



“I forskningen er man begyndt at spørge, om det er en god idé at evaluere alt”.

side 28-29

Studerende
tænker langsigtet
med studiejob

8

Ny aftale sikrer
karriereveje på
Rigshospitalet

22

Dansk-kinesisk uni-
versitet åbner dørene
efter sommerferien

26

dm
faktor 4

35

KÆRE STUDERENDE

EFTER 5 ÅR PÅ SU ER
DET VEL UNØDVENDIGT
AT SPØRGE OM
DU HAR HUSKET
14-DAGES REGLEN?

ma-kasse.dk/blivmedlem

Hver måned
trækker vi lod
om en iPad
blandt alle nye
medlemmer.

Når du afslutter din uddannelse, har du 14 dage til at melde dig ind i en a-kasse for at få ret til dagpenge i op til to år. Kommer du for sent, er alternativet kontanthjælp.

Er du studerende, har du mulighed for at få medlemskabet gratis. Har du været medlem i ét år, når du dimitterer, slipper du for karensmåned og tjener dermed 13.997 kr.

Meld dig ind på ma-kasse.dk/blivmedlem eller send en sms med teksten MA til 1277, så ringer vi til dig. (Det koster normal takst).



Scan og bliv
ringet op af MA

Det er os med
CANDPORTALEN.DK



A-kassen for højtuddannede

DM sidder ikke på hænderne

Regeringen lover med sin 2020-plan at gøre en særlig indsats for at nedbringe ungdomsledigheden. Det er glædeligt og nødvendigt. For udsigterne til et snarligt job er ikke lyse for de unge – uanset om de har gennemført en kort, en mellemlang eller en lang uddannelse. Det er mange år siden, at den høje ledighed har ramt så bredt, og det gør situationen ekstra vanskelig.

Dimittender fra de klassiske humanistfag og fra dele af de naturvidenskabelige områder har i flere perioder gennem de seneste 30 år stået over for vanskelige beskæftigelsesmæssige vilkår, hvor mulighederne for at finde et job, der matcher uddannelsen, har været svære at få øje på. Men det har været på tidspunkter, hvor andre muligheder på arbejdsmarkedet har vist sig, og vores medlemmer har været gode til at finde og udvikle nye job og funktioner. Det være sig i privat regi eller på de dele af det offentlige arbejdsmarked, som ikke tidligere har haft tradition for at ansætte medarbejdere med klassiske universitetsuddannelser. Og derfor har ledigheden aldrig bidt sig helt fast, men er løbende blevet nedbragt til et niveau, der i 2008 var på godt 2 %.

Den aktuelle høje ledighed kræver imidlertid en helt ekstraordinær indsats fra os alle, regering, brancheorganisationer, kommuner, fagforeninger, a-kasser m.fl. For den offentlige sektor er præget af fyringer og udsigt til nulvækst, hvilket denne gang også rammer det traditionelle arbejdsmarked for kandidater fra professionsuddannelserne, hvor prognoserne for blot 2-3 år siden forudså en skrigen mangling på arbejdskraft.

Denne uvante situation har fået organisationerne i FTF til at komme med forslag om, at de ledige nyuddannede skal arbejde på dagpenge i skoler, daginstitutioner og sundhedsvæsenet. Det er forståeligt, at de gerne vil hjælpe både de betrængte institutioner, der nok kan trænge til en ekstra hånd, og de unge, der gerne vil i gang. Men det er ikke en strategi, vi kan anbefale. Hvis man først får etableret et dagpengebetalt lavtlønsarbejdsmarked uden klare karriereveje og ordentlige aftalte løn- og arbejdsvilkår, bliver det uendelig svært at komme af med igen.

Den seje og indtil videre uafsluttede kamp for overenskomstdækning af timelærerne og situationen på mange museer er blot to eksempler fra vores verden.

Men DM's afvisning af FTF'ernes forslag betyder ikke, at vi bare vil sidde og vente på bedre tider. DM's hovedbestyrelse har netop besluttet at reservere tre millioner kroner ekstra til en særlig dimittendindsats, som blandt andet skal omfatte et samarbejde med DI om markedsføring af magistrenes kompetencer over for private virksomheder.

Vi ved, der er et uudnyttet potentiale der, og vi tror på, at vores unge medlemmer nok skal finde job på ordentlige vilkår der. Men det kræver en hjælpende hånd, og den vil vi give. Men nye særordninger, der sender vores medlemmer ud på et B-arbejdsmarked, vil vi ikke medvirke til.

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

Mette Thygesen, DM Studerende

Charlotte Palludan, Fagforeningslisten

Hanne Götzsche, DM Pensionist

Kære studerende

Dette nummer af Magisterbladet er i stor udstrækning redigeret med henblik på dig. Det er nemlig et af de fire numre om året, som du automatisk får tilsendt.

Vi starter med artiklen på side 6, "Studerende tænker langsigtet med studiejob", hvor nogle af resultaterne af en ny undersøgelse fra DM Studerende kort omtales – med henvisning til online-magasinet DMstud., der næste gang udkommer den 30. maj, hvor du detaljeret kan læse, se og høre om undersøgelsen.

Vi har helt aktuelt kunnet læse og høre i dagspressen, at et udlandsophold under studierne gav en sikrere vej til et job. De naturvidenskabsstuderende har traditionelt været mindre ivrige efter at tage til udlandet end andre studerende. Det billede har ændret sig radikalt på fx Københavns Universitet. Udrejseantallet for studieåret 2012-2013 er tredoblet siden 2008-2009. Se artiklen "Naturvidenskab – nu med udlængsel" på side 10-11.

Vi har givet en del plads, seks sider, til at omtale Københavns Universitets mentorprogram, som så dagens lys første gang for seks år siden. Programmet synes at være en sikker vinder. Læs selv, hvad nogle af dine medstuderende siger om det på siderne 14-19.

Så refererer vi endnu en rapport (side 21), der fortæller, at humanister klarer sig godt på arbejdsmarkedet. Det budskab kan ikke gentages for ofte.

Endelig kan du læse om det dansk-kinesiske universitet i Beijing, hvor 50 danske studerende efter sommerferien starter deres studier. Det er den største danske universitetsatsning i udlandet nogensinde. Måske noget for dig med et udlandsophold i Kina?

Husk, at du kan tegne et gratis abonnement på alle numre af Magisterbladet ved at henvende dig til DM. Og vær opmærksom på, om vi har din aktuelle og fungerende e-mail-adresse, så du den 30. maj kan modtage det ny nummer af DMstud. i din postkasse.



FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** DM sidder ikke på hænderne
- 9 DM PÅ SAGEN** Aktuelle medlemsager
- 24 SIDEN SIDST**
- 28 FAGLIGT FOKUS (9:11)** Dansk Evalueringselskab
- 30 VINK OM VIN (9:11)** Økologiske vine, biodynamiske vine, naturvine og almindeligt dyrkede vine
- 32 DEBAT**
- 34 NYE BØGER**
- 44 DET' MIT JOB** Media Relations Manager, Better Place Danmark A/S
- 46 NYE BØGER**

47 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

55 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



“Jeg vil så gerne vide, hvad jeg vil – og på den anden side vil jeg så nødig vide, hvad jeg vil”.

ARTIKLER



- 6** Fast bevilling er en forudsætning, men ingen garanti for succes
- 8** Studerende tænker langsigtet med studiejob
- 10** Naturvidenskab – nu med udlængsel



- 13** Magistre, jordbrugsakademikere, dyrlæger og landskabsingeniører i samme hus
- 14** “I skal ikke være venner”
- 20** Nordmænd med gigantisk studiegyld
- 20** Nye regler for sygdom under ferie



- 21** Humanister klarer sig godt på arbejdsmarkedet
- 22** Karrierevejen bliver banet med ny struktur på Rigshospitalet
- 25** Nordisk advarsel imod forringede vilkår for forskere
- 26** Dansk-kinesisk universitet åbner dørene efter sommerferien



- 33** Et skridt i den rigtige retning i dansk ligestillingslovgivning
- 33** DM præsenterer idekatalog til lovforbedringer
- 35** dm faktor 4

Forside: Jesper Voldgaard

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 41.700 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

FMK OS
SPECIAL RETNINGER OG ÅRSRÅD

Kontrolleret oplag: 30.257
i perioden 1.7.2010-30.6.2011



Produktionsplan:

Nr. 10-2012
Udkommer: 1. juni
Deadline debat: 21. maj
Deadline annoncer: 23. maj
Deadline kalender: 23. maj

Nr. 11-2012
Udkommer: 15. juni
Deadline debat: 4. juni
Deadline annoncer: 6. juni
Deadline kalender: 6. juni

Nr. 12-2012
Udkommer: 17. august
Deadline debat: 6. august
Deadline annoncer: 8. august
Deadline kalender: 8. august

Fast bevilling en forudsætning, men ingen garanti for succes

Faste bevillinger til professionshøjskolernes arbejde med udviklings- og vidensbasering gør kun en forskel, hvis skolernes ledelse prioriterer opgaven og formulerer klare, langsigtede strategier, fastslår ny rapport.



Politisk er der bred opbakning til, at professionshøjskolerne skal opprioritere arbejdet med udviklings- og vidensbasering, i daglig tale forkortet FoU.

Også skolerne selv ønsker at opruste det vidensbaserede arbejde og indsatsen for at integrere ny viden i deres tilbud til de studerende. Det er derfor med en vis bæven, at FoU-medarbejdere og undervisere på bl.a. lærer-, pædagog- og sundhedsuddannelserne ser frem imod udgangen af 2012, hvor tilførslen af midler fra globaliseringspuljen ophører. Midlerne finansierer i dag 45 procent af professionsuddannelsernes forsknings- og udviklingsarbejde.

Men selv om det lykkes at forhandle sig til permanente bevillinger på finansloven, er det langtfra nogen garanti for succes. For der er et godt stykke vej endnu, før der er skabt en fornuftig sammenhæng mellem de udviklingsprojekter, der sættes i gang, undervisningen og ikke mindst samarbejdet med verden uden for uddannelsesinstitutionerne. Det mener forskningsleder Torben Pilegaard fra AKF (Anvendt Kommunal Forskning). Han har ført pennen i en ny rapport bestilt af DM, der kortlægger barrierer for og muligheder i professionshøjskolernes arbejde med udviklings- og vidensbasering.

Plads til virkeligheden

Ligesom DM mener Torben Pilegaard, at der er et stort behov for permanente be-

villinger. Men udviklingsområdet er stadig præget af fortidens CVU-struktur, der for ofte varetages af tilfældige ildsjæle og i det hele taget savner overordnet strategisk styring, advarer forskningslederen.

“Hvem skal gøre hvad, og hvor er det vigtigst at sætte ind? Planlægning og prioritering er opgaver, som professionshøjskolernes ledelser for sjældent stiller sig selv. Viljen er til stede, og forudsætninger ligeså. Men ikke alle har tænkt igennem, hvordan man bedst opnår dynamik i videnstrekanten mellem udvikling/forskning, profession/erhverv og grunduddannelser/efter- og videreuddannelser. En dynamik, der vil give noget ekstra til de studerende, til eksterne forskningsmiljøer og ikke mindst til de børnehaver, skoler og sundhedsklinikker, som forskningen skal tage afsæt i, og som jo skal kunne anvende forskningsresultaterne i praksis”, forklarer Torben Pilegaard.

“Vi kan se, at mange bacheloropgaver tager afsæt i udfordringerne ude i institutionerne, og at de studerende i den forbindelse får etableret en type samarbejde, som der er brug for flere af. Faste rammeaftaler, hvor uddannelsesstederne indgår samarbejde med et antal skoler i en kommune eller et antal afdelinger på et sygehus, kunne være med til at skabe den dynamik mellem professionshøjskolerne og samfundet, som der er for lidt af i dag”, vurderer Torben Pilegaard.

Matematik eller inklusion

Hans Beksgaard, formand for DM's medlemmer på professionshøjskolerne, kan et stykke hen ad vejen følge den problematik, som AKF-rapporten skitserer. Hans Beksgaard mener dog, at landets syv professionshøjskoler siden CVU-tiden er kommet betydeligt længere med at leve op til forpligtelsen om at være videns- og udviklingsbaserede. I hans optik er det dog ikke mindst finansieringsspørgsmålet, der bremser forskerne og underviserne.

“Der ligger en stor fare for, at de mere kortvarige ad hoc-projekter løber med opmærksomheden og de fleste penge, når uddannelserne med jævne mellemrum skal ud at slås for at få midler til udvikling. Og der er ligeledes en stor fare for, at emner, der har politisk bevågenhed, løber med for stor en del af bevillingerne. Fx har tværgående projekter om inklusion haft mas-

“Hvem skal gøre hvad, og hvor er det vigtigst at sætte ind? Planlægning og prioritering er opgaver, som professionshøjskolernes ledelser for sjældent stiller sig selv”.

Torben Pilegaard, forskningsleder i AKF

“Jeg synes, at der er en for tæt sammenhæng mellem de midlertidige finansieringsmodeller og vores udfordringer med at lave praksisnære forskningsprojekter”.

Hans Beksgaard, formand for DM Professionshøjskoler

ser af medvind de senere år, og samtidig nedlægger man det nationale videnscenter for matematik, som var garant for en masse udvikling af faget, fx omkring nye arbejdsformer og inddragelse af nye medier. Jeg siger ikke, at det ene forskningsfelt er vigtigere end det andet, men jeg synes, at der er en for tæt sammenhæng mellem de midlertidige finansieringsmodeller og vores udfordringer med at lave praksisnære forskningsprojekter”, forklarer Hans Beksgaard.

Torben Pilegaard er undervejs i sit arbejde faldet over adskillige eksempler på, at forskningsmidler bliver drysset ud på tværs af organisationer i så tyndt et lag, at det næsten kan være lige meget. Teen i koppen kan også blive for tynd, som han formulerer det. Skal han omvendt fremhæve en professionshøjskole, som har organiseret sig smart, også i forhold til arbejdet med udviklings- og vidensbasering, så er det VIA.

“VIA har fysisk skabt højskoler i højskolen og samlet beslægtede uddannelser under én hat. Det betyder, at de sygeplejestuderende fx kan opleve en afsmittende effekt af noget, der sker hos laboranterne, og omvendt. Det betyder også, at flere uddannelser går sammen om udviklingsarbejdet. På den måde understøtter organisationsstrukturen arbejdet og er med til at sikre, at det kommer bredt ud”, forklarer Torben Pilegaard. <<

FEM GODE RÅD

Hvad skal der til for at styrke professionshøjskolernes evne til at leve op til krav om udviklings- og vidensbasering? AKF-rapporten kommer med fem forslag:

1. Samarbejdet mellem professionshøjskoler, forskningsmiljøer, profession og erhverv skal intensiveres.
2. Ledelserne skal prioritere udviklings- og vidensbasering og øge underviserens involvering.
3. Udviklingsaktiviteter skal være mere synlige i undervisningen. Studerende på bachelorniveau skal lave opgaver med afsæt i virkeligheden.
4. Der skal ske mere udveksling mellem professionshøjskolerne og andre forskningsmiljøer, så respekten og forståelsen for hinandens faglighed og professionalisme vokser.
5. Stabile bevillinger er en forudsætning for videns- og udviklingsaktiviteter med gennemslagskraft.

Studerende tænker langsigtet med studiejob

De studerende tænker nøje i at få noget på cv'et og forøge muligheden for at få job efter studierne, når de vælger studiejob. Og de er ikke blege for at tage frivilligt arbejde for at få de rette kompetencer.

Kun en ud af ti studerende har ikke haft et studiejob, og det at arbejde ved siden af studierne er dermed blevet en helt almindelig del af danske universitetsstuderendes liv. Ud over at det giver ketchup på pastanen, så er grunden til at få et studiejob især, at de studerende vil forøge deres muligheder på arbejdsmarkedet og få erfaring, som de kan skrive på deres cv. Det viser en ny undersøgelse fra DM Studerende.

Og der er masser af givtig erfaring i studiejobbet, oplever de studerende, for her kan man afprøve arbejdslivet, inden det gælder. Som en skriver: "Da jeg begyndte at studere, ville jeg gerne arbejde som idéudvikler i enten film- eller reklamebranchen, men efter at have fået studiejob i miljøet er det gået op for mig, at selv om jeg er meget glad for at arbejde her, så er det ikke inden for dette felt, jeg vil være resten af mit arbejdsliv. Så på den måde har mit studiejob hjulpet mig til at gøre nogle vigtige erfaringer med hensyn til karrierevalg".

Tager tid fra studierne

En anden studerende er også glad for, at studiejobbet giver retning: "Jeg synes, det er helt fantastisk at få lov til at smage på det virkelige liv, så man ikke tager fem års uddannelse og så først bagefter finder ud af, om jobbet egentlig også passer til dig".

Men et studiejob behøver langtfra at ligge i forlængelse af studierne for at give mening, mener andre: "Jeg er glad for at have et studiejob, som tilbyder et helt andet miljø end det akademiske. Jeg tror, at det er vigtigt at kunne begå sig i flere forskellige slags kredse, og det giver de fleste ufaglærte studiejob mulighed for".

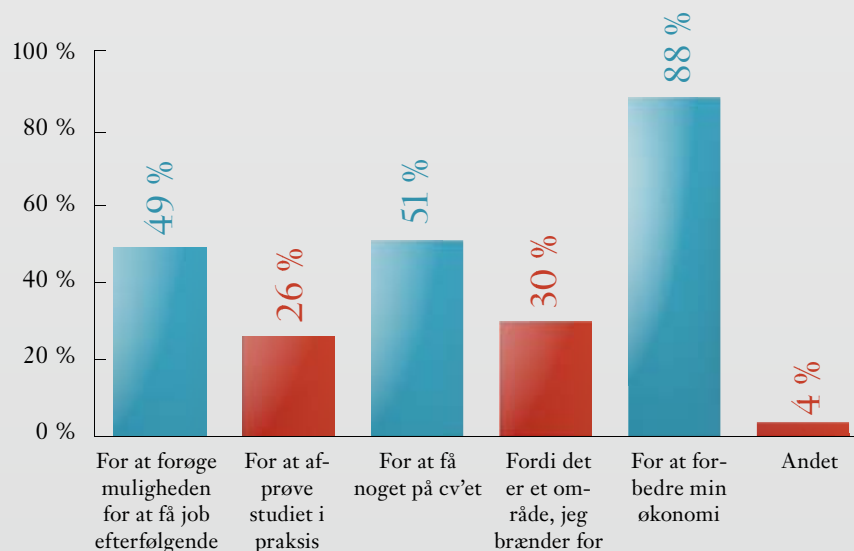
Knap halvdelen af de studerende i undersøgelsen har studierelevant arbejde, og en del af dem, der har arbejde, der ikke er relevant for deres studier eller fremtid, angiver, at de er på udkig efter et mere relevant job. De mest udbredte årsager til slet ikke at have et studiejob er, at det tager for meget tid fra studierne, mens knap hver

tredje har søgt, men ikke fået noget job.

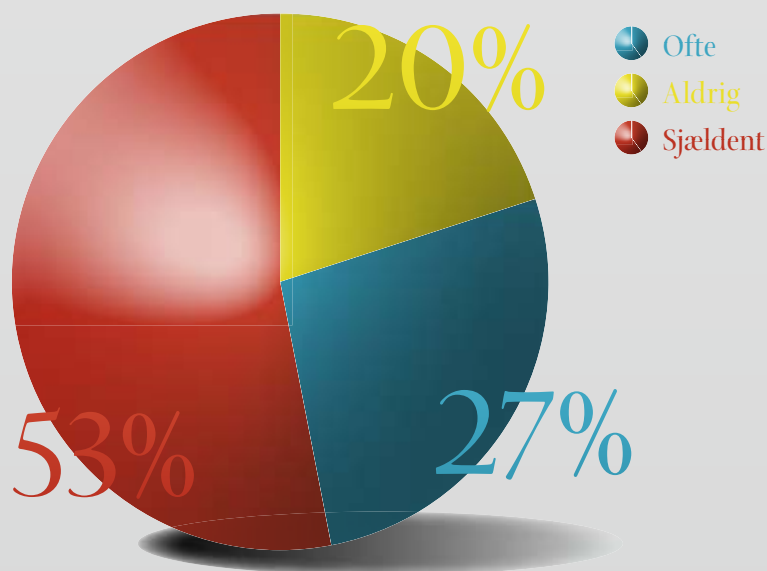
Men for de studerende er der også en anden mulighed: frivilligt, ulønnet arbejde,

som hver tredje studerende i undersøgelsen har valgt – nogle ved siden af lønnet arbejde. <<

Hvorfor valgte du at have et studiejob?



Prioriterer du nogle gange studiejobbet frem for studiet?



Læs mere om undersøgelsen

i det kommende nummer af DMstud. – DM's online-magasin til studerende. Find det på dm.dk/studerende.



“Men læren er selvfølgelig: Brug din tillidsrepræsentant eller DM, før du skriver under!”.

PENSIONSPENGE HJALP STRESSRAMT

En ledende medarbejder i en virksomhed gik ned med stress og lod sig langtidssygemelde. Årsagen var et belastet psykisk arbejdsmiljø. En kritisk rapport fra Arbejdstilsynet afslørede, at der var noget om snakken. Efter en tid viste det sig, at sygdommen var så alvorlig, at medlemmet ikke kunne vende tilbage til lederstillingen. Medlemmet henvendte sig til DM, der anmodede virksomheden om en forhandling af ansættelsesforholdet. Da medarbejderen ikke ønskede at afslutte forholdet til virksomheden, foreslog DM en anden løsning: En deltidsansættelse i en anden stilling kombineret med midlertidig invalidepension. MP Pension, der er medlemmets pensionskasse, er en af de få pensionskasser, hvor denne ordning er mulig. Både medlemmet og virksomheden bakkede op om forslaget, og det blev aftalt, at perioden i første omgang skulle være på et år med mulighed for forlængelse.

USAGLIG OPSIGELSE

Et medlem ansat i et it-firma blev efter tre ugers sygdom opsagt. Afskedigelsen blev i første omgang begrundet med, at medlemmet havde svært ved at indordne sig under virksomhedens ledelsesstruktur og ikke rettede sig efter arbejdsgiverens anvisninger. Medlemmet havde ikke forinden modtaget hverken mundtlige eller skriftlige advarsler. Virksomheden ændrede efterfølgende forklaring, idet det nu hed sig, at afskedigelsen var begrundet i driftsmæssige og økonomiske hensyn. Under medlemmets fravær, skrev virksomhedens advokat til DM, havde man på grund af hasteopgaver set sig nødsaget til at ansætte en vikar, og virksomheden havde ikke råd til at aflønne begge. DM rejste på den baggrund krav om godtgørelse for usaglig afskedigelse, hvilket arbejdsgiveren afviste. Sagen blev rejst ved Københavns Byret, og medlemmet fik her medhold i, at afskedigelsen ikke var rimeligt begrundet. Godtgørelsen blev fastsat til to måneders løn. Medlemmet fik ved samme lejlighed medhold i, at det var i strid med ligestillingsloven, at hun under sin forudgående barselsorlov ikke var blevet indkaldt til en lønforhandlingssamtale.

VÆR KARRIG MED DIN UNDERSKRIFT!

Et medlem ansat som HR-medarbejder i en større virksomhed i Østjylland fik tilbudt en ny tværgående stilling. I forhold til medlemmets tidligere arbejdsopgaver var der tale om forfremmelse. Ledelsesudvikling, kompetenceudvikling og større strategiske tiltag i organisationen var indholdet i stillingen. Kort før et møde, hvor aftalen om overflytningstidspunkt og det præcise jobindhold skulle fastsættes, fik medlemmet imidlertid at vide, at den organisatoriske forankring af stillingen var ændret. I det nye job skulle HR-medarbejderen referere til ikke bare én, men til hele to chefer. På mødet – som også de to kommende chefer deltog i – udfordrede medlemmet beslutningen og udtrykte bekymring for, at dobbeltreferencen var problematisk. Man aftalte at undersøge, om den organisatoriske indplacering kunne ændres, men det kunne den ikke, lød det efter kort tid. HR-medarbejderen fik endda at vide, at den ene chef på baggrund af indvendingerne på mødet alligevel ikke ønskede at gå videre med overflytningen.

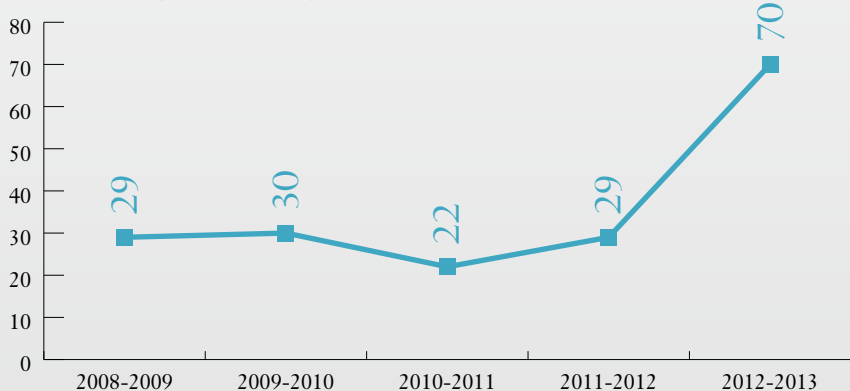
Få dage efter varsledes en ændring i medlemmets arbejdsopgaver. De hidtidige strategi- og udviklingsopgaver var nu taget ud af stillingen. Medlemmet fik at vide, at ledelsen forventede en afvisning af varslingen, men valgte alligevel at acceptere varslingen. Efter få dage modtog medlemmet en ubegrundet opsigelse.

Der var mildest talt tale om et mærkværdigt forløb op til opsigelsen, vurderede DM, og det var da også den indstilling, DM's konsulent tog med, da hun rejste fra København til Midtjylland for at drøfte sagsligheden i opsigelsen. På mødet fik DM-konsulentent talt sig varm og afleverede sine pointer. Men da arbejdsgiveren fik ordet, indvendte han, at medlemmet jo allerede havde accepteret firmaets forslag til en fratrædelsesgodtgørelse. Ups! Og ganske rigtigt, fremgik det af en mail, arbejdsgiveren fandt frem. Sagen faldt derfor med et brag – for fratrædelsesaftalen var også en definitiv afslutning på ethvert mellemværende mellem de to parter. I sagen her var virksomheden dog så tyngt af dårlig samvittighed, at en ny og bedre fratrædelsesaftale alligevel blev indgået. Men læren er selvfølgelig: Brug din tillidsrepræsentant eller DM, før du skriver under!

Naturvidenskab –

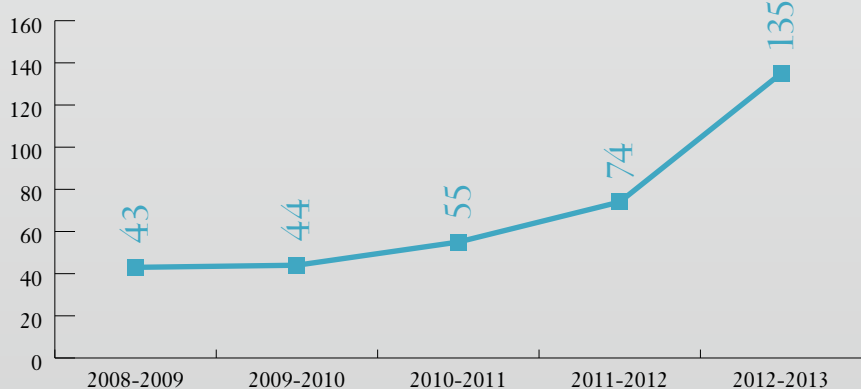
Traditionelt har studerende på naturvidenskab været sværere at gøre interesseret i udlandsophold end andre studerende. Det har ændret sig radikalt. Udrejseantallet for studieåret 2012-13 er på Københavns Universitet steget til det tredobbelte.

ERASMUS (antal studerende)



Mens 29 på det nu hedengangne Naturvidenskabelige Fakultet søgte ud gennem Erasmus-programmet sidste år og 22 året inden, er tallet mere end fordoblet til 70 ansøgere i år. Udrejsende studerende på de såkaldte samarbejdspladser på øversøiske universiteter er steget fra 55 i 2010-11 og 74 i 2011-12 til 135 i den ansøgningsrunde, der lige er overstået.

SAMARBEJDSPLADSER (antal studerende)



Siden tidernes morgen har naturvidenskabsstuderende haft ry for at være en flok hjemmeføddinger, der ikke sådan lige lod sig lokke til at rejse over landegrænserne hverken af udfordrende og eksotiske studiemiljøer eller betalte tuition fees på udenlandske universiteter – heller ikke, selv om SU'en rækker til en del flere fadøl og cafébesøg, end studiestøtten kan betale i det københavnske natteliv.

Sådan er det ikke længere.

Seneste ansøgningsrunde til Erasmus-ophold og andre udvekslingsophold på udenlandske universiteter viser en stigning til det tredobbelte.

Tallet omfatter alene studerende på det nu hedengangne Naturvidenskabelige Fakultet ved Københavns Universitet, som i mellemtiden er blevet fusioneret med Det Biovidenskabelige Fakultet.

Når man i dag går ind på det nye Natur- og Biovidenskabelige Fakultets hjemmeside, er der allerede på forsiden gode råd og vejledning til studerende, der overvejer at søge om et semester eller to i udlandet. Netop den øgede oplysning og rådgivning er en del af forklaringen på, at Københavns Universitets naturvidenskabsstuderende i langt højere grad søger ud. Det mener Trine Buhl Monty, der er specialkonsulent på fakultetets internationale kontor.

“Fakultetet har været bevidst om at lave mobilitetsvinduer i studieordningerne, der gør det muligt at indpasse udlandssemestre i de fleste uddannelser. Vi har udvidet vores aftaleportefølje med flere højtstimerede universiteter, og så har vi intensiveret vores service over for de studerende

“For bare fem år siden herskede der blandt underviserne til dels den holdning, at naturvidenskab jo er det samme, hvad enten du tager til Berlin eller bliver hjemme, og så kan man lige så godt blive hjemme. Den stemning har ændret sig markant”.

Susan Varmer Thomsen, leder og specialkonsulent, Internationalt Team, RUC

nu med udlængsel

på det her felt. Vi hjælper de unge med at planlægge deres udlandsophold, lave ansøgninger og få styr på alt det praktiske i langt højere grad, end vi gjorde tidligere”, forklarer Trine Buhl Monty.

Fakultetet har desuden målrettet indsatsen for at hjælpe de studerende til at blive afklarede med hensyn til, hvad det præcist er, et udlandsophold skal give dem.

“Mange synes som udgangspunkt ikke, at det er eksotisk at gå efter et ophold på et fransk eller tysk universitet. USA, Canada og Australien er derimod altid populære destinationer. Men når vi begynder at forske lidt mere i de studerendes motiver for at rejse ud samt at fortælle dem lidt mere, fx om vores europæiske partneruniversiteters placering på rankinglisterne, så går det indimellem op for de unge, at det måske kunne være lige så interessant at flytte til Holland, Schweiz eller Østrig i en periode. Der findes muligheder hos vores europæiske partnere, som man måske ikke som udgangspunkt er opmærksom på, fx på universiteter, som med moderne laboratoriefaciliteter, stærke forskergrupper eller et internationalt studiemiljø har gjort sig attraktive for udenlandske studerende”, forklarer Trine Buhl Monty.

Gunstige vilkår

Det er ikke kun fakultetets fortjeneste, at de unge på naturvidenskab er blevet mere åbne over for at uddanne sig uden for Danmark. Det betyder rigtig meget, at vilkårene for at realisere et ophold i udlandet er langt mere gunstige i de her år.

“Det er ret afgørende, at du fx kan tage taxameterpenge med til at dække dine tuition fees. Der er blevet iværksat en national kampagne – “Grib Verden” – der skal motivere de unge til at rejse ud. Der er også kommet private agenter på markedet som Edu.dk og Kilroy Education, så der er i det hele taget meget støtte at hente, både økonomisk og rådgivningsmæssigt. Derudover har et øget politisk fokus betydet, at flere unge overvejer mulighederne for at blive ordentligt klædt på både sprogligt og kulturelt. Det påvirker selvfølgelig de unge, at uddannelsesministeren taler om globaliseringens udfordringer og muligheder, og at EU ser uddannelse som en vej ud af krisen og nu forhandler om

stærkt øgede budgetter til udvekslingsophold for universitetsstuderende”, siger Trine Buhl Monty.

Stærke faglige tilbud

I 2008 lavede Susan Varmer Thomsen, i dag leder og specialkonsulent i Internationalt Team på RUC, et masterspeciale, som undersøgte mobilitetsmønstrene blandt naturvidenskabelige unge på Københavns Universitet. En af de største hurdler for de studerende dengang var planlægningen af et udlandsophold og utilstrækkelig vejledning fra universitetets side. Skulle de ud, måtte de selv finde ud af hvordan, hvorfor og hvorhen. Susan Varmer Thomsen er ikke i tvivl om, at den bratte stigning i ansøgertallet til udlandsophold især skyldes fakultetets tilbud om langt mere rådgivning og hjælp til afklaring.

“Min undersøgelse viste, at unge, der ikke havde forældre med et vist uddannelsesniveau og heller ikke havde været mobile inden starten på universitetet og fx rejst med familie eller venner, syntes, det var svært, også for svært, at tage skridtet ud i det ukendte”, forklarer hun.

“Samtidig var og er der fortsat også en del naturvidenskabsstuderende, som måske ikke tænder på kulturmødet, de sproglige udfordringer eller udsigten til flere billige øl. De går efter at få erfaring fra et særligt attraktivt beliggende observatorium i Argentina eller at arbejde sammen med de bedste fysikere på CERN-eksperimentet i Schweiz, så dem skal man appellere til med nogle fagligt stærke tilbud”, siger Susan Varmer Thomsen.

Kampen om de gode job

Det er dog også en anelse misvisende, at de studerende på naturvidenskab hidtil er blevet betragtet som en flok hjemmefødninger, der nødigt bevæger sig ud af de hjemlige laboratorier. Ikke al mobilitet er tidligere blevet registreret. Fx medtager man først praktikophold og kortere udlandsophold i universitetets statistik fra 2008, og meget mobilitet medtages ikke, fordi det indgår som en del af fx specialet. Men derfor er en stigning til det tredobbelte til udveksling og Erasmus alligevel overraskende høj, mener Susan Varmer Thomsen.

“Ud over at universitetet understøtter det faglige indhold, tror jeg, det har stor betydning, at også underviserne har den globale dimension med. For bare fem år siden herskede der blandt underviserne til dels den holdning, at naturvidenskab jo er det samme, hvad enten du tager til Berlin eller bliver hjemme, og så kan man lige så godt blive hjemme. Den stemning har ændret sig markant. Jeg kan også se det her ude på RUC, hvor vi morer os meget over de mange nye studerende, som vi kan se gå hen over markerne fra togperronen og nærmest styre direkte mod den internationale afdeling. De kan dårligt komme i gang med 1. semester herude, før de vil ud i verden og studere”, pointerer Susan Varmer Thomsen.

Det er ikke kun danske naturvidenskabsstuderende, der i stigende omfang søger udenlands. En ny undersøgelse fra USA kortlægger, at også de amerikanske studerende på de såkaldte STEM-fag – science, technology, engineering og mathematics – er blevet langt mere udfarende.

“Globaliseringen er trængt igennem overalt på naturvidenskabernes område, og den stærkt øgede konkurrence på jobmarkedet har også bevidstgjort vores studerende. De ved godt, at der skal flere kompetencer til end kendskabet til de naturvidenskabelige love, hvis man vil være med i kampen om de gode job”, siger Trine Buhl Monty. <<

“Mange synes som udgangspunkt ikke, at det er eksotisk at gå efter et ophold på et fransk eller tysk universitet. USA, Canada og Australien er derimod altid populære destinationer”.

Trine Buhl Monty, specialkonsulent, Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultets internationale kontor



DM - Dansk Magisterforening



SKRÆDDERSYEDE KURSER FOR VIRKSOMHEDER

dmefteruddannelse.dk

Trænger dine kolleger også til at komme på kursus?

Skab en solid fælles platform for det strategiske arbejde i din organisation eller virksomhed med et skræddersyet kursus fra DM Efteruddannelse.

Din organisation kan bruge vores erfaringer med at udvikle fagligt stærke og indholdstunge kurser og skabe målrettet kompetenceudvikling. Og I kan få adgang til vores korps af de skarpeste undervisere inden for mange discipliner.

Vi har en bred vifte af kurser – fra korte værktøjskurser til forløb på masterniveau.

Se vores kursusprogram på dmefteruddannelse.dk og få inspiration til det kursus, vi skal udvikle til din organisation.

VI HAR UDVIKLET KURSER TIL BLANDT ANDRE:

Arbejdstilsynet
Brüel & Kjær
Chr. Hansen A/S
Coloplast
Dansk Institut for Internationale Studier
DTU
Finanstilsynet
Forskningscenter Risø
Fødevarestyrelsen
Kræftens Bekæmpelse
Kystdirektoratet
Panum Institut, KU
Region Midtjylland
Statens Institut for Folkesundhed
Statens Serum Institut
Aarhus Universitet

Find flere kurser på dmefteruddannelse.dk eller ring på telefon 38 15 66 68

Magistre, jordbrugsakademikere, dyrlæger og landskabsingeniører i samme hus

Et nyt fælles akademisk, administrativt samarbejde har set dagens lys. De tre fagforeninger Jordbrugsakademikerne (JA), Den Danske Dyrlægeforening (DDD) og Danske Skov- og Landskabsingeniører (DSL) underskrev i marts en lejekontrakt – med DM som udlejer. Det betyder, at de senest 1. juni 2014 flytter ind i bygningen Peter Bangs Vej 32 (se foto), som DM netop har erhvervet, og som støder op til DM's nuværende bygning i Nimbusparken.

Efter nogle ombygninger vil de to bygningskomplekser danne rammen om et nyt bofællesskab mellem det fælles sekretariat, som JA, DDD og DSL i forvejen har etableret, og DM's sekretariat.

“Det er et rigtig godt eksempel på, at akademiske organisationer kan samar-

bejde i stedet for at bruge kræfter på at konkurrere om medlemmerne. Tillidsrepræsentanterne ude på arbejdspladserne kan jo berette om det gode og frugtbare tværakademiske samarbejde, så det, vi har givet hinanden håndslag på, ligger i naturlig forlængelse af medlemmernes daglige virkelighed”, betoner DM's formand, Ingrid Stage.

DM har i forvejen en del samarbejde om bl.a. konferencer med JA – det kan nu blive intensiveret og udvidet med DDD og DSL, hvilket ligger godt i forlængelse af DM's satsning på faglighed, herunder arrangementer, møder, kurser m.v. med et naturvidenskabeligt indhold. “Nu er vi jo under samme tag, så det må alt andet lige lette samarbejdet”, siger DM-formanden,

der pointerer, at samarbejdet ikke vil berøre de fire fagforeningers selvstændige profil.

Til det kommer også de administrative besparelser, der følger med bofællesskabet.

“Med flere fælles løsninger – i første omgang omfattende kantine og reception og på længere sigt givetvis også it, bogholderi osv. – vil der alt andet lige kunne frigives kontingentkroner, som kan bruges til endnu flere aktiviteter og ydelser til DM's medlemmer”, pointerer DM's direktør, Christian Strøm, der kan se tilbage på nogle års ihærdig indsats for at bringe DM i en favorabel position som ejer og ikke lejer af lokalerne i Nimbusparken med deraf følgende konsolidering af DM's samlede økonomi. *mt*

MA FLYTTER OGSÅ IND

Også Magistrenes Arbejdsløshedskasse (MA) har besluttet at flytte fra det nuværende domicil i Mimersgade på Nørrebro til Peter Bangs Vej, hvor a-kassen lejer sig ind i en del af DM's godt 10.000 m² store hus. Det sker i løbet af 2013. Derved vil DM's og MA's betjening og rådgivning af medlemmer blive samlet på ét sted.

DM's nyerhvervede ejendom på Peter Bangs Vej 32. Ejendommen hænger sammen med DM's nuværende adresse i Nimbusparken. Efter købet er DM ikke lejer, men ejer af sekretariatets domicil.



“I SKAL IKKE VÆRE VENNER”

Diskussionen går livligt på Københavns Universitet, da mentorer fra erhvervslivet og deres KU-mentees mødes for at udveksle erfaringer og spille mentorspil. Hvad skal man egentlig bruge hinanden til? Og hvordan?



Mentor/mentee-partnerskabet er en succes for KU, hvor man de seneste seks år har matchet mere end 200 par. Typisk mødes man fire til seks gange hos mentoren og et par gange til temamøder på KU.

Der er ingen tvivl om det misundelige tonefald, da en studerende tager til gennemførelse, efter at en anden har fortalt om møderne med sin mentor.

“Du lyder bare så afklaret om, hvad du skal”, lyder det.

Svaret kommer prompte:

“Dét er jeg ikke!”.

En lille ordveksling, som er meget beskrivende for stemningen blandt de godt

40 mentees en forårseftermiddag på Københavns Universitet, hvor universitetets alumnesekretariat har indbudt til det første samlede møde for de mentor/mentee-par, som blev dannet mellem studerende og en lang række virksomheder på et kick-off-seminar i januar.

Den generelle holdning blandt de studerende her godt fire måneder efter pardanelsen synes at være: Hvor er det svært at

gennemskue, hvor man skal gå hen i sit professionelle liv – men det hjælper trods alt at have fået en mentor til at skabe lidt overblik.

Mentorskab er partnerskab

Temaet for dagens møde er mentor og mentee-forholdet. Det skal blandt andet afsøges gennem et såkaldt “Mentor+Match”-spil, som konsulent og direktør i KMP+ Kirsten M. Poulsen står for.

Det aktuelle mentorprogram for 2012 startede i januar måned. Det er sjette gang, KU står for at matche mentees og mentorer.

I alt har man i gennemsnit omkring 200 mentor/mentees-par pr. år. I de seks år har over 750 virksomheder været mentorværter.

Det er KU's alumnesekretariat, der står for at matche mentor og mentee.

Sekretariatet blev oprettet i 2007 som brobygger mellem universitetet og erhvervslivet.

Det er de studerende, der søger efter

en mentor, og de har lov til at oplyste fire virksomheder, de gerne vil finde en mentor hos. Det er derefter KU's alumnekontor, der matcher parrene. Man søger naturligvis så vidt muligt at efterkomme de studerendes førsteprioritet, men hvis den pågældende virksomhed har modtaget mange flere ansøgninger, end der er mentorer til, sender de ansøgningen videre til en af den studerendes andre prioriteter, hvor der stadig er ledige pladser, og hvor den studerendes profil pas-

ser til virksomhedens ønsker.

I mentorprogrammet kan kandidatstuderende søge om en karrierementor, der er ansat i en virksomhed eller branche, som den studerende har lyst til at udforske nærmere.

Programmet henvender sig til alle kandidat-/MSc-studerende på Københavns Universitet.

Et mentorforløb kan have mange forskellige formål, former og forløb, afhængigt af hvilke spørgsmål den studerende gerne vil

Hun har været med i planlægningen af KU's mentorprogram siden starten i 2007, og hendes holdning til mentor/mentee-forholdet er klar.

“Det er en two-way street. Mentorforholdet er et partnerskab mellem to mennesker med forskellig grad af erfaring. Det betyder med andre ord, at mentoren kan få lige så meget ud af forholdet, som mentee'en kan”, understreger Kirsten M. Poulsen.

For mentoren er der eksempelvis mulighed for at finde ud af, hvad de kommende nye og unge kolleger kan, hvad de ønsker sig af et kommende job, og hvad de i det hele taget er optagede af.

“Samtidig er det oplagt, at en mentor får udviklet sine coachingevner og lærer at lytte. Det er helt essentielt, at man kan lytte sig frem til, hvad det i virkeligheden er, ens mentee ønsker og har brug for, for mentorforholdet skal ikke være en kloningfabrik”, fastslår hun.

For mentee'en rummer forholdet potentialet for et realitetstjek af kompetencer og muligheder. Samtidig er det også en mulighed for at finde ud af, om man kan kombinere sin kunnen og sine drømme på nye måder.

“Derfor er det vigtigt, at mentees er åbne over for at blive udfordret og få stillet nye og anderledes spørgsmål”, siger Kirsten M. Poulsen.

Spillet kan begynde.

De mange roller

Idéen er, at hver spiller omkring et bord skriver et spørgsmål på et stykke papir. Et spørgsmål, en mentee typisk ville stille sin mentor.

Herefter bliver spørgsmålene lagt med bagsiden opad, og et for et bliver de vendt om. De spillende skal nu ud fra ti kort med hver sin beskrivelse af en mentorrolle vælge, hvilken rolle de ville påtage sig for at svare på spørgsmålet.

Første spørgsmål i gruppen lyder:

“Hvordan kan jeg omforme mine akademiske kundskaber til noget, der er interessant for erhvervslivet?”.

De seks spillere bladrer i deres kort. Langsomt trækker de hver et ud af deres bundt.

“Jeg synes, det er et rigtigt godt spørgsmål”, lyder det fra en mentor fra Novozymes, der har valgt kortet “vidensdelers”.

“Du læser sociologi, og det ved jeg ikke så meget om, men jeg tænker, jeg vil kunne oversætte dine kompetencer til noget, jeg kan forholde mig til, når vi har talt sammen et stykke tid, og så vil jeg kunne se, hvad dine kompetencer kan bruges til i et firma som vores”.

En med-mentee har valgt “sparringspartner”.

“En sparringspartner kan hjælpe til at se veje og opmuntre ved at læse ens ansøgninger eksempelvis”.

En mentor fra ingeniørvirksomheden Grøntmij nikker enigt. Han har valgt “coach” og mener, at vejen frem er at tale med sin mentee om, hvad hun har lært – på studiet og i livet.

“Jeg tror, det er vigtigt at få skrevet en lang liste over, hvad man faktisk kan. Det kaster lys over en masse muligheder. Og jeg tror også, det virker beroligende”, siger han.

Ven eller kritiker

Spillet fortsætter en times tid, før Kirsten M. Poulsen beder om reaktioner fra grupperne.

“Det interessante var, at fokus på løsningerne af problemerne ikke var det samme for mentees og mentorer”, siger en mentor, som fandt, at de studerende var nervøse for at bevæge sig alt for langt uden for deres faglighed.

>>

“Jeg vil så gerne vide, hvad jeg vil – og på den anden side vil jeg så nødig vide, hvad jeg vil ...”.

Mentee

MENTOR OG MENTEE

En mentor er en person, der har indsigt og erfaring inden for et område, og som hjælper en anden og som regel yngre person med at udvikle sine evner.

En mentee er en person, der søger at udvikle sine vner inden for et område gennem vejledning af en mentor.

Kilde: Politikens Nudansk Ordbog.

“Jeg ved, der er en masse, jeg kan ... eller det håber jeg, der er. Men hvor kan jeg faktisk bruges henne, når jeg er færdig? Det taler jeg blandt andet med min mentor om”.

Mentee

have hjælp til. Derfor er det vigtigt, at den studerende overvejer, hvad han/hun gerne vil bruge en mentor til, før de søger programmet.

En karrierementor

kan bl.a. hjælpe med følgende:

- sparring på erhvervsplaner og karrieremuligheder
- indblik i en virksomhed eller arbejdsfunktion, den studerende finder attraktiv

- hjælp til at sætte ord på den studerendes kompetencer
- sparring omkring jobsøgningsprocessen, ansøgninger og cv
- at få øjnene op for nye og flere muligheder
- at lette overgangen til arbejdsmarkedet i det hele taget
- skabelse af nye kontakter.

Mentorforløbet strækker sig over et år med start i januar måned hvert år.

Det bygger på face to face-møder og dialog. Mentor og mentee mødes i gennemsnit fem-syv gange på et år i en time eller halvanden ad gangen. På den måde har de to mulighed for at lære hinanden at kende og opbygge en tillidsfuld relation.



“Mentorforholdet er et partnerskab mellem to mennesker med forskellig grad af erfaring. Det betyder med andre ord, at mentoren kan få lige så meget ud af forholdet, som mentee’en kan”.

Kirsten M. Poulsen, konsulent på KU's mentorprogram

» “Det var sjovt at se, at man ofte valgte en rolle i starten, men når man så havde lyttet til de andre, fik man lyst til at ændre sin rolle – eller gerne tage flere”, påpeger en mentee.

Og præcis det er en del af pointen med spillet for Kirsten M. Poulsen.

“Jeg vil mene, at alle roller kan bruges i alle spørgsmål. Det vigtige er bare, at man gør sig klart, hvilken rolle man indtager og hvorfor”, siger hun.

“Nogle gange er det naturligvis nødvendigt, at en mentor lytter efter, hvad hans/hendes mentee siger, vedkommende har brug for. Andre gange er det en god idé at sige: Jeg kan høre, hvad du siger, men lad os lige parkere dit ønske et øjeblik, og lad os prøve noget helt andet, så ser vi, om det kan lade sig gøre. Det handler om at turde udfordre hinanden”.

Der bliver nikket rundt omkring.

Jo, udfordringer er begge parter parate til.

Før mentor og mentee-parrene får en halv time sammen til at summe over dagens tildragelser, får de lige en sidste pointe fra Kirsten M. Poulsen.

“Det er ikke formålet, at I skal blive venner. Men et professionelt venskab og en interesse for hinanden er afgørende for et godt samarbejde – og måske kommer venskabet så alligevel”. <<



Kirsten M. Poulsen, konsulent på KU's mentorprogram siden starten i 2006.

SAMARBEJDSAFTALEN

Det kan være en god idé at opstille en slags samarbejdsaftale for mentor/mentee-samtalerne, mener Kirsten M. Poulsen.

En aftale kunne for eksempel se sådan ud:

- Hvad vil mentee gerne lære, og hvordan forventer han/hun, at mentor kan hjælpe med det?
- Hvad vil mentor gerne opleve som udbytte af samarbejdet, og hvad forventer mentor af mentee?
- Hvornår og hvor længe vil I mødes?
- Hvor vil I mødes?
- Hvor længe vil I samarbejde som mentor og mentee – hvor mange møder lover I hinanden?
- Hvordan vil I afslutte samarbejdet, og hvordan vil I give hinanden feedback og evaluere jeres resultater?

MENTOR OG MENTEE



JØRGEN LETH, MENTOR

Job: Seniorrådgiver hos GEUS i afdelingen for maringeologi og glaciologi

Uddannelse: Cand.scient. og ph.d. i geologi

“UDENLANDSKE MENTEES ER INSPIRERENDE”

“Jeg er mentor af to grunde: Dels betyder det noget for min egen personlige udvikling, fordi mentorgerningen kræver, at jeg bliver meget skarp på mine kompetencer og mit job, og jeg får styrket mine evner som coach og vejleder, dels mener jeg, at vi som forskere har en forpligtelse til at hjælpe andre til en forskerkarriere. Jeg vil meget gerne bidrage til en mentorordning i GEUS, det synes jeg, vi som en stor organisation har pligt til. Vi har mindst 12 forskellige nationaliteter ansat og har et stort kompetencefelt. Det er derfor oplagt, at vi tager mentees, og jeg håber selvfølgelig, at mine kolleger via mine mentees kan få øje på, hvor meget det betyder.

Og Andreea møder mine kolleger i ret stor stil. Vi har for eksempel lige fået lavet en master-aftale med en kollega. Jeg har en stor glæde ved at dele ud af mit netværk. Jeg har en karriere, og jeg føler mig derfor forpligtet til at dele ud af mit netværk og mine erfaringer til en, der står ved begyndelsen af sin egen karriere.

Andreea er min anden udenlandske mentee, og det er meget inspirerende at have en studerende fra udlandet, fordi hun stiller en masse relevante spørgsmål til både uddannelse, karriere og det danske samfund. Det er interessant.

Den første gang Andreea og jeg mødtes, kunne jeg mærke på hende, at det var vigtigt, at det ikke var på arbejdspladsen. Hun havde brug for, at vi mødtes på neutral grund, så vi kunne lære hinanden at kende, så vi mødtes på Statens Museum for Kunst. Det var en god begyndelse, og det har understreget for mig, at det er vigtigt, at både mentorer og mentees har stor empati – det er andet end cool science.

At møde andre mentorer via arrangementerne på KU er altid interessant. Det er fint at kunne udveksle erfaringer, så det er først og fremmest det, jeg bruger møderne til”.



ANDREEA-ELENA STOICAN, MENTEE

Studium: Geologi – først i Rumænien, nu på et toårigt masterprogram ved KU

“HAN ÅBNER FORSKNINGSVERDENEN”

“Jeg er rigtig, rigtig glad for, at det lykkedes at få en mentor fra GEUS. Jeg havde mulighed for at ønske en mentor tre forskellige steder, men GEUS var mit første valg, fordi jeg meget gerne ville have en mentor med samme uddannelsesbaggrund som mig selv.

Jørgen og jeg har mødtes fem gange siden januar, og jeg har lært meget om forskningsverdenen allerede. Han kan give mig helt konkrete svar på alle mine spørgsmål om, hvordan jeg skal gribe min master og mit kommende arbejdsliv an. Det betyder meget for mig.

Jeg er også rigtig glad for, at jeg igennem Jørgen kan lære noget om dansk kultur og dansk omgangsform. I Rumænien er omgangstonen mellem kolleger meget mere formel, så der er meget, jeg skal lære, men jeg føler, jeg kan spørge Jørgen om både det faglige og det kulturelle.

At komme til mødet på KU giver mig mulighed for at høre, hvordan mentees har det andre steder – og så må jeg sige, at jeg igen føler mig heldig! Det giver også mulighed for at møde andre studerende, og det her møde har først og fremmest givet mig det: En chance for at udveksle erfaringer med andre mentees”.

MENTOR OG MENTEE



SUSANNE KLITGAARD, MENTOR

Job: Logistikkoordinator i Dansk Røde Kors

Uddannelse: Handelsuddannet

“HUN GIVER MIG NYE VINKLER PÅ JOBBET”

“Jeg kan rigtig godt lide at give min viden videre. Hvis noget af det, jeg har gjort – godt eller skidt – kan bruges af andre, så vil jeg gerne give det videre. Men jeg tøvede alligevel, da vores HR-afdeling sendte en mail ud og søgte mentorer til universitetsstuderende, for jeg er ikke akademiker. Det var min gode, nordjyske, akademiskuddannede veninde, der fik mig til at sige ja. Hun sagde på godt nordjysk: Du skal bare pakke sammen og gøre det!

Og jeg er rigtig glad for mit samarbejde med Maja. Hun kommer med en masse entusiasme, og med sine spørgsmål giver hun mig nye vinkler på mit job.

Det vigtigste er naturligvis, at Maja får så meget som muligt ud af forholdet, derfor er vi enige om, at vi skal være åbne og ærlige. De første møder har vi af samme grund brugt på at lære hinanden at kende, og vi har fået en virkelig god dialog og har mange menneskelige træk til fælles.

Ud over at give Maja sparring på de spørgsmål, hun måtte komme med, ser jeg det også som min opgave at dele ud af mit netværk, og jeg har aftalt med mine kolleger, at hun dels kan bruge dem, hvis der er konkrete spørgsmål, dels skal tale med dem om deres job og karriere. Jeg har blandt andet en kollega, som også er uddannet antropolog, så hende skal Maja naturligvis møde, og så skal hun også besøge Røde Kors' internationale psykosociale center, som ligger i København.

Mødet på KU var især godt, fordi vi mentorer fik mulighed for at udveksle erfaringer. Det betød for eksempel meget for mig at høre, at de andre også har mentees, som er lige så ambitiøse som Maja”.



MAJA LUND RASMUSSEN, MENTEE

Studium: Antropologi – færdig som kandidat i 2014

“JEG BLIVER KLOGERE HVER GANG”

“Jeg valgte at søge en mentor, fordi jeg helt overordnet har brug for at finde ud af, hvad jeg vil, og hvad jeg kan. Jeg vil for eksempel gerne have hjælp til at finde ud af, hvilke af alle de ting, jeg interesserer mig for, jeg skal fokusere mere målrettet på, og hvilke jobmuligheder der vil passe til mig.

Og jeg bliver altid klogere, når jeg har været sammen med Susanne. Vi har brugt noget tid på at lære hinanden at kende, og jeg kan mærke, at der er rigtig mange af hendes erfaringer, jeg kan bruge på at afklare mig selv.

Jeg tænker overhovedet ikke et sekund på, at hun ikke er akademiker. Endnu er vi ikke stødt på ting, der har udfordret os på det område, og jeg kan faktisk ikke forestille mig, at det vil ske. Skulle der være spørgsmål, Susanne ikke kan svare på, så kan vi jo trække på hendes kolleger.

Det betyder naturligvis også meget, at Susanne arbejder i en stor organisation, og at hun er villig til at introducere mig for sine kolleger. Jeg håber, det kan hjælpe mig på sigt, at folk kan sætte ansigt på mig, og at jeg kan henvise til, at vi har mødt hinanden – alle taler jo om, hvor vigtigt det er at have et godt netværk.

Mødet på KU var fint, fordi jeg mødte andre mentees og kunne udveksle nogle erfaringer, men jeg får mest ud af møderne med Susanne”.

Mentor

MENTOR OG MENTEE



THOMAS NISSEN, MENTOR

Job: Administrationschef i Ankestyrelsen

Uddannelse: Kulturgeograf

“VIGTIGT AT HØRE UNGDOMMENS STEMME”

“Jeg havde længe overvejet at blive mentor, så da jeg hørte om KU’s initiativ, sprang jeg til. Jeg synes, det er meget inspirerende, og det er en oplagt mulighed for så at sige at høre ungdommens stemme. Det kan være svært at vide, hvad der sker blandt de unge studerende, men som mentor får man et unikt indblik i, hvad kommende kolleger og medarbejdere er optaget af.

Christina udfordrer mig både fagligt og personligt, så på den måde får jeg også meget ud af at være mentor. Hun er meget struktureret og målrettet på fremtiden, hvor jeg indimellem mener, at man også må tro på det unikke og på, at tilfældighederne kan føre en til arbejde. Det er en diskussion, vi har haft et par gange. Og den holdning tror hun ikke meget på endnu.

For mig har mødet på KU været interessant, fordi det har givet et indblik i de forskellige roller, man bevidst kan tage på sig som mentor eller mentee, og samtidig har det givet en forståelse for, at man skal være mere bevidst om sine rolleskift. En ny rolle kan give et helt nyt perspektiv på en snak. Det har været en øjenåbner, synes jeg”.



CHRISTINA TØNDER BELL, MENTEE

Studium: Sociologi

“HVORDAN KAN JEG PASSE IND?”

“Jeg kan godt være lidt bange for arbejdsløshed. Jeg forsøger at distancere mig fra den frygt, men jeg vil jo gerne gøre mig klart, hvordan jeg finder et godt job, som jeg bliver glad for. Derfor valgte jeg at få en mentor for at få hjælp til at finde ud af, hvor jeg kan passe ind, og hvad jeg har af muligheder med min uddannelse.

Det har været meget bevidst, at jeg valgte en mentor i Socialministeriet, jeg kunne sagtens se mig selv i et job her.

Jeg bruger ikke Thomas til sparring omkring mit studium, det har været mit ønske at få en mentor med en anden studieretning end min egen, fordi jeg gerne ville ud af det helt fagspecifikke snakke. Jeg vil hellere brede mine kompetencer ud og se, hvor de kan passe ind.

Jeg har først og fremmest fået det ud af mødet på KU, at der er mange måder at gribe mentor/mentee-møderne an på. En mentee fortalte, at hans mentor havde bedt ham interviewe forskellige kolleger på den arbejdsplads, han var tilknyttet, for at finde ud af, hvilken baggrund de havde for deres job, og hvilke kompetencer de brugte og fik. Det synes jeg, var en god idé, for det er præcis den slags, det er svært at få øje på, når man står som nyuddannet: Hvad er det, man kan, og hvad skal man fokusere på?”.

NORDMÆND MED GIGANTISK STUDIEGÆLD



Foto: Colourbox

Norske studerende har mulighed for at banke sig en ordentlig gæld op under studierne. Går man på universitetet i Norge, kan man nemlig få studielån og stipendier i op til otte år, og der er intet loft over, hvor stort et lån man kan tage, så længe man opfylder kravene. Det betyder, at nogle studerende efter endte studier sidder tilbage med et studielån i omegnen af en million kroner. Norske opgørelser viser, at det især er studerende, der har læst på dyre prestigeuniversiteter i udlandet, der sidder tilbage med den største gæld.

Norske VG.no har talt med 24-årige Aasta Eik-Nes på 24, som til sommer afslutter universitetsstudier i Skotland. Hun står tilbage med en studiegæld på 686.450 norske kroner (stort set det samme i dan-

ske kroner), når hun er færdig – en gæld, der dog bliver nedskrevet til i omegnen af 500.000 kr., i det øjeblik hun færdiggør uddannelsen. Selv er hun godt tilfreds med at have investeret i en god uddannelse og er ikke nervøs for at skulle betale pengene tilbage, men hun slår dog fast, at hun aldrig ville have lånt en million kr., som nogle af hendes fæller ender med at gøre.

For det er især udlandsstudier med studieafgift, der får parkometeret til at tikke. Låner man fx 120.000 kr. om året til at betale for uddannelsen, samtidig med at man får basisstøtten på ca. 90.000 om året, så løber det hurtigt op.

Den studerende, der i 2011 sad tilbage med den største studiegæld, var helt oppe på 1.022.000 kr., som dog er noget mere

end gennemsnitsstudiegælden for nordmænd, der har læst i udlandet, nemlig 405.782 kr. For studerende, der har læst i Norge, er gennemsnitsgælden 226.695 kr.

Præsident i organisationen for norske udlandsstuderende Kristiane Roe Hammer er bekymret for udviklingen, fordi hun frygter, at udlandsstudier kan blive de riges privilegium, siger hun til Dine Penger.

Før 2004 fik de norske studerende dækket hele studieafgiften i udlandet, men dette er siden ændret til, at man maksimalt kan få halvdelen dækket – dog højst 30.000 kr. Koster studierne i USA 120.000 kr. årligt, sidder man derfor tilbage med en gæld, der vokser 90.000 om året. *lk*

NYHEDER FRA WWW.DM.DK



Nye regler for sygdom under ferie

Tidligere havde du ret til erstatningsferie, hvis du blev syg, inden ferien startede. Reglerne er ændret fra 1. maj 2012, så du nu har mulighed for at få erstattet dagene, hvis du bliver syg, mens du er på ferie.

Du skal give din arbejdsgiver besked om, at du er blevet syg under din ferie, på samme måde som normalt. Din ret til at få erstattet ferien gælder først fra det tidspunkt, du har meldt dig syg på arbejdspladsen.

Din sygdom skal kunne dokumenteres fra 1. sygedag i form af en friattest fra

en læge (lægeerklæring), uanset om din arbejdsgiver beder om det eller ej. Og du skal selv betale for dokumentationen.

Der er en samlet karenperiode på 5 dage, hvor du ikke kan få erstatningsferie, hvis du har optjent 25 feriedage. Det vil sige, at du først har mulighed for at få erstatningsferie efter din 5. sygedag. Har du optjent færre dage, er karenperioden tilsvarende kortere.

Læs mere på www.dm.dk



Humanister klarer sig godt på arbejdsmarkedet

Ny undersøgelse fra tænketanken DEA punkterer myten om humanister som tabere på arbejdsmarkedet. Allerede et år efter endt uddannelse arbejder 80 pct. i job, hvor deres akademiske kompetencer bliver brugt og belønnet.

Arbejdsløse akademikere skal tage sig sammen og søge alternative job i Netto, lød det i februar fra beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S) og uddannelsesminister Morten Østergaard (R).

En ny undersøgelse fra tænketanken DEA viser dog, at man ikke nødvendigvis skal følge rådet – heller ikke, selv om man er nyuddannet humanist og plaget af høj ledighed.

Konklusionen i DEA's undersøgelse – foretaget blandt kandidater, der dimitterede i perioden 2001-2009 – går, ligesom Magisterbladets undersøgelse fra sidste år, nemlig imod den udbredte forestilling om, at humanister har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Allerede efter et år på arbejdsmarkedet havde 80 pct. af alle humanister således et job, der enten krævede en akademisk uddannelse eller var et mere utraditionelt job, hvor de blev økonomisk belønnet for deres akademiske kompetencer.

For kandidater med en samfundsvidenskabelig eller teknisk uddannelse var det tilsvarende tal 95 pct., men med til historien hører, at humanisterne op gennem 00'erne havde større og større succes med at finde beskæftigelse efter endt studie – og det i markant større grad end de samfundsvidenskabelige og tekniske kandidater.

Succes med utraditionelle job

En del af forklaringen er, at humanisterne har fundet utraditionelle job. Blot 48 pct. af de humanistiske dimittender var ansat i traditionelle akademiske job (fx gymnasie-lærer), men alligevel fik 70 pct. en løn, der svarede til en akademisk løn. Og 30 pct. var ansat i job, hvor de fik en akademisk løn, men hvor indholdet i stillingen ikke matchede deres uddannelse. Ifølge DEA har disse 30 pct. altså skabt sig job i uvante rammer, hvor deres uddannelsesniveau lå væsentligt over gennemsnittet, men hvor de alligevel blev belønnet for deres kompetencer.

Men hvad så med de 20 pct., der ikke havde job et år efter endt uddannelse? Også det spørgsmål har DEA undersøgt ved at følge den humanistiske kandidatårgang 2001 op gennem 00'erne. Og hvor nøjagtigt 82,1 pct. af humanisterne i 2001 bestred et job, der stod mål med deres akademiske uddannelse, var andelen i 2009 vokset til 86,6 pct. For de samfundsvidenskabelige og tekniske dimittender årgang 2001 var der ikke en tilsvarende udvikling i perioden. De to grupper lå til gengæld stabilt omkring 96 pct. i graden af "akademisk match" i jobbet.

Dimittendalder spiller ind

Hvor skal humanisterne så søge hen, hvis de vil have størst chance for at udnytte deres akademiske kvalifikationer? Her

skelner DEA mellem offentlige og private job. Og mens det ifølge DEA har været en udbredt opfattelse, at det private erhvervsliv først og fremmest har brug for specialister, peger undersøgelsen noget overraskende i den modsatte retning. 84 pct. af humanisterne ansat i det private erhvervsliv har job, der matcher deres humanistiske kompetencer. Det tilsvarende tal i det offentlige er 78,3 pct.

Undersøgelsen tegner et positivt billede af humanistiske kandidater på arbejdsmarkedet, men viser dog også, at humanisterne ikke klarer sig helt så godt som dimittenderne fra de samfundsvidenskabelige og tekniske uddannelser. Blandt flere mulige forklaringer peger DEA på, at det humanistiske arbejdsmarked – om end det er under kraftig omstilling og udvikling – fortsat er mere vagt defineret end fx juristers og lægers.

En anden årsag kan være aldersbetinget. Ifølge DEA er hver tyvende humanist over 45 år ved endt uddannelse, og de 25-29-årige har præcis 5,09 procentpoints større sandsynlighed for at finde arbejde end de 45-årige. Og er det ikke alene de 45-årige, der skubber balancen, er det måske snarere andelen af dimittender over 30 år. Ifølge DEA er 56,8 pct. af de humanistiske kandidater under 30 år, når de afslutter deres uddannelse – den tilsvarende andel blandt samfundsvidenskabelige og tekniske dimittender er henholdsvis 66,5 pct. og 65,1 pct. <<

Karrierevejen bliver banet med ny struktur

Magistre og andre ikke-lægelige akademikere på Rigshospitalet får med en ny stillingsstruktur større muligheder for at planlægge karrierevejen.

Vi kender strukturen fra universiteterne: En kandidatuddannelse baner vejen til en ph.d., der baner vejen videre mod i sidste ende en stilling som professor.

De lægeuddannede akademikere på hospitaler og sygehuse i Danmark har i umindelige tider fulgt denne model, mens det for magistre og andre ikke-medicinske højtuddannede har været anderledes svært at se karrierevejen for sig. Men nu har Rigshospitalet vedtaget en ny stillingsstruktur og dermed gjort op med den gamle praksis.

“Mens vores læger følger en meget fast struktur, har vi på forskningssiden en række cand.scient.er og magistre, der har været ansat i flere år, men som har haft karriereveje, der har været dårligere definerede. Idéen er derfor at få en karrierevej og en advancementsstruktur, der også for den gruppe medarbejdere er mere fast struktureret”, siger lægelig direktør på Rigshospitalet Jannik Hilsted om den nye stillingsstruktur.

Den nye stillingsstruktur er opbygget, så der er to veje at gå for de ikke-lægelige akademikere: En forskervej og en specialistevej. Mens forskervejen går via en ph.d. over en forsker- eller postdocstilling, videre til jobbet som seniorforsker og herefter til professortitlen, har specialistevejen en anden struktur. Her er det ikke en ph.d., der baner vejen, men en stilling som videnskabelig assistent. Efter en ansættelse i sådan en stilling i tre år er der mulighed for at blive ansat som specialist, herefter som seniorspecialist og endelig som laboratorieleder eller driftsleder. Mens ansatte med en ph.d.-uddannelse kan blive i forskerbanen eller skifte over i specialistevejen, gør det modsatte sig ikke gældende for dem, der ikke har en ph.d. De må blive i specialistevejen. Fælles for de to karriereveje er dog, at alle har lige muligheder for i sidste ende at søge stillinger på klinikchefniveau.

“Med den nye struktur håber vi at gøre Rigshospitalet til en mere attraktiv arbejdsplads. Vi har ingen problemer med at rekruttere nye medarbejdere, men både vi og medarbejderne har haft et ønske om at sikre nogle karriereveje, hvis man er en velkvalificeret ikke-lægelig akademiker”, siger direktøren.

Parallelverden uden lighed

Lars Ryder er tillidsrepræsentant for magistrene på Rigshospitalet, og han hilser den nye stillingsstruktur velkommen. Selv om lægerne og de øvrige akademiske medarbejdere har forskellige kompetencer og dermed kan udføre forskelligt arbejde, er der alligevel mange lighedspunkter, og det bliver der nu taget højde for, vurderer han:

“Vi arbejder i en verden, der er parallel med lægernes. Men mens lægerne har haft mulighed for at følge faste karriereforløb, hvor de kan blive afdelingslæger og overlæger og dermed opnå positioner i lægeverdenen, har magistrene og de øvrige ikke-lægefaglige akademikere ikke haft samme muligheder. Nogle enkelte er blevet laboratorieledere og en enkelt professor, men vi har ikke haft samme mulighed for en naturlig indplacering som lægerne, så jeg er godt tilfreds med, at vi nu endelig har fået en ny struktur”, siger han.

Ifølge Lars Ryder er diskussionerne om stillingsstrukturen langt fra af nyere dato. Den har stået på i mange år. Senest fremlagde DM på vegne af Akademikernes Centralorganisation (AC) forslag til en ny struktur under overenskomstforhandlingerne i både 2008 og 2011, men uden at Danske Regioner tog den til sig. Nu har Rigshospitalet altså valgt at gøre det selv. I store træk følger den struktur, som Rigshospitalet har vedtaget, den model, som AC/DM fremlagde. Men på et afgørende punkt afviger den:

“Med den nye struktur håber vi at gøre Rigshospitalet til en mere attraktiv arbejdsplads. Vi har ingen problemer med at rekruttere nye medarbejdere, men både vi og medarbejderne har haft et ønske om at sikre nogle karriereveje, hvis man er en velkvalificeret ikke-lægelig akademiker”.

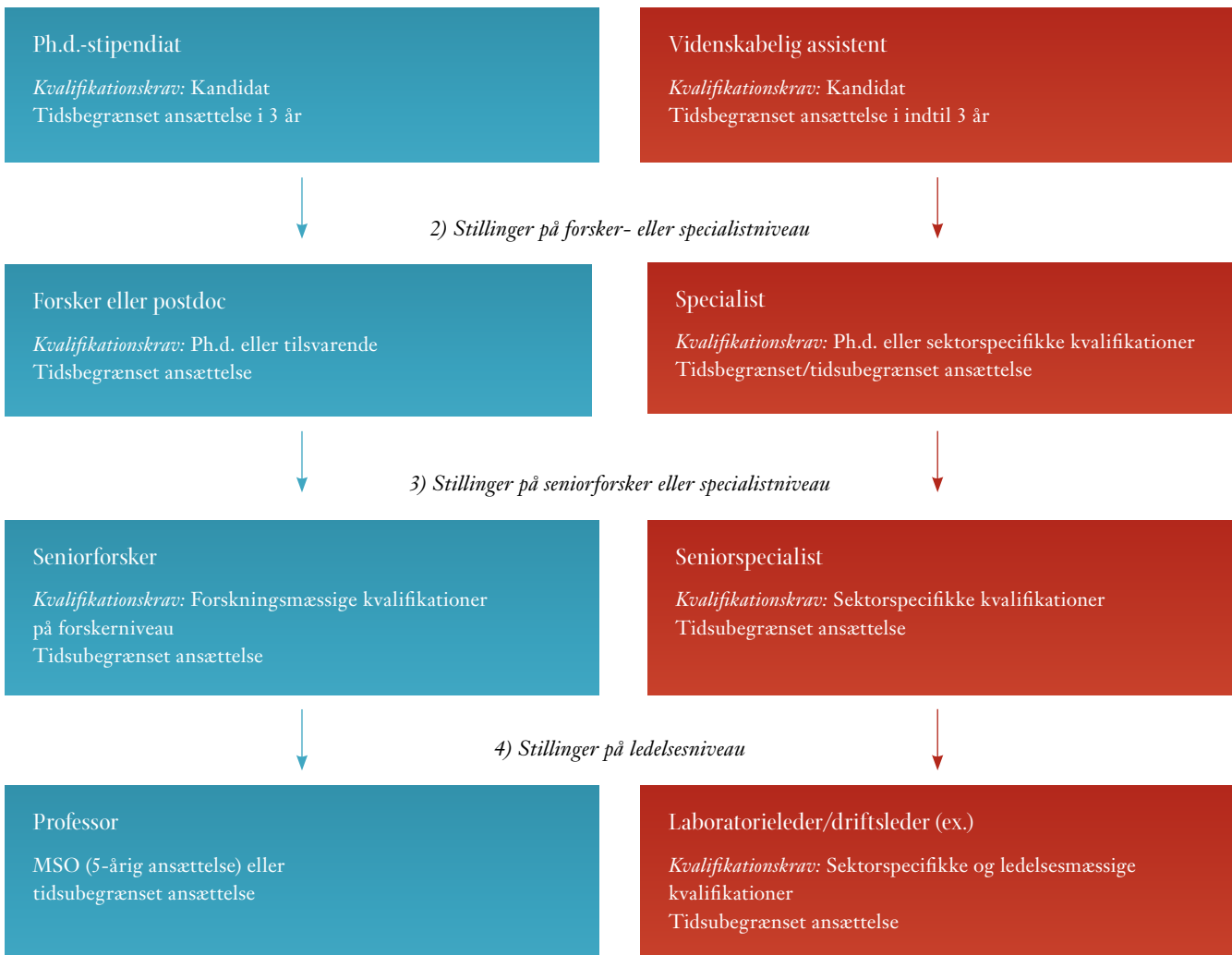
Jannik Hilsted,
lægelig direktør, Rigshospitalet

“Det, vi savner, er, at der følger nogle faste løntillægsniveauer med de forskellige funktioner. Som det er nu, skal de forhandles individuelt, og det bliver en udfordring”, siger Lars Ryder.

Kun få bruger strukturen

Mens den lægelige direktør, Jannik Hilsted, afviser, at de manglende faste løntillæg kan blive brugt til at presse lønningerne nedad, ser tillidsrepræsentanten det som netop en risiko i tider med økonomisk krise:

1) Stillinger under forsker- eller specialistniveau



2) Stillinger på forsker- eller specialistniveau

3) Stillinger på seniorforsker eller specialistniveau

4) Stillinger på ledelsesniveau

5) Stillinger på klinikchefniveau

Den nye stillingsstruktur på Rigshospitalet for akademikere, der ikke er lægeuddannede, går ad to spor, en forskervej og en specialistvej.

“Jeg havde gerne set, at der var nogle minimumsniveauer i aftalen. På den måde ville vi kunne sikre et vist niveau til alle, mens der stadig var mulighed for at aflønne individuelt for at holde på folk. Så udfordringen bliver for mig og mine tillidsmandskolleger at sikre, at vi får lagt et ordentligt niveau fra starten”, siger han. Ifølge Lars Ryder er det relativt få medarbejdere, der indtil nu er blevet indplaceret efter den nye struktur, som trådte i kraft 1. juli sidste år. Det er kun nyansatte, der automatisk kommer på den nye ordning,

de eksisterende medarbejdere kører videre efter de gamle aftaler. Medmindre de selv gør opmærksom på, at de gerne vil over i den nye.

“Næste gang der bliver lønforhandling, vil det være naturligt, at den enkelte beder om at blive omplaceret, for det er jo en struktur, der er officielt vedtaget i systemet, så vi må gå ud fra, at der også er en interesse i, at den bliver brugt”, konkluderer Lars Ryder. Rigshospitalet er inddelt i otte forskellige centre, og der har ifølge Ryder været

lige dårligt fokus på den nye stillingsstruktur alle steder. Men det skyldes ikke hverken modstand eller ond vilje, fornemmer han.

“Vores ledelse har haft sit fokus på nogle andre kerneområder, så det er ikke fordi der er modstand imod den nogen steder. Derudover har jeg også mødt interesse for den i vores tillidsmandskollegium, og jeg mener faktisk, at den beskriver vores virkelighed så godt, at den med fordel kan udbredes på andre hospitaler også”, siger han. <<

ANSIGTSLØFTNING TIL SPROGET.DK

Nyt og mere brugervenligt design med mange flere billeder og en ny og bedre præsentation af det omfattende materiale om dansk sprog. Det er, hvad brugere af sproget.dk kan møde, når de klikker sig ind for at få svar på næsten alt om det danske sprog. Sproget.dk har omkring 10.000 daglige gæster. Bag sitet står Dansk Sprognævn og Det Danske Sprog- og Litteraturselskab.



“I debatten om arbejdstiden overser man ofte, at vi som nation rent kvantitativt bruger mere og mere tid på vores arbejde. Også selvom den ugentlige arbejdstid i årenes løb er sat ned, og antallet af ferieuger sat op”.

Svend Brinkmann, professor, ph.d., Aarhus Universitet, i Berlingske



Kurser til ledige akademikere er spild af penge

Tusindvis af ledige akademikere, der ikke kan finde et arbejde, vælger at supplere deres lange uddannelse med nogle ugers efteruddannelse. Kurserne koster årligt det offentlige millioner af kroner, men pengene er spildt, skriver metroXpress.dk. Ifølge en rapport fra Rambøll ser ordningen med op til seks ugers selvvalgt efteruddannelse ikke ud til at have nogen positiv effekt for højtuddannede. Det er nemlig ikke uddannelse, de højtuddannede mangler, siger rapporten. Det har de nemlig rigeligt af i forvejen. Alligevel var 2.778 akademikere i selvvalgt uddannelse i første halvår af 2011.

SAUDI-ARABIEN KØBER IND PÅ SDU

Saudiske studerende kan snart tage en dansk bacheloruddannelse på Princess Nora bint Abdulrahman University i Riyadh. Syddansk Universitet har nemlig eksporteret sin treårige bacheloruddannelse i folkesundhedsvidenskab til det store saudiske universitet, skriver berlingske.dk. SDU har lang erfaring med sygdomme, som først nu rammer Saudi-Arabien, fx livsstilssygdomme.

GLOBALT ORIENTEREDE, SELVSIKRE OG AMBITIØSE

Et indholdsrigt arbejdsliv, socialt samvær og faglige udfordringer betyder langt mere end høje lønninger og lukrative bonusordninger for unge højtuddannede. Det viser en ny undersøgelse baseret på 5.668 studerendes og dimittenders besvarelser på spørgsmål vedrørende præferencer og holdninger til deres favoritjob. De unge har i høj grad tilpasset sig den globale verden, hvor omstillingsparathed er en dyd, og fornyelse er et must.

Undersøgelsen er gennemført af konsulentfirmaet Manova.





Foto: Colourbox

NORDISK ADVARSEL IMOD FORRINGEDE VILKÅR FOR FORSKERE

Den akademiske frihed er under så stort et pres, at universitetslærerorganisationerne i de nordiske lande nu samler sig bag kravet om handling.

Universitetslærerorganisationerne vil i dialog med politikerne og deres ledelse for at sikre den særlige akademiske og uddannelsesmæssige frihed, som traditionelt har kendetegnet det nordiske universitetsmiljø.

En fælles resolution, udsendt efter et universitetslærermøde med deltagelse fra Norge, Island, Sverige, Danmark og Finland, stiller krav om, at man sammen skal finde veje til at sikre forskere og undervisere imod ensretning, uhensigtsmæssig kontrol og kortsigtede nyttebetragtninger.

Det er ikke hver dag, at fælles nordiske udtalelser bliver udsendt med krav om handling. Sidst, det skete, var for seks år siden. Men den fælles oplevelse af et øget pres fra omverdenen får nu universitetslærerne til at reagere.

“Vores frihed er bl.a. truet som et resultat af et tættere EU-samarbejde, hvor forskningsmidlerne er konkurrenceudsatte. Det gælder også for Norge, som er knyttet op på en hel del EU-projekter, selv om de står uden for Unionen. Også OECD presser på, for at vores forskning skal rette sig mere mod nyttebare projekter frem for mod de brede og mere kulturbærende”, forklarer Leif Søndergaard, der er formand for universitetslærerne i DM.

UNESCO-anbefalinger skal efterleves

Leif Søndergaard kender til et par eksempler fra sin egen arbejdsplads, Københavns Universitet, hvor man har nedlagt et forskningsområde og fyret forskerne.

“Det er den ultimative knægtelse af forskningsfriheden at blive dumpet, fordi man forsker i det forkerte. Og efterfølgende få at vide, at man er så specialiseret, at man ikke kan genplaceres i en anden stilling. Hvad er forskningsfriheden værd, når begrundelsen for at nedlægge et område er økonomi, og man samtidig kan læse, at mit universitet alene sidste år havde et samlet overskud på 335 millioner?” spørger Leif Søndergaard.

Resolutionen, der bliver sendt til universiteternes ledelser og de ansvarlige politikere på området, understreger, at de nordiske lande i højere grad, end det sker i dag, skal efterleve UNESCOs anbefalinger vedrørende forskeres status og vilkår.

“De nordiske lande har en stolt tradition for akademisk frihed og udbredt demokrati på universiteterne. Det skal vi værne om. Konjunkturerne har alt for stor indflydelse på de prioriteringer, man foretager i dag, og det bliver vi nødt til konstant at pointere over for de ansvarlige”, understreger Leif Søndergaard. <<



Foto: Stefan Kai Nielsen

“Vores frihed er bl.a. truet som et resultat af et tættere EU-samarbejde, hvor forskningsmidlerne er konkurrenceudsatte”, siger Leif Søndergaard, formand for universitetslærerne i DM.

Dansk-kinesisk universitet åbner dørene efter sommerferien



De første studerende til det dansk-kinesiske universitet i Beijing er fundet. Efter sommerferien bliver de deltagere i den største danske universitetssatsning i udlandet nogensinde.

SINO-DANISH CENTER I BEIJING

Sino-Danish Center tilbyder i første omgang fire kandidatuddannelser af to års varighed:

- Water & Environment
- Neuroscience & Neuroimaging
- Innovation Management
- Public Management & Social Development

Godt 50 danske studerende har netop fået at vide, at de er optaget på det dansk-kinesiske universitetscenter Sino-Danish Center i Beijing.

I alt 75 danske studerende søgte om optagelse på universitetet, der er ved at blive opført på et gigantisk campusområde godt en times kørsel nord for Beijings centrum. Når centeret er fuldt indfaset, skal det huse 300 kandidatstuderende ligeligt fordelt mellem Danmark og Kina samt 100 forskere og 75 ph.d.-studerende. Selvom der fra dansk side er blevet arbejdet in-

tenst på at skabe interesse for centerets foreløbig fire uddannelser, betragtes det som lidt af en sejr, at man allerede i første forsøg kan fylde næsten samtlige studiepladser op. Danske studerende er blandt de mindst mobile studerende i verden, og til sammenligning var blot 12 danske studerende i 2009 i gang med en uddannelse i Kina.

En del af forklaringen er givetvis projektets usædvanlige kaliber. Samtlige danske universiteter samarbejder med det kinesiske videnskabsakademi om uddan-

nelserne, og centeret er da også blevet markedsført med tårnhøje ambitioner om at tilknytte de bedste danske og kinesiske topforskere og undervisere. De kommende studerende har med andre ord god grund til at forvente at få det bedste, Danmark og Kina kan tilbyde på uddannelsesfronten, oven i købet med dobbeltgrad og akkreditering fra begge lande.

“De uddannelser, vi tilbyder herude, kan du ikke få i Danmark eller for den sags skyld andre steder i verden”, lyder det fra Beijing fra den en af centerets to direktører, Hans Gregersen.

Et eksperiment

Men det er ikke det eneste usædvanlige ved centeret. Der er nemlig langt fra tale om et normalt universitet. Snarere lidt af et uddannelseseksperiment. Selve organisationsstrukturen er udformet sådan, at der er fuldstændig ligestilling mellem danskerne og kineserne. Centerets bestyrelse har fem kinesiske og fem danske pladser, og direktørstolen er delt i to. Den undervisnings- og læringskultur, der måtte opstå, skal udvikle sig “i overensstemmelse med både kinesiske og danske akademiske traditioner”, som det hedder i partnerskabsaftalen.

Hans Gregersen medgiver, at de to landes forskellige akademiske traditioner kan blive en udfordring. Hvad der kommer til at ske, når to ret forskellige kulturer mødes i en organisation, der i hvert fald på papiret har helt lige indflydelse, er endnu et åbent spørgsmål, men Hans Gregersen er forberedt på, at der i værste fald kan opstå uoverensstemmelser, fx når det gælder undervisningsspørgsmål.

“Det kan vi sagtens komme ud for. Vi forsøger selvfølgelig at tage hånd om det på forhånd, og det er skrevet ind i aftalegrundlaget, at det er vores undervisning, som vi kender det fra Vesten, vi bruger. Det vil sige casebaseret og problemorienteret undervisning. Kineserne er selvfølgelig mere vant til envejskommunikation, men de er begyndt at rykke sig, og jeg tror faktisk, at en af grundene til, at de er gået ind i projektet, er, at de gerne vil lære, hvordan vi gør i Vesten”.

Skulle de danske studerende føle trang til at blande sig i undervisningen eller andre forhold ved centeret, gælder der imidlertid helt andre regler end på danske universiteter. I modsætning til herhjemme sidder de studerende ved centeret ikke med i besluttede organer, og Hans Gre-

gersen kan ikke svare på, om det er tilladt at danne studenterpolitiske foreninger.

“Jeg bliver dig svar skyldig, men de har jo ikke samme tradition for at have studenterblade og studenterorganisationer som hos os. Det er skrevet ind i aftalegrundlaget, at vi har et studenterforum, hvor de studerende kan få os andre i tale og komme med eventuel kritik, så på den måde er der en frihed. Men når det er sagt, skal man selvfølgelig være klar over, at man indordner sig under et andet system, som har sine regelsæt. Så det første, man gør, skal nok ikke være at stille sig op på Den Himmelske Freds Plads og begynde at demonstrere mod et eller andet”.

Tiltrukket af det praktiske

De noget anderledes forhold skræmmer ikke biologistuderende ved Københavns Universitet Mira Wilkan, der har søgt ind på centerets kandidatuddannelse Water and Environment. Tværtimod.

“Det er jo klart, at når vi er i Kina, og halvdelen af de studerende er opvokset og uddannet i Kina, så vil mulighederne for at lave akademisk arbejde være meget anderledes, men det synes jeg egentlig er meget spændende, for det giver jo mulighed for at opleve det, der foregår i landet, på tættest hold. En stor andel af de artikler, vi læser, kommer i forvejen fra Kina. Så selv om de ikke har samme vilkår som os, så er det jo altså videnskab, de laver”, siger hun.

Mira Wilkan har allerede på sit eget institut i København mødt flere kinesere.

“Jeg har fået en kontorplads ved siden af en kinesisk ph.d.-studerende, som jeg også nogle gange snakker med for at høre lidt om forskelle og så videre, og det er gået op for mig, at der virkelig er kæmpe forskelle. Fx har hun en idé om, at den kinesiske regering ikke kan gøre noget forkert. Det er jo en meget anden opfattelse af politik end den, vi har herhjemme”.

Fagligt er Mira Wilkan især tiltrukket af uddannelsens praktiske side, der

“De uddannelser, vi tilbyder herude, kan du ikke få i Danmark eller for den sags skyld andre steder i verden”.

*Hans Gregersen, direktør,
Sino-Danish Center, Beijing*

skal sætte de studerende i stand til at arbejde professionelt med blandt andet vandrensning og genopretning af økosystemer.

“Det biologi, jeg render og laver nu, foregår i laboratorier og er meget teoretisk. Det virker, som om man med Water and Environment kommer ud og bruger det, man lærer mere direkte og med henblik på lige netop det, jeg synes er rigtigt vigtigt, nemlig at rense vand. Og med det internationale fokus, uddannelsen har, kan jeg jo lige så godt ende i en kommune i Danmark som i et helt andet land”.

Også Hans Gregersen fremhæver de praktiske og internationale perspektiver ved uddannelserne i Kina.

“Vi ved fx, at vores vand- og miljøfolk efterlyser naturressourcer, de kan arbejde med, og det er der rig mulighed for her. De kan arbejde med forurenede floder og søer og arbejde med modeller for oprensning. Det praktiske aspekt viser sig også ved, at man på tredje semester skal ud i et internship. Der er 450 virksomheder herude, og mange af de virksomheder, der har vist interesse for uddannelserne, er store danske virksomheder i C20-indekset. Kommer de studerende ind i disse virksomheder, og går det godt, så er det måske springet til at få en stilling i enten Kina eller Danmark”, siger Hans Gregersen. <<

“Det er jo klart, at når vi er i Kina, og halvdelen af de studerende er opvokset og uddannet i Kina, så vil mulighederne for at lave akademisk arbejde være meget anderledes”.

Mira Wilkan, kandidatstuderende på Water & Environment, Sino-Danish Center, Beijing

Dansk EvalueringsSelskab samler
evaluatorer i alle afskygninger.

Et selskab i

“Evalueringer er kontrol og tyranni”.

“Evalueringskulturen er spild af ressourcer”.

Er der noget, som kan sætte sindene i bevægelse, er det den omsiggribende brug af evalueringer i den offentlige sektor.

Dansk EvalueringsSelskab, der samler en bred vifte af personer, der beskæftiger sig med feltet, kan godt genkende kritikken.

“I bund og grund skal man overveje, om det er godt og kan betale sig at evaluere. Nogle gange, når man evaluerer, gør man det, fordi alle andre også gør det, men måske er det uklart, hvor man vil hen med evalueringen. I andre tilfælde kan der være bekymring, fordi evalueringer også bruges som styrings- og kontrolredskaber, og hvor resultatet kan føre til barske omstruktureringer af organisationer eller lignende”, siger Bente Bjørnholt, lektor ved Institut for Statskundskab ved Aalborg Universitet og formand for Dansk EvalueringsSelskab.

Som professionel evaluator og underviser ved en uddannelsesinstitution, der regelmæssigt evaluerer de ansatte lærerkræfter, har hun nemt ved at sætte sig

ind i det ubehag, der kan være forbundet med en evaluering. Men hun oplever også, at en evaluering kan gøre en positiv forskel.

“Når man som underviser bliver evalueret, bliver man målt på, om det, man laver, er godt nok, og det kan være en hård proces at gå igennem. Men evalueringen giver os samtidig en idé om, hvorvidt det, vi leverer, også er det, de studerende gerne vil have. Og det kan bruges i den fremadrettede diskussion om, hvor vi vil hen, og der fører evalueringerne altså til ændringer af fagindhold og prioritering af fag”, siger Bente Bjørnholt.

Dansk EvalueringsSelskab spænder over en bred vifte af faglige profiler, og der er ikke en særlig profession, der dominerer feltet. Medlemmerne er alt fra antropologer til økonomer, nogle arbejder med empowerment, mens andre beskæftiger sig med hårde kvantitative målopfyldelsesevalueringer. Alligevel peger Bente Bjørnholt på to overordnede retninger, en evaluering kan tage. Den tilbageskuende, der

DANSK EVALUERINGSSELSKAB

Dansk EvalueringsSelskab er et fagligt fællesskab og netværk af professionelle og private personer, som arbejder med evaluering, effektmåling og kvantitative og kvalitative analyser.

FORMÅL

Dansk EvalueringsSelskabs formål er at være en platform for erfaringsudveksling og diskussion af evalueringsfaglige problemstillinger, herunder udviklingen inden for evalueringsteori- og metode,

nyttiggørelse af evalueringresultater, faglig viden og standarder for god evalueringspraksis.

AKTIVITETER

Dansk EvalueringsSelskab afholder hvert år en konference, hvor der sættes fokus på de nyeste trends inden for evalueringsfeltet. Selskabet udsender også nyhedsbreve, udgiver tidsskriftet *EvalueringNyt* og afholder gåhjemmøder.

I år juni afholdes også sammen med de andre nordiske evalueringsforeninger en nordisk evalueringskonference i Aalborg.

I 11 artikler i Magisterbladet nr. 1-11/2012 præsenterer vi en række faglige selskaber og foreninger, der alle har deres udspiring eller virke inden for det

store univers, der beskæftigelsesmæssigt udgøres af DM's mange medlemmer.

Artikelserien er et led i DM's fokus på medlemmernes

faglighed og beskæftigelse. Hvis du er medlem af en faglig forening, som du gerne ser præsenteret, eller hvis du har forslag og idéer til emner og

temaer, der kan tages op på kurser, fyraftensmøder m.v., så vil vi meget gerne høre fra dig. Skriv en mail til faglighed@dm.dk.

fremgang

måler, om et mål er blevet opfyldt, og den fremadskuende, der handler om at blive bedre til noget.

“På den ene side mener man, at man kan gøre verden bedre, hvis man finder ud af, hvad vi går og laver, og hvorfor vi gør det. Her kan evalueringen bidrage til større træfsikkerhed i, hvad der leveres i den offentlige sektor, højere grad af effektivitet og sikkerhed omkring det, vi gerne vil opnå. Omvendt tjener evalueringer også fremadrettet et formål, når det gælder spørgsmålet om, hvordan vi kan udvikle os, og hvad der skal til, for at vi kan blive bedre organisationer”, siger Bente Bjørnholt.

Den kvantitative vending

Et af de helt store dyr i evalueringssammenhæng er de OECD-initierede internationale PISA-undersøgelser, hvor tilhængere og modstandere til hudløshed har diskuteret det anvendelige i at benytte kvantitative målinger af elevers evner på tværs af lande- og kulturgrænser.

“PISA er et godt eksempel på, at det er enormt vigtigt at få diskuteret de evalueringsskriterier, vi lægger til grund for evalueringerne. Altså hvad det er, vi vil, og om PISA så understøtter de værdier, vi gerne vil have i den danske folkeskole. Jeg siger ikke, om PISA er godt eller skidt, men at det er vigtigt at definere værdierne bag evalueringsskriterierne, da de afgørende for, hvorvidt vi i evalueringer vurderer noget som godt eller skidt. Der er også en vis mode i evalueringsskriterier. Hvis du går 20-30 år tilbage, så ville man have demokratiske evalueringer og bruger- og medinddragelse. For 40-50 år siden talte man om evidensbaseret politik i evalueringssammenhæng. Det gik man så væk fra, men nu er det blevet moderne igen, og politikerne efterlyser de kvantitative målemetoder”.

Samtidig er der en tendens til, at alt skal evalueres, og måske er det endda for meget af det gode, mener Bente Bjørnholt.

“I forskningen er man begyndt at spørge, om det er en god idé at evaluere alt. Nogle gange måler man noget, der er så nyt, at det slet ikke er klar til at blive evalueret, eller man har et projekt, der lige er gennemført, og så skal det straks evalueres. Der risikerer man nemt at spille en masse tid. Så vi skal blive gode til at spørge, hvad formålet er, for der er jo ikke grund til at lave lange rapporter, der bare havner i skraldespanden”, siger hun.

Hvad er god evaluering?

Men selv når det nogle gange lykkes at få belyst, hvad der virker eller ikke virker, opstår der let en ny udfordring. For evalueringer indgår ofte i en politisk beslutningsproces, hvor evaluatoren ikke kan styre, hvad evalueringen bliver brugt til, om den overhovedet bliver brugt – eller måske endda misbrugt. Der kan med andre ord være god grund til at overveje, hvad det egentlig er, man deltager i som evaluator, mener Bente Bjørnholt.

“Det er klart, at vi som evaluører også skal spørge os selv, om vi er professionelle nok, og noget af det, vi har diskuteret i selskabet, er faktisk, om vi skal have retningslinjer for, hvad en god evaluering er. Det har man fx i Frankrig. Skal vi fx gribe ind, hvis en evaluering misbruges? Skal man sige til en opdragsgiver: Du vil have kvantitative mål, men du har faktisk en kvalitativ problemstilling. Så der er selvfølgelig hele tiden nogle faglige og etiske problemstillinger, der skal overvejes”. <<

ERFA-GRUPPER

Dansk EvalueringsSelskab har oprettet en række ERFA-grupper, der er ordnet efter tema, hvor medlemmerne har mulighed for at mødes i et fagligt forum og dele viden, udvikle erfaringer og inspirere hinanden.

“I forskningen er man begyndt at spørge, om det er en god idé at evaluere alt. Nogle gange måler man noget, der er så nyt, at det slet ikke er klar til at blive evalueret, eller man har et projekt, der lige er gennemført, og så skal det straks evalueres. Der risikerer man nemt at spille en masse tid”.

Økologiske vine,

biodynamiske vine, naturvine og almindeligt dyrkede vine.

Den 1. august 2012 bliver det via nye EU-bestemmelser tilladt at sælge vin som økologisk vin og at bruge det europæiske økologilogo – indtil da må man kun skrive på etiketten, at det er vin fremstillet på økologisk dyrkede druer.

Økologien har langsomt vundet terræn inden for vindyrkningen. Specielt mange mindre vinproducenter går mere og mere over til økologisk produktion. Mange af disse producenter vil dog ikke lade sig certificere som økologiske producenter, da det indsnævrer deres handlemuligheder i dårlige år. Kvantitativt store producenter er mindre tilbøjelige til at blive økologiske, da de mener, at de kan miste for meget. Det skal dog bemærkes, at det er væsentligt lettere at være økologisk vindyrker i områder med et tørt klima, da der ikke er så stor risiko for angreb af mikroorganismer, der kan ødelægge druerne.

I begyndelsen i 1980'erne var en hel del af den økologiske vin, der blev solgt, ikke noget at skrive hjem om. Der gik endda historier om, at nogle brådne kar prøvede at sælge et lidt mislykket produkt ved at påstå, at det var økologisk. Nu er mange af de virkelig gode vine økologiske.

Den almindelige holdning blandt forbrugerne er jo også positiv over for økolo-

gisk landbrugsproduktion, hvorfor jeg er overbevist om, at jeg i bourgognedistriktet ikke længere kan se den reklamevideo, som for år tilbage stolt viste, hvordan markerne året igennem blev sprøjtet utallige gange med alskens stoffer for at sikre et sundt produkt.

Biodynamik

Biodynamiske vine er så en anden sag. Her er kobbersulfat imod meldug end ikke tilladt. Man følger en religiøs lære fra Rudolf Steiner, som siger, at man kun må foretage sig bestemte ting i marken (fx beskæring, opbinding og høst) og i vinkælderen (fx flytte vinen fra en tank til en anden og tapning på flaske), alt efter hvilke af de forskellige astrologiske huse månen står i. Derudover bruger man kun gødning fra dyr og bestemte mere "naturlige" stoffer, som købes hos særlige biodynamiske forhandlere. Disse forhandlere siges i hvert fald i Italien at være som en mafia, der tager høje priser for deres produkter, fx deres "naturlige" sprøjtemidler. Ikke desto mindre har biodynamikken bredt sig, specielt hos mange topproducenter i Alsace, men også i Bourgogne og andre steder. Det er meget omdiskuteret, om man kan smage, at en vin er produceret

efter de biodynamiske forskrifter eller ej. Visse trofaste tilhængere påstår, at de kan, og at de kun kan tåle biodynamiske vin. I alle tilfælde er der dog biodynamiske producenter, der fremstiller rigtig gode vine. Jeg mener, at det skyldes det store og møjsommelige arbejde, de udfører i marken og i kælderen. Kvaliteten fremmes også, hvis de vælger at producere vine med lavt hektarudbytte. Der er jo – bio eller ej – himmelvid forskel på en vin produceret med 30 hl pr. ha. og en, der er produceret med 90 hl pr. ha.

I både økologiske og biodynamiske vine er det tilladt at tilsætte sulfitter. Denne svovlforbindelse kan standse gæringen og forhindre, at den går i gang igen på et senere og uønsket tidspunkt. Sulfitterne kan også forhindre anden mikrobiologisk ødelæggelse af vinen. Uden svovl kan det også være svært at styre, hvilken vingartype der fremmer gæringen af vinen, og nok også sværere at forhindre en tidlig oxidation af vinen.

Naturvine

De nu noget moderne såkaldte "naturvine" er fremstillet uden tilsætning af sulfitter. Argumentet for ikke at tilsætte sulfitter er, at nogle mener, at de kan smage

MAGISTERBLADETS SMAGSBEHANDLERE

Smagepanelet var naturligvis spændt på, om de kunne smage forskel på vine produceret efter de forskellige metoder. Det var så heldigt at Løgismose Vin har chablis-vine fra samme producent produceret efter tre forskellige metoder: almindelig, biodynamisk og som naturvin. Det er alle vine fra Brocard i Chablis (alle er med skrueåbning):

Chablis Domaine Sainte Claire, 2009, 12,5 %, 113,- kr. ved 6 stk.

Chablis Domaine de la Boissonneuse, BIO

2009, 13 %, 155,- kr. ved 6 stk.

Chablis "vin nature" BIO 2010, 12,5 %, 150,- kr. ved 6 stk.

Meget interessant er det, at naturvinen på etiketten har en holdbarhedsdato til 1/7 2012 og en anvisning om, at man skal opbevare den ved højst 14 grader. Denne temperaturangivelse samt holdbarhedsdatoen må betyde, at dens holdbarhed er et problem. Sådanne angivelser er ikke noget, jeg har set før på vinetiketter, selvom man ikke skal regne med, at de vine, man

køber, kan holde i rigtig mange år, medmindre det er høj kvalitetsvine. Jeg har heller ikke set sådanne anvisninger på andre naturvine.

De tre chablis'er er gode vine, dog er de to første en del bedre end naturvinen. Den første, den almindelige, har en rar let citrusnæse, en frisk og fyldig frugt med lidt lakrids og en lang eftersmag med godt bid og citrus. I forhold til prisen er den det bedste køb.

Den anden, den biodynamiske, har lidt fadpræg (karamel) i næse og smag, den er



selv meget små mængder af sulfitternes virkning i vinen, og at sulfitterne hæmmer udviklingen af vinen både på kort og på langt sigt. Man vil undgå tilsætning af alle mulige stoffer, som kvantitativt store producenter ofte bruger, hvor de tilsætter garvesyre, vinsyre, vitaminer, enzymer mv. Naturvinproducenterne siger, at deres vine i højere grad udtrykker det specifikke terroir, hvor de producerer vinen. Modstanderne siger, at vinene nok har terroir, men samtidig også forskellige ubehagelige

fejl, som man formentlig kunne have undgået ved at tilsætte sulfitter.

Hvis man skal undgå, at noget går galt med en vin uden sulfitter, skal man være ekstremt renlig i hvert et stadie af vinproduktionen. Økologer og biodynamikere tilsætter mindre sulfit, end det er tilladeligt for almindelige vine, og naturvinproducenter må højst tilsætte op til omkring 1/5 af de generelt tilladte mængder af sulfit, hvis de overhovedet tilsætter sulfitter. Der er endnu ikke nogen certificering af

naturvin, så alle kan påstå, at de laver naturvin.

Modstanderne af naturvin siger, at der alligevel er naturlig forekomst af svovl i mange vine på grund af jordbunden og visse gærtyper, der i sig selv fremmer udviklingen af svovlforbindelser. Modstanderne siger også, at der ikke er grund til at være svovlforskrækket, idet de svovlforbindelser, der forekommer i svovlet vin, er præcis de samme, som dannes i ens mund, når man spiser kål af forskellig slags. <<

lidt federe og fyldigere end den første og er præget af lidt modent æble, der går igen i den lange eftersmag. Den har en god balance mellem sødme og syre. Den lidt mere modne, for den privatansatte lidt vel modne, frugt kan pege i retning af det biodynamiske, da vin nr. et og vin nr. to er fra samme årgang. Den privatansatte og studenten mente, at man skulle have høstet druerne et par dage tidligere, men at det kunne være, at månen ikke havde stået i den rigtige position den dag.

Den tredje vin, naturvinen, var der meget diskussion om. Kemikeren var helt overbevist om, at den ville være helt død dagen efter, da den havde en mere udviklet farve, lidt oxyderet næse og mere moden æblefrugt i smagen, samt at det var en smallere vin end de to foregående og havde en lidt ufærdig syre. Studenten kunne godt lide vinen og syntes, at den havde en fin citrusnæse og en god balance mellem sødme og syre. Kemikerens forudsigelse om, at naturvinen ville være død dagen

efter, viste sig ikke at holde stik. Alle tre vine holdt sig glimrende og friske en hel uge i køleskabet.

De andre naturvine, der indgik i smagningen, havde forskellige fejl, der gør, at de ikke bliver omtalt her. En havde en meget kraftig acetoneduft og -smag, som ikke dampede af selv efter en uge, og var præget af lidt vel overmoden frugt. En anden var også præget af lidt vel moden frugt, i betragtning af at det var en ret ung og ret dyr vin. <<

Sidste frist for debatindlæg til nr. 10 er mandag den 21. maj 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.

SFINKSERNE I MP PENSIONS BESTYRELSE

På generalforsamlingen i MP Pension den 23. april 2012 var der ikke flertal for et forslag om at udtræde af den sorte boks Unipension, som MP Pensions medlemmer aldrig er blevet spurgt, om de ville indtræde i. MP Pensions bestyrelse har konsekvent afvist at give oplysninger om Unipensions samarbejdsaftale, interessentskabskontrakt eller forretningsorden med en henvisning til en aftale med de andre pensionskasser. MP Pensions bestyrelse er mere loyal over for de 8.000 medlemmer i Arkitekternes Pensionskasse og de 9.000 medlemmer i Dyrslægerenes Pensionskasse end over for de 85.000 medlemmer af MP Pension. Jeg forstår ikke den manglende transparens om Unipension og den manglende loyalitet over for MP Pensions medlemmer.

At samtlige pensionselskaber i Unipension havde underskud i 2011, gør mig usikker på hele Unipensions konstruktion. Magistrene tabte 583 mio. kr. i 2011, Arkitekterne 72 mio., og Dyrslægerne 30 mio. kr. I forbindelse med et interview med direktøren for Unipension, Cristina Lage, den 3. april 2012 skrev Børsen: "Selskabernes beskedne investeringsafkast i 2011 har ikke kunnet opveje de høje pensionsudbetalinger, som man ønsker at give magistrene, arkitekterne og dyrslægerne. Derfor har Unipension valgt at trække penge fra egenkapitalen for at kunne opretholde den høje kontorente".

Det er et klart varsel om, at der er noget meget ubehageligt i vente. Men den meddelelse kommer først, efter at valget til den nye bestyrelse i MP Pension er overstået til efteråret. Jeg vil forvente, at det betyder, at din tillægspension vil falde. For du er som medlem af MP Pension den reelle risk-taker i MP Pension. De risk-takers, der blev omtalt i MP Pensions lønpolitik på generalforsamlingen, er ikke de reelle risk-takers. De har år for år øget deres aflønning, uden at vi medlemmer af en tavs – nærmest sfinksagtig – bestyrelse kan få oplyst deres benchmarks, samtidig med at din pension falder.

Søren Wium-Andersen, wa23@hotmail.dk

SVAR

Til Søren Wium-Andersen

Vi er glade for, at generalforsamlingen bakkede fuldt op om vores administrationsfællesskab, Unipension, som vi har sammen med Arkitekternes Pensionskasse og Pensionskassen for Jordbrugsakademikere & Dyrslæger. Kun 50 af de 946 stemmer i salen stemte for forslaget om udtrædelse af Unipension.

Du har siden etableringen af Unipension i 2008 ønsket at få adgang til de dokumenter, som regulerer samarbejdet mellem de

tre parter i Unipension. Jeg vil gentage, at vi naturligvis ikke kan oplyse dig – eller andre – om det juridiske indhold af de indgåede aftaler. Det er en sag mellem de tre aftalparter i Unipension repræsenteret ved bestyrelserne, og der er aftalt fortrolighed omkring dokumenterne, hvilket er fuldstændig normalt. Hvis du sammenligner med andre lignende samarbejder – også mellem medlemsejede pensionskasser – er der os bekendt ingen af dem, som offentliggør tilsvarende dokumenter.

Du mener, at vi i bestyrelsen skulle være mere loyale over for de to andre pensionskassers medlemmer, end vi er over for MP Pensions medlemmer. Det er en udokumenteret og ubehagelig påstand, som jeg vil undlade at kommentere. Vi har ofte inviteret dig på besøg i pensionskassen til en snak om de forhold, du måtte være utryg ved. Det tilbud står naturligvis fortsat ved magt.

Det er korrekt, at investeringsafkastet for 2011 er beskedent. Det skyldes, at vi har mange aktier som led i vores langsigtede strategi, og med et meget svært aktieår kan det naturligvis ses på afkastet, som blev 3,8 pct. Men som vores administrerende direktør, Cristina Lage, siger i selvsamme artikel fra Børsen: "Samlet set må vi sige, at 2011 var et tilfredsstillende år. Vi har opretholdt vores investeringsstrategi med en høj aktieandel, vi er bundsolide, vi har ikke behov for renteafdækning, og vores medlemmer får en af branchens allerbedste kontorente på 5 pct. før skat".

Der er år med overskud, hvor vi opbygger egenkapitalen, og der er år med underskud, hvor vi udlodder penge til medlemmerne fra egenkapitalen. Det gælder også tillægspensionerne, så et træk på egenkapitalen medfører ikke automatisk, at tillægspensionerne bliver reduceret næste år. De tre pensionskasser i Unipension har næsten samme investeringsfilosofi, hvorfor de har nogenlunde ens resultater. De har også næsten samme medlemsammensætning, ydelsesmønster og kapitalstyrke, så fundamentet i investeringspolitikken er relativt ens.

2011 var et af de år, hvor vi udloddede penge til medlemmerne fra egenkapitalen, men det er på ingen måde alarmerende, for vi har råd til det. Pensionskassen er i dag 710 pct. mere solvent, end den skal være ifølge lovkravet (tallet kan ses i regnskabet, nøgletal 12).

Sidst, men ikke mindst, er det jo sådan i en medlemsejet pensionskasse, at medlemmerne er både kunder og ejere. Dermed har medlemmerne hele retten til overskuddet, men medlemmerne skal også bære eventuelle tab. Men med positive afkast og en solvensdækning på 700 pct. tør jeg godt sige, at medlemmerne kan være helt trygge både ved deres pensioner og ved deres pensionskasse.

På bestyrelsens vegne

Arne Grønberg Johansen, formand, MP Pension

HJÆLP POLITIKERNE MED AT KOMME I TRIT MED VIRKELIGHEDEN INDEN TREPARTSFORHANDLINGERNE

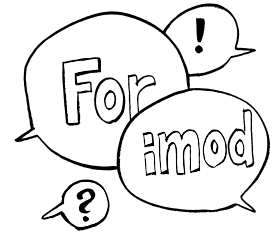
Mange magistre risikerer at stå uden forsørgelsesgrundlag som konsekvens af den afkortede dagpengeperiode og det forøgede genoptjeningskrav.

Jeg håber, at Dansk Magisterforening vil træde i karakter og kæmpe aktivt for at få rullet disse forringelser tilbage, men vi kan som menige medlemmer også gøre noget.

Politikerne bør vide, hvordan deres lovgivning rammer folk i praksis, og derfor vil jeg opfordre Magisterbladets læsere til at skrive til politikerne og gøre dem klart, hvordan disse stramninger kommer til at ramme jer hver især.

Jeg håber på, at politikerne vil tænke sig om en ekstra gang, hvis de bliver konfronteret med de konkrete konsekvenser for den enkelte.

Camilla Brodersen, cand.scient.



NYHEDER FRA WWW.DM.DK

Et skridt i den rigtige retning i dansk ligestillingslovgivning

Sanktioner er kommet på dagsordenen i regeringens netop offentliggjorte ligestillingsudspil. Målet er flere kvinder i toppen af private og offentlige virksomheder.

DM hilser udspillet velkomment og fastslår, at sanktioner er den rigtige vej at gå. Hittidige ordninger, som alene er baseret på virksomhedernes frivillige engagement, har ganske enkelt ikke givet resultater. Men det er uambitiøst, at det er op til virksomhederne selv at fastsætte de konkrete måltal.

Regeringen har i dag efter de seneste ugers debat om kvoter lanceret sine planer for "en dansk model" for flere kvinder i ledelser og bestyrelser. Planen indeholder en model, hvor både private og offentlige virksomheder pålægges at opstille måltal for antallet af det urepræsenterede køn i ledelserne.

"For DM er det resultaterne, der tæller. Vi mener, at der er behov for flere kvinder i toppen, fordi alle ledertalenter og kloge hoveder skal i spil. Derfor er det positivt, at regeringen med udspillet viser, at den reelt vil se flere kvinder i bestyrelserne og på ledelsesgangene", siger Ingrid Stage, formand for DM.

Ingrid Stage siger videre: "DM hilser det velkomment, at der i udspillet opereres med sanktioner. Det er et nødvendigt nybrud inden for dansk ligestillingslovgivning. Til gengæld kunne jeg godt ønske mig, at regeringen var mere ambitiøs og satte minimumstal på. Og så bør man overveje lovgivning, hvis virksomhederne ikke selv kan leve op til et givent minimumskrav inden for en årrække".

Udspillet baserer sig på virksomhedernes eget engagement og vilje til at skabe forandring. Virksomhederne skal selv opstille måltal, men hvis virksomhederne ikke forpligter sig i tilstrækkelig høj grad og opstiller uambitiøse mål, bliver det meget svært at skabe resultater, vurderer DM. Fx viser erfaringen med "Charter for flere kvinder i ledelse", at tiltag, der baserer sig på virksomhedernes frivillige engagement, praktisk talt ikke ændrer på kønnes repræsentation.

"Det er gode takter, at offentlige virksomheder bliver pålagt at udarbejde en rekrutteringspolitik. Men det er ganske afgørende, at der monitoreres og følges op med fuld offentlighed om de løbende resultater, og bøderne for ikke at overholde egne måltal skal kunne mærkes", siger Ingrid Stage.



DM PRÆSENTERER IDEKATALOG TIL LOVFORBEDRINGER

DM står sammen med 3F, HK, FOA, Sundhedskartellet og Finansforbundet om at sende et fælles budskab til regeringen: Hjælp ligelønnen på vej med effektive lovforbedringer.

Organisationerne har sammen med Kvinderådet og to forskere forfattet et katalog med ideer til, hvordan det kan gøres.

Kataloget blev præsenteret den 2. maj ved et debatarrangement på Christiansborg.

"Der er hårdt brug for at rette op på uligelønnen i Danmark. Gennem de seneste 30 år har løngabet mellem mænd og kvinder været stort set uændret. DM har som mål at være den bedste ligelønsforhandler på det akademiske område. Det kræver muskler i form af en stærk lovgivning og bedre barselsrettigheder til faren", siger Gitte Grønnemose Butler, leder af DM's Politik & Presse.

DM er gået sammen med andre fagforbund fra organisationer fra det Nationale Ligelønsnetværk, fordi DM ser et stærkt behov for en revision af ligelønsloven.

"Det er mit håb, at regeringen og Folketinget vil lade sig inspirere af vores katalog", lyder det fra Gitte Grønnemose Butler.

Du finder kataloget "Køn, værdi og ligeløn – idekatalog til lovforbedringer" på www.dm.dk

“Kort inden han blev valgt til præsident i 2000, blev Vladimir Putin spurgt, hvem der var hans politiske forbillede. I spøg svarede han: Napoleon Bonaparte”.



POLITIK

Putin og Ruslands ukontrollable demokrati

Per Dalgård

Informations Forlag, 2012, 207 sider, 249 kr.

Ruslands stærke mand Vladimir Putin har i 12 år præget landet – de sidste fire år sammen med præsident Dmitrij Medvedev. Rusland er med eller imod sin vilje blevet globaliseret, demokratiseret, internationaliseret, moderniseret og gennemskueliggjort. Blevet mere forudsigelig og forståelig, men Ruslands politiske og økonomiske fremskridt har skabt en ny middelklasse, som ikke længere finder sig i at være udsat for totalitarisme. Den kræver reelt demokrati.

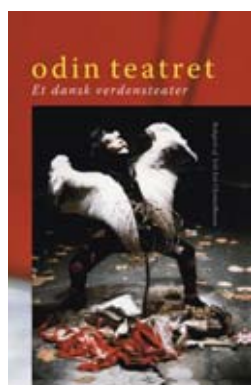
HISTORIE

Fyn i fortiden – Det levede liv 500 f.Kr.-150 e.Kr.

Mikael Holdgaard Nielsen (red.) Odense Bys Museer, 2011, 304 sider, 198 kr.

Bogen handler kort og godt om fynske fodspor fra fortiden, nærmere bestemt aspekter af det levede liv på Fyn i den ældre jernalder. Som titlen antyder, er det tilstræbt at gøre jernaldermennesket synligt. Bogen kan læses som et samlet oversigtsværk, men man kan også gå på opdagelse i de forskellige emner eller blot lade sig fange af de mange illustrationer og læse de udførlige illustrationstekster.

KUNST



Odin Teatret
Et dansk verdensteater

Erik Exe Christoffersen (red.) Aarhus Universitetsforlag, 2012, 380 sider, 349,95 kr.

Odin Teatret blev opfattet som udansk og fremmedartet,

da italienske Eugenio Barba og fem unge skuespillere i 1966 indvandrede til Holstebro. Lige siden har teatrets arbejde med “erobring af anderledeshed” været en stærk inspiration for både den danske og den internationale teaterverden – ligesom teatret gennem årene udviklede et frodigt samspil med sin hjemby. En kreds af danske kunstnere og kulturforskere fortæller her om deres personlige møde og faglige udvekslinger med Odin Teatret.

SAMFUND

Unge og identitet – teorier om international politik møder virkeligheden

Anders Hassing (red.) Forlaget Columbus, 2012, 208 sider, 225 kr.

Bogen formidler teoretisk og empirisk ungdomslivets centrale aspekter i henholdsvis Danmark, Storbritannien, Tyskland, Frankrig, USA, Colombia, Kina og Afghanistan. Der er både fokus på generelle krydsfelter som frihed og kontrol, tilpasning og afvigelse, men også specifikke problemstillinger i de enkelte lande. Bogens omdrejningspunkt er de tre arenaer familie, uddannelse og fritid, og den er skrevet af en række forfattere med særligt kendskab til det område, som de behandler.

LITTERATUR



Æsops fabler

Carsten Weber-Nielsen (udvalg og oversættelse)

Museum Tusulanums Forlag, 2012, 414 sider, 398 kr.

Æsops fabler har siden antikken nydt en enestående popularitet. Bogen udgør en stor samling af nogle af de aller mest populære og klassiske fabler. Bogen indeholder 600 æsopiske fabler og er desuden rigt illustreret med et stort antal træsnit fra Medici og Caxtons klassiske renaissance-udgaver. Fablerne er oversat af Carsten Weber-Nielsen, der også har forsynet bogen med en introduktion til Æsop og fablen som genre.

RELIGION

Samtidsreligion

Marie Thomsen og Jørn Borup (red.)

Forlaget Univers, 2012, 160 sider, 199 kr.

Samtidsreligion er en betegnelse for den levende religion,

vi ser omkring os lige netop i samtiden. Majoritetsreligionen kristendom i dens forskellige formationer fylder naturligvis mest i Danmark, men også andre religioner og de mange forskelligartede udtryk for spiritualitet har de sidste årtier fundet plads i det danske landskab. Denne bog omhandler nogle af disse former for religion og spiritualitet, men går også bag dem med analyser af centrale temaer forbundet med studiet af samtidsreligion.

FILM

Virkelighedsbilleder
Den moderne danske dokumentarfilm

Ib Bondebjerg Samfundslitteratur, 2012, 500 sider, 338 kr.

“Virkelighedsbilleder” er den første samlede fremstilling af den danske dokumentarfilms historie med vægt på perioden efter 1960, men med bredt historisk perspektiv til både den tidlige danske og internationale dokumentarfilm. Fremstillingen har de filmiske genrer, instruktører og institutioner i centrum, men bogen fortæller også kultur- og socialhistorie.

Værste krise siden 2. verdenskrig 37

MA: Private jobaktører mangler viden 40

Voldsom vækst af videnpiloter 41

VIDENPILOTEN Fra praktik til pilotordning 42

VIRKSOMHEDEN Videnpilot skal løfte succes 43

SEKTOREN FOR HONORAR- OG TIMELØNNEDE,
DELTIDSANSATTE OG ARBEJDSØGENDE



Slut med vækst

Den danske økonom Peter Nielsen har tilsluttet sig en international bevægelse, der vil revolutionere økonomien med modvækst. Side 38-39

To verdener – to tankegange, eller?

Ingeniører versus humanister og industri eller service/informations-samfund? Dette tema synes bestandigt at være aktuelt, når der diskuteres både uddannelses- og beskæftigelsespolitik. Og i debatten synes der at være to sæt holdninger/kulturer/traditioner.

Som magistre oplever vi tit, at diskussionen dukker op, når vores beskæftigelsessituation vendes i den offentlige debat. Desværre stadig med uformindsket styrke.

Den ene tradition er knyttet til industri- og vækstsamfundet, som det kendes fra slut 50'erne og 60'erne. Industrien overtog landbrugets dominerende rolle og dermed i nogen grad landbohøjskoleuddannelserne. Helten blev nu typisk en (civil)ingeniør fra DTH – gerne med en HD fra handelshøjskolen. En holdning, der i nogen grad stadig markedsføres kombineret med en bekymring om, at der generelt uddannes for få naturvidenskabsfolk og ingeniører og alt for mange af “de bløde” – specielt humanister.

Den anden tradition er knyttet til service- og informations-samfundet (og måske endog fritidssamfundet). Man kan se på beskæftigelsen, at denne sektor klart har overhalet beskæftigelsen i industrien, som denne jo tidligere overhalede landbrugssamfundet.

Så måske er det her, fremtiden ligger? Dybest set er det svært at svare på. For fortiden kender vi, nutiden i nogen grad, men hvad skal der satses på i fremtiden?

Her er det jo så i kraft af de “bløde kompetencer”, at ikke mindst humanisterne kommer ind i billedet. Vi her jo alle hørt historier om de nye tiltag på humaniora væk fra “den støvede magister på arkivet” til en slags “diskenspringerhumanist”.

Det kender vi fra CBS-uddannelserne med diverse humanistisk indhold.

Det er vigtigt for forståelsen af de to traditioner, at man ikke hænger sig i ordkløveri om, hvad man kalder dem, men at man forstår den grundlæggende konflikt mellem disse, der jo gennemsyrrer hele diskussionen om fremtiden, prioriteringer m.m.

Et konkret og aktuelt eksempel kunne være næste runde af Akademikerkampagnen. Nogle mener, at det var/er en succes, og den er/var målrettet små og mindre virksomheder, der ikke tidligere har haft en AC'er ansat. På nuværende tidspunkt er problemet, at ifald denne type virksomheder har kendskab til højtuddannede, så er det oftest økonomer/regnskabsfolk og ingeniører og ikke humanister med flere. Men artiklerne i dette nr. af Faktor 4 viser også, at der er brug for humanister – også i tømmer- og teknologiske virksomheder. Det kan også være her, fremtiden ligger.

I AC har man beregnet, at der mangler 10.000 arbejdspladser, for at der ikke i fremtiden skal være dimittendledighed, når der skrues ned for ansættelserne i den offentlige sektor i de kommende år. En stor del af de stillinger kan måske findes i det private. Men det kræver, at der skrues op for videnpilotordninger og for en målrettet indsats fra både arbejdsgiverside og arbejdstagerside. Indsatsen for at skaffe flere arbejdspladser skal sammentænkes med erhvervspolitikken. Men der kan også være brug for noget helt andet. I artiklen om modvækst argumenterer Peter Nielsen for, at vi ikke længere har mulighed for vækst. Vi er nået et mætningspunkt, og der skal findes på helt nye måder både at organisere arbejdet og ikke mindst fritiden på. Her kan svaret lige så vel vise sig at blive, at der ikke er tale om et “enten eller” men et “både og”.

Værste krise siden 2. verdenskrig

Krisen er langt fra overstået, og vi går en ustabil fremtid i møde, fortalte professor Per Kongshøj Madsen på en konference om akademikernes jobmuligheder, som HTDA arrangerede.

Ikke bare Danmark, men hele verden er stagneret i en krise, som ikke er set værre siden 2. verdenskrig. Sådan lyder den noget voldsomme temperaturmåling fra professor og arbejdsmarkedseksperter Per Kongshøj Madsen, centerleder på Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA) på Aalborg Universitet.

“Det er den værste krise siden 2. verdenskrig. Vi lever i et ustabil samfund. Nedturen i 2009 var den største siden 1949. Vi kryber stadig af sted, og alt tyder på, at det bliver vi ved med”, siger Per Kongshøj Madsen.

Han fremlagde sine konklusioner på konferencen “Udnyt potentialet – højtuddannede skaber arbejdsmarkedet” i DM i midten af april måned. Konferencen var arrangeret af HTDA som led i at sætte fokus på en ny og mere fornuftig arbejdsmarkedspolitik, hvor akademikernes potentiale for alvor kommer i spil til at skabe flere arbejdspladser.

Ifølge tal fra Eurostat indtog Danmark i juni 2008 en suveræn førsteplads i EU med en ledighed på bare 2,6 procent. I februar 2012 var Danmark med 7,9 procent ledighed dog raslet ned ad listen til en midterplacering.

Et af de helt store problemer er ifølge Per Kongshøj Madsen, at væksten er stagneret. Han mener, at vi minimum skal op på 2 procents vækst, før krisen for alvor vender igen. Samtidig peger han på, at debatten om lønninger står i stampe. Ikke meget har ændret sig i beskæftigelsespolitikken de sidste 30 år. Det er de samme dilemmaer, som præger debatten

herhjemme: Skal ledige hurtigere i arbejde, eller skal de rekvificeres? Forbedrer virksomhedsnær aktivering lediges muligheder, eller fortrænger de i højere grad ordinære job? Og giver anden aktør en specialiseret indsats, eller er der nærmere tale om en pengemaskine?

Dagpengeniveauet

Per Kongshøj Madsen peger på, at det mest aktuelle problem er dagpengeniveauet. Det er både blevet halveret fra fire til to år, samtidig med at genoptjeningskravet til at få dagpenge er blevet fordoblet fra et halvt til et helt år.

“Dagpengeniveauet skal hæves og gøres pensionsgivende. Genoptjeningskravet skal reduceres, og så skal man opgave detaljstyringen med økonomiske incitamenter i beskæftigelsesindsatsen. Jobcentre skal samtidig have langt større frihed til at yde en fleksibel indsats”, siger Per Kongshøj Madsen.

Han peger på en lille håndfuld instrumenter, der kan drejes på, mens krisen stadig holder den danske økonomi og mangel på vækst i et jerngreb:

- Styrk opkvalificering især i kriseår. Der er alligevel få job.
- Styrk videnpilotordningen, som er til gavn for både ledige akademikere og mindre virksomheder
- Styrk jobrotation
- Styrk det regionale niveau, så samarbejdet mellem landets jobcentre styrkes

Produktionsgevinst

Der er al mulig grund til at få højtuddannede i arbejde hurtigst muligt. I rapporten Produktivitet og lange videregående uddannelser konkluderer, ph.d. og seniorrådgiver Martin Junge fra Centre for Economic and Business Research på CBS således, at højtuddannet arbejdskraft i meget høj grad bidrager til at forøge virksomhedernes produktivitet og dermed væksten. Effekten fra personer med en lang videregående uddannelse kan således være en produktionsgevinst på op til cirka 400.000 kroner ekstra om året i forhold til andre uddannelser.

Souschef i MAJob Anne Christiansen deltog ligeledes i konferencen i DM i april måned. Hun indgyder trods dystre udsigter noget håb i forhold til magistrernes situation på arbejdsmarkedet.

“Det har set værre ud, end det gør nu, for magistrerne. Ledigheden blandt MA’s medlemmer er primært dimittendledighed”, siger hun og giver Per Kongshøj Madsen ret i, at forringelserne på dagpengeområdet dog også vil ramme magistrerne.

“Lige nu ser 100 personer ud til at miste dagpengereetten den 1. juli. Derfor ønsker vi især, at aktivering i fremtiden tæller som “død tid”, hvor dagpengeperioden står stille. Det er et stort ønske hos vores medlemmer”, siger Anne Christiansen. <<

“Lige nu ser 100 personer ud til at miste dagpengereetten den 1. juli. Derfor ønsker vi især, at aktivering i fremtiden tæller som “dødtid”, hvor dagpengeperioden står stille”.

Anne Christiansen, Souschef i MAJob

Vi er tvunget til at låse vores forbrug fast, mener ph.d. i politisk økonomi på RUC Peter Nielsen.

Vækst er et overstået kapitel

Det er slut med vækst og voksende produktion. Det mener en bevægelse af kritikere, der arbejder for at revolutionere økonomien og forbruget med modvækst.

Vækst giver store boliger, dyre biler og forbrugsgoder i tonsvis. Det har sikret velfærdsstaten og de fleste i den vestlige verden en stabil levevis. Indtil nu. For vi har nået en grænse. Det er slut med vækst, og vi er tvunget til at vinke farvel til vores konstant voksende forbrug. Den fortsatte jagt på vækst er nemlig både udsigtsløs og meningsløs. Sådan lyder det fra en nyere bølge af vækstkritikere, som stiller sig kritiske over for forestillingen om, at vækst er helt afgørende for et samfunds udvikling, og at vækst og forbrug af varer skaber lykke. Vi er derimod tvunget til at finde et alternativ til vækst, for den er reelt ikke en mulighed længere, forklarer lektor og ph.d. i politisk økonomi på Roskilde Universitetscenter Peter Nielsen.

“Vi kan ikke genstarte vækstsamfundet. Det vil ikke lykkes. De mekanismer virker ikke mere, for det er meget svært at se, hvor vækstpotentialerne er. Det har politikerne rundt omkring i verden jo også måttet sande”, siger Peter Nielsen, som er medforfatter til bogen *Modvækst* – en omstilling til fremtiden. Her kommer en række aktive samfundsdebattører med bud på, hvordan vi omstiller alle aspekter af samfundslivet til nutidens og fremtidens krav.

Ifølge Peter Nielsen er der en økonomisk konsensus, som knytter an til nogle sort/hvi-

de billeder af det gode liv og det gode samfund. Centralt heri står, at vækst og større forbrug er afgørende for, at vi kan få et lykkeligt liv.

“Dette fokus står hos både politikere og borgere som det altdominerende mantra – på trods af at der er krise. Forestillingen om vækst som fundament for lykke og fremgang er indlejret i velfærdsstaten og vores sind. Staten fokuserer derfor på vækst, så den kan udbygge den offentlige sektor og uddele gaver til borgerne gennem det offentlige forbrug i velfærdsstaten. Så politikere har en indlejret tro på at skulle skabe vækst for at bevare opbakningen”, siger Peter Nielsen.

Underlagt mekanismer

Han stiftede bekendtskab med kritisk økonomi under sine studier. Lige siden har han været kritisk over for væksttanken og forsket i det.

Han har desuden været politisk rådgiver for Enhedslisten. I det arbejde har han også i praksis måttet sande, at samtlige partier er underlagt mekanismer, som gør landets politikere fokuserede på at skabe vækst. Derfor er der brug for en bevægelse nedefra, der kan skabe modvækst. Der er nærmest tale om en revolution.

“Det er radikalt at fokusere på at ville skabe modvækst, når vi tænker på, hvor gennemtrængende tanken om vækst som noget positivt er”, siger Peter Nielsen og understreger, at der dog allerede er en udvikling i gang.

“Den globale krise har fået væksten til at gå i stå i verdens rige lande, og hvis ikke staterne holdt hånden under deres økonomi, ville vi aktuelt opleve modvækst. Krisen fører til nedskæringer og fyringer, som umiddelbart er negative følger. Men det skal vi vende til noget positivt med en modvækstbevægelse, som kan føre os i en ny retning”, siger Peter Nielsen.

Modvækst som alternativ til vækstsamfund betyder dog ifølge ham ikke, at vi i den vestlige verden skal vinke farvel til høj levestandard. Det gælder derimod om, at vi accepterer, vi ikke bliver rigere, end vi er i dag, og at vores levestandard derfor heller ikke bliver højere, end den er i dag.

“Vi skal erkende, at vi ikke kan blive ved med at blive rigere og øge vores forbrug, for det er der ganske enkelt ikke ressourcer til. Vi skal derimod fokusere på at få bedre livskvalitet gennem fx mere fritid og færre arbejdsrelaterede sygdomme. Vi skal fokusere på at få et bedre liv og samfund ved at tage afstand til det stressede og nedslidende liv”, siger Peter Nielsen.



Han pointerer, at vi i dag arbejder den halve tid af, hvad vi gjorde for 150 år siden. Alligevel producerer vi mere end nogensinde før.

“Derfor kan vi sagtens fokusere på at arbejde endnu mindre, uden at vi bliver fattige. Vi er tvunget til at låse vores forbrug fast, for der er ikke ressourcer i verden til, at vi kan blive ved med at øge vores forbrug”, siger Peter Nielsen.

Hvornår?

Selv om der er gang i en modvækstbevægelse, så er det umuligt at forudsige, hvornår og hvordan en udvikling imod vækst vil foregå i praksis.

“Der bliver en ny type bevægelse og udvikling. Det bliver en samfundsmæssigt meget voldsom overgang, som vi så det med overgangen til industrisamfundet. Vi vil opleve en udvikling med nye institutioner, som vi slet ikke kan forestille os i dag. Samfund vil forandre sig meget kraftigt, ligesom vi så det i fagbevægelsen, de politiske partier og velfærdsstaten i industrisamfundet, men vi ved endnu ikke hvordan”, siger Peter Nielsen.

Med tiden må også nuværende institutioner som landets fagforeninger indse, at kampen for vækst er tabt. Fagforeningerne er nemlig ifølge Peter Nielsen en væsentlig

del af selve vækstparadigmet. I dag advokater fagforeningerne således for højere beskæftigelse og vækst, så det er svært at se dem som medspillere i modvækst. Der kan derimod være et potentiale i at skabe alliancer omkring bæredygtige job, og her kan man eksempelvis forestille sig en fagforening som DM have fokus på at udvikle nye diskurser og visioner, understreger Peter Nielsen.

“DM organiserer højtuddannede, som beskæftiger sig med paradigmer og nye måder at tænke på – også inden for vækst, politik og økonomi. Her kan DM spille en rolle for og sammen med sine medlemmer”, siger Peter Nielsen og pointerer, at alt for mange lønmodtagere stadig er for fokuseret på højere løn, som kan veksles til større forbrug.

“Men der er en udvikling den modsatte vej. Mange mennesker oplever en række negative konsekvenser som nedslidning, fyringer og stress på deres arbejdsplads. Det får stadig flere til at tænke over alternativer til væksten”, siger Peter Nielsen og tilføjer:

“I sin storhedstid var fagbevægelsen på kant med samfundsudviklingen. Nu hænger den fast i fortidens væksttankegang og mangler blik for fremtiden efter væksten”. <<

MODVÆKST

En bevægelse, som kritiserer riges landes vækstsamfund og den underliggende ideologi, som fremhæver vækst i produktion og forbrug som det altoverskyggende mål for samfundsudviklingen.

Modvækst handler om at skabe vækst i fællesskab mellem mennesker, tryghed og sundhed, omsorg og solidaritet i stedet for fokus på økonomisk vækst, som ikke er bæredygtig. Individet skal have mulighed for at udfolde sine potentialer, og samfundet skal tage ansvar for andre mennesker på kloden til gavn for kommende generationer og for at bevare en mangfoldig og bæredygtig natur.

MA: PRIVATE JOBÅKTØRER MANGLER VIDEN

Kvaliteten i aktiveringsindsatsen er for ringe. Private jobaktører mangler viden om det akademiske arbejdsmarked. Det mener Magistrenes A-kasse, som derfor har startet et program, der skal hjælpe ledige.

MEDLEMMETS ADVOKAT

Magistrenes A-kasse kan fx hjælpe ledige:

- Hvis du ikke kan blive enig med din anden aktør/dit jobcenter om din aktivering.
- Hvis du bliver "tvunget" på et aktiveringsforløb, der ikke er relevant for dig, og som ikke bringer dig tættere på jobbet.
- Hvis du overvejer at stoppe i din aktivering.
- Hvis din anden aktør ikke er tilstrækkeligt inde i reglerne eller rollefordelingen på området.
- Hvis anden aktør "truer" dig med indberetning, og at du vil få stoppet dine dagpenge. Det er altid og kun MA, der ud fra reglerne træffer afgørelse om din dagpengere.

Bedøm desuden din anden aktør på portalen andenaktør.dk.

Kilde: Magistrenes A-kasse

Ledige akademikere havner alt for ofte i meningsløs aktivering. Det koster ekstra lang tid uden arbejde og tærer unødigt på de lediges dagpengeperiode, som i forvejen er blevet halveret. Det mener Magistrenes A-kasse, som derfor har startet et program kaldet medlemmets advokat. Her vil a-kassen mægle eller på anden måde hjælpe ledige, som er havnet i problemer hos anden aktør eller på jobcentret.

"Vi oplever ofte, at især anden aktør ikke kender til reglerne eller det akademiske arbejdsmarked. Der går vi aktivt ind og hjælper og forsøger at udrede problemerne", siger afdelingschef i MA Marianne Rossander.

A-kassen oplever, at både anden aktør og jobcentre ikke altid har ressourcer og kompetencer inden for det akademiske arbejdsområde, og derfor kan de ikke give højtuddannede den rigtige hjælp.

"Anden aktør tager sig ikke altid den nødvendige tid til at finde de rigtige muligheder for den ledige. Bliver den ledige utilfreds og nægter at samarbejde, risikerer man at blive indberettet til a-kassen og miste sine dagpenge", siger konsulent hos MA Søren Voldum-Clausen, som dagligt er i kontakt med både ledige og beskæftigelsesystemet. Han understreger, at MA har afvist talrige indberetninger fra anden aktør på den konto.

Kastebold

Et stort problem i beskæftigelsesindsatsen er, at ledige ofte bliver kastebold mellem to forskellige lovgivninger – arbejdsløshedsforsikringen hos a-kassen på den ene side og lovgivningen i beskæftigelsesindsatsen hos jobcentre og anden aktør på den anden. Det ødelægger ofte mere, end det hjælper, forklarer Søren Voldum-Clausen.

"Vi oplever ofte, at vores medlemmers planer og strategier tilsidesættes, når de kommer i hænderne på anden aktør. Den ledige er ikke godt nok forberedt på aktiveringskravene og kommer i tidsnød i forhold til at finde det optimale tilbud. Derfor arbejder vi som a-kasse på at tænke systemerne mere sammen", siger han og pointerer, at MA eksempelvis lader aktiveringsplaner indgå som en del af jobsøgningsstrategien, og a-kassen opfordrer medlemmerne til at være ude i god tid.

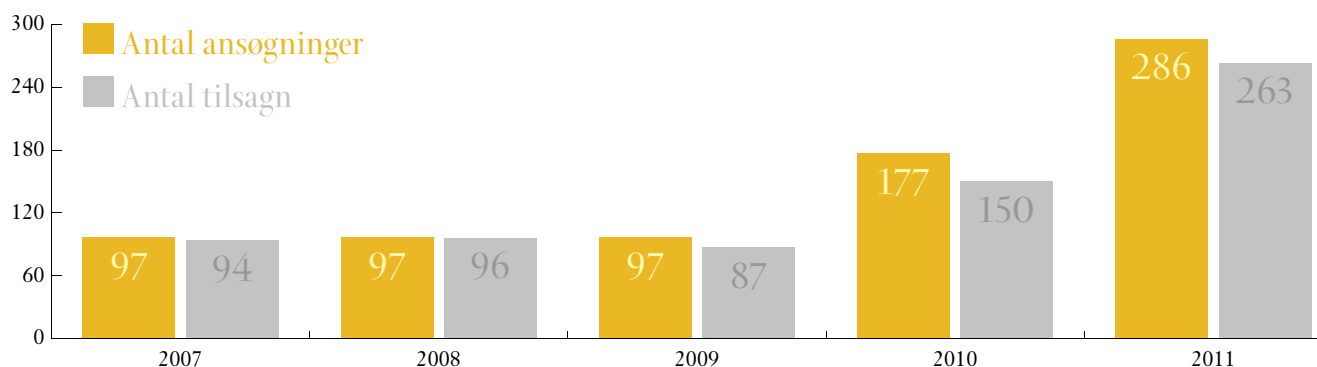
Han mener, at både anden aktør og jobcentre til tider mangler kompetencer inden for det akademiske arbejdsområde og derfor ikke kan give den rigtige hjælp. Anden aktør skal sætte jobmål op i den aktive beskæftigelsesindsats, men alligevel stritter jobmålene og den reelle indsats ofte i hver sin retning.

Et system

MA er sammen med en række andre a-kasser netop gået sammen med Københavns Kommune i et forsøg med et etstrengt beskæftigelsesystem, hvor beskæftigelsesindsatsen for den ledige det første halve år udelukkende varetages af a-kassen. Det vil give færre obligatoriske samtaler for den ledige og efter planen et mere lineært forløb hos én i stedet for flere parter.

I København er der med en overledighed af akademikere tydeligvis også brug for en ekstra indsats. I hovedstaden er 7,8 procent af akademikere ledige, mens det samme gælder for 5,2 procent af akademikere på landsplan. Ud over samarbejdet med en række a-kasser har man på rådhuset for nylig derfor underskrevet en pakke med 17 initiativer til 150 millioner kroner om året, der skal bekæmpe overledigheden, som i øvrigt også gælder for de ufaglærte. <<

Antal ansøgte og godkendte videnspilotprojekter



Kilde: Styrelsen for Forskning og Innovation

Voldsom vækst af videnspiloter

Flere og flere virksomheder ansætter en akademiker på prøve som videnspilot. Parterne er da også det perfekte match og behøver hinanden de næste mange år, lyder meldingen fra DI.

Mindre danske virksomheder og akademikere bliver i stigende grad opmærksomme på hinanden. Flere akademikere end nogensinde før bliver således videnspilot i en mindre, dansk virksomhed. Siden ordningen startede i 2006 er der næsten sket en tredobling i antallet af videnspiloter. Mens der i 2007 var 94 godkendte videnspiloter, var der i 2011 263 godkendte videnspiloter. Det viser den seneste opgørelse fra Styrelsen for Forskning og Innovation (FI), som varetager videnspilotordningen under Uddannelsesministeriet.

Ifølge FI skyldes den kraftige forøgelse især udviklingen på arbejdsmarkedet i kombination med kampagner fra forskellige akademikerorganisationer og FI.

“I de første år var søgningen til ordningen ikke så stor. Men øget information om ordningen og krisen har ændret billedet, og vi har oplevet en enorm søgning til videnspilotordningen”, siger fuldmægtig i FI Jane Thomsen.

Videnspilotordningen er et tilbud til små og mellemstore virksomheder med op til 100 ansatte om at få tilskud til at ansætte en højtuddannet medarbejder til en eller flere konkrete udviklingsopgaver. I 6-12 måneder kan virksomheden få tilskud på højst 12.500 kroner om måneden til at ansætte en akademiker, som kan bidrage til at styrke virksomhedens vækstpotentiale.

Ifølge tal fra FI kommer knap hver anden videnspilot fra ingeniør- og handelshøjskolerne. Hele 49 procent har således en teknisk eller økonomisk uddannelse. Resten af piloterne er fordelt på fagområderne inden for

humaniora, samfundsvidenskab og naturvidenskab.

“De virksomheder, der har søgt ordningen, har typisk været virksomheder inden for den tekniske branche, som søger kandidater med mere tekniske uddannelser. Men man kan se, at der er sket en fremgang for også humaniorakandidater, som nu udgør 22 procent af videnspiloterne”, siger Jane Thomsen og forklarer, at der er sket et skred i private virksomheders forståelse af, at de også kan bruge humanister til noget.

Perfekt match

Højtuddannede og mindre virksomheder er om ikke det perfekte match så i hvert fald to grupper, der har rigtig meget at tilbyde hinanden, forklarer chef for afdelingen for mindre og mellemstore virksomheder i DI Thomas Møller Sørensen.

“De mindre og mellemstore virksomheders store udfordring de næste mange år er, at de skal forbedre deres konkurrenceevne. Deres produktivitet er gået i stå. Finanskrisen har medført dem en kreditklemme, og der udgør investeringer i ansættelse af højtuddannede et stort udviklingspotentiale”, siger Thomas Møller Sørensen og forklarer, at de højtuddannede kan bidrage til virksomhedernes konkurrenceevne på flere forskellige måder.

“Typisk er det ingeniører og økonomer, men en tredjedel af virksomhederne er nu også interesserede i andre profiler til at trimme produktionsprocesser og forretningsgange eller til at udvikle kundepotentiale. Vi

vil eksempelvis også se en stigende grad af humanister blive ansat til markedsudvikling og produktudvikling”, siger Thomas Møller Sørensen.

Knap 600 virksomheder har indtil videre benyttet sig af at ansætte en videnspilot. En af dem er virksomheden A. Vølund & Søn A/S i Kalundborg, som har udviklet sig fra at lave hestesko i 1800-tallet til i dag at fremstille avancerede emner i stål og metaller på moderne computerstyrede maskiner. Her valgte man at ansætte en videnspilot i 12 måneder med cand.scient.pol.-baggrund til at styrke virksomhedens salg og markedsføring og for at kunne give virksomheden en ønsket ISO-certificering, fortæller administrerende direktør Anders Vølund.

“Vi stod med disse to store opgaver, som vi skulle have udført. Så vi valgte at ansætte en videnspilot med erfaring på området, som kunne hjælpe os med at udforme en konkret strategi, som vi ikke havde svarene på. Netop det kan en højtuddannet hjælpe til med”, siger Anders Vølund.

Han havde hørt om videnspilotordningen gennem dagspressen, men det var Væksthus Sjælland, som anbefalede virksomheden at ansætte en videnspilot. Det er gået så godt, at virksomheden nu har fastansat sin videnspilot på fuldtid til at videreudvikle de opgaver, som blev igangsat i videnspilotforløbet.

“Vi erfarede, hvor meget en højtuddannet tilførte os i hverdagen af nye muligheder, og så har det ikke mindst givet øget omsætning i betydelig grad”, siger Anders Vølund. <<



Cand.mag. i dansk og kommunikation Anja H. Lund gik ledig i over et år, før hun hørte om videnpilotordningen. I dag er hun videnpilot i en tømrervirksomhed og har genvundet selvværdet.

VIDENPILOTEN Fra praktik til pilotordning

Både akademikere og mindre virksomheder mangler kendskab til videnpiloter, fortæller magister Anja H. Lund. Hun brugte en praktikordning som afsæt til at blive videnpilot i en tømrervirksomhed.

Mange nyuddannede akademikere må spejle langt i horisonten efter et fast arbejde, når specialet er afleveret. Knap hver tredje dimittend går ledig, viser de seneste ledighedstal fra Akademikernes Centralorganisation. Alligevel kan der gå måneder, før nyuddannede revurderer sin ledighedssituation og vælger en alternativ vej ind på jobmarkedet. En af dem er cand.mag. i dansk og kommunikation Anja H. Lund. Da hun i 2009 fik sit eksamensbevis fra Københavns Universitet, havde hun ellers allerede på det tidspunkt arbejde i brancheforeningen IT-Branchen. Her havde hun desuden både været i praktik og skrevet sit speciale. Hun blev dog fyret i starten af 2010 efter udskiftning i ledelsen, og det efterfølgende job, som hun fik via sit netværk, varede kun fem uger. Siden har Anja H. Lund været i aktivering og på dagpenge. Hun fortæller, at hendes klare "plan a" var at finde fast arbejde. Det lykkedes bare ikke, og det tog mere end et år, før hun re-evaluerede den plan.

"Der var på trods af nogle spændende jobopslag og samtaler endnu ikke kommet et arbejde min vej. Det var fuldstændig fjollet, at det skulle tage så lang tid for mig at indse, at denne plan bare ikke fungerede, og at jeg i stedet kunne bruge praktik som vejen tilbage på jobmarkedet", siger Anja H. Lund.

På dette tidspunkt havde hun end ikke hørt om muligheden for at blive videnpilot – en ordning, som ellers har eksisteret for ledige højtuddannede siden 2006, og som er i kraftig vækst. Ordningen tilbyder små og mellemstore virksomheder med op til 100 ansatte tilskud på op til 12.500 kroner om måneden til ansættelse af en højtuddannet medarbejder i op til et år for at styrke virksomhedens innovations- og vækstpoteiale.

"Man kan undre sig over, at jeg ikke kendte den ordning. Men det var først langt inde i mit ledighedsforløb, at jeg blev gjort opmærksom på dens eksistens af min a-kasse. Ordningen er langt bedre end løntilskud, fordi løntilskud for mig føles lidt, som om man ikke er noget værd. Man arbejder, men bruger samtidig af sin dagpengeperiode, og få får job efterfølgende", siger Anja H. Lund.

Nøglen til planen

Hun gik derfor i gang med at udfærdige en plan for, hvordan hun kunne blive videnpilot som en vej ind på arbejdsmarkedet – en plan b. Nøglen til planen blev for hende et praktikforløb.

"Det er svært at sælge sig selv som videnpilot, da mange virksomheder ikke kender ordningen. Det er nemmere med praktik", siger Anja H. Lund, som under sit aktiveringsforløb

hos en anden aktør fandt et praktikopslag fra tømrervirksomheden Lützhøft & Huld i Rødovre. Virksomheden ønskede hjælp til flere ting inden for kommunikation – lige fra analyse af virksomhedens struktur og behov til specifikke opgaver såsom web og salgsmateriale. Anja H. Lund søgte stillingen og fik den.

"Vi besluttede, at jeg skulle lave en uddybende trivselsundersøgelse som opfølgning på virksomhedens årlige arbejdspladsvurdering (APV). Den viste, at medarbejderne de sidste tre år var blevet mere og mere utilfredse med nogle aspekter af virksomheden. Igenem den fandt jeg løsningsforslag og fremlagde resultatet for ledelsen", siger hun.

Det gik så godt, at virksomheden var interesseret i et fortsat samarbejde. Anja H. Lund foreslog derfor, at hun kunne blive ansat som videnpilot for at implementere de løsninger, som hun selv havde peget på skulle bruges for at fremme medarbejdernes trivsel i virksomheden. Det forslag godtog ledelsen og ansatte hende som videnpilot i foreløbigt et halvt år.

"Der er et vist tab af image i at skulle arbejde for andre på tilskud, når man er kvalificeret og erfaren. Men der kommer så mange gode ting ud af det såsom mere energi i hverdagen og stor positiv feedback på den faglighed, jeg tilfører virksomheden, at det mere end opvejer den ellers negative selvopfattelse", siger hun.

Et praktikforløb giver mulighed for ansættelse som videnpilot efterfølgende. Har man derimod været i løntilskud, kan man ikke blive videnpilot samme sted. Det skal man være opmærksom på, forklarer Anja H. Lund.

"For mig at se er indgangen til videnpilotordningen via praktik en rigtig god plan. Det giver mulighed for at vise, hvad man kan i praksis, og minder en selv om alt det, man faktisk kan". <<

VIDENPILOTORDNINGEN

En videnpilot er en akademisk medarbejder med en uddannelse på kandidatniveau eller højere. Medarbejderen ansættes til at løse en konkret udviklingsopgave eller flere med tilskud til lønnen på op til 12.500 kroner om måneden i op til 12 måneder.

Videnpiloten skal gennemføre et konkret udviklingsprojekt for virksomheden. Projektet skal bidrage til at styrke virksomhedens innovations- og vækstpoteiale.

Projektet skal være nyt for virksomheden, og det skal vare mindst seks måneder.

Kilde: Styrelsen for Forskning og Innovation



Ansættelsen af en videnpilot har givet nye ideer og frigjort ressourcer til at få eksekveret planer, som ellers lå i skuffen, forklarer Kim Wiig Christiansen, som er partner i den mindre televirksomhed SimService.

VIRKSOMHEDEN Videnpilot skal løfte succes

Televirksomheden SimService har ansat en videnpilot, fordi man var blevet begrænset af egen succes, forklarer medejer. Målsætningen er øget vækst og udvidelse af markedsandele.

Et stigende antal mindre danske virksomheder tager springet og ansætter en videnpilot. Det er ofte ud fra erkendelsen, at hverdagen er travl, og at der er for få hænder til at videreudvikle virksomheden og målsætningerne. Televirksomheden SimService er et sådant eksempel.

“At ansætte en videnpilot er en oplagt mulighed for mindre virksomheder til at få nye ressourcer ind i hverdagen. Jeg kan kun anbefale det til andre virksomheder, som erkender, at man i en hård hverdag er presset og derfor ikke kan det hele selv”, siger partner i SimServices Kim Wiig Christiansen

SimService er en dansk drevet virksomhed i Køge med to ejere og otte fastansatte, som startede i 2006. Som teleoperatør tilbyder SimService avancerede SIM-kort-løsninger til brug i og styring af virksomheders produkter. Virksomheden baserer sig på udnyttelse af SIM-kort-teknologien til opsamling og/eller udveksling af data mellem enheder, maskiner eller apparater, den såkaldte maskine til maskine-teknologi (M2M). Fx håndterer SimService teknologi alle P-automaterne i Københavns Kommune, og virksomhedens teknologi styrer også SIM-kort i dankortterminaler. Virksomheden har fundet en niche på det danske marked, og det går så godt, at de knap kan følge med.

Derfor har SimService for nylig ansat en akademiker med cand.jur. og kommunikationsbaggrund som videnpilot i 12 måneder til at tage sig af eksempelvis markedsføring, udarbejdelse af business cases med en anderledes faglig tilgang til at løse opgaverne på et højt akademisk niveau. Ifølge Kim Wiig Christiansen var SimService kommet til den erkendelse, at man manglede fokus på en række vitale områder som marketing, kommunika-

tion og strategi. Man kunne helt enkelt se, at de søsatte projekter, som man havde outsourcet, blev halvhjertede og ikke gav de ønskede resultater. Da virksomheden samtidig stod med en voksende opgaveportefølje, var man ved at blive begrænset af egen succes.

“Det er vigtigt at få nogle medarbejdere i sin virksomhed, som kan være med til at løfte og klarlægge nogle målbare processer for, hvordan vi får nye kunder ind og udvider vores marked på sigt. Akademikeres skoling tvinger os som ledelse til også at tænke mere strategisk langsigtet. Vi er entreprenører med gode ideer, men vores kommunikation og strategi skal sættes i proces og laves til konkrete værktøjer. Det kan vores videnpilot hjælpe med”, siger Kim Wiig Christiansen.

Oplagt mulighed

Han synes, videnpilotordningen er en oplagt mulighed for mindre virksomheder for at få nye ressourcer. Han anbefaler ordningen i den forstand, at mindre virksomheder skal lære at erkende, at det er okay ikke at kunne det hele selv. Ansættelsen af en videnpilot har frigjort tid til ledelsen til at fokusere på at videreudvikle forretningen og ikke mindst få eksekveret planer, som ellers lå i skuffen.

“Vi får nu dagligdagens gøremål understøttet akademisk, så vi hele tiden evaluerer og følger op på, om den vej vi følger, nu også er den rigtige. I stedet for at ideerne kun er i vores hoved, så bliver de nu nedfældet på papir. Det gør, at vi kan gabe over meget mere nu, end vi kunne tidligere”, siger Kim Wiig Christiansen.

Han forklarer, at SimService som en mindre virksomhed som udgangspunkt ville være sikre på, at investeringen i en akademiker ville

give et resultat i form af positiv vækst. Med videnpilotordningen får en mindre virksomhed netop mulighed for at teste, hvad en akademiker kan tilføre.

“Det handler om, at man som mindre virksomhed vil sikre sig med både livrem og seiler. Man vil gerne sikre sig, at ansættelsen af en akademiker tilfører en masse værdi. Denne ordning er et fantastisk tilbud til at prøve det af i praksis”, siger han og pointerer, at SimService løbende vil evaluere, om de er nået i mål med de ønsker, som de har stillet sig med ansættelsen af en videnpilot.

“Både virksomhed og videnpilot skal have målsætninger for, hvordan man udviklet sig, og om investeringen har været god eller ej. Er det tilfældet, så er en fastansættelse efterfølgende oplagt”, siger han.

Kim Wiig Christiansen understreger, at hvis samarbejdet mellem små og mellemstore virksomheder og akademikere skal udbredes, så gælder det først og fremmest om, at begge parter nedbryder fordomme.

“Mindre virksomheder skal lære at erkende, at man har behov for hjælp og struktur til at videreudvikle sig. Og akademikere skal lære at tilpasse og bruge sin uddannelse i den enkelte virksomhed, så man plukker de lavesthængende frugter først. Det handler altså meget om, at begge parter forventningsafstemmer krav og ønsker, så man finder en fælles målsætning”, 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 uprøvede muligheder.

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

MIKKEL LINNET, 34 ÅR

Media Relations Manager, Better Place Danmark A/S

Der er ikke meget fodbold tilbage i dit professionelle liv?

Nej, men så er der heldigvis en masse andre ting, som er dybt interessante, fx at opbygge viden fra bunden i en ny organisation og punktere de mange myter, der flourer om elbiler i offentligheden. Better Place Danmark producerer ikke elbiler, men skaber infrastrukturen til elbiler. I øjeblikket sætter vi cirka 10 ladestandere op om ugen forskellige steder i hele landet, og vi er i fuld gang

KARRIERE:

2009	Konsulent, siden pressechef i Better Place Danmark A/S
2008	Senior Account Manager, Hill & Knowlton
2005	Kommunikationskonsulent i Mannov
2004	AC-fuldmægtig på deltid i informationsafdelingen på CBS
2002	Leder af idrætsfritidsklubben Idrætsværestedet, Helsingør Kommune
1999	Deltidsprofessionel fodboldspiller i Brønshøj Boldklub og FC København

UDDANNELSE:

2006	Kandidatgrad i kommunikation og historie fra RUC
2001	Bachelorgrad i idræt fra Københavns Universitet
1996	Student, Aarhus Statsgymnasium



med at bygge 20 batteriskiftestationer, hvor folk på fem minutter kan skifte til et friskt batteri. I løbet af et år er netværket landsdækkende, og målet er, at vi i løbet af de næste tre år kommer op på mere end 20.000 medlemmer, der kører elbil i Danmark.

Er Better Place en forretning eller et filantropisk foretagende?

Det er først og fremmest en sjælden opstartsvirksomhed, som i 2009 blev støttet med ¾ milliarder kroner i ryggen fra store internationale investorer som fx General Electric, Morgan Stanley, HSBC og DONG, alle sammen professionelle virksomheder, der investerer langsigtet og ved, at ting tager tid. Better Place forener den gode forretningsidé med at understøtte en bæredygtig udvikling hen imod elektrificering af verdens persontrafik.

Hvorfor blev du ikke i konsulentbranchen, hvor lønnen garanteret er noget højere?

Som konsulent hopper du fra tue til tue og fra kunde til kunde. I Better Place er det det lange seje træk, der tæller. Det havde jeg lyst til at prøve. Desuden blev jeg ansat på et tidspunkt, hvor ikke mindst danskerne – op til klimatoptøbet – var grebet af visionerne om en grønnere verden baseret på flere bæredygtige teknologier. Better Place var en meget håndgribelig måde at gå til udfordringen på. Det er spændende at skulle kommunikere om et decideret paradigmeskifte, nemlig elektrificeringen af hele verdens persontrafik.

På tre år er Better Place gået fra at have 15 medarbejdere til i dag 130. Hvordan afspejler det sig i dine opgaver som pressechef?

Helt konkret er vi internt gået fra at holde morgenmøde rundt om et bord til primært at kommunikere via intranet. Jeg har des-

uden i min første tid brugt megen energi på at opbygge viden i organisationen, lave fact sheets om både strømstyrke, elproduktion og klimaspørgsmål. I dag stjæler presseberedskab og pressebetjening en stor del af min tid. Danmark er spydspids i arbejdet med elbil-infrastruktur, og vi får henvendelser fra medier i hele verden. The New York Times har fx lagt vejen forbi Better Place to gange. Endelig arbejder jeg meget på at integrere de sociale medier i vores kommunikation. Vi møder mange af vores kunder på Facebook og andre steder.

Så det er endegyldigt slut med at beskæftige sig professionelt med fodbold?

Det lykkedes mig at forene mine interesser kortvarigt, da fodboldlandsholdet for ikke så længe siden var forbi og få en prøvetur i vores besøgscenter. Det var fedt. Men ellers er det nok rigtigt, at mit professionelle fokus ligger et andet sted i dag. <<



“Som konsulent hopper du fra tue til tue og fra kunde til kunde. I Better Place er det det lange seje træk, der tæller. Det havde jeg lyst til at prøve”.

“Skellet mellem “fin” og mindre fin kultur kan oprettholdes, når man ser nærmere efter”.



Tysk kulturhistorie fra 1648 til i dag

Anna Sandberg og Detlef Siegfried (red.)
Gyldendal, 2012, 488 sider, 399 kr.

Bogen giver den alment interesserede læser et samlet billede af den tyske kultur fra tredivearskrigen til i dag. I tolv kapitler fortæller tolv af Danmarks mest kvalificerede forskere om hver deres periode i et essayistisk, bredt formidrende og læsevenligt sprog. Kulturhistorien griber bredt om såvel politisk som film og folkelig kultur. Den dækker litteratur, billedkunst, arkitektur, film, teater, musik og design. Den dækker livsformer, politisk kultur, traditioner, skikke, religiøsitet, sport og massemedier.

SAMFUND

Egypten på vej mod demokrati
Arbejdsmarkedets betydning i Det Arabiske Forår

Helle Schøler Kjær (red.)
Informations Forlag, 2012,
143 sider, 199 kr.

Først jublede de. Nu er kampen taget til. Den egyptiske revolution er først lige begyndt. Forud for oprøret på Tahrir-pladsen i Egypten gik flere års strejker, og aktionerne fortsætter, for arbejderne vil have fast ansættelse og en løn, de kan leve for. En ny fagbevægelse forsøger at vinde fodfæste i Egypten. Imod sig har den både den gamle fagbevægelse, der støttede Mubarakregimet, det magtfulde militær og Det Muslimske Broderskab, der blev den store vinder af det egyptiske parlamentsvalg.

KUNST

Jysk granitkunst: Jyllands løver, Jyllands søjler og øvrige perler

Carsten Bach-Nielsen
Foreningen Jyllands Løver, 2011,
116 sider, 250 kr., kan evt. købes via Forlaget Viborg/Visit Viborg på tlf. 87878888

Introduktion til romansk kunst set på baggrund af vikingetidens kunst og som et internationalt fænomen. Bogen gennemgår håndværket, kunsten, motiverne, deres værdier og stærke symbolvær-

di. Især afbildningen af løverne har et særligt fokus.

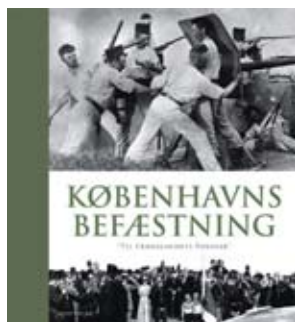
RELIGION

Det protestantiske selv – kravet om autenticitet i Kierkegaards tænkning

Matias Møl Dalsgaard
Anis, 2012, 280 sider, 299 kr.

En undersøgelse af, hvad det vil sige at være og at lykkes som menneske i den luthersk-protestantiske tradition. Spiller den luthersk-protestantiske kristendom stadig en afgørende rolle for det moderne menneskes begreber om, hvad det vil sige sandt at være sig selv?

HISTORIE



Københavns Befæstning
Jens Ole Christensen, Michael H. Clemmesen og Ole Frantzen
Gads Forlag, 2012, 340 sider, 349 kr.

I denne første samlede fremstilling af Københavns Befæstnings militære historie fortælles om Danmarks sikkerhedspolitiske problemer i spillet mellem stormagterne

og den rivende militærteknologiske udvikling i årene op til 1. verdenskrig; om de forsvarspolitiske overvejelser bag anlægget, om den planlagte anvendelse af Københavns Befæstning i kamp og om de centrale aktører i en dramatisk periode af Danmarkshistorien.

PSYKOLOGI



Development of self in culture

Kristine Jensen de López og Tia G. B. Hansen
Aalborg Universitetsforlag, 2011,
224 sider, 250 kr.

Human beings are inherently cultural beings – growing up in an environment that is steeped in culture and developing our self-construal accordingly. The new psychology book series: Self in culture in mind (SICIM) gathers current research perspectives on this issue. This first volume sets the stage by examining the unfolding of self from a broad range of developmental perspectives.

VIDENSABSTEORI

Videnskabsteori og faglige metoder

Christian Lund
Frydenlund, 2011, 144 sider,
199 kr.

Bogens første del giver en indføring i elementær videnskabsteori. Her behandles en række fundamentale videnskabsteoretiske begreber og problemstillinger med fokus på videnskabelig erkendelse, metoder og begrundelsesformer, forklaringstyper og teorier. Anden del behandler en bred vifte af metoder og videnskabsteoretiske problemstillinger inden for de tre faglige hovedområder: naturvidenskab, humaniora og samfundsvidenskab.



Er du Lolland Kommunes nye miljøsagsbehandler?

- 2 stillinger

Har du erfaring med miljøregulering af **virksomheder**?

Har du erfaring med **myndighedsregulering på affaldsområdet**?

Så send os en ansøgning!

Se mere på www.lolland.dk

Har du erfaring med miljøregulering af **husdyrbrug**?

Har du erfaring med myndighedsregulering på **natur - og vandløbsområdet**?

Så send os en ansøgning!

Se mere på www.lolland.dk



DM – DANSK MAGISTERFORENING

Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg

Vesterbro Torv 1-3, 7. sal,
8000 Aarhus C

Telefon 38 15 66 00

Fax 38 15 66 66

www.dm.dk

dm@dm.dk

Åbningstid: Man.-tors. kl. 10-16, fre. kl. 10-15

MP PENSION

PENSIONSKASSEN FOR MAGISTRE OG PSYKOLOGER

Smakkedalen 8

2820 Gentofte

Telefon 39 15 01 02

www.mppension.dk

mp@mppension.dk

Åbningstid: Man.-tors. kl. 9-16, fre. kl. 9-15

MA – MAGISTRENS ARBEJDSLØSHEDSKASSE

Mimersgade 47

2200 København N

Telefon 70 20 39 71

www.ma-kasse.dk

www.ma-kasse.dk/email

Åbningstid: Man.-tirs. og tors.-fre. kl. 9-15.30, ons. kl. 13-17

Regionalkontorer

Aarhus

Vesterbro Torv 1-3, 7. sal,

8000 Aarhus C

Telefon 70 20 39 71

Åbningstid: Man., tirs. og tors. kl. 9-15.30

Odense

Slotsgade 21 B, 4. sal

5000 Odense C

Tlf. 70 20 39 71

Åbningstid: Man. kl. 9-12 og tors. kl. 13-15.30

Aalborg

Østerågade 19, 3. sal,

9000 Aalborg

Telefon 70 20 39 71

Åbningstid: Man. kl. 9-12 og tors. kl. 13-15.30

MEDLEMSKONTINGENT FOR 2012

Du er medlem af DM, når DM har modtaget din indmeldelse. Visse ydelser opnår du dog først ret til efter 30 dages medlemskab. Du får et brev fra DM, som bekræfter indmeldelsen. Dimittender og studenter opnår straks medlemsrettigheder.

Din kontingentsats og din ret til ydelser er afhængig af din medlemsstatus. Derfor bør du hurtigst muligt give DM's Medlemsservice besked om ændringer i dit ansættelsesforhold eller selv rette dine oplysninger via "Min side" på www.dm.dk. Du bedes også rette oplysningerne, hvis du fx. er flyttet eller har fået ny e-mail adresse.

Har du betalt for højt medlemskontingent, kan det maksimalt tilbagereguleres for indeværende og forudgående kvartal for så vidt angår nedsat kontingent.

Kontingentet opkræves kvartalsvis, og du modtager automatisk et girokort fra os. Vi anbefaler, at du tilmelder dig Betalingservice.

Pr. kvartal

Fuldtidsansatte, deltidsansatte med mere end 18 timer pr. uge samt ph.d. stipendiat	1.139,00 kr.
Arbejdsledige og deltidsansatte med højst 18 timer pr. uge	551,00 kr.
Dimittender fuld tid - 1. halvår (halvt kontingent)	569,50 kr.
Dimittender ledige - 1. halvår (halvt kontingent)	275,50 kr.
Førsteårsstuderende (pr. kvartal de to første kvartaler)	10 kr.
Studerende	66,00 kr.
Studerende med dobbelt medlemskab af DM og SUL	
DM overfører 50 kr. af dette kontingent til SUL.	116,00 kr.
Studerende med dobbeltmedlemskab af DM og DALF	66,00 kr.
Ansæt i udlandet (på dansk kontrakt)	1.139,00 kr.
Ansæt i udlandet (på udenlandsk kontrakt)	551,00 kr.
Selvstændige	1.055,00 kr.
Pensionister	225,50 kr.
Værnepligtige	225,50 kr.
Langtidsledige	114,00 kr.
Børnepasningsorlov (60% af dagpengemax)	114,00 kr.
Passive	225,50 kr.
Abonnement på Magisterbladet	225,50 kr.

WORKSHOP

KØBENHAVN

Nimbusparken 16,
2000 Frederiksberg.

Du kan få et adgangskort til lokalerne i receptionen hos DM (samme adresse).

AARHUS

Vestgaarden, Vesterbro Torv 1-3, 7.,
8000 Aarhus C.

Åbningstid: Man.-fre. kl. 9-16.

Nøglekort udleveres i MA.

ODENSE

Slotsgade 21 B, 4.
5000 Odense.

Åbningstid: Man. kl. 9-12

og tors. kl. 13-15.30

Nøgle udleveres mod depositum hos MA på samme adresse.

AALBORG

Aktivitetshuset

Østerågade 19, 3. 9000 Aalborg.

Åbningstid: Man.-fre. kl. 8.30-15.

Du kan få nøgle, så du har adgang hele døgnet.

COPENHAGEN
SUMMER
UNIVERSITY

DET TAGER KUN EN UGE AT BLIVE ET PAR ÅR KLOGERE

13.-17. AUGUST 2012

TIL FORNYELSE OG EFTERTANKE TILBYDES DU 16 SOMMERKURSER, BL.A.:

- Coaching, Kierkegaard og Lederskab
- Forankringsledelse –
Nytænkning med den Antropologiske Metode
- Kommunikation 2.0. Effektiv Kommunikation på tværs
af Medier
- Applied Statistics for the Biosciences
- Politics and Business in China, India or Africa
- Finansielle Modeller i Kontinuerlig Tid
- Geografiske Informationssystemer –
Avancerede Metoder og nye Anvendelsesmuligheder
- Sundhedsrelateret Velfærdsteknologi –
fra Patient til Forbruger?
- Machine Learning – Applications of Machine Learning,
Pattern Recognition and Data Mining



copenhagensummeruniversity.ku.dk

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

