderne, at de i højere grad tilstræber at holde balance i normen på 37 ugentlige arbejdstimer.

“Der er en fælles oplevelse af, at der ikke er genereret nogen effekt af arbejdstidsaftalen. Lederne stiller ikke flere opgaver, og medarbejderne er i stigende grad optagede af at holde balance i deres timeregnskab”, siger Anine Gunther.

Alligevel er der opstået et pres for at bidrage til sparedagsordnen mener hun.

“Vi har flere gange oplevet ledere, der har opfordret til, at vi ‘afleverede’



“Det er manipulation med tal, når Økonomiforvaltningen i Københavns Kommune hævder, at de nye arbejdstidsregler for AC'ere med rådighedsforpligtelse har givet kontante besparelser”, siger tidligere tillidsrepræsentant Winnie Brandt Madsen.

Tillæg for rådighedsforpligtelse

Som offentligt ansat akademiker er din arbejdsuge på 37 timer gennemsnitligt, uanset om du modtager rådighedstillæg eller ej. Almindelig fleksibilitet forventes i det daglige på de fleste akademiske arbejdspladser.

Rådighedstillægget gives for at stå til rådighed i tilfælde af “pludseligt opstået merarbejde” (fx skal ministeren/borgmesteren med kort varsel have et notat næste dags morgen). Må du arbejde længere end beregnet en aften, kan du afspadsere på et andet tidspunkt.

Rådighedstillægget er overenskomstbestemt og altså ikke noget, man selv forhandler sig frem til. Forenklet sagt skal alle AC-ansatte i administrative generaliststillinger ydes rådighedstillæg, uanset om arbejdsgiveren ønsker at gøre brug af rådighedsforpligtelsen eller ej.

Tillæg for fleksible arbejdstider

Har du ofte forudset eller planlagt arbejde på skæve tidspunkter, fx aften- eller weekendvagter, bør du honoreres med et tillæg for fleksibel arbejdstid.

Aftalerne om merarbejde

Merarbejde “af større omfang” skal som udgangspunkt honoreres efter de generelle aftaler på AC-området om godtgørelse for merarbejde (i forholdet 1:1½). Godtgørelsen kan ske via afspadsring eller udbetaling.

- Aftalerne i Københavns Kommune afviger fra ovenstående.
- Hold altid regnskab med dine timer, og advisér din arbejdsgiver i god tid og bedst på skrift, hvis du kan se, at du begynder at oparbejde en pukkel af overarbejdstimer.

“Det bekræfter sådan set bare, at hele øvelsen har været en skrivebordsøvelse uden øget værdi for hverken ledere eller medarbejdere”.

Anine Gunther, AC-fællestillidsrepræsentant i Kultur- og Fritidsforvaltningen i Københavns Kommune

timer. Vel at mærke uden at stille flere konkrete opgaver. Så frem for at bruge rådighedsforpligtelsen som et aktivt styringsredskab oplever vi, at vi bliver pålagt et generelt ansvar for at udfylde rådighedsforpligtelsen af hensyn til vores ledes ønske om at please den øverste ledelse, som skal indrapportere udnyttede rådighedstimer”, siger hun.

Chefer bryder sig ikke om nye regler

En optælling af chefernes åbne besvarelser i evalueringen, som Magisterbladet har fået aktindsigt i, viser, at mere end halvdelen af kommunens chefer oplever det som en ulempe at administrere efter de nye arbejdstidsregler. Blot 10 pct. opfatter det som en fordel.

Mindre fleksibilitet blandt medarbejderne anføres som en udbredt negativ konsekvens af reglerne.

“Jeg oplevede før, at mine medarbejdere var rimelig fleksible og indstillet på at yde en ekstra indsats, når det gjaldt. De nye regler virker ret demotiverende på medarbejderne, og det har jeg brugt tid på at få vendt. Jeg synes, det eksisterende flekssystem er fuldt ud det værktøj, jeg har brug for. De nye regler tilføjer ingen ekstra værdi, men giver unødigt bureaukrati”, lyder en typisk lederkommentar i evalueringen.

Afskaffelsen af unødigt bureaukrati er paradoksalt nok en politisk mærkesag i Københavns Kommune, der under overskriften “tillidsdagsorden” vil

gøre op med kontrol og styringskrav og i stedet for fokusere på kommunale kerneopgaver.

Kravet om indrapportering af rådighedstimer til Økonomiforvaltningen er netop bortfaldet. Ifølge Magisterbladets oplysninger fordi Økonomiforvaltningen er nået til den opfattelse, at sparekravet nu er nået.

“Det betyder, at forvaltningerne har frihed til at gå tilbage til udgangspunktet: Vi arbejder, vi registrerer vores timer og er fleksible og står til rådighed for akutte opgaver. Det bekræfter sådan set bare, at hele øvelsen har været en skrivebordsøvelse uden øget værdi for hverken ledere eller medarbejdere”, siger Anine Gunther. <<

KULTUR

Vandring i det kulturelle spinatbed – kulturforståelse i praksis

Ditte Maria Søgaard

Gyldendal Business, 2013, 150 sider, 250 kr.

Bogen gør først og fremmest op med nemme forklaringer og mr. Fix It-løsninger på kulturelt betingede udfordringer. I stedet tilbydes læseren et let læst og underholdende overblik over kulturens og kulturforskningens landskaber, som man ellers godt kan fare vild i. Ved hjælp af konkrete eksempler på hverdagsituationer,

hentet fra både forskning og erhvervsliv, viser bogen klart og præcist, hvad der skyldes kulturelle forhold, og hvad der skyldes noget helt andet.



“Det mærkelige ved både kultur og sprog er, at man kan være indfødt bruger af begge dele uden at kunne formidle reglerne for deres brug til andre”.

REJSEBØGER

Vide verden: Stockholm

Bidrag af Katti Hoffin, Johan Vardrup, Margrethe Floryan, Drude Dablerup, Karen Slej, Thomas Heine, Karen Klitgaard Povlsen, Henrik Andersen, Allis Helleland, Maria Meldgaard og Nis Bank-Mikkelsen

Aarhus Universitetsforlag, 2013, 256 sider, 249,95 kr.

Tag på ghettotur. Besøg kunstsamlerne. Bliv sødercool. Få lov til at være kongelig. Sæt dig til bords i en velsmagende hovedstad. Lyt til jazz. Bestå spiritusprøven i Bellmanns berusende by. Sejl gennem Nordens Venedig. Elleve forfattere, kunstnere og forskere fører dig dybt ind i deres passion for Stockholm.

Vide verden: Madrid

Bidrag af Luna Christofi, Regner Hansen, Astrid Berg, Maria Fabricius Hansen, Svend Rybner, Peter Wessel, Torben Madsen, Bo Kampmann Waltber, Rigmor Kappel Schmidt og Martin Zerlang

Aarhus Universitetsforlag, 2013, 280 sider, 249,95 kr. Bliv forført af Madrids andalusiske flamencorytmer. Opdag byens hemmeligheder. Tag til tyrefægtning i overklassens Salamanca. Tag på tidsrejse og find skudhul-

ler og skyttegrave i borgerkrigens by. Cykl gennem indvandrerkvartererne. Sæt tempoet ned og flanér langs Gran Vía. Bliv kunstkender på Pradomuseet. Spis “co-cido” som en sand “madrileño”. Leg boheme i Madrids kreative bælte. Ti forfattere, kunstnere og forskere fører dig dybt ind i deres passion for Madrid.

LITTERATUR



Mord til tiden – Forbrydelse, historie og mediekultur

Gunbild Agger
Aalborg Universitetsforlag, 2013, 287 sider, 250 kr.

Historiske mord fascinerer os. Fortiden fungerer som spejl, og mordene siger noget om vores moral og nationale identitet. Vi ser det bl.a., når besættelsestiden aktualiseres i Camilla Läckbergs “Tyskerungen” og Jo Nesbøs “Rødhals”. Der er

altså fakta i fiktionen, men hvordan benyttes fiktion i fakta, når mordene direkte tager udgangspunkt i virkeligheden – som i fjernsynets historiske dokumentarudsendelser “Danske mord” og “De 7 drab”? Hvad sker der i det hele taget med historien, når den formidles i kriminalistiske genrer?

KULTURHISTORIE

Hovslag fra Sleipnir – Islandske heste i saga og Edda

Lise Hvarregaard
Underskoven, 2013, 136 sider, 300 kr.

I “Hovslag fra Sleipnir” har Lise Hvarregaard samlet fortællingerne om islandske heste i en mosaik med faktaafsnit om den lille stærke hest med anlæg for gangarterne tølt og pas, vikingerne bragte med til Island. Efter en introduktion til islandske heste generelt følger genfortællinger af sagaernes fremstillinger af heste. Dernæst kommer en afdeling om gudernes heste fra Eddadigtningen, og bogen rundes af med et afsnit om heltenes heste. I bogen anlægges en praktisk, en æstetisk og en symbolsk vinkel på hestene, og der indgår blandt andet et afsnit om navnetradition.

BIOGRAFI



Kvinden med aberne – Lone Dröscher Nielsen

Robert Kirstejn Schmidt og Lone Dröscher Nielsen
Lindhardt og Ringhof, 2013, 272 sider, 299,95 kr.

I 1999 grundlagde Lone Dröscher Nielsen et center for den truede orangutang på Borneo, og i 2012 var hun med til at udsætte den første gruppe af rehabiliterede orangutanger i Borneo regnskov. I bogen følger vi Lone tilbage til centret for første gang efter to års fravær og hendes gensyn med nogle af de orangutanger, der har haft en helt speciel betydning for hende. Dette er historien om en kvinde, der har forfulgt drømmen om at gøre en forskel, selv om det har haft både fysiske og sociale omkostninger.

Møder, konferencer og Danmarks smukkeste natur

Sinatur hoteller ligger steder hvor du ser mere hav, skov, hede og eng, end du ser asfalt og biler. Vi har mere end 40 års erfaring i møder og konferencer og glæder os til at byde dig indenfor - og udenfor.

sinatur.dk

Konferencedøgn
fra **1.399,-**
pr. pers.



30-60% økologi



30%
CO2 reduktion



The Green
Key

En kæde
af 6 hoteller de
smukkeste steder
i Danmark

SINATUR[®]
Det naturlige ophold



Hotel Skarrildhus, Herning
T/ 9719 6233



Hotel Haraldskær, v. Vejle
T/ 7649 6000



Hotel Sixtus, Middelfart
T/ 6441 1999



Hotel Gl. Avernæs, v. Assens
T/ 6373 7373



Hotel Storebælt, Nyborg
T/ 6531 4002



Hotel Frederiksdal, Lyngby
T/ 4585 4333

Ny formand for DM Studerende

Praktik uden løn og pressede studerende, der vil give deres højre arm for at få et job. Det er nogle af de problemer, den nye formand for DM Studerende, Mette Thygesen, vil arbejde med i den kommende tid.



Hvad ser du af udfordringer for studerende i den nærmeste fremtid?

“Det er krisetider, og det betyder lønpres, fordi der er få job. Generelt finder flere sig i mere, og presset ser vi som studerende især i forhold til praktik. Mange studerende arbejder gratis i praktikken og har ikke en kontrakt. Den samme tendens ser vi i forhold til studiejob, hvor studerende også går langt for at få den eftertragtede erfaring og fx må bruge deres egen telefon til arbejdsopgaver eller på anden vis bliver presset urimeligt. En anden udfordring er i forhold til det grænseløse arbejdsmarked, hvor jeg overordnet er bekymret for vores generation. Vi er ekstremt fleksible, vi er omstillingsparate, og vi er vant til konstant at være online og

klar på alle platforme, men det kræver i den grad, at man kan sætte grænser”.

Hvad er DM Studerendes rolle i forhold til de udfordringer?

“Det pres, der er på de studerende, bliver ikke mindre lige nu, og her er fagforeningen meget relevant. Det er vigtigt, at studerende kender grænserne og ved, at det er okay at sige fra. Det er en stor fordel at have en fagforening i ryggen, så man ved, hvor grænsen går, og har opbakning. Det er vigtigt både som studerende og færdiguddannet at kende sit værd, og det kan fagforeningen hjælpe med at bakke op om”.

Hvad vil du fokusere på som formand?

“I forhold til praktik mener jeg, at det er vigtigt at

BLÅ BOG

Navn: Mette Thygesen.

Alder: 26 år.

Uddannelse: Læser kommunikation og pædagogik & uddannelsesstudier på RUC på 4. år.

Bestyrelser: Har været med i DM Studerendes bestyrelse i 2½ år – heraf 1½ år som næstformand.

Job: Har blandt andet haft studiejob som tjener, i butik og i biograf.

Privat: Er aktiv spejder og har lavet en række kurser for spejderledere. Er aktivt friluftsmenneske og vandrer bl.a. i Norge. Gymnastik og musik er blandt de andre interesser. Seneste læste bog er “Fvonk” af Erlend Loe.

Kendetegn: Nærværende, ambitiøs, engageret.

DM STUDERENDES BESTYRELSE

gøre mere ud af at samarbejde med de andre AC-organisationer, for vi deler mange interesser på tværs af organisationerne. Mange af problematikkerne er overordnede og går også på tværs af de enkelte universiteter. Jeg vil gerne bruge mit formandskab på at sætte struktureret fokus på få udvalgte områder. Det er en dygtig bestyrelse med

erfaring, så jeg tror, at vi kan komme langt.

Hvorfor begyndte du at interessere dig for det politiske arbejde i en fagforening?

“Jeg er grundlæggende interesseret i, at man kender sine rettigheder og pligter og bliver behandlet ordentligt. Jeg er vokset op med, at fagforeningsarbejdet er vigtigt, for min

far var tillidsrepræsentant. Jeg var også nysgerrig efter at finde ud af, hvorfor fagforeningerne går efter studerende som medlemmer, og hvad man som studerende kan bruge sin fagforening til. Nu kan jeg sagtens se, at det giver god mening at være medlem som studerende, for der er kommet mange tilbud til netop os”. <<

“Jeg er overordnet bekymret for vores generation på det grænseløse arbejdsmarked. Vi er ekstremt fleksible, vi er omstillingsparate, og vi er vant til konstant at være online og klar på alle platforme, men det kræver i den grad, at man kan sætte grænser”.

Den hidtidige formand for DM Studerende Katrine Kier Nielsen trak sig fra posten med udgangen af juni, og Mette Thygesen blev enstemmigt valgt til ny formand. Tre kandidater stillede op til posten som næstformand – den gik til Hans Christian Gørup Nielsen, som læser retorik på Københavns Universitet.

DM Studerendes bestyrelse består af maks ti medlemmer fra hele landet. De er alle studerende og har derfor et godt indblik i studielivet. Bestyrelsen fastsætter retningslinjerne for DM Studerendes politik og er med til at sikre de studerendes indflydelse på politikken i DM og på uddannelses-, forsknings- og arbejdsmarkedspolitik generelt.

DM Studerende har to pladser i DM's hovedbestyrelse, som består af 17 medlemmer.

KOM TIL VIDENSFESTIVAL 2014

STINE BOSSE / KATHRINE LILLEØR / KNUD ROMER / PETER ØVIG KNUDSEN / I ALT 20 FOREDRAGSHOLDERE ER PÅ SCENEN I DEN SORTE DIAMANT LØRDAG 25. JANUAR 2014 KL. 10.00-22.00 / PRIS: 495 KR. / PRIS FOR MEDLEMMER AF DM: 295 KR. / PRIS FOR STUDENTERMEDLEMMER AF DM: 150 KR.

WWW.RAESON.DK/DM

NY GUIDE ER GENVEJ TIL ARBEJDSMILJØVÆRKTØJER

Hvordan arbejder vi bedst med anerkendelse – eller konflikter, vold, trusler og forflytning? Få et overblik og en hurtig genvej til hele universet af gratis værktøjer, vejledninger og videoer, som Branchearbejdsmiljørådene (BAR) tilbyder med den nye miniguide "Godt arbejdsmiljø fra A-Å". Den findes også som trykt og klikbar version til tablets på www.arbejdsmiljoweb.dk/miniguide.



DANMARK DÅRLIG TIL AT UDNYTTE UDDANNELSESINVESTINGER

Tal fra OECD's "Education at a Glance 2013" viser, at Danmark er for dårlig til at få tilstrækkelig vækst og udbytte af vores uddannelsesinvesteringer. Fra i 2008 at ligge pænt placeret på en 6.-plads blandt OECD-landene er Danmark i 2011 rutsjet ned på en 25.-plads, hvad angår arbejdsløshedstal for højt uddannede.

“En medvirkende årsag til, at man måske hyppigere end tidligere ser hurtige og bastante udmeldinger fra forskere i pressen, er muligvis det pres, der ligger på publicering og medieopmærksomhed i forbindelse med kampen om forskningsressourcerne”.

Ole G. Mouritsen, professor, SDU, i Aktuel Naturvidenskab



Arbejdsmiljø-Prisen

ArbejdsmiljøPrisen uddeles for at sætte fokus på indsatsen for at forbedre arbejdsmiljøet. Prisen gives til virksomheder og arbejdspladser, der fortjener anerkendelse og hæder for deres arbejdsmiljøindsats, som kan være til inspiration for andre. Alle arbejdspladser kan indstilles til prisen. Indstillingsfristen udløber den 25. september 2013. Læs mere på www.arbejdsmiljoeprisen.dk.

UDENLANDSKE FORSKERE STRØMMER TIL DANMARK

På fire år er antallet af udenlandske forskere vokset med 38 % på Københavns Universitet til godt 1.300 forskere og 33 % på Aarhus Universitet til knap 800 forskere. Også DTU, der i dag har omkring 1.300 udenlandske forskere, oplyser, at universitetet har oplevet en markant vækst, skriver business.dk.



NYHED!

2%
ekstra rabat

på køb hos LIC

Gældende fra 22. august 2013

**DET
BETALER
SIG
AT HANDLE
HOS LIC**

Nu endnu flere gode grunde til at få et LIC MasterCard

Er du endnu ikke medlem af LIC, kan du melde dig ind på lic.dk

Rabatten gælder både i varehusene i Herlev og Aarhus samt på vores Webshop. Den fratrækkes på kortafregningen.

Det eneste det kræver er, at du bruger dit LIC MasterCard.



LIC Herlev
Turbinevej 9
2730 Herlev

LIC Aarhus
Jens Olsens Vej 9, Skejby
8200 Aarhus N



LIC Webshop
Besøg lic.dk

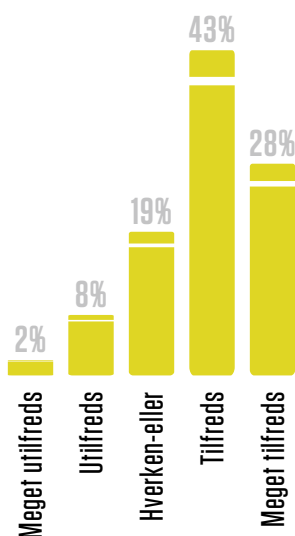
STUDERENDE:

Mere undervisning styrker studiemiljøet

Der er plads til forbedringer af studiemiljøet, viser DM Studerendes undersøgelse. De studerende ønsker især mere undervisning, bedre faciliteter og flere sociale arrangementer, hvis studiemiljøet skal blive rigtig godt.

Det lyder måske ikke alarmerende, når ti procent af de studerende er decideret utilfredse med studiemiljøet på deres studium, og hver femte hverken er tilfreds eller utilfreds. Men dårligt studiemiljø påvirker i høj grad mulighederne for at

Hvor tilfreds er du med studiemiljøet på dit studium?



gennemføre studiet. Det viser DM Studerendes undersøgelse blandt knap 1.000 studerende ved landets universiteter.

I den gruppe, der er utilfreds med studiemiljøet, svarer over halvdelen nemlig, at det dårlige studiemiljø kan få eller har haft konsekvenser for færdiggørelsen af studiet, og mange kommentarer i undersøgelsen vidner om det samme. For en studerende i undersøgelsen har det dårlige studiemiljø "betydet rigtig meget. Det er den primære årsag til, at jeg blev forsinket med første del af studiet". En anden beskriver, at "incitamentet til at færdiggøre ville nok have været større, hvis man havde kunnet støtte sig mere til medstuderende. Med praktik i udlandet i et semester er kontakten heller ikke den samme, når man kommer tilbage – slet ikke da der heller ikke er undervisningstimer". En beskri-

ver, hvordan dårligt studiemiljø fik vidtrækkende konsekvenser: "Valgte på et tidspunkt så vidt muligt at undgå at komme på campus".

For en anden havde det ringe studieliv også mærkbare konsekvenser, der dog siden er rettet op på: "Jeg blev forsinket på bacheloren bl.a. pga. ensomhed. Jeg mærker, at jeg er meget mere motiveret nu på kandidaten, hvor vi har "fundet" hinanden mere. Jeg tror også, at folk bruger det som en ny start. Jeg har talt med mange om, at de tænkte det samme om studiemiljøet som jeg i begyndelsen".

En studerende er slet ikke i tvivl om, at det har konsekvenser, at studiemiljøet ikke er i orden, og beskriver hvorfor: "Det er vigtigt for mig at have en finger i jorden omkring, hvordan andre har det på studiet (fordi jeg sammenligner mig med andre og tænker på, om de

mon har det som mig). Det betyder også noget, fordi det fordobler min forståelse af det faglige, hvis jeg kan få lov til at tale uforpligtende om det med mine medstuderende i trygge omgivelser – evt. med en kop kaffe".

Et dårligt studiemiljø i form af følelsen af ikke at passe ind kan også have konsekvenser, oplever en studerende: "Jeg er aldrig rigtigt faldet til her, fordi hver gang vi laver noget sammen som studiehold, er øl eller hash involveret. Øl drikker jeg ikke selv, og hash bryder jeg mig slet ikke om, så jeg føler mig ikke godt tilpas. Jeg skifter studium, dels fordi det er det forkerte studium for mig, dels fordi jeg ikke bryder mig om atmosfæren her".

Men der er også lyspunkter, for gode relationer kan omvendt redde en gennem studiet, oplever flere: "Jeg har nogle gode studieveninder, og vi holder hinan-

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.

den oppe. Hvis ikke jeg var kommet i den lille "klike" fra starten, havde jeg nok ikke stadig gået her", beskriver en studerende.

Mere plads og grupperum

Mænd og kvinder er stort set lige tilfredse med deres studiemiljø, men tilfredsheden blandt kandidatstuderende er noget lavere end tilfredsheden blandt bachelorstuderende. De naturvidenskabelige studerende er generelt gladdere for studiemiljøet.

Rigtig mange giver i undersøgelsen bud på, hvordan studiemiljøet kan blive bedre. Topscoreren over, hvad de studerende mener skader studiemiljøet, er dårlige faciliteter, og når de studerende efterlyser bedre fysiske rammer for studierne, handler det især om grupperum, en læsesal, et sted hvor man kan slappe af sammen med andre studerende, eller bare plads nok.

En beskriver miljøet på studiet således: "De fysiske

rammer skulle forbedres – det er hårdt at blive smidt rundt fra det ene lokale til det andet, og det er meget irriterende, at der ikke er stole og borde nok i lokalene".

En anden efterlyser, "at faciliteterne ikke lignede et hospital, og at der var flere læsepladser på studiet".

En studerende beskriver, hvordan det fysiske miljø påvirker det psykiske på studiet: "Der skulle være mere fysisk plads. Alt er propet på AAU. Der er alt for mange studerende, der er alt for lidt plads til fordybelse, og der er alt, alt for megen konkurrence og for lidt plads til fælles refleksion og reelle samtaler".

Næsten lige så mange studerende efterlyser flere sociale arrangementer på deres studium, fordi de mener, at de ikke-faglige aktiviteter er vejen til et godt studiemiljø. En efterspørger "endnu flere hyggelige arrangementer ud over fredagscaféen (der desuden ikke er særlig hyggelig på mit studium). Filmklubber m.m. Mere indbydende læsesale – ikke nede i kælderen, hvor der er mørkt og indelukket".

Andre efterlyser flere sociale tiltag, som ligger efter første semester og rus-pe-

rioden, for efter en periode med intenst samvær har mange oplevet, at det sociale dør ud, og man kun ses til forelæsningerne. Og her er det endda ikke sikkert, at man har en fast gruppe, som man følges med, fordi man tager mange forskellige fag og kurser. En beskriver den manglende kontinuitet således: "Jeg kunne godt tænke mig at være blevet på det samme hold på hele bachelordelen. Vi skifter hold hvert semester, hvilket godt kan virke lidt socialt "utrygt"". En anden studerende efterlyser tilsvarende "mere sammenhæng mellem semestrene, at studere med nogle af de samme mennesker hele vejen igennem studiet".

Mindre druk

Nogle af de studerende i undersøgelsen oplever, at tilværelsen som kandidatstuderende er noget mere ensom end bachelorstudiet. En studerende beskriver ensomheden således: "Jeg er forsinket et år, og det betyder, at der ikke er mange studiekammerater fra min egen bachelorårgang, som læser med mig. Med få undervisningstimer bliver kandidaten derfor en mindre social oplevelse, end jeg hav-

"Hele vejen igennem min uddannelse har det virket, som om universitetsledelsen har været interesseret i at skære ned på både faglighed og i særdeleshed studiemiljø. Om det er sandt eller ej, gør følelsen i hvert fald ikke noget godt for tilfredsheden".

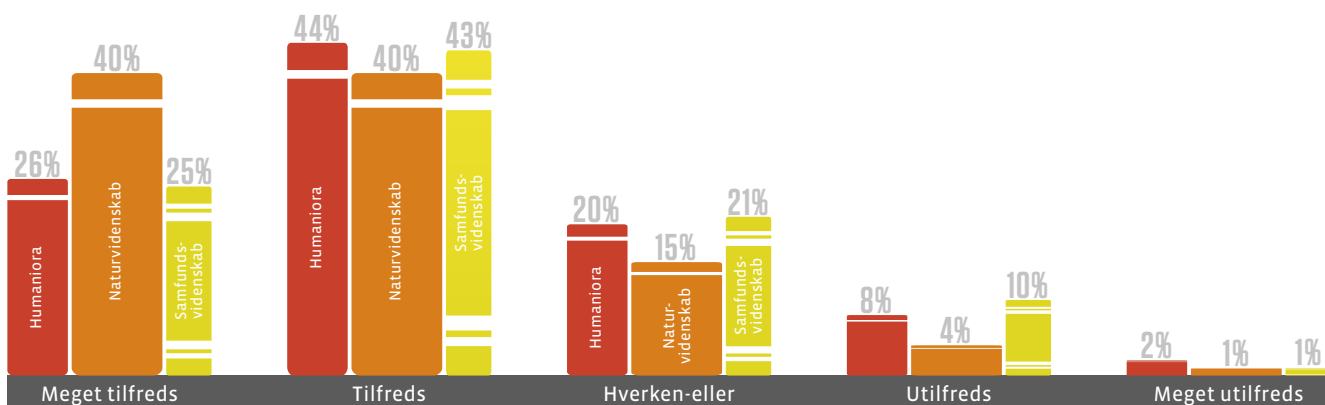
de regnet med. Jeg har dog selv taget initiativ til oprettelse af studiegruppe og søger at diskutere det faglige så meget som muligt. Ønsker ikke noget gjort fra instituttets side".

En efterlyser helt kortfattet "flere sociale tiltag, det har været et ufatteligt ensomt studium". En anden er blevet skuffet over manglen på samvær ud over det faglige: "Her er ikke så socialt, som jeg havde regnet med, da man er meget splittet, da man hele tiden er opdelt i grupper, og der ikke afholdes så mange sociale arrangementer".

Overraskende mange kommentarer i undersøgelsen vidner om studerende, som ikke har noget at udsette på mængden af arran-

"Det er demotiverende at befinde sig i et dårligt studiemiljø".

Hvor tilfreds er du med studiemiljøet på dit studium? (I forhold til studieretning)



“Tror det har meget at gøre med, at vi har så få timer og derfor ser hinanden meget lidt, som er basis for, at man har lyst til at deltage og gøre noget for sit studiemiljø”.

» gementer, men til gengæld ikke er begejstrede for, at fokus ligger på alkohol.

“Der er en utrolig drukkultur, som er svær at blive accepteret i, hvis man ikke selv drikker”, uddyber en studerende. “Jeg er ikke så meget til drukarrangementer, og dem er der flest af på mit studium”, skriver en anden. “Mere samvær, mindre druk”, siger en helt enkelt. En anden efterlyser “flere sociale aktiviteter, der ikke involverer alkohol”. De studerende, som ikke har lyst til alkohol, føler sig udenfor til de sociale arrangementer og får en fornemmelse af ikke at passe ind.

Rigtig mange studerende mener, at et bedre studiemiljø starter et helt andet sted. Der skal mere undervisning til, for på den måde sikrer man, at man ses jævnligt, og så har det sociale mulighed for at spire. En siger det helt enkelt: “Flere undervisningstimer, hvilket også ville øge det sociale på studiet”.

En anden skriver: “Mere undervisning tror jeg kunne

give mere sammenhold på studiet, idet man derved har en hverdag sammen”. En studerende fra Aalborg savner et egentligt studiemiljø:

“Jeg tror, man ville kunne have et super lækkert studiemiljø på AAU, hvis man faktisk var på skolen. Men da jeg kun har 3 lektioner

“Campus ligger for langt fra alt andet. Det gør, at man ofte har travlt med at komme tilbage til byen, hvor jeg føler, der sker mere af interesse for mig”.

om ugen fordelt på 2 dage, så kan jeg ikke ligefrem sige, at vi har et studiemiljø. Hvilket er dybt grotesk, for det var ikke derfor, jeg tog en videregående uddannelse

– for at sidde hjemme!”

Sjældent på campus

Problemet med sjældent at møde andre studerende kender især de studerende fra RUC rigtig godt til, for mange af de studerende bor i København, og det er en udfordring for studiemiljøet. En RUC-studerende oplever det således: “Der er ikke nogen, der gider tage til Trekroner (stationen ved RUC, red.) for at være sociale, og når man er færdig med undervisningen, så vil man bare gerne hjem. Derudover er 50 procent af vores studium projektbaseret, hvilket oftest foregår i København isoleret fra resten af studiet. Så mere studieliv kan kun komme, hvis det bliver flyttet til København, evt. et studenterhus for RUC i København eller lignende”.

En anden har en tilsvarende oplevelse, men mener, at der bliver taget hånd om studiemiljøet fra RUC’s side: “RUC har besværligheder med at stable et socialt studiemiljø på bene-

ne, da de studerende bor i København og flygter fra marken, så snart deres undervisning er overstået. Derudover synes jeg, der bliver gjort en stor indsats i forhold til studiemiljøet – også det sociale”. En anden skriver: “RUC ligger meget langt væk fra alting. Det er en stor hæmsko for studiemiljøet og samtidig lidt svært at lave om på”.

De studerende på RUC og Aalborg Universitets afdeling i København (AAU-Cph) er mest utilfredse med studiemiljøet i undersøgelsen – dog med det forbehold, at især tallene for AAU-Cph er små. Mens det for RUC’s vedkommende helt klart handler om beliggenhed, så beskriver nogle studerende fra AAU-Cph problemer med studiemiljøet på et nyt satellitstudium. En oplever det således: “Der er nærmest intet studiemiljø på mit studium. Ingen kantine, ingen arrangementer arrangeret af studiet og dårlig indretning – primært fordi det er AAU-Cph, hvorfor alle udbuddene er

i Aalborg og ikke i København. Samt at det er et nyopstartet studium, så faciliteterne var ikke klar”.

En studerende mener, at det generelt er svært at skabe ordentlige rammer på universiteter (i dette tilfælde Aalborg), som er placeret på en mark langt fra alt.

Forvirring

Administrationen på universitetet tænker man måske ikke umiddelbart som en faktor for studiemiljøet, men en del studerende mener, at bedre administration ville gavne på den front. Nogle citater fra undersøgelsen med bud på, hvordan studiemiljøet bliver bedre, vidner om utilfredsheden: “Så skulle der være bedre kommunikation mellem fakultet og de studerende”, “Mere styr på det administrative, så vi ikke skal bekymre os om det” og “Hvis der var mere styr på de forskellige ting. Der er lidt for meget bureaukrati...”.

Andre studerende har også en oplevelse af, at dårlig administration skader studiemiljøet: “Det administrative er ikke i orden – det er alt for uigennemsigtigt,

hvem man skal henvende sig til, hvis noget er i vejen, og skemalægningen virker ikke særlig gennemtænkt – fx har jeg netop haft en periode, hvor jeg havde eksamen og undervisning oven i hinanden, hvilket betød en arbejdsuge på langt over 37 timer – hvorimod jeg i februar kun havde fire undervisningstimer om ugen og ingen eksaminer”.

Og i forbindelse med flytning: “KUA’s flyttekaos har været en dybt kritisabel proces, ikke blot i forhold til studiemiljøet, men også fagligheden og muligheden for research og forskning på egen hånd er nærmest ikke eksisterende. Informationsniveauet i forbindelse med flytningen har været foruroligere ringe, og muligheden for at planlægge fremad i forhold til fx benyttelse af institutbiblioteket har ikke været til stede”.

Alderen gør det sværere

Det er ikke kun rammerne, der kan betyde, at man har en mindre god oplevelse af studiemiljøet. En del af de studerende, der er ældre end gennemsnittet, oplever, at de ikke rigtig passer ind i det sociale liv på studiet,

men mener ikke, at universiteterne har ansvaret:

“I mit tilfælde skyldes det nok, at jeg har været i miljøet i næsten tre år og er nogle år ældre end mange af mine medstuderende, hvilket gør, at der er lidt distance mellem os. Men det er ikke studiet, der har fejlet der”. Og en anden: “Jeg svarer ‘hverken-eller’ (i forhold til tilfredshed med studiemiljøet, red.), fordi jeg egentlig er ret ligeglad med udenomsaktiviteter på studiet. Jeg er en atypisk studerende: ‘gammel’ og etableret med familie og venner uden for uni. Har været fint tilfreds med, at der fra universitetets side blev gjort noget for at facilitere studiegrupper. Den første gruppe, jeg kom i, har jeg holdt ved, og jeg har ikke haft brug for yderligere samvær og samarbejde, end gruppen har åbnet for”. Eller som en svarer på spørgsmålet om, hvad der skulle til, for at studiemiljøet blev bedre: “Skulle nok have været 10 år yngre”.

Den er gal med de andre

Nogle af de studerende indrømmer, at de selv er medskyldige i det manglende studiemiljø, fordi de ikke deltager eller tager initiativ. Andre mener, at problemet ligger hos deres medstuderende. Det, der skal til, er ifølge en studerende i undersøgelsen, “at der ikke kun blev lukket flittige gymnasiestræbere ind, som mest af alt er gode til at læse til eksamen og derfor klarer det høje krav til snit, men som ikke har den store passion for faget i øvrigt. Et større kvote 2-optag ville muligvis kunne af-

“Der skulle have været et tutorteam, som tog initiativ til løbende arrangementer, frem for at det skulle have været presset sammen i introugen”.

hjælpe dette problem. Det ville højst sandsynligt give langt mere engagerede studerende”.

En anden ser også problemer hos de andre studerende og efterlyser “mere engagement fra de studerendes side. Halvdelen af de studerende på mit hold aner ikke engang, hvorfor de læser, og hvad de vil med deres uddannelse. Jeg er træt af useriøse studerende, som bare læser for at læse. Der burde være noget mere ‘aktivering’, inden man valgte studium, så man kunne finde frem til sine fremtidsdrømme og potentialer”.

En del kommentarer i undersøgelsen vidner dog om, at der også er studerende, der oplever forbedringer af studiemiljøet, og som er blevet mere tilfredse: “Der er sket meget med studiemiljøet, hvor jeg læser – og nu er det blevet virkelig godt. Meget bedre, end dengang vi holdt til i en gammel slagtehal og ikke havde nogen steder at lave gruppearbejde, så er det bare tiptop nu. Men tidligere virkelig dårlige erfaringer tæller ned”, skriver en trods alt nu mere tilfreds studerende. <<

TOP TI: DET VILLE FORBEDRE STUDIEMILJØET

1. Bedre fysiske faciliteter
2. Flere sociale arrangementer
3. Mere undervisning
4. Bedre beliggenhed
5. Bedre sammenhold
6. Bedre administration og planlægning på universitetet
7. Færre drukarrangementer
8. Mere tværfaglighed mellem fag og årgange
9. Flere studerende på min egen alder
10. Større engagement og seriøsitet fra medstuderende

Baseret på 400 kommentarer i undersøgelsen

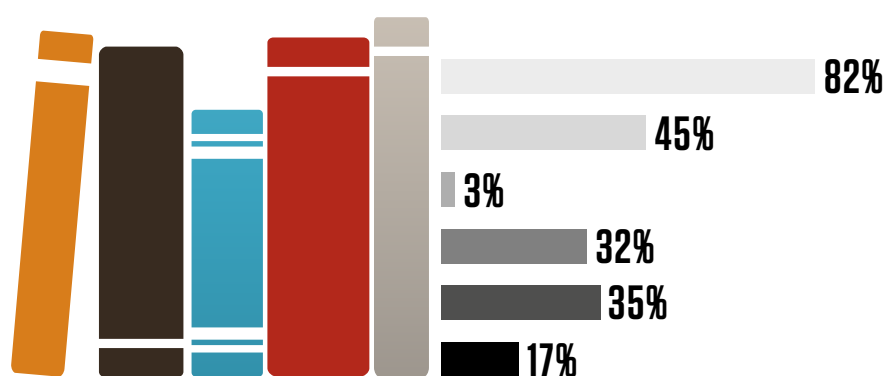
Fire ud af fem studerende er stressede

Eksamen, studiejobbet og jagten på gode karakterer er oftest årsagen til, at studerende føler stress. Men også ønsket om at være der for familie og venner stresser, viser DM Studerendes undersøgelse. Det samme gør måske mere overraskende for lidt undervisning og dårlig administration på universitetet.

Hver fjerde studerende er ofte stresset, og over halvdelen er stressede af og til. Det viser en undersøgelse fra DM Studerende blandt knap 1.000

universitetsstuderende. Meget naturligt oplever allerflest stress i forbindelse med eksamen – det gør 82 procent. Studiet generelt får lidt un-

der halvdelen til at stresse, mens hver tredje oplever, at studiejob eller jagten på gode karakterer kan give stress.



I HVILKEN FORBINDELSE FØLER DU DIG STRESSET? GERNE FLERE KRYDSER

- I forbindelse med eksamen
- Studiet generelt
- Pres fra mine forældre
- I forhold til at opnå gode karakterer
- I forhold til at overskue studiejob ved siden af
- Andet

ER DU STRESSET?

Hvis du oplever stress i forbindelse med dit studiejob, kan du kontakte DM – se mere på dm.dk. Hænger stressen sammen med studiet generelt, skal du henvende dig til studenterrådgivningen på dit universitet.

“At nå at læse pensum, at nå et socialt liv, at nå at få noget ordentligt at spise, at nå at træne. Der er heller ikke tid til faglig fordybelse eller til at følge med i de relevante nyheder”.

En beskriver det således: “Især at kombinere job og studium er en svær balance. Inden for mit fag arbejder mange frivilligt, hvilket også er et ekstra fag. Sidste semester havde jeg frivilligt job, to studiejob. Det er for meget. Men sådan er forventningen til os, oplever jeg”.

En anden studerende har også erfaringer med, at det kan være svært både at tjene penge og leve op til studiets og egne forventninger: “Kombinationen af at skulle sørge for basale indtægter ud over SU for at klare mig økonomisk og de personlige krav fra en vis faglig stolthed og kvalitetssans spænder ofte strengene helt ud”.

Også manglende tid til familie, venner og et socialt liv i det hele taget stresser. Mange studerende beskriver, hvordan det er svært at få enderne til at mødes, når man gerne vil være der for familien – især egne børn – og samtidig skal overholde kravene på studiet. En oplever stress i forhold til “at klare studierne samtidig med at have en baby derhjemme”. En anden skriver: “Studiet fylder bare meget, og det kræver noget af en at få det til at gå op i en højere enhed med fritidsinteresser, kæreste og venner og en familie på Falster (jeg bor i København) – ikke at det er umuligt”.

Dårlig planlægning stresser

En del har svært ved at nå at læse alt det, pensum kræver. En studerende,

der både kender til stress i forhold til at være der for sin familie og i forhold til læsemængden, uddyber: “... det er ekstremt svært at nå al læsningen, og hvis man når det, er der ikke tid til at sætte sig ind i det, så man er nødt til at prioritere, desværre. Jeg er mor til to, hvilket også gør, at det er ekstremt stressende op til eksamen, da jeg har behov for at sidde med pensum nærmest alle de lyse timer 1½ måned op til eksamen, men også er nødt til at tage mig af min familie. Så det er bestemt ikke nemt at have børn, mens man læser, og jeg vil ikke anbefale folk at gøre det...”.

En anden kender også til begge problemer: “Mængden af forberedelsestekster er næsten uoverskuelig, hvis der skal være tid til andet end studiet”.

Administrationen på universitetet og tilrettelæggelsen af studiet nævner en del som en stressfaktor, og det handler blandt andet om uklarhed om studieforløbet, at flere eksaminer bliver placeret samtidig og sene udmeldinger om fagoptagelser og eksamensdatoer.

En skriver: “Universitetet er ikke god til at klargøre kravene for hvert semester. I dette semester (8.) har vi først fået information omkring synopseseksamen nu. Det er alt for sent”.

Andre skriver som stressfaktor: “Dårlig planlægning af eksaminer, hvilket gør, at ferierne mellem semestrene cuttes væk – det er for hårdt”, og “dårlig planlægning fra universitetets side”.

HVEM ER STRESSEDE?

Kvindelige studerende oplever langt oftere stress end deres mandlige medstuderende, viser DM Studerendes undersøgelse. 28 procent af de adspurgte kvinder er ofte stressede, mens det kun gælder 15 procent af mændene. 59 procent af kvinderne er stressede af og til, og det gælder 48 procent af mændene.

Ser man på studieretninger, er der flest studerende fra naturvidenskabelige fag, der ofte er stressede – det er mere end hver tredje. På de samfundsvidenskabelige fag oplever hver fjerde ofte stress, mens det gælder 22 procent på humaniora.

Fordelt på de enkelte universiteter er det især studerende ved Københavns Universitet, der ofte er stressede – det er 31 procent, som er noget højere end det gennemsnitlige tal på 25 procent.

“I perioder kan læsemængden være ret overvældende. Det kan man jo tackle meget forskelligt. Men hvis man gerne vil lære tingene og ikke bare springer dem over, hvilket er en ret brugt løsning, så kan der i perioder være rigtig meget”.

>>

“Jeg var nede at vende med stresssymptomer. Det er ikke et problem for mig mere, da jeg nu kender mine grænser og ved, hvornår jeg skal stoppe op og passe på mig selv”.

DET OPLEVER DE STUDERENDE OGSÅ SOM STRESSFAKTORER

I DM Studerendes undersøgelse bliver de studerende spurgt om, hvorvidt fem forskellige faktorer stresser dem (se søjlediagram), men de kommer også med andre bud på, hvad der får dem til at føle stress. Det handler især om:

- Manglende tid til familieliv
- Læsemængden
- Dårlig administration på universitetet
- Jobmuligheder efter studiet
- Frivilligt arbejde
- Manglende struktur i hverdagen
- Økonomi
- Sport
- Læsegrupper/gruppearbejde
- Sygdom
- Egne forventninger
- Tvivl om studievalg

» Fremtiden og arbejdsmulighederne efter studierne er også med til at stresser nogle studerende. Nogle beskriver, hvordan de bliver stressede over at tænke, at de måske bare uddanner sig til ledighed, mens andre bliver stressede i jagten på det gode cv.

“Jeg synes generelt, det er stressende at tænke på, hvor man er på vej hen med sit studium, og hvilken betydning det har for ens fremtidige jobmuligheder. Synes, det er stressende at tænke på at være færdig, men det er måske ikke helt præcist studiets skyld...”, uddyber en af de studerende.

En anden beskriver det således: “Stress over ikke at vide, om der er arbejde, når man er færdig med studiet, og om jeg har valgt forkert”.

En beskriver helt kort årsagen til stress som “cv-ræs og karrieremuligheder”, mens en anden oplever kilden til stress som “generel perfektionisme og angsten for, at kun de allerdygtigste får job”.

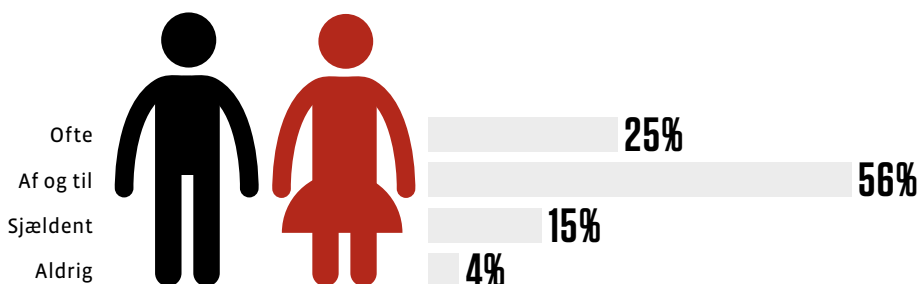
Også frygten for, om man bruger sin tid godt nok og har fået de rigtige erfaringer, før man står med eksamensbeviset i hånden, påvirker. En studerende beskriver stressen som værende “i forhold til at burde bruge tiden uden for undervisningen “fornuftigt”, fx ved selvstudium og relevant studiejob”.

Alt for få timer

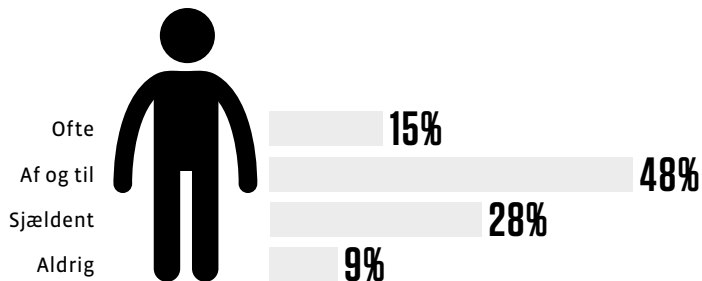
Antallet af undervisningstimer er en stressfaktor, som især presser på, når man begynder at være tæt på at dimittere. Her er det frygten for ikke at lære nok og oplevelsen af, at det er svært at administrere tiden ordentligt, der dominerer.

“I forhold til studiet generelt mener jeg, at man føler sig stresset over, at man føler, at man ikke har lært noget på grund af de få timer, og man snart skal ud på arbejdsmarkedet, så man føler ikke, at man kan bidrage med noget”, mener en studerende.

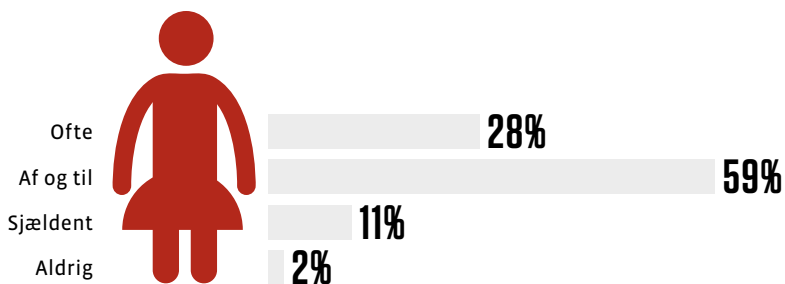
OPLEVER DU STRESS I FORBINDELSE MED STUDIERNE?



OPLEVER DU STRESS I FORBINDELSE MED STUDIERNE? (MÆND)



OPLEVER DU STRESS I FORBINDELSE MED STUDIERNE? (KVINDER)



“Jeg synes generelt, det er stressende at tænke på, hvor man er på vej hen med sit studium, og hvilken betydning det har for ens fremtidige jobmuligheder”.

En anden beskriver stressen over manglende timer således: “Det kan være stressende at have så lidt undervisning. Jeg føler ofte frustration over at have så meget fritid på et såkaldt fuldtidsstudium, og så bliver jeg lidt stresset over, at jeg jo i princippet burde lave noget mere”.

En anden har en lignende oplevelse: “Jeg oplever ofte en form for selvbebrejdelse, der udløser stress, når jeg har meget lidt undervisning, og jeg alligevel ikke føler, at jeg har tid eller overskud nok til at være på forkant med tingene”.

Når der ikke er ret meget undervisning, så kan det føre til en følelse af manglende struktur i hverdagen, som også kan stresser. En oplever stress i “...perioder, hvor min struktur i hverdagen er noget rod”, og en anden oplever “mangel på hverdagsrytme” som stressende.

Deltagelsen i læse- og studiegrupper kan også give stress – især hvis man ikke deler forventninger om, hvor meget man skal forberede sig. En oplever, at studiestressen kommer fra “læsegrupper, højt forventningspres fra medstuderende, som ikke har studiejob og dermed ikke kan forstå, at man ikke er til rådighed hver eftermiddag efter undervisning”. En anden har en tilsvarende oplevelse: “I forhold til studiegruppen kan det både være manglende forståelse fra de andre, i forhold til at man måske har studiejob, der også skal passes. Der kan også være stress i forhold til at stå til ansvar over for de andre, og endelig kan det være svært at fordele tiden mellem forberedelse til studiegruppe og til studierne generelt”.

En mindre gruppe af de studerende i undersøgelsen nævner økonomien som en stressfaktor. “Studiemiljøet på mit

studium er rigtig godt, men jeg oplever et stort pres, fordi jeg på den ene side gerne vil bruge lang tid på studium og læsning og på den anden side ikke kan få det til at løbe rundt med husleje og må prioritere arbejde – og det er stressende at vælge arbejde til og studium fra”.

Men heldigvis er det ikke alle studerende, der oplever stress. 15 procent er sjældent stressede og fire procent er aldrig stressede, og som en af de “ustressede” studerende svarer i undersøgelsen: “Jeg synes, ordet “stress” er et enormt stærkt ord at bruge i undersøgelsen. Jeg synes, jeg har følt mig presset i situationer, men ikke ligefrem stresset”. <<



Stressrådgiver Thomas Pape råder til, at man planlægger sin tid og fokuserer, hvor det kræves. Det giver en dybde i opgaverne, som samtidig virker motiverende.

Presset på studerende er vokset

Flere eksaminer, større krav til erfaringer ved siden af studierne og ønsket om også at være en succes i fritiden kan være den direkte vej til stress, oplever stressrådgiver Thomas Pape.

Thomas Pape driver Danmarks eneste stressklinik for studerende, SPINE, og har i mange år hjulpet studerende med problemer i forhold til studierne. Men mens det tidligere mest handlede om eksamensangst, fokuserer han i dag på stress, fordi han oplever det som et stadig større problem blandt landets studerende. Han har da også nogle bud på, hvorfor flere og flere studerende får stresssymptomer eller simpelthen går ned med stress.

“Stress bliver sjældent udløst af en enkelt ting, men af summen af belast-

ninger. Jeg oplever, at der er kommet et større pres på studierne. Der er ofte eksaminer hver anden eller tredje måned, og det betyder, at det kan være svært at nå at restituere ind imellem. I perioderne mellem prøverne skal man tilegne sig viden, så der kræves store præstationer hele tiden, men nervesystemet har behov for hvile, og der skal være balance mellem belastning og hvile”, siger Thomas Pape.

Derudover ser han voksende krav til de studerendes personlige branding. Tårnhøje karakterer kan ikke

gøre det alene, så man må også rejse, blogge og have det rigtige studiejob, mens man uden for studierne skal være en succes, bruge tid på venner og tage sig godt ud på Facebook. Et hurtigt regnestykke viser, at det ikke efterlader meget tid til at fokusere på studierne. En stresset studerende beskrev meget sigende for Thomas Pape, hvordan hun var i den “rigtige” gruppering på studiet, men det betød, at hun nærmest ikke turde sig nej til at se gruppen i fritiden af frygt for at glide ud, selv om hun

DE TRE TRIN

Når Thomas Pape hjælper studerende med stress på sin klinik, starter han med tre trin. Først skaber han et overblik over, hvad der stresser. Det kan være ydre faktorer som økonomi, studier eller familieforhold, og det kan være indre faktorer som perfektionisme, negative tankemønstre eller dårligt selvværd. Dernæst ser han på, hvordan den studerende griber belastningerne an. Nogle arbejder sig ud af det, mens andre begraver sig i serier på Netflix og spiser is til. Tredje trin er at se den generelle sundhed og på, hvordan den studerende sover, spiser, motionerer, evner at koble af og lader op. Jo dårligere man har det, jo længere væk skyder man de ting, der er gode for en. Det vil sige dårligere mad, en eftermiddagslur på sofaen der ødelægger nattesøvn og mere fysisk inaktivitet.

nogle gange hellere ville bruge tiden på noget andet.

Ren Darwin

Som stressrådgiveren beskriver det, så er det summen af belastninger, der til sidst kan føre til stress, og en af de belastninger er for nogle studerende deres familieforhold. Det kan være en forælder med kræft eller depression eller bekymring for en forælder, der har mistet arbejdet. Andre studerende oplever ensomhed og mener, at det alene er op til dem selv at få det godt, og det er en gængs opfattelse hos studerende, at de er de eneste med netop deres stressoplevelse.

“Jeg kan se, at især studerende fra medicin og jura, som henvender sig i klinikken, oplever ren Darwin på studiet. Man viser ikke svaghedstegn eller beder andre om hjælp, ligesom man ikke rækker hånden op til undervisningen. Det at stille et spørgsmål er blevet en måde at brande sig på, så spørgsmålet skal være på et meget højt niveau, og så lader man helt være”, siger Thomas Pape.

Det ærgrer ham, at stress blandt studerende bliver gjort til et individuelt problem, for den personlige trivsel burde være en del af uddannelsen. I stedet er det op til den enkelte at finde vej gennem det at tage en akademisk uddannelse.

“Hvis vi vil have de bedst mulige studerende, så må vi se på det hele uddannelsesforløb – 360 grader rundt om den studerende – og ikke kun på, hvilke bøger de skal læse. Det svarer til, at man kun ser på resultatet hos sportsfolk og ikke på vejen til den gode præstation”, mener Thomas Pape.

Kvinderne er klart i overtal blandt de studerende, der føler sig stressede, viser DM Studerendes undersøgelse, og flere andre undersøgelser om stress dokumenterer helt samme mønster. Kun 13 procent af kvinderne er sjældent eller aldrig stressede, mens det gælder 37 procent af de mandlige studerende.

Thomas Pape kan nikke genkendende til, at det er de kvindelige studerende, der går ned med stress, og hele 95 procent af alle henvendelser på klinikken sidste år var fra kvindelige studerende.

“Når kvinderne henvender sig, er det med tydelige stresssymptomer, mens mændenes henvendelser sjældent handler om ren stress, men om manglende motivation eller målsætning”, oplever Thomas Pape.

Pragmatiske mænd

Og hvorfor er det sådan, er det nærliggende at undre sig. Kan kvinderne ikke klare mosten?

“Lidt firkantet sagt er mænd ofte mere pragmatiske og tager tingene, som de kommer. Det bliver ikke taget helt så tungt, hvis man ikke lige har fået læst det hele, og mange mænd har troen på, at de nok skal få en god karakter alligevel. Der er en pendant til, hvordan mænd og kvinder søger job, hvor mænd i grove træk også er til-

bøjelige til at søge job, de ikke helt er kvalificeret til, og satse på at lære resten hen ad vejen”, siger stressrådgiveren.

Erfaringer viser også, at kvinder oftest vil vende skylden indad, hvis de oplever nederlag eller modgang, hvorefter mænd vil vende skylden og forklaringen mod omverdenen. Dermed vil mænd nemmere kunne ryste stressbelastningen af sig.

Kvindelige studerende beskriver af og til for Thomas Pape, hvordan de misunder mændenes evne til at koble helt af med et spil bordfodbold i en pause i en forelæsning, mens kvinderne ordner deres noter. Ud over den mere afslappede tilgang til studierne peger han på, at det stadig ligger dybt i mange mænd, at man er svag, hvis man har det dårligt. Selv har han flere gange oplevet mænd, der har holdt stress skjult for deres koner eller kære-

ster, så der kan være mange flere mandlige studerende, der er stressede, end statistikken viser. Før en mand beder om hjælp, vil han måske forsøge at arbejde sig ud af det eller dulme sine stresssymptomer i et “misbrug” af ekstrem sport,

eller gaming for at lukke af for sine symptomer og følelser.

Skal man som studerende selv gøre en indsats for at undgå stress, så råder Thomas Pape til, at man fokuserer.

“Man må helt konkret have en kalender og planlægge, hvornår man skal åbne for noget og lukke for noget andet. Det kan fx handle om at få arbejdsgever med på at skru ned for studiejobbet i en eksamensperiode, så man kan fokusere, der hvor det kræves. Man kan hurtigt komme til at koncentrere sig lidt om det hele, og så bliver det fragmenteret, men når man koncentrerer sig fuldstændig om noget, får det en dybde, som også kan virke meget motiverende. <<

“Hvis vi vil have de bedst mulige studerende, så må vi se på det hele uddannelsesforløb – 360 grader rundt om den studerende – og ikke kun på, hvilke bøger de skal læse”.



Lykke Friis skal som ny prorektor for uddannelse på KU højne uddannelseskvaliteten.

NU SKAL UNDERVISNINGEN PRIORITERES

Undervisningen har været nedprioriteret i flere år, mens KU's ledelse har haft blikket stift rettet mod fusioner og implementering af den ny universitetslov. Ny prorektor for uddannelse Lykke Friis skal rette op på miseren. Det er på høje tid, mener DM Studerendes formand.

Det var ikke bare en tilbagevendende til det samme sæde, som hun i 2009 forlod til fordel for en ministerpost i VK-regeringen, da Lykke Friis den 1. august igen satte sig til rette i prorektorkontoret på Københavns Universitet.

Denne gang bliver uddannelse hendes hovedansvarsområde, og dermed sætter universitetet en tyk streg under den satsning på mere kvalitet i undervisningen, som rektor Ralf Hemmingsen allerede har lagt adskillige spor ud for.

Blandt andet har universitetet afsat 32 millioner kroner til kompetenceudvikling af universitetets undervisere, og de studerende på bachelorniveau er blevet lovet minimum 12 undervisningstimer.

Lykke Friis selv har ikke som udgangspunkt tænkt sig at gå reformamok med yderligere 1.000 nye kvalitetsprojekter af egen opfindelse.

“Min opgave bliver at løfte uddannelseskvaliteten over hele linjen, så Københavns Universitet også i fremtiden kan konkurrere globalt, og så skal universitetet efterkomme det politiske ønske om at uddanne vores studerende mere målrettet til arbejdsmarkedet. De

unge skal ikke ind i en snæver plovfur, hvor de opfatter sig som tilhørende ét institut eller ét fakultet, når de starter på KU. De skal uddanne sig tværfagligt, i langt højere grad end tilfældet er i dag, og se universitetet som ét universitet”, siger Lykke Friis.

Sidst hun færdedes på universitetet i 2006-09, var et godt studiemiljø også et brændende varmt emne.

“Dengang handlede det meget om, hvordan vi fandt plads i budgettet til trådløst netværk og behagelige møbler, så de studerende også havde et ordentligt mødested uden for auditorierne. I dag går kvalitetsdiskussionen på, hvordan man på en og samme tid skaber tilbud til en 40-årig med to børn og en 18-årig hurtigløber, der måske gerne vil tage nogle ekstra sprogkurser og meget gerne udveksles til et af de bedste amerikanske universiteter. Jeg går ikke ind for ensretning og mener, at vi skal kunne rumme begge dele”, pointerer Lykke Friis.

Kvalitet, ikke kvantitet

I pressemeddelelsen i forbindelse med hendes udnævnelse fremhævede Ralf Hemmingsen Lykke Friis' evner som politisk brobygger og hendes forudsæt-

ninger for at styrke de internationale relationer. Det anser hun også selv for vigtigt.

“KU skal blive bedre til at tiltrække de bedste forskere, fx med EU-midler. 25 procent af KU's budget er eksterne midler, og det bliver en af mine vigtigste ledelsesopgaver at sørge for, at KU er en attraktiv arbejdsplads for forskere fra hele verden, men også at det giver et afkast i form af fantastiske uddannelsesstilbud”, siger Lykke Friis.

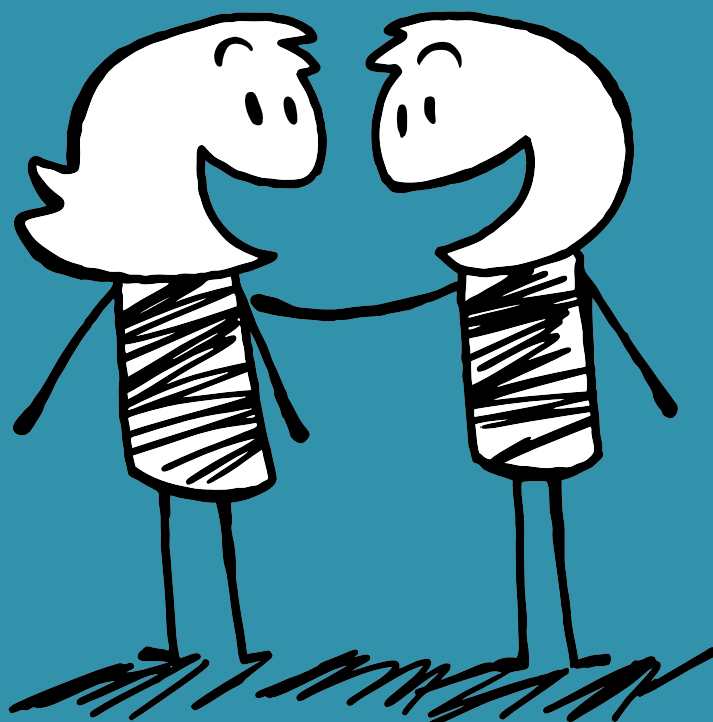
Mette Thygesen, der er formand for DM Studerende, tager positivt imod de nye uddannelsesinitiativer på KU. Men der venter Lykke Friis et stort arbejde på et forsømt område, så hun vil godt vente lidt, før hun klapper i hænderne.

“Jeg kan godt være bekymret for, at de skruer op for forelæsningerne med den ene hånd og ned for vejledningen og holdundervisningen med den anden, for vores kontakt til underviserne er i forvejen for ringe”, siger Mette Thygesen, der også mener, at kandidatuddannelserne trænger til et kraftigt løft.

“Man har også brug for tæt akademisk sparring, på det tidspunkt hvor kravene får yderligere et hak”, pointerer DM Studerendes formand. <<

Fortjener jeres tillidsrepræsentant et skulderklap?

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



DM uddeler i november 2013 for anden gang tillidsprisen. Prisen går til et tillidsvalgt DM-medlem, der har gjort en særlig indsats for faglig aktivitet og har været en god talsmand for kollegerne.

Med kåringen som årets tillidsrepræsentant følger en pris på 25.000 kroner som anerkendelse for det gode arbejde. Prisen uddeles på årets DM-dag for tillidsvalgte 19. november.

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

**TILLIDS
PRISEN
2013**

Hvordan kan en leder

På en arbejdsplads i en større kommune blev Elise og en række af hendes kolleger i årevis mobbet og bagtalt af deres leder. Uden at nogen greb ind.

MOBNING

DM's mobbeundersøgelse var et spørgeskema sendt ud til 3.379 tilfældigt udvalgte medlemmer. 885 svarede, hvilket gav en svarprocent på 26.

Hver sjette blev mobbet af og til eller ofte. Blandt de mobbede svarede 41 procent, at de var blevet mobbet af deres nærmeste leder. 22 procent svarede, at det var andre ledere, som mobbede dem.

Arbejdstilsynet har i gennemsnit 30 afgørelser om mobning hvert år. Hvert tredje tilfælde er ledermobning.

Mobning på arbejdspladsen er ikke et ukendt fænomen. Og ledere, som mobber, kender medlemmer af DM kun alt for godt til. I en DM-undersøgelse fra tidligere i år om mobning på arbejdspladsen angav hver sjette således, at de blev mobbet af og til eller ofte. Og 41 procent af mobbeofrene svarede, at de var blevet mobbet af deres nærmeste leder.

Et af mobbeofrene er Elise, som indtil for ganske nylig arbejdede i en af landets større kommuner. Hun har nu været sygemeldt i et halvt år på grund af mobning og et belastende arbejdsmiljø, som skyldes en leder. På Elises arbejdsplads bagtalte hendes leder nemlig både Elise og flere af hendes nærmeste kolleger.

“Hvordan kan en leder handle sådan? Det går fuldstændig mod min etik. Bagtalelsen bundede gerne i kritik af vores faglighed i forskellige sammenhænge, men gik også på et personligt plan og kunne handle om relationer til vores børn eller påklædning. Det var rigtig ubehageligt”, siger Elise, som før sygemeldingen havde været ansat i den pågældende afdeling i kommunen i knap fem år.

Her var dagligdagen i stort omfang præget af et arbejdsmiljø, hvor lederens bagtalelse af kolleger, eksterne og interne samarbejdspartnere, men også af andre chefer stiltiende blev accepteret af både Elise og hendes kolleger. Ingen sagde fra. Tit gik bagvaskelsen ud over kolleger, som Elise skulle arbejde tæt sammen med, og som hun havde et helt andet forhold til, end lederen havde.

“Desværre lod jeg hende bagtale andre over for mig, uden at jeg sagde

fra, og det fyldte rigtig meget. Hun kunne endda finde på at videregive ellers fortrolige oplysninger fra andre til mig. Det var hendes måde at tackle de medarbejdere på, hun ikke brød sig om, eller få læsset af, når noget fyldte for meget”, siger Elise og pointerer, at den opførsel både er enormt krænkende over for dem, det går ud over, men at det også er krænkende over for Elise selv, som uforskyldt inddrages i andres indbyrdes forhold.

“Det var meget belastende, og jeg er ked af at, jeg ikke sagde fra”, siger Elise og fortæller, at lederen ofte åbenlyst demonstrerede, at hun var presset af de andre chefer og havde det skidt.

På fjerde år begyndte Elise at sige fra. Det kan meget vel have været den direkte årsag til, at lederens skyts blev rettet mod Elise.

“Det kunne være idéer og løsninger, som jeg havde foreslået og ellers fået ros for, som lederen pludselig ikke kunne bruge eller ville lave om, uden at der kom nogen faglige forklaringer på hvorfor. Indirekte blev der på den måde sat spørgsmålstegn ved mine kompetencer, og det var meget svært at tackle”, siger hun og fortæller, at lederen også aflyste deres MUS-samtale i sidste minut, fordi “hun ikke havde tid til det”.

Brød sammen

De mange små hændelser blev et voksende pres på Elise. Men det var ved besvarelsen af DM's mobbeundersøgelse, at det gik op for hende, at hun faktisk var udsat for mobning. Da brød hun sammen.

“Da jeg sad og besvarede spørgsmålene i den undersøgelse, kunne jeg

“Da jeg sad og besvarede spørgsmålene i undersøgelsen, kunne jeg pludselig mærke, hvor meget det dårlige miljø havde belastet mig, og jeg brød sammen”.

handle sådan?

“Desværre lod jeg hende bagtale andre over for mig, uden at jeg sagde fra, og det fyldte rigtig meget”.



pludselig mærke, hvor meget det dårlige miljø havde belastet mig, og jeg brød sammen”.

Elise ringede derfor til DM og fik en snak med DM's arbejdsmiljøkonsulent, som foreslog, at hun meldte sig syg.

Elise valgte dog at kontakte sin egen læge først. Her var beskeden, at hun skulle huske, det ikke var hende, men arbejdspladsen, der var syg. Hun sygemeldte sig derfor via e-mail på baggrund af “belastende arbejdsmiljø”. Efterfølgende holdt hun et møde med den overordnede chef på arbejdspladsen, hvor Elises tillidsrepræsentant var bisidder. Her blev hele forløbet diskuteret.

“Her kom det nok tydeligt frem, hvor dårligt jeg havde det med min leder”, siger Elise, som har fået lavet en fratrædelsesordning. Hun fortæller, at

hun er tredje fastansatte ud af fire i lederens sekretariat, der i løbet af fire år får en fratrædelse på grund af dårligt arbejdsmiljø relateret til lederen. Men intet sker.

Under sygdomsforløbet har Elise fået betalt timer til konsultation hos en psykolog af henholdsvis DM og sin arbejdsplads. Det har været en vigtig hjælp til at komme videre, fortæller hun:

“Her har jeg kunnet få en afklaring på, hvordan jeg har reageret, og hvorfor jeg ikke fik sagt fra i tide. Jeg har lært at forstå mine egne reaktioner, og det har været rigtig godt”.

Elise pointerer, at forløbet har fået hende til at indse, at god personaleledelse er fundamentalt for et sundt arbejdsmiljø. Det smitter af på humøret både på arbejdspladsen, men også uden for.

“Der er virkelig tabuer i forhold til skyldsspørgsmålet, når det gælder mobning. Det er et meget ømtåleligt område og derfor meget svært at tage fat på. Derfor er det meget vigtigt, at der kommer større fokus på god personaleledelse og ikke blot på faglig ledelse”, siger Elise, som er parat til en ny start og allerede er gået i gang med at søge arbejde igen.

Elise er et opdigtet navn, da hun ønsker at være anonym. Hendes rigtige navn er kendt af redaktionen. <<

“Der er virkelig tabuer i forhold til skyldsspørgsmålet, når det gælder mobning”.

FLERE ER VIDNE TIL MOBNING PÅ ARBEJDET

De sidste to år har markant flere danskere været vidne til mobning på arbejdspladsen. Vi skal blive bedre til at gribe ind, og arbejdspladsen bør have en mobbepolitik, fastslår ekspert.

Knap hver tredje lønmodtager har det seneste år været vidne til mobning på deres arbejde. Det er en stigning på 35 procent på bare to år siden 2010. Det viser den seneste undersøgelse om arbejdsmiljø og helbred i Danmark fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

16.300 beskæftigede har deltaget i undersøgelsen, og heri svarer 29 procent i 2012, at de har været vidne til mobning det seneste år. I 2010 var tallet 21,4 procent.

I arbejdsmiljøloven står, at det skal tilstræbes at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og at virksomhederne selv kan løse sik-

kerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet. Derfor bør ledelsen udtrykke klare holdninger omkring mobning.

“Virksomheden kan eksempelvis formulere en klar politik om at forebygge mobning og seksuel chikane”, understreger Åse Marie Hansen, professor på Institut for Folkesundhedsvidenskab på Københavns Universitet og medforfatter af undersøgelsen.

“Det vigtigste er, at man snakker om det og får lavet en politik i virk-

somheden, der kan beskytte de enkelte personer. På arbejdspladser er der ofte dobbelt så mange vidner til mobning, som der er ofre. Man skal derfor appellere meget mere til, at folk griber ind, og det handler om at arbejde med normerne på arbejdspladsen”, siger Åse Marie Hansen.

Hun fortæller, at hvert fjerde mobbeoffer i gennemsnit er udsat for mob-

ning fra en overordnet. Det mønster kender man også i DM. I DM's mobbeundersøgelse (omtalt i Magisterbladet nr. 2/2013) angav 41 procent af mobbeofrene,

at de var blevet mobbet af deres nærmeste leder.

Hotline

Arbejdstilsynet har en hotlinetelefon, hvor mobbeofre kan ringe ind. Her får man i gennemsnit 15 opkald om ugen. Det er fra folk i alle brancher og fag, og både lønmodtagere og chefer ringer ind, fortæller psykolog og chefkonsulent hos Arbejdstilsynet Tom Hansen.

“Mobning er svært tabubelagt. Folk, der bliver mobbet, har ofte ikke nogen at tale om mobning med, og derfor ringer de til os”, siger Tom Hansen.

Typisk handler det om, at folk er fastlåste. Derfor gælder det om at få sat ord og perspektiv på situationen. Det giver folk mod på at gå videre med deres sag. Der eksisterer typisk to typer af mobning. Rovmobning handler om direkte antipati mod et andet menneske og kan være på grund af udseendet. Det er sjældne tilfælde. Oftest er der tale om, at konflikter udvikler sig til mobning.

“Det har ofte sin baggrund i det psykiske arbejdsmiljø, hvor folk ikke har styr på rollefordelingen. Når konflikter og roller ikke bliver håndteret ordentligt, udvikler det sig”, siger Tom Hansen.

Historisk set har mobning været stigende på danske arbejdspladser fra 2005 til 2010. De seneste år har niveaulet været nogenlunde konstant. Mere end hver ottende har det seneste år haft skændier eller konflikter på arbejdspladsen mindst en gang om måneden.

Åse Marie Hansen pointerer, at det er en god idé at starte med et fokus på konflikter, for det er en af de faktorer, som kan ende med at udvikle sig til mobning.

“Mobning er fuldstændig uacceptabelt. Vi lever længere, og vi skal arbejde længere, så vi er nødt til at have et ordentligt psykisk arbejdsmiljø. Det fokus er da også trådt mere frem, fordi vi i dag ser helbredsskader på det psykiske arbejdsmiljøområde”, siger Åse Marie Hansen. <<

“Folk, der bliver mobbet, har ofte ikke nogen at tale om mobning med, og derfor ringer de til os”.

Tom Hansen, chefkonsulent, Arbejdstilsynet

“Det vigtigste er, at man snakker om det og får lavet en politik i virksomheden, der kan beskytte de enkelte personer”.

Åse Marie Hansen, professor på Institut for Folkesundhedsvidenskab, Københavns Universitet

Nu er seniorpakkerne her

Et afklaringsforløb forud for en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet får mange seniormedarbejdere til at revurdere deres arbejdssituation. Og bliver deres arbejdsvilkår ændret en smule, måske med andre opgaver eller en kortere arbejdsdag til følge, tager flere ældre ofte gerne et par år mere i jobbet.

Det viser erfaringerne, og det er på den baggrund, at Akademikerne – i samarbejde med arbejdsmarkedets andre parter – har forhandlet en såkaldt seniorpakke på plads, som er et tilbud til alle virksomheder med op til 250 ansatte. Pakkerne yder støtte til lønudgifter, konsulentbistand og kursusudgifter i en periode på tre til seks måneder for medarbejdere på 55 år eller derover.

Seniorpakkerne er et led i en politisk aftale, som regeringen og Enhedslisten står bag.

Dorete Dandanell, der er chefkonsulent i Akademikerne, håber, at pakkerne kan give de mindre arbejdspladser en anledning til at lave mere strukturerede afklaringsforløb for seniormedarbejderne.

“Set med AC-øjne har det været vigtigt, at man tilbyder en samlet pakke, der omfatter alle medarbejdergrupper i en virksomhed uanset branche, alder og faglig sammensætning. Vi tror på, at effekten af en indsats er størst, hvis en arbejdsplads samlet tiltræder en seniorpolitik. Og vi ved, at det er til glæde for såvel den enkelte ansatte som for virksomhederne selv, hvis de ældre medarbejdere beslutter sig for at blive



lidt længere”, siger Dorete Dandanell.

Hun understreger også, at det har været vigtigt for Akademikerne, at såvel offentlige som private virksomheder kan søge om at få tildelt en seniorpakke.

Der er i 2013 afsat 13 millioner til projektet. Pengene uddeles efter først til mølle-princippet, og det er Forebyggelsesfonden, der står for administrationen. Hvordan man søger om at få en seniorpakke, kan læses på fondens hjemmeside, www.forebyggelsesfonden.dk/seniorpakker.html. *psi*



Danmarks
Grundforskningsfond
Danish National
Research Foundation

Danmarks Grundforskningsfond indkalder forslag til nye Centers of Excellence

Danmarks Grundforskningsfond inviterer alle områder af dansk forskning til at indsende forslag til nye 'Centers of Excellence' med henblik på centerstart 1. januar 2015.

Ansøgningsprocessen foregår i to trin. Dette opslag dækker første trin. Frist for indsendelse af interessetilkendegivelser er **mandag den 25. november 2013 kl. 12.00**.

Informationsmateriale og ansøgningsskema kan ses på www.dg.dk

Danmarks Grundforskningsfond blev oprettet i 1991 som en uafhængig fond, der arbejder for at styrke dansk forskning inden for alle fagområder gennem større og længerevarende satsninger. Det sker først og fremmest gennem oprettelse af 'Centers of Excellence' i 6-10 år, men fonden har herudover også iværksat en række særlige initiativer for at styrke internationaliseringen af dansk forskning.

Det Frie Forskningsråd udbyder forskningsmidler for 1 mia. kr. i 2014

Så er det nu, hvis du vil have fingre i en bevilling fra Det Frie Forskningsråd i 2014.

Hovedansøgningsfristen (E2013) ligger i oktober/november 2013 og forårsfristen (F2014) i april/maj 2014.

Se hvilke virkemidler der kan søges hvornår i Det Frie Forskningsråds **Opslag E2013 og F2014** på fivu.dk/dff-midler

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

Det Frie Forskningsråd | Kultur og Kommunikation
Det Frie Forskningsråd | Natur og Univers
Det Frie Forskningsråd | Samfund og Erhverv
Det Frie Forskningsråd | Sundhed og Sygdom
Det Frie Forskningsråd | Teknologi og Produktion

Yderligere oplysninger fås ved henvendelse til kontorchef Grete M. Kladakis: dff@fi.dk eller dff-opslag@fi.dk



Styrelsen for Forskning
og Innovation

Ministeriet for Forskning, Innovation
og Videregående Uddannelser



Arbejdsmarkedet diskriminerer psykisk syge

Tabuerne trives, og ansatte, der får mentale helbredsproblemer, er dårligere stillet end fysisk syge medarbejdere. Krisen får arbejdsgiverne til hurtigere at skille sig af med medarbejdere, der bliver psykisk syge. Men der er hjælp at hente til fastholdelse.

Antallet af henvendelser med ønske om hjælp fra personer, der får mentale helbredsproblemer i kortere eller længere perioder, er stigende.

Ikke mindst oplever flere vidensarbejdere at få depressioner eller andre psykiske sygdomme, som kan være udløst af et stort arbejdspress.

I Psykiatrifonden, der alene i sin erhvervsrådgivning årligt rådgiver mellem 80 og 120 personer, møder man langt flere akademikere i dag end for bare 10 år siden. DM har ikke konkrete tal på problemets omfang, men også her melder arbejdsmiljøkonsulenterne om en stigning i antallet af henvendelser.

Den gode nyhed er, at langt de fleste bliver helt raske igen. Og det bliver

sagt for sjældent, pointerer Ole Grønne, forhandlingskonsulent i DM og ekspert i psykisk arbejdsmiljø.

“Behandlingen af psykiske sygdomme er blevet langt bedre. Medicinsk kan man gøre rigtig meget mere i dag end for bare få år siden. Det er ganske overraskende og ret fantastisk at opleve, at folk, der i en periode er lagt helt ned med en depression eller en psykose, rejser sig igen og kommer sig fuldstændigt”, siger Ole Grønne.

Også Vilhelm Borg, seniorforsker og cand.psych. ved NFA, Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø, betoner, at fx depressioner veldokumenteret behandles langt mere effektivt i dag.

“Den rigtige medicinske behand-

ling kan give en bedring allerede efter en til to måneder, hvor det tidligere kunne tage op til et år, nogle gange længere. Også den psykoterapeutiske behandling er i dag blevet så god, at den giver synlige resultater”, forklarer Vilhelm Borg. Han var i 2010 en af forfatterne til en hvidbog om mentalt helbred og tilbagevenden til arbejdsmarkedet, som NFA udgav i samarbejde med Arbejdstilsynet.

En reduceret parathed

Problemet for de psykisk syge er, at omgivelserne ofte automatisk opfatter deres lidelser som kroniske. Og i en krisetid er arbejdsgiverne mindre tilbøjelige til at give medarbejdere med

“Der er en “reduceret parathed” og en del mindre plads i dag til omsorg for medarbejdere, der i en periode har brug for særbehandling på grund af sygdom”.

mentale helbredsproblemer en chance til, hvis de tror, at sygdommen risikerer at vende tilbage.

“Arbejdsgiverne ved ikke nok og bliver usikre på, hvad de skal sige, og hvordan de skal forholde sig til disse medarbejdere. Jo længere du er sygemeldt, jo større er risikoen for at blive fyret. Og med øget pres på kollegerne og færre ressourcer på arbejdspladserne bliver de psykisk syge hurtigt sorteret fra”, konkluderer Vilhelm Borg.

Ole Grønne er af samme opfattelse.

“Der er en “reduceret parathed” og en del mindre plads i dag til omsorg for medarbejdere, der i en periode har brug for særbehandling på grund af psykisk sygdom. Det er også utroligt vanskeligt for arbejdsgiverne at vurdere disse sager, for hver og en er kompleks og har sit helt eget individuelle forløb”, medgiver DM’s forhandlingskonsulent.

Kortene tæt til kroppen

Psykiatrifonden har gjort et stort arbejde for at bekæmpe den stigmatisering, som psykisk syge oplever blandt andet på arbejdsmarkedet. EN-AF-OS hed den seneste oplysningskampagne fra 2011, som blev lavet i samarbejde med en række andre sundhedsorganisationer. Psykiatrifonden fik i den forbindelse lavet en undersøgelse, der viste, at 55 procent af danskerne ser det som skadeligt for deres karriere at have en psykisk sygdom.

“Rigtig mange mennesker presser sig selv til det yderste for at undgå en sygemelding. De holder kortene helt tæt til kroppen og når derfor tit langt ud. De er derfor også endnu mere syge, når de endelig kollapse”, forklarer erhvervsrådgiver i Psykiatrifonden Susanne Hinchely.

I fondens rådgivning møder hun folk, som er henvist af blandt andre jobcentret, af deres faglige organisation eller af arbejdsgiveren.

Susanne Hinchely kender også eksempler på arbejdspladser, der hurtigt skiller sig af med medarbejdere med mentale helbredsproblemer. Men hun synes ikke desto mindre, at der er sket noget positivt i de sidste 10 år.

“Mange vil gerne hjælpe. De ved bare ikke hvordan. Men i modsætning til for 10 år siden er der en lidt bredere viden om stresssygdomme, depressioner og

andre psykiske sygdomme. Vi har efterhånden alle en i familien eller i omgangskredsen, som har været sygemeldt i en periode. Samtidig er vi alle udfordret af de stigende krav om effektivitet, så det kan være svært at tage særlige hensyn til en medarbejder eller en kollega, når der er pres på”, understreger erhvervsrådgiveren fra Psykiatrifonden.

Store omkostninger

Ud over at det er en stor belastning for den syge at blive fyret, er det også dyrt for arbejdspladsen, ikke mindst når en specialiseret vidensarbejder stopper. Derfor er det værd at undersøge alle muligheder for refusion og støtte, for jobpraktik, arbejdsprøvning og andre skræddersyede processer, der har til formål at få folk tilbage i jobbet.

“Måske skal vedkommende ikke sidde i storrum et stykke tid, måske er der opgaver, som en medarbejder skal fritages for i en periode, eller en særligt vanskelig klasse, en folkeskolelærer skal være fri for et stykke tid. Hvis man kan lave en åben aftale og melde klart ud, hvilke arbejdsmæssige konsekvenser det har – for medarbejderen og for medarbejderens kolleger – så er der størst chance for, at forløbet ender godt”, siger Susanne Hinchely.

Ole Grønne opfordrer til, at man inddrager en psykolog eller sin faglige organisation for at få lavet en god aftale, hvis man efter en sygeperiode føler sig klar til at vende tilbage til arbejdslivet.

Men den største forhindring er de mange tabuer og den store uvidenhed, som fortsat hersker. Seniorforsker Vilhelm Borg fra NFA kan godt forstå de mennesker, der ikke i en privat og sårbar situation er klar til at møde negative reaktioner fra omgivelserne og derfor hellere tier stille.

“Arbejdspladserne bør i den sammenhæng gå forrest og påtage sig et stort socialt ansvar. Indtil det er blevet italesat igen og igen – og man over en bred kam har gjort sig meget konkrete erfaringer med, at folk godt kan komme tilbage på fuld omdrejningsstyrke efter en periode med psykisk sygdom – indtil da vil vi kæmpe med en diskrimination af de psykisk syge, som der er store omkostninger forbundet med, for samfundet og for den enkelte”, siger Vilhelm Borg. <<

“Rigtig mange mennesker presser sig selv til det yderste for at undgå en sygemelding”.

Susanne Hinchely, erhvervsrådgiver, Psykiatrifonden

HOLDNINGER TIL PSYKISK SYGDOM PÅ ARBEJDSPLADSEN

Hver femte dansker har på et tidspunkt løjet på sin arbejdsplads om årsagen til en sygemelding (angivet fysisk sygdom, hvor den egentlige årsag var psykisk).

Hver femte dansker har oplevet, at der på deres arbejdsplads blev taget afstand fra kolleger, der havde psykiske problemer/sygdom.

Kilde: *Epinionsundersøgelse for Psykiatrifonden, 2011*

37 procent af danskerne har oplevet, at de selv har undladt at spørge ind til mennesker, der har psykiske problemer/sygdom, fordi de ikke vidste, hvad de skulle sige.

55 procent af danskerne anser det for skadeligt for karrieren at have en psykisk sygdom.

Kilde: *Analysefirmaet Cormark for Psykiatrifonden, 2011*

79 procent af danskerne ser ingen problemer i at have en kollega i kørestol.

70 procent ser ingen problemer i at have en blind kollega.

24 procent ser ingen problemer i at have en kollega med en psykisk sygdom som fx mani-depressiv sygdom.

Kilde: *Socialforskningsinstituttet, SFI*

Seks ud af ti lønmodtagere synes, at ansættelse af en person med psykisk lidelse vil betyde dårligere kvalitet i det arbejde, der udføres på arbejdspladsen.

Kilde: *Analysedanmark for Ugebrevet A4, 2012*

Diskvalificeret af sin arbejdsplads

En kollegas langvarige kræftbehandling kan være nemmere at håndtere end en kollega, der rammes af en psykisk sygdom. Rikke Scimemi Jensen oplevede både tabuerne og tavsheds- og forlegenhedsmuren, da hun blev indlagt på psykiatrisk hospital. Og så blev hun fyret.

Når Rikke Scimemi Jensen i dag ser tilbage på de sidste syv år af sit liv, er hun ikke i tvivl:

“Jeg har i lange perioder befundet mig i en tilstand af hypomani. Og da den slog over i mani, sov jeg kun ganske få timer hver nat og kunne overkomme det mest utrolige uden at skænke det en tanke. I det sidste halve år gik jeg amok på vilde shoppingture og arrangerede den ene date efter den anden, så snart mine børn var afleveret hos deres far. Jeg var en sprudlende, energisk og nærværende mor for min søn og min lille datter – og så klarede jeg også et par ekstrajob ved siden af min fuldtidsansættelse som underviser i dansk. Jeg var aldrig træt.

Man bliver en populær medarbejder, når man kommer med sin maniske energi og er snakkende, udadvendt og inspirerende, så jeg følte jo også, at jeg i den grad fortjente alt det, jeg var ude at købe”, fortæller hun.

Kroppen og sindet sagde fra en efterårsdag sidste år, netop som den 42-årige cand.mag. i dansk og musik tog hul på en helt almindelig arbejdsdag på Studieskolen i København, hvor hun på fjerde år underviste indvandrere i dansk.

“Jeg var bloddonor og havde givet blod samme dag. Pludselig var jeg ved at besvime foran klassen. Jeg kunne ikke rigtigt få hold på mig selv igen og forstod ikke, hvad der foregik. Jeg kunne ikke lide det, men vidste samtidig ikke, om jeg skulle aflyse undervisningen eller bare sætte mig ned i fem minutter.

Rikke Scimemi Jensen blev fyret, da hun fik konstateret en bipolar lidelse.

Jeg endte med at tage hjem, og så græd jeg. Dybt og længe og ukontrolleret. Og det blev ved og ved”.

Nødvendig debat

Der var ingen tøven hos Rikke Scimemi Jensen, da Magisterbladet henvendte sig for at få et interview. Heller ikke, selv om hun i løbet af det sidste halve år har været igennem en livsomvæltende karruseltur, der kan tage vejret fra de fleste.

En konsultation ved sin læge, nogle dage efter at hun måtte gå hjem fra arbejde, resulterede i en fem måneder lang indlæggelse på psykiatrisk hospital, to af månederne helt isoleret, også fra sine små børn, som hun i samråd med familien valgte at sende ned til deres farmor og farfar i Italien. Midt i den svære depression fik hun den chokerende diagnose – hun var maniodepressiv (i dag bruger man betegnelsen bipolar sindslidelse) – og den 20. februar i år kom så yderligere brevet fra hendes arbejdsgiver: en afskedigelse begrundet i langvarig sygdom.

Det er imidlertid ikke et kuert offer for en uretfærdig verden, der denne sommerdag indtager sin hellefisksalat på Café Gavlen på Nørrebro. For selv om Rikke Scimemi Jensen ikke har behov for at blæse ud i alle verdenshjørner, at hun kæmper med en bipolar sindslidelse, så er hun sig meget bevidst, at hendes historie kan bruges som et vigtigt indspark i en nødvendig debat om, hvordan arbejdsmarkedet og omverdenen tackler ansatte, kolleger og medmennesker med psykiske lidelser.

“Jeg er så træt af tabuproblematikken og ærgrer mig, hver gang jeg møder en mur af forlegenhed eller tavshed. Jeg har jo oplevet på egen

krop, at det faktisk er nemmere for folk at håndtere, hvis en person gennemgår et alvorligt og langvarigt sygdomsforløb som fx kræft. Og så synes jeg ikke mindst, at det er meget, meget ærgerligt og trist – og måske mest baseret på uvidenhed – at jeg, første gang jeg er sygemeldt i en lang periode, bliver diskvalificeret af min arbejdsplads”, siger Rikke Scimemi Jensen.

“Det kan godt være, at også jeg selv ville være nået til den erkendelse, at det er uholdbart at have en underviser ansat, der er maniodepressiv, fordi det kan være fremmede for min lidelse, at jeg i perioder har meget intensive undervisningsforløb med skæve arbejdstider. Men jeg ville godt have haft en chance til. Jeg synes principielt, at alle, der oplever at gå ned med mentale helbredsproblemer, skal have en chance til. Der er flere, der fortæller mig, at man faktisk godt kan leve med en bipolar lidelse som min uden tilbagevendende sygdomsperioder”, forklarer Rikke Scimemi Jensen.

Et farligt no-go

Hendes største udfordring lige nu – ud over at hun ikke får løn efter 1. august – er manien.

“Det er en proces for mig at finde ud af, hvornår jeg er neutral, og hvornår jeg er i hypomani eller er submanisk. Jeg har måske fået den lidelse, der kan være sjovest – uden at underkende, at den også kan være stærkt belastende. Det er svært at forstå, at man er inde på et forkert

spor, når man er udadvendt og glad og energisk. At det smukke maniske felt er et farligt no-go, ikke mindst fordi intensiteten i det også fascinerer andre, og ingen derfor sætter en stopklods op for mig”, forklarer hun.

Juridisk set gjorde hendes arbejdsplads intet forkert, da hun per brev modtog sin opsigelse, mens hun var indlagt på Frederiksberg Hospitals

psykiatriske afsnit.

“Jeg blev dog ikke varslet, og fyringsforløbet blev sat i gang, inden jeg havde en chance for at handle på det. Jeg

talte ikke med min leder på noget tidspunkt, han kontaktede mig ikke, men kommunikerede via formelle breve, så jeg følte mig totalt afkoblet. Det “talte ord” ville have været dejligt i min situation. I stedet blev jeg behandlet som et råddent æg. Det er meget mærkeligt, når man har været en værdsat underviser i flere år et sted, men det siger nok en del om den usikkerhed, mange møder en med, når de ved, man har psykiske helbredsproblemer. De ved ikke, hvordan de skal tackle det”, konstaterer Rikke Scimemi Jensen.

“Psykiatrisk afdeling holdt særligt øje med, hvordan jeg ville reagere i dagene efter, at jeg havde modtaget brevet. Jeg var dog kommet mig så meget, at jeg kunne foretage det valg, at jeg ikke ville være et offer. I stedet inviterede jeg mine kolleger til en afskedsfest, som foregik på skolen. I modsætning til ledelsen fik jeg rigtig mange dejlige og varme tilkendegi-

velser fra dem i løbet af mit sygdomsforløb, så jeg ville gerne sige ordentligt farvel”.

At tøjle manien

Det var en befrielse for hende at tage styringen på den måde, og det har givet hende kræfter til at komme videre. I øjeblikket er Rikke Scimemi Jensen et sted i sit sygdomsforløb, hvor hun er i tæt dialog med lægerne om doserne af medicin og anden behandling. Meget beskrivende forklarer hun, hvordan hun har fået doseret sit indtag af litium og et andet stemningsstabiliserende middel, så hun hverken er for sløv eller for speedet, men klar nok i hovedet til at blive interviewet. Til gengæld ved hun også, at hun, selv om hun ikke føler sig træt her og nu, nok klasker sammen af udmattelse, når hun er hjemme i lejligheden i Vanløse igen.

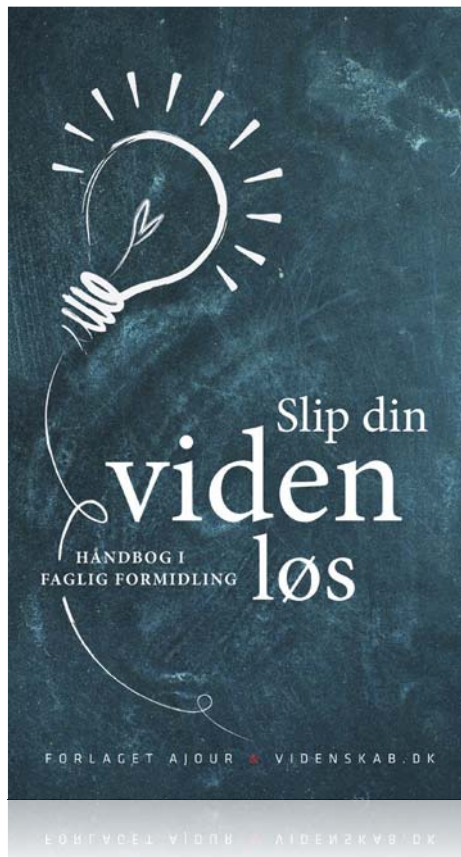
Det har også været på tale med endnu en indlæggelse, fordi Rikke Scimemi Jensen befinder sig for meget i det submaniske felt. Det er i det hele taget en proces at finde en balance, så hun ikke falder tilbage i depressionen, men samtidig tøjler manien.

“Jeg kan regulere min tilstand en del alene ved at sove regelmæssigt og lade være med at have for mange udadvendte aktiviteter lige i rap. Og så kan man gøre utroligt meget med medicin i dag”, understreger Rikke Scimemi Jensen.

Hun synes selv, hun er i et ingenmandsland lige nu, hvor en ny virkelighed skal til at gro.

“I øjeblikket skriver jeg på en bog om det forløb, jeg har været igennem. Jeg vil gerne finde et arbejde, der ikke skubber til min mani, så jeg igen kommer ind i et forkert spor. Jeg tror på, at det nok skal lykkes for mig”. <<

“Som fagperson har du den fordel i forhold til journalister: Du har allerede din research på plads. Men der er også en ulempe: Måske er din viden lidt for godt på plads. Forskere har tit svært ved at formidle den viden, de er eksperter i, fordi de er lidt blinde for, hvilke informationer man ikke kan forvente, at udenforstående forstår”.



SLIP DIN VIDEN LØS
Håndbog i faglig formidling

Peter Hyldgård, Niels Ebdrup, Mette Minor Andersen og Irene Berg Petersen

*Forlaget Ajour og Videnskab.dk, 2013
96 sider, 198 kr.*

SLIP DIN VIDEN LØS

Er der noget bedre end at blive indviet i en ny verden af viden, der afslører nye sammenhænge og perspektiver, hvor fastslåede fakta udfordres, hvor myter aflives, og ahaoplevelser står i kø?

Nej.

Er der noget værre end jammerlig sproglig formidling af et hyperinteressant emne?

Nej.

Heldigvis er tilfælde fra det første scenario i rivende udvikling, og tilfælde fra det andet stærkt nedadgående i omfang.

Dette skyldes ikke mindst det øgede krav til forskere om at formidle deres forsk-

ning til offentligheden, så denne får lidt for pengene. Men det skyldes bestemt også, at videnskabsjournalistikken er gået hen og blevet en populær genre, bedrevet både af journalister (eksempelvis på Videnskab.dk) og af fagfolk (eksempelvis i *Aktuel Naturvidenskab*).

De fire forfattere til “Slip din viden løs” favner i uddannelse og dagligt arbejde begge kompetenceområder. De ved, hvad de taler om. Og de har fået både teorien og praksissen ned på en anvendelig formel, der bare skal læses og læres. Den er enkel og effektiv.

For journalister, der har

fulgt med i timen, er der ikke meget nyt, men bogen har da også forskere som kernemålgruppe.

Bogen er svær at anmelde – det er lidt ligesom at skulle anmelde en brugervejledning til fx en bil eller en vaskemaskine. Hvis man blot følger anvisningerne, er der ikke noget, der går galt. Selvfølgelig er der ingen nok så god brugervejledning i formidling, der kan erstatte sprogligt eller pædagogisk talent, men hvis man holder sig til anvisningerne, vil niveauet altid være acceptabelt.

Bogen indeholder seks korte interviews med kendte

forskere, der ofte optræder i medierne. De understøtter naturligvis bogens pointer, men forskernes refleksioner supplerer kødeligt teorien.

Der er et kapitel i bogen, der hedder “Når journalisten ringer”. Godt at læse for de mange forskere, der måtte være betænkelige eller nervøse for at “gå i pressen”.

Læs den før din kollega!

Sidste frist for debatindlæg til nr. 10 er mandag den 19. august kl. 10. Debatindlæg sendes til magisterbladet@dm.dk. Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Længere indlæg i form af kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.

ANALFABETER OG KLOVNE

Al mulig respekt for Iben Benedikte Valentin Jensens opråb til kollegerne i den pædagogisk-psykologiske verden (kronikken i *Magisterbladet* nr. 8/2013).

Lad det være en påmindelse om de pædagogiske fags medansvar for, at vi nu får love, hastigt udarbejdet af pædagogisk-psykologiske analfabeter uden inddragelse af forældre og elever og uden hensyntagen til disses interesser i at medvirke til at skabe rammer for det skoleliv, som vil udgøre deres fremtid, også når de klovne, vi har set optræde som beslutningstagere, ikke mere kan kræves til ansvar for deres handlinger.

Al mulig anerkendelse for kritikken af tidens åndløse, behavioristiske beslutningstagere og rådgivere og for dens afsæt til drøftelser af, hvordan vi igen kommer op af den sump, vi har ladet os trække ud i siden 2002: Hvordan give eleverne mulighed for kunnen, viden og holdninger, der beskytter og udvikler et humant og demokratisk samfund? Hvordan skaffe plads til samtalen og tænkningen? Hvordan sørge for, at skolen opfordrer til at blive myndige, ansvarlige, personlige samfundsborgere?

Lad os generindre skolens nyeste historie. Grundlaget for en demokratisk børneskole blev lagt i 1960, da det i en undervisningsvejledning blev erklæret, at det ikke kan anses for tilstrækkeligt, at man i læseplanerne lægger samme vægt som hidtil på kundskaber, som kun tjener eksaminationsformål: Børnenes personlighedsdannelse må placeres foran dette hensyn. Dette skolesyn videreførtes i 1967 med afskaffelsen af opdragelsen til lydighed og af lærernes ret til at slå børn med spanskrør. Herefter kunne læreren kun erhverve sig autoritet gennem samtale og respekt for den enkelte elevs personlige rettigheder.

I 1975 vedtog Folketinget den lov, der anerkendte den enkelte elev som person med ret til at kunne tilegne sig kundskaber, færdigheder, arbejdsmetoder og udtryksformer, som medvirker til elevens alsidige udvikling, og til sådanne muligheder for oplevelse og selvvirksomhed, at eleven kan øge sin lyst til at lære, udfolde sin fantasi og opøve sin evne til selvstændig vurdering og stillingtagen samt blive forberedt til medbestemmelse i et demokratisk samfund og til medansvar for løsningen af fælles opgaver.

Nutidens danske samfund er skabt og videreudviklet gennem indsats af mennesker undervist i folkeskolen fra tiden omkring 1970. Sammenlignet med andre lande har Danmark opnået topplacering i en række internationale ranglister både vedr. økonomi og tillid til samfundets institutioner, sidst Global Peace Index for det danske samfunds evne til at give sine borgere en betryggende tilværelse. I forhold hertil er det absurd, at medier og politikere tillægger det større betydning, hvordan skolebørn klarer sig internationalt i test i banale skolekundskaber.

I 2002 erklærede Fogh Rasmussen 1970'ernes skoleværdier krig, og fra 2002 til 2011 blev folkeskoleloven ændret 30 gange og hver gang med sigte på at mindske den enkelte elevs personlige råderum. Det fortsætter!

Finn Held, lektor i pædagogik 1967-1999

GRUNDSKOLEFORSKNINGEN I OPLØSNING

Tak fordi du peger på det vigtige i, at vi som faguddannede deltager i debatten om folkeskolens udvikling. Imidlertid er jeg ikke enig i din kritik af, at ingen lektorer har deltaget i debatten. Jeg har selv deltaget med indlæg om læreruddannelsen i fx *Magisterbladet*, *Folkeskolen*, *Weekendavisen* og *Berlingske*. Nogle professionshøjskoler ønsker imidlertid ikke, at man tager del i den offentlige debat, hvis man ikke støtter professionshøjskolens linje. Det kan efterfølgende chikanere folk ud af deres job. Det kunne jo være grunden til, at ikke flere lektorer deltager i debatten i *Magisterbladet*.

Der har de sidste 10 år foregået en opløsning af den centrale didaktiske grundskoleforskning i Danmark med nedlæggelsen af Danmarks Lærerhøjskole og oprettelsen af professionshøjskolerne. Det er et vilkår, at politikere markerer sig ved hjælp af ændringer i grundskolen og læreruddannelsen. Ser man på historien for både grundskole og læreruddannelse, er det ikke noget nyt jf. den skolehistoriske forskning på DPU.

Jeg sidder nu i et job i en kommune, som aftager professionshøjskolernes studerende. Jeg kan sagtens se betydningen af professionshøjskolerne. Det er meget væsentligt at lærere, pædagoger og socialrådgivere kender hinandens uddannelser og kan samarbejde på tværs. Jeg synes, det kunne være interessant, at *Magisterbladet* som repræsentant for en stor gruppe magistre, der arbejder på professionshøjskolerne, fokuserede noget mere på:

1. Hvad er forskellen på organisationen og økonomien i de forskellige professionshøjskoler?
2. Hvilke fordele og ulemper har det for uddannelserne og magistrene?
3. Hvad betyder oplandets økonomiske formåen for udviklingen af den enkelte professionshøjskole og for de ansatte?
4. Hvordan udvikles og styres fx den centrale didaktiske grundskoleforskning på tværs af professionshøjskolerne, nu hvor der ikke er en Lærerhøjskole mere?

Trine Hyllested, ph.d., skolekonsulent

“Ligesom Luther havde Grundtvig ikke høje tanker om folk forstået som mængde. Frygten for mængden, hoben og pøblen var et gennemgående motiv hos Grundtvig fra hans første politiske skrift fra 1831”.



S A M F U N D

Samfundsbyggeren
– Artikler om Grundtvigs samfundstænkning

Ove Korsgaard og Michael Schelde
Anis, 2013, 251 sider, 249 kr.

I dag tager vi nationalstaten, demokratiet og grundloven for givet. Det gjorde Grundtvig ikke, for disse institutioner kom først mellem hans fødsel og hans død. I hans levetid blev det danske samfund ombygget fra enevælde til demokrati og fra et standssamfund til et folkeligt samfund. Og Grundtvig selv bidrog i høj grad til denne samfundsombygning. Med samfundsombygningen blev nationsbegrebet, folkebegrebet, statsbegrebet, frihedsbegrebet og trosbegrebet helt centrale.

P S Y K O L O G I

Vrede

Thomas Nielsen
Aarhus Universitetsforlag,
2013, 56 sider, 29,95 kr.
Vredens følelsesmæssige stemning kender vi alle. Den består især af en indre ophidselse og fjendtlighed over for den, vreden retter sig imod, og man gribes af en trang til at hævne sig og skade fjenden. Samtidig præges vi i vredens favntag af bestemte tankemønstre og fokuserer på, at vi er blevet forulempet, forurettet eller på anden måde generet af andre, der angiveligt er skyld i denne utilfredsstillende tilstand. Bogen er en del af serien Tænkepauser – viden til hverdagen og fås også som e-bog.

L I T T E R A T U R

Kætttere, Kællinger, Kontormænd og andre Kunstnere
– Forfatterroller i den danske velfærdsstat

Anne-Marie Mai
Syddansk Universitetsforlag,
2013, 351 sider, 260 kr.
Bogen fortæller om, hvorledes forfattere i tiden efter anden verdenskrig engagerede sig i velfærdsstatens opbygning og skabte en dialog med ministre og politikere om,

hvordan kunst og litteratur kunne medvirke til at sikre trivsel i den nye velfærdsstat. Forfattere omkring tidsskriftet Heretica, der ofte fejlagtigt er blevet opfattet som verdensfjerne æsteter, tog livligt del i diskussionen af forfatterens samfundsopgave og muligheden for at etablere en Statens Kunstfond. Men næppe var Kunstfonden blevet en realitet i 1964, før en vild debat om kunst og samfund brød løs.

M E D I E V I D E N S K A B



Fascination og forretning i dansk tv-sport

Kirsten Frandsen
Aarhus Universitetsforlag,
2013, 176 sider, 199,95 kr.
Sport er benhård træning, ekstreme fysiske præstationer og millionkontrakter. Sport er eliteidræt, storskærme og miniputterne på skolens mudrede fodboldbane. Sport er også – og i høj grad – afslapning, spænding og socialt fællesskab foran fjernsynet

hjemme i stuen. Sport er derfor big business af afgørende betydning for danske tv-stationer, der kæmper om de vigtigste sportsgrene og de store internationale sportsbegivenheder. Bogen belyser, hvordan tv og sport er blevet mere og mere afhængige af hinanden i en politisk kamp om folkekultur, fascination, teknologi og penge.

P Æ D A G O G I K

Det eksperimenterende fællesskab – medieleg i en pædagogisk kontekst

Klaus Thestrup
ViaSysteme, 2013, 249 sider,
275 kr.

Denne ph.d.-afhandling fremskriver en pædagogisk strategi for, hvordan pædagoger kan bruge digitale medier sammen med børn i dagtilbud. Den indeholder eksempler på lege og situationer, der er hentet ud af de 3 praktiske delprojekter, der er afhandlingens omdrejningspunkt. Fælles for alle delprojekter er pædagoger og børns fælles leg og eksperimenter med kameraer, redigeringssoftware, teknologisk skrot og bluescreen-teknologi. Den er et svar på, at den pædagogiske profession befinder sig i et samfund, hvor de digitale medier betyder

mere og mere, men hvor en del pædagoger endnu ikke er sikre på, hvordan denne udfordring skal tages op.

L E D E L S E



Musisk ledelse

Jens Skou Olsen
Klim, 2013, 296 sider, 299 kr.
De globale udfordringer med finanskrisen og klimaforandringer har ændret forudsætningerne for vores arbejdsliv. Vi kan ikke længere nøjes med at være ledere og medarbejdere i traditionel forstand. Det levende samspil mellem ledere og medarbejdere er drivkraften i den vellykkede ledelse, og gennem ledelse forstået som en musisk praksis kan vi inspirere, udfordre og forene hinanden i de kreative fællesskaber, som enhver arbejdsplads bæres af. Bogen viser, hvordan vi kan bruge vores gehør og udtrykskraft i ledelsesarbejdet, uden at vi mister blikket for mål, bundlinje og ydre krav.

Rum for kritisk stillingtagen 45

UCC indgår aftale om arbejdstid og opgaver 46

Tilbage til industrisamfundet 48

Ophavsretskonference og TR-seminar 49

Dannelsen tilbage i uddannelsen 50



Side 50-51
Til kamp for dannelse i uddannelsen
– Ny analyse sender dannelsesdiskussionen tilbage på den uddannelsespolitiske dagsorden

Lidt mere Napoleon og lidt mindre Freud i fremtidens skole

Ved starten af det nye skoleår og som optakt til årets Sorø møde har Politikens uddannelsesredaktør ramrende karakteriseret tendensen i den offentlige debat og den dominerende politiske diskurs omkring ledelse af uddannelsesinstitutioner.

Fra Moderniseringsstyrelsen under Finansministeriet har rektorerne fået klare signaler om at ændre ledelsestil i retning af større ledelsesautonomi og væk fra de velkendte lokale aftaler om tilrettelæggelse af arbejdet. En henstilling, rektorkollegiet valgte at rette ind efter ved at lægge en politik ud på hjemmesiden, der tager afstand fra omregningsfaktorer.

Ved studiestart i august vil fire professionshøjskoler følge lokale aftaler om arbejdstilrettelæggelse med omregningsfaktor, mens tre – UC Lillebælt, UCC og Metropol – vil arbejde uden akkorder i nogen aftale.

Vilkårene de tre steder er meget forskellige, som man kan forvise sig om i artiklerne her i bladet. På UC Lillebælt har ledelsen ensidigt udmeldt et ledelsesgrundlag, mens man på UCC har forhandlet sig frem til principper for arbejdstilrettelæggelse.

I diskussioner på klubmøder omkring de nye vilkår for arbejdstilrettelæggelse har medlemmer ivrigt diskuteret, hvordan man forholder sig til, at der ikke længere er akkorder for arbejdsopgaver. Det ligger dybt i socialiseringen til underviserprofessionen, at du arbejder efter en aftalt akkord, så begge parter på forhånd ved, hvor mange ressourcer der er knyttet til arbejdet. Det er van-

skeligt at forholde sig til, at sådan er det kun, hvis der er indgået en aftale. Ellers er der tale om, at ledelsen kan udmelde en forventet tidsramme for en arbejdsopgave, men at det er det faktiske tidsforbrug, der indgår i din arbejdstidsopgørelse.

Det, der udmeldes fra ledelsen, er med andre ord et budget, som underviseren får som pejlemærke. Det er op til underviseren at føre regnskab med, om arbejdet rent faktisk kan udføres for den timeressource, og melde tilbage til ledelsen med henblik på eventuelt at få justeret arbejdsmængde eller honoreret merarbejde.

Opstarten af den nye læreruddannelse har været præget af mangelfuld forberedelse og uklare optagelsesbestemmelser, der har medført et markant fald i ansøgstal. Selv om faldet fra politisk hold slås hen som forudsigeligt og forårsaget af et nødvendigt kvalitetsløft, viser de offentliggjorte tal et katastrofalt fald på en række mindre uddannelsessteder. Indfasningen af den nye pædagoguddannelse har heldigvis et længere tidsperspektiv, og man kan håbe, at Uddannelsesministeriet og politikerne lærer noget af den uprofessionelle tilgang til læreruddannelsesreformen.

Skab rum for kritisk stillingtagen

De snævre kompetencemål i studieordningerne fjerner den vigtige diskussion om almen dannelse i uddannelserne. Det giver problemer for kommende professionsbachelorere, både når de skal passe det daglige arbejde og i den globale konkurrence, mener uddannelsesforsker.

Dannelse er en fluffy størrelse, der hverken kan måles eller vejes. Derfor er det også meget vanskeligt at stille krav om mere dannelse i uddannelsen – eller for den sags skyld argumentere for vigtigheden af det. Det er ikke desto mindre det, som Danske Underviserorganisationers Samråd, DUS, der blandt andet tæller DM og seks andre faglige organisationer, nu forsøger.

I samarbejde med lektor Lars Geer Hammershøj fra Institut for Uddannelse og Pædagogik ved Aarhus Universitet udgav DUS i den tidlige sommer et politisk oplæg, som har til formål at sende dannelsesdiskussionen tilbage på den uddannelsespolitiske dagsorden.

“Det nytter ikke, at du som fx lærer- eller pædagogstuderende tilegner dig viden og færdigheder, hvis du ikke forholder dig til, hvordan du bruger den viden, du får, hvad hensigten er med det, du gør, og hvordan du i en større sammenhæng

ser dit virke. Særligt på professionsuddannelserne bør der skabes rum, hvor holdninger, værdier, interesser og kritisk stillingtagen er helt centrale størrelser. I stedet har vi med de snævre kompetencemål næsten skrevet dannelsen helt ud af vores uddannelsessystem”, siger Lars Geer Hammershøj.

DPU-forskeren mener, at det dannelsesperspektiv, som traditionelt har haft en vigtig plads på de danske uddannelsesinstitutioner, endda er et konkurrenceparameter, man ikke skal forklejne, hvis vi i fremtiden skal klare os i den globale konkurrence.

“Vores måde at uddanne unge på har traditionelt næsten haft karakter af en dannelsesrejse. På en turistrejse oplever man ting på afstand, fremmede dufte og anderledes mad, som man kan skrive hjem om. På en dannelsesrejse har oplevelserne ikke længere ydre karakter, de er tværtimod en erfaring, som kan være

vanskelig at sætte ord på, men som kan efterlade dybe spor. Vi har hidtil fundet det meget betydningsfuldt, at folk kan tage selvstændig, kritisk stilling. Men den evne eliminerer vi, hvis vi ikke sikrer udviklingen af den en tydeligere plads i formålsbeskrivelsen på professionsuddannelserne”, mener Lars Geer Hammershøj.

Han vil derfor råde uddannelsesarkitekterne til to ting.

“Sæt ord på problematikken. Det er første skridt hen imod at skabe blik for dannelse i uddannelserne. Man bør indføre som krav, at de studerende reflekterer over deres egen dannelsespraksis i undervisningen. Endelig bør man overveje at udvikle pædagogiske værktøjer, så man kan opsnappe, når dannelsesprocesser foregår og hvordan, fx hvis eleven har gjort sig erfaringer og har rykket sig, også i sin måde at forholde sig på”, siger pædagogikesperten. <<

UCC indgår aftale om



arbejdstid og opgaver

Som den eneste professionshøjskole har UCC fået en aftale om principperne for fordeling af arbejdstid og opgaver. En aftale, som både tillidsrepræsentanter og ledelse har skrevet under på.

Når underviserne møder på UCC efter sommerferien, bliver det til en ny måde at opgøre arbejdstid og opgaver på.

Som den hidtil eneste professionshøjskole har UCC fået en principaftale, der supplerer OK 13, og som både tillidsrepræsentanter og ledelse har tiltrådt. På tre gå hjem-møder i forsommeren blev de godt 500 DM-medlemmer på professionsuddannelserne og andre ansatte præsenteret for resultatet af aftalen, som er blevet til på basis af et langvarigt forhandlingsforløb. Et forløb, som begge parter er meget tilfredse med.

“Sagt lidt firkantet, så har jeg fået det paradigmeskifte, som er politisk besluttet, og medarbejderne har fået et værn imod vilkårligheden, som forhåbentlig tager toppen af den usikkerhed, mange kan føle, fordi det er store forandringer, vi står over for”, siger rektor for UCC Laust Joen Jakobsen.

Og DM's tillidsrepræsentant Boris Eidemak, der til daglig er lektor ved pædagoguddannelsen UCC i Hillerød, supplerer:

“Vi har opnået en fælles forståelse med ledelsen om, hvordan en mere fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse kan foregå, uden at medarbejderne knækker halsen på det. Aftalen er født i en stemning af tillid, og det er utroligt vigtigt, både for at aftalen får en chance, men også for det videre samarbejde”.

Også Inge Regnarsson, tillidsrepræsentant og lektor ved læreruddannelsen på UCC, er forhåbningsfuld:

“Aftalen genopliver solidaritetsbegrebet, og jeg forudser, at vi tillidsrepræsentanter fremover får en lidt anden rolle. I stedet for kun at forhandle timer hjem til den enkelte skal vi ind i en dialog med ledelsen om fordelingen og indholdet af opgaver og ressourcer. Samtidig skal ledelsen selv være parat til at forklare allokeringen af ressourcer og opgaver, og forhåbentlig bliver resultatet en større gennemsigtighed omkring den arbejdsindsats, som underviserne lægger”, siger Inge Regnarsson.

Opgør med forudbestemthed

Målet med aftalen har for begge parter været at undgå en rigid form for tidsregistrering, som beror på kontrol snarere end på tillid.

“Vi har ingen interesse i at genoplive tidligere tiders akkordaftaler, men vi er interesseret i at kunne indgå mere fleksible aftaler og aftaler, som godt kan differentiere fra medarbejder til medarbejder, fx afhængig af deres erfaring. Det har været vigtigt for os i ledelsen, at der bliver gjort op med den automatiske forudbestemthed, som har ligget i vores tidligere lokale arbejdstidsaftaler”, forklarer Laust Joen Jakobsen.

At de to parter skulle føle hinanden på tænderne for at finde ud af, om der overhovedet var basis for at forhandle, lægger de ikke skjul på.

“Som udgangspunkt forventede alle, at det ville blive hårdt mod hårdt, og at vi stod langt fra hinanden. Men da vi først blev enige om, at ryggraden i vores tilgang var tillid og saglighed, blev vi også klar over, at vi godt kunne forhandle os frem til en aftale”, forklarer Inge Regnarsson.

“Som udgangspunkt er vi indforstået med, at vi skal medvirke til at revitalisere uddannelsessystemet og gear det til samfundsudviklingen generelt. Vi vil gerne være med, men præmisserne skal være klare, og så er det utroligt vigtigt, at en aftale om arbejdstidstilrettelæggelse sker på et gensidigt accepteret grundlag”, supplerer Boris Eidemak.

DM Professionshøjskolels formand Hans Beksgaard, har fulgt indgåelsen af aftalen på UCC tæt. Og han håber, at den andre steder kan blive et eksempel til efterfølgelse.

“Værst lige nu står det til på Metropol. Selv om starten er lige om hjørnet, har der ikke været forhandlinger af nogen art endsige en udmelding fra ledelsen om, hvordan arbejdstiden skal registreres fra 1. august. På den baggrund er det særligt positivt, når der bliver indgået konkrete aftaler, som ikke bare er tomme hensigts-erklæringer”, siger Hans Beksgaard. <<

Boris Eidemak og Inge Regnarsson, to tilfredse UCC-tillidsrepræsentanter, der har opnået en fælles forståelse med ledelsen om, hvordan en mere fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse kan foregå. Forhandlingerne om aftalen har stået på siden marts.

Tilbage til industrisamfundet

Rektor taler om dialog, tillidsrepræsentanterne om diktat. Faktum er, at ledelsen på UC Lillebælt suverænt har bestemt, hvordan tidsregistreringen skal foregå fra august. Og det står ikke til forhandling.



Man skulle næsten tro, at de ikke havde deltaget i de samme møder, når tillidsrepræsentanter og rektor på UC Lillebælt skal forklare, hvordan man på professionshøjskolen har diskuteret arbejdstidstiltættelse.

“Tillidsrepræsentanterne har hver fået 50 ekstra timer til at være med i en dialoggruppe om det her. Vi er udmærket klar over, at der er mange udfordringer forbundet med det paradigmeskifte, som er i gang på uddannelsesinstitutionerne, og derfor har vi afsat god tid til drøftelserne med medarbejderrepræsentanterne i UC Lillebælt”, siger rektor Erik Knudsen.

“Der skal to parter til en aftale. Vi blev ganske vist inviteret med til bordet, men kun som dialogpartnere. Jeg tror også, at vi fik afværget de værste katastrofer gennem argumentets kraft. Men der har ikke været forhandlinger om noget. Vores ledelse har iværksat en organisationsfor-

andring, som i praksis vil resultere i en topstyret organisation, der mest af alt bringer minder om det gamle industrisamfund, frem for at fremstå som en dynamisk og udviklende vidensvirksomhed, der kan svare på samfundets behov”, siger Jesper Zimmer Wrang. Han er lektor ved Læreruddannelsen i Odense og en af tillidsrepræsentanterne for de hundredvis af DM-medlemmer, der underviser i UC Lillebælt.

Hvad enten årsagen er kemien mellem mennesker, kulturen på arbejdspladsen eller helt enkelt bare forskellige opfattelser af, hvordan tidsregistreringen bedst håndteres på arbejdspladsen, så er det en kendsgerning, at UC Lillebælt fra 1. august overgår til et tidsregistreringssystem under AC-overenskomsten, der er blevet til på baggrund af et ensidigt besluttet ledelsesgrundlag, som medarbejderne er stærkt utilfredse med.

“Ledelsen havde besluttet sig på forhånd, så det var rent spil for galleriet, at vi blev inviteret til såkaldte dialogmøder og fik ændret et par kommaer. Jeg er ikke imponeret af processen, lad mig sige det sådan”, siger Helle Waagner, lektor ved Pædagoguddannelsen i Jelling og ligeledes tillidsrepræsentant ved UC Lillebælt.

En tidssluger

Efterårets slag kommer til at stå om den arbejdstid, som allokeres til de forskellige arbejdsopgaver. I modsætning til de officielle udmeldinger fra ledelsen læg-

ges der i praksis op til en helt ekstrem detaljstyring, der bliver meget vanskelig at gennemføre, vurderer Jesper Zimmer Wrang.

“I det tidsregistreringssystem, som vores ledelse har udviklet, skal hver enkelt opgave registreres detaljeret i en række helt specifikke kategorier med hver deres timetalsbudget. Det kan nok bedst sammenlignes med, at den enkelte medarbejder hele tiden skal klikke på en lang række skakure, afhængigt af hvad for et hjørne af hvilken opgave man er i. Det bliver en interessant øvelse i sig selv. Men vi gør det selvfølgelig, selv om netop denne måde at registrere på ikke virker særlig smidig og nok heller ikke får medarbejderen til at føle sig som en ressource, der har ledelsens tillid”, pointerer Jesper Zimmer Wrang.

Når budgettet for en opgave skal lægges, har de lokale ledelser ofte et meget mekanisk og snævert blik på arbejdstid. Nogle steder i organisationen strikker man derfor så stramme budgetter sammen for hver enkelt opgave, at der ikke er nogen buffer overhovedet, forklarer DM-tillidsrepræsentanten.

“Enhver medarbejder ved, at der altid er elementer i en opgave, der ændrer sig undervejs, eller noget ekstra, der kommer til, som man ikke kan forudse under budgetteringen. Det kan fx dreje sig om, hvor mange koordineringsmøder der vises sig nødvendige, hvor mange ledelsesudsendte skemaer man skal udfylde, hvor

“Ledelsen havde besluttet sig på forhånd, så det var rent spil for galleriet, at vi blev inviteret til såkaldte dialogmøder og fik ændret et par kommaer”.

Helle Waagner, lektor ved Pædagoguddannelsen i Jelling og tillidsrepræsentant ved UC Lillebælt

“Det kan nok bedst sammenlignes med, at den enkelte medarbejder hele tiden skal klikke på en lang række skakure, afhængigt af hvad for et hjørne af hvilken opgave man er i.”

Jesper Zimmer Wrang, lektor ved Læreruddannelsen i Odense og tillidsrepræsentant ved UC Lillebælt

meget teknikken driller undervejs osv. Det lyder måske som småting, men i løbet af et arbejdsår bliver det ganske meget. Et skøn er, at mellem 10 % og 20 % af en årnorm går til ikke-budgetteret, men nødvendigt arbejde. Det hører til et almindeligt arbejdsliv, men ledelserne har tilsyneladende meget svært ved at anerkende det. Også selve tidsregistreringen kommer til at tage tid”, mener Jesper Zimmer Wrang.

“Herudover er der en stor gruppe af arbejdsopgaver, hvor tidsforbruget er temmelig vanskeligt at budgettere særligt præcist på forhånd, fx udviklingsopgaver, hverv og funktioner. Derfor bør man som udgangspunkt budgettere med, at alle arbejdsopgaver også rummer spildtid. Sådan er virkeligheden for en dynamisk vidensinstitution som UC Lillebælt. Den flytter sig også selvom man har lagt et fast buget for tiden”, fortsætter han.

Uklarhed giver stress

Rektor Erik Knudsen kan ikke genkende den misstemning, som tillidsrepræsentanterne på UC Lillebælt har oplevet omkring forårets diskussioner. Og han understreger, at det ikke er ud fra et ønske om at ville detailstyre mere, når han sammen med den øvrige ledelse har afslået at lave mere overordnede normaftaler for fordelingen af opgaver og ressourcer.

“Vores politiske opdrag er at skabe mere tid mellem undervisere og studerende samt mere tid til forskning og udvikling. Det er en kolossal omstilling for professionsuddannelserne at skulle igenem, fordi vores ressourcer skal udnyttes på en anden måde, og derfor må vi prøve os lidt frem i starten. Vi har aftalt, at vi evaluerer efter et års tid, og så må vi

tilpasse vores tidsregistreringssystemer løbende, hvis de viser sig at være uhenigtsmæssige. Det kan være, at vi om et år går UCC-vejen og i stedet aftaler nogle mere overordnede principper. Men først skal vi have nogle erfaringer at bygge på”, forklarer Erik Knudsen.

For Jesper Zimmer Wrang er kernen i det forgangne forløb, at ledelsen er mere optaget af budgetter end af medarbejdernes saglige vurderinger.

“Tillidsrepræsentanterne har i dialogen med ledelsen hele vejen igennem holdt på, at de forandringer, som skal ske – og som vi har forståelse for, at ledelsen gerne vil gennemføre – bedst løses gennem en lokal arbejdstidsaftale, som giver gennemsigtighed og også lidt ro på bagsmækken hos de medarbejdere, som skal løfte forandringerne igennem. På læreruddannelsen, hvor jeg arbejder, er der jo i forvejen store omvæltninger, og det er utroligt vigtigt, at vi sikrer, at medarbejderne ikke går ned med stress på grund af for mange uklarheder på én gang”.

Også Helle Waagner betoner den forebyggelse, der har ligget i de lokalaftaler, som først CVU’erne og siden UC Lillebælt har fungeret under i 20 år.

“Nu skal vi i stedet ud i individuelle og helt enormt tidsslugende processer, hvor ledelsen skal fordele ressourcer til den enkelte medarbejders opgaver. Det er et kulturbrud, og det er meget ærgerligt, at vi som tillidsrepræsentanter nu står i en situation, hvor vi skal korrigere misforhold så godt som muligt under de givne betingelser i stedet for at kunne kaste energien uforbeholdent ind i alt det nye”, pointerer Helle Waagner. <<

OPHAVSRETS- KONFERENCE OG TR-SEMINAR

Oktober måned byder på to vigtige arrangementer i DM-regi, så sæt allerede nu kryds i kalenderen.

2. oktober afholder DM i samarbejde med UBVA, Udvalget til Beskyttelse af Videnskabeligt Arbejde, en konference om undervisning og ophavsrettigheder.

Konferencen retter sig mod undervisere til universiteter og professionshøjskoler samt andre videregående uddannelser og tager sit udgangspunkt i, at en stadig stigende del af uddannelsesinstitutionernes undervisning er netbaseret, fx i form af podcasts. Det rejser en række spørgsmål om den ophavsretlige beskyttelse, for hvem har rettighederne til den offentligt tilgængelige undervisning, må andre frit anvende den, og må man selv frit anvende det, som andre lægger på nettet? Hvad med rettighederne, hvis man skifter job? Osv.

Konferencen vil belyse emnet gennem indlæg, summen og diskussion. DM-medlemmer kommer gratis med og får transportudgifterne dækket. Tilmelding er dog nødvendig senest 15. september 2013 på dm.dk/kalender.

Munkebjerg i Vejle lægger mødelokaler til efterårets TR seminaret i DM Professionshøjskoler. Det sker den 31. oktober til 1. november og har temaet “Perspektiver på TR og den ny ledelsesdiskurs”.

Ud over diskussioner og oplæg af blandt andre professor Ole Fogh Kirkeby fra CBS vil der også være middag og tid til hygge om aftenen. Yderligere oplysninger om tilmelding og program bliver sendt ud i den nærmeste fremtid.

Dannelsen skal tilbage i uddannelsen

Dannelsesperspektivet er stærkt forsømt i alle diskussioner om indhold på professionsuddannelserne. Det skal integreres langt bedre i uddannelsessystemet, mener tre lektorer fra pædagog-, socialrådgiver- og sundheds- og ernæringsuddannelserne, som DM Professionshøjskoler har talt med.



BETTINA BYSTRUP, UNDERVISER I SAMFUNDSFAG PÅ SOCIALRÅDGIVER- UDDANNELSEN VED UC SYDDANMARK:

“I mit fag, samfundsfag, er der sket en forskydning med den nye nationale stu-

dieordning. Det almindelige perspektiv er kun formuleret i få og meget generelle vendinger. Til gengæld er det ved hvert eneste modul blevet udspecificeret, hvilken viden, hvilke færdigheder og kompetencer de studerende skal have tilegnet sig, ligesom den første prøve er lagt allerede efter 10 uger. Konsekvensen er, at de studerendes fokus flytter sig, og at vi ikke længere oplever at have det rum for kritisk analyse og for vigtige diskussioner, som vi efter min mening burde have. Sådanne diskussioner er en helt naturlig del af dannelsen og uddannelsen af kommende socialrådgivere. Det er jo ikke mindst deres selvstændige dømmekraft, som de skal klare sig med både på fremti-

dens jobmarked og i en skærpet konkurrence med andre lande.

I den gamle studieordning blev der i højere grad lagt op til, at den studerende skulle forholde sig ansvarligt, reflektere og kritisk til omverdenen med henblik på at kunne øve indflydelse på og forandre samfundsmæssige rammer og vilkår. Det er centralt for mig, at vi som uddannelsesinstitution også forpligter os i et bredere perspektiv. Den omskiftelighed, som vores studerende skal kunne håndtere, synes jeg vi risikerer at forsømme, hvis vi kun uddanner dem til dagens arbejdsmarked og ikke til fremtidens”.



KIM LØWENSTEIN, LEKTOR I PÆDAGOGIK PÅ PÆDAGOGUDDANNELSEN KØBENHAVN VED UCC:

“Hvor gymnasiet tidligere netop havde det almindelige perspektiv som en kerneopgave, så er det i dag en langt mindre nysgerrig, opsøgende og undersøgende studenterbefolkning, der kommer ind på pædagoguddannelsen. Det er for mig ensbetydende med et tab af dannelse.

De unge i dag vil meget gerne vide, hvilke “lektier” de skal lave, og præcis hvilke spørgsmål de skal svare på. Deres hidtidige uddannelsesforløb har gjort dem mindre klar til at håndtere en usikkerhedsverden, hvor de selv skal tænke og reflektere og hvor læreren er underviser og ikke en, der deler facit ud.

Den sværeste og mest grænseoverskridende opgave, du i dag kan stille en pædagogstuderende, er: Find et emne, der interesserer dig, fordyb dig i det, og skriv om det!

Tabet af dannelse kommer også til udtryk i en mindre aktiv deltagelse, en knap så presserende oplevelse af at være medborger og påtage sig både retighederne og pligterne, der følger med. Jeg var i Berlin med et hold studerende for nylig, hvor vi besøgte tyske pædagogstuderende. Det kom helt bag på mine unge, at SU ikke er en menneskeret i Tyskland, og at berlinerne faktisk

skulle på arbejde i weekenden og ikke direkte på fredagsbar.

Den unge generation er et produkt af en navlebeskuende zappeskultur. De kan formidle, præsentere viden og lave PowerPoints til og med kryds og slange, mens indholdssiden halter, og ejerskabet kan være vanskeligt at få øje på. De tænker ind i boksen, ikke ud af den, og hele den kritiske tænkning og stillingtagen, der former dygtige professionsbachelorere, er tonet ned i det danske uddannelsesvæsen, både inden de kommer her, men efterhånden også i vore egne snævre studieordninger.

Vi er nogle kolleger på mit uddannelsessted på Strandvejen, der har talt om at indføre nogle skemalagte demokrati-dage, hvor vi skal koncentrere os om emner som medborgerskab, sammenhængskraft, humanitet og moral. Men igen ærgrer det mig, at det er en idé, der fødes oppe i systemet og ikke en idé, der kommer fra de unge selv”.



TORBJØRN YDEGAARD, LEKTOR I PÆDAGOGIK VED ERNÆRING OG SUNDHED OG PÅ EFTER- OG VIDEREUDDANNELSEN, UC SYDDANMARK:

“En amerikansk soldat, der har lært at fylde diesel på en lastbil, kan ikke fylde benzin på en bil. Det eksempel bruger jeg, når jeg over for overkonstablerne på

Haderslev Kaserne skal forklare forskellen på amerikanske soldater og dem, som bl.a. UC Syddanmark er med til at uddanne i Danmark. Hvor man i USA specialiserer folk i en helt ekstrem grad, så gør vi her i landet et stort nummer ud af at danne dem bredt, og få dem til at reflektere over, hvordan vi fx omgås hinanden, hvordan de kan og bør opføre sig på udebane i uniform osv. Det er præcis derfor, vores soldater bliver så exceptionelt dygtige. De får myndighed, og de lærer at tage ansvar. Og det gør de ikke mindst, fordi der står pædagogik – ensbetydende med almen dannelse – på deres skema.

Når jeg underviser i sundhed og ernæring, bliver det også tydeligt for mig, hvor vigtigt det er at sætte professionsfagligheden ind i en bredere, almindelig sammenhæng. En nybagt student

har ikke gjort sig ret mange overvejelser over, hvad oplysning er, hvem der kan forventes at kunne tage vare på sig selv, og hvem der skal have støtte, hvis nogen, når det fx gælder kostvejledning. I pædagogiktimerne skal de studerende stå på mål for egne holdninger og diskutere de mange etiske problemstillinger, som opstår, når man arbejder med mennesker og sundhed. Men det er præcis disse helt essentielle diskussioner, der bliver nedprioriteret, fordi vi på uddannelserne har fået alt for travlt med at opfylde normerne i studieordningen. Resultatet bliver professionsbachelorere, der fagligt kan være nok så velkvalificerede og have læst de rigtige bøger, men som ikke nødvendigvis har den fornødne selvstændige dannelsesramme at sætte den faglige viden ind i. Metervaren bliver højeste fællesnævner”.

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.



Eskil Vagn Olsen, 43 år, er ansat som direktør for Museum Vestsjælland, som er resultatet af en fusion af en række muse-

er i kommunerne i Vestsjælland. Eskil Vagn Olsen får således ansvaret for at lede et af landets største lokalmuseer. Første store opgave bliver at forstå implementeringen af museernes fusion, hvor hovedformålet er at sikre Vestsjælland et stærkt og levedygtigt museum, der er synligt lokalt, regionalt, nationalt og internationalt.

Mikkel Bohm, direktør i Danish Science Factory, har modtaget H.C. Ørsted-prisen 2013 for sit "fornyende, egennyttige og utrættelige arbejde med at skabe begejstring for naturvidenskab blandt børn og unge".

H.C. Ørsted-prisen er indstiftet i år af H.C. Ørsted-selskabet og Langeland Kommune. Prisen er på 10.000 kr.



Charlotte Brasch Andersen, 41 år, ph.d. fra SDU i 2004, er tiltrådt en kombinationsstilling som lektor på Syddansk

Universitet og molekylærgenetiker på Odense Universitetshospital.

Lektor Charlotte Brasch Andersen skal forske og undervise i human genetik. Hun bliver tilknyttet Forskningsenheden for Human Genetik på Klinisk Institut, SDU, og er samtidig ansat som molekylærgenetiker på Klinisk Genetisk Afdeling på OUH.

Hun har studeret på University of California, været på forskningsophold på Karolinska Hospital, Stockholm, på Channing Laboratory, Brigham and Women's Hospital, Harvard Medical School, Boston.



Niels Chr. Nielsen, professor, bliver ny dekan for Aarhus Universitets hovedområde Science and Technology, der rummer

naturvidenskab og teknisk videnskab. Han bliver dermed medlem af universitetsledelsen. Han overtager jobbet som dekan fra Brian Bech Nielsen, der tiltræder som ny rektor for Aarhus Universitet.

Niels Chr. Nielsen er uddannet kemiker fra Aarhus Universitet med en ph.d. delvist udført på MIT i Boston. Han blev i 1999 professor ved Institut for Molekylær og Strukturel Biologi og i 2004 professor ved Kemisk Institut. I 2005 blev han leder af grundforskningscentret inSPIN, og siden 2012 har han været leder af det internationalt højt anerkendte iNANO-forskningscenter.



"Jeg kender smerten. Jeg ved det ikke er let at være en lille pige, der er blevet voldtaget. Derfor hjælper jeg andre piger"
- Saffie, 17 år og fra Sierra Leone

Du kan hjælpe med at stoppe vold mod børn. Meld dig som indsamler til Red Barnets store landsindsamling søndag d. 1. september 2013.

Sms **INDSAMLER** til 1220
redbarnet.dk/blivindsamler



Red Barnet
Save the Children Denmark



DANSK PSYKOLOG FORENING

DM · Dansk Magisterforening



Bedre arbejdsmiljø

– FÅ INDFLYDELSE PÅ FORANDRINGSPROCESSER I DIN ORGANISATION

Brug en dag sammen med eksperter og andre arbejdsmiljørepræsentanter og sæt fokus på, hvordan du kan påvirke indsatsen for et godt arbejdsmiljø, så både medarbejdere og organisationen kommer godt igennem de uundgåelige forandringsprocesser.

HØR TRE EKSPERTER:

FORANDRINGER OG HVORDAN MENSKER TRIVES MED DEM

Thomas Milsted
Forfatter og generalsekretær i
Stresstænk tanken

Er det naturligt at reagere negativt på forandringer? Ja, men med god forberedelse og dialog kan vi komme bedre igennem forandringsprocesser. Hør om de mekanismer, som forandringer sætter i gang i mennesker, og om hvordan vi kan undgå stress og skabe bedre trivsel.

ORGANISATIONSUDVIKLING – GODE OG DÅRLIGE PROCESSER

Vibe Strøier
Organisationspsykolog

Hvad bliver arbejdsmiljørepræsentanternes vigtigste redskaber og roller i årene, der kommer? Få inspiration til at blive en reel, synlig og vigtig sparringspartner for ledelsen og til at inddrage hele organisationen, så et bedre psykisk arbejdsmiljø bliver et fælles ansvar.

ORGANISATIONSÆNDRINGER, STRESS OG HELBRED

Martin Lindhardt Nielsen
Speciallæge på Arbejds- og Miljø-
medicinsk Afdeling, Bispebjerg
Hospital

Hvilke konsekvenser har organisationsforandringer for sygefravær, stress, blodtryk og depression? Hvad har positiv og hvad har negativ effekt på helbredet? Hør blandt andet om forskningsresultaterne fra en stor dansk undersøgelse af kommunalreformens betydning for helbred og trivsel.

DELTA I DEBATTEN:

På dagen får du mulighed for at diskutere og reflektere med andre arbejdsmiljørepræsentanter og de tre eksperter.

Konferencen er for arbejdsmiljørepræsentanter og gratis for medlemmer af DM, JA, Den Danske Dyrslægeforening og Dansk Psykolog Forening.

TID OG STED

10. oktober 2013
kl. 10-16
Peter Bangs Vej 30, Frederiksberg

Tilmeldingsfrist: 20. september

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.

RENÉ LYNGFELDT SKOV, 41 ÅR

Chefkonsulent i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen på Københavns Rådhus

Du er chefkonsulent i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen – hvad går dit job ud på?

Jeg skræver over det administrative og det politiske. Når vi forhandler budgetaftale i udvalget en gang om året, så sidder jeg med ved forhandlingerne. Jeg har ansvaret for at ajourføre aftaleteksten og skal i samarbejde med fageksperter forsøge at ramme det politiske sprog, så politikerne kan genkende deres ambitioner, men også sikre, at det er fagligt forsvarligt i forhold til lovgivning og erfaringer. Jeg formidler beskæftigelses- og integrationsborgmester Anna Mee Allerslevs ønsker til budgetforhandlingerne og holder hende ajour med, hvilke budgetnotater der er sendt ud. Jeg er den praktiske gris, der har styr på, hvad de andre partier siger, og hvad der er på bordet lige nu. Jeg er standby under forhandlingerne sammen med relevante kontorchefer og direktionen, og vi holder øje med, om det rigtige er kommet med i aftaleteksten.

Dit job handler i høj grad om borgmestertjening. Hvad ligger der i det?

Jeg sidder med til morgenmøde hver dag i borgmesterteamet for Anna Mee Allerslev, hvor vi ser på, om der er noget, borgmesteren skal reagere på i pressen. Der kan være perioder med stor travlhed som for eksempel i forbindelse med akutjobordningen. Jeg har pressevagt en gang om ugen, hvor jeg starter med at høre P4-nyhederne 6.30, og er der noget her eller andre steder, Anna Mee Allerslev har en

kommentar til, tager jeg kontakt til journalisten. Hvis hun skal i TV2 Lorry eller Deadline, så er jeg med til at klæde hende på med viden om alt, der er relevant for debatten. Min rolle i presseteamet er primært i forhold til det faglige indhold på beskæftigelses- og integrationsområdet.

Kræver det særlig fingerspitzengefühl?

Det handler i høj grad om at læse borgmesteren og inddrage hende på det rigtige tidspunkt i processen, for det er nok de færreste politikere, der vil nøjes med at skrive under, når tingene er udformet. Hvis vi fx laver plakater om en ny diskriminations-hotline, så skal borgmesteren selvfølgelig informeres, før hun selv ser plakaterne på gaden. Hun skal være med løbende på de rigtige tidspunkter.

Du har også forsket i integration, og nu beskæftiger du dig politisk med det. Hvordan er du kommet ind på det spor?

Det startede egentlig et helt andet sted. Jeg var, mens jeg læste, helt sikker på, at jeg ville arbejde i forlagsbranchen, så da jeg dimitterede, sendte jeg uopfordrede ansøgninger til en masse forlag. En af forlæggerne kontaktede mig – ikke fordi han havde et job, men fordi han syntes, min ansøgning var så velskrevet, at han gerne ville have mig til at skrive en bog. Mens jeg skrev bogen, ledte jeg efter et bijob, og det fandt jeg i en ungdomsklub på Østerbro. Her var der en masse hårde rødder med indvandrers-

baggrund, men jeg forelskede mig i arbejdet. DPU havde også øje på klubben, og da Søren Langager, som stod for forskningsprojektet, opdagede, at der var en humanist ansat, bad han mig lave forskningsbetragtninger og interviews, og jeg endte med at være med til at skrive en rapport om det. Jeg blev hans forskningsassistent, og derefter hoppede jeg ud som selvstændig og arbejdede med evalueringer og integration. Sidste opgave som selvstændig foregik her på forvaltningen, hvor jeg efterfølgende søgte job. Så integration har jeg beskæftiget mig med praktisk, i forskning og politisk.

Hvad kan du som humanist bidrage med i en statskundskabsverden?

Min force er at være generalist og vide noget om en masse snarere end at have et speciale. Jeg er god til at skære kagen til, hvis Anna hurtigt skal vide noget om et område. Jeg kan analysere, hvilken viden der kræves her og nu og finde de rigtige argumenter. Det er helt sikkert noget, jeg har med mig fra studierne.

Hvad er du mest glad for ved dit job?

Da jeg var i forskningsverdenen, trængte jeg til, at der var nogen, der sparkede min dør ind med en akut opgave. Jeg er meget glad for, at der i mit nuværende job indimellem er voldsomt travlt og mange opgaver, der skal løses her og nu. Bølgerne går ofte højt, og der er stor alsidighed. Og så er det sjovt at sidde så tæt på magten. <<



“Da jeg var i forskningsverdenen, trængte jeg til, at der var nogen, der sparkede min dør ind med en akut opgave”.

KARRIERE:

- 2007-** Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Københavns Kommune.
- 2005-2007** Selvstændig konsulent.
- 2003-2005** Forskningsassistent på Danmarks Pædagogiske Universitet.
- 2000-2003** Uddannet klubmedarbejder i Studsgårdens fritids- og ungdomsklub.

UDDANNELSE:

- 2000** Cand.mag. i nordisk litteratur og filosofi fra Syddansk Universitet.

DM OG MA INVITERER TIL MEDLEMSFEST

DM har allerede budt Magistrenes A-kasse (MA) velkommen som det første af flere akademikerforbund, der flytter ind på adressen Peter Bangs Vej 30. Det nye hus rummer moderne faciliteter og nye akademikerfællesskaber til gavn for medlemmerne. Og det skal fejres.

DM og MA inviterer alle medlemmer indenfor til en festlig og faglig aften. Kold øl og lækre tapas til ganen, underholdning i form af sprød jazz med Benjamin Koppel og stand-up med Lasse Rimmer er blandt andet på programmet, når DM indvier sit nye hus torsdag 29. august kl. 16-21.

Aftenen byder også på faglige workshops, hvor du kan få råd og vejledning om dit arbejdsliv af DM's og MA's konsulenter. Karrieresparning, elevatortalen, løntjek og i gang som selvstændig er blot nogle af emnerne.

Festen er gratis og for alle medlemmer af DM og MA. Er du medlem af DM og bosat uden for hovedstadsområdet, refunderer DM din transportudgift.

Få mere information og tilmeld dig via dm.dk/kalender



RÅDGIVNING OG PRIS FOR STUDENTERMEDLEMMER

Der er mange muligheder for hjælp og rådgivning i DM – også for studerende. Du kan fx få kigget din ansættelseskontrakt igennem af en af DM's konsulenter, inden du skriver under, og du kan få sparring, inden du går til jobsamtale.

Bliv medlem af DM for kun 20 kroner det første halve år.

Er du førsteårsstuderende, kan du blive medlem de første seks måneder for kun 20 kroner i alt. Derefter koster det kun 22 kroner om måneden.

Læs mere på om dine fordele som studentermedlem i DM på

dm.dk/studerende



FÅ OVERBLIK OVER EFTERÅRETS MEDLEMSMØDER

DM's medlemsmøder giver dig inspiration til at reflektere over din egen karriere og giver dig viden og nye værktøjer til at skabe et godt arbejdsliv. Møderne om arbejdsliv og karriere giver dig viden om tendenser og problematikker i arbejdslivet, hvor møderne om faglighed giver dig viden om nye områder og banebrydende forskning.

I efteråret kan du blandt andet komme på besøg i højesteret, møde de vilde dyr i Givskud Zoo og gå i dybden med hjerneforskning. Eller du kan lære at skabe mere flow i hverdagen, booste dit selvværd og lære at håndtere selvlædelens udfordringer.

I efterårets program kan du også få besøg af DM Karriere på din arbejdsplads til en workshop om fx din karriereudvikling, LinkedIn som karriereværktøj, stress og psykisk arbejdsmiljø.

Få overblik over efterårets arrangementer på dm.dk/kalender

DM'S SUCCES MED JOBLAB FORTSÆTTER

Ledigheden blandt DM's medlemmer har allerhøjeste prioritet. Et af DM's våben for at øge beskæftigelsen blandt medlemmerne er DM's joblab, der giver nyuddannede et forum, hvor de kan blive inspireret, få input fra både eksterne og DM's konsulenter samt generel sparring, når ansøgning og cv skal have en opstrammer.

Det hele foregår i DM's lokaler på Peter Bangs Vej i København og var en stor succes i foråret, hvor 80 procent af de faste deltagere allerede er kommet i job.

Efterårets program går blandt andet i dybden med, hvordan du skriver den gode uopfordrede ansøgning, myter og virkelighed, når virksomheder rekrutterer, samt hvordan du får din ansøgning til at spille sammen med et opslag og meget mere.

Joblab'et er åben hver tirsdag og torsdag fra 10 – 15 og er forbeholdt nyuddannede. I forbindelse med medlemsfesten torsdag 29. august er åbningstiderne dog 16 – 18.30. (Læs mere om medlemsfesten øverst til venstre på denne side).

Læs mere på dm.dk/joblab

HAR DU CAND NOK?

Er du studerende eller nyuddannet, er candportalen.dk værktøjet, der med en vifte af resurser hjælper dig med overgangen fra studieliv til arbejdsliv.

Under dit studium og når du dimitterer, skal du træffe en lang række valg, som samlet vil udgøre din kompetenceprofil. Jo mere bevidst du er om dine valg, jo bedre vil du være rustet til jobsøgning, ansættelsessamtaler og karriere.

På Candportalen kan du blandt andet:

- Læse praktiske guides med gode råd fra vores konsulenter til din jobsøgning
- Se eksempler på, hvordan andre har udformet deres cv
- Teste, om du har valgt det rigtige studiejob
- Finde en kalender med gratis arrangementer

CANDPORTALEN.DK / DM (Dansk Magisterforening) / Magistrenes A-kasse / MP Pension

DM PROCENT



Fitness World

Få op til 20 procent rabat på dit medlemskab.

Som medlem af DM kan du træne i Danmarks største fitnesskæde med over 100 centre til 199 kroner om måneden. Husk, at du også kan konvertere et allerede eksisterende medlemskab for 99 kroner.

Læs mere på dm.dk/dmprocent

sund fornuft
FITNESS
WORLD



Koncerthuset

Få 20 procent rabat på koncerter i Koncerthuset

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

Læs mere på dm.dk/dmprocent

K3NC2R1
HUS4T

Ledige stillinger »

A-KASSEN FOR HUMANISTER, SCIENT'ER OG ANDRE HØJTUDDANNEDE

ma-kasse.dk/blivmedlem

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.

Meld dig ind på ma-kasse.dk/blivmedlem

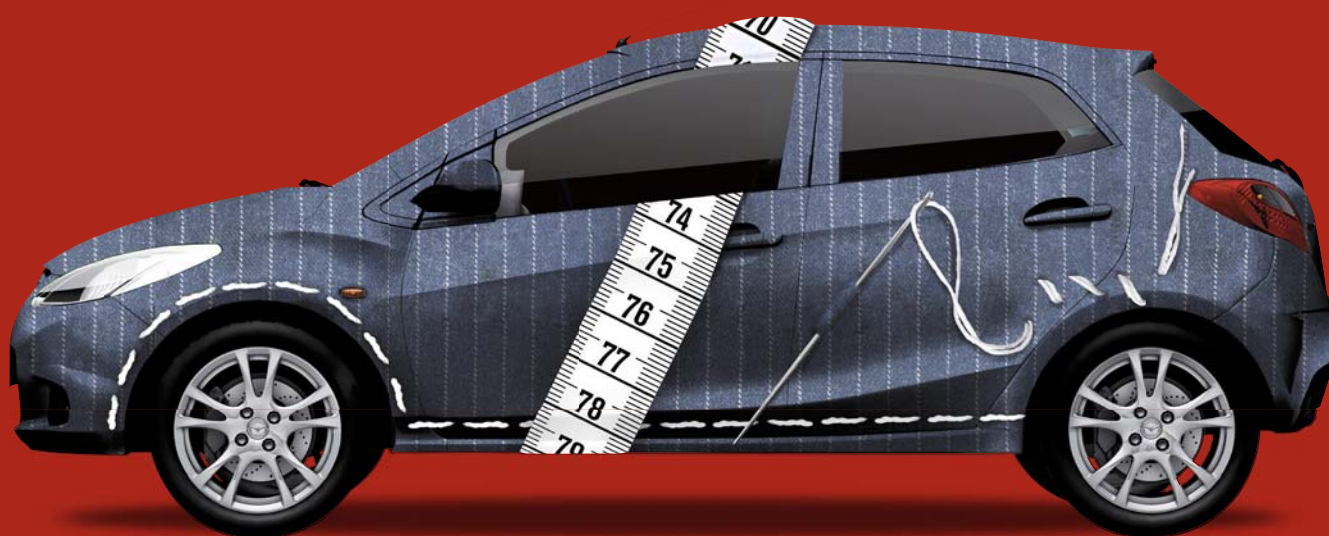
Det er os med
CANDPORTALEN.DK



A-kassen for højtuddannede

GF

FORSIKRING MED OVERSKUD



Få skræddersyet din bilforsikring

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

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

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

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