



Fokus på faglighed – musikterapeuten

side 20-21

Chokbølger
gennem UCC

6

Universiteter:
Vi kan ikke
være tilfredse

12

Læreruddannelserne
drukner i
evalueringer

24

dm natur
& kultur

35

Professionshøjskolernes krise

Professionshøjskolerne med lærer- og pædagoguddannelserne er et af DM's absolutte kerneområder, hvor DM-medlemmer traditionelt har udgjort det store flertal både i administrative funktioner, i ledelsesfunktioner og i underviserfunktioner. Seminarierne har også traditionelt været det bedst organiserede af DM's store ansættelsesområder med en fin dækning af tilfidsrepræsentanter og en fornuftig lokal forhandlings- og samarbejdskultur. En arbejdspladsorganisering ikke ulig gymnasiernes.

I løbet af de sidste 10-15 år har uddannelsesinstitutionerne – og DM's medlemmer – imidlertid været udsat for voldsomme ændringer, der har skabt store problemer for de ansatte. Seminarierne blev først fusioneret til centre for videregående uddannelse (CVU'er), og – inden den proces var helt gennemført – senere hen til de nuværende professionshøjskoler. Der er altså tale om uddannelsesinstitutioner, der har måttet gennemgå en noget mere tumultarisk fusionsproces end den, universiteter og forskningsinstitutioner har været igennem. Men uden den politiske og mediebarne bevågenhed, problemerne ved universitetsfusionerne har fået.

Den offentlige og politiske diskurs har derimod koncentreret sig om problemer i folkeskolen og kvalitetsproblemer i uddannelserne, mens de vanskeligheder, DM's medlemmer – underviserne på pædagog- og læreruddannelserne – møder på arbejdspladserne i form af uklare og fjerne ledelsesstrukturer, har haft uendeligt svært ved at interessere politikere og medier. Det til trods for, at det burde være soleklart for enhver, at når der skæres ned på ressourcerne til undervisning – blandt andet fordi administrationen og bureaukratiet sluger en stadig større del af de magre bevillinger – er det svært at opretholde den kvalitet, som man som underviser ønsker at levere. Og når forholdene forhindrer

en i at levere en kvalitet, man som professionel kan stå inde for, går det hårdt ud over det psykiske arbejdsmiljø.

Værre bliver det, hvis man i den situation ikke oplever opbakning fra ledelserne. Hvis de øverst ansvarlige på de fusionerede institutioner ikke siger tydeligt fra over for politikerne. Hvis de løber med på myten om, at megastore institutioner automatisk giver en megaflyt kvalitet. Og hvis de som konsekvens af knappe ressourcer og politiske krav stiller større og urealistiske krav til underviserne og skærer i tiden til forberedelse og udvikling. Det er desværre det billede, vi ser mange steder på vores professionshøjskoler. Det vil ikke være forkert at beskrive situationen som en decideret krise – en krise, der besynderligt nok ikke synes at have politikeres og mediers særlige opmærksomhed”.

Den nye regering har valgt at lægge ansvaret for professionshøjskolerne og universiteterne under samme ministerium. Det er DM's forventning, at det kommer til at betyde større opmærksomhed på de udfordringer, som professionshøjskolerne står over for. At regeringen vil bestræbe sig på, at der i kommende finanslove skabes mulighed for at øge bevillingerne til alle de videregående uddannelser, ikke mindst lærer- og pædagoguddannelserne. Men det er også vores forventning, at ledelserne på professionshøjskolerne vil være sig deres ansvar over for lærerne bevidst og ikke gøre situationen værre ved at ødelægge samarbejds klima og arbejdsmiljø. Ressourcemangel er ingen undskyldning for dårlig ledelse.

Ingrid Stage

Hovedbestyrelsen for Dansk Magisterforening

Ingrid Stage, formand

Eva Jensen, DM Offentlig

Peter Grods Hansen, DM Offentlig

Nanna Bruun, DM Privat

Camilla Gregersen, DM Privat

Frederik Dehlholm, DM Privat

Hans Beksgaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Anders Hamming, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Henrik Prebensen, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Leif Søndergaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Erik Alstrup, DM Forskning & Formidling

Tenna R. Kristensen, DM Forskning & Formidling

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

Katrine Kier Nielsen, DM Studerende

Kasper Ditlevsen, DM Studerende

Charlotte Palludan, Fagforeningslisten

Hanne Götzsche, DM Pensionist

Læs også artiklerne
 “Chokbølger gennem UCC”
 på side 6-7
 og “Læreruddannelserne
 drukner i evalueringer”
 på side 24-25.

Nyt år med nye artikelsier

To nye artikelsier introducerer vi fra og med dette nummer. En i den tungere, faglige kategori og en i den lettere, kulturelle kategori.

Den første artikelserie er en præsentation af en række faglige selskaber og foreninger, som alle enten i dag har en tilknytning til DM (selskabets eller foreningens medlemmer er fx også medlemmer af DM) eller har et ønske eller en idé om en nærmere tilknytning til DM i form af fx et nærmere defineret samarbejde (netværk, servicering, kurser m.v.).

Der findes et utal af faglige selskaber og foreninger, som har eller kunne have en eller anden relation til DM og DM-medlemmernes faglige profession, så der er sådan set nok at tage af. Udvælgelsen af, hvilke selskaber vi skriver om, er til dels styret af ønsket om, at de skal ligge inden for nogle nærmere definerede faglige universer defineret af DM's hovedbestyrelse – med det formål at opruste og intensivere den kommunikation, tilbud, service m.v., der møder medlemmerne i deres faglighed, her forstået som deres profession, altså hvad de er beskæftiget med i det daglige.

Men vi er også åbne for forslag fra dig, som måske er medlem af et fagligt selskab, der fortjener en omtale og præsentation – og som kunne være interesseret i en tættere relation til DM. Tøv ikke med at skrive til os på magisterbladet@dm.dk.

På side 20-21 kan du læse seriens første artikel, der handler om Musikterapeuternes Landsklub. Ud over at præsentere foreningen (formål, aktiviteter, historie og andre fakta) fortæller artiklen, hvad en musikterapeut egentlig laver.

Den anden artikelserie, den i den lettere, kulturelle kategori, afløser tidligere serier som "Det akademiske folkekøkken" og "Verden på formler". Den handler om vin. Det er ikke bare endnu en artikel eller klumme, der anmelder en eller anden vin, nej, den handler om vinkultur – og måske ukultur – bredt forstået. Og i god akademisk tradition starter vi med de gamle ægyptere: Hvordan smagte vinen i gamle dage? Du kan også stille spørgsmål til vores vinkender og -skribent, som på bedste subjektive vis vil tage stilling til objektive begreber som fx smag og kvalitet. "Vink om Vin" finder du på side 30.

Til sidst vil vi henlede opmærksomheden på artiklerne side 12-17 om Magisterbladets store scient.-undersøgelse, som var temaet i 2011's sidste udgave. Mange i undersøgelsen sagde, at universiteterne ikke klædte dem godt nok på til arbejdslivet. Vi har konfronteret universiteter, minister og aftagere med kandidaternes kritik. De erkender problemet. Og vil gøre noget ved det.



FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** Professionshøjskolernes krise
- 9 SIDEN SIDST**
- 18 NYE BØGER**
- 22 SIDEN SIDST**
- 26 LIGE UDKOMMET** En fortælling om Danmark i det 20. århundrede
- 28 KOMMENTAR** Bundlinjetænkning og uddannelsespolitik
- 30 VINK OM VIN** Hvordan smagte vinen i ældre tider?
- 32 DEBAT**
- 34 NYE BØGER**
- 44 DET' MIT JOB** Projektmedarbejder på danske middelalderbyer
- 46 NYE BØGER**
- 47 JOBSEKTIONEN** Ledige stillinger
- 52 MEDDELELSER**
- 56 DM AKTUELT**

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

Al henvendelse vedr. abonnement og adresseændring: 38 15 66 00 og bed om medlemsafdelingen. Abonnement på Magisterbladet koster 213,75 kr. per kvartal.

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

Liv Kretzschmer
lk@dm.dk

Martin Ejlersten
me@dm.dk

Thomas Böttcher
tb@dm.dk

Pernille Siegumfeldt
psi@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon:
38 15 66 52

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

Design og tryk:
Datagraf
www.datagraf.dk



ARTIKLER



- | | | | |
|---|--|--|---|
| 6 Chokbølger gennem UCC | 14 38 år efter miljøbeskyttelsesloven: "Kan vi få biologer, der også ved noget om forvaltning?" | 16 "Forskning var det eneste, der gjaldt" | 24 Læreruddannelserne drukner i evalueringer |
| 8 RUC strammer op om praktik | 15 Uddannelsesministeren: Behov for mere fokus på arbejdsmarkedet | 19 KL: Fremskyndet aktivering er spild af skatte kroner | 31 Pris til DM's formand |
| 10 Et nyt år i krisens tegn | | 20 Behandling med musik | 35 dm natur & kultur |
| 12 Universiteter: Vi kan ikke være tilfredse | | 23 Landbruget angriber miljømedarbejdere | |

Forside: Jesper Voldgaard

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 31.400 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af


Kontrolleret oplag: 30.257
i perioden 1.7.2010-30.6.2011

Produktionsplan:

Nr. 2-2012
Udkommer: 27. januar
Deadline debat: 16. januar
Deadline annoncer: 18. januar
Deadline kalender: 18. januar

Nr. 3-2012
Udkommer: 10. februar
Deadline debat: 30. januar
Deadline annoncer: 1. februar
Deadline kalender: 1. februar

Nr. 4-2012
Udkommer: 24. februar
Deadline debat: 13. februar
Deadline annoncer: 15. februar
Deadline kalender: 15. februar



Chokbølger gennem UCC

Årets anden fyringsrunde blev gennemført på landets næststørste professionshøjskole lige op til jul. DM er forbløffet over brutaliteten og har sendt en usædvanlig advarsel til rektor.

Kan man varsles fyret to gange på et år? På Professionshøjskolen UCC kan man.

Kan man varsle medarbejdere, der er ramt af arbejdsbetinget stress? På UCC gør man det.

Kan man slå stillinger op uden at tilbyde dem til de varslede? Det har man gjort på UCC.

Kan man bede medarbejdere om et svar inden for 24 timer på, om de vil indgå en frivillig fratræden? Det beder man medarbejderne om på UCC.

Og endelig: Kan man på nogen måde forvente et anstændigt arbejdsklima i en organisation, hvor fyrede skal arbejde side om side med de ikke-fyrede helt frem til sommeren 2012? Det forventer man af medarbejderne på UCC.

Fyringer har man – desværre – vænnet sig til i professionshøjskoleverdenen de senere år. Alene på UCC har man siden etableringen i 2008 mistet op imod 50 millioner kr. i indtægt. Det koster arbejdspladser. Frem mod 2014 forventer man en yderligere ind-

tægtsnedgang på 100 millioner. Det betød et farvel til cirka 30 medarbejdere i sommer, heraf godt halvdelen ved frivillig fratræden. Nu står så yderligere 29 medarbejdere til at miste deres arbejde.

Men hvad enten det formelt set er i overensstemmelse med reglerne for afskedigelser eller ej: Den brutale fremgangsmåde, man har benyttet under årets anden afskedigerunde på landets næststørste professionshøjskole, vækker forbløffelse hos såvel tillidsre-

“Jeg har det rigtig dårligt med, at vi arbejder i en organisation, der taler så meget om det gode arbejdsmiljø og samtidig varsler fyring af medarbejdere, som fx er sygemeldt med arbejdsbetinget stress”.

Gitte Funch, DM-tillidsrepræsentant, Læreruddannelsen Zahle

“Jeg er meget træt af at se på regeringer, der kun kan finde ud af at stimulere universiteterne uden overhovedet at løfte velfærdsuddannelserne tilsvarende med forskningsmidler osv.”

Laust Joen Jakobsen, rektor, UCC

præsentanter som erfarne faglige konsulenter i DM.

“Jeg har det rigtig dårligt med, at vi arbejder i en organisation, der taler så meget om det gode arbejdsmiljø og samtidig varsler firing af medarbejdere, som fx er sygemeldt med arbejdsbetinget stress”, siger Gitte Funch, der er DM-tillidsrepræsentant på Læreruddannelsen Zahle.

For kun et år siden protesterede de studerende på Læreruddannelsen Zahle mod nedskæringer. Et af de mange kapitler i historien uden ende.

“Jeg er også frustreret over, at magten er svær at placere med de mange lag i organisationen. Som TR kan jeg se, at det kan medføre uklarhed om baggrunden for, at man er blevet varslet som medarbejder”.

Stort set samme melding lyder fra Professionsinstituttet PAPS i Titangade, hvor Helge Skielboe er DM's tillidsrepræsentant.

“Samtidig med omfattende varslinger på efter- og videreuddannelsesområdet er man på UCC ved at bygge en ny organisation op, hvor der også sker store omorganiseringer på ledelsesområdet. Dermed bliver det endnu mere uigennemskueligt for os, hvorfor fyringerne rammer, som de gør, og vi ved ikke, hvem vi skal rette vores spørgsmål til”, forklarer Helge Skielboe.

Advarsel til rektor

Forholdene for medarbejderne er nu så belastede, at DM's faglige konsulent Helge Nielsen har taget det usædvanlige skridt at sende en skriftlig advarsel til UCC's rektor, Laust Joen Jakobsen, og HR-chef, Frank Güsmer (se boks).

I brevet understreger Helge Nielsen, at DM følger situationen tæt og med stor undren, samt at DM er parat til at forfølge alle sager, hvor der kan være tvivl om sagligheden.

Det er første gang i Helge Niensens 22 år som faglig konsulent, at en direkte advarsel ryger af sted i et brev til en rektor. Men det er også en usædvanlig situation, de ansatte på de 13 adresser under UCC er havnet i, forklarer han.

“UCC er i gang med at kassere en række kompetente medarbejdere på en meget brutal facon. Det er ikke kun DM, som er bekymret for de forhold, man byder ansatte på UCC. Også Arbejdstilsynet har jo givet en afdeling under professionshøjskolen en anmærkning, fordi vilkårene for undervisning og forskning er så dårlige, at man udsætter de ansatte for en sikkerheds- og sundhedsrisiko”, forklarer Helge Nielsen.

Varslinger står ved magt

Advarslen tages alvorligt i toppen af UCC.

Rektor Laust Joen Jakobsen forklarer, at en evaluering af forløbet vil blive lavet af professionshøjskolens hovedsamarbejdsudvalg. Samtidig pointerer han dog, at de nøje fastlagte kriterier, som ligger til grund for varslingerne, er fulgt til punkt og prikke. Varslingerne står ved magt, også selv om de altså rammer medarbejdere, som bliver varslet for anden gang på bare et år eller er sygemeldte med fx arbejdsbetinget stress.

“Vi har jo ikke varslet en medarbejder, fordi vedkommende var sygemeldt. Der har været andre grunde. Og de, der oplever at blive varslet to gange, gør det, fordi vi har forsøgt at holde på opgaver og kompetente medarbejdere så længe som overhovedet muligt. Jeg medgiver, at det udfra set kan virke, som om ledelsen ikke har udvist rettidig omhu, men det har vist sig umuligt for os at tage højde for alle situationer”, forklarer Laust Joen Jakobsen.

UCC's rektor anerkender, at adjunkter, lektorer og andre skal arbejde under ekstremt vanskelige vilkår, ikke mindst på den anden side af jul, hvor fyrede og ikke-fyrede skal køre tvungent parløb frem til sommer.

“Preset er enormt, men der sker også tilpasninger i organisationen, som trods de forandrede vilkår efterlader respekt for medarbejdernes fortsatte motivation. Tag fx Blaagaard under UCC, hvor jeg selv var rektor indtil 1998. Her har man efter sammenlægningen med KDAS skullet indrette sig på, at indtægterne er dalet fra 101 til 55 millioner på grund af lav søgning og på grund af den ene elendige finanslov efter den anden. Alligevel vil jeg betegne arbejdsmiljøet dér om ikke som

UDDRAG AF DM'S BREV TIL LEDELSEN PÅ UCC

“Sådanne tilbagevendende afskedigelsesrunder er meget lidt fremmede for medarbejdernes tro på, at UCC er et projekt, der kan lykkes, ligesom de ofte tilbagevendende afskedigelsesrunder belaster et i forvejen meget belastet arbejdsmiljø, hvor der blandt de varslede er en række medarbejdere, der har været ramt af arbejdsbetinget sygdom. For eksempel har UCC i denne omgang varslet en række medarbejdere med arbejdsrelateret stress på en arbejdsplads, der har fået følgende anmærkning af Arbejdstilsynet: “Arbejdstilsynet vurderer derfor samlet, at arbejdet med undervisning og forskning på UCC og PAPS udsætter medarbejderne for en sikkerheds- og sundhedsrisiko”.

jublende, så dog som tilfredsstillende”, siger Laust Joen Jakobsen.

Professionshøjskolerne er reelt blevet økonomisk udsultet år efter år siden starten i 2008. Også ved den seneste finanslov blev velfærdsuddannelserne forbigået, og UCC's rektor, der også har tre år bag sig som formand for Professionshøjskolernes Rektorkollegium, glæder sig til, at en ny regering forhåbentlig vil rette op på den skæve fordeling af ressourcerne.

“Jeg er meget træt af at se på regeringer, der kun kan finde ud af at stimulere universiteterne uden overhovedet at løfte velfærdsuddannelserne tilsvarende med forskningsmidler osv. Globaliseringspuljen udløber i 2012, og hvis ikke regeringen tilgodeser professionshøjskoleområdet på næste finanslov, så kommer det til at koste endnu flere arbejdspladser. Der er et enkelt lys for enden af tunnelen, som kan lette krisen noget, nemlig at rigtig mange unge gerne vil ind på vores uddannelser. Pædagoguddannelsen har fået en revival, det samme tror jeg vil ske for læreruddannelsen”. <<



Miljøstyrelsens program for bekæmpelsesmiddelforskning

Indkaldelse af ansøgninger

Miljøstyrelsen råder i perioden 2012 – 2015 over en pulje på 18-20 mio. kr.

Ansøgninger skal være modtaget i Miljøstyrelsen **inden torsdag, den 1. marts 2012 kl. 12.00.**

Ansøgninger, der ikke overholder de krav og retningslinjer, der fremgår af vejledning og ansøgningskema, kan ikke påregnes behandlet. Ansøgninger, der modtages efter ansøgningsfristens udløb, vil ikke blive behandlet.

Informationsmøder

Der afholdes informationsmøder om programmets ansøgningsrunde 2012:

- **Århus 17. januar 2012, kl. 13.30 til 15.30.**
Institut for folkesundhed, bygning 1261 Bartholins Allé 2, Aarhus Universitet, 8000 Aarhus.
Tilmeldingsfrist:
15. januar 2012 kl. 10.00 til jki@mst.dk
- **København 2. februar 2012 kl. 13.00 - 15.00.**
Miljøstyrelsen, Strandgade 29, 1401 København K
Tilmeldingsfrist:
31. januar 2012 kl. 10.00 til jki@mst.dk

Sådan søger du

Vejledning, ansøgningskema og standardvilkår for modtagelse af tilskud kan læses på og downloades fra Miljøstyrelsens hjemmeside.

www.mst.dk/Virksomhed_og_myndighed/Bekaempelsesmidler/Tilskudsordning/forskning/

eller rekvireres på tlf. 7254 4174.

Miljøstyrelsen, Strandgade 29, 1401 København K

RUC STRAMMER OP OM PRAKTIK

Til kamp mod studieførlængelser og frafald. RUC vil gøre praktikophold kortere og mere integreret i studierne.

For mange dårlige erfaringer med praktikophold, der forsinker de studerende i deres uddannelse eller ligefrem fører til frafald, får nu Roskilde Universitetet (RUC) til at gribe ind.

Fremover vil universitetet holde snor i de studerendes praktik ved kun at godkende kortere praktikophold, ligesom praktikforløb i højere grad end i dag skal integreres i studierne. Det skal ske for at forhindre, at praktikophold får karakter af egentligt erhvervsarbejde.

“Vi vil sikre, at man i studieordningerne på RUC kan få en lille praktik, der ikke er større end fx 20 konfrontationstimer i et gymnasium eller en måned på fuld tid i en virksomhed eller to-tre måneder med færre timer. Og så skal praktikken på kandidatuddannelserne være en eksemplificering eller en case på noget metodisk og teoretisk arbejde, man laver på sit studium. Rigtig praktik må ikke blive erhvervsarbejde”, siger prorektor på RUC Hanne Leth Andersen.

Dermed lægger universitetet også op til at afskaffe en række fags nuværende praktikordninger, hvor praktik af mere end tre måneders varighed er meritgivende og erstatter projektskrivning.

“Kandidatuddannelsen er en toårig uddannelse, hvor der er ét semester til specialet. Hvis man så også lægger et semester med praktik oveni, så er der ikke meget kandidatuddannelse tilbage. Så vi vil sikre kvaliteten i kandidatuddannelserne ved, at man faktisk studerer også i forbindelse med en praksisdel”.

Hanne Leth Andersen håber, at praktikstederne vil tage godt imod ændringerne.

“Det kan godt være, at det er mere besværligt at have en praktikant, der er på praktikstedet i kortere tid, og som derfor ikke når at træde i karakter som en, der tager et sløb. Men vi vil tage en snak med vores samarbejdspartnere og høre, om de ikke vil være med til at styrke vores kandidatuddannelser. Måske skal de tage sig lidt mere af praktikanterne, men så kan de jo tilbyde dem studenterjob eller ansætte dem, når de er færdiguddannede”. *tb*

“Og så skal praktikken på kandidatuddannelserne være en eksemplificering eller en case på noget metodisk og teoretisk arbejde, man laver på sit studium”.

Læs også artiklerne side 12-17 om overgangen fra universitet til arbejdsliv.

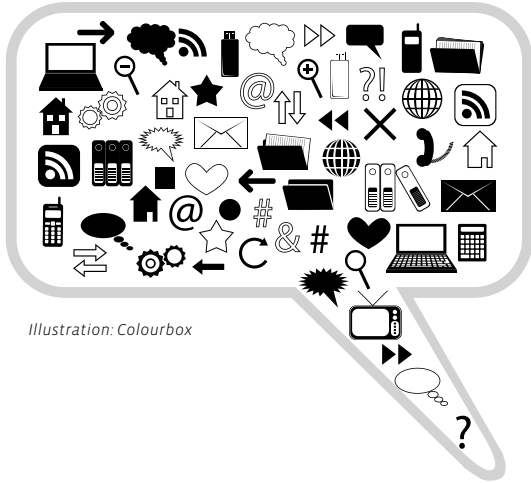


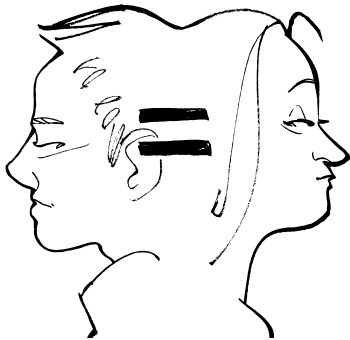
Illustration: Colourbox

KVINDER OG TEKNIK

Et treårigt dansk forskningsprojekt med navnet Female Interaction har undersøgt, hvordan man kan gøre tekniske produkter til en større succes hos kvinderne. "Når vi taler teknologidesign, er der meget stor forskel på, hvad der motiverer de to køn", siger en af projektets forskere Rune Nørager til Videnskab.dk. "Fx i forhold til valg af computerspil. For kvinder handler det nødvendigvis ikke om at vinde spillet. Den slags er uhørt for mænd".

Indsatsen for ligeløn oprustes

En evaluering lavet af SFI for Beskæftigelsesministeriet viser, at den gældende kønsopdelte lønstatistik slet ikke løser virksomhedernes problemer med lønforskelle. Evalueringen viser, at højst en tredjedel af de omfattede virksomheder har lavet en kønsopdelte lønstatistik eller ligelønsredegørelse. Derfor vil beskæftigelsesminister Mette Frederiksen sætte fokus på at udbygge brugen af kønsopdelte lønstatistik.



GLÆDE OVER GENINDFØRT GRUPPEKSAMEN

Dansk Erhverv glæder sig over, at regeringen har besluttet at genindføre gruppeeksamen, som VK-regeringen afskaffede i 2005.

"At gruppeeksamen nu kommer ind fra kulden, er en stor julegave til de studerende. (...) Det har nu engang været en anelse besynderligt, at de unge ikke havde lov til at gå til eksamen sammen, når teamwork netop er så udbredt i erhvervslivet", siger forskningspolitisk chef Jannik Schack Linnemann fra Dansk Erhverv.

UNIKKE KORT DIGITALISERES

I gemmerne på Forsvarets Bibliotek på Kastellet findes en større samling kort fra især den danske flådes historie. For at øge kortsamlingens tilgængelighed har biblioteket påbegyndt en indscanning af samlingen, skriver historie-online.dk. 10 % af de i alt ca. 4.000 kort er allerede nu lagt online. Et af de unikke kort viser Tordenskjolds angreb på Marstrand den 23. juli 1719. Se kortene på www.foto.fak.dk.



Foto: Scenopix

“Slip hestene løs. Der er ikke noget at være bange for. Det kan da kun være godt, at studerende lærer at arbejde i team, som man gør på mange arbejdspladser”.

Magnus Pedersen, formand for Danske Studerendes Fællesråd, om gruppeeksamen, i Jyllands-Posten

Et nyt år i krisens tegn

Det Frie Forskningsråd indkalder ansøgninger for 2012

Fra marts 2012 er der mulighed for at søge og få del i ca. én milliard kroner, som Det Frie Forskningsråd uddeler til dansk forskerinitieret forskning i 2012. Der er to uddelinger i 2012, og opslaget gælder for begge. Der er følgende ansøgningsfrister i 2012:

Hovedansøgningsfrist: marts 2012

Efterårsfrist: september 2012

Det er muligt at søge postdocstipendier, forskerkarriereprogrammet Sapere Aude, store/kollektive forskningsprojekter, forskningsprojekter, FSE-forskningsenheder og mere inden for alle videnskabelige områder. Læs opslaget på fi.dk/dff.

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

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

Bemærk: Det Frie Forskningsråds næste hovedansøgningsfrist ligger i november 2012 og gælder rådets midler for 2013.

Yderligere oplysninger fås ved henvendelse til kontorchef Grete M. Kladaakis: gk@fi.dk

Det Frie Forskningsråd støtter den fri forskning – det vil sige den forskning, der er baseret på forskernes egne ideer. Den fri forskning er første led i forskningens fødekæde og er grundlaget for fremtidens strategiske satsninger. Det Frie Forskningsråd uddeler midler til konkrete forskningsaktiviteter inden for alle videnskabelige områder, der styrker kvaliteten og internationaliseringen af dansk forskning.



Styrelsen for Forskning
og Innovation

Ministeriet for Forskning, Innovation
og Videregående Uddannelser

Du kan læse mere om
Styrelsen for Forskning og
Innovation på www.fi.dk og
om Uddannelsesministeriet
på www.fvu.dk

Helle Thorning-Schmidts nytårstale var præget af det aftryk, den økonomiske krise har sat på det danske samfund. Det være sig i form af nedskæringer, høj ledighed og usikkerhed om fremtiden – en virkelighed, der kendetegner mange danskeres hverdag.

Statsministerens tale er kritiseret for at være for stilsikker og for upersonlig. DM's formand, Ingrid Stage, ryster på hovedet over for kritikken og mener, at Helle Thorning-Schmidt gjorde det godt.

“Jeg synes, statsministeren gjorde det godt. Jeg har set, at hun beskyldes for at være den perfekte pige i klassen, og at det gør det upersonligt. Det er noget vâs. Jeg har aldrig hørt om den perfekte dreng som en negativ vurdering, når en mand gør noget professionelt og stilsikkert”, siger Ingrid Stage og tilføjer, at statsministeren efter hendes mening vanskeligt kunne have gjort det bedre, når hun skal tale som hele landets statsminister og ikke kun som partiformand.

De mange nedskæringer i det offentlige såvel som på det private arbejdsmarked sidste år vil fortsætte i år. Det understregede Helle Thorning-Schmidt blandt andet i sin tale.

Det bekymrer naturligvis DM's formand, for risikoen for ledighed og den generelle usikkerhed rammer også DM's medlemmer, uanset hvor man er beskæftiget. På den baggrund ser Ingrid Stage frem til, at regeringens mange initiativer for at skabe vækst i samfundet bliver iværksat i den kommende tid.

“Krisens alvor kan ikke understreges nok. Og desværre ser det ud til, at krisen vil ramme endnu flere i 2012. Derfor er det også med stor forventning, at DM ser frem til, at regeringen iværksætter sin nye beskæftigelsesindsats, der vil gøre det mere fleksibelt at være i beskæftigelsesystemet og samtidig øge muligheden for at komme i arbejde. Ikke mindst en målrettet indsats over for de mange nyuddannede ledige akademikere er påtrængt”, pointerer Ingrid Stage.



DANMARKSXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
MEDIE-XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
OGXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
JOURNALISTHØJSKOLEXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
UPDATEXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

FÅ NYE FÆRDIGHEDER I:

JOURNALISTIK OG KOMMUNIKATION

Lær at bruge de journalistiske værktøjer eller få viden om kommunikation på strategisk og praktisk niveau med et kursus på Danmarks Medie- og Journalisthøjskole. Kurserne giver dig mulighed for at gå i dybden med det, du brænder for og at kombinere solid faglig viden med praktisk erfaring.

Du kan tage et enkelt kursus eller sammensætte en hel fleksibel diplomuddannelse. Kurserne forudsætter, at du har en videregående uddannelse og to års erhvervserfaring.

Lige nu kan du eksempelvis tilmelde dig:

JOURNALISTIK

- Det journalistiske håndværk 1
- Det journalistiske håndværk 2
- Webjournalistik - formidling med tekst, foto og lyd
- Lær at tage gode billeder
- Portrættet
- Få styr på interviewet
- Skriv til web og smartphones
- Skriv bedre: Sagsbehandlere og embedsmænd

KOMMUNIKATION

- Strategisk kommunikation 1
- Strategisk kommunikation 2
- Kommunikation 2.0 - sociale medier
- Video i virksomhedens kommunikation
- Mobile medier i strategisk kommunikation

På update.dk/aabenuddannelse finder du alt om tidspunkter, priser, sted og tilmelding. Her kan du også læse mere om, hvordan du kan sammensætte en fleksibel diplomuddannelse.

UNIVERSITETER:

Vi kan ikke være tilfredse

De danske universiteter erkender, at de ikke har været gode nok til at give de studerende praktiske færdigheder. De studerende vil have politikerne til at sikre et kvalitetsløft af uddannelserne.

MAGISTERBLADETS
SCIENT.-UNDERSØGELSE

Undersøgelsen blev omtalt i 2011's sidste udgave – Magisterbladet nr. 20, som var et temanummer om scient.ernes arbejdsmarked.

I undersøgelsen medvirkede 864 naturvidenskabelige kandidater fra perioden 2005 til 2010. Hver femte angav, at deres uddannelse ikke havde rustet dem godt nok til at starte i arbejde.

23 procent eller knap hver fjerde mente, at der var lav eller ingen faglig sammenhæng mellem deres job og uddannelse.

“Derfor skal der nogle nye initiativer og andre måder i spil på uddannelserne”.

Hanne Harmsen, vicedirektør for Uddannelsesservice, Københavns Universitet

Mange studerende forlader universiteterne uden de nødvendige praktiske færdigheder. Derfor bliver starten på arbejdsmarkedet ofte meget svær for kandidaterne. Hver femte kandidat fra naturvidenskab føler sig således dårligt rustet til at starte i et arbejde, og hver fjerde synes ikke, at deres uddannelse hænger sammen med det arbejdsmarked, de kommer ud til. Det viser en stor scient.-undersøgelse, som Magisterbladet har lavet blandt 864 naturvidenskabelige kandidater fra perioden 2005 til 2010. At så mange kandidater forlader universitetet uden praktiske færdigheder, er ikke godt nok, erkender Jens Oddershede, formand for universiteternes brancheorganisation Danske Universiteter.

“Universiteterne kan ikke være tilfredse, når vores dimittender giver udtryk for ikke at have de kompetencer, de har brug for til at starte på arbejdsmarkedet”, siger Jens Oddershede, der også er rektor for Syddansk Universitet. Han mener på den baggrund, at der kan være behov for en nærmere analyse af, om der er bestemte studier, der i særlig grad har disse problemer.

Formand for Danske Studerendes Fællesråd (DSF) Magnus Pedersen mener, at Magisterbladets scient.-undersøgelse udtrykker en foruroligende udvikling, som kræver politisk handling.

“Det skriger til himlen, når hver femte naturvidenskabskandidat oplever ikke at være rustet til det arbejdsmarked, man kommer ud til. Så er der nogle helt alvorlige problemer med kvaliteten på vores uddannelser, som politikerne skal gøre noget ved”, siger Magnus Pedersen.

Praktiske færdigheder

I Magisterbladets scient.-undersøgelse angiver mange, at de mangler helt basale praktiske færdigheder som formidling, økonomi og it. Der er derimod alt for stort fokus på tung teoretisk forskning, som ofte er ubrugelig, når studierne skal veksles til et arbejde.

“Jeg manglede at få generelle samarbejdsfærdigheder. Jeg stod med et manglende kendskab til det private erhvervsliv og med manglende færdigheder i at tænke innovation, økonomi og med for dårlige evner i at holde oplæg”, siger en kandidat i biologi fra 2006 fra Aarhus Universitet og får opbakning fra en anden:

“Min uddannelse er ekstremt rettet mod forskning. Jeg mangler lidt bredere kompetencer og kendskab til områder, som fx farmaceuter har”, siger en kandidat fra 2010 i molekylær biomedicin fra Københavns Universitet. En kandidat i biologi fra 2005 fra Aarhus Universitet efterspørger, at studierne er mere rettet mod virkeligheden uden for universiteterne.

“Studiet gjorde ikke meget for at gøre os klar til den virkelighed, der ventede os. Mange af os gik rundt i en lille osteklokke og hyggede os med vores små nordede projekter, som er ganske ligegyldige bag efter”, siger hun.

DSF genkender den kritik. Formand Magnus Pedersen understreger, at det med de tilbagemeldinger er tydeligt, at universiteterne ikke bare kan satse på at uddanne flere. De skal i højere grad også fokusere på, hvad de studerende rent faktisk lærer:

“På mange studier inddrager man langtfra godt nok praktiske elementer,



“Det skriger til himlen, når hver femte naturvidenskabskandidat oplever ikke at være rustet til det arbejdsmarked, man kommer ud til”.

Magnus Pedersen, formand, Danske Studerendes Fællesråd (DSF)

Universiteterne skal fokusere langt mere på at give de studerende praktiske færdigheder og erhvervs erfaring, end de gør i dag, påpeger Jens Oddershede, der er formand for Danske Universiteter.

men arbejder med en meget stram stringent teoretisk faglighed, som retter sig meget mod et forskningsmiljø, hvor alle langt fra kan arbejde”, siger Magnus Pedersen og forklarer, at det især kan skyldes en forældet tilgang på universiteterne til undervisning med for stort fokus på forelæsninger og for lidt på holdundervisning, hvor de studerende løser praktiske problemer fra virkeligheden.

Nye initiativer

Vicedirektør for Uddannelsesservice på Københavns Universitet Hanne Harmsen medgiver, at traditioner er en stor årsag til, at universitetet på en række områder har tænkt mindre på at ruste de studerende til arbejdsmarkedet og mere på at give dem de ypperligste faglige kompetencer.

“Universiteterne er jo deres eget interne forskningsarbejdsmarked, så derfor har et fokus i undervisningen rettet mod en forskningskarriere nok været både nemmere og mere interessant for underviser-

ne. Derfor skal der nogle nye initiativer og andre måder i spil på uddannelserne”, siger Hanne Harmsen.

På de naturvidenskabelige studier går man mange steder stadig efter, at den primære beskæftigelse skal være universitetsforskning, og det er den jo ikke mere, pointerer Jens Oddershede:

“Jeg mener i høj grad, vi skal arbejde på at indføre mere praktik og studierelevante arbejde under studierne, og den bevægelse er allerede i gang. Universiteterne skal i højere grad indse, at vi uddanner til meget andet end det arbejdsmarked, som findes på universiteterne, og det skal også den enkelte underviser arbejde med at forbedre, så man ikke underviser i et billede af sig selv”.

Jens Oddershede mener, at større erhvervs erfaring under studierne skal effektueres, på samme måde som universiteterne også i højere grad skal inddrage erhvervslivet. Han mener dog, at erhvervslivet allerede i dag er stærkt repræsenteret

– blandt andet igennem aftagerpanelerne. Det har siden 2007 været pålagt alle universiteterne at have sådanne paneler.

Selv om hver fjerde naturvidenskabelige kandidat på Københavns Universitet vælger en ph.d., så påpeger Hanne Harmsen, at universitetet inden for det sidste par år er blevet meget mere opmærksom på også at gøre de studerende mere arbejdsmarkedsparate. Det indgår som en tydelig strategi frem mod 2016, som universitetet vedtog i midten af december sidste år.

Ifølge Magnus Pedersen er det afgørende, at de studerende sikres en afgørende indflydelse på indholdet i deres uddannelse.

“Vi har som studerende jo egeninteresse i at sikre, at vores uddannelse leder til et job. Derfor er det vigtigt at sikre vores indflydelse på beslutningerne om indholdet af uddannelserne. I sidste ende er det os, som har hænderne nede i pensumstoffet, der ved, hvordan vi skruer de bedste uddannelser sammen”. <<

38 ÅR EFTER MILJØBESKYTTELSESLOVEN:

“Kan vi få biologer, der også ved noget om forvaltning?”

Miljøforvaltningen i Aarhus Kommune vil gerne rekruttere biologer fra universiteterne, der også er klædt på til sagsbehandling og myndighedsudøvelse. Ikke noget problem, lyder det fra de studieansvarlige på universiteterne i Aarhus og København.

Rundt regnet en tredjedel af alle kandidater i biologi fra de danske universiteter kommer til at arbejde med sagsbehandling i den offentlige forvaltning. Her er videnskabeligt funderet viden inden for biologiens fagområder i høj kurs, men det samme er fortrolighed med jura, når en ansøgning fra en landmand efter § 12 i husdyrgodkendelsesloven skal behandles.

Anders Maltha Rasmussen, afdelingschef i Natur og Miljø i Aarhus Kommune, er en af dem, der ansætter kandidaterne. Han kunne godt tænke sig, at biologerne allerede under deres uddannelse tilegnede sig kompetencer, der er rettet mod ansættelse i den offentlige forvaltning.

“Hele den offentlige myndighedsudøvelse har dybest set udspring i juraen. Det ville være oplagt at betragte miljøforvaltning som et værktøj, man har som tilvalgsmulighed på studiet”, siger Anders Maltha Rasmussen. “Da jeg for en del år siden selv blev kandidat, syntes jeg, at miljøbeskyttelsesloven så relativt nem og overskuelig ud. Det var først, da jeg skulle praktisere den og bruge bestemmelserne i lovkomplekset, at jeg fandt ud af, hvor dødhamrende svært det i virkeligheden var”.

Aftagere fik indflydelse

Anders Maltha Rasmussen efterlyser en brobygning mellem miljø og forvaltning i 2012 – 38 år efter, at den første miljøbeskyttelseslov trådte i kraft, og 38 år efter, at der blev oprettet lokale og regionale miljøforvaltninger over hele landet.

Så har universiteterne sovet i timen – eller i tiden?

Ja og nej, lyder svaret fra Biologisk Institut ved Københavns Universitet. For allerede i 1970'erne lavede man en udspaltning på biologiuddannelsen og oprettede miljøkontrollinjen, som dog siden forsvandt igen. Siden 2008 har Institutet så haft en populær toning på kandidatuddannelsen – natur og miljø – der henvender sig til natur- og miljøforvaltere in spe.

“Vi måtte erkende, at dem, vi uddannede, var pissedygtige til det biologiske, det kunne man stort set ikke sætte en finger på, men de manglede noget, når de satte sig ved et skrivebord i en kommune eller i centraladministrationen”, fortæller studieleder ved Biologisk Institut Anders Priemé.

Erkendelsen kom til Institutet i form af kritik fra aftagere, der vendte tommelfingeren nedad, når det gjaldt kandidaternes forvaltningsmæssige evner.

“Man kan sige, at vi ikke har gjort det godt nok, siden der kunne komme den her kritik. Men det har vi så heldigvis stille og roligt taget hensyn til siden 2008”.

Til efteråret tager Institutet det fulde skridt og udbyder i samarbejde med LIFE – den gamle Landbohøjskole – en ny uddannelse, der skal bygge bro mellem biologi og forvaltning. Nature Management, hedder uddannelsen.

Anders Priemé mener ikke, at Institutet har været for langsomt til at møde efterspørgslen.

“Det er jo ikke en hård ophobet kritik over de seneste ti år. Kritikken kom i 2006, hvorefter vi straks gik i gang med at tilpasse. De første kandidater, der har

taget toningen, kom først ud i 2010, så det er for tidligt at se effekten.

Svært at målrette

Formanden for undervisningsudvalget ved biologi på Aarhus Universitet, Finn Borchsenius, peger på, at biologiuddannelsen har forandret sig meget de seneste ti år.

“For ti år tilbage blev du typisk betragtet som en miniforsker, når du var specialestuderende. Der er vi ikke mere. Specialestuderende uddannes til arbejdsmarkedet”.

Men det er til gengæld svært at uddanne til bestemte job, mener han.

“Den centrale udfordring er, at det er en generisk uddannelse, og ikke en uddannelse, der retter sig mod et bestemt job, hvilket gør det rigtig, rigtig svært at målrette mere end det”.

Institutet i Aarhus har dog som det i København taget konsekvensen af, at rigtig mange biologer ender med at arbejde med sagsbehandling i den offentlige. De sidste fire år har det på kandidatuddannelsen været muligt at tage et halvt års studier inden for natur- og miljøforvaltning.

Det betyder dog ikke nødvendigvis, at Anders Maltha Rasmussen fra Aarhus Kommune så også får det, han efterspørger, påpeger Finn Borchsenius.

“Det er svært at lave noget, som præcist matcher det, han efterlyser, for det er kun en ud af hundrede, som søger job nede hos ham. Resten søger job andre steder, hvor de måske skal kunne nogle helt andre ting”. <<

“Det ville være oplagt at betragte miljøforvaltning som et værktøj, man har som tilvalgsmulighed på studiet”.

Anders Maltha Rasmussen, afdelingschef, Natur & Miljø, Aarhus Kommune



Uddannelsesminister Morten Østergaard (R): "Jeg synes godt, man kan opfatte det at ruste de studerende til arbejdslivet som en del af kvaliteten i undervisningen".

UDDANNELSESMINISTEREN:

Behov for mere fokus på arbejdsmarkedet

Uddannelsesminister Morten Østergaard (R) vil diskutere brobygning mellem uddannelser og arbejdsmarked med universiteterne.

Der er behov for et øget fokus på brobygningen mellem uddannelserne på universitetet og arbejdsmarkedet.

Det siger uddannelsesminister Morten Østergaard (R) på baggrund af Magisterbladets scient.-undersøgelse. Den viser, at en femtedel af kandidaterne fra de naturvidenskabelige studier oplever, at de ikke er blevet godt nok rustet til at starte på arbejdsmarkedet.

"Det er et højt tal. Det er klart, at de uddannelser, man får på universiteterne, har et bredt sigte. Derfor kan man selvfølgelig havne i situationer, hvor en cand.mag. i østasiensstudier arbejder med noget, der absolut ikke har med Østen at gøre. Men derfra og så til, at en femtedel føler, at de slet ikke er rustede til at møde arbejdsmarkedet, synes jeg er et stort spring", siger Morten Østergaard.

Fortsat plads til forskellighed

Uddannelsesministeren vil tage emnet op under de kommende drøftelser om udviklingskontrakter. Men universiteterne behøver ikke frygte, at den nye uddannelsesminister pålægger dem nye detaljereguleringer, lyder det fra Morten Østergaard.

"Jeg er meget optaget af, at der skal være plads til forskellighed. Af to grunde: For det første, fordi det er den eneste måde, vi bliver klogere på, i modsætning til hvis vi alle sammen gør det samme. For det andet, fordi de studerende er forskellige. Der vil være nogle, der foretrækker den ene type uddannelse frem for den anden, og jeg synes, det ville være en dødsynd, hvis man tvang alle universitetsuddannelserne ned i en meget snæver skabelon. Derimod har jeg tænkt mig at ansvarliggøre institutionerne over for

nogle fælles målsætninger, som kunne være kvalitet i undervisningen og brobygning til arbejdslivet, og hvor man så forpligter sig på at levere i forhold til indikatorer, vi opsætter i fællesskab".

I forbindelse med de kommende diskussioner om udviklingskontrakter vil Morten Østergaard først og fremmest sætte fokus på kvalitet i undervisningen. Men tingene hænger sammen, mener han.

"Jeg synes godt, man kan opfatte det at ruste de studerende til arbejdslivet som en del af kvaliteten i undervisningen. Og i hvert fald synes jeg ikke, det er en indikator på høj kvalitet, når så mange føler, at det rammer ved siden af skiven i forhold til det arbejdsliv, der venter dem. Så jeg vil gerne inddrage det her i diskussionen om udviklingskontrakter under overskriften kvalitet i undervisningen". <<

“Forskning var det eneste, der gjaldt”

Under hele sin studietid fik Anja Østergren Nielsen at vide, at forskning var det eneste, der duede. Og hun blev selv overbevist om det. Først efter to års forgæves kamp for at få en ph.d.-stilling, gik det op for hende, at hun skulle noget andet.

I to år ledte Anja Østergren Nielsen efter en ph.d., fordi det var det eneste, der duede, og det eneste, der var fint at beskæftige sig med. Sådan var i hvert fald holdningen på molekylær biomedicin ved Københavns Universitet, hvor hun er uddannet fra. En klods om benet, kalder hun det i dag.

“Vores mål er at sikre, at du som kandidat kan deltage som fulgyldigt medlem af internationale biomedicinske forskergrupper, og at du har det bedst mulige grundlag for at fortsætte med ph.d.-studier på verdens førende universiteter og laboratorier”.

Beskrivelsen af jobmuligheder for kandidater i molekylær biomedicin fra Københavns Universitet på universitetets hjemmeside taler sit tydelige sprog. Her uddannes kandidater, der forventes at gå forskervejen.

Forskeridealet var i den grad i centrum for den identitetskabelse, som de studerende gennemgik i løbet af deres studie-

tid, fortæller Anja Østergren Nielsen, en af de første kandidater, der er uddannet fra studiet.

“Da vi startede, sagde studielederen, at 70 pct. af os skulle lave en ph.d. Jeg tror, at vi alle sammen tænkte, at det skulle vi så. Om man også tænkte, at de 30 pct., der ikke klarede det, var tabere, ved jeg ikke – måske var det bare en tanke, jeg selv havde”.

Miljøet på studiet var ambitiøst og bar præg af ekstremt målrettede medstuderende. Ingen tvivl om, at der skulle forskes, spørgsmålet var alene, om det skulle være i cancer eller diabetes.

“Det eneste alternativ til forskning var kvalitetssikringsstillinger, typisk i industrien, men det var jo virkelig et skræmmebillede. Det var stillestående, og sådan var vi jo ikke, vi skulle jo ud at redde verden eller i hvert fald syge mennesker”.

“Vores studieleder var meget ambitiøs på vores vegne, og det er jo også fedt. Han havde designet studiet, så han mente virkelig, at han ville få de bedst mulige kandidater, som ville være i stand til at lave den her type forskning. Og det er vi også. Vi har et rigtig godt grundlag for at forske og nogle rigtig gode kompetencer”.





“Jeg har virkelig tænkt på, hvad jeg vil. Hvad det er, der motiverer mig mest. Hvad jeg synes, er sjovest, og hvordan jeg egentlig kan bruge mine kompetencer”.

Sporskifte

Og Anja Østergren Nielsen gik da også i gang med at lede efter en ph.d., da hun blev kandidat. Alt, hvad hun havde lært inklusive rækken af studenterjob, havde forberedt hende til det. Problemet var blot, at hun efter knap to år som færdiguddannet ikke havde fået en ph.d.

“Hvis jeg havde fået en ph.d., så havde jeg sikkert bare gjort det. Men når man er ledig, tvinges man til at gentænke sin situation”.

Efter ni måneders midlertidig ansættelse ved Novo Nordisk i efteråret nåede

hun i begyndelsen af en ny ledighedsperiode frem til, at hun nok ikke skulle være forsker.

“Jeg har virkelig tænkt på, hvad jeg vil. Hvad det er, der motiverer mig mest. Hvad jeg synes, er sjovest, og hvordan jeg egentlig kan bruge mine kompetencer. Og jeg kan se nu, at jeg med min personlighed og mit temperament sagtens kan være i andre typer af job”.

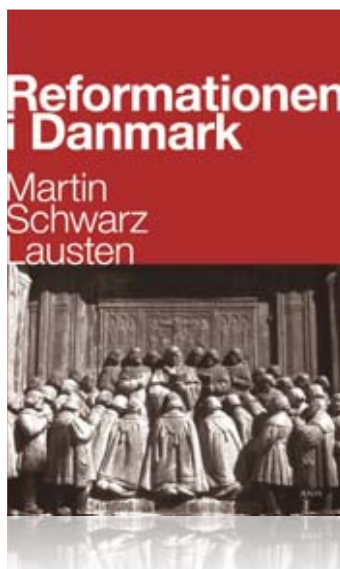
Anja Østergren Nielsen er netop startet i en fast stilling som researcher i en konsulentvirksomhed, der laver markedsanalyser af pharma-biotek-industrien. Ikke en

forskerstilling, men en akademisk stilling, hvor hun skal bruge sin viden om medicin.

Hun fortryder ikke, at hun i sin studietid befandt sig i lidt af en “forskningsklokke”. For det var også fedt. Men efterfølgende har det været en klods om benet.

“Jeg synes, det ville være rart, hvis man vidste, at der fandtes andre muligheder. Allerede på bacheloren kunne man lave jobarrangementer, som ikke kun er fokuseret på forskning. Så man fik øjnene op for, at der faktisk er alternativer til forskning”. <<

“Ingen steder i Europa blev den lutherske reformation indført på en så dramatisk måde som her i landet”.



RELIGION

Reformationen i Danmark

Martin Schwarz Lausten
Anis, 2011, 264 sider, 249 kr.

Reformationen er en vigtig epoke i Danmarks historie – det er her, vor kultur ændres fra et katolsk til et protestantisk grundlag. Martin Schwarz Lausten gennemgår den historiske udvikling på en sådan måde, at bogen kan læses uden større kirkehistoriske eller teologiske forudsætninger. I denne 3. reviderede udgave er der foretaget rettelser og tilføjet nye afsnit.

PÆDAGOGIK



På tværs af fag

Søren Harnow Klausen (red.)
Akademisk Forlag, 2011,
280 sider, 299 kr.

På tværs af fag undersøger forfatteren målet med det faglige samspil og de mange forskellige former, det kan antage. Fagligt samspil griber om sig i erhvervslivet, i forskningsverdenen og ikke mindst på de gymnasiale uddannelser. Men mange oplever en kløft mellem de flotte programerklæringer og den vanskelige virkelighed. Bogen giver konkrete forslag til, hvordan samspillet kan forbedres.

HISTORIE

Sønderjylland A-Å

Inge Adriansen, Elsemarie Dam-Jensen og Lennart S. Madsen (red.)

Historisk Samfund for Sønderjylland, 2011, 440 sider, 348 kr. “Sønderjylland A-Å” er et landsdelsleksikon, det første af sin art i Danmark, og de mange opslagsord dokumenterer, at Sønderjylland er en helt særlig region. Leksikonet redegør

for – næsten – alt om sønderjysk: Fra Aben over fiskehandler, goderåd, Sikringsstilling Nord, stormfloder og til Årøsund. Det indeholder ca. 1000 opslagsord om landsdelens natur, geografi, historie, mennesker, erhvervsliv, kultur og kunst.

UDDANNELSE

The School For Life: N.F.S. Grundtvig

Edward Broadbridge, Clay Warren og Uffe Jonas (ovs. og red.)
Aarhus Universitetsforlag, 2011,
440 sider, 399,95 kr.

N.F.S. Grundtvig (1783-1872) produced a major body of work in the fields of theology, education, literature, politics, and history. He was also a poet, a hymn-writer, and a translator. In particular, however, it is his educational writings that over the years have attracted international attention – from the USA in the west to Japan in the east. In recognition of his influence the European Union called its adult education project “the Grundtvig programme”.

IT OG TEKNOLOGI

IT i praksis 2011

Frederikke Krogh-Meibom (red.)
Rambøll Management Consulting og DANSK IT, 2011, 192 sider, 950 kr. ekskl. porto på www.ramboll-management.dk/news/publikationer “IT i praksis® 2011” stiller skarpt på de aktuelle tenden-

ser i danske virksomheders it-anvendelse. I år udkommer rapporten for første gang i to udgaver, som er rettet mod henholdsvis den offentlige og den private sektor. Rapporten til private virksomheder udkommer på engelsk – “IT in practice®” – for at imødekomme den stigende internationalisering i den private sektor.

ARKÆOLOGIK

KUML 2011

Jesper Laursen og Ingrid Nielsen (red.)

Jysk Arkæologisk Selskab, I kommission hos Aarhus Universitetsforlag, 2011, 310 sider, 200 kr.

Jysk Arkæologisk Selskabs årbog KUML indeholder artikler om vigtige arkæologiske undersøgelser og nye forskningsresultater. Som det eneste fagarkæologiske tidsskrift i Danmark har KUML en sektion med boganmeldelser.

SAMFUND

Mellem skøn og ret. Dansk velfærdshistorie bd. 2

Jørn Henrik Petersen, Klaus Petersen og Niels Finn Christiansen (red.)

Syddansk Universitetsforlag, 2011,
824 sider, 498 kr. I subscription

koster alle seks bind 1.995,00 kr. Hvor kom velfærdsstaten fra? Hvorfor ser den ud, som den gør? Det er vigtige spørgsmål for dem, der vil have en dybere forståelse af den danske

velfærdsmodel. I bind 1 “Frem mod socialhjælpsstaten” beskrives den tidlige historie frem mod 1890’erne, hvor stadig flere befolkningsgrupper blev skilt ud fra den hævdevundne enhedsforsørgelse. I dette bind fortælles om, hvordan uddifferentieringen fortsatte ved gennemførelse af hjælpeløvsloven (1907), loven om arbejdsløshedsforsikring (1907) og invalideforsikringsloven (1921).

MEDIER



Fjernsyn for viderekomne
De nye amerikanske tv-serier

Jakob Isak Nielsen, Henrik Højer og Andreas Halskov (red.)

16:9 Bøger, 2011, 304 sider, 249 kr.

Med serier som The Wire, Breaking Bad, Mad Men og Lost er amerikansk tv trådt ind i en ny æra præget af komplekse fortællestrategier, virtuose stilgreb og vidunderligt fejlfarlige karakterer. Bogen behandler en række af tidens centrale amerikanske tv-serier og byder læseren indenfor i et amerikansk tv-landskab, der har ændret sig mærkbart.

KL: FREMSKYNDET AKTIVERING ER SPILD AF SKATTEKRONER

Private jobfirmaer scorer årligt 60 mio. kr. fra kommunerne i jobbonus for ledige akademikere, som reelt selv har skaffet sig arbejde. Det viser beregninger fra Kommunernes Landsforening (KL).

Beregningerne er lavet på baggrund af de nye regler om tidlig aktivering, som har fremrykket tidspunktet for, hvornår de ledige overgår til anden aktør. Reglerne indebærer, at ledige akademikere visiteres til anden aktør, allerede halvanden til tre måneder efter at de er blevet ledige.

Når de private jobfirmaer ifølge KL indkasserer op imod 60 mio. kr. i jobbonus uden at gøre sig fortjent til det, skyldes det ifølge KL, at flertallet af unge

nyuddannede akademikere selv finder et job inden for de første fire til seks måneders ledighed.

“60 mio. kr. er meget at betale for ingenting. De penge kunne bruges langt mere fornuftigt til ledige, der faktisk har brug for det. Det er jo vanvid, at fx unge nyuddannede akademikere efter få ugers ledighed skal sendes til en privat aktør, som så høster bonus, når den unge alligevel ved egen hjælp finder et job i løbet af få måneder”, siger Erik Nielsen, formand for KL's Arbejdsmarkeds- og Erhvervsudvalg.

KL glæder sig over, at regeringen i sit finanslovsudspil har bebudet, at den vil

fjerne kravet om, at kommunerne er tvunget til at sende ledige akademikere til anden aktør.

“Nu mangler vi så bare en tilbundsående reform af hele aktiveringssystemet, så vi kan få gjort op med de mange firkanterede regler. Tidlig masseaktivering af alle nyledige er spild af ressourcer. Det er ikke alle, hverken blandt akademikere eller andre faggrupper, der har brug for tidlig og intensiv hjælp til at finde job”, siger Erik Nielsen.

Sidste år viste beregninger fra Akademikernes Centralorganisation, at de nye regler ville koste kommunerne 55. mio. kr. *tb*

“Det er jo vanvid, at fx unge nyuddannede akademikere efter få ugers ledighed skal sendes til en privat aktør, som så høster bonus, når den unge alligevel ved egen hjælp finder et job i løbet af få måneder”.

Erik Nielsen, formand for KL's Arbejdsmarkeds- og Erhvervsudvalg.

EFTERUDDANNELSE

MASTER of

Blik for strategisk ledelse

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

- Uddannelsen starter i august.
- Ansøgningsfristen er 1. maj.
- Kontakt mastersekretariatet på tlf. 65 50 33 27 eller e-mail: mpm@sam.sdu.dk

Læs mere på → www.sdu.dk/mpm

Public Management

INFORMATIONSMØDER

Syddansk Universitet i Odense

→ Torsdag d. 8. marts kl. 17-19

→ Tirsdag d. 20. marts kl. 16-18.30



FORSKNINGSBASERET EFTERUDDANNELSE



SYDDANSKUNIVERSITET.DK

I artikler fra og med dette nummer af Magisterbladet til og med nr. 11 præsenterer vi en række faglige selskaber og foreninger, der alle har deres

udspring og virke inden for det store univers, der beskæftigelsesmæssigt udgøres af DM's mange medlemmer. Vi tilstræber med de 11 præ-

sentationer at komme så bredt og varieret ud som muligt. Vi har endnu ikke lagt os fast på, hvilke selskaber og foreninger vi vil præsentere, så hvis du er

medlem af en faglig forening, som du gerne ser præsenteret, vil vi meget gerne høre fra dig. Skriv til os på magisterbladet@dm.dk.

Behandling med

Musikterapi er stadig en ret ukendt behandlingsmetode herhjemme. Men lyd og musik kan være nøglen ind til det sind, som er ordløst, og det gør terapien til noget helt specielt.

FAKTA OM MTL

For at blive medlem af MTL skal man være universitetsuddannet musikterapeut med en bachelor-, kandidat- eller ph.d.-grad i musikterapi. Man skal også være medlem af DM, da MTL er en landsklub under DM.

Titlen musikterapeut er ikke beskyttet. Derfor betragtes medlemskabet af MTL som en garanti for faglig kvalifikation og efterlevelse af et etisk regelsæt. MTL har 126 medlemmer. Cirka 25 er studerende ved musikterapiuddannelsen på Aalborg Universitet, og en lille gruppe er pensionister, der blev uddannet i midten af 1980'erne som nogle af de første herhjemme. Nogle af medlemmerne er også uddannet i udlandet, inden det var muligt at tage uddannelsen herhjemme. Det er dem, der har været med til at danne faget i Danmark, og de betragtes som en slags pionerer.

At tæve løs på et trommesæt eller hamre i klaviaturet. De fleste kan forestille sig det spektakel, de musikalske udfoldelser kan fremkalde. Men også, hvordan det kan give afløb for vrede og frustration. Spektaklet kan da også være ren terapi. Det at lave lyd og musik kan nemlig udtrykke følelser, der er svære at sætte ord på, og på den måde være nøglen til bedring i behandlingen af eksempelvis sindslidende og folk med psykiske traumer.

Det kender musikterapeuter til. De er uddannet til at varetage behandling af meget forskelligartede mennesker med musikken som det primære arbejdsredskab. Det kan både være igennem at lytte til musik, danse til musik, synge, skrive og spille musik, alt efter hvilken person det er, og hvad denne persons behov er, forklarer formand i Musikterapeuternes Landsklub Julie Ørnholt Bøtker.

“Det drejer sig ikke om at kunne optræde på Wembley, men helt basalt om at bruge lyd og musik som et middel til at

udtrykke sig. Musikken kan helt konkret bruges til at sætte lyd på følelser af vrede, sorg, tab og glæde. Den kan også bruges som et middel til at undersøge nye sider af sig selv, og den kan fungere som et smukt og æstetisk moment i et hektisk og forvirret liv”, siger hun.

Musikterapeuter arbejder ofte tæt sammen med andre beslægtede faggrupper som psykologer, sygeplejersker, fysioterapeuter, ergoterapeuter og pædagoger. Musikterapeuter er således en supplerende brik i behandlingen af mange forskellige mennesker. De er særligt gode til at arbejde med nogle af de helt svage grupper som sindslidende, demente og fysisk og psykisk handicappede, eller folk, som ikke har noget sprog eller mangler relationelle kompetencer.

“Det at udtrykke sig gennem lyd og musik er efter min holdning noget af det mest basalt menneskelige, man kan foretage sig, og derfor ærgrer det mig, når musikterapi i disse sparetider bliver anset

FORMÅL

At samle musikterapeuterne som faggruppe
At udvikle og synliggøre musikterapi og musikterapeuters faglige kvalifikationer
At formulere og fastholde etiske principper for terapiarbejdet

AKTIVITETER

Landsklubben budgetterer med et årligt kursus eller foredrag, og forslag modtages gerne fra medlemmerne. Desuden afholdes der årligt et todages landsmøde med foredrag, workshopper og generalforsamling.

MTL udgiver tidsskriftet Dansk Musikterapi to gange årligt.

KONTINGENT

Erhvervsaktive, dimittender og ledige: 800 kroner om året.
Studerende og pensionister: 400 kroner om året.

SAMARBEJDE MED DM

DM hjælper og rådgiver foreningens medlemmer i forhandling af løn og ansættelsesvilkår. DM støtter desuden MTL med 50.000 kroner årligt som tilskud til foreningens årsmøde og tryk af brochurer, hæfter m.v.

musik

som flødeskum på lagkagen. Musik kan ikke måles og vejes, men giver livskvalitet og mening i et menneskeliv”, siger Julie Ørnholt Bøtker.

Afspejler følelser

De fleste mennesker har et forhold til musik og bruger musik derhjemme eller på farten. Musik kan bruges som en måde at forstærke, spejle eller ændre ens følelser og fornemmelser på eller som en måde at være sammen med andre på.

Det gælder, både når man er indadvendt og udadvendt, glad eller ked af det, når man vil danse, og når man vil slappe af. Det samme sker i musikterapi, hvor terapeuterne skal kunne rumme mange forskellige menneskers følelser og turde afprøve mange forskellige ting.

Julie Ørnholt Bøtker arbejder med voksne sindslidende i socialpsykiatrien i Aarhus og anvender i terapien både musik, sang, digte og dans.

“Nogle sindslidende farer tit lidt vild i sproget og kan have svært ved at sætte ord på deres følelser. Det fører tit til misforståelser. En musikterapeut kan hjælpe med

at sætte lyd til den indre verden, som nogle gange kan være svært at forklare i ord”, siger hun.

Man behøver ikke at kunne spille et instrument for at deltage i musikterapi. Lyd, musik og sang kommer ofte frit fra leveren, og det er musikkens force.

“Det kan eksempelvis være befriende for nogle at tæve løs på et trommesæt eller gå amok på et klaver, fordi det lydliggør de følelser, man har indeni, uden at det bliver socialt uacceptabelt at gøre sådan”, siger hun og uddyber, at det for mange desuden kan være en befriende oplevelse at bruge sin stemme og synge sammen med et andet menneske, uden at det partout skal være rent og rytmisk korrekt. Det kan føre til nye oplevelser af én selv og ens potentialer.

“For mange mennesker kan det at lave musik sammen med et andet menneske være nemmere, end det at skulle tale sammen. Man kan ikke spille eller synge noget forkert i musikterapi. Musikken er, som den er. Den gør ingen fortræd, men kan derimod være et lille frirum fra bekymringer og problemer.” <<

“DM er et kæmpe netværk, som vi gerne vil udnytte endnu mere til at skabe kontakt til andre faggrupper, som vi samarbejder med rundt omkring i landet, og som også er medlemmer af DM”.

Julie Ørnholt Bøtker, formand, Musikterapeuternes Landsklub

HISTORIE

Musikterapeuternes Landsklub er en landsdækkende faglig klub under DM. Den femårige uddannelse til musikterapeut blev oprettet på Aalborg Universitet (AUC) i 1982, og i takt med at AUC begyndte at udklække kandidater, opstod behovet for faglig organisering. Derfor blev Musikterapiforeningen (MTF) dannet i efteråret 1987. Meningen var, at MTF skulle være en egentlig fagforening under Akademikernes Centralorganisation (AC) med forhandlingsret over for arbejdsgiverne om blandt andet løn- og ansættelsesvilkår. Faggruppen var imidlertid så lille, at det ikke var hensigtsmæssigt med en selvstændig fagforening for musikterapeuter. Efter en række forhandlinger indgik MTF en aftale med DM, og kandidaterne i musikterapi blev individuelle DM-medlemmer. Musikterapiforeningen fik status som interesseforening uden for det faglige organisatoriske system.

Musikterapeuter er en specialiseret lille faggruppe med særlige behov og krav, når det handler om løn- og ansættelsesforhold. Det viste sig imidlertid, at organiseringen som interesseforening i DM ikke gav mulighed for reel indflydelse i fx ansættelsessituationer. Derfor blev foreningen i 1992 til en landsklub under DM og fik et fundament for et fagligt musikterapeutisk forum og blev en fuldgyldig del af DM. I foråret 1997 tog foreningen navneforandring til Musikterapeuternes Landsklub (MTL).

Barselsordning på vej til selvstændige

Efter i årevis at have kæmpet for at få deres egen barselsordning er der nu udsigt til, at landets godt 150.000 selvstændige fremover får mulighed for at gå på barsel på samme vilkår som lønmodtagere. Regeringen foreslår nemlig at oprette en ny barselsordning, hvor alle selvstændige bliver forpligtet til at indbetale et fast beløb mod til gengæld at kunne få refusion fra fonden under deres barsel op til et bestemt beløb.



Foto: Colourbox

KUN FÅ BRUGER ARBEJDSPLADSENS SUNDHEDSTILBUD

Selv om tilbuddene er der, bruger kun få muligheden for fx motion og hjælp til rygestop på arbejdspladsen. Og kun godt 50 % siger ja til sund mad. Det viser svarene fra 10.600 personer, der har deltaget i en undersøgelse "Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010" foretaget af Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø. De mest udbredte tilbud er motionsredskaber og behandling som fx fysioterapi. Hele undersøgelsen kan læses på www.arbejdsmiljoforskning.dk.

DE NATIONALE TEST ER IKKE OBJEKTIVE

Man kan ikke sammenligne skoler eller elever på baggrund af de nationale test. De bliver nemlig taget under så forskellige forhold, at resultaterne sandsynligvis bliver påvirket af det, skriver Videnskab.dk. Konklusionen drages med udgangspunkt i det postdocprojekt om nationale test, som Kristine Kousholt er i gang med ved Institut for Uddannelse og Pædagogik på Aarhus Universitet. Hendes forskningsprojekt løber frem til 2014.

“Hvis man ønsker børn, må man også være ansvarlig nok til at vide, hvad det indebærer økonomisk. Vi er efterhånden ved at blive så forkælede i Danmark, at vi glemmer det personlige ansvar”.

Karen M. Nielsen, selvstændig revisor, i Berlingske Business

INTERNATIONALE STUDERENDE ENSOMME

En undersøgelse blandt 1.026 udenlandske studerende foretaget af UngdomsAnalyseEnhed for bl.a. Uddannelsesministeriet viser, at de har svært ved at få danske venner. De danske studerende er ikke interesseret i at etablere tætte kontakter og inddrager ikke deres udenlandske medstuderende i deres sociale liv på studiet og i fritiden, mener deres udenlandske medstuderende. Hele undersøgelsen kan findes på www.fivu.dk.



Foto: Colourbox

Landbruget angriber miljømedarbejdere

Topadvokat for landbruget opfordrer landmænd til at gå personligt efter kommunale miljømedarbejdere.

Når landmænd skal føre sag mod en kommune, skal de direkte forsøge at miskreditere de kommunale miljøsagsbehandlere.

Sådan lød opfordringen fra advokat Steffen Olsen-Kludt for nylig på et møde for 150 sjællandske landmænd arrangeret af landets største landboforening Gefion.

På mødet fortalte Steffen Olsen-Kludt, at han i forbindelse med sager rutinemæssigt forsøger at finde belastende oplysninger om den ansvarlige kommunale sagsbehandler. Er medarbejderen medlem af eksempelvis Danmarks Naturfredningsforening eller har ytret private holdninger om miljøet i lokale aviser, afslører det ifølge advokaten, at den pågældende offentligt ansatte slet og ret er inhabil og ikke er i stand til at behandle en sag professionelt.

Steffen Olsen-Kludt fortalte endvidere, at metoden ved flere lejligheder har givet pote.

“Enkelte gange er det lykkedes os at få fjernet personen fra sagen”, sagde Steffen Olsen-Kludt ifølge Effektivt Landbrugs referat af mødet.

Advokatens udtalelser vækker harme i DM.

“Privatpersoner har naturligvis ret til at være medlem af en forening eller ytre sig offentligt, uanset om man så i øvrigt er offentligt ansat eller arbejder med miljøsagsbehandling i en kommune. Hvis det, han siger, er sandt, så kan man ikke andet end opfatte det som et angreb mod offentligt ansattes ret til at ytre sig”, siger Peter Grods-Hansen, formand for de offentligt ansatte i DM.

Han afviser samtidig Steffen Olsen-Kludts beskyldninger om inhabilitet.

“Det er det rene sludder. Vi taler her om professionelle mennesker, der selvfølgelig er i stand til at behandle sager objektivt, følge lovbestemmelserne og i øvrigt varetage deres opgaver på en ordentlig måde. Det er meget bekymrende, hvis det er rigtigt, at henvendelser fra landbruget kan føre til, at medarbejdere bliver fjernet fra en sag”. *tb*

“Enkelte gange er det lykkedes os at få fjernet personen fra sagen”.

Steffen Olsen-Kludt, advokat, på et møde for 150 sjællandske landmænd

NOVO NORDISK FONDEN

indkalder ansøgninger til følgende stipendier:

Hallas-Møller Stipendium (femårigt) tildeles seniorforskere, som bidrager til opretholdelse og styrkelse af forskning inden for læge- og naturvidenskab, fortrinvis inden for biomedicinsk grundforskning, translational forskning og klinisk forskning i Danmark.

Stipendiet kan tildeles yngre forskere:

1. hvis fortsatte forbliven i forskningssystemet anses for meget ønskværdig, hvis sædvanlige stipendiemuligheder er udtømte, og for hvem en universitetsansættelse ikke umiddelbart er i sigte.
2. der har opnået fast ansættelse på en institution, men ønskes fritaget for undervisning og administration.

Ansøgere til stipendiet forventes at have udført dokumenteret selvstændig vægtig forskning, der er perspektivrig og i international særklasse. Tildelingen af stipendiet forventes at kunne fremskynde muligheden for et forskningsmæssigt gennembrud.

Aflønning – svarende til stipendiemodtagerens nuværende lønramme eller efter gældende overenskomst.

Drift – der gives støtte til driftsomkostninger på op til 1,5 mio. kr. pr. år.

Udbetaling – det samlede stipendium inklusive driftsomkostninger udgør op til 11 mio. kr., og der udbetales op til 2,2 mio. kr. om året. Beløbet er til dækning af egen løn samt driftsomkostninger.

Der uddeles op til to stipendier pr. år.

Klinisk forsker-stipendium (femårigt) skal gøre det muligt for højt kvalificerede forskere ansat i fuldtids kliniske stillinger i Danmark at blive delvis frigjort for klinisk arbejde, således at de får mulighed for sammenhængende tid til forskning. Formålet med et klinisk forsker-stipendium er at sikre den vigtige brobygning mellem klinisk arbejde og biomedicinsk/eksperimentel forskning.

Hvert stipendium er på i alt 2,5 mio. kr. (500.000 kr. pr. år), som skal gå til aflønning af afløser i den kliniske funktion. Der uddeles op til fire stipendier pr. år.

For Hallas-Møller Stipendium og Klinisk Forsker-stipendium gælder:

Ansøgere, der har dansk som modersmål, SKAL indsende ansøgninger på dansk. Kun ansøgere, der ikke har dansk som modersmål, må indsende ansøgninger på engelsk. Det fulde opslag og ansøgningsskema findes på fondens hjemmeside fra den 12. december 2011. Ansøgninger indtastes i et internet-baseret ansøgningssystem og sendes elektronisk til Fonden **senest den 1. februar 2012 kl. 16.00.**

Vi gør opmærksom på, at stipendierne bliver overrakt den 29. marts 2012 om eftermiddagen ved en officiel fejring i Fondens lokaler på Tuborg Havnevej. Så snart vi kender navnene på stipendiaterne, bliver der udsendt program og indbydelse.

Novo Nordisk Fonden, Tuborg Havnevej 19, 2900 Hellerup
Telefon: 3527 6609 · Telefax: 3527 6601 · E-mail: urba@novo.dk



Hans Beksgaard, formand for professionshøjskolelærerne i DM: "Det er de færreste uddannelsessteder, som inddrager deres medarbejdere i en konstruktiv dialog om forbedringer og nye tanker".

Foto: Heidi Lundsgaard

Læreruddannelserne drukner i evalueringer

16 godkendte læreruddannelser, to af dem betinget. Danmarks Evalueringsinstitut er overvejende positivt, og Nr. Nissum og Skive slipper for lukning. Men trods de pæne akkrediteringer kan medarbejderne se langt efter arbejdsro.



Erik Knudsen, formand for Professionshøjskolernes Rektorkollegium: "En rammebekendtgørelse kan skabe mere ro om arbejdet og samtidig mindske risikoen for, at vores uddannelse konstant bliver trukket rundt i den politiske manege og bliver offer for den ene kortsigtede justering efter den anden".

Foto: University College Lillebælt

“Denne gang blev vi reddet på målstregen. VIA kunne ikke argumentere ordentligt for en lukning, fordi vi blev akkrediteret uden bemærkninger. Men lur mig, om ikke diskussionen blusser op igen om et par år”.

Kurt Lyhne, tillidsrepræsentant, Læreruddannelsen i Nørre Nissum

Akkrediteringen af læreruddannelserne var ventet med spænding. Ikke mindst på uddannelserne i Skive og Nørre Nissum, hvis fortsatte eksistens ikke mindst afhang af en ubetinget godkendelse fra Danmarks Evalueringsinstitut. VIA's bestyrelse har længe overvejet at reducere omkostningerne ved at drive de to udkantsseminarier.

Alligevel bliver den positive afgørelse modtaget med behersket glæde hos medarbejderne. Det forklarer tillidsrepræsentant på læreruddannelsen i Nørre Nissum Kurt Lyhne.

“Vi er selvfølgelig glade for, at vi anerkendes for fagligt at holde et højt niveau, og at vi ved at bevare Nørre Nissum også bevarer den hf-uddannelse, hvor 20 af vores 40 lærere underviser. Samtidig kæmper vi med utroligt skræppe betingelser, både når det gælder holdstørrelser, regnskaber og timetal. Vi betaler dyrt for Nørre Nissums redning med meget presede arbejdsvilkår”, forklarer Kurt Lyhne.

Det er kun to år siden, at det sidst blev diskuteret at samle Nørre Nissum og Skive på en campus i Holstebro. Siden har VIA, som de to uddannelsesinstitutioner hører under, fået en ny bestyrelse, og den har – sideløbende med akkrediteringsprocessen – gennemført en intern undersøgelse af mulighederne for yderligere stordriftsfordele. Derfor vil det være naivt at tro, at den hellige grav nu er velforvaret, mener tillidsrepræsentant Kurt Lyhne.

“Denne gang blev vi reddet på målstregen. VIA kunne ikke argumentere ordentligt for en lukning, fordi vi blev akkrediteret uden bemærkninger. Men Nørre Nissum lever ikke op til de overskudskrav, VIA stiller, og det er en ekstrem belastning for os ansatte. Og lur mig, om ikke diskussionen derfor blusser op igen om et par år”, advarer Kurt Lyhne.

Komplekst og usammenhængende

Det er ikke kun i Vestjylland, at uddannelsesinstitutionerne må leve med konstante interne og eksterne eftersyn fra forskellige instanser. Læreruddannelsen er hele tiden under kritisk lup hos både medierne, politikerne og brugerne.

For under et år siden iværksatte daværende statsminister Lars Løkke Rasmussen sit eget 360 graders eftersyn af folkeskolen. Hans rejsehold nåede at afrapportere til Vækstforum, inden holdets politiske dagsorden afgik ved døden med regeringsskiftet i september. I starten af det nye år kommer “følgegruppen” – et initiativ fra tidligere undervisningsminister Bertel Haarder – med en rapport, som lægger op til en række ændringer for læreruddannelsen. Endelig er censorformandskabet nedsat til at lave en årlig faglig vurdering af eksamen i de enkelte fag. Med Evalueringsinstitutets store akkrediteringsrunde alt i alt fire forskellige ukoordinerede evalueringsprojekter med hvert sit sigte på én og samme tid.

Formand for de professionshøjskoleansatte DM-medlemmer Hans Beksgaard har ikke noget imod, at han og kollegerne bliver kigget over skulderen og bedømt løbende. Men det har taget overhånd, mener han.

“Akkreditering kræver en kæmpe indsats fra professionshøjskolerne, der oftest må afsætte en eller flere medarbejdere til blot at indsamle oplysninger og afrapportere, så man lever op til Evalueringsinstitutets krav. De ressourcer tages fra undervisningen. Når man oveni skal forholde sig til flere politiske dagsordener, der trækker i alle mulige retninger, bliver det alt for komplekst og usammenhængende for den enkelte uddannelsesinstitution”, forklarer Hans Beksgaard.

Og selvom medarbejderne skal være glade for Evalueringsinstitutets positive akkreditering, tænker professionshøjskolelærernes formand mest bare: Nå!

“Kun få uddannelsessteder inddrager deres medarbejdere og udvikler arbejdspladsen i forbindelse med den store evaluering, og det fører for få nye tanker og konstruktiv dialog med sig om forbedringer. Det er for skrabet en gevinst af et meget ressourcekrævende arbejde”, pointerer Hans Beksgaard.

Rammebekendtgørelse ønskes

Fuldstændig arbejdsro får medarbejderne på læreruddannelsen næppe nogensinde. Men også hos rektorerne er der en vilje

til, at akkrediteringsprocesser og andre evalueringer skal foregå mere hensigtsmæssigt i fremtiden. Medarbejderne skal inddrages bedre, og politikerne skal ikke sidde alt for tæt med omkring bordet.

Det siger Rektorkollegiets formand, Erik Knudsen. Han håber, at han har læst den nye minister på området rigtigt og er forsigtig optimist, når det gælder professionshøjskolernes brændende ønske om at få indført en rammebekendtgørelse.

“Jeg kan godt forstå de medarbejdere, der føler, at de konstant har kritikere på nakken. Jeg mener, at en rammebekendtgørelse kan skabe mere ro om deres arbejde og samtidig mindske risikoen for, at vores uddannelse konstant bliver trukket rundt i den politiske manege og bliver offer for den ene kortsigtede justering efter den anden”, siger rektorformand Erik Knudsen.

“Hver gang læreruddannelsen fx justeres og tilpasser sig nye krav, viser effekten sig først efter 10-15 år, når de nye lærere har fået en chance for selv at undervise. Det er en af grundene til, at læreruddannelsen næsten konstant kæmper med et efterslæb i forhold til omverdenens forventninger. Derfor er en positiv akkreditering et utroligt vigtigt skulderklap til medarbejderne. De får på den måde får en anerkendelse, som omverdenen også bliver gjort opmærksom på”, siger Erik Knudsen. <<

OM AKKREDITERINGEN

Uden akkreditering, ingen uddannelse. Siden februar 2011 har landets læreruddannelser været underkastet et eftersyn, forestået af Danmarks Evalueringsinstitut, EVA. Ekspertpaneler har besøgt alle uddannelsessteder og lavet høring af eksperter hos institutionerne. Nøgletal, redegørelser og bilag er blevet afleveret hen over sommeren. Den 14. december blev indstillingerne af samtlige uddannelsessteder offentliggjort på eva.dk. Først i februar 2012 beslutter Akkrediteringsrådet endeligt, om uddannelserne er godkendt.

“De danske bønder og arbejdere var ved årtusindskiftet globaliseringens kritiske forbrugere. Men fortiden er ikke forbi. Den er ikke engang fortid. Og i mødet med det nye århundrede har danskerne enestående erfaring med at bygge samfund på grundlag af sammenhængskraft, velfærd og demokrati”.



En fortælling om Danmark i det 20. århundrede

Bo Lidegaard
Gyldendal, 2011,
460 sider, 300 kr.

En fortælling om Danmark i det 20. århundrede

For en, der som jeg interesser sig for historie og samfundets udvikling, men som ikke selv er uddannet historiker, er Bo Lidegaards “En fortælling om Danmark i det 20. århundrede” en meget velkommen gave. Det burde vel egentlig være en faghistoriker, der skrev Magisterbladets anmeldelse af denne bog. Når jeg, der jo ikke er i stand til at levere en rent faglig vurdering af bogen, alligevel tillader mig at kaste mig ud i en slags anmeldelse, er det, fordi bogen netop er en sammenhængende fortælling til en bred målgruppe i højere grad end et forskningspolitisk dokument. Med andre ord faglig formidling på højt niveau.

Som formand for DM får man rig lejlighed til at stifte bekendtskab med og fordybe sig i den nyeste viden på mange felter. Det er altid et stort privilegium. Men når denne viden oven i købet er skrevet i et let og flydende sprog, bliver privilegiet til en sand fornøjelse. En sådan udelt fornøjelse har det været at tilbringe julen med læsning af “En fortælling om Danmark i det 20. århundrede”.

Bogens fokus er det politiske Danmark. Det er fortællingen om det politiske system, som var med til at formulere og opbygge de institutioner, som bandt landet sammen gennem et århundrede. Kvaliteten ved Lidegaards fortælling er, at den giver en sammenhæng og rød tråd i de markante politiske begivenheder, som den uindviede læser måske nok kender overfladisk til i forvejen, men mest som fragmentarisk viden, der huskes som enkeltstående begivenheder.

Interessant er vurderingen af udenrigsminister Erik Scavenius’ håndtering af neutralitetspolitikken under 1. verdenskrig. For Bo Lidegaard var det Scavenius’ personlige fortjeneste, at Danmark undgik en tysk besættelse, og han får prædikatet som måske landets bedste udenrigsminister i det 20. århundrede. I forlængelse heraf ses samarbejdspolitikken som en omhyggelig udført overlevelsestrategi, der havde faste grænselinjer. En vurdering, der for mig står i skarp kontrast til Anders Fogh Rasmussens populistiske opgør og

skæbnesvangre indvarsling af en aktivistisk udenrigspolitik og krigsromantik.

Bo Lidegaard har tidligere udgivet et stort værk om Jens Otto Krag, og denne politiker og statsmand fylder da også meget i bogen. Han ses som en af de vigtigste arkitekter bag efterkrigstidens planlægning af velfærdssamfundets udvikling og praktiske gennemførelse. Den velfærdsstat, der sætter individet frit med muligheder for uddannelse, formel ligestilling samt omsorg for børn og gamle. Den ses som det bedste værn mod indre trusler i tider, hvor sammenhængskraften bliver udfordret, som under Den Kolde Krig og som i tiden efter den 11. september 2001.

“En fortælling om Danmark i det 20. århundrede” viser, at det kollektive og det individuelle ikke er modsætninger. At kollektivet og velfungerende offentlige institutioner giver de bedste muligheder for de stærke individualister. At politikerne har en pligt til at udvikle, reformere og værne om den danske samfundsmodel,

der gav Danmark en så stærk og konkurrencedygtig position ved udgangen af det 20. århundrede. En model, der kan have flere forskellige udformninger, som har fællestræk med de øvrige nordiske lande, men som på andre måder er unik i kraft af sin placering ved Østersøen og som nærmeste nabo til Tyskland.

Bogen er for mig ikke blot en fortælling om gamle dage, men en historie, som har et bud til os i dag om, hvad der har holdt sammen på og styrket samfundet gennem det sidste århundrede, og som vi skal holde fast i, hvis vi skal gøre os håb om at løse de meget store problemer, som nytårstalerne er fyldt med. Der er ingen tvivl om, at der er selekteret kraftigt i begivenhederne, og at visse er særligt skarpt vinklede. Om det kan udfordres fagligt, skal jeg overlade til andre at vurdere. Jeg vil nøjes med at anbefale bogen til alle, der holder af og bekymrer sig om udviklingen af det danske velfærdssamfund. Selv har jeg følt mig beriget af læsningen af bogen. <<

DET NATUR- OG BIOVIDENSKABELIGE FAKULTET
KØBENHAVNS UNIVERSITET



SNART FÆRDIG SOM BACHELOR?

Hvis du snart afslutter din bachelor, overvejer du måske, hvordan du kan målrette kandidatdelen af din uddannelse, så du bliver særligt eftertragtet den dag, du er færdiguddannet.

Du kan blive mere afklaret, når Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet ved Københavns Universitet holder

ÅBENT HUS

10. februar på Frederiksberg Campus og
9. marts på Nørre Campus

om Animal Science, Nanoscience og fakultetets 33 andre naturvidenskabelige og biovidenskabelige kandidatuddannelser.

Til åbent hus har du mulighed for at møde studieledere og studerende til en snak om uddannelser, jobmuligheder og studieliv.

Læs mere på SCIENCE.ku.dk/kandidatvalg



“Lad mig opfordre den danske regering til at studere reaktionerne i Chile og England nøje og – inden det er for sent – dreje uddannelsespolitikken væk fra bundlinjetænkningen og i stedet satse massivt på offentligt finansieret uddannelse til alle, der har evnerne”.

BUNDLINJETÆNKNING OG UDDANNELSESPOLITIK

I juli 2011 afholdt verdenslærerorganisationen Education International (EI) kongres i Sydafrika. Organisationen omfatter fagforeninger fra alle dele af kloden med i alt ca. 30 millioner medlemmer på alle niveauer af uddannelsessystemet. DM deltog som eneste danske repræsentant for ansatte ved professionshøjskoler og universiteter. Hovedpunktet på kongresprogrammet var vedtagelsen af et omfattende *education policy*-dokument, der ligger meget tæt op ad DM's uddannelsespolitik med vægt på “uddannelse som et offentligt finansieret gode”. Dog var det først under selve kongressen, at det – blandt andet via DM's aktive indsats – lykkedes at samle og skærpe modstanden mod *student fees*, også på de øverste uddannelsesniveauer.

For DM er denne præcisering overordentlig vigtig. Med det pres, der er på uddannelsesinstitutionernes budgetter, og den generelle økonomiske nedtur hører vi flere og flere røster tale for indførelse af studentergebyrer. De typiske argumenter er, at kun deltagerbetaling kan sikre tilstrækkelig høj kvalitet, og at deltagerbetaling samtidig giver mere seriøse og flittige studerende. Vi må oven i købet lægge øre til påstande om, at satsning på uddannelse har bidraget til den økonomiske krise og er med til at fastholde eller endog øge uligheden i samfundet. De, der advokerer for en vis egenbetaling for velfærdsgoder som uddannelse og sundhedsydelser, henviser ofte til udenlandske erfaringer. Men henvisningerne er selektive og misvisende.

Samtidig med at de 1.400 delegerede på kongressen i Cape Town heftigt debatterede det hensigtsmæssige i en total modstand mod studentergebyrer, gik hundredtusinder af chilenske studenter og arbejdere på gaden for at kræve fri og lige adgang til universitetsuddannelser af høj kvalitet. Anført af den 23-årige formand, Camilla Vallejo, formåede studenterrådet ved Chiles førende universitet at rejse en folkestemning mod de neoliberale uddannelsesreformer, som blev gennemført under Pinochets regime og videreført under de efterfølgende demokratisk valgte regeringer. Chile har et af verdens mest ulige uddannelsessyste-

mer, hvor private universiteter dominerer, og markedsførelse og vægt på profit gennemsyrrer alt. Resultatet er ringe kvalitet for tårnhøje gebyrer.

Det tankevækkende og inspirerende ved studenternes protester i Chile er, at befolkningen bakker op. Ifølge meningsmålinger støtter mere end 75 % studenternes kamp for mere lighed i uddannelsessystemet. Studenterlederen Camilla Vallejo har med sit opråb til regering og uddannelsesinstitutioner om at satse på “uddannelse, ikke profit” overbevist chilenerne om, at et styrket og bedre offentligt uddannelsessystem bidrager til et mere retfærdigt samfund og et bedre demokrati.

Studenterprotesterne ser ud til at kunne få afgørende betydning for den politiske udvikling i Chile. Og de bør og kan få betydning også uden for Chile. Camilla Vallejo er medlem af Chiles kommunistiske parti, hvilket hun aldrig har lagt skjul på. Alligevel er hun et af eksemplerne i Time Magazines valg af “the protester” som årets profil, og the Guardians læsere har med 78 % peget på hende som året mest betydningsfulde over andre nominerede som fx Angela Merkel og Sidi Bouzid, den tunesiske gadesælger, der ved at sætte ild til sig selv startede det arabiske forår. Modstanden mod de neoliberale uddannelsesreformer med markedsførelse og bundlinjetænkning, som har domineret udviklingen gennem de seneste 10-15 år, og som også har præget den danske uddannelsespolitik, ser ud til at finde klangbund langt uden for Chiles grænser. At den i så høj grad har vakt opsigt i England, kan skyldes, at man også der oplever de negative konsekvenser af markedsførelsen i form af tårnhøje studentergebyrer, som har ført til massive protestdemonstrationer i det forgangne år.

Lad mig opfordre den danske regering til at studere reaktionerne i Chile og England nøje og – inden det er for sent – dreje uddannelsespolitikken væk fra bundlinjetænkningen og i stedet satse massivt på offentligt finansieret uddannelse til alle, der har evnerne. For de har jo ret, de chilenske studerende: bedre offentlig uddannelse giver et bedre samfund. <<

DIPLOM

I KOMMUNIKATION

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

Lige nu kan du tilmelde dig:

I SAMSPIL MED BRUGERNE

Vi går i dybden med, hvordan digitale værktøjer og sociale medier giver dig nye muligheder for brugerinddragelse og community management. På kurset lærer du at begå dig i mediernes nye økosystem, hvor journalistik og kommunikation ikke er et produkt som for eksempel en avis eller et magasin – men en dialogbaseret service, der på forskellig måde er nyttig for brugerne, hvor de er lige nu: mobile og i gang med dagligdagen.

- ▶ **Start:** 15. marts, København/Aarhus
- ▶ **Undervisere:** Christian Schwarz Lausten, Astrid Haug & Paul Bradshaw

BRANDINGSTRATEGI OG KAMPAGNER

Kurset giver dig forståelse for image- og brandingprocesser i bredeste forstand, i både teori og praksis. Det ruster dig til at udvikle strategier og forholde dig til andres. Og du lærer at arbejde med organisationens identitet og image i forhold til netværket af målgrupper og stakeholdere.

- ▶ **Start:** 26. januar, København
- ▶ **Undervisere:** Jesper Højberg & Mie Femø Nielsen

KOMMUNIKATIONS- OG PR-STRATEGI

Du vil gerne være bedre til at arbejde professionelt med strategisk kommunikation i din virksomhed eller organisation. På dette kursus hjælper vi dig til at formulere strategier, der får kommunikationsarbejdet til at indfri de langsigtede, strategiske mål. Kurset giver en teoretisk og begrebsmæssig forståelse af kommunikation, der ruster dig til at udvikle egne strategier.

- ▶ **Start:** 29. marts, København
- ▶ **Undervisere:** Jesper Højberg, Mie Femø Nielsen & Thomas Uhd

KRISEKOMMUNIKATION

Kommunikationen spiller en central rolle for udfaldet, når virksomheder og organisationer er i krise. På kurset ser vi på de typiske former for kriser og deres stadier og på, hvordan vi i praksis kan håndtere kommunikationen både internt og eksternt i en krisesituation.

- ▶ **Start:** 19. april, København
- ▶ **Undervisere:** Anders Krarup & Lone Krogsholm

Læs mere om kurserne på update.dk/diplom

VINK OM VIN er en række artikler, der behandler forskellige emner fra vinens verden. Det er ikke deciderede anmeldelser af diverse vine, men korte fortællinger om bl.a. vinens hi-

storie og kultur, om lagring af vin, om prop eller skruelåg, om forholdet mellem pris og kvalitet, om vinglassets betydning for smagen, om alkoholprocenter og om smageteknik.

Der bringes en artikel i hvert nummer af Magisterbladet frem til sommerferien. Har du spørgsmål til de enkelte artikler, kan du sende en mail til magisterbladet@dm.dk. Vi vil

bringe dit spørgsmål og svaret fra vores vinkender på denne side i et senere nummer.

Hvordan smagte vinen i ældre tider?

Vi har ikke nogen sikker viden om, hvordan vinen smagte i ældre tider. Vi ved, at man fra ca. 3000 f.Kr. har lavet vin i Ægypten, og vi har fra gravmalerier fra Nye Rige (ca. 1570-1070 f.Kr.) meget detaljerede billeder af, hvordan man fremstillede vin. Produktionsmetoden var dengang grundlæggende den samme som i dag, så de burde derfor vel også have kunnet fremstille en udmærket vin. Vi ved fra de gamle ægyptiske vinkrukker, at når vinen blev lagt til lagring eller skulle forsendes, blev den forsynet med følgende oplysninger: Årgang, oprindelsessted, navn på vinproducenten – og så en kvalitetsbestemmelse, som kunne være god, dobbeltgod, tripelgod eller sød. Så helt dårlig kan al vinen vel ikke have været, selvom den nok har haft en noget anden stil end den vin, vi drikker i dag. Vi har bl.a. gode indicier for, at vinen dengang var temmelig grumset.

Både gamle græske og romerske kilder viser, at vin ikke bare var vin, og at man skelnede mellem vine fra forskellige områder, hvoraf nogle var mere eftertragtede end andre. Både grækerne og romerne fortyndede dog vinen med vand, ofte med mindst 50 % vand, hvilket jo giver en helt anden vinoplevelse end i dag, hvor mange ikke kan få deres vine kraftige nok. Tænk bare på Amaronevinenes populari-

tet i dag. Der er da også vinhistorikere, der mener, at daltidens vine var elendige, og at digtere, der i oldtiden roste bestemte vine, må have været bestukket af producenterne af disse vine.

Lutendrank og Hippokras

Vin var i oldtiden en meget populær og kostbar handelsvare og blev fragtet over lange afstande i både amforer og senere doliaer (kugleformede keramikkrugger med ca. 2.000 liter vin). Fra romerske forfattere har vi meget omfattende beskrivelser af, hvordan vinen bør produceres, fx fra Plinius d.æ. (23-79). Vi ved således, at romerne forfinede produktionsmetoderne væsentligt, fx med klaring og svovling af vinen. Det var også muligt dengang at lagre vinen, så den blev bedre, og mange kilder taler om, at en ældre, lagret vin er meget bedre end en ung vin. Vi kan så gætte på, at de vine, der kunne blive meget gamle dengang, har været lavet efter madeira-metoden, hvor vinen tidligt bliver oxyderet via opvarmning, eller via sherry-metoden, hvor vinen lagres med et skimmellag ovenpå, der både oxyderer og beskytter vinen.

Vinen blev i oldtiden ofte tilsat krydderier, honning m.v.,

hvilket dog af samtidige vinkendere blev kritiseret som ødelæggende for en god vin. Praksis med at krydre og søde vinen fortsatte dog og gennem middelalderen og renæssancen, og vi møder på den tid i Danmark sødede og krydrede vindrikke som Lutendrank og Hippokras. Lignende drikke laves også i dag (gløgg), men slet ikke i samme omfang, og den foretrukne vin i Danmark omkring år 1500 hældede langt mere til den sødere vin,

som blev betragtet som den bedste – og den dyreste.

Der er ingen tvivl om, at den generelle kvalitet af den vin, der laves i dag, er væsentlig højere end i tidligere tider, selvom man givetvis før i tiden også har kunnet få god vin. Moderne produktionsudstyr med ståltanke, temperaturkontrol og selektering af druematerialet m.v. har hævet det generelle niveau betydeligt, og forbedringsprocesserne udvikles stadig. <<



Dørsalg af vin i det gamle Pompeji.
Illustration: Mary Evans Picture Library.



Foto: Rie Neuchts

Pris til DM's formand

DVIP-KUA, klubben af deltidsansatte universitetslærere ved Københavns Universitet Amager, har tildelt DM's formand, Ingrid Stage, deres "glade årspris".

I begrundelsen for tildelingen hedder det bl.a., at "Ingrid Stage aldrig har forsømt en lejlighed til at tale de deltidsansatte universitetslæreres sag og har igennem alle årene været os en loyal og trofast støtte, hvad vi naturligvis er dybt taknemmelige over".

Ved selve overrækkelsen af prisen den 12. december sagde klubbens formand, Morten Hjelt, at timelærerne altid havde kunnet regne med Ingrids støtte gennem alle årene. Det var udelukkende hendes fortjeneste, at 30 timelærere på Musikvi-

denskab på KU i sin tid blev fastansat som studielektorer.

Ingrid Stage var "stolt og beæret" over at få prisen og gav det løfte ikke at holde op som formand for DM, før problemet med de mange deltidslærere på universiteterne var løst.

Prisen har gennem de 10 år, den er blevet uddelt, traditionelt bestået af nogle flasker rødvin. Ingrid Stage fik dog på grund af "sin helt enestående indsats" en *Styrax Japonicus* (japansk sneklokkeetræ) til sin have.

Det skal nævnes, at klubbens "sure pris" (en dunk sylteed-dike) gik til KU's rektor, Ralf Hemmingsen, for "den behændighed, hvormed han i sin embedsperiode har undgået at forholde sig til deltidslærerproblematikken". *mt*

NOVO NORDISK FONDEN

POST-DOC STIPENDIER I ALMEN MEDICIN

Novo Nordisk Fonden indkalder ansøgninger til uddeling af to 2-årige post-doc stipendier i almen medicin.

Formål: At støtte almen medicinsk forskning, specielt at fastholde læger som forskere i de alment medicinske forskningsmiljøer på eller knyttet til universiteterne.

Forudsætninger: Ansøger skal have erhvervet ph.d.-grad eller være på tilsvarende niveau.

Midler: Til rådighed er 2 mio. kr. - to hele stipendier på hver 2 år à 500.000 kr. årligt. Der kan søges om halvt stipendium, såfremt tilknytning til klinisk arbejde ønskes opretholdt i stipendieperioden.

Ansøgningsfrist: 1. februar 2012 kl. 16.00.

Ansøgning: Ansøgningsskema og udførlig vejledning findes på Fondens hjemmeside: www.novonordiskfonden.dk fra 12. december 2011.

Ansøgninger indtastes i et internetbaseret ansøgningssystem og sendes elektronisk til Fonden. Ansøgningen udfærdiges på dansk, eventuelt engelsk.

Bedømmelsesudvalg: Ansøgninger vil blive bedømt af tre nordiske professorer i almen medicin.

Uddelingstidspunkt: Medio marts 2012.

Offentliggørelse: Ultimo marts 2012. Stipendierne vil være til rådighed fra 1. april 2012 og forventes at skulle starte senest 1. januar 2013.

Novo Nordisk Fonden, Tuborg Havnevej 19, DK-2900 Hellerup
Telefon: 3527 6612, Telefax: 3527 6601, E-mail: mjlt@novo.dk

NOVO NORDISK FONDEN

indkalder hermed ansøgninger til:

Mads Øvlisen-stipendier inden for, kunsthistorie, kunst og kuratering

Novo Nordisk Fonden indkalder hermed ansøgere til to ph.d.-stipendier inden for henholdsvis kunsthistorisk og kunstnerisk forskning. Stipendierne er indstiftet i 2006 som en videreførelse af den indsats, som Mads Øvlisen har gjort gennem sit virke i Novo Nordisk Fonden for kunst og for kunsthistorisk forskning. Stipendierne er rettet mod 3-årige ph.d.-forløb med indskrivning ved et dansk universitet eller højere læreanstalt.

- Det kunsthistoriske ph.d.-stipendium tildeles ansøgere, hvis forskningsprojekt ligger inden for det kunsthistoriske fagområde med særligt henblik på kunsthistoriske og/eller kunstteoretiske emner fra perioden før 1900.
- Det praksisbaserede ph.d.-stipendium tildeles ansøgere, hvis forskningsprojekt tager udgangspunkt i en billedkunstnerisk praksis. Projektet skal bestå af en skriftlig afhandling og en kunstnerisk undersøgelse og skal forsvares som et samlet forskningsprojekt.

Kravene til opnåelse af ph.d.-graden skal i alle henseender følge Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelsers ph.d.-bekendtgørelse af 2008 samt tillæg af 2010.

Midler

Til hvert stipendium er 1,5 mio.kr., som dækker løn og tilskud til drift i 3 år.

Vejledning findes på Fondens hjemmeside www.novonordiskfonden.dk fra 1. oktober 2011 og ansøgningsskema er åbent fra **den 12. december 2011**.

Ansøgninger indtastes i vort internetbaserede ansøgningssystem og sendes elektronisk til Fonden **senest onsdag den 1. februar 2012 kl. 16.00**. Ansøgningen udfærdiges på dansk eller engelsk.

Uddeling vil finde sted medio marts 2012. Stipendierne vil være til rådighed fra 1. april 2012 under forudsætning af indskrivning på universitetet.

Sidste frist for debatindlæg til nr. 2 er mandag den 16. januar 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.

ER MYTEN OM ERHVERVSLIVETS HELTE RAMT AF FINANSKRISEN?

Kan man blive rig på passion? Det var spørgsmålet, som DR Penge undersøgte i udsendelsen den 14. december 2011, hvor succeshistorierne LEGO, Grundfos og JYSK dannede optakt til hovedhistorien om en stjernekok passionerede jord til bord-filosofi. Ingen tvivl om, at passion udgør en væsentlig komponent for at blive en af erhvervslivets helte, ligesom flid, held og adgang til penge kan gøre forskellen på succes og fiasko. Succeshistorier og erhvervsmyter kendes fra alle lande: John Rockefellers olieimperium i USA, Jamsetji Tatas handelsfirma i Indien og den prominente svenske bankfamilie Wallenberg. Disse historier kanoniseres løbende i erhvervs magasiner, indgår i pensum på mange erhvervsuddannelser og har fået egne wiki-sider på nettet. Udødeligheden er hermed sikret!

Historierne om erhvervslivets helte eksponeres ikke kun for dem, der allerede færdes hjemmefra på markedspladser og i magtens cirkler. Det er et stof, vi alle skal udsættes for i alt fra lokale ugeblade over hæderkronede aviser til licensfinansierede pub-

lic service-kanaler. Det er, som om interessen for erhvervslivets helte bare stiger og stiger, nærmest omvendt proportionalt med finanskrisens omfang. Hvis vi ser på, hvor tit ordet "entrepreneurship" har indgået i en nyhed, vil et hurtigt tjek på Google Trends vise en støt stigende graf fra 2004 til i dag, og hvor der i kriseåret 2008 kan noteres en mærkbar stigning i dækningen af emnet.

Der er de seneste år udgivet en lind strøm af selvhjælpslitteratur om iværksætteri, fx Lea Skov Lindbæks "E-værksætteren" og Martin Thorborgs "Iværksætter til jeg dør". Bøger, som typisk er skrevet af iværksættere, der har opnået succes og nu vedligeholder deres markedsværdi som foredragsholdere og konsulenter ved at gentage de mantraer, som ifølge myten skaber en sand erhvervshelte. For blot at nævne et par af disse myter (taget fra Thorborg): "Man skal kunne leve med usikkerhed", "være selv-motiverende", "kunne undvære konstant ros", "turde bevæge sig uden for "komfort-zonen"", "være passioneret og elske sit produkt" og ikke mindst tænke som den måske største af alle erhvervslivets helte, Richard Branson, "der går ind i et etableret marked, skærer fedtlag væk og sælger billigt".

Vi er alle tilsyneladende fascinerede af erhvervslivets helte – ellers ville aviser ikke skrive om det, forlagene ville ikke udgive bøgerne, og DR ville ikke odsle licenskroner på at give gratis reklameplads til stjernekokke og iværksættere. Vi får kort sagt de erhvervsnyheder, vi kan lide at høre om, især dem, der handler om erhvervslivets helte. Til gengæld gider vi ikke høre om den ubehagelige bagside, som også hører sammen med iværksætteri. Ord som stress, arbejdsmiljø, underbetaling og svindel fylder meget lidt i dækningen af stoffet. Dokumentarfilm og research om brådne kar og lig i lasten er kostbart og kun forbeholdt dem, der kan undvære reklamekroner, eller som tør lægge sig ud med en myte. Erhvervslivets helte ved, hvad der skal til for at vedligeholde deres "brand", og slår hårdt ned på alt, der ligner "majestætsfornærmelse". Erhvervslivets helte er vor tids konger, og ingenting tyder på, at finanskrisen har røkket ved denne myte. Indtil videre.

Sven Aldenryd, *cand.mag.*

Kræftens Bekæmpelses Videnskabelige Udvalg

Støtte til eksperimentel, klinisk og epidemiologisk kræftforskning

Ansøgningsfrister:

Hoveduddelingen:

Onsdag den 15. februar 2012 kl. 16.00

Ansøgningstyper:

Projektstøtte, herunder junior- og postdocstipendier

Andre uddelinger:

15. februar, 15. maj, 15. august og 15. november kl. 16.00

Ansøgningstyper:

Skolarstipendier og rejser under og over 1 måneds varighed (ekskl. løn)

Ansøgningskema:

Elektronisk ansøgningskema samt "Information om støttemuligheder og formkrav" finder du på vores hjemmeside www.cancer.dk under "Forskning" – "Støtte til forskning".

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Christina Koefoed-Hansen på ckh@cancer.dk eller 3525 7259.

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



MP PENSIONS FONDSMÆGLERSELSKAB OG FALSKE TAVSHEDSPLIGT

I Magisterbladet nr. 20/2011 har Søren Wium-Andersen i et indlæg efterspurgt, hvilke fordele medlemmerne ville kunne have af et af MP Pension nyoprettet, særligt fondsmæglerselskab A/S. Se, det kunne man jo tro, var nemt at svare på – for ellers havde MP vel ikke oprettet det. Men MP holder stilen, trods det nylige formandsskifte, som var foranlediget af, at alt skulle være så hemmeligt, at formanden til sidst af bar hemmelighedsholderi holdt tingene hemmelige også for bestyrelsen selv.

Redaktør Mogens Tanggaard har forsøgt at indhente et svar fra MP, men forgæves. "Bestyrelsesmedlemmer i MP Pension

kan være forhindret i at svare ..., bundet som de er af tavsheds-klausulen i loven om finansiel virksomhed". Om det så aktuelt skulle være tilfældet, afstår Mogens Tanggaard klogeligt fra at tage stilling til.

Det må erkendes, at MP's bestyrelse har haft betydeligt talent til at bilde os alle sammen ind, at lov om finansiel virksomhed (§ 117) pålagde bestyrelsen en tavshedspligt, der syntes at umuliggøre, at bestyrelsen fortalte stort set noget som helst om, hvad de har gang i. Man kan blot erindre den totalt mørklagte udsmidning af 10 % af medlemmerne af gruppeforsikringen begrundet i helt udokumenterede påstande.

Men ifølge Finanstilsynet er sagen rent faktisk den, at der *ikke* eksisterer en *objektiv* tavshedspligt i loven om finansiel virksomhed, ud over hvad der vedrører personrelaterede oplysninger, naturligvis. Der er således *ingen anden* tavshedspligt end den, som bestemmelsen (§ 117) giver bestyrelsen *mulighed* for at gemme sig bag (men altså ikke *pligt*), idet det er fuldstændig op til bestyrelsens egen beslutning, hvad den vil eller ikke vil offentliggøre og dermed indvie MP's medlemmer i. Hvordan skulle der ellers kunne aflægges årsberetning?

Samtidig med at MP jævnlige fortæller sine medlemmer, at man vægter gennemsigtighed og åbenhed højt, har man uden sammenligning den mest lukkede (ikke-)informationspraksis af alle AC-kasserne. Hykleriet er overvældende. En sådan praksis, som er helt forunderlig i sig selv i en medlemsejet forening, kan naturligvis kun lade sig opretholde, så længe der er tvunget medlemskab af kassen og dermed faktisk monopol. At de bagvedliggende fagforeninger, herunder DM, som erklærer sig som tilhængere af demokrati, kan sanktionere en sådan praksis år efter år, er lige så forunderligt.

Ud over ubehaget over denne pamperagtige adfærd nødsages man selvsagt til at fundere over, hvad alt dette udemokratiske hemmelighedskræmmeri rent faktisk skal tjene til. Hvad er det, det vedvarende er så vigtigt at holde skjult for MP's egne medlemmer, som man siger, man er til for? Og hvis de for enhver pris ikke må vide noget substantielt om, hvad bestyrelsen foretager sig – er det, der sker, så mon rent faktisk i medlemmernes interesse? Vi kan jo erindre om, at MP de sidste tre år har reddet sig et påbud og tre påtaler fra Finanstilsynet, som endvidere nu er i gang med at se på bestyrelsens hemmelige, ulovlige fastholdelsesbonus på beskedne 1,4 mio. kr. til den fratrådte, midlertidige direktør. Også det er vist en rekord i branchen.

Morten Lundbæk

SVAR

Kære Morten Lundbæk

Ifølge lov om finansiel virksomhed § 117, stk. 1 har bestyrelsesmedlemmerne i finansielle virksomheder – herunder tværgående pensionskasser som MP Pension – tavshedspligt. Det svarer til, hvad der gælder for selskaber omfattet af selskabsloven.

Bestemmelsen, som omfatter fortrolige oplysninger generelt, lyder sådan (i uddrag):

“§ 117. Bestyrelsesmedlemmer, medlemmer af lokale bestyrelser og lignende, medlemmer af repræsentantskabet i en finansiel virksomhed, der ikke er en sparekasse, revisorer og granskningsmænd samt deres suppleanter, stiftere, vurderingsmænd, likvidatorer, direktører, ansvarshavende aktuarer, generalagenter og administratorer i et forsikringselskab samt øvrige ansatte må ikke uberettiget videregive eller udnytte fortrolige oplysninger, som de under udøvelsen af deres hverv er blevet bekendt med”.

Det betyder, at et medlem af pensionskassens bestyrelse ikke uberettiget må udlevere fortrolige oplysninger om pensionskassen, som medlemmet har fået i sin egenskab af bestyrelsesmedlem. Det gælder for eksempel oplysninger om drøftelser i bestyrelsen og interne dokumenter.

Der er fortrolighed om bestyrelsesarbejdet, medmindre hele bestyrelsen beslutter noget andet. Når noget er fortroligt, betyder det, at det ikke må offentliggøres og er omfattet af tavshedspligt. Længere er den ikke. Lovgiver har tilmed understreget alvoren ved at gøre overtrædelser strafbare (bøde eller fængsel i op til fire måneder).

Demokratiet i pensionskassen er et repræsentativt demokrati: Medlemmerne har valgt et flertal af bestyrelsen til at varetage deres interesser. Alle medlemmer har tillige mulighed for at møde op på generalforsamlingen og gøre deres stemme gældende.

Vi tager medlemmernes fremtid meget alvorligt, og vores pensionskasse er en finansiel virksomhed, med hvad deraf følger af regler, som skal beskytte medlemmerne. Vi skal have – og har – åbenhed og gennemsigtighed omkring vores beslutninger. Men det betyder ikke, at vi skal orientere på forhånd!

Vi anmoder om respekt for disse basale spilleregler, så bestyrelsen kan få arbejdsro. Til gengæld lover vi at informere medlemmerne på det tidspunkt, hvor det er relevant for medlemmerne, hvilket i øvrigt harmonerer med, hvad andre virksomheder gør i forhold til deres kunder og medlemmer.

Og hvad angår såvel sagen om direktørbonus som etableringen af fondsmæglerselskabet, kan jeg blot henvide til vores hjemmeside, hvor man kan læse mere. Hjemmesiden bliver løbende ajourført med de sidste nye emner fra pensionskassen.

Arne Grønberg, formand, MP Pensions bestyrelse

NOVO NORDISK FONDEN

Udvalget for kunsthistorisk forskning indkalder ansøgninger til:

kunsthistoriske forskningsprojekter

Der kan søges støtte til et selvstændigt projekt eller en klart angivet del af et større projekt inden for kunsthistorisk forskning.

Der gøres opmærksom på, at der ikke gives støtte til designforskning samt til udgivelse af kandidatspecialer.

Yderligere oplysninger på Fondens hjemmeside www.novonordiskfonden.dk hvor **ansøgningsskema findes fra mandag den 12. december 2011.**

Ansøgningsfrist:
onsdag den 1. februar 2012 kl. 16.00.

“Drengene bruger spillene i langt højere grad, end pigerne gør, og de spiller fortrinsvis actionspil, men også strategispil, simultanspil og adventurespil”.



KULTUR

Køn i kulturen
Køn, medier og litteratur

Susanne V. Knudsen
Frydenlund, 2011, 208 sider, 269 kr.

Køn er mangfoldigt og foranderligt. Bogen viser, hvordan køn kommer til syne og er på spil i praksis i medier og litteratur. Indledningsvis introducerer forfatteren til teorier og tanker om køn og til forskningen inden for området. Derefter observerer og analyserer hun en række medier: digitale spil, profiler på de unges sociale netværk, porno på nettet, sæbeoperaer i tv samt køn i videofællesskaber.

ETIK

Filosofisk etik
Normativ etik, praktisk etik og metaetik

Anne-Marie S. Christensen
Aarhus Universitetsforlag, 2011, 408 sider, 399,95

Etiske overvejelser gennemsyrrer det menneskelige liv. Vi har en opfattelse af, hvad der er vigtigt og rigtigt i livet, og vi noterer os eller raser over, hvis vi eller andre handler mere egoistisk eller snæversynet, end vi havde forventet. Men vi kan også blive i tvivl om, hvad der er etisk rigtigt, både personligt og i forhold til familie, studier, arbejde og samfundsspørgsmål. Dermed opstår et behov for at træde et skridt tilbage og reflektere over vores etiske grundantagelser.

PSYKOLOGI

20 psykologiske eksperimenter, der ændrede vores syn på mennesket

Henrik Høgh Olesen og Thomas Dalsgaard
Plurafutura Publishing, 2011, 448 sider, 349,50 kr.

I denne bog præsenterer udvalgte eksperter nogle af det tyvende århundredes mest forbløffende psykologiske eksperimenter. Eksperimenterne har alle spillet en afgørende rolle i vores forståelse af mennesket og udgør grundpillerne i moderne psykologi.

Som læser får man et første-klasses kig ind i den eksperimentelle psykologis verden.

Hvert eksperiment fungerer som en lille brik i det uendeligt fascinerende puslespil, vi kalder den menneskelige psyke.

RELIGION



Hvor original var Jesus?

Per Bilde
Anis, 2011, 348 sider, 348 kr.
Et forsøg på at komme den historiske Jesus et skridt nærmere. I bogen fokuserer Per Bilde på spørgsmålet: Hvori og hvorved adskilte Jesus sig fra andre samtidige skikkelser, som han rimeligvis kan sammenlignes med?

PÆDAGOGIK

Paideia nr. 01 2011

Ole Hansen, Thomas Nordahl, Stephen Dobson og Lars Qvortrup (red.)
Center for Videnbaseret Pædagogisk Praksis (University College Nordjylland), Center for Vidensteori og Videnspolitik (DPU, Aarhus Universitet), Senter for praksisrettet uddannelsesforskning (Høgskolen i Hedmark) samt Dafolo Forlag, 2011, 62 sider, abonnementspris pr. år (2 tidsskrifter årligt): 437,50 kr. og i løssalg 225 kr.
Tidsskriftet Paideia har en

praksisrettet profil, men holder samtidig et højt akademisk niveau. Tidsskriftet indeholder fagfællebedømte artikler, som omhandler aktuelle temaer fra praksisfeltet, interviews, debatter samt boganmeldelser. Målgruppen er lærere, skoleledere, pædagoger og ledere i børnehaver, pædagogiske konsulenter, studerende og forskere.

UDDANNELSE



Universitetsundervisning i det 21. århundrede – Læring, dannelses, marked

Jakob Egholm Feldt og Nina Bonderup Dobn (red.)
Syddansk Universitetsforlag, 2011, 186 sider, 178 kr.

Universitetspædagogik er helt centralt for det 21. århundredes universitet af læringsteoretiske, dannelsespolitiske og økonomiske grunde. Universiteternes afhængighed af de studerendes gennemførelses hastighed og tilfredshed bliver stadig større. Nye læringsformer introduceres på universitetet, og universitetets rolle som dannelses- og samfundsinstitution forandres. Universitetsundervisningen er den centrale arena for disse ud-

viklingstendenser. Bogen præsenterer en analytisk, kritisk og polemisk debat om universitetsundervisningens vilkår og muligheder.

HISTORIE

Christian 4.
som kanonstøber

Lone Hvass og Torben Bill-Jessen
Helsingør Kommunes Museer, 2011, 461 sider, 389 kr.

Forfatterne har fundet et næsten upåagtet kildemateriale i Rigsarkivet, der fortæller om et af Danmarks allerældste industrianlæg. Christian 4. byggede Københavns Havn, Tøjhuset og renoverede flåden, og han fornyede rigets artilleri. Dertil havde han oprettet et kanonstøberi – Gethuset i Helsingør – en hammermølle og en kobbermølle i Hellebæk.

SAMFUND

Samfundsfag i skolen

Leif Brøndbjerg, Carsten Linding Jakobsen, Thomas Rørholm Poulsen, Katrine Sørensen og Jan Kromand Jobansen

Via Systime, 2011, 96 sider, 165 kr.
Bogen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse med 1.566 elever og 127 lærere fra 94 skoler. Bogen ser bl.a. på elevernes kundskaber og færdigheder, holdninger, undervisning i – og med – demokrati, anvendte arbejdsformer og indhold. Endvidere belyses samfundsfaglærernes arbejde med og forståelse af faget.

Leder 36

Korte kurser flytter ingen kulturer 37

Vælg den rigtige kompetencestrategi 38

Projekter og netværk gav museumsansatte nye kompetencer 40

Kend din læringsstil, og bliv gladere 43

SEKTOREN FOR
FORSKNING OG FORMIDLING



Side 40-42 Samarbejde

Museer i Nordjylland gik sammen om at udvikle kompetencegivende projekter

Kompetenceudvikling ...

Når positive ord forbindes med hinanden, kan resultatet blive ganske overvældende – kompetenceudvikling er i sig selv et plusord, men det lyder endnu bedre at tale om systematisk kompetenceudvikling, og fjører jeg ordet strategisk til, kan det næsten ikke blive mere ambitiøst ... og dog, jeg kan jo også anvende udtrykket realkompetencer for at betone, at vi alle har mere i os, end vi umiddelbart tror, eller andre mener; det gælder bare om at kortlægge ikke blot de kendte, men også de mindre og de helt ukendte kompetencer, og så kan de bagefter udvikles systematisk og strategisk til glæde for os selv og alle andre.

Ordene med den positive valør optræder i ethvert kursus-katalog, som ønsker at blive taget alvorligt. Nogle af dem dukker også op i de følgende artikler, hvor DM Natur & Kultur har set sig om i kompetenceudviklingens verden. Og ingen tvivl – alle de medlemmer og eksperter, som vi har snakket med, er enige om, at her er et anliggende, som er både attraktivt og væsentligt. Det gælder også i de tilfælde, hvor et eller andet er gået galt, som når en fusion kaster grus i maskineriet, og arbejdet med at beskrive behov og anviser veje til at få behovene dækket i det mindste for en tid er sat på standby. Nok et voldsomt tilbageslag, men det sidste ord er givetvis ikke sagt i den sag, for karriereudvikling skal der til. Og rettes opmærksomheden mod de tilfælde, hvor der er medvind og udbytte, er det tydeligt, at det batter – læs blot artiklen om de 11 nordjyske museer, der har skabt et netværk, som er både fagligt og socialt givtigt.

Det er ikke overraskende, at den form for kompetenceudvikling, der synes at være uden klar forbindelse med arbejdspladsens tarv, får et par kritiske ord med på vejen; belønning af medarbejderne, hedder det i en af artiklerne. I en anden peges der på, at kurser af et par dages varighed næppe ændrer ved meget, men dog kan have værdi, fordi de fungerer som lynafledere for metaltræthed. Sådan bruger nogle le-

delser og medarbejdere givetvis disse kurser, selv om der nu også er grund til at hefte sig ved, at der er faglige grunde til, at de efterspørges, således som det understreges af uddannelseschefen i ODM, Organisationen Danske Museer.

“Arbejdspladsens tarv” ... megen tale om kompetenceudvikling har udtrykket som omdrejningspunkt, selv om det sjældent benyttes, heller ikke på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside. I stedet anvendes ordet “kompetencestrategi”, hvor udviklingsmålene for den enkelte ses og bestemmes i forlængelse af arbejdspladsens overordnede målsætning. Optikken har ikke grundlæggende ændret sig ... og dog. Repræsentanten for Statens Center for Kompetenceudvikling betoner, at medarbejderen bør spille en mere aktiv rolle i sin egen karriereplanlægning, og opfordrer til, at overvejelser og planer lægges frem i samtaler med ledelsen. Måske kun en smule anderledes, end det er sædvanligt, men i samklang med andre udsagn om, at det lønner sig at pointere egne behov. Det kan kommunikationskonsulenten ved UNI-C i Aarhus bekræfte. Og eksperten i læringsstile ved Aarhus Universitet er inde på samme tankegang, når han fremhæver, at man skal gøre sig klart, hvilken stil der passer én bedst. Samtidig er det afgørende, at ledelsen tager sit ansvar alvorligt – det hører med til dens hovedopgaver at udforme en samlet strategi for kompetenceudvikling af medarbejderne. DM Natur & Kultur kan kun være enig med den ekspert, der henviser til, at denne opgave alt for ofte forsømmes.

Arkæologen ved Horsens Museum har taget skridtet fuldt ud. Her er det ikke karriereudvikling i gængs forstand, styret af mere eller mindre veldefinerede behov på arbejdspladsen; ærinde er et andet, nemlig at skabe et bedre grundlag for et muligt karriereskift – vel at mærke betalt med egne penge. DM Natur & Kultur ønsker arkæologen det bedst mulige, hvad enten skiftet kommer på tale, eller det fortsat er museet, der nyder godt af hendes arbejde.

Ny viden er en udfordring

Korte kurser er populære, for de bidrager til den enkeltes jobtilfredshed her og nu. Men de flytter ingen kulturer, og derfor er det i mange organisationer svært at få omsat den ny erhvervede viden til praksis.

Kursuskatalogerne dumper flittigt ind ad døren på denne tid af året. Og der er nok at vælge imellem. Udbyderne er kreative, og de fleste medarbejdere hilser et pusterum på skolebænken velkommen i en hektisk hverdag.

Men målrettet kompetenceudvikling er sjældent gjort med en dag eller to i et kursuslokale. Kompetenceudvikling, der flytter både den enkelte og arbejdspladsen, kræver en helt anden planlægning, fortæller Claus Nygaard, professor i Management Education på CBS og specialist i design af kompetenceudviklingsforløb:

“En stor del af de åbne kurser er nyttige, fordi de reducerer folks utilfredshed i dagligdagen, men de bidrager ikke til at skabe en bedre kultur på arbejdspladsen. Det kræver, at man arbejder meget mere kompetent med begrebet kompetenceudvikling, og det halter rigtig mange steder”, siger han.

Det bekræfter blandt andre tillidsmand på Aarhus Universitetshospital Henrik Duch Laursen:

“Jeg har siddet i en kompetencegruppe, hvor vi skulle sørge for, at alle faggrupper blev tilgodeset i forhold til kompetenceudvikling. Og det er en meget vanskelig opgave. Det er ikke blevet bedre af, at vi lige er blevet fusioneret, så alle vores planer og ideer er blevet kastet op i luften, uden at nogen aner, hvor de lander igen.

Så aktuelt må jeg desværre svare nej til, at vi har en kompetenceudviklingsplan”, siger han.

Ifølge tillidsmanden er det for mange offentligt ansatte magistre svært at få fodfæste, når det handler om kompetenceudvikling og dermed karriereudvikling. Mange sidder i stillinger, hvor strukturen gør det svært at blive tænkt ind i en egentlig udviklingsplan.

“På hospitalsområdet er vores udfordring, at vi hele tiden skal blive dygtigere. Men jeg kan godt slå fast, at der fra magistrernes side er en vis misundelse over de yngre læger, der spadserer fra det ene efteruddannelsesprogram til det næste, fordi det er så åbenlyst, at de skal blive dygtigere. Mange magistre sidder på poster, hvor det ikke er nær så åbenbart, at de også skal kompetenceudvikles”, siger han.

Spildt efter 14 dage

ODM, Organisationen Danske Museer, er en af de udbydere, der hovedsageligt har de kortere kurser, som CBS-professoren langer ud efter, på programoversigten. Af den simple grund at der ikke er efterspørgsel efter de længerevarende forløb, fortæller Hans Henrik Appel, uddannelseschef:

“Vi har gennemført en undersøgelse blandt vores kursister for at få overblik over, hvad der står øverst på ønskesedlen i forhold til kompetenceudvikling. Kun 15 procent giver udtryk for, at de er interesserede i

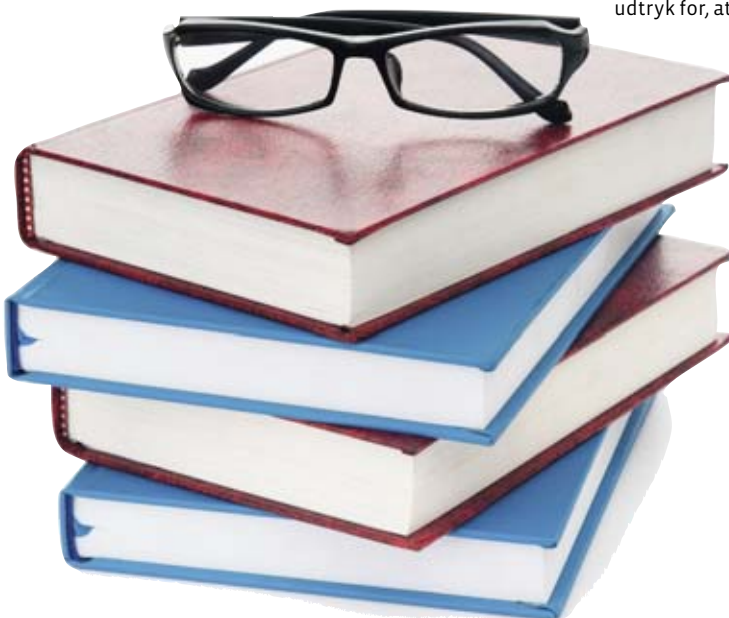
længere kurser, der udløser ETCS-point. Og det er primært ledige og folk i ikke faste ansættelser, som foretrækker den form for efteruddannelse. Hos dem der ikke tænker på at bevæge sig, men i stedet fokuserer på at fungere i deres stilling, har den langvarige kompetenceudvikling ikke høj prioritet. De kommer i stedet for at få best practice og værktøjer samt for at netværke”, siger han.

Og det kan også være o.k., medgiver professor Claus Nygaard. Men desværre sker der for mange det, at de slet ikke får de nye kompetencer i spil. Forskningen viser, at hvis den ny erhvervede viden ikke bliver brugt inden for de første 14 dage, er indsatsen stort set spildt, påpeger han:

“Hvad møder du, når du har været på kursus i en uge og kommer tilbage på job sprængfyldt med energi og nye ideer? Kolleger, der er trætte og uimodtagelige, fordi de har løbet med tungen ud af halsen for at passe både deres eget job og dit job, mens du har været væk. Og det er de værste tænkelige betingelser til at bringe ny viden i spil. Derfor skal kompetenceudvikling tænkes som et tiltag, der berører hele afdelingen, og ikke kun som noget, der lukker munden på én utilfreds eller krævende medarbejder. Det kræver nye øjne og en ny praksis, men til gengæld virker det. Med fare for at lyde popsmart så er der noget om snakken, når vi siger: Motivating people – moving cultures”. <<

“Hvad møder du, når du har været på kursus i en uge og kommer tilbage på job sprængfyldt med energi og nye ideer? Kolleger, der er trætte og uimodtagelige, fordi de har løbet med tungen ud af halsen for at passe både deres eget job og dit job”.

Claus Nygaard, professor i Management Education på CBS



KLØGT, KNOFEDT OG KREATIVITET:

Kompetenceudvikling kræver talent

Den rigtige kompetencestrategi kan bane vejen til mere inspiration i hverdagen og flere kroner i lønningsposen. Men det kræver en begavet indsats at få skruet en personlig kompetenceplan sammen, der åbner døre.



Det kræver talent at bruge talent. Så kort lyder konklusionen fra Morten Gronemann, direktør i rådgivervirksomheden Talentagent.dk, der beskæftiger sig med kompetence- og karriereudvikling og har både virksomheder og enkeltpersoner på kundelisten.

“Som ansat er det dig, der kender dine talenter bedst. Så hvis du virkelig vil bringe dem i spil, skal du være målrettet på egne vegne. Du skal tænke kreativt i forhold til, hvad både du selv og andre har brug for, og du bliver nødt til at have en stor forståelse for, hvad der sker på din arbejdsplads og ude i det øvrige erhvervsliv, så du kan skrue dine argumenter rigtigt godt sammen for din udvikling”, siger han.

Første skridt i jagten på en hverdag, der får dig til at trodse vintersnuen, sende et smil til

vækkeuret, når det bimler i bælgravende mørke og cykle gennem sne og slud for at møde glad på jobbet, er at tage teten selv.

“Det er helt klassisk, at en medarbejder, der savner kompetenceudvikling, ofte lader det være op til lederen at foreslå, hvad der kan lade sig gøre. Medarbejderen møder for-

“Det eneste, man aldrig må gøre, er at true med at gå, hvis man ikke får det, man vil have”.

Eva Maria Mogensen, chefkonsulent, Statens Center for Kompetenceudvikling

klarede tilbage til deres skrivebord. Det er en rigtig dårlig strategi at overlade ansvaret for kompetenceudvikling til andre”, fastslår Morten Gronemann.

ventningsfuld op til den årlige MUS, i håb om at lederen har lagt mærke til den dalende entusiasme i hverdagen og derfor sidder klar med masser af gode ideer. Men de fleste går småskuffede og uaf-

Det handler altså om at gøre sig klart, hvor karrieren skal flytte sig hen. Og dernæst at få overblik over, hvordan målet bliver nået. Kræver det nye opgaver, faglig opkvalificering eller helt nye kompetencer – faglige som personlige? Eller kræver det i bund og grund en ny chef?

“Du skal vælge den leder, som kan bringe dig videre. Det er lederens måde at se dig på, der definerer din karriere og skaber dine muligheder for kompetenceudvikling, så derfor skal du vælge din leder med omhu og gøre dig umage for, at din leder ser dig og dit potentiale. Lederen er gatekeeperen til din udvikling i virksomheden. Og har du ikke en chef, der kan eller vil bære dig videre, kan den rigtigste løsning være at flytte til en anden afdeling eller til et helt nyt job i en anden organisation”, siger direktøren.

Læg en strategi

Om din leder er villig til at slås for dine krav, finder du kun ud af, hvis du italesætter kravene på en måde, som lederen forstår. Det vil sige, at du skal beskrive dine ønsker om kom-

Den kompetence-givende MUS

Medarbejderudviklingssamtalen er din mulighed for at påvirke din kompetenceudvikling. Når der er overensstemmelse mellem dine ønsker og arbejdspladsens behov, opstår muligheden for at styrke din karriere og din værdi på arbejdsmarkedet.

Forbered dig på samtalen

- Hvad ønsker du at få ud af samtalen?
- Hvad kan du selv gøre for at skabe en god og åben dialog?

- Hvordan ser du selv dine kompetencer?
- Hvad ønsker du af dit fremtidige arbejdsliv i forhold til arbejdspladsens udvikling og mål?
- Hvordan kan du selv bidrage til arbejdspladsens udviklingsmål?

Aftal en dagsorden

- Send en mail til din leder et par dage før MUS med de kompetencepunkter, som du gerne vil drøfte, og bed din leder om at gøre det samme til dig.

DEN GODE KOMPETENCEPLAN

En kompetenceplan kan nemt blive fyldt med dilemmaer og modsætninger, alt efter om det er medarbejdernes eller arbejdspladsens ønsker, der dominerer. Den optimale strategi tager derfor hensyn til disse modpoler:

Arbejdspladsens mål	↔	Den enkeltes ønsker
Behovet for kompetencer til løsning af opgaver i dagligdagen	↔	Den enkeltes motivation og behov for, at jobbet giver mening
Effektivitet i udførelsen af arbejdet	↔	Den enkeltes mulighed for jobudvikling
Organisationsudvikling	↔	Personlig udvikling

Kilde: Statens Center for Kompetenceudvikling

“Det er lederens måde at se dig på, der definerer din karriere og skaber dine muligheder for kompetenceudvikling”.

Morten Gronemann, direktør, Talentagent.dk

petenceudvikling, så de giver mening for virksomheden. Stiller du med en lang forklaring om, at du har ambitioner om at nå din personlige karriereplan inden for to år, er du på vej ud på et skråplan.

“Din primære opgave er at anskueliggøre den værdi, du kan tilføje virksomheden ved at få nogle specifikke kompetencer. At det så er tilpasset dine personlige ønsker og målsætninger, er en affødt effekt. I første omgang handler det om at få solgt dine kommende kompetencer til en leder, der tænker på og ser dine værdier og potentialer som et aktiv til, at virksomheden når sine mål”, konkluderer Morten Gronemann.

Den årlige MUS er et godt sted at fremføre ønsker om kompetenceudvikling, og det smarteste er at tage afsæt i arbejdspladsens kompetencestrategi, fortæller Eva Maria Mogensen, chefkonsulent i Statens Center for Kompetenceudvikling:

“Det er vigtigt at tænke længere frem end kun til sine egne behov. Man gør sig selv en tjeneste, hvis man har tænkt igennem, hvordan virksomheden kan få glæde af at investere i

én, og hvilke opgaver man i givet fald vil blive i stand til at løse, hvis man får den ønskede kompetenceudvikling. Det kan også være strategisk godt at fortælle, hvad man på længere sigt forestiller sig, der skal ske med ens karriere. Det eneste, man aldrig må gøre, er at true med at gå, hvis man ikke får det, man vil have. Det er en rigtig dårlig strategi, for det øger absolut ikke lederens lyst til at se positivt på ens ønsker. Så skal man hellere true med at blive”.

Konstruktivt og gratis

Mange oplever i disse år at møde en konsekvent rysten på hovedet, når talen falder på omkostningstung kompetenceudvikling. Men det kan alligevel godt betale sig at tage en god og åben snak om ønsker, ambitioner og muligheder, opfordrer Eva Maria Mogensen.

“Cost-benefit-analyser viser, at de medarbejdere, der kan have en åben dialog og tale konstruktivt med ledelsen om karriereplaner og ønsker til kompetenceudvikling, bliver længere tid i organisationen. Også selv om tingene ikke umiddelbart kan lade sig

gøre. Det at få snakken giver et rigtigt godt arbejdsklima, og der opstår også en anden åbenhed over for alternative udviklingsmuligheder, som ikke nødvendigvis behøver koste penge”, forklarer hun.

Ideer til kompetenceudvikling, som ikke udløser kursusudgifter, hotelovernatninger og andre omkostninger, kan være mentorordninger eller netværk på tværs af afdelinger eller organisationer. Eller projektsamarbejde, så de forskellige deltagere i projektet får mulighed for at lære af hinandens kompetencer og dermed blive klogere selv.

“Det er velkendt, at mange organisationer har brugt kurser som en slags belønning til medarbejdere i forskellige situationer. Men den udvikling har ændret sig, så vi i stedet ser et større fokus på, hvad der egentlig er brug for. Det er vigtigt både for arbejdspladsen og medarbejderen, at de nye kompetencer også bliver brugt i praksis på jobbet. Ellers bliver det ikke meningsfuld kompetenceudvikling. Heller ikke for medarbejderen”, fastslår Eva Maria Mogensen. <<

Brug kollegerne

- Spørg, hvordan de ser dine styrker og svagheder, og hvor de ser udviklingsmuligheder i dig. Kolleger er gode til at inspirere og se nye muligheder, som du ikke selv har fået øje på.

Til samtalen

- Hav styr på dine argumenter, men stil uddybende spørgsmål i stedet for blot at argumentere imod, hvis du ikke forstår


meningen med det, din leder fremfører.

- Sig fra, hvis du er uenig, men accepter, at virkeligheden kan se anderledes ud fra din leders stol.
- Forsøg at få overblik over det kommende års dominerende opgaver, og tal om, hvordan dine evner passer til opgaverne. Måske mangler du kompetencer, eller måske er du for kompetent, så du i virkeligheden har brug for andre opgaver.
- Jobudvikling kan være mere givende end

traditionel kursusaktivitet. Hav derfor muligheden for nye opgaver, overflytning til anden afdeling, øget ansvar etc. i tankerne, når I taler om kompetenceudvikling.

Husk at det er både dit eget og din leders ansvar, at I følger op på de aftaler, der bliver resultatet af MUS.

Kilde: www.kompetenceudvikling.dk

A photograph of a man standing in a field of tall, golden-brown grass. To his left is a traditional windmill with a thatched body and four lattice-like sails. The sky is a clear, bright blue. The man is wearing a dark jacket and jeans, looking towards the right.

”Kompetenceudvikling handler også om overlevelse, og vi er nødt til at tage afsæt i den virkelighed, der er omkring os, hvis vi vil have en berettigelse”.

Michael Ax, etnolog og museumsleder, Nordjyllands Kystmuseum

Udsyn og udvikling på tværs

11 museer i Nordjylland har arbejdet med en fælles kompetencestrategi. Det har været spændende, men også en udfordring, viser erfaringerne.

Det var ønsket om selv at sætte dagsordenen, som i 2007 for alvor skubbede kompetenceudviklingen i gang på en række nordjyske museer.

Med støtte fra blandt andet Den Europæiske Socialfond dannede 11 museer i regionen netværket KulturarvNord, som med udgangspunkt i formidlings- og netværksprojekter skulle højne kompetencer og skabe nye måder at samarbejde på.

“Vi ville sætte vores egen dagsorden, så derfor begyndte vi at tænke i projekter og cases, som var tættere på vores dagligdag. Som museumsfolk er vi vant til, at både kursusudbud og markedsføringstiltag tager udgangspunkt i alle andre behov end vores, og det ville vi gøre op med ved selv at tage styringen”, fortæller Michael Ax, museumsleder på Nordjyllands Kystmuseum, der tilsammen tæller Sæby Museum, Skagen By- og Egnsmuseum samt Bangsbo Museum i Frederikshavn.

For Nordjylland er turisme en massiv indtægtskilde, og den vil Michael Ax og kollegerne gerne have del i. Derfor er målet at få turisterne til at vælge museerne som primære attraktioner, der indgår som planlagte punkter på ferieplanen, i stedet for blot tilfældige besøg på regnvåde sommerdage.

“Da vi søgte socialfondsmidlerne, var vores hovedargument, at vi ville udvikle projekter,

som ville både kompetenceudvikle os og ruste os bedre til at tage del i oplevelsesøkonomien”, fortæller han.

Udvikling er overlevelse

Der blev planlagt en række kurser, som personalet på de 11 deltagende museer kunne vælge imellem. I kursuskataloget var der overordnet fokus på formidling og kommunikation. Der var kurser for museernes frontmedarbejdere

om blandt andet godt museumsværtskab, der var kurser om arkæologisk feltarbejde, og der var forløb målrettet henholdsvis kulturhistoriske museer og kunstmuseer. Men ikke alt var rosenrødt, for nogle af medarbejderne havde det svært med, at omdrejningspunktet for kompetenceudviklingen ikke var museale kerneopgaver.

“Jeg hører stadig, at vi sælger ud af vo-

res museumssjæl ved at arbejde projektorienteret på den måde. Gamle dyder som registrering og bevarelse bliver lidt væk i alle de nye medier, som moderne museumsformidling inddrager. Jeg kan godt se de røde lamper blinke, og jeg kan godt forstå dem, der er skeptiske over for

vores måde at arbejde projektorienteret på. Men kompetenceudvikling handler også om overlevelse, og vi er nødt til at tage afsæt i den virkelighed, der er omkring os, hvis vi vil have en berettigelse”, slår museumslederen fast.

På Vendsyssel Historiske Museum i Hjørring sidder historiker Signe Langberg som museumsinspektør. Hun var med i den arbejdsgruppe, der havde til opgave at fylde kursuskataloget ud, og hun medgiver, at det ikke var nogen nem opgave:

“At finde en form for kompetenceudvikling, som alle kan have interesse i, er en stor udfordring. Der er mange hensyn at tage. For det første er vi en blanding af kunst- og kulturhistoriske museer. For det andet er der en

>>

“Nu har jeg nogle kolleger rundt omkring i regionen, som jeg kan sparre og idéudvikle med, og det har været en rigtig god måde at kompetenceudvikle mig selv på”.

Signe Langberg, museumsinspektør, Vendsyssel Historiske Museum

Signe Langberg er museumsinspektør på Vendsyssel Historiske Museum i Hjørring. Med hjælp fra den fælles kompetencestrategi har hun fået et netværk, der inspirerer og lærer nyt.



» geografisk barriere i forhold til at samarbejde på tværs – der er langt fra Limfjordsmuseet i Løgstør til Nordjyllands Kystmuseums afdeling i Skagen eksempelvis. Og for det tredje er vi mange forskellige medarbejdere på museerne, der skal tilgodeses: Håndværkere, historikere, frontpersonale, administration, arkæologer og flere andre”.

En givende proces

Arbejdsgruppen hentede inspiration hos ODM, Organisationen Danske Museer, men også Skagen Uddannelsescenter bidrog med viden og afvikling af forskellige kurser. Signe Langberg deltog selv i et forløb målrettet mu-

seumsinspektører, og det var meget givende, fastslår hun.

“Vi var omkring 10 deltagere, som alle er museumsinspektører, og vi mødtes over to dage, hvor vi fik styr på, hvordan vi kan netværke og bruge hinandens kompetencer i dagligdagen. På Vendsyssel Historiske Museum er jeg den eneste historiker i nyere tidsafdelingen, og det betyder, at jeg fagligt er ret alene. Men nu har jeg nogle kolleger rundt omkring i regionen, som jeg kan sparre og idéudvikle med, og det har været en rigtig god måde at kompetenceudvikle mig selv på”, siger hun.

Selv om projektarbejde har en natur, der ikke altid skaber overblik fra første dag, er

Signe Langberg positiv over for den læring, der følger med fremgangsmåden:

“Jeg har tit oplevet at være på kursus i to dage og tænke, at det her er lige, hvad jeg kan bruge, når jeg kommer hjem. Men når man så lander på sin egen arbejdsplads, så drukner det i alt muligt andet. At kompetenceudvikle sig gennem projektarbejde er en helt anden proces. Når man er menig medarbejder nede i kæden, kan det godt være svært at følge de overordnede tanker og se en mening med tingene, men når man så kommer godt i gang eller ser det hele lidt på afstand, så er det tydeligt, at det er kompetenceudvikling, man er i færd med”. <<



Birgit Juel Martinsen, cand.mag i litteraturvidenskab og kulturformidling, ansat som kommunikationskonsulent hos UNI-C i Aarhus:

Hvornår har du sidst været på efteruddannelse, og hvad deltog du i?
“I november var jeg på en dags kursus i Facebook for viderekomme”.

Valgte du selv kurset, eller var det ledelsen, der bestemte?

“Det valgte jeg selv, og fordi det var lidt dyrt, måtte jeg argumentere godt for det, før jeg fik lov”.

Hvilken kompetenceudvikling synes du selv, du har størst behov for?

“Jeg arbejder med kommunikation, og det er inden for det område, mit behov primært ligger. Særligt inden for de sociale medier, hvor der sker rigtigt meget lige nu. Når det er betalt efteruddannelse, tænker jeg på, at det både skal være noget, min arbejdsplads har brug for, men som jeg også selv synes, er interessant. Er det mig selv, der skal betale, er det en anden sag”.

Hvornår skal du på kursus igen?

“Jeg har ikke noget på trapperne lige nu. Jeg har lige kigget i det nye kursuskatalog fra DM, men der var ikke noget, som jeg umiddelbart vil melde mig til. Jeg har en lidt turbulent arbejdssituation lige nu, og det skal jeg også tage hensyn til. Som regel plejer jeg at være af sted én gang om året, og det er ofte på et kursus, som dukker op hen ad vejen”.

Er dine muligheder for kompetenceudvikling gode nok?

“Ja, det synes jeg. Der er en ret stor åbenhed over for, at jeg kan komme på de kurser, jeg gerne vil. For seks år siden tog jeg en længere uddannelse på Journalisthøjskolen, og det tog selvfølgelig lidt tid at få forhandlet den hjem, men jeg endte med at få den. Jeg har også haft orlov for at arbejde i et relevant vikariat og været på nedsat tid for at skrive en bog og starte min egen virksomhed, og det er jo i høj grad også kompetencegivende, så jo, jeg synes, min muligheder er gode”.



Marie Foged Klemensen, cand.mag i middelalderarkæologi og historie, arkæolog ved Horsens Museum:

Hvornår har du sidst været på efteruddannelse, og hvad deltog du i?
“Sidste forår tog jeg et korrekturlæringskursus”.

Valgte du selv kurset, eller var det ledelsen, der bestemte?

“Det var mit eget valg, og jeg betalte selv, ligesom jeg selv betalte for den uges ferie, jeg brugte på det. Det var noget, jeg gjorde for min egen skyld, så det er ikke som sådan noget, min arbejdsplads har haft glæde af. Det var med henblik på at udvide mine kompetencer, hvis jeg skulle gå andre og nye veje”.

Hvilken kompetenceudvikling synes du selv, du har størst behov for?

“Det kommer lidt an på, om jeg skal skifte branche, eller jeg skal blive. Jeg er i tvivl om, hvilken vej jeg skal gå, men jeg vil nok foretrække at videreudanne mig inden for kommunikation”.

Hvornår skal du på kursus igen?

“Jamen, det tror jeg ikke, at jeg skal. Så skal det være, hvis jeg selv betaler for det igen, og det kommer nok til at vare noget tid”.

Er dine muligheder for kompetenceudvikling gode nok?

“Nej, det synes jeg ikke, men der er ikke meget at gøre ved det. Jeg tror, det hænger sammen med den måde, vi er ansat på. Vi er jo fastansatte, men kun så længe, der er noget at lave. Som arkæolog er man meget afhængig af konjunkturerne og de penge, som bygherrerne betaler, går primært til vores lønninger og til de omkostninger, der er i forbindelse med udgravningerne. Da det gik godt samfundsmæssigt, var der lidt mere liberale grænser for, hvad vi kunne deltage i, men de tider er forbi”.

Lær det rigtige rigtigt

Læringsstile er ikke forbeholdt skolebørn. På arbejdspladsen giver det glattere medarbejdere og højere udbytte at skele til de forskellige måder at tilegne sig nye kompetencer på, fastslår ekspert i læringsstile Ole Lauridsen fra Aarhus Universitet.

Situationen er klassisk: 15 mennesker mødes på et kursus. De sidder på polstrede stole ved borde, der er placeret i en hesteskole. Nogle tager notater, andre kigger blot på, mens oplægsholderen taler og peger på den PowerPoint-præsentation, der kører i baggrunden. Øjenlågene bliver tungere og tungere, som tiden går, og da der endelig er kaffepause, skrider de mest aktive til handling. De kræver ilt og slår døre og vinduer op på vid gab. De aktive er formentlig dem, der lærer bedst ved at lytte og skrive. Resten har en anden læringsstil og orker ikke andet end at strække sig og gabe højt, mens de med tomme blikker sætter kurs mod kaffevognen.

“I den klassiske kursusvirksomhed er vi oppe imod en meget traditionel opfattelse af læringsituationen, og det går desværre ud over alle de mennesker, som ikke lærer bedst ved almindelig tavleundervisning. Vi kunne med fordel gøre op med de gamle forestillinger om at sidde på skolebænken, for så ville arbejdspladserne få et langt større udbytte af den viden, som medarbejderne tilegner sig, både når de er på kursus og i den almindelige dagligdag”, fastslår Ole Lauridsen. Han er mag. art. og lektor ved Business and Social Sciences, Center for Undervisning og Læring ved Aarhus Universitet og leder af Learning Styles Lab, der

beskæftiger sig med netop læring. Og det er mindst lige så relevant for magistre på videns-tunge arbejdspladser som for skolebørn i den danske folkeskole, pointerer han.

“Mennesker arbejder og lærer forskelligt. Ikke kun som børn, men også som voksne. Masser af arbejdsgange og rutiner bliver bedre, hvis man får tolerance, forståelse og respekt for hinandens måder at lære og arbejde på”.

Ole Lauridsen er en eftertragtet foredragsholder. Op imod 150 gange om året rejser han rundt til virksomheder og organisationer for at gøre opmærksom på, hvor uendelig megen spild der er forbundet med at ignorere læringsstile. Og læring forekommer ikke kun, når vi er på kursus. I langt flere af dagligdagens opgaver, end vi gør os klart, er det læring, der er på spil, forklarer han.

“To mennesker, der skal samarbejde, er også i en læringsituation. Mens én arbejder bedst med at se tingene på skrift, er en anden mere visuel og kan bedst sætte sig ind i nyt stof via illustrationer. Når de to skal løse en opgave, der kræver ny viden, kan det være en fordel at give dem mulighed for at sætte sig ind i tingene på hver sin måde. Ved at fokusere på forskellighederne minimerer man risikoen for konflikter, og man optimerer sam-

arbejdet og i sidste ende slutresultatet af arbejdsindsatsen”, fastslår han.

Testen med til MUS

Ole Lauridsen henviser til redskabet Building Excellence, når enkeltpersoner eller hele arbejdspladser vælger at arbejde mere bevidst med læringsstile. Building Excellence er en internetbaseret test, som for omkring 30 kroner pr. person spytter en godt 15 sider lang læringsstilsprofil ud på hver enkelt deltager. Profilen er baseret på et par hundrede spørgsmål om alt fra sansning, informationsbearbejdning og samarbejdsformer til omgivelser, følelser og ting. Testen fokuserer udelukkende på personens styrker, og ud fra dem kommer den med forslag til strategier, som efter alt at dømmes vil øge både arbejds- og læringsglæden.

“Som forberedelse til MUS kan det være en rigtig god idé at blive mere bevidst om sin egen læringsstil. Ved at vide, hvordan man lærer bedst, vil man kunne præsentere sine behov i forhold til kompetenceudvikling mere præcist, og i sidste ende er det til glæde for alle. Der er ikke meget ræson i at blive sendt på et kursus, der slet ikke passer til ens læringsstil, for uanset hvor meget man anstrenger sig, vil det være begrænset, hvor meget nyt der kommer med hjem, og hvor godt det bliver hængende”. <<



“Ved at vide, hvordan man lærer bedst, vil man kunne præsentere sine behov i forhold til kompetenceudvikling mere præcist”.

Ole Lauridsen, ekspert i læringsstile, leder af Learning Styles Lab, Aarhus Universitet

BUILDING EXCELLENCE-TESTEN

Profileringstesten er udviklet af Susan Rundle og Rita Dunn og tager afsæt i 26 variable, der kan enten hæmme eller styrke den enkeltes læring og produktivitet. BE-profileringen afdækker de faktorer, som påvirker koncentration, informationsbearbejdning, problemløsning og samarbejde. Profilen giver en grafisk oversigt over den enkeltes læringsstile samt en række strategier, som den enkelte umiddelbart kan tage i brug.

Læs mere om læringsstile og Building Excellence på www.lslab.dk

Ole Lauridsen, leder af Learning Styles Lab ved Aarhus Universitet, er ekspert i læringsstile. Og det kan godt betale sig at blive bevidst om, hvordan både en selv og kollegerne bedst lærer. Det fremmer både samarbejdet og effektiviteten, siger han.

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

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

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

LARS KJÆR, 37 ÅR

Projektmedarbejder på Danske Middelalderbyer

Den Gamle By har netop modtaget 4,3 millioner fra Velux Fonden. Hvad betyder det for dig?

Pengene er givet til et stort nyt projekt om danske middelalderbyer, som skal afslutte Projekt Middelalderbyen. Jeg er i den forbindelse projektansat til at digitalisere en samling af hulkort fra 1970'erne, som indeholder skriftligt kildemateriale om byhistorie i middelalderen. Byerne, det koncentrerer sig om, er Horsens, Køge, Næstved, Odense, Ribe, Roskilde, Svendborg, Viborg, Aalborg og Aarhus.

Hvordan er du blevet en del af projektet?

Jeg havde en ide om, at det her materiale burde digitaliseres nu, for dels var det ved at gå i opløsning, dels var det ikke samlet, men lå på forskellige museer. Materialet fik jeg kendskab til, da jeg havde studiejob på Roskilde Museum, og da jeg sidenhen var færdiguddannet, kom jeg til at tænke på det. Man troede, at alt materialet var samlet på Moesgaard Museum, men det viste sig, at noget lå på et loft på Moesgaard, mens andet lå på de lokale museer. Jeg henvendte mig derfor til en historiker, jeg kender. Han fremlagde idéen for Dansk Center for Byhistorie, og på den måde startede jeg med opgaven. Nu har fondsmidlerne betydet, at jeg er projektansat.

Du har arbejdet en del med fundraising i forbindelse med projektet. Hvad har du gjort dig af erfaringer?

Alt har skullet finansieres eksternt, fordi Dansk Center for Byhistorie ikke har penge til at ansætte mig. Min erfaring er, at hvis man søger individuelt, så er det svært at få bevilget penge, så man skal samarbejde med andre, og det betyder samtidig, at man må lægge en del af kontrollen fra sig. Meget er taktik – fx er det en fordel at samarbejde med de mere etablerede på feltet, fordi de oftere får bevillinger. Og samarbejdet er især vigtigt som nyuddannet, hvor man ikke har praktisk erfaring med at søge penge. Optakten har været mange møder, hvor jeg har fremlagt projektet og fundet vinkler, der var relevante for de forskellige parter. Jeg har arrangeret workshopper for folk fra hele landet, og når de ting lykkes, viser det, at der er en bred interesse for området.

Når din projektansættelse udløber – er det så slut med at arbejde med middelalderbyer?

Forhåbentlig ikke. Jeg har andre vinkler, jeg gerne vil arbejde videre med, men jeg har ingen aftaler endnu. Jeg vil gerne forske i middelalderbyen og se på de sociale forhold i de ti forskellige byer med et komparativt perspektiv. Man har længe troet, at folk ikke flyttede ret meget i middelalderen, men materialet viser, at de flyttede langt mere, end man regne-

de med. Det kunne også være interessant at se på forskellene mellem byernes funktioner, fx i forhold til handel. En by havde måske mange slagtere, mens andre erhverv kendetegner de andre byer. Jeg vil også gerne dykke ned i forskellene på at leve som rig og fattig i byerne. Det vil også være interessant at bruge min viden til at udvikle undervisningsmateriale, som fx kan belyse byernes og borgernes særlige placering i det middelalderlige samfund.

Hvad har været dine største succesoplevelser i jobbet?

Der har været to sejre. Dels at den workshop, jeg arrangerede i samarbejde med Dansk Komité for Byhistorie og Dansk Center for Byhistorie, havde 50 deltagere fra museer og universiteter fra hele Danmark – det var enormt dejligt at se den overvældende interesse – dels at vi har fået penge fra Velux Fonden, som nu betyder, at vi kan fortsætte arbejdet.

Har du fremtidige mål?

Jeg kunne godt tænke mig at lave et lignende projekt om byerne omkring Øresund, fx Helsingør, København og Malmø fra 1400 til 1550'erne. Det kunne være spændende at se på udviklingen i den tid, hvor København bliver hovedstad, og så skulle projektet inkludere svenske samarbejdspartnere. <<

“Min erfaring er, at hvis man søger individuelt, så er det svært at få bevilget penge, så man skal samarbejde med andre, og det betyder samtidig, at man må lægge en del af kontrollen fra sig”.

**KARRIERE:**

- 2011: Danske Middelalderbyer, Den Gamle By
- 2011: HF & VUC Nordsjælland
- 2011: Organisator af workshoppen "Ny forskning i Øresundsregionen og Østdanmarks middelalder". Samarbejde imellem Malmø Museum og universiteterne i Göteborg og København
- 2010: Dansk Center for Byhistorie
- 2010: Organisator af Københavns Historiedidaktiske Netværk
- 2009: Ørestad Friskole

UDDANNELSE:

- 2010: Almen didaktik og pædagogik fra Blaagaarden/KDAS
- 2009: Cand.mag. i historie fra Københavns Universitet

“Et væsentligt kendetegn ved det postmoderne læringsunivers er, at skolen er ved at miste sit monopol som ledende uddannelsesagent”.



PÆDAGOGIK

Pædagogiske perspektiver på arbejdsliv

*Gerd Christensen og Eva Bertelsen (red.)
Frydenlund, 2011, 303 sider, 299 kr.*

Hvordan begriber og udforsker pædagogisk forskning i dag centrale fænomener i relation til arbejdsliv? Gennem bogens ni kapitler udfordres det traditionelle begreb om “læring i arbejdslivet”. Hvordan kan begrebet forstås? Hvordan udfoldes og fortolkes det i klassiske dannelsesinstitutioner som folkeskolen, gymnasiet, universitetet og professionsuddannelserne?

HISTORIE

Den Gamle Bys årbog 2011

Elsebeth Aasted Schanz og Thomas Bloch Ravn (red.)

Den Gamle By, 2011, 128 sider, årbogen sendes gratis ud til Den Gamle Bys Venner og koster i løbsalg 150 kr.

Aarhus Byråd godkendte 22. juni 2011 planerne for overflytning af det nu tidligere Aarhus Bymuseums funktioner til Den Gamle By. Det betyder, at Den Gamle By også skal formidle Aarhus bys historie. Årbogen sætter fokus på netop de overvejelser, der knytter sig til denne konstellation, og samtidig fortælles et par af de gode Aarhus historier.

KOMMUNIKATION

The promise of dialogue: The dialogic turn in the production and communication of knowledge.

Louise Phillips

Amsterdam: John Benjamins Publishing, 2011, 198 sider, 997 kr.

“Dialog” er blevet til et plusord, som lover demokratiske, deltagerorienterede processer, hvor borgerinddragelse, gensidig læring og myndiggørelse står centralt. Men hvad indebærer “dialog” præcist inden for de felter, hvor den praktiseres? Og hvordan kan vi analysere disse praksisser på måder, som tager højde for deres kompleksitet? Bogen fremlægger en in-

novativ teoretisk ramme, som anvendes i casestudier af, hvorledes dialog udspiller sig inden for felterne planlagt kommunikation, borgerinddragelse i forbindelse med videnskab og kollaborativ forskning.

KULTUR

Det interaktive museum

*Kirsten Drotner, Berit Anne Larsen, Anne Sophie Warberg Lassing og Christina Papsø Weber (red.)
Samfundslitteratur, 2011, 213 sider, 238 kr.*

Interaktion med publikum er en kerneopgave for museerne, som i disse år lægger vægt på at udvide og forandre denne interaktion. Bogen dokumenterer, diskuterer og perspektiverer, hvordan digitale medier er afgørende katalysatorer for disse ændringer. Bogens kapitler giver teoretiske og praktiske redskaber til at analysere og forstå nye fysiske og virtuelle interaktionsformer inden for en række forskellige museumstyper – fra kunstmuseer til sciencecentre.

LITTERATUR

Advareren: Niels E. Nielsen og science fiction

*Niels Dalgaard
Science Fiction Cirklen, 2011, 216 sider, 249 kr., for medlemmer: 199,20 kr.*

Flere generationer af danske læsere lærte science fiction-genren at kende gennem Niels E. Nielsen (1924-1993). Han satte ord

på bl.a. danskernes bekymring over den overhængende atomkrig og truslen fra radioaktiv nedfald. Og han skrev en af de første romaner i verden om genetisk manipulation. Forfatteren gennemgår i denne bog Nielsens science fiction-forfatterskab og søger at spore rødderne til den tilsyneladende splittethed, det rummer.

RELIGION



Gud på Borgen – interview med danske politikere om religionens rolle i samfundet

*Pia Rose Bøwadt og Ane Kirstine Brandt
Forlaget UCC, 2011, 175 sider, 249 kr.*

“Staten har ikke – og skal ikke have nogen religion”. Sådan sagde tidligere statsminister Anders Fogh Rasmussen i en kronik i kølvandet på karikaturstriden i 2006. Siden da er forholdet mellem politik og religion blevet yderligere aktualiseret, ikke mindst pga. tilstedeværelsen af islam som en voksende religion i Danmark. I udgivelsen “Gud på Borgen” præsenterer forfatterne relevante uddrag af de otte interview med folketingspoliti-

kere, der blev gennemført hen over året 2010.

FILM



Eksistentialismen hos Ingmar Bergman, Smultronstället, Eksistentialismen i europæisk kunstfilm

*Life Andruszkow
Cityzenz publishing, 2011, 65 sider, 105 kr.*

Forfatteren diskuterer tematisk “Smultronstället” som et menneskes eksistentielle erkendelsesrejse, hvor vi undervejs ser Bergmans fire store dramaturgiske temaer, Gud, døden, kærlighed og tiden. Temaerne sættes i metafysisk relief sammenholdt med den cinematografisk interessante indledning med chiaroscuro og oblique vinkler som ramme for de mennesketomme gader, sat over for den efterfølgende poetiske realisme med Öster Götlands og Smålands ubekymrede solskin.

RETTELSE AF “NYE BØGER” I NR. 19 2011 PÅ SIDE 18

SFINX 2011-3

Udgiver af Tidsskriftet Sfinx er Fonden Orbis Terrarum.



NYT JOB? DM er din rådgiver, når du skal forhandle løn i dit næste job

En lønforhandling er ikke bare en lønforhandling. DM har udarbejdet praktiske tjeklister og fagrelevante lønstatistikker, der ruster dig til lønforhandlingen, uanset om du skal arbejde i det private og selv forhandle løn eller i det offentlige, hvor det typisk er tillidsrepræsentanten, der forhandler for dig.

Og husk: Sig aldrig dit gamle job op, før du har en kontrakt på dit nye. Læs mere på www.dm.dk/loen.

GF

FORSIKRING MED OVERSKUD

Sig nej til mange enkelte forsikringer

Du kender det sikkert godt. Det er ofte nemmere at sige ja end nej. Og pludselig har man fået en elektronikforsikring oveni den nye fladskærm. Sig nej en gang for alle til de mange enkeltstående forsikringer. Hos GF kan du få én forsikring, der dækker alt elektronisk udstyr i hele huset – også hårde hvidevarer.



Sms GFMAGISTER
+ dit navn til 1272*,
og vi kontakter dig.