

# magisterbladet

NR. 7 · 2019

MAGASIN FOR MEDLEMMER AF DM · MAGISTERBLADET HAR REDAKTIONEL FRIHED



**Bliver  
du snydt?**  
Se de  
andres fryns

**SIDE 12**

Nøgne  
kroppe på  
Instagram

**SIDE 16**

## **KØBENHAVNS UNIVERSITET BRUGER GRATIS UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT**

Zichen Zhao og flere hundrede andre internationale ph.d.-studerende får ingen løn. De lever i stedet af minimale stipendier fra deres hjemland. TR kalder det for "slavelignende forhold".

**TEMA OM INTERNATIONALISERING SIDE 18**

**6  
RÅD**

**Ny chef igen!  
Sådan  
overlever du**

**SIDE 38**

*“Hvis jeg skal beskrive Grønlands  
Selvstyre med 3 ord, vil det være  
spændende, udfordrende og vigtigt.  
Spændende, fordi vi har så mange  
forskellige opgaver. Udfordrende, fordi  
opgaverne ofte er meget komplekse.  
Vigtig, fordi det vi beslutter, har  
betydning for borgeren.*

*Mit arbejde giver mening, når det giver  
mening for borgeren.”*

**Janus Chemnitz Kleist**

Departementet for Uddannelse, Kultur,  
Forskning og Kirke



Læs om jobmuligheder  
i Grønlands Selvstyre på  
[www.naalakkersuisut.gl/job](http://www.naalakkersuisut.gl/job)

**NAALAKKERSUISUT**

GOVERNMENT OF GREENLAND



# Vi kan gøre en forskel ved at åbne døren for de ledige

Bare ferien var lidt længere, tænker jeg altid, når sommeren går på hæld. Man får pludselig tid til at være sammen med sin familie eller venner og tage på cykeltur. Måske endda løbe en tur eller læse en af de mange bøger i reolen, hvis lækre omslag ellers i det daglige primært giver dårlig samvittighed på grund af tidsmangel.

Vores sommerferie er bare en af de ting, vi kan takke vores forgængere i fagbevægelsen for. Tilbage i 1938 kæmpede fagforeningerne sig frem til to ugers lovbestemt ret til ferie, og i 1979 blev der efter langt pres banet vej for fem ugers ferie. Jeg gyser, når jeg tænker på lande, hvor fagbevægelsen har stået svagere igennem længere tid, og hvor der knap er nogle rettigheder eller eksempelvis kun to ugers fri hele året, som skal dække både sygdom og ferie.

## “Vores sommerferie er bare en af de ting, vi kan takke vores forgængere i fagbevægelsen for”.

Ferie er en nødvendighed. For vi har alle brug for at komme ned i gear, når arbejdsintensiveringen er så heftig, som den for mange er i det daglige. Ja, faktisk bør man betragte ferie som en god investering i produktivitet, så folk kan komme tilbage med friske kræfter.

Men der er også nogle, der knap holder ferie. Nemlig dem, som har været ledige et stykke tid, og som er så pressede over situationen, at sommerens timer går med bekymring frem for sommersysler. Dem skal vi hjælpe ind på arbejdsmarkedet igen. Både fordi det er spild af gode kompetencer, og fordi det er hårdt for den enkelte at være ledig - det er faktisk noget af det mest stressende, man kan komme ud for i sit arbejdsliv.

Vi skal også give en hånd til de mange nyuddannede, der klækkes på studiestederne i år. De har naturligvis ikke et langt cv med fastansættelser, men de er seje, har masser af gåpåmod, frisk faglighed og ofte endda imponerende cv'er med studiejob og frivilligt arbejde i et omfang, så man tænker, om de overhovedet

har sovet eller drukket en øl under studietiden. På trods af deres mange færdigheder viser en ny undersøgelse i DM-regi, at de unge er dybt bekymrede for, om de bliver ledige.

Jeg forstår godt bekymringen, for dimittendledigheden er fortsat for stor. Derfor besluttede vi på DM's kongres lige før sommerferien, at vi i de næste tre år skal gøre en ekstra indsats for at hjælpe nyuddannede og andre ledige hurtigere i job. Ledighed er ikke et individuelt problem, og derfor skal den både adresseres og afhjælpes kollektivt.

Den enkelte skal ikke blive panisk eller slå sig selv i hovedet med ledighedskøllen, men i stedet søge nye og uprøvede steder med selvværdet i orden. Og vi andre har også et ansvar. Vi har en mulighed for at hjælpe nyuddannede eller andre ledige kolleger ind på arbejdsmarkedet, når vi sidder i ansættelsesudvalg, er ledere eller leder efter nye kolleger. Og helt ærlig: Man bliver altså ikke en rådden frugt af at have været ledig i en periode, så lad være med at diskvalificere nogle på forhånd, hvis de har et hul i cv'et.

Vi kan alle gøre en forskel ved at åbne døren. Med den hjælp kan de ledige kolleger - unge som lidt ældre - der i år ikke kunne holde ferie af bekymring for fremtiden, og fordi jobsøgning aldrig slutter, til næste år holde en velfortjent sommerferie, hvor de kan nyde roen og nye gode kolleger.

God sensommer til alle medlemmer.



*Camilla Gregersen*

### HOVEDBESTYRELSEN for DM

#### FORMAND

Camilla Gregersen

#### DM OFFENTLIG

Anders Christian Rasmussen

#### DM LEDER

Nina Louise Hallgren

#### DM PRIVAT OG SELVSTÆNDIGE

Bjarke Friborg

Claudia Hage

Helle Idland

Julia Bjerre Hunt

Lotte Bjerrum Køie

Sine Jensen

#### DM VIDEN

Anders Henning Simonsen

Erik S. Christensen

Janne Gleerup

Olav Wedege

Bertelsen

Tommy Dalegaard Madsen

#### DM STUDERENDE

Anna Petrea Thomsen

My Martinussen

Ronja Rose Ravnskov

#### NÆSTFORMAND, DM VIDEN

Thomas Vils Pedersen

Andreas Bech

Anne Bisgaard Pors

Dorthe Friis Pedersen

Gregers Lysholm Pedersen

Mette Sejerup Rasmussen

# magisterbladet

Peter Bangs Vej 30  
2000 Frederiksberg  
Telefon 38 15 66 00 (kl. 10-16)  
www.magisterbladet.dk  
magisterbladet@dm.dk

Alt henvendelse vedr. abonnement og adresseændring: 38 15 66 00 (spørg efter medlemsafdelingen). Abonnement på Magisterbladet koster 225,50 kr. per kvartal.

**Magisterbladet har redaktionel frihed**

## REDAKTION:

Jakob Elkjær, ansvarshavende redaktør  
je@dm.dk

Troels Kølln, journalist  
tko@dm.dk

Martin Ejlertsen, journalist  
me@dm.dk

Pernille Siegumfeldt, journalist  
psi@dm.dk

Thomas Bøttcher, journalist  
tb@dm.dk

Anna Dalsgaard, journalist  
ada@dm.dk

Benedicte Borelli, journalist  
beb@dm.dk

Rasmus Lauge Hansen, journalistpraktikant  
rlh@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

## DESIGN OG PRODUKTION:

OTW A/S · www.otw.dk

**Forsidefoto:** Lars Bech

**Oplag:** 39.500 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 37.610

i perioden 1.7.2017-30.6.2018



## PRODUKTIONSPLAN:

### Nr. 8 2019

Udkommer: Fredag den 6. september  
Deadline debat: Mandag den 26. august  
Deadline annoncer: Onsdag den 28. august  
Deadline kalender: Onsdag den 28. august

### Nr. 9 2019

Udkommer: Fredag den 4. oktober  
Deadline debat: Mandag den 23. september  
Deadline annoncer: Onsdag den 25. september  
Deadline kalender: Onsdag den 25. september

### Nr. 10 2019

Udkommer: Fredag den 15. november  
Deadline debat: Mandag den 4. november  
Deadline annoncer: Onsdag den 6. november  
Deadline kalender: Onsdag den 6. november

# Kan rektor mærke forskel på rigtigt og forkert?

300-400 internationale, især kinesiske, ph.d.-studerende på Københavns Universitet (KU) får ingen løn af universitetet, selvom de udfører de samme opgaver som deres danske kolleger.

I stedet lever de af beskedne leveomkostningsstipendier betalt af deres hjemland. Det viser en aktindsigt, som Magisterbladet og sektorbladet ForskerForum har fået.

Københavns Universitets eneste krav til de udenlandske ph.d'er, der blandt andet kommer fra Kina, er, at de kan dokumentere, at de har mindst 6.090 kr. til at forsørge sig selv per måned. For det kræver de danske myndigheder.

De kinesiske ph.d'er, som Magisterbladet har talt med, får typisk omtrent 10.000 kr. om måneden fra deres hjemland. Normalt får en ph.d.-studerende ansat på et dansk universitet ca. 26.000 kroner om måneden. Dertil kommer tillæg for anciennitet og pension - ca. 30.000 kr. i alt.

Det skriger til himlen, at det er misbrug af billig udenlandsk arbejdskraft, som universitetet endda ikke selv betaler for. Som ledelse er man nødt til at have en

“Det skriger til himlen, at det er misbrug”.

vis mavefornemmelse for rigtigt og forkert.

Københavns Universitets rektorat har haft 20 måneder til at rette op på forholdene: På et møde mellem rektor Henrik Wegener, daværende prorektor og ph.d.-repræsentanter fra fakulteterne den 12. december 2017 på rektors kontor gjorde ph.d.-repræsentanterne opmærksom på to forhold:

Mere end 100 ph.d'er betalt med lave udenlandske statsstipendier arbejder på KU.

Aarhus Universitet SUND har en rettesnor på 15.000 kr.

De ph.d.-studerende forsøger på mødet at appellere til rektoratet ved at sige, at hvis de udenlandske ph.d'er får en ordentlig løn, så kan man tiltrække de allerbedste.

Hvad er rektoratets reaktion? Rektor Henrik Wegener siger ifølge referatet, at det “selvfølgelig er vigtigt, at ingen går og sulter”. Daværende prorektor Thomas

Bjørnholm supplerer med, at “det, der foregår, er fuldt ud lovligt”.

Rektor og prorektor vil kun ændre ordningen, hvis der bliver indgået “en fælles aftale blandt alle universiteter i Danmark, da det vil stille os bedre”. Efter en længere drøftelse finder man frem til, at man også vil undersøge, hvad andre universiteter har gjort. Specifikt nævnes AU, DTU og det medicinske universitet Karolinska Institutet i Sverige.

Københavns Universitet undersøger sagerne og finder ud af, at der faktisk er 300-400 ph.d'er på udenlandske statsstipendier på KU.

Det viser sig, at Aarhus Universitet har en rettesnor på 15.000 kr. månedligt. DTU har 12.000 kr. som minimumsindtægt. Og på Karolinska Institutet er minimum 20.781 svenske kr. om måneden.

Ingen af de tre er altså lige så nærige som KU. Alle tre supplerer af egen lomme statsstipendiet op. Hjælper det så ledelsen på Københavns Universitet til at indse, at misbruget af udenlandsk arbejdskraft bør ophøre?

Nej, og det er ikke sket endnu. Der var ellers tegn på, at ledelsen på KU godt kunne se problemet i august 2018. I et mødereferat står der, at der blandt dekanerne var enighed om, “at problematikken skal adresseres hurtigst muligt. Den nuværende situation med meget substansielle forskelle i ph.d.-studerendes indtægt bliver vurderet som uholdbar”.

Og rektor Henrik Wegener medgiver, at “det nuværende indtægtsniveau bliver for visse udenlandske ph.d.-studerende meget lavt”, og at man “skal finde en løsning”.

Men i skrivende stund er det ikke sket. Efter at vi har bedt om en kommentar, siger Københavns Universitet nu, at de ikke vil vente på Danske Universiteter længere og vil diskutere en beløbsgrænse - dog først til oktober.

Det er meget svært at forstå, at KU's rektorat skal bruge næsten to år på at få bremsset en praksis med billig arbejdskraft, som undergraver danske løn- og arbejdsforhold.

Dekanerne har jo ret. Modellen er uholdbar.

Redaktør  
Jakob Elkjær

# 12

Bliver du snydt: Personalegoder er penge værd



## ARTIKLER

- 7** Akademikere har over 14 måneders merarbejde over et arbejdsliv
- 12** Bliver du snydt: Personalegoder er penge værd
- 16** Bag facaden: På Instagram kan du finde kroppe, som vi sjældent ser
- 36** Trods flere års besparelser: De studerende har fået flere undervisningstimer
- 38** 6 gode råd: Sådan overlever du en ny chef
- 41** Uddannelser vil have sprogstrategi under lup
- 42** Trods FN's appel om øjeblikkelig handle: Kun ét dansk universitet har mål for CO<sub>2</sub>-reduktion



**38**  
6 gode råd: Sådan overlever du en ny chef

## FASTE

- 3** LEDER
- 4** REDAKTØRENS KOMMENTAR
- 8** SIDEN SIDST
- 10** MÅNEDENS GANG PÅ #SOME
- 44** NYE BØGER
- 56** DEBAT
- 57** JOB
- 58** MEDDELELSER



# 26

Fysiker fra Suffolk: "Jeg har skullet vænne mig til den kontante tone"

- 43** Belgisk universitet kvitter flyrejser
- 45** Humanisternes ledighed er dobbelt så høj som andre akademikeres
- 46** Stop pseudoarbejdet, og giv medarbejderne tidligere fri
- 48** Sådan undgår du postdoc-sumpen: Find et job uden for universitetet
- 50** Jeg har aldrig set mig tilbage
- 52** Mathias tvunget tilbage på skolebænken: "Jeg har intet lært"

# 32

Udenlandske akademikere forsøger at råbe erhvervs-livet op



## TEMA OM INTERNATIONALISERING

- 18** KU bruger internationale ph.d.-studerende som gratis arbejdskraft
- 22** Dansk arbejdskultur vinder trods globalisering
- 26** Fysiker fra Suffolk: "Jeg har skullet vænne mig til den kontante tone"
- 28** Cand.mag. fra Michigan: "Jeg blærede mig for højlydt"
- 30** På DTU foregår kulturarbejde på organisationsniveau
- 32** Udenlandske akademikere forsøger at råbe erhvervs-livet op
- 34** Længe var det et stort mysterium, hvad jeg egentlig skulle lave



# Kom til Kulturmødet Mors

22-24. august i Nykøbing Mors

Kulturmødet er Danmarks samlingssted for samtalen om kunst og kultur.

Mødet sætter scenen for vidensdeling, erfaringsudveksling og inspiration på tværs af brancher og skaber oplevelser, der gør kunsten nærværende.

Kulturmødet går i samarbejde med nationale og internationale partnere tæt på kunstens og kulturens rolle og værdi i vores verden, tager temperaturen på aktuelle temaer i kulturdebatten og lader kunsten møde nye publikummer.

Se nærmere program på [kulturmoedet.dk](http://kulturmoedet.dk).

**Kultur**  
MØDET MORS

*DM samarbejder med Kulturmødet Mors om at vise kulturens værdi for danskerne. Kultur er afgørende for Danmarks fortid, nutid og fremtid. Kultur giver os oplevelser, der underholder os, inspirerer os og som udvider vores viden om os selv, vores historie og vores samfund. Fordi kultur skaber værdi.*

Dansk  
Magisterforening



# Akademikere har over 14 måneders merarbejde over et arbejdsliv

Højtuddannede lønmodtagere arbejder knap to timer mere om ugen end ikke-akademikere, viser analyse. Det svarer til knap 14,5 måneders merarbejde efter 30 år på arbejdsmarkedet. Det kan have store konsekvenser, siger forsker.

**14,5 MÅNEDER.** Så meget arbejder højtuddannede lønmodtagere i gennemsnit mere end ikke-akademikere, hvis man ser det ud over 30 års arbejdsliv.

Det viser en analyse over lønmodtageres gennemsnitlige arbejdstid på baggrund af 2018-tal fra Danmark Statistik og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Tallene viser, at akademikere uden personaleansvar i gennemsnit arbejder 38,96 timer om ugen, mens lønmodtagere med en ikke-akademisk baggrund i gennemsnit arbejder 37,24 timer om ugen. Det er en forskel på 1,72 timer.

Efter 30 år på arbejdsmarkedet har det ophobet sig til 2.325 timers ekstraarbejde, svarende til at højtuddannede lægger 14,5 måneders ekstra arbejde på arbejdsmarkedet ift. ikke-akademikere.

At akademikere arbejder mere end ikke-akademikere, skyldes bl.a., at mange akademikere er ansat under overenskomster med mere fleksibel arbejdstid. Desuden får mange et rådighedsstillæg, som gør, at de skal stå til rådighed – også uden for normal arbejdstid, fortæller Mads Peter Klindt, som er arbejdsmarkedsforsker og lektor på Institut for Statskundskab på Aalborg Universitet.

“En anden forklaring på, at akademikere arbejder mere, kan være, at arbejdet er en integreret del af akademikers identitet, og dermed flyder arbejds- og privatliv sammen i et grænseløst arbejde, mens de mere traditionelle lønmodtagergrupper typisk lægger arbejdet fra sig, når de har fri”, siger Mads Peter Klindt.

Han forklarer, at arbejdsudbudtet blandt akademisk arbejdskraft de seneste år er steget voldsomt. Det er arbejdsgivernes marked, hvor der er kamp om jobbene.

“Da akademikers arbejde ofte er grænseløst, vil det øge arbejdspresset. Det betyder, at flere kan udvikle stresssymptomer, angst eller depression, og derfor er det meget vigtigt, at de faglige organisationer har fokus på medlemmernes trivsel og på at skabe sunde arbejdspladser”.

**“Da akademikers arbejde ofte er grænseløst, vil det øge arbejdspresset”.**

**Mads Peter Klindt**, arbejdsmarkedsforsker ved Aalborg Universitet

Akademikere defineres i undersøgelsen som personer med en bachelor, kandidat eller ph.d. Blandt andre lønmodtagere indgår ikke selvstændige, elever, lærlinge, personer i aktivering, skånejob, fleksjob, værnepligtige og studiejobbere.

## Arbejdsgivere skal registrere arbejdstid

Ifølge en ny EU-dom skal arbejdsgivere i EU fremover sørge for, at arbejdstid registreres, så lønmodtagerne ikke arbejder for meget. Den dom kan dog ifølge Akademikernes formand, Lars Qvistgaard, medføre både plusser og minusser.

“Det er jo et instrument, som skal kvantificere, at arbejdet ikke tager overhånd. Omvendt vil nogen måske føle det som en uensigtsmæssig kontrol af ens arbejde, så det handler om at finde en balance”.

Lars Qvistgaard forklarer, at det grænseløse arbejde giver mere udflydende og typisk længere arbejdstider. Både arbejdspladsen og den enkelte skal blive bedre til at trække en klar grænse mellem arbejde og fritid, for grænseløsheden i arbejdet er stressende og gør det sværere for flere at stå distancen.

“De steder, hvor der er aftalt arbejdstid, skal den også være gældende. Men om akademikere arbejder en time eller to mere end andre faggrupper, er egentlig ikke det væsentlige. Det handler derimod om, at man finder en ordentlig balance mellem at arbejde og lade op igen”.

Også ifølge Mads Peter Klindt er det ikke i sig selv alarmerende, om arbejdsugen hedder 37 eller fx 39 timer. Derimod handler det især om at have fokus på de implikationer, som det grænseløse arbejde medfører. Og at arbejdsdagen desuden ikke i for høj grad består af “pseudoarbejde”.

“Analyser har vist, at mange akademikere risikerer at bruge deres tid på arbejdsopgaver, som reelt ikke skaber værdi for hverken dem selv eller deres organisation. Teknologiske redskaber, som skulle gøre arbejdsgangene smidigere, risikerer i stedet for at tvinge en masse håbløse procedurer som bl.a. dokumentationsopgaver af sig, som ikke skaber reel værdi. Og det skaber stor psykisk belastning for den enkelte”, siger Mads Peter Klindt. ■

## Gennemsnitstemperaturen er steget 4 grader på norsk øgruppe



Foto: Erik Blom/Scampix

Siden 1971 er gennemsnitstemperaturen steget 4 grader på den norske øgruppe Svalbard, som ligger øst for Grønland, skriver Information. Målingen har fundet sted i Longyearbyen. En tilsvarende stigning finder man ikke andre steder på jorden. Og det var specielt sidste vinter, at man kunne måle temperaturstigningen. Her målte man en temperaturstigning på 7 grader ift. 1971. Stigninger som denne er ikke noget, man forventer i resten af verden før slutningen af det 22. århundrede.

Hvis temperaturstigningen fortsætter på denne måde på Svalbard, vil der forekomme en temperaturstigning på 10 grader inden 2100. Det vil være katastrofalt for øgruppen, da 60 procent af Svalbard er dækket af gletsjere.

## NY FORSKNING KASTER LYS OVER MULIGE BEHANDLINGSMETODER MHT. KRÆFT OG TØR HUD



Foto: Drew Hays/Unsplash

I fremtiden vil der muligvis være nye måder at behandle kræft og tør hud på. Et stort skridt i den rigtige retning er taget af nogle forskere på Københavns Universitet. De har nemlig for første gang forsket i, hvordan talgkirtler bliver dannet og fornyet gennem livet.

“Vi viser for første gang, hvordan de fedtkirtler, som bidrager til den naturlige fugtighed af huden, dannes, og hvordan de igennem et langt liv bliver vedligeholdt af stamceller”, udtaler postdoc Marianne Stemann Andersen på Københavns Universitets hjemmeside.

Denne viden kan potentielt hjælpe folk, der døjer med akne eller tør hud, i fremtiden.

Studiet klargjorde også, hvordan hudens stamceller reagerer, når de bliver udsat for en mutation, som kan føre til kræft. Det blev klart, at stamcellerne ikke delte sig, men i stedet producerede flere stamceller. Det vil lede til, at talgkirtlen bliver ved med at blive større – nøjagtig som man ser det med kræft.

“Vi håber, at denne viden kan hjælpe med til at designe bedre kræftbehandlinger”, siger lektor og leder af studiet Kim Jensen på Københavns Universitets hjemmeside.

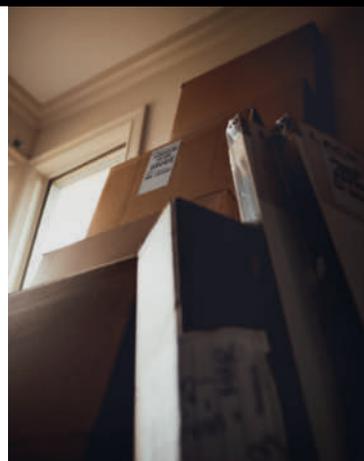


Foto: Matthew Hamilton/Unsplash

## FLYTTERATEN ER STØRST I AUGUST

1. august var store flyttedag for mange af de håbefulde nye studerende, som var optaget på en videregående uddannelse. I gennemsnit er der hvert år 90.000 borgere, der flytter i august, hvoraf en stor del er unge studerende. I 2018 stod unge mellem 20 og 29 år for 37 procent af flytningerne. Det skriver Ritzau.

## DM drop- per Danske Bank

Dansk Magisterforening skifter bank. Dansk Magisterforening har siden oktober sidste år overvejet alternativer til Danske Bank på grund af hvidvaskskandalen, hvor russiske organisationer uhindret fik lov til at hvidvaske for milliarder af kroner. DM's valg er nu faldet på Lån & Spar.

“Jeg er rigtig glad for, at DM's økonomiske midler er i hænderne på en kapitalforvalter, som vil levere et højt økonomisk afkast, og som samtidig vægter etik, klima og bæredygtighed højt”, siger Camilla Gregersen om valget af Lån & Spar som pengeinstitut.

Læs mere på [magisterbladet.dk](http://magisterbladet.dk)

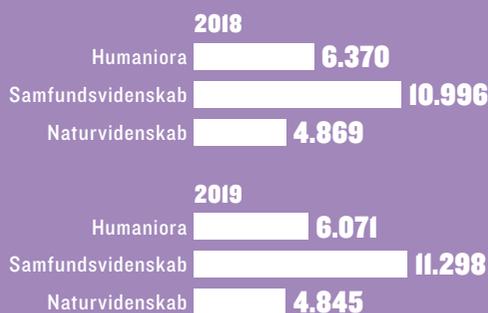


# 18

millioner kroner har Ny Carlsbergfondet doneret til Københavns Universitet til start af ny forskningsafdeling. Forskningsafdelingen kommer til at hedde: “Kunsten som Forum”, og den skal forske i kunstens samfundsmæssige betydning.

Humaniora falder, samfundsvidenskab stiger, og naturvidenskab bliver, lige hvor den er

De videregående uddannelsers antal optagne er offentliggjort for i år, og her står humaniora som den store taber blandt de videnskabelige grene. Humaniora har oplevet en tilbagegang på 5 procent. Det er den største tilbagegang af alle grenene. Samfundsvidenskab oplever en fremgang på 3 procent. Naturvidenskabs optagelsestal er stort set uændret i forhold til året forinden.



**“Det er en vigtig udmelding og en ny retning for Danmark. Vores succes bygger nemlig på, at vi er dygtige. Hvis vi også fremover skal være blandt de dygtigste og mest opfindsomme i verden, er det afgørende, at vi som samfund får genskabt troen på, at uddannelse er fundamentet for Danmarks udvikling. Ikke bare mere uddannelse, men bedre uddannelse”.**

Stina Vrang Elias, adm. direktør, tænketanken DEA, i kronik i Berlingske

# 5 dage + 1 eksamen = ny uddannelse

**15 %**  
rabat til medlemmer  
af Dansk  
Magisterforening

## En ny uddannelse? Har du virkelig tid til det ...?

Selv om du allerede har en uddannelse og måske et godt job, ved du nok også at det er vigtigt at holde sig ajour. At efteruddanne sig og blive dygtigere. At være to skridt foran ... Men for mange er tanken om en ny uddannelse helt uoverskuelig. For hvor skulle tiden komme fra?

Hos Danske Sprogseminarer ved vi at tid er penge. Derfor er vores uddannelser korte, men fyldt med læring og undervisning på højeste plan. Som en af vores tidligere kursister udtrykte det: "Aldrig har jeg lært så meget på så kort tid".

Uddannelserne er faktisk skræddersyet til alle der ikke ønsker at spilde tiden. Til efteråret kan du derfor på sammenlagt 5 hele dage + 1 eksamensdag videreuddanne dig inden for dit ønskeområde og være færdiguddannet allerede inden jul.

På [www.sprogseminar.dk](http://www.sprogseminar.dk) kan du læse mere om uddannelserne, se priser og tilmelde dig.

### Dansk korrekturlæseruddannelse – grundlæggende

Varighed: 5 hele dage + 1 eksamensdag  
23. september–2. december 2019  
Sted: Center for Ledelse, København



**Underviser:**  
Jørgen Schack  
seniorforsker, cand.mag.

### Dansk korrekturlæseruddannelse – grundlæggende

Varighed: 10 halve dage + 1 eksamensdag  
23. september–2. december 2019  
Sted: Center for Ledelse, København



**Underviser:**  
Jane Hansen  
direktør, cand.mag.

### Dansk korrekturlæseruddannelse – videregående

Varighed: 5 hele dage + 1 eksamensdag  
26. september–5. december 2019  
Sted: Radisson Blu Scandinavia Hotel, Århus



**Undervisere:**  
Jane Hansen  
direktør, cand.mag.  
og Tina Reichstein  
sprogkonsulent,  
cand.mag.

### Engelsk korrekturlæseruddannelse – videregående

Varighed: 5 hele dage + 1 eksamensdag  
23. september–2. december 2019  
Sted: Center for Ledelse, København



**Underviser:**  
Morten Pilegaard  
lektor, cand.ling.merc.

### Webskribentuddannelse

Varighed: 5 hele dage + 1 eksamensdag  
9. oktober–3. december 2019  
Sted: Center for Ledelse, København



**Underviser:**  
Tina Reichstein  
sprogkonsulent, cand.mag.



## Vil du spare ekstra tid og penge? Så bliv hjemme.

Vi tilbyder alle vores uddannelser som fjernforløb hvor du kan følge undervisningen og løse dine opgaver uden fremmøde. Læs mere på hjemmesiden.

**Danske Sprogseminarer®**

Danske Sprogseminarer A/S, Turbinevej 26, 3150 Hellebæk, 5194 9444, [info@sprogseminar.dk](mailto:info@sprogseminar.dk), [sprogseminar.dk](http://sprogseminar.dk), [facebook.com/sprognetaerkeret](https://facebook.com/sprognetaerkeret)

# Månedens gang på #SoMe

Magisterbladet har været på internettet og bringer her højdepunkter fra sommerens små og store retoriske kampe på de sociale medier.



## Hø hø-opslag

Behov for et billigt grin? Hashtagget **#onkelhumor** er et godt bud. "Hvad kalder man lamaer, der laver uro på Fyn? Ba'lamaere. **#onkelhumor**", lyder et eksempel fra **Søren Granfeldt**. En erklæret bruger af **#onkelhumor** er tv-værten **Kåre Quist** – så meget, at en kulturskribent på Berlingske i en nylig aviscommentar opfordrede ham til at droppe onkelhumoren, særligt i hans overlæg til vejrudsigten. "Tanten kan ikke lide **#onkelhumor** ... Det er da humor", tweetede **Kåre Quist** naturligvis.



## RÅDDENSKAB I DANSK BØRNESANGSKAT

Børnesange bliver sunget generation efter generation med blind loyalitet, men hvad er det egentlig for noget nonsens, vi bevidstløst reproducerer? Forfatter og journalist **Danni Travn** startede en Twitter-tråd, der udviklede sig til en mindre lavine af brok over rim- og faktasjusk i danske børnesange. "... dyppe dem i fløde, så smager de så søde"? "Jeg ved en lærkerede, jeg siger ikke mere" – men det gør han jo? "Nu brøler tigreren sin aften-sang" – mens den i Afrika hjemmehørende zebra tager natdragt på? "På det lille blad der lå en lille rede" – hvordan er det muligt? Og sådan blev de ved.

## Rige børn taler bare bedre

Regeringen og SF vil gerne give karakterer mindre betydning for optaget af studerende. "Hvis man ønsker at skruer ned for karakterræset, er optagesystemet nøglen **#dkpol #uddpol**", tweetede SF's **Jacob Mark** og fik et realitytjek som respons. Sociologen **Anton Grau Larsen** frygter, at kvote 2-ansøgninger med interview bliver et "habituus", der fremmer overklassens børn. "Jeg er netop begyndt på et projekt, der tyder på, at drenge fra nordsjællandske gymnasier kan tale sig til højere karakterer i de mundtlige eksamener, end deres skriftlige karakterer ellers ville forudsige", skrev han. Dertil kommer det rent praktiske: "Jeg vil nødig afholde de interview. Der er 250 ansøgere til en af de uddannelser, jeg underviser på. Bare 10 min. til hver er en vanvittig tanke", skrev AU-lektor **Lone Koefoed Hansen**.

## SELVMORDERETIK, TAK!

Sommerens nok mest omtalte – og tragiske – SoMe-begivenhed var, da realitystjernen **Fie Laursen** lagde et selvmordsbrev på sin Instagram-profil og umiddelbart derefter forsøgte at tage sit liv. Det mislykkedes heldigvis, men brevet skabte stor debat om ansvaret for opslag, der som i dette tilfælde når ud til 330.000 følgere, hvoraf de fleste er børn og unge. Børneminister **Pernille Rosenkrantz-Theil** kom galt i byen, da hun foreslog, at "indehavere af store SoMe-profiler" skal underlægges samme presseetiske ansvar som journalistiske medier. Blandt andre Fie Laursens bror tog til genmæle: "Gu faen skal hun ikke straffes for at ønske et værdigt farvel", skrev **Boris Laursen** på Instagram, og ministeren fik travlt med at sammenkoble systemisk tale med medmenneskelig omsorg for familien Laursen: "Ja til bloggeretiske retningslinjer! God bedring til Fie".

## ER DRIVHUSEFFEKTEN BARE GAS?

Alle hyler op om global opvarmning. Men folketingsmedlem **Lise Bech** har stadig sin sunde skepsis i behold. "I disse **#klima** tider er det relevant at undre sig over, at et helt nyt topmoderne forskningsskib ikke kan komme lige så langt op mod Nordpolen, som et skib kunne i 1893. Er isen blevet tykkere? **#dkpol**", tweetede DF-politikeren, der havde læst om et norsk forskningsskib på togt i Arktis. Venlige brugere kunne oplyse Lise Bech om, at Fridtjof Nansens skib, "Fram", i 1893 kun nåede så langt mod nord ved at lade sig fryse fast og drive med isen gennem 18 måneder, hvilket forskerne på "Prins Haakon" anno 2019 næppe har haft intentioner om, endsize budget til.



## Få Danmarks bedste studiekonto

Når du er medlem af DM, kan du få en studiekonto hos Lån & Spar. Med 3% på kontoen kan du faktisk få penge ud af at have penge i banken – og hvis du skal bruge en kassekredit på op til 50.000 kr., er Lån & Spar blandt de billigste.

Der er meget mere. Se alle dine fordele på [studiekonto.dk](http://studiekonto.dk).

Ellers send en mail til [dm@lsb.dk](mailto:dm@lsb.dk) eller ring på 3378 1956 og book et møde.



Dansk  
Magisterforening

For at få Danmarks bedste studiekonto, skal du samle hele din privatøkonomi hos Lån & Spar og være medlem af DM. Du får 3% i rente på de første 20.000 kr. – derefter 0,00%. Du får studiekontoen på baggrund af en almindelig kreditvurdering. Du kan have studiekontoen i op til 3 år efter endt uddannelse. Hvis du bruger hele din kassekredit på 50.000 kr., vil det koste dig 625 kr. i omkostninger efter tre måneder. Stiftelsesomkostninger 0 kr., debitorrente (var.) 5,09%, ÅOP 5,09%. Efter tre måneder skylder du 50.625 kr. Kreditten er gældende indtil videre og uden faste afdrag. Alle rentesatser er variable og gældende 9. maj 2019.

### Studiekonto – ganske kort

- Du får 3% i rente på de første 20.000 kr. – derefter 0,00 %
- Vælg en kassekredit på op til 50.000 kr. Du betaler kun 5% i rente
- Visa/Dankort og MasterCard – med samme pinkode
- StudieOpsparing – som giver 0,05 % i rente
- Gebyrfri hverdag
- Behold dine fordele i op til 3 år efter endt studie
- Søg nemt og hurtigt via mobilen.

Download app'en Zapp og søg om en studiekonto.

# Lån & Spar

# BLIVER DU SNYDT?

## PERSONALEGODER ER PENGE VÆRD

En ekstra fridag, internet derhjemme, betalt frokostpause, fitness eller avis. Det er alt sammen penge værd. Helene Clausen tog skridtet til det private og løftede sin løn med 15.000 kr. om måneden ved at have fokus på blandt andet personalegoder.

**H**elene Clausen kan ikke længere huske, hvad det var ved jobbet i den kommunale miljøforvaltning, som hun var træt af. Men det blev afgørende for hendes karriere og privatøkonomi, at hun den dag for seks år siden gik ind på Jobindex for at tjekke ledige stillinger.

Mulighederne for at få en god løn og individuelle personalegoder er nemlig bedre i det private, hvor hun siden har været ansat som biolog - først i Grontmij, som i dag hedder Sweco, og nu i Orbicon.

“Generelt oplever jeg til lønforhandlinger, at selve lønstigningen på forhånd er bestemt. Det er derfor ofte goderne, der er til forhandling, og det bør man være forberedt på”, siger hun.

Før den første forhandling om løn og vilkår i Grontmij søgte hun rådgivning i Dansk Magisterforening og hos en bekendt i et lignende firma.

Det rustede hende til at kræve 3.000 kr. ekstra om måneden svarende til betalt frokostpause. Det havde hun nemlig i det gamle job - ikke i det nye.

“Da jeg smed mit tal på bordet, var min chef ved at falde ned fra stolen. Som havde jeg bedt om månen. Men jeg vidste, at tallet ikke var urimeligt. Vi landede den sådan, at jeg fik indregnet frokostpausen, men derudover lå lønnen omtrent på samme niveau som i kommunen. Stigningen fik jeg siden, da de så, at jeg kunne sælge og skaffe ordrer. Jeg havde aldrig fået den samme stigning i det offentlige”, siger Helene Clausen, der i dag tjener ca. 15.000 kr. mere om måneden, end hun ville få i et offentligt job.

Men det har indimellem krævet en indsats at holde stigningstakten. Ved forrige lønforhandling blev hun budt et beløb, der var mindre end prisstigningerne i samfundet.

“Mit svar til min chef var, at så måtte hun finde på noget andet end løn, for jeg vidste, at jeg havde ydet godt. Hun kunne for eksempel give mig arbejdstøj eller avisabonnementer, så min realløn i det mindste blev sikret”, siger hun.

### Magistrenes fryns

Det lykkedes at sikre reallønnen, og nu har Helene Clausen betalte aviser derhjemme. Det samme har kun ti procent af de privatansatte magistre, viser en spørgeundersøgelse fra Magisterforeningen (se boks). Det mest udbredte personalegode i det private er fri med løn juleaftensdag. Det har 86 procent, og næsten lige så mange har fridage ud over ferielovens fem uger. Betalt telefon, bærbar og internet har hhv. 46, 44 og 36 procent. Kun 24 procent har bonus eller gratiale. Fri bil er forbeholdt to procent.

*Kunne magistrene få mere “fryns”, hvis de i højere grad bad om det?*

»

## EN LISTE TIL INSPIRATION

DM har spurgt 1.005 privatansatte medlemmer, hvilke vilkår de har ud over løn og pension. 813 har svaret. Her kan du se, hvor udbredte forskellige personalegoder er.

Fri med løn juleaftensdag (24.12.)	86 %
Ekstra ferie ud over fem uger	82 %
Fri med løn nytårsaftensdag (31.12.)	81 %
Sundhedsordning/forsikring	56 %
Mulighed for selvvalgt hjemmearbejde	53 %
Frokostordning – helt eller delvist	51 %
Fri med løn hele grundlovsdag	47 %
Fri (mobil) telefon – helt eller delvist	46 %
Pc/tablet til hjemmebrug	44 %
Internetforbindelse	36 %
Betalt/delvist betalt adgang til fitnesscenter/massage/wellness mv.	31 %
Fri med løn fredag efter Kr. himmelfartsdag	28 %
Bonusordning, gratiale og engangsvederlag	24 %
Betalt undervisning, herunder løn, frihed, undervisningsafgift, materialer mv.	21 %
Fri parkering	21 %
Fri med løn 1. maj	20 %
Kontant ferietillæg mere end lovpligtige 1 %	17 %
Fri med løn halv grundlovsdag	16 %
Indkøbsordninger	15 %
Feriehuse	11 %
Abonnement på aviser/tidsskrifter	10 %
Optioner	4 %
Adgang til aktieafløjning i virksomheden	4 %
Kontingenter til brancheforeninger og lign.	3 %
Betalt medicinelicens/tv-licens	3 %
Fri bil, helt eller delvist	2 %
Fri tog og buskort	2 %
Faglige kontingenter betalt	1 %

Helene Clausen er opmærksom på, at forhandlinger om vilkårene i et job handler om mere end løn. Det sikrede hende forrige år en reallønsstigning, da hun krævede personalegoder af sin chef.

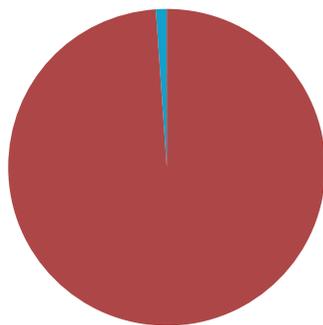
&gt;&gt;

## SAMME LØN – FORSKELLIGT UDBYTTE

To job med samme løn kan give vidt forskelligt udbytte, når ansættelsesvilkårene er forskellige. Disse eksempler er udregnet på DM's vilkårsberegner, som du finder på dm.dk.

## BEREGNEDE VÆRDIER FOR

■ Løn og pension	43.200 kr.
■ Arbejdstid og fridage	
■ Ferie	400 kr.
■ Personalegoder	
<b>I alt pr. måned</b>	<b>43.600 kr.</b>



## JOB UDEN FRYNS

	NUVÆRENDE JOB	VÆRDI PER MÅNED
<b>LØN OG PENSION</b>		
Månedsløn før skat	40.000 kr.	40.000 kr.
Arbejdsgivers pensionsbidrag	8 %	3.200 kr.
Bonus, engangsvederlag m.m. (pr. kalenderår)	0 kr.	0 kr.
<b>ARBEJDS- TID OG FRIDAGE</b>		
Aftalt arbejdstid pr. uge	37 timer	37 timer
Faktisk arbejdstid pr. uge	40 timer	40 timer
Overarbejdsbetaling	Nej	
Beregnet timeløn	249 kr./time	
Betalt tid til frokost	Nej	0 kr.
Omsorgsdage	Ikke relevant	
Antal omsorgsdage	0 dage	0 kr.
Seniordage	Ikke relevant	
Antal seniordage	0 dage	0 kr.
<b>FERIE</b>		
Ferietillæg i %	1 %	400 kr.
Feriefridage	0 dage	0 kr.
Andre fridage	0 dage	0 kr.
<b>PERSONALEGODER</b>		
Mobiltelefon og/eller internet	Nej	0 kr.
Firmabil	Ingen firmabil	
Sundheds-/helbredsfor- sikring	Nej	0 kr.
Aviser, magasiner	Nej	
Andre goder	0 kr. pr. måned	0 kr.
<b>Beregnet værdi før skat af din ansættelse</b>		<b>43.600 kr.</b>

Tja, det er svært at sige, når man ikke sidder med ved forhandlingerne, siger HR-direktør Tine Ryg Cebrian fra rekrutteringsfirmaet Randstad. Magistrenes "fryns" afspejler formentlig deres placering i hierarkiet lige under de chefer, som har firmabil og bonus, vurderer hun.

Når man forhandler løn og vilkår i et nyt job, er det en god idé at tale om personalegoder, siger hun:

"Jeg tror, at det er meget afhængigt af den konkrete virksomhed, hvad man kan få.

Men for medarbejderen handler et jobskifte ofte om mere end løn. Det kan også handle om, hvad man får af fleksibilitet. Hvis man har

børn, der skal hentes, vil man måske gerne kunne arbejde derhjemme om aftenen og have pc og internet til rådighed. Det kan også være, at man har et ønske om at uddanne sig", siger Tine Ryg Cebrian, der undrer sig over, at kun hver femte i Magisterforeningens undersøgelse får betalt undervisning.

"Vi har i Randstad gennemført en undersøgelse, der viser, at folk i Danmark og andre lande er meget interesserede i at videreuddanne sig for at holde sig arbejdsparate. De er parate til selv at betale. Men det er alligevel mærkeligt, at så få magistre har bedt om og fået det betalt", siger hun.

I disse år er magistrenes arbejdsmarked "kandidatdrevet", siger hun. Det betyder, at der generelt er gode forhandlingsmuligheder på grund af høj efterspørgsel.

"Dermed ikke sagt, at man bare skal kræve alt muligt, men man skal da tale med arbejdsgiveren om det, der betyder noget for én. Hvis du ikke har fået en kontrakt og en personalehåndbog endnu, er du nødt til at spørge stille og roligt ind til de forhold, du gerne vil vide noget om: Vil du få internet, kan du arbejde hjemme, har du ekstra feriefridage?" siger hun.

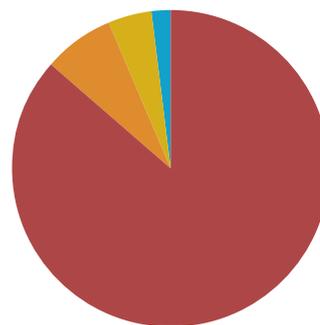
"Du skal vide, hvad du går ind til. Ellers kan du ikke tage stilling til, om du vil have jobbet eller ej".

## JOB MED FRYNS

	NUVÆRENDE JOB	VÆRDI PER MÅNED
<b>LØN OG PENSION</b>		
Månedsløn før skat	40.000 kr.	40.000 kr.
Arbejdsgivers pensionsbidrag	8 %	3.200 kr.
Bonus, engangsvederlag m.m. (pr. kalenderår)	15.000 kr.	1.250 kr.
<b>ARBEJDSSTID OG FRIDAGE</b>		
Aftalt arbejdstid pr. uge	37 timer	37 timer
Faktisk arbejdstid pr. uge	40 timer	40 timer
Overarbejdsbetaling	Ja	
Beregnet timeløn	277 kr./time	
Betalt tid til frokost	Ja	2.493 kr.
Omsorgsdage	Relevant	
Antal omsorgsdage	2 dage	412 kr.
Seniordage	Relevant	
Antal seniordage	4 dage	823 kr.
<b>FERIE</b>		
Ferietillæg i %	1,5 %	600 kr.
Feriefridage	5 dage	1.029 kr.
Andre fridage	3 dage	617 kr.
<b>PERSONALEGODER</b>		
Mobiltelefon og/eller internet	Ja	233 kr.
Firmabil	Ingen firmabil	
Sundheds-/helbredsforsikring	Ja	133 kr.
Aviser, magasiner	Nej	
Andre goder	600 kr. pr. måned	600 kr.
<b>Beregnet værdi før skat af din ansættelse</b>		<b>51.390 kr.</b>

## BEREGNEDE VÆRDIER FOR

■ Løn og pension	44.450 kr.
■ Arbejdstid og fridage	3.728 kr.
■ Ferie	2.246 kr.
■ Personalegoder	966 kr.
<b>I alt pr. måned</b>	<b>51.390 kr.</b>



### Alt er til forhandling

Juridisk konsulent i Dansk Magisterforening Jonatan Elmer læser medlemmernes kontrakter igennem og giver gode råd ved jobskifte. Det første, han undersøger, er, om jobbet er dækket af en overenskomst, og om lønnen er på brancheniveau.

“Hvis der er overenskomst på virksomheden, er du ofte sikret en ordentlig løn og en række goder som fx den sjette ferieuge, pension, særlige barselsrettigheder m.m.”, siger han.

Langt de fleste privatansatte magistre er på individuelle kontrakter.

“Så for dem - og i princippet også for alle andre - er alt til forhandling.

Du kan altid som lønmodtager stille spørgsmål til din løn og dine vilkår”, siger han. “Men hvis kontrakten ser flot ud i forhold til løn, pension og den sjette ferieuge, kan det også være, at du lige skal ind og vise din faglige tyngde, før du stiller en masse krav. Det kan i nogle tilfælde virke mere professionelt at vente med at kræve ekstra frynsegoder til næste lønforhandling”.

Helene Clausens erfaring er, at det private ikke altid er bedre end det offentlige målt på personalegoder. I kommunen havde hun to lukrative ordninger: bedre pension og længere barsel. Men hvad er de vigtigste goder for hende?

“Det er flekstid, stor selvbestemmelse over min arbejdsdag og frihed under ansvar. Det har jeg haft i både det offentlige og det private. Den sjette ferieuge, fri til jul og barns sygedag ser jeg som en selvfølge”, siger hun. ■

Læs mere

**Link til vilkårsberegneren**  
<https://dm.dk/raad-og-svar/vilkaarsberegner/vilkaarsberegner>

**Link til løntjek og lønstatistik**

<https://dm.dk/din-loen>





**Lektor i kunsthistorie ved Aarhus Universitet Camilla Skovbjerg Pal-dam forsker i seksualitet og køns-kulturs visuelle udtryk. Hun vil bl.a. undersøge, om forskning og formidling kan skabe social forandring.**



# KU bruger internationale ph.d.-studerende som gratis arbejdskraft

Flere hundrede ph.d.-studerende på Københavns Universitet får ingen løn. Mange af dem lever i stedet af minimale stipendier fra deres hjemland, som ekspert siger er på fattigdomsgrænsen i Danmark. TR kalder det for "slavelignende forhold".

**3**00-400 internationale, især kinesiske, ph.d.-studerende på Københavns Universitet (KU) får ingen løn af universitetet, selvom de arbejder fuld tid og udfører de samme opgaver som deres danske kolleger. I stedet lever de af såkaldte leveomkostningsstipendier betalt af deres hjemland. Det viser en aktindsigt, som Magisterbladet og sektorbladet ForskerForum har fået.

Københavns Universitets eneste krav til de udenlandske ph.d.er, der fortrinsvis kommer fra Kina, andre asiatiske lande, Sydamerika, Mellemøsten og Afrika, er, at de kan dokumentere, at de har mindst 6.090 kroner til at forsørge sig selv per måned. 6.090 kr. er minimum for at få opholdstilladelse i Danmark. De kinesiske ph.d.-studerende får omtrent 10.000 kr. om måneden fra deres hjemland.

Normalt får en ph.d.-studerende ansat på et dansk universitet ca. 26.000 kroner om måneden. Der til kommer tillæg for anciennitet og pension - ca. 30.000 kr. i alt.

Ifølge et notat fra universitetet har de ph.d.-studerende "svært ved at opretholde en rimelig levestandard". Stipendiaterne har heller ikke de samme rettigheder, som almindelige danske studerende eller lønmodtagere har. Fx kan de ikke modtage boligstøtte, få studiebo-

lig, barsel eller nogen form for social ydelse.

Forholdene møder stærk kritik fra Anders Hay-Schmidt, DM-fællestillidsrepræsentant på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet på KU. Han frygter ikke alene for de internationale ph.d.-studerendes vilkår, men mener også, at det undergraver ph.d.-ordningen.

"Det er en mine under ph.d.-systemet, fordi det kan være med til at presse lønnen. Det nytter ikke, at man kan få ph.d.er hertil under slavelignende forhold og vilkår, som ingen danskere eller øvrige europæere for den sags skyld ville leve under", siger han.

Han mener ikke, at det kan passe, at to personer kan gå i samme laboratorium og lave samme arbejde, men på vidt forskellige vilkår.

## Sparer på mad

Magisterbladet og ForskerForum har været i kontakt med seks kinesiske ph.d.-studerende fra KU, der lever af et stipendium fra Kina på 10.500 kr. De siger, at de godt kan klare sig for det beløb, men der er ikke plads

til meget andet end at betale for husleje og mad.

En af dem er Zichen Zhao, der skriver ph.d. ved Institut for Fødevidenskab på KU. Hun lejer et værelse af KU's boligfond i en lejlighed, som hun deler med tre andre, for 4.500 kr. om måneden.

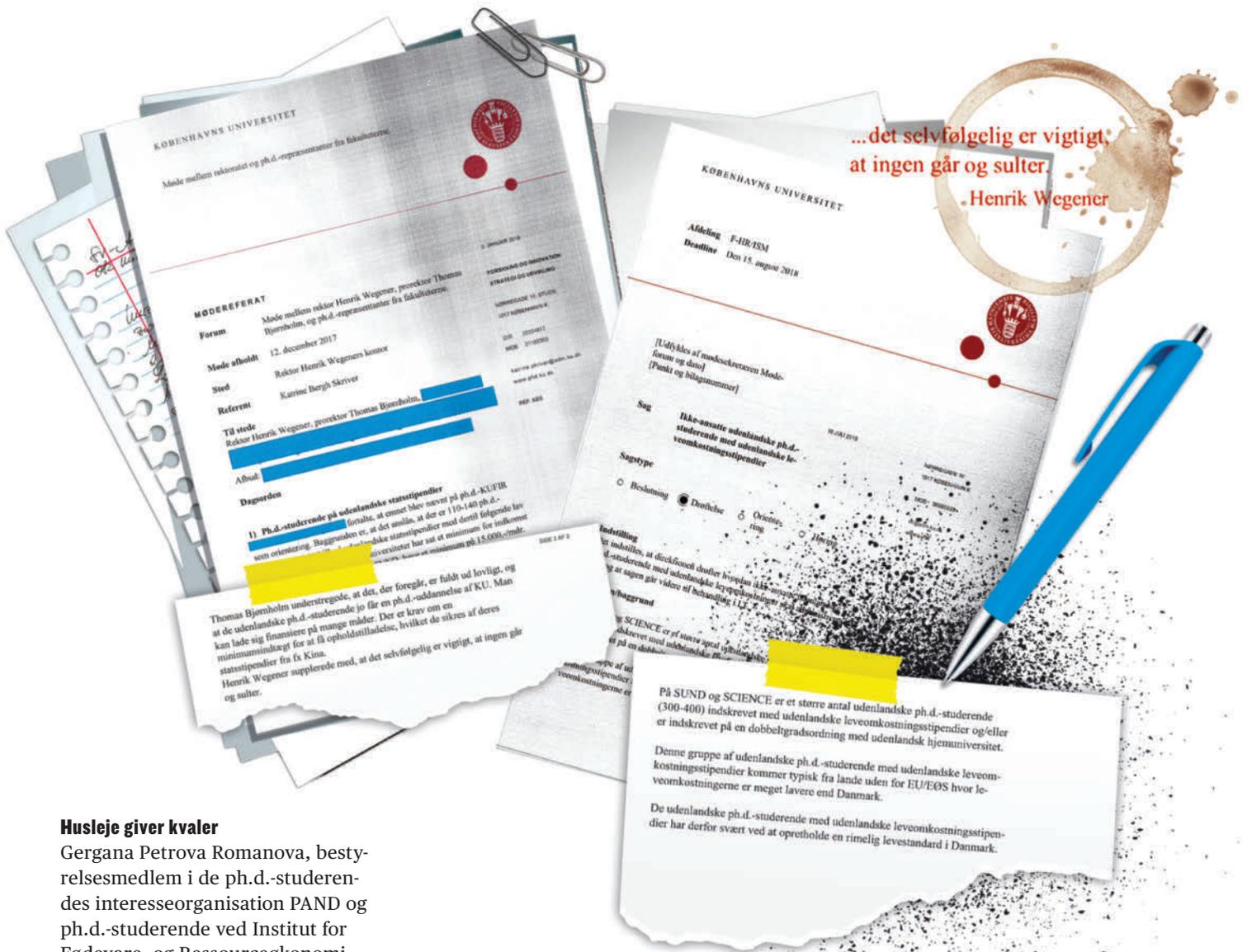
Hun har altså 6.000 kr. til at betale alle øvrige udgifter, så budgettet er stramt, fortæller hun.

"Jeg spiser ikke så meget, og så benytter jeg forskellige apps, hvor man billigt kan købe mad, der alligevel skulle smides ud, fra restauranter og bagerier. Jeg synes, at det er unfair, at vi tjener så meget mindre end vores danske kolleger, for vi arbejder virkelig hårdt. I øjeblikket arbejder jeg 12-13 timer i døgnet, da jeg skal være færdig med min afhandling. Jeg er under et stort pres og græder indimellem, men så tørrer jeg øjnene og arbejder videre", siger hun.

Zichen Zhao fortæller, at hun slet ikke får udbetalt penge fra den kinesiske stat den sidste måned i Danmark, så det er særlig hårdt lige nu, da hun skal spare sammen til at betale den sidste måneds husleje. Pengene kan hun først få udbetalt i Kina - formentlig for at tilskynde de kinesiske ph.d.-studerende til at vende hjem. Hun tilføjer, at det også står i hendes kontrakt, at hun skal blive i Kina i mindst to år, inden hun kan søge job i udlandet igen.

**"KU bør øjeblikkeligt rette op på forholdene".**

Camilla Gregersen, formand, DM



## Husleje giver kvaler

Gergana Petrova Romanova, bestyrelsesmedlem i de ph.d.-studerendes interesseorganisation PAND og ph.d.-studerende ved Institut for Fødevarer- og Ressourceøkonomi på KU, siger, at hun kender flere kinesiske ph.d.-studerende, der lever af et stipendium fra den kinesiske stat.

En af dem har forklaret hende, at de før fik 8.900 kr. per måned, men per januar 2019 blev det sat op til 10.500 kr. per måned.

“Nogle har selv en opsparing, de bruger af, eller de får økonomisk støtte af deres familie, men min kilde bekræfter, at det er en kamp for mange at få dagligdagen til at hænge sammen. De har ikke råd til at have et socialt liv, får intet nyt tøj, og de har specielt vanskeligt ved at skaffe penge til depositum til en bolig og til at betale husleje i København”, siger bulgarske Gergana Petrova Romanova.

Hun tilføjer, at nogle forskningsledere, særligt på Sundhedsvidenskab, forsøger at hjælpe kineserne ved at supplere deres indtægt med lønnet arbejde ved siden af som på DTU, men hun efterspørger, at KU ligesom andre universiteter indfører en minimumsgrænse for indtægter.

## Rektor: Ingen skal sulte

Dokumenter, som Magisterbladet og ForskerForum har fået aktindsigt i, viser, at rektor Henrik Wegener blev gjort opmærksom på problemet allerede den 12. december 2017, hvor han og daværende prorektor Thomas Bjørnholm mødtes med repræsentanter for de ph.d.-studerende.

Ifølge mødereferatet sagde Henrik Wegener, at det “selvfølgelig er vigtigt, at ingen går og sulter”, mens Thomas Bjørnholm understregede, “at det, der foregår, er fuldt ud lovligt”.

KU-ledelsen afviste et forslag om at indføre et krav om en månedlig minimumsindtægt på 15.000 kr. og besluttede i stedet at få sagen undersøgt nærmere.

Først den 2. maj 2018, altså cirka et halvt år senere, var KU-administrationen klar med et notat om situationen: Ca. 220 ph.d.-studerende lever af et leveomkostningsstipendium ud af i alt ca. 1.200 indskrevne ph.d.er på Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet. På Sund-

hedsvidenskab er antallet ca. 113 ud af cirka 1.600 ph.d.er. Der er altså cirka 333 i alt.

Det fremgår også af notatet, at KU som det eneste danske universitet tillader, at de udenlandske ph.d.-studerende har ned til 6.090 kr. at leve for pr. måned.

DTU kræver, at udenlandske ph.d.-studerende har mindst 12.000 kr. pr. måned, og hvis stipendiet er mindre, bliver de tilbudt timelønsansættelse for at supplere op.

Svenske Karolinska kræver ligeledes, at alle ph.d.-studerende skal have et rimeligt forsørgelsesniveau svarende til minimum 20.781 SEK pr. måned. Aarhus Universitet har ifølge notatet en rettesnor, der hedder mindst 15.000 kr. per måned, men Lise Wogensen Bach, prodekan på AU's fakultet Health, oplyser, at de her har en vejledende sats på 12.000 kroner.

“Det er to SU-klip, vi taler om her. Det synes vi er rimeligt, hvis insti-

»



tutterne gerne vil internationalisere og have kvikke studerende. Samtidig sikrer vi, at ph.d.erne har ordentlige vilkår og et minimumsbeløb, de kan leve for”, siger hun.

### Internt KU-pres for løsning

KU-ledelsen afviste alligevel på et møde den 16. august 2018, altså efter at der var gået yderligere et halvt år, at indføre tilsvarende regler på KU.

Det fremgår ellers af referatet, at der blandt dekanerne var enighed om, “at problematikken skulle adresseres hurtigst muligt. Den nuværende situation med meget substansielle forskelle i ph.d.-studerendes indtægt blev vurderet som uholdbar”.

Rektor Henrik Wegener sagde også: “KU skal bidrage til at sikre, at vores ph.d.-studerende har rimelige levestandarder. Det nuværende indtægtsniveau er for visse udenlandske ph.d.-studerende meget lavt, hvilket KU, ligesom andre danske universiteter har gjort det, skal finde en løsning på”.

Det Sundhedsvidenskabelige og Naturvidenskabelige Fakultet bemærkede på mødet, at det vil blive omkostningstungt og potentielt vil resultere i en nedgang i antallet af ph.d.-stillinger, hvis ph.d.erne skulle have flere penge.

Ledelsen besluttede derefter ikke at gribe ind på egen hånd og i stedet sende sagen videre til universiteternes brancheorganisation, Danske Universiteter, så der kan blive formuleret et sæt fælles spilleregler, som universiteterne kan blive enige om.

### Forbrugersøkonom: Må leve minimalistisk

Ann Lehmann Erichsen, forbrugersøkonom i Nordea, siger, at “man er nede at kysse fattigdomsgrænsen”, hvis man lever for 10.000 kr. om måneden i Danmark, men at det kan lade sig gøre.

Hun henviser til, at Rockwool Fonden har foretaget en grundig undersøgelse af leveomkostninger i Danmark med beregninger for forskellige familietyper.

En enlig uden børn og uden bil, som er bosat i hovedstaden, har eksempelvis brug for mindst 10.362 kr. om måneden for at leve på et minimumsbudget. Et gennemsnitligt forbrug vil være 15.843 kr.

“10.362 kr. er det absolutte minimum, hvor der ikke er råd til at flutte sig på nogen måde. Hvis man køber det billigste mad, næsten aldrig får nyt tøj og kun bruger få penge på sociale aktiviteter, kan det lade sig gøre”, siger Ann Lehmann Erichsen.

Hun tilføjer, at det givetvis kan lade sig gøre at leve for 6.000 kr. om måneden, hvis man bor flere sammen i en lejlighed og sover i køjesenge, men de må leve på et meget beskedent niveau og måske også kummerligt og på en måde, som vi slet ikke synes er acceptabelt i Danmark.

### KU: Højere beløbsgrænse måske på vej

Kim Brinckmann, vicedirektør, Forskning & Innovation på KU, skriver i et mailsvar, at KU indtil nu har valgt at følge beløbet på ca. 6.000 kr., som er fastsat af udlændingemyndighederne ved ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse, selvom det er KU's opfattelse, at beløbet er sat relativt lavt.

“På KU ønsker vi at rekruttere de dygtigste ph.d.-studerende, og i denne proces ser vi på deres uddannelses- og forskningsmæssige meritter, da det ikke altid er dem med flest penge, der også er de største talenter. Når det er sagt, har vi selvfølgelig også et ansvar over for de ph.d.-studerende i forhold til at sikre, at de kan opretholde et rimeligt levegrundlag”, skriver han.

Dokumenterne, som Magisterbladet og ForskerForum har fået aktindsigt i, viser, at rektoratet på KU blev gjort opmærksom på problemet allerede den 12. december 2017, men først nu næsten to år senere er der udsigt til, at KU-ledelsen vil gribe ind og sikre ph.d.erne bedre vilkår.

Kim Brinckmann siger, at KU for lidt over et år siden tog sagen op i

Danske Universiteter, da man vurderede, at sagen har relevans for hele universitetssektoren.

“Da der endnu ikke er fundet en fælles løsning i Danske Universiteter, vil KU på det førstkommande møde i KU's Forsknings- og Innovationsråd (KUFIR) med deltagelse af de ph.d.-ansvarlige drøfte en fælles KU-holdning. Mødet vil finde sted primo oktober. Det er umiddelbart forventningen, at beløbsgrænsen vil blive højere end den, der er fastsat af udlændingemyndighederne”, skriver han.

Jesper Langergaard, direktør for Danske Universiteter, oplyser, at sagen er blevet diskuteret på et møde i rektorkollegiet, hvor det blev besluttet, at der er behov for mere tid til at belyse problemstillingen, før rektorerne kan tage stilling til eventuelle fælles retningslinjer.

“Vi kender ikke det samlede antal af ph.d.-studerende med udenlandske leveomkostningsstipendier på de danske universiteter. Vi er ved at indsamle de data, så vi har et grundlag for at drøfte, hvordan vi skal håndtere sagen, og om der er behov for at udarbejde nogle fælles retningslinjer”, siger Jesper Langergaard, der vurderer, at oplysningerne er indsamlet i løbet af september.

### Undergraver løn og arbejdsvilkår

Camilla Gregersen, formand for Dansk Magisterforening (DM), kalder en indkomst på 10.000 kr. efter skat utroligt lav og for en ph.d. helt, helt urimelig.

Hun slår fast, at det enkelte universitet naturligvis har et ansvar, hvis en ph.d. tilknyttet universitetet lever for et så beskedent beløb. Camilla Gregersen siger, at DM vil følge Danske Universiteters undersøgelse og mulige løsningsforslag meget tæt.

“Udenlandske ph.d.ere skal behandles ordentligt og have et tilstrækkeligt levegrundlag - andet kan universitetet ikke være bekendt. KU bør øjeblikkeligt rette op på forholdene. De udenlandske ph.d.ere i Danmark forsker på højeste niveau, så de bør have mulighed for at få en indkomst, der kan dække de mest basale leveomkostninger. Derfor går vi nu ind i sagen”, siger hun. ■

**“Det nytter ikke, at man kan få ph.d.er hertil under slave-lignende forhold og vilkår, som ingen danskere eller øvrige europæere for den sags skyld ville leve under”.**

Anders Hay-Schmidt, DM-fællestillidsrepræsentant



**Zichen Zhao bor på et værelse i en lejlighed, som hun deler med tre andre. Hun betaler 4.500 kr. pr. måned for værelset, så hun har 6.000 kr. tilbage til alle daglige fornødheder og uforudsete udgifter, når lejen er betalt.**

# Dansk arbejdskultur vinder

Syv ud af 10 DM-medlemmer arbejder på en flerkulturel arbejdsplads. Mellem 15 og 20 procent oplever kultursammenstød, viser en ny rundspørge. Mens universiteterne insisterer på at være globalister, definerer et stigende antal private virksomheder sig selv som danske. Det kan virke som en selvmodsigelse, men det kan faktisk styrke trivselen for både udlændinge og danskere, siger ekspert.

medicinalvirksomheden Lundbeck har HR-direktør Ulrik Tinggaard opgjort, at omtrent 300 ud af 1.800 medarbejdere ikke har et dansk cpr-nummer.

Arbejdssproget i Lundbeck er engelsk, og virksomheden har et såkaldt on-boarding-program, der tilbyder nyansatte udlændinge både praktisk hjælp og sprog- og kulturforståelseskurser.

Men selv om arbejdspladsen er international, så betyder det ikke, at arbejdspladskulturen er international.

Ligesom mange andre danske virksomheder, der opererer globalt, er Lundbeck nemlig gået væk fra at arbejde for en international arbejdskultur. I stedet vedkender virksomheden sig, at den er funderet i en dansk arbejdspladskultur.

“Vi har en flad og ubureaukratisk organisation, vi diskuterer tingene og opfordrer til, at medarbejderne udfordrer deres ledere. Vi mener, at det er en af grundstenene i Lundbecks succes”, forklarer Ulrik Tinggaard.

Den danske arbejdspladskultur er en udfordring for mange, erkender HR-direktøren.

“Nogle steder bliver det nødvendigt med en meget instruerende stil, andre steder skal lederen være mere coachende”, siger Lundbecks HR-direktør.

## “Intet virker så godt som tillid”

Medicinalvirksomheden med hovedsæde i Valby er langtfra den eneste private virksomhed, der har skiftet kurs i de senere år og bevæget sig væk fra en arbejdspladskultur, der mest af alt minder om møderne i FN. Det påpeger Dennis Nørmark, der i 15 år har beskæftiget sig med internationaliseringen af det danske arbejdsmarked og blandt andet har skrevet bogen “Kulturforståelse for stenalderhjernern”.

“Virksomheder som Carlsberg og FLSmidth bruger ligefrem det danske som et brand. De fremhæver arbejdspladsens konsensuskultur, de flade hierarkier og hyggen. Og verden tager godt imod”, siger han.

Ifølge Dennis Nørmark kom skiftet for fire-fem år siden, efter at virk-

somhedsledelser i årevis havde kigget mod corporate USA med dets bonusser og performancesystemer og mod England, der gik forrest med New Public Management.

“Den private sektor har genopdaget, at intet virker så godt som tillid. Store danske virksomheder taler de danske værdier frem. De har fået en stærkere identitet og en større tro på, at det er vigtigt at bevare det danske, selv om det vrirler med udlændinge i de store byer”, siger Dennis Nørmark.

I medicinalvirksomheden Lundbeck har man også bemærket, at det er blevet lettere at tiltrække højt kvalificerede udlændinge.

“For 10 år siden havde vi svært ved at rekruttere internationalt. I dag er København blevet enormt attraktiv for dygtige akademikere fra udlandet, og lempelsen af forskerskatten har hjulpet den udvikling på vej. Dog er det stadig kun et fåtal, der bliver efter de syv år, når forskerskatten udløber, selv om vilkårene fortsat er udmærkede”, siger Ulrik Tinggaard.

## Universiteterne har kosmopolitisk selvforståelse

Tendensen til at vedkende sig en dansk arbejdskultur har ikke fået de kulturelle konflikter til at forsvinde fuldstændigt. En ny rundspørge fra Magisterbladet viser, at syv ud af 10 beskæftigede DM-medlemmer i dag arbejder i flerkulturelle miljøer. Blandt de privatansatte angiver 17 procent af de, der arbejder i flerkulturelle miljøer, at de har oplevet kultursammenstød.

På universiteterne er konfliktniveauet en anelse højere. Her angiver 20 procent, at de har oplevet kultursammenstød mellem danske og udenlandske kolleger.

Ifølge rundspørgens fritekstsvar er kultursammenstød fx, at:

- “Vores uformelle ledelse af forskningsgrupper giver en uklar rolle for udlændinge”.
- “Vi har en del kinesiske ansatte, som ofte er ganske hierarkisk orienterede”.
- “Vi har problemer med at spise sammen pga. forskellig spisekultur”.
- “Har oplevet, at der bliver talt ned til kvinder”.

- “Det er min oplevelse, at vi på danske arbejdspladser har høj arbejdsmoral, og at den ikke altid svares i mødet med andre kulturer”.

#### **De udenlandske DM-medlemmer oplever ifølge rundspørgen:**

- “Mistrust and rumors on foreigners”.
- “Discrimination on language”.
- “Selv hvis der ikke bliver snakket dansk, kan omgangstonen til tider være meget uprofessionel, også grænseoverskridende, og emner uvante for udlændinge”.

Når andelen af kultursammenstød er lidt større på universiteterne end i det private, så skyldes det ifølge Dennis Nørmark, at man på de videregående uddannelsesinstitutioner dyrker sin kosmopolitiske selvforståelse meget intenst.

“Universiteterne hæver sig over det nationale i den tro, at det akademiske sprog er uafhængigt af følelsesmæssigt kulturelt fnidder, fordi naturloven er den samme i Bangladesh som i København”, siger antropologen.

Når man tager afsked med sin danske identitet, kan man heller ikke så let adressere problemer af kulturel karakter.

“Akademikere, der er rundet af den danske monokultur, vil gerne fremstå intellektuelt omnipotente. Derfor tager det lang tid, før de erkender, at forhold vedrørende kultur også er relevante for dem”, påpeger Dennis Nørmark.

#### **Den Røde Hær invaderede KU**

At kultursammenstød til tider kan være et større problem på universiteterne end i det private, bekræftes af professor Jakob Laurings egne undersøgelser. Han er ansat på Institut for Virksomhedsledelse på Aarhus Universitet.

“Siddet du som udenlandsk vidensarbejder i Danske Bank og udvikler en app sammen med et team, vil det hurtigt blive opsnappet, hvis du er ved at køre af sporet. På et universitet bliver du bedømt individuelt i en kultur fuld af selvledelse og med meget lidt formel ledelse og et hav af uskrevne regler”, påpeger Jakob Lauring.

I 2003-04, da Jakob Lauring deltog i feltstudier på naturvidenskab

Noget af det vanskeligste at forstå ved dansk arbejdspladskultur er “frihed under ansvar” ifølge professor Jakob Lauring fra Institut for Virksomhedsledelse på AU: “I Danmark bøjer vi gerne regler og agerer anti-autoritært – men kun til en grænse, og den grænse er ikke særlig tydelig for andre”.

### **EKSEMPLER PÅ KULTURSAMMENSTØD FRA UNDER-SØGELSEN:**

- Tysk konservativ høflighed. Svensk feminisme.
- Vi har store problemer med, at udenlandske kolleger ikke taler/læser dansk og derfor ikke kan fx eksaminere studerende. Det fører ofte til ulig fordeling af arbejdsopgaver, der opleves som uretfærdig af danske kolleger.
- Den udenlandske professor skal forstå, at han ikke er Gud, og de udenlandske studerende skal forstå, at professoren ikke er Gud.
- Vi har en del kinesiske ansatte, som ofte er ganske hierarkisk orienterede.
- En fransk medarbejder forventede at blive igangsat af sin chef og sad afventende og lavede ingenting, hvis hun ikke fik besked om, hvad hun skulle lave.
- Min chef er en mand fra Italien. Han virker nogle gang lidt forundret over, hvor direkte danskere kan være, og at han kan blive udfordret på sine planer, frem for at vi bare retter ind.



på Københavns Universitet, var de østeuropæiske forskere et stort sam-taleemne på flere institutter.

Der kom så mange, at de af kolle-gerne fik tilnavnet "Den Røde Hær". Forskerne talte om, at de var dygti-gere end alle andre, de kom uden fa-milie, og de var glubende sultne ef-ter at skabe sig en international forskerkarriere.

Østeuropæerne greb ivrigt ud ef-ter de muligheder, der fulgte med udvidelsen af EU. For dem var alter-nativet et underbetalt job i statsad-ministrationen hjemme i Bulgarien eller Rumænien.

"Det kan godt være, at de stod svagere sprogligt og kulturelt, men til gengæld sprøjtede de forsknings-publikationer ud. På det tidspunkt brugte mange danske forskere, mig selv inklusive, ph.d.-årene til at få børn, så mange følte også, at "Den Røde Hær" var en trussel", husker Jakob Lauring.

Start-00'erne var første gang, at Danmark oplevede en så massiv til-strømning af akademikere fra udlan-det til stillinger på universiteter og i videnstunge virksomheder.

I dag taler man ikke længere så meget om dem og os på Jakob Lau-rings institut.

"I flere afdelinger er op imod 50 procent af såvel studerende som an-satte udlændinge, og blandt de nyan-satte kommer flertallet udefra. Vi er for længst holdt op med at stille spe-cifikke krav om, at de ansatte skal gøre tingene på en dansk måde, selv om vi påskønner en indsats for at in-tegrere sig lokalt. Fx i form af tileg-nede sprogkundskaber", forklarer Aarhus-professoren.

### "Bare spørg"

Noget af det vanskeligste at forstå for udlændinge er "frihed under ansvar".

"Danskere bøjer gerne regler og agerer antiautoritært - men kun til en grænse, og den grænse er ikke særlig tydelig for andre", siger Jakob Lauring.

Han havde fx en russisk kollega, der blev så begejstret for begrebet hjemmearbejde, at han forsvandt til Rusland i flere uger ad gangen.

"Og ja, der er måske gratis frugt på arbejdspladsen, men det bety-der ikke, at du kan tage hele kurven med ind på dit kontor om morgenen.

Er det ikke en ligegyldig detalje, om en kollega tager et eller seks stykker frugt? Ikke hvis det skaber mislyde i forhold til en person, du skal kunne arbejde sammen med", fastslår han.

En ny medarbejder i en ame-rikansk virksomhed vil få en vel-komstintroduktion til arbejdsplad-sen, blive præsenteret for stedets regler og få tildelt en kontaktperson.

"I Danmark siger vi: "Det finder vi ud af hen ad vejen". "Bare spørg". Men det er tit meget uklart, hvem du skal spørge, og du bliver heller ikke kaldt op på chefens kontor, hvis du i en periode ikke performer godt nok. Når det så slet ikke har fungeret et stykke tid, falder hammeren pludselig", siger Jakob Lauring.

Kultursammenstød kan ikke und-gås, lyder det fra Aarhus-professoren.

"Hvis de bare er irritationsmo-menter? Lev med dem! Hvis de er skyld i, at produktiviteten falder, at arbejdsmiljøet forringes, eller at pub-likationsraten daler, så bør det være et stort opmærksomhedspunkt", understreger han.

### De dygtige er på gennemtræk

Olav Wedege Bertelsen, der er fælles-tillidsrepræsentant på Aarhus Uni-versitet, mener, at hans arbejdsplads er blevet meget bedre til at modta-ge internationale forskere i de sene-ste 10 år. Dog minder han om, at det ikke altid er de stærkeste cv'er med flest publikationer og de største pul-jer af eksterne forskningsmidler i rygsækken, der bidrager bedst til at få hverdagen på institutterne til at hænge sammen.

"Dels er de dygtigste tit på hurti-gere gennemtræk, så det kan knibe med deres engagement i at opbyg-ge stærke langtidsholdbare undervis-ningsmiljøer. Dels er der opgaver, de ikke lige kan gå ind og løse, fx kurser på dansk, opgaver i samarbejdsud-valgene, alumnedag osv.", siger Olav W. Bertelsen.

Da #metoo-kampagnen var på sit højeste, blev kulturelt betingede mis-

**"Den private sektor har genopdaget, at intet virker så godt som tillid".**

Dennis Nørmark, antropolog



**"Virksomheder som Carlsberg og FLSmidth bruger ligefrem det danske som et brand. De fremhæver arbejdspladsens konsensuskultur, de flade hierarkier og hyggen. Og verden tager godt imod," siger antropolog Dennis Nørmark.**

forståelser nævnt som et issue i nog-le af de sager, som kolleger gjorde fællestillidsrepræsentanten bekendt med. Under OK 18 var der også rigtig mange opklarende spørgsmål til til-lidsrepræsentanterne fra internatio-nale kolleger.

"Vi kan godt finde ud af karrie-reforløb og den slags. Men informa-tionsniveauet har brug for at blive højnet, og forventningsafstemnin-gen skal blive bedre. Og det går beg-ge veje. Mange af de henvendelser, jeg får fra internationale forskere, handler om savnet af både fagligt og personligt netværk", siger Olav W. Bertelsen.

Dennis Nørmark er enig med Ja-kob Lauring i, at kultursammenstød - uanset sektor - kan være alt fra ka-tastrofale til fuldkommen banale.

"Men vi skal passe alvorligt på. Hvis vi tror, at det går under radaren i udlandet, hvordan vi taler om ud-lændinge, vedtager smykkelove el-ler planlægger internering på øde øer, så tager vi grueligt fejl. De ved, at den er gal, og vi mister dygtige folk og vigtige projekter på den kon-to. Det er der, det bliver farligt, for vi kan ikke undvære den kraft, ud-lændinge kommer med", siger Den-nis Nørmark.

I modsætning til vidensarbejds-pladser i både England, Frankrig og USA har de danske stenaldershjerner først i nyere tid måttet indstille sig på, at mødet med de fremmede er uundgåeligt.

"Men vi har oplevet på den hårde måde, at vi ikke kan klare os uden dem", fastslår antropologen. ■

# DE GLOBALISEREDE DM'ERE

Universiteter og videnstunge virksomheder henter i stor stil udenlandsk arbejdskraft til landet. Selvom hver tredje DM-arbejdsplads fx har en sprogpolitik, oplever 15-20 procent af magistrene kultursammenstød på jobbet

# 70%

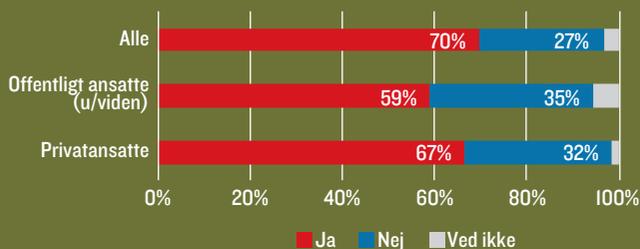
af DM's beskæftigede medlemmer arbejder på en flerkulturel arbejdsplads.

## Internationaliseringen er udbredt på danske vidensarbejdspladser

Syv ud af 10 beskæftigede DM-medlemmer arbejder på en flerkulturel arbejdsplads.

Universiteterne er næsten 100 pct. globaliserede, mens 67 pct. af magistrene i det private er ansat i et flerkulturelt miljø.

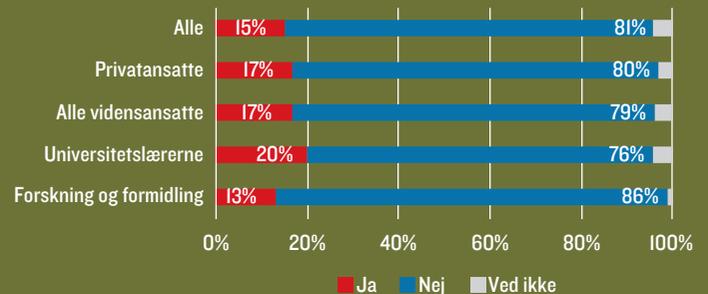
**Spørgsmål:** Er der medarbejdere fra andre lande på din arbejdsplads?



## Flest kultursammenstød på universiteterne

Hver femte DM-medlem, der arbejder på et universitet, har oplevet kultursammenstød på arbejdspladsen. I den private sektor sker det for cirka hver sjette, 17 %.

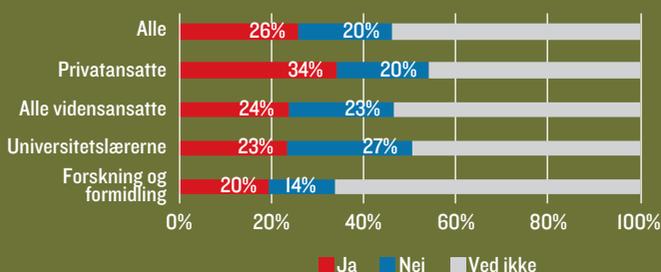
**Spørgsmål:** Har du oplevet kultursammenstød på din arbejdsplads mellem danske og udenlandske kolleger?



## Kun hver fjerde føler sig forberedt på kulturmødet

26 procent af magistrene siger, at deres arbejdsplads forbereder dem tilstrækkeligt til samarbejdet med de internationale kolleger. Det private er bedst til opgaven. Her føler hver tredje sig ordentligt klædt på.

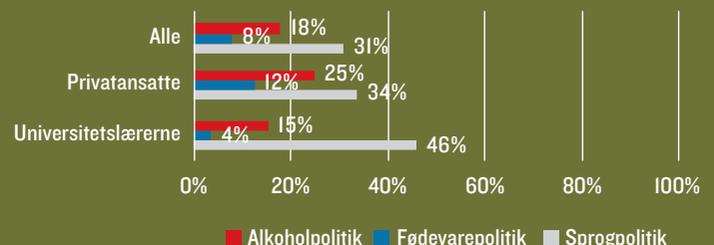
**Spørgsmål:** Gør din arbejdsplads nok for at forberede danske medarbejdere til samarbejdet med kolleger med en anden kulturel baggrund?



## Hver tredje arbejdsplads har en sprogpolitik

Op til en tredjedel af magistrene oplever, at arbejdspladserne har tilpasset sig en flerkulturel medarbejderstab med en alkohol-, mad- eller sprogpolitik.

**Spørgsmål:** Har din arbejdsplads tilpasset sig en flerkulturel medarbejderstab med nogle af følgende politikker? (Blandt dem, der har udenlandske kolleger)



# 9.336

DM-medlemmer blev i april 2019 inviteret til at svare på spørgsmål vedrørende internationalisering og flerkulturelle arbejdspladser. De er alle i beskæftigelse og arbejder i både offentlige og private virksomheder. 1.465 magistre svarede på undersøgelsen. Det giver en svarprocent på 16.

FYSIKER FRA SUFFOLK:

# “Jeg har skullet vænne mig til den kontante tone”

Briten Edward Perkins har det stramt med den uhøflige omgangsform på danske arbejdspladser. Til gengæld begejstrer det ham, når hans kolleger uforfærdet udfordrer chefens beslutninger. Og insisterer på, at en arbejdsuge er på 37 timer.

**S**iden 2012 har fysiker Edward Perkins pendlet til virksomheden Siemens i Brande i Midtjylland fra sit hjem i Hørning uden for Aarhus, som han deler med sin danske kone.

Selv om Siemens er en international arbejdsplads med især mange tyske og - efter en nylig fusion - spanske medarbejdere, er både kulturen og arbejdsproget dansk.

“Jeg har skullet vænne mig til den kontante tone mellem kolleger. Både når vi spiser frokost, og når vi kommunikerer per mail. I er generelt lidt uhøflige - og det virker, som om det er bredt accepteret, at det er sådan, tonen er”, påpeger Edward Perkins, der kommer fra Suffolk i Østengland.

Også på afdelingsmøder kan udvekslingerne falde mere kontant, end man nogensinde ville opleve det i England.

“Der var især et møde, hvor en medarbejder gik hårdt til ledelsen med en byge af kritiske spørgsmål. Bagefter kiggede jeg og en spansk kollega på hinanden og blev enige om, at det nok var det sidste, vi så til hende. Sådan gik det ikke. At både medarbejdere og ledelse forventer og accepterer en så skarp udveksling er meget usædvanligt. Og noget, jeg har stor respekt for”, siger Edward Perkins.

Den 39-årige fysiker holder også meget af at arbejde i en virksomhed, hvor familie-arbejdsliv-balancen tages alvorligt:

“Folk møder til tiden og er meget fokuserede, mens de arbejder. Der er en høj arbejdsetik. Til gengæld er fabrikken tømt for mennesker efter 17. Det ser jeg som et sundhedstegn”.

#### **En ph.d. i weekendtasken**

Han kom oprindeligt til Danmark i 2008 og gør ikke noget stort nummer ud af, at han i løbet af kort tid lærte at tale sproget flydende.

Han gør heller ikke meget stads ud af den ph.d. i fysik, han havde med i weekendtasken fra University of York. Dog medgiver han, at det ikke var svært for ham at finde et job i det private, da han først gik i gang med at kigge.

“At lære sproget er alfa og omega, hvis du vil arbejde i en videnstung virksomhed i Danmark. Allerede på universitetet lærte jeg, at hvis jeg talte dansk, når jeg henvendte mig på værkstedet eller i laboratoriet, så fik jeg lige lavet lidt mere”, siger Edward Perkins.

I fire år indgik han som postdoc i en forskergruppe på Aarhus Universitet, der undersøgte elektrisk modstand i forskellige materialer, og

egentlig ville han gerne være fortsat som en fri forskersjæl. At eksperimenterer inden for overfladefysikken passede ham godt. Men han måtte erkende, at det blev for hårdt at gå fra den ene midlertidige ansættelse til den næste.

Overgangen fra universitetet til arbejdet med analyse, digital overvågning og fjernstyring af vindmøller i hele verden var en omvæltning, medgiver han.

“Miljøet på fysikinstitutionen på Aarhus Universitet er internationalt. Der

var flere udlændinge i min forskningsgruppe, end der var danskere. Siemens er også en international arbejdsplads, men arbejdspladskulturen er utvetydigt dansk. Det var svært at falde ind i”, siger Edward Perkins.

Hvis han skal give et godt råd, udover at lære sproget, til akademikerne, der vil ind på det danske arbejdsmarked, lyder det:

“Gift jer med en lokal, der kan forklare, hvad der egentlig foregår!” ■

**“Allerede på universitetet lærte jeg, at hvis jeg talte dansk, når jeg henvendte mig på værkstedet eller i laboratoriet, så fik jeg lige lavet lidt mere”.**

**Edward Perkins arbejder i Brande for vindmøllegiganten Siemens: “I Danmark er arbejdsetikken høj, der er respekt for familie-arbejdslivbalancen, og medarbejdere forventes at gå hårdt til ledelsen”.**



CAND.MAG. FRA MICHIGAN:

# “Jeg blærede mig for højlydt”

I USA taler man højlydt om sine arbejdssejre, og det er nemmere at blive venner med sine kolleger uden for arbejdspladsen. En dansk arbejdsplads vrimler med indforståede koder og uigennemsigtige hierarkier. Otte job på fire år i Aarhus og omegn har gjort amerikanske Kate Dahl rig på erfaring.

**M**ange jobhop kun afbrudt af korte perioder med ledighed har på fire år gjort amerikanske Kate Dahl klog på, hvad der kendetegner dansk arbejdspladskultur i den private sektor.

“I danskere oplever jer selv som meget åbne og imødekommende, fordi I er uformelle. Jeres omgangsform er meget indforstået, så når man ikke kender alle koderne, kommer man som udlænding let til at træde forkert. Det er fx lettere at begå sig i både Tyskland og USA, hvor kravene til en medarbejder er tydelige, og chefens autoritet ikke bliver betvivlet”, siger Kate Dahl.

I USA kigger en virksomhed primært på en ansøgers færdigheder og kompetencer, og i Tyskland skal cv’et være grundigt og gå helt tilbage til børnehaven.

“I Danmark er det en kvalitet at fatte sig i korthed, og jobinterviewet handler mindst lige så meget om, hvorvidt du passer ind i virksomheden. En af de fejl, jeg begik i starten, var at blære mig højlydt, når jeg havde gode salgstal. Indtil en kollega gjorde mig opmærksom på, at det ikke var så smart. Det er ellers sådan, man gør i USA, hvis man har ambitioner”, siger den 30-årige cand.mag. fra Michigan.

### **Fredagsøl er ikke et venskab**

Kate Dahl kender det tyske arbejdsmarked godt, og i lang tid troede hun, at erfaringerne fra Tyskland kunne oversættes til danske forhold. Sådan forholder det sig ikke.

“I Danmark er hierarkierne ikke tegnet særligt tydeligt op. I starten blev jeg fx forvirret over, at mine kolleger tiltalte direktøren på samme måde som de øvrige kolleger. Den venskabelige tone er sær, fordi for-

holdet selvfølgelig på ingen måde er lige, når det kommer til stykket”, påpeger Kate Dahl.

Det har også forvirret hende, at arbejde og privatliv er så adskilt i Danmark.

“I USA er det nemt at møde sine kolleger uden for arbejdstid. I Danmark bliver man ikke venner, bare fordi man drikker en fredagsøl på jobbet. Da jeg på et tidspunkt stoppede på en arbejdsplads, sagde min afdeling: “Kom nu og besøg os”. Da jeg så tog dem på ordet, var det virkelig akavet”, fortæller hun.

### **“Tal langsomt, og anerkend de internationale”**

Kate Dahl har prøvet at blive fyret, fordi hun ikke kunne finde ud af at navigere i arbejdspladskulturen i en lille startup.

“Jeg har skullet genopfinde mig selv, og et langt stykke hen ad vejen er det sådan, det er at starte fra bunden i et nyt land. Der er dog to ting, jeg vil opfordre danskere til at tænke over: Vær opmærksomme på at tale lidt langsomt hen over frokosten, når I sidder med en udlænding, der er ved at lære sproget. Og bliv bedre til at anerkende værdien af, at internationale medarbejdere kommer med et andet “take” på jobbet. Måske kan I også lære noget af os”, påpeger Kate Dahl.

Armbevægelserne er ivrige, og anekdoterne vælter ud af hende, når hun først kommer i gang. Samme energi førte den unge amerikaner væk fra en dybt kristen opvækst i en lille by i det nordøstlige USA til Tyskland i en alder af kun 19 år. Efter at have været udvekslingsstudent i Tyskland og lært sproget blev Kate Dahl optaget på universitetet i Lüneburger Heide. Kandidatgraden i europæiske studier tog hun på Flensburg Universitet.

Der gik mindre end tre måneder, før hun var ansat i sit første job i en nystartet techvirksomhed i Aarhus.

“Jeg kom flyvende fra start på det danske arbejdsmarked. Det betød meget, at min mand, der er dansk, kunne coache mig, og så gik jeg også strategisk til værks. Jeg så en åbning på jobmarkedet, som jeg kunne udfylde, inden for salg og marketing”, fortæller den 30-årige cand.mag. fra Michigan.

### **“I er virkelig svære at greje”**

Hun vil helst interviewes på engelsk, for det kniber fortsat med at føre dybere samtaler på dansk. Sprogbarrieren har dog ikke forhindret hende i at gå fra det ene job til det næste, i de fire år hun har boet i Aarhus.

“På papiret er jeg en succeshistorie om greencardordningen for internationale højtuddannede. I praksis har mødet med en dansk arbejdspladskultur været både udfordrende og til tider frustrerende. I er virkelig svære at greje for en amerikaner”, siger Kate Dahl.

I det sidste halve år er den unge amerikaner slået ind på en ny karrierevej. Hun er ved at etablere sig som rådgiver for andre internationale, der kæmper med at finde fodfæste på det danske arbejdsmarked. Gennem kurser, coachingforløb og samtaler øser hun ikke mindst af egne erfaringer.

“Et af mine første råd til andre udlændinge er: Meld dig ind i en fagforening. Et andet er: Lær sproget. Det tredje er: Pas på den ubevidste jantelov. Opfylder du de kriterier, er der gode muligheder for at skabe sig et godt arbejdsliv i Danmark”. ■

**“I starten blev jeg fx forvirret over, at mine kolleger tiltalte direktøren på samme måde som de øvrige kolleger. Den venskabelige tone er sær, fordi forholdet selvfølgelig på ingen måde er lige, når det kommer til stykket”.**



# På DTU foregår kulturarbejde på organisationsniveau

Med 106 nationaliteter under samme tag på DTU er kulturel intelligens i dag en kompetence på højde med tekniske færdigheder. "Hvis vi skal være i topfem, skal vi kunne krænge kulturen af os, lægge den på bordet og tale om den", siger HR-konsulent og specialist i internationalisering Mikkel Orlovski.

**"Det har handlet om at få alle med på ideen om, at den dybe tallerken ikke er en dansk opfindelse".**

Mikkel Orlovski, HR-udviklingskonsulent

I dag er afdelingen nedlagt, og kulturarbejdet er integreret i alt, hvad universitetet rører ved, fra rekruttering til kommunikation og ledelse af forskningsgrupper.

"31 procent af staben på DTU er udlændinge, 53 procent af ph.d.erne er det og 42 procent af forskerne. 65 procent af alle DTU's publikationer bliver skabt i et internationalt samarbejde. Derfor er det helt naturligt, at alle dele af vores organisation kører i et internationalt gear", forklarer Mikkel Orlovski.

Han er HR-udviklingskonsulent med en magistergrad i psykologi samt kultur- og sprogødestudier og har selv arbejds erfaring fra både USA og den private sektor i Frankrig.

## Nytter ikke, at de alle har læst de samme bøger

Siden 2013 har Mikkel Orlovski arbejdet med at styre kulturarbejdet på DTU væk fra individniveau og op på organisationsniveau. En nødvendig, men ikke helt enkel opgave, medgiver han.

"Det har handlet om at få alle med på ideen om, at den dybe tallerken ikke er en dansk opfindelse. Forskningsgrupper med stor diversitet og en leder med en høj kulturel intelligens opnår de bedste forskningsresultater. Derfor er medarbejderne

helt med på, at det ikke bare er noget blødt pjat, men at det kulturelle skal være et sprog og en kompetence på højde med tekniske færdigheder", forklarer Mikkel Orlovski.

Det overrasker ikke DTU's HR-udviklingskonsulent, at magistre på universiteterne i en nylig rundspørge fra Magisterbladet oftere svarer, at de oplever kultursammenstød på arbejdspladsen, end magistre i den private sektor.

"106 nationaliteter - det giver altså en stor kompleksitet. Samtidig er universitetet den måske mest kompetitive af alle verdener, så nye perspektiver og måder at tænke på er helt afgørende. Det nytter ikke, at du nøjes med at samle otte danskere, der alle har læst de samme bøger og haft den samme underviser, i en forskningsgruppe", fastslår Mikkel Orlovski.

DTU har et lederprogram på både engelsk og dansk, som 50-70 medarbejdere er igennem hvert år. Derudover står universitetet for workshops og kurser om interkulturelle dynamikker.

"Vi bruger scenarier, rollespil og øvelser til at træne folk i konkrete situationer. Vi forsøger at gøre det til en naturlig ting at tale om de kulturelle udfordringer", forklarer Mikkel Orlovski.

## Små ting udløser forbrødring og konflikt

Kultursammenstød på universitetet kan dække over alt lige fra måden, de ansatte står i kø på til maden i kantinen, til den tone, en professor

fra en hierarkisk kultur anvender, når han taler til laboranter og administrativt ansatte.

“Til forskel fra personlighed er kultur noget, du kan krænge af dig og lægge på bordet og tale om. Det er lettere at tale om, hvorfor det er vigtigt for DTU at have et fladt hierarki og en diskuterende samarbejdskultur, end om at nogen er en arrogant stodder”, understreger Mikkel Orlovski.

Mange sammenstød bunder i misforståelser. Men det er samtidig de små ting, der er kimen til både forbrødring og konflikt:

“I England siger man fx “godmorgen” til kolleger helt indtil kl. 12. Hvis en dansker siger godmorgen til en kollega kl. 11, kan der godt ligge en implicit hentydning i det: Du ser lidt træt ud, har du været ude at drikke? Er du ikke kommet i gang endnu?” forklarer Mikkel Orlovski.

På DTU endte diskussioner om køkulturen i kantinen for resten - meget DTU-agtigt - med, at et par trafikeksperter fik lov til at redesigne hele turen rundt om frokostbuffeten.

### **Monokulturen en hurdle**

Selv om værdierne på campus i Lyngby er gennemsyret af dansk arbejdspladskultur, er der højt til loftet.

“Autonomien skal være stor blandt forskere, så vi lægger rigtig meget ansvar ud - det er selvfølgelig også meget dansk. Det er ganske få principper, vi ikke går på kompromis med, fx at DTU vil have en flad struktur, at chefens dør altid er åben, og at folk skal møde til tiden og have respekt for hinandens tid”, siger Mikkel Orlovski.

Han tilføjer, at den danske monokultur har været en af de helt store hurdler for arbejdet med kulturel intelligens på DTU:

“USA, Frankrig og briterne er hestehoveder foran på erfaring med andre kulturer. Danskerne er først lige begyndt at blive udfordret på det her punkt. Og der er en grundlæggende mangel på nysgerrighed efter at tage til udlandet blandt danskerne. Vi har jo fede universiteter her, så hvorfor rejse efter det? En formildende omstændighed er, at vi heldigvis kan grine af os selv, før vi drukner helt i selvfedme”. ■



**“Medarbejderne er helt med på, at det ikke bare er noget blødt pjat, men at det kulturelle skal være et sprog og en kompetence på højde med tekniske færdigheder”, forklarer HR-udviklingskonsulent Mikkel Orlovski, der arbejder med internationalisering.**

# Udenlandske akademikere forsøger at råbe erhvervslivet op

DM-netværket DAFNE vil være broen til det danske arbejdsmarked for udenlandske akademikere på jobjagt. Bag ideen står den 31-årige italiener Giulia Farina, der er ph.d. i klassisk filologi og selv i færd med at knække nødden.

*Hvorfor er der brug for DAFNE, Danish Academic Foreigners Network?*

“Fordi udenlandske akademikere ikke kommer særlig let i arbejde, selv om danske virksomheder råber på højt uddannet arbejdskraft. Parterne har brug for et mødested, hvor erhvervslivet kan se os an og præcisere, hvad de efterspørger - og vi kan informere om, hvilke kompetencer de får ind i deres virksomhed, hvis de hyrer os. Derudover har vi brug for tips til, hvordan vi skal nærme os den private sektor.

Jeg har selv været jobsøgende i et år og troede helt ærligt, at det ville gå lidt lettere. Jeg havde forstået, at akademisk arbejdskraft er en mangelvare i Danmark. Min erfaring er, at hvis jeg kun skal bedømmes på min forholdsvis korte erhvervs erfaring og på min italienske uddannelse, så vil jeg aldrig kunne konkurrere med en dansk ansøger. Samme erfaring har andre. Håbet er, at DAFNE kan komme til at fungere som en bro til det danske arbejdsmarked for højtuddannede udlændinge. Vi har

også fået kontakt til et tilsvarende netværk i Vejle, som vi håber at lære en masse af”.

*Hvordan har du selv oplevet at være jobsøgende i Danmark?*

“Det er en ret forvirrende oplevelse. Jeg taler tre sprog flydende og har en ph.d. i klassisk filologi, og jeg tænkte, at det var et rimeligt solidt udgangspunkt for at komme i betragtning til et arbejde. Jeg har søgt meget bredt, har god energi og en stor lyst til at beskæftige mig med alt muligt, der ligger uden for akademia. Det har overrasket mig, at danske virksomheder tilsyneladende har svært ved at få øje på kvaliteterne i en humanistisk uddannelse som min. Især fordi de siger, at kompetencerne er efterspurgte. Jeg fornemmer, at der ikke er tradition i Danmark for at bruge humanister i hverken centraladministration eller private virksomheder på samme måde som i mit hjemland. Men måske skal de bare have en chance for at møde os”.

*Hvorfor bliver du ved?*

“Fordi jeg satser på at bo og arbejde i Danmark. Jeg kan lide værdierne i det danske samfund. Alene den nylige valgkamp har været en fornøjelse at følge med i. Alle taler politik, og politikerne svarer rent faktisk på det, de bliver spurgt om. Jeg er for nylig begyndt på sprogskole. Lærer jeg dansk, vil det formentlig øge mine jobchancer betragteligt. Jeg har haft en enkelt måneds praktik på forlaget Museum Tusulanum Press, så jeg bygger langsomt ovenpå. Jeg nægter at tro på, at et dynamisk samfund som det danske ikke kan bruge mig før eller siden”. ■

Du kan finde flere informationer om Danish Academic Foreigners Network i netværkets Facebook- og LinkedIn-grupper.



## DM OG DE INTERNATIONALE MEDARBEJDERE

Kurser, netværk, rådgivning og informationsmateriale på engelsk. DM har en række aktiviteter målrettet forskere og vidensarbejdere fra udlandet. En del er gratis, mens visse tilbud kun er for medlemmer af Magisterforeningen.

Tilbuddene er:

- Why do you need a union? What is the Danish Model? Svarene på det og meget andet ligger på <https://dm.dk/english>.
- Netværket DAFNE – Danish Academic Foreigners Network – sætter møder op med erhvervslivet og deler erfaringer ud.
- Samarbejde med og sponsering af netværket PAND – PhD Association Network of Denmark.
- Karrieresamtaler (kun for medlemmer).
- Juridisk bistand, fx i forbindelse med kontraktskrivning (kun for medlemmer).
- Fyraftensmøder og informationsmøder på engelsk i både Aarhus og København – fx “How to communicate your research outside of academia”.
- Kulturmøder – workshops med amerikanske Kate Dahl i både Aarhus og København.
- Deltagelse i informationsmøder for udenlandske forskere og studerende på universiteterne. Særligt fokus på, at DM også er til for udlændinge i tidsbegrænsede stillinger.



# Længe var det et stort mysterium, hvad jeg egentlig skulle lave

Russeren Nik Kharlamov har oplevet både de små kuriøse kultursammenstød og de mere vanskelige på sin arbejdsplads, AAU. "Det var mod alle odds, at jeg endte med at blive", siger han.

*Hvordan oplever du arbejdspladskulturen på universitetet?*

"Jeg vil sige om min arbejdsplads, som min kone nogle gange siger om mig: Jeg elsker dig selvfølgelig, men jeg kan ikke altid helt forklare hvorfor! Der er frihed under ansvar, men der er jo ikke frihed til at gøre, hvad fanden du vil, og det bliver oversolgt lidt som et gode. Der er heller ikke de hierarkier, jeg kender fra Rusland og USA, men der er til gengæld adskillige uformelle kommandoveje, som jeg har brugt meget tid på at gennemskue".

*Har du oplevet kultursammenstød med dine kolleger?*

"Masser. Både små kuriøse og de mere vanskelige. Jeg har undret mig over den skriftlige kommunikation, som er meget dansk. Jeg kan se, at tonen også volder store vanskeligheder for mine amerikanske og britiske kolleger, som ikke helt forstår, om noget er ment humoristisk eller ironisk. Ordet "please" anvendes sjældent, men samtidig virker det, som om man får svar, som vinden blæser. Dvs. intet nogle gange.

At få danske venner på den her arbejdsplads har krævet seriøst benarbejde. Du kan gå til en julefrokost og have det virkelig sjovt, men dagen efter er de helt tilknappede igen. I det mindste har danskerne glæden ved sprut tilfælles med russerne".

*Hvordan blev du modtaget på Aalborg Universitet?*

"Min forståelse var, at jeg skulle have studerende og lidt mere adjunktliggende opgaver. Det var ikke tilfældet. Der var hverken en konkret problemstilling eller den vejledning, som jeg forventede med min amerikanske erfaring. I det hele taget stod det meget uklart, hvilket karriereløb der var tiltænkt mig, og hvilke opgaver og hvilket ansvar der ligger i forbindelse med de forskellige karriereniveauer. Længe var det et stort mysterium, hvad jeg egentlig skulle lave.

Det skal lige siges, at Aalborg ikke var så vant til at tage imod udlændinge dengang og har formaliseret sine introprogrammer meget mere siden. Dengang i 2013 var jeg tæt på at opgive ævred. Det var virkelig svært. Det var mod alle odds, at jeg endte med at blive". ■

**"Du kan gå til en julefrokost og have det virkelig sjovt, men dagen efter er de helt tilknappede igen".**



## Kræftens Bekæmpelses Psykosociale Forskningsudvalg (KBPF)

### Støtte til forskning i psykosociale aspekter af kræft

Kræftens Bekæmpelses Psykosociale Forskningsudvalg (KBPF) indkalder ansøgninger om støtte til forskningsprojekter med fokus på psykosociale aspekter af kræft. Ansøgninger inden for alle forskningstraditioner er velkomne.

Det skitserede forskningsprojekt skal have et klart og veldefineret psykosocialt indhold, for eksempel i form af fokus på kræftsygdommens emotionelle, eksistentielle, kulturelle, socioøkonomiske, sociale og relationelle aspekter.

Hvis det er relevant for projektet, bør det tilstræbes, at kræftpatienter eller andre relevante aktører (pårørende, sundhedsprofessionelle m.m.) inddrages aktivt i projektets afvikling. Det skal tydeligt fremgå af ansøgningen, hvordan dette sikres.

Projektet vurderes ud fra sin videnskabelige kvalitet og psykosociale relevans; herunder dets originalitet og gennemførlighed. Der vil desuden blive lagt vægt på, at forskningen gennemføres i samarbejde med etablerede forskningsmiljøer på området.

#### Projektet må

1. tage udgangspunkt i sundhedsvidenskabelige, socialvidenskabelige, humanistiske eller tværvideenskabelige forskningstraditioner og kan inddrage kvantitative og/eller kvalitative metoder
2. på kortere eller længere sigt kunne forbedre håndteringen af udredning, pleje og behandling, forbedre livet med kræft eller livets afslutning pga. kræft samt forbedre forebyggelsesindsatser i bred forstand.

Der kan søges støtte til projektudgifter, forbederelsesstipendier og skolarstipendier.

Se det fulde opslag på vores hjemmeside: [www.cancer.dk/bevilling](http://www.cancer.dk/bevilling).

**Kræftens Bekæmpelse**  
Bevillingssektionen

## Kræftens Bekæmpelse – The Danish Cancer Society

### Call for proposals for new members of The Scientific Committee of the Danish Cancer Society (KBVU)

The Scientific Committee of the Danish Cancer Society invites institutions, institutes, and scientific societies that are actively involved in cancer research to submit proposals for one new member for the committee.

The vacant committee seat is to be occupied by an experienced, active researcher with expertise in the following area:

- Cancer epidemiology

The committee consists of 17 members, and both Danish and foreign members are represented, herof two patient representatives.

Each year the committee receives a budget from the Central Board of the Danish Cancer Society that it allocates in free competition to high quality, cancer-relevant research proposals. On request, the committee may comment on questions, or on its own initiative make statements to the Executive Committee on professional matters within the committee's field of competence.

On the basis of a concise, professional nomination from the Scientific Committee, the Central Board elects the new committee members.

Motivated proposals for candidates, containing a CV of maximum 5 pages including a publication list, must be received by the Danish Cancer Society no later than 1 September 2019.

The proposals should be sent to: [ckh@cancer.dk](mailto:ckh@cancer.dk)

**Kræftens Bekæmpelse**  
Bevillingssektionen



magisterbladet

# 438

Så mange gange blev Magisterbladet citeret i danske medier i 2018.  
Dermed blev Magisterbladet Danmarks femte mest citerede fagblad i 2018.  
Det viser en opgørelse fra Infomedia.

Læs de daglige nyheder på  
**magisterbladet.dk**



TRODS FLERE ÅRS BESPARELSER:

# De studerende har fået flere undervisningstimer

Universiteterne bruger i dag flere timer på undervisning og vejledning, end før de omstridte topcentsbesparelser blev indført.

**REGERINGENS BESPARELSER** udhuler kvaliteten i uddannelserne.

Sådan har det lydt fra blandt andre de studerende og undervisere siden indførelsen af det såkaldte omprioriteringsbidrag i 2016.

Men hvis en målestok for kvalitet er, hvor mange undervisnings- og vejledningslektioner universiteterne tilbyder de studerende, så er billedet mindre entydigt.

For omfanget af undervisnings- og vejledningstimer er i dag højere, end da besparelserne blev indført. Det viser indberetninger af timetal for undervisning og vejledning på samtlige bacheloruddannelser, som universiteterne har givet til Uddannelses- og Forskningsministeriet.

I studieårene 2015-2016 og 2017-2018 er det totale tilbud af undervisning vokset en anelse fra 439.772 timer til 440.344 timer, samtidig med at bestanden af studerende er faldet.

På hovedområderne samfundsvidenskab, naturvidenskab/teknik og sundhedsvidenskab er udbuddet af timer steget betydeligt, mens humaniora skiller sig ud som en markant undtagelse. Her er antallet af undervisningstimer skåret med 15,4 pct., men i samme periode er antallet af studerende tilsvarende faldet med 16,4 pct.

De samfundsvidenskabelige bacheloruddannelser har på landsplan et fald på 411 studerende fra 2015 til 2018 svarende til -1,5 pct., men i samme periode øgede universiteterne tilbuddet af undervisningstimer med 4.800 timer eller 8 pct. Antallet af udbudte kurser er samtidig vokset.

De naturvidenskabelige og tekniske uddannelser havde i 2018 samme antal studerende som i 2015, men alligevel steg omfanget af undervisnings- og vejledningstimer med 8,6 pct.

Timetalsopgørelsen viser ifølge professor i økonomistyring ved Aalborg Universitet Per Nikolaj Bukh, at besparelserne ikke har påvirket uddannelsesinstitutionernes kerneprodukt.

“Når undervisningsmængden faktisk er øget, så må det betegnes som en myte, at vi er skåret ind til benet, og at det koster på uddannelseskvaliteten. I stedet for tyder det på, at universiteterne har været i stand til at øge produktiviteten og samtidig har høstet besparelserne primært ved at effektivisere administrationen og måske skrue ned for diverse projekter”, siger han.

Per Nikolaj Bukh peger dog samtidig på, at antallet af udbudte kurser er faldet i perioden. Det gælder især på humaniora, men i mindre omfang også på naturvidenskab og teknisk videnskab.

“Det er også en effektivisering af undervisningen, når man tilbyder to valgfag frem for ét. Men det er ikke nødvendigvis det samme, som at kvaliteten dermed falder. Du får ikke nødvendigvis bedre kvalitet ved at udbyde tre frem for to fag”, siger han.

**Studerende: Bacheloropgaver og specialer er beskåret**

Også formanden for Danske Universiteter, Anders Bjarklev, ser timetallene som udtryk for, at uddannelserne er blevet friholdt fra forringelser.

“Et stykke hen ad vejen er jeg enig i, at universiteterne har gjort alt for at opretholde den høje kvalitet. Og vi kan også se i internationale sammenligninger, at vi ikke er faldet bagud”, siger han.

Anders Bjarklev mener dog alligevel, at besparelserne har haft konsekvenser.

“Vi har lavet om på tingene for at få pengene til at række længe. Fx ved at lave holdundervisning om til forelæsninger, ligesom vejledningen foregår i større

**“Det er en myte, at vi er skåret ind til benet, og at det koster på uddannelseskvaliteten”.**

Per Nikolaj Bukh, professor, Aalborg Universitet

grupper i modsætning til én til én. Det er ikke sådan, at kvaliteten er blevet dårligere, men den enkelte studerende kan opleve, at det er blevet sværere at komme til orde”, siger han.

På humaniora er andelen af undervisning med mere end 40 studerende per hold vokset fra 31 pct. til 36,8 pct. af samtlige undervisningstimer. For alle andre hovedområder er andelen vokset fra 50 pct. til 52,3 pct.

Jonas Hedegaard Jørgensen, formand for Danske Studerendes Fællesråd, advarer mod at se universiteternes opgørelse over timetal som en indikator på kvalitet.

“Timetallet er mange steder rigtigt lavt, mange steder så lavt, at det er svært at argumentere for, at der reelt er tale om et fuldtidsstudium”, siger han.

“Derudover er der mange steder, hvor vejledningen er skåret hårdt i forbindelse med bachelorprojekter eller specialeopgaver. Og på KU er det mundtlige forsvar på bacheloropgaver skåret helt væk”, siger Jonas Hedegaard Jørgensen. ■

**UDDANNELSESBESPARELSER**

De studerende har ikke fået mindre undervisning og vejledning

	2015-2016	2017-2018
Humaniora	150.644	127.462
Samfundsvidenskab	60.091	64.934
Naturvidenskab/teknik	204.981	222.660
Sundhedsvidenskab	24.056	25.288
<b>I alt</b>	<b>439.772</b>	<b>440.344</b>

Kilde: Magisterbladets beregning på baggrund af universiteternes indberetning af timetal til Uddannelses- og Forskningsministeriet 2015-2016 og 2017-2018.



Puk Damsgård



Leonora Christine Skov



Vært:  
Clemnt Kjersgaard

# Unik mulighed

## Live på scenen i Imperial: to foredrag og diskussion

I august 2019 lanceres en ny serie arrangementer, der samler en række af Danmarks mest efterspurgte foredragsholdere i et nyt, tre timer langt format på en af Danmarks bedste scener; Imperialbiografen. Arrangementerne rummer foredrag med hver af dagens gæster, samt en rundbordssamtale med dem begge ved ordstyrer Clement Kjersgaard.

Første arrangement afholdes lørdag den 31. august med journalist og forfatter Puk Damsgård og forfatter Leonora Christina Skov.

Andet arrangement afholdes søndag den 17. november med professor Svend Brinkmann og journalist og forfatter Peter Øvig Knudsen.

DM er samarbejdspartner på arrangementerne og kan derfor tilbyde DM's medlemmer deltagelse til en favorabel pris på kr. 100,- (normalpris kr. 299,-) og der er 100 pladser som tildeles efter først-til-mølle princippet.

Tilmeld dig via [dm.dk/kalender](https://dm.dk/kalender)

Dansk  
Magisterforening



6 gode råd

# Sådan overlever du en ny chef

En ny chef kender ikke dine kompetencer eller ved, hvad du står for – og derfor kan det være overraskende svært at få ny chef. Her er derfor seks råd til, hvordan du tackler, at din gamle chef bliver skiftet ud med en ny.

## 1 VID, HVORFOR ET CHEFSKIFTE KAN VÆRE SVÆRT

Din chef har åbenlyst stor indflydelse på dit arbejde, og derfor kan det være angstprovokerende at få en ny chef. Ofte vil en ny chef være ansat til at skabe forandringer, og det kan føles træls, især hvis du har svært ved at se fidsen i forandringerne. Måske har dit arbejdsliv allerede budt på flere chefskifter uden den store succes – og derfor er det også forståeligt, hvis du føler dig mat i sokkerne ved udsigten til en chef, der kommer for at lave det hele om. Det kan også være, at du har et godt og tillidsfuldt forhold til din gamle chef. Hvis du har det, kan det være ganske vemodigt at sige farvel til din chef. Det kan det, fordi du ved, at din gamle chef kender dig, dine kompetencer, dine svagheder og styrker – modsat din nye chef, som først skal til at lære dig at kende. Det kan være hårdt arbejde, og derfor kan det i sig selv hjælpe, hvis du anerkender, at det kan føles strabadserende at få en ny chef.



## 2

### FORSTÅ DIN NYE CHEF

Uanset hvorfor du synes, det er svært at skifte chef, er et vigtigt råd, at du sætter dig ind i, hvad din chef er blevet ansat til at levere. Jo bedre du forstår, hvorfor din nye chef handler, som hun gør, jo nemmere bliver det for dig at navigere i. Det gør det samtidig også lettere at spille med på de dagsordener, som din nye chef har – og forhåbentlig gør det det også sjovere for både dig og din chef, hvis I kan arbejde sammen mod et fælles mål. Arbejdsglæde kommer som regel, når du føler, at du lykkes med dit arbejde, og du vil alt andet lige have nemmere ved at lykkes, hvis du sætter dig ind i din nye chefs dagsorden.



## 3

### FORTÆL OM DINE KOMPETENCER

De fleste nye chefer vil tage et møde med den enkelte medarbejder, hvor I får mulighed for at lære hinanden at kende. Mødet vil ofte være en indledende snak, hvor din chef fortæller lidt om sine planer med afdelingen eller organisationen, ligesom din chef sandsynligvis også vil spørge ind til dig. På mødet vil du derfor typisk fortælle om, hvad du specifikt arbejder med, ligesom du vil fortælle om dine kompetencer og kvalifikationer. Din chef kan helt sikkert ikke huske alt, hvad du fortæller, og derfor er det også en god idé, hvis du løbende bringer dig selv i spil, indtil I har fået en god forståelse for hinanden og forhåbentlig har fået opbygget et tillidsfuldt forhold. Hvis din chef ikke afholder møder med de enkelte medarbejdere, så sørg for, at du selv tager ansvar for at introducere dig og dine arbejdsopgaver for din chef. På den måde er du med til at sikre, at din chef forhåbentlig får en større forståelse for, hvilke funktioner du varetager, og hvorfor de er vigtige for afdelingen. Husk, at det både er dit og din nye chefs ansvar, at I får et godt forhold.

## 6 gode råd Sådan overlever du en ny chef

# 4

### FORETAG EN FORVENTNINGSAFSTEMNING

At få ny chef minder på mange måder om at få et nyt job. Og derfor er det helt centralt, at du foretager en forventningsafstemning med din chef. Både i starten og løbende. Det kan også være en stor fordel for dig – hvis din chef ikke selv tager initiativ – at du selv løbende tager initiativ til en forventningsafstemning. Din nye chef kan nemlig sagtens have helt andre forventninger om prioriteringer, kvalitet og kvantitet end din gamle chef – og ved at forventningsafstemme er du med til at sørge for, at jeres samarbejde bliver så godt som muligt. Hvis du drømmer om en anden rolle i afdelingen eller i organisationen, kan det også være en god idé, at du fra første møde med din chef sørger for at sætte dig selv i spil i forhold til det mål, som du kan se, din nye chef har. På den måde tager du det første lille skridt mod at komme derhen i dit arbejdsliv, hvor du drømmer om at være. Du skal nemlig huske, at du er mere, end hvad du laver lige nu. Måske har du erfaringer fra tidligere job, som din chef kan bruge, eller måske har du netop gennemført en efteruddannelse, som du håber at kunne bruge mere aktivt?



# 5

### FIND UD AF, HVAD DU KAN PÅVIRKE

Hvis du er en af dem, der synes, det er rigtig godt træls at få en ny chef, så kan det være en hjælp at finde ud af, hvad du har kontrol over: Sæt dig derfor ned og undersøg, hvad du i dit job under din nye chef har indflydelse på, og hvad du ikke har indflydelse på. Det er eksempelvis svært at ændre, at din chef er ansat til at implementere et nyt digitalt system, som du synes er håbløst. Men måske er der en flig af implementeringen, du alligevel kan påvirke, så dit arbejdsliv alligevel kommer til at være meningsfuldt? Du er nødt til at få det bedste ud af det, især hvis du er i en situation, hvor det ikke er nemt at få et nyt job. Derfor må du – hvis din arbejdsdag skal være så god som muligt – finde ud af, hvor du kan være medspiller, også selvom du synes, at den overordnede strategi er en hat. Glem derfor alt det, du ikke kan ændre, og fokuser på de steder, hvor du har mulighed for at foretage ændringer, der gør dit arbejdsliv sjovere.

# 6

### TAL MED DINE KOLLEGAER

Det er ikke unormalt, at der opstår konkurrence blandt medarbejdere, når en ny chef kommer til. Alle vil gerne have den nye chefs gunst, og pludselig kan det føles som en dårlig konkurrence. Det skaber et kedeligt arbejdsklima og er ikke særlig fedt for nogen. Derfor kan det være en god idé, at du og dine kollegaer sørger for at tale sammen om chefskiftet og er åbne over for hinanden om, at I gerne vil gøre det godt. Det skal på ingen måde forstås, som om I skal bagtale jeres chef – men snarere at I sørger for at tale om, hvordan I kan støtte hinanden, og hvordan I som team kan bidrage positivt i forhold til det, som jeres nye chef er ansat til at opnå. Det kan også være en god idé at tage et fælles møde med jeres chef, hvor I som medarbejdere sammen nærmer jer, hvordan I i fællesskab kan skabe de forandringer, som jeres chef sandsynligvis er ansat til at skabe.

**Kilder:** Cecilie Burkal Cohrt, karrieresulent, Dansk Magisterforening, og bogen "Klog på forandring – En håndbog for ledere og medarbejdere" af Sagar Constantin.



# Uddannelser vil have sprogstrategi under lup

Med 100 millioner kroner skulle en national sprogstrategi i 2017 redde de blødende fremmedsprog, men universiteterne og professionshøjskolerne tvivler nu på, om indsatsen virker.

**“VI LEVER I EN** global tidsalder, hvor de store europæiske sprog er vigtige for vores handel og vores kultur. Derfor skal vi tage det alvorligt, når virksomheder skriger efter medarbejdere, der kan flere sprog, og vi mangler sproglærere til at undervise vores børn”.

Sådan lød det fra den daværende uddannelses- og forskningsminister Søren Pind, da regeringen i 2017 præsenterede en national sprogindsats, som skulle rette op på den faldende interesse for fremmedsprog.

Men antallet af dem, der har fået en studieplads på sprogfagene, er faldet seks procent siden 2018. Og på universiteterne og professionshøjskolerne er man nu bekymret for, om strategien virker.

Det fortæller blandt andre dekan Jesper Kallestrup fra Det Humanistiske Fakultet ved Københavns Universitet til Magisterbladet.

“Vi ser i disse år et faldende optag på særligt de europæiske sprog, og det er stærkt bekymrende. Jeg mener derfor, at den tidligere regerings sprogstrategi bør genbesøges, så vi hæver ambitionsniveauet og sikrer os, at den faktisk virker efter hensigten”.

Også formand for Danske Professionshøjskoler Stefan Hermann ønsker handling.

“Optagetallet på læreruddannelsernes sprogfag og universiteternes sproguddannelser bekræfter, at der er behov for at gøre noget mere. Den nuværende strategi støtter ikke tilstrækkeligt grundskolens og læreruddannelsens sprogfag, og det bliver den nødt til, hvis vi skal kunne vække elevernes begejstring for tysk og fransk”.

## Stadig håb endnu

Sprogstrategien består af syv initiativer og 100 millioner kroner, som primært er blevet brugt til

**“Vi ser i disse år et faldende optag på særligt de europæiske sprog, og det er stærkt bekymrende”.**

Jesper Kallestrup, dekan

at etablere et nyt nationalt center for fremmedsprog, som er forankret både øst og vest for Storebælt på henholdsvis Københavns Universitet og Aarhus Universitet.

Prodekan ved Arts på Aarhus Universitet Niels Lehmann er også dybt bekymret for sprogfagene, men han mener dog stadig, at Det Nationale Center for Fremmedsprog (NCFE) skal have en chance for at skabe resultater.

“Indtil videre er det ikke lykkedes at løse udfordringerne med at opretholde sprogfagene på universitetsniveau, men jeg synes, at vi skal give det nyetablerede center tid. De har fået indtil 2022 til at gøre en forskel, og det tror jeg på kan lykkes”, siger Niels Lehmann.

Ledelsen ved Det Nationale Center for Fremmedsprog pointerer også, at centerets arbejde er begyndelsen på en lang og hård proces.

“Regeringen anerkender selv i sin strategi, at NCFE ikke alene med en bevilling på 100 mio. kr. kan løfte den enorme opgave, det er at få bragt fremmedsprog i Danmark på ret køl igen. Men hvis NCFE og alle interessenter, herunder politikere og universitetsledere, arbejder tæt sammen,

er vi overbeviste om, at situationen kan bedres mærkbart”, siger centerleder Hanne Wachter Kjærgaard.

## Politikerne må gøre noget

Universiteterne og professionshøjskolerne opfordrer derfor politikerne til at holde øje med de kriseramte sproguddannelser.

“I den globaliserede verden, vi lever i, tror vi, at det er nok bare at kunne tale engelsk, men det har tværtimod aldrig været vigtigere at kunne tale for eksempel fransk, tysk eller spansk”, siger Henrik Halkier, dekan på Det Humanistiske Fakultet ved Aalborg Universitet.

Socialdemokratiets uddannelsesordfører, Kasper Sand Kjær, fortæller, at partiet er klar til at gå i dialog med uddannelsesinstitutionerne.

“Vi har stort fokus på de videregående uddannelser, og så snart dette års optagelse er overstået, vil vi sætte os ned og kigge på, hvad der efterspørges, og hvor der er brug for en indsats”, siger Kasper Sand Kjær. ■



## TRODS FN'S APPEL OM ØJEBLIKkelig HANDLEN:

# Kun ét dansk universitet har mål for CO<sub>2</sub>-reduktion

Universiteterne skal gå forrest i klimakampen, siger FN. Det gør de danske universiteter ikke.

**U**niversiteterne spiller en helt afgørende rolle i udbredelsen af viden om global opvarmning.

Det er også universiteterne, der fortæller, at de potentielt alvorlige konsekvenser af opvarmningen kun kan forhindres med drastiske indgreb her og nu.

Men har universiteterne så selv indført de nødvendige klimapolitiske tiltag på egne matrikler?

Desværre ikke, konstaterer UNEP, FN's miljøorganisation, i en ny rapport:

Mange universiteter "bakser" med miljødagsordenen, og tiltagene har hidtil været "spredte og usystematiske", skriver UNEP, der dog vælger at opliste en række positive eksempler:

- Charles Sturt University blev det første CO<sub>2</sub>-neutrale universitet i Australien i 2016.

- Det private Bowdoin College i Maine blev CO<sub>2</sub>-neutral i 2018, to år før planlagt, blandt andet ved at producere elektricitet fra overskudvarme.

- University of San Francisco blev CO<sub>2</sub>-neutralt i 2018 og har reduceret sit vandforbrug med 30 pct. siden 2014.

### Danmark: Kun Københavns

#### Universitet har en målsætning

Vendes blikket mod Danmark, er det kun Københavns Universitet, der har en målsætning om reduktion i CO<sub>2</sub>-emissioner, nærmere bestemt 65 pct. i 2020. Universitetet har foreløbig halveret sin udledning, fremgår det af universitetets seneste grønne regnskab.

Ingen af de øvrige universiteter har reduktionsmål, og det eneste andet universitet, der har et grønt regnskab, er DTU.

Ifølge DTU-rektor Anders Bjarklev har universitetet valgt at udarbejde et grønt regnskab, fordi "det er helt afgørende, at vi ved, hvad vi gør, så vi også kan forbedre os og bruge det aktivt, dvs. gøre, hvad vi selv siger er vigtigt. Vi skal tage vores egen medicin".

Regnskabet, som DTU har haft siden 2012, afslører et fald i den totale CO<sub>2</sub>-udledning fra ca. 41.000 ton i 2015 til 32.000 ton i 2018.

Til gengæld er CO<sub>2</sub>-udledningen fra flyrejser steget med 3,2 pct. fra 7.222 ton i 2017 til 7.453 ton i 2018.

"Det tal skal ikke vokse, men det er ikke så underligt, at det er vokset, for vi er blevet flere forskere, og vi arbejder målrettet for at skabe internationale relationer. Men det er klart, at vi er opmærksomme på, at tallet ikke må vokse", siger Anders Bjarklev.

#### Ukendt udledning, ingen målsætning

Hvor meget CO<sub>2</sub> de andre danske universiteter udleder, står hen i det uvisse. Hverken SDU, AAU, RUC eller ITU offentliggør beregninger af fx varme- og energiforbrug eller udledning af CO<sub>2</sub> fra de ansattes flyrejser.

Aarhus Universitet offentliggør universitetets varmekonsum, der viser, at det er vokset med 10 pct. siden 2014 - eller det, der svarer til 1.370 gennemsnitsfamiliers varmekonsum.

En klima- eller bæredygtighedsstrategi har AU ikke, selvom det har været diskuteret tidligere. Tilbage i 2010 forkastede den daværende le-

delse et oplæg til en samlet "energi- og miljøpolitik". I stedet for vedtog man overordnede retningslinjer, som de enkelte hovedområder så kunne vælge at følge.

*Universitetsdirektør Arnold Boon, hvor meget CO<sub>2</sub> udleder Aarhus Universitet?*

"Jeg er ikke sikker på, at vi har de præcise tal, men det er noget, vi gerne vil have. Og vi er i gang med at udarbejde en bæredygtighedsstrategi. Hvad angår CO<sub>2</sub>-udledning er en del af diskussionen også, hvordan man præcist opgør det".

*AU's udgifter til rejser er voksende. Skal I rejse mindre?*

"Vi bør have en diskussion om, hvordan vi bedst muligt kan rejse. Vi er afhængige af at skabe kontakter internationalt, men vi skal nok prioritere anderledes og kigge på muligheder for digitale løsninger. Men også indenrigs skal vi overveje at tage toget frem for at flyve. Det gør vi allerede, men det kan godt være, at vi skal være mere bevidste om det".

#### Udlandet rykker

Også CBS er ved at formulere en bæredygtighedsstrategi. Til Djøf-bladet oplyser leder af CBS Sustainability Louise Thomsen, at strategien får en målsætning om CO<sub>2</sub>-neutralitet i 2050 og en halvering af udledningerne i 2025.

Om eller hvordan CBS vil reducere CO<sub>2</sub>-aftrykket fra flyrejser, der udgør den største bidragyder til universitetets CO<sub>2</sub>-udslip, har Louise Thomsen dog foreløbig ikke noget svar på. For flyrejser er en del af forudsætningen for universitetets internationale profil, har hun sagt til djøf-bladet

“Vi skal ikke ind at ændre på værdien i at være et sted og møde andre mennesker og kulturer. Vi skal bare være bedre til at stille os selv spørgsmålet, om det skaber værdi, at man tager en konkret rejse”, siger Louise Thomsen.

Mens danske universiteter altså er begyndt at adressere flyrejserne, er andre universiteter gået et skridt videre.

I Belgien besluttede Universiteit Ghent i 2018, at forskere ikke længere kan få refusion for flyrejser til byer, der kan nås på under seks timer med tog eller bus. Og på Göteborgs Universitet må forskere i udgangspunktet ikke benytte fly til distancer på under 500 km, men ifølge bæredygtighedskordinator Fredrik Högberg er reglen formentlig ikke grunden til, at universitetets udslip af CO<sub>2</sub> fra flyrejser er faldet med 3 pct. de sidste to år.

“Forskere er ikke kun forskere, de læser også aviser som alle andre og følger med i, hvad der sker i verden. Så faldet hos os er mere et udtryk for en generel svensk tendens”.

Desuden er der ikke noget efter-syn med, om 500 km-reglen bliver overholdt, påpeger han.

“Når vores forskere booker rejser, gør de det eksternt hos rejsebureauet. Og der er ingen, der kommer og skælder dig ud eller for den sags skyld opdager det, hvis du alligevel booker et fly til Stockholm. Min personlige holdning er, at politikken burde være strengere, så der også var en straf, hvis man ikke overholder den”, siger Fredrik Högberg.

Det er dog næppe alle forskere, der vil hilse den slags foranstaltninger velkommen, heller ikke i Danmark.

Ledende forfatter på IPCC's fjerde hovedrapport, AU-professor Jørgen

E. Olesen, foreslog på et bæredygtighedsseminar i foråret, at AU skulle sætte et ambitiøst mål om at blive CO<sub>2</sub>-neutralt på fem år.

Det skal dog ikke ske ved at begrænse forskernes flyrejser.

“Jeg bor i Viborg. At tage toget fra Viborg til København kommer ikke til at ske, for jeg kan ikke være i København før kl. 12.30 mod kl. 7.00, hvis det er flyet. Jeg synes hellere, vi skal klimakompensere os ud af det”.

*Hvad hvis man genindførte nattoget, ville du overveje at bruge det?*

“Men jeg skal også have et liv. Så alternativet er, at jeg ikke kommer, og det synes jeg måske er at afskære udkanten fra hovedstaden. Og i virkeligheden har det ingen effekt. Det er på de internationale flyrejser, at man brænder det meste af. Så tiltag som i Göteborg er ren symbolpolitik”. ■

## Belgisk universitet kvitter flyrejser

Forskere ved Universiteit Ghent kan ikke længere booke flyrejser, hvis de kan nå deres destination med bus eller tog inden for seks timer. Vi skal ikke indføre rigide regler, svarer dansk universitetsdirektør.

**D**a 600 danske forskere i december i et åbent brev kritiserede de danske universiteter for at mangle ambitioner i den grønne omstilling, pegede de også på behovet for initiativer, der begrænser universiteternes brug af flyrejser, der udgør en stor del af universiteternes CO<sub>2</sub>-aftryk.

Netop flyrejserne er et omtåleligt spørgsmål, for internationale relationer og samarbejde er i stigende grad et parameter for blandt andet tiltrækning af forskningsmidler. Som DTU-universitetsdirektør Claus Nielsen svarede, da han af Science Report blev bedt om at redegøre for DTU-ledelsens overvejelser om flyrejserne:

“Vi skal passe på med at sætte nogle mål, som er kontrapro-

duktive for det mål, vi som universitet er sat i verden for”.

Frygten for at opsætte kontraproduktive mål har dog ikke forhindret ledelsen ved det belgiske Universiteit Ghent i at implementere et konkret tiltag, der netop har til formål at begrænse de ansattes flyrejser.

I juni vedtog universitetet en politik, der med øjeblikkelig virkning fratog forskerne muligheden for at booke flyrejser til 60 såkaldte “grønne byer”, der kan nås med bus eller tog inden for seks timer. Samtidig opfordres de 9.000 forskere ved universitetet til at fravælge fly, når destinationen kan nås inden for otte timer.

Riet Van de Velde, miljøkoordinator ved Universiteit Ghent og en af hovedkræfterne bag politikken, kalder selv initiativet for “begrænset”.

“Det er ikke stort. Det er et lille mål, for de store aftryk ligger jo på de lange internationale rejser til fx USA. Men det gode er, at det viser, at universiteterne faktisk kan gå forrest”, siger hun.

Uanset hvad har Universiteit Ghents nye rejseregler vakt opsigt.

“Jeg får opkald fra rigtig mange andre universiteter, der vil kopiere eller implementere dele af vores politik. Det er allerede ved at ske i Utrecht, Maastricht og Amsterdam. Så selvom det kun er et første lille skridt, ser det ud til, at mange følger med”, siger Riet Van de Velde.

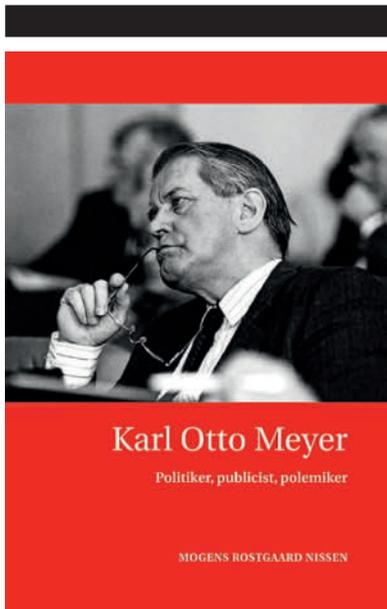
Selvom den nye politik altså har begrænset de ansattes frihed til at rejse, har modstanden på universitetet været forbavsende beskedent, fortæller hun.

“Det er ret interessant, for

vi havde kun tre stemmer, der brugte Twitter til at ytre kritik, men det var overstået efter et par dage. Vi forestillede os ellers alt muligt, at folk ville nedlægge arbejdet osv. Så jeg tror, vi spilder en masse tid på at overveje, hvad der kan gå galt. At det ikke kan lade sig gøre. Men det passer ikke”, siger Riet Van de Velde.

I Danmark ser DTU-direktør Claus Nielsen ikke perspektiver i den belgiske model, selvom den ville kunne fjerne 9 pct. af flyrejserne på DTU, der ifølge universitetets grønne regnskab er indenrigs.

“Nu har vi taget rejserne ind i vores grønne regnskab, og det er også noget, vi kommer til at snakke om. Men jeg tror, at vi i højere grad skal kigge på en bred vifte af ting, fx videokonferencer, snarere end rigide regler”. ■



HISTORIE

**KARL OTTO MEYER  
– POLITIKER, PUBLICIST,  
POLEMIKER**

**Mogens Rostgaard Nissen**  
Syddansk Universitetsforlag, 2018,  
359 sider, 238 kr.

Karl Otto Meyer (1928-2016) var ikke blot en væsentlig del af historien om det danske mindretal i Sydslesvig. Han skrev historien selv. Gennem fire årtier var han mindretallets klare politiske leder. Indtil som indpiskeren med markante holdninger til, hvad det vil sige at være mindretallet, og hvilke krav man må stille til de mennesker, der tilhører mindretallet. Udtil som fighteren, der aldrig undlod at kræve mindretallets ligeret, og som en skarp kritiker af det vesttyske samfund. Og over for de danske politikere og den danske offentlighed var han den klare stemme, der igen og igen mindede om mindretallets forhold. Bogen følger Karl Otto Meyer fra barndommens Flensborg over flugten fra tysk militærtjeneste til seminarietiden i Skarrup, den politiske vækkelse og vejen fra lærerjobbet over i journalistik og politik. Med baggrund i et omfattende kildemateriale, der ikke er blevet udnyttet før, tegner bogen et anerkendende og kritisk portræt af en stor politiker, publicist og polemiker.

Se flere bøger på  
[magisterbladet.dk](http://magisterbladet.dk)



LITTERATUR

**Et upolitisk menneskes  
betragtninger**

**Thomas Mann (ovs. Karin Højersholt)**  
Multivers, 2019, 256 sider,  
298 kr.

Essayene i "Et upolitisk menneskes betragtninger", der blev til under Første Verdenskrig, deler alle et kulturkonservativt standpunkt og en tone præget af stridsløst. En polemik mellem forfatteren og hans bror, Heinrich Mann, danner baggrund for værket centrale modstilling af to skarpt optegnede arketyper: den nationalsindede tyske borger og den progressive, oplyste demokrat. Teksterne, der udmærker sig ved Manns vanlige refleksionsniveau, kommer vidt omkring og rummer bl.a. indsigtsfulde overvejelser over litteratur og æstetik, ligesom en række selvbiografiske afsnit belyser forfatterens tidlige intellektuelle modenhed og knytter fascinerende kommentarer til klassikere som "Buddenbrooks", "Kongelig højhed" og "Tonio Kröger".

PÆDAGOGIK

**Co-teaching – Samar-  
bejde om undervisning**

**Andy Højholdt**  
Hans Reitzels Forlag, 2018,  
169 sider, 225 kr.

Bogen giver en introduktion til det - i en dansk sammenhæng - relativt nye begreb co-teaching. Målet med co-teaching er primært at skabe en mere inkluderende almenundervisning, hvor færre udskilles til særlig specialundervisning, samtidig med at alle elever i klassen lærer mere - uanset forudsætninger og behov. Co-teaching kan principielt anvendes i alle sammenhænge, hvor man ønsker at kvalificere undervisningen, når to undervisere er sammen om målgruppen. Bogen beskri-

ver konkrete tilgange til co-teaching som en del af en læringsorienteret, tværprofessionel praksis, hvis mål er at skabe forudsætninger for en aktiv, eksperimenterende tilgang til undervisningen i fællesskab.

RELIGION



**Det ufærdige menneske  
og Gud – En bog om  
kristendommen**

**Johannes Værg**  
Akademisk Forlag, 2019,  
216 sider, 249,95 kr.

Kristendommen er en fortælle-, billed- og tankeverden, som er blevet uklar og fjern for mange. I "Det ufærdige menneske og Gud" giver Johannes Værg sit bud på, hvad kristendom er. Han viser kristendommen som en vej med stadig mere at til egne sig, en livsrejse for det ufærdige menneske med det endemål at blive et sandt menneske. Støv rystes af bibelcitater, og indsigter fra oldkirken, som i dag er fortrængt, graves frem. Johannes Værg er kendt for en sjældent vellykket formidling i et klart sprog, og hans forfatterskab er anerkendt for at være teologisk fornyende.

SUNDHED

**Folkesundhed – bag om  
intentioner og strategier**

**Stinne Glasdam og Hanne Bess Boelsbjerg (red.)**  
Gads Forlag, 2019, 360 sider,  
399 kr.

Bogen stiller skarpt på de eksisterende sundhedsforståelser i Danmark og de rammer, tiltag og inventioner,

som aktuelt udspiller sig med sigte på at styrke folkesundheden. Bogens hovedsigte er at danne grundlag for og inspiration til nuancerede og kritiske refleksioner over de aktuelle folkesundhedspraksisser og -strategier. Bogen belyser bl.a. medicinske, sundhedspolitiske, sociologiske, juridiske og miljømæssige perspektiver og initiativer, som har betydning for befolkningens sundhed.

SAMFUND



**Europas grænser**

**Steen Bo Frandsen og Dorte Jagetic Andersen (red.)**  
Aarhus Universitetsforlag,  
2018, 232 sider, 249,95 kr.

Efter årtier med drømme om grænseløshed fylder grænser igen meget i Europa. Nogle forlanger nye, andre vil have de gamle tilbage, og atter andre så helst, at grænser helt forsvandt. Kontrol, mure, toldtariffer og indvandring tegner overskrifterne. Men grænser er ikke bare grænser. De er et geografisk mangfoldigt og historisk foranderligt fænomen. "Europas grænser" diskuterer de væsentligste problemstillinger, som optager grænsforskere i og uden for Europa. Bogen giver et indblik i de mange måder, sikkerhed og kontrol forvaltes på i Europa, og den undersøger de problemer, stridigheder og konflikter, der historisk og aktuelt er på dagsordenen for de europæiske grænser.

# Humanisternes ledighed er dobbelt så høj som andre akademikers

Trods de senere års jobfest ligger humanisternes ledighed stadig højere end andre akademikergrupper. Humanisterne skal gentænke sig selv, så får de job, siger Dansk Erhverv. Tværtimod er det virksomhederne, der skal komme sig over deres teknologifisering, svarer professor.

**MENS DJØF'ERE, INGENIØRER, ph.d.** er og naturvidenskabelige kandidater oplever næsten fuld beskæftigelse, er det fortsat sværere for de humanistiske universitetskandidater at finde arbejde.

Trods højkonjunktoren er ledigheden dobbelt så høj blandt humanisterne som blandt de øvrige højtuddannede.

En opgørelse fra maj måned, som Akademikerne har foretaget, viser, at 7,6 procent af de humanistiske kandidater, som står i akasse, er registreret som ledige. De øvrige akademikere tegner sig sammenlagt for en ledighedsprocent på 3,5.

Tænketanken DEA finder det bekymrende, at de senere års jobfest ikke i større omfang kan aflæses i andelen af beskæftigede humanister.

“Hvis arbejdsgiverne ikke ansætter historikere, litteraturvidenskabsuddannede og filosoffer i en periode med meget stor efterspørgsel efter højt uddannet arbejdskraft, så kan jeg næsten kun tolke det sådan, at der er et mismatch mellem deres kompetencer og arbejdsmarkedets behov”, siger DEA's administrerende direktør, Stina Vrang Elias.

Der bliver jo ikke automatisk oprettet flere kulturjob, bare fordi de private virksomheder har fået travlt, påpeger hun.

“Det er først og fremmest trist for de unge, der har taget lange universitetsuddannelser, at en kandidatgrad i humaniora ikke så let kan omsættes til et job. Som samfund er vi også nødt til at kigge på, om de ledige akademikere kan konvertere deres uddannelse til no-

## “Erhvervslivet har brug for, at humaniora gentænker sig selv”.

**Mads Eriksen**, uddannelses- og forskningspolitisk chef, Dansk Erhverv

get, der kan bruges, fx på folkeskole- og pædagogområdet, hvor der bliver en massiv mangel på arbejdskraft”, siger Stina Vrang Elias.

### Stigende behov for humanister i det private

Mads Eriksen, der er uddannelses- og forskningspolitisk chef i Dansk Erhverv, minder om, at ledighedsstatistikken tegner billedet af et problem, som dimensioneringen er i fuld gang med at løse.

“Humaniora er ved at nå et niveau, hvor optag og efterspørgsel hænger bedre sammen. Dertil er det vigtigt at huske, at private virksomheder får et stigende behov for humanistiske kompetencer sammenkoblet med it og digitalisering. Og det offentlige kommer til at mangle sprognedvisere”, siger Mads Eriksen.

Siden 2013 er antallet af pladser på humaniora på universiteterne beskåret med godt 2.500. Samtidig har arbejdsmarkedet absorberet en stor del af kandidaterne fra de år, hvor universitetsoptaget boomed.

Det bekræftes af tal fra en særkørsel, som Danmarks Statistik gennemførte for Dansk Magister-

forening i efteråret 2018. Kørslen viste, at der fra 2010 til 2017 er kommet 7.935 flere humanister i privat job svarende til en stigning på 52 procent.

Samlet set er 38 procent flere humanister kommet i job i 2017 i forhold til 2010.

Mads Eriksen fra Dansk Erhverv er ikke i tvivl om, at de humanistiske kompetencer kommer endnu mere i spil i de kommende år.

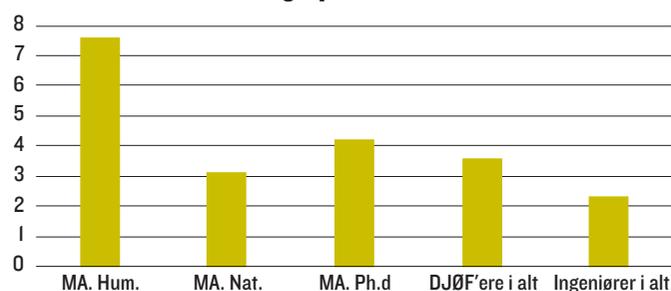
“Men erhvervslivet har brug for, at humaniora gentænker sig selv. Aarhus Universitet er et godt eksempel, de tænker deres uddannelser sammen med digitalisering og fletter it ind i alle de humanistiske uddannelser”, siger DE's uddannelses- og forskningspolitiske chef.

Ifølge arbejdsmarkedspresident Henning Jørgensen fra Aalborg Universitet har kortsynet hos de private virksomheder været den helt store udfordring for det humanistiske arbejdsmarked.

“Fremtidsstudier fra både ILO (International Labour Organization, red.) og andre europæiske universiteter slår fast, at teknologifiseringen er alt for snæver. Det er relationskompetencer, kulturforståelse og brobygningen til andre faggrupper, der bliver helt afgørende, også for techindustriens succes. De kompetencer har humanisterne, og derfor er det ærgerligt, at erhvervslivet ikke kaster sig over dem”, siger Henning Jørgensen. ■

## 7,6 PROCENT AF HUMANISTERNE VAR LEDIGE I MAJ

Bruttoledige i procent af forsikrede



Tallene viser et øjebliksbillede af ledigheden blandt akademikere i maj måned. Opgjort i fuldtidsstillinger er 7,6 procent af humanisterne ledige. Kilde: AC

# Stop pseudoarbejdet, og giv medarbejderne tidligere fri

300 medarbejdere i en stor dansk virksomhed har peget på arbejdsopgaver, der ikke giver mening. Det er modigt, mener antropologen Dennis Nørmark, som satte gang i processen med et oplæg om pseudoarbejde for medarbejderne.

**E**n af Danmarks største virksomheder har besluttet at identificere og stoppe pseudoarbejde i virksomheden. Det er alt det arbejde, der reelt ikke skaber nogen værdi, ikke angår nogen og ikke giver nogen mening.

Det er antropolog Dennis Nørmark, som har guidet virksomheden til at gøre noget ved pseudoarbejdet. Han udgav i april 2018 sammen med Anders Fogh Jensen debatbogen "Pseudoarbejde - hvordan vi fik travlt med at lave ingenting", og det er på baggrund af bogen og efterfølgende foredrag, at virksomheden er blevet opmærksom på det unyttige arbejde og har besluttet at handle på det.

Dennis Nørmark er positivt overrasket over, at det, som i udgangspunktet var tænkt som en debatbog, faktisk kan bruges til konkret at rydde op i virksomheden. Magisterbladet har været

**Nogle ledelser straffer brokkerøve, nejhatte og kvævulanter, så der er et stort pres for at være meget positiv og selvrosende i mange organisationer. Derfor kan det være følsomt og blive opfattet som kritik, når man peger på pseudoarbejde, forklarer antropolog Dennis Nørmark.**

i kontakt med virksomheden, som ikke ønsker at stå frem, men som bekræfter, at man nu er inde i en proces, hvor man gør op med pseudoarbejde. Dennis Nørmark roser virksomheden for modet til at gå i krig mod pseudoarbejdet.

“Mange virksomheder har et pan-ser og et image, som gør det svært at trænge igennem, så det kræver relativt reflekterende medarbejdere at se igennem det corporatefilter, der findes i alle virksomheder. Men hvis man har været længe nok i en organisation og er indsigtfuld, kan man godt se det og føler ofte en forpligtelse til at handle”, siger Dennis Nørmark, som er antropolog, forfatter, foredragsholder og kommentator.

### 300 sedler med pseudoarbejde

Da han blev kontaktet af virksomheden, indgik de en aftale om, at han først skulle holde et foredrag for omkring 300 medarbejdere og efterfølgende lede en femtimers workshop med 25 ledere.

Efter foredraget blev medarbejderne opfordret til at bruge papir og kuglepen, som lå på alle stole, og pege på arbejdsopgaver, de synes er overflødige.

“Jeg var imponeret over, at der kom så mange konkrete forslag. De handler typisk om overflødig dokumentation, rapportering og måling, som de ikke ser nogen mening i, eller overheads, som bliver overgjort eller overperformet”, siger Dennis Nørmark.

### Forsvinder dit arbejde sammen med pseudoarbejdet?

Der stod ikke navn på de cirka 300 sedler, som blev indsamlet i en stor postkasse til ledelsen. For den store skræk ved at gøre opmærksom på pseudoarbejde er, at man selv sidder med opgaver, som man godt ved ikke er så nyttige.

“Man vil jo nødtigt selv pege på, at man laver noget, som er spild af tid. Derfor er det nødt til at være anonymt”, siger Dennis Nørmark.

Han mener, at det hænger sammen med mange organisationers hang til nærmest at kræve begejstrede medarbejdere på alle fronter. Når medarbejdere så nævner unyttige opgaver, kan det opfattes som kritik af ledelsen.

“Ledelsen kan hurtigt synes, at man skal straffe alle brokkerøve, nejhatte og kværuleanter, så der er et stort pres for at være meget positiv og selvrosende. Derfor bliver kritik ofte opfattet som udtryk for manglende engagement eller negativitet”, siger han.

Som medarbejder kan man således godt blive utryg eller ligefrem bange for at blive opfattet som kværuletant, og for at ens arbejde ryger, hvis ledelsen får øje på, at man kan droppe flere arbejdsopgaver.

“Man kan selvfølgelig ikke vide, om nogle ledere vil omsætte pseudoarbejdet i fyringer, og det kan jeg ikke gøre noget ved. Men jeg kan sige til dem, at jeg ikke tror, det løser problemet. Det skaber ikke glædere medarbejdere og bedre produkter”, siger han.

### Lad medarbejderne restituere og tænke

Dennis Nørmark siger, at hensigten med at udpege pseudoarbejde bestemt heller ikke er at afskaffe job rundt omkring i virksomhederne, og at alle organisationer har noget udviklingsarbejde, som de kan få lavet i stedet for pseudoarbejde, hvis de ønsker det.

“Men jeg beder altid om, at de overvejer, om folk bare kan gå hjem tidligere, i stedet for at man presser dem yderligere. Jeg foreslår, at de anerkender, at de har fået det mest værdifulde ud af dem, og så kan de godt sende dem hjem, så de kan restituere og tænke store tanker”, siger Dennis Nørmark.

Men for mange arbejdspladser stoler ikke på, at medarbejderne er voksne mennesker, som kan finde ud af at løse deres opgaver uden kontrol. Og det skaber frustrationer hos medarbejderne, når de gang på gang udarbejder rapporter, som skal godkendes ti forskellige steder, og de samtidig godt ved, at ingen har brug for det.

“Det skaber mistillid, og derfor handler det ikke alene om at afskaffe unyttigt arbejde, men også i høj grad om at skabe et arbejdsmiljø, hvor man har tillid til hinanden”, siger Dennis Nørmark.

### Svært at spotte pseudoarbejde i en nulfejlskultur

I den virksomhed, som Dennis Nørmark har guidet for nylig, viste ledelsen stor villighed til at stoppe opgaver, som ikke gør nytte.

“Jeg havde regnet med, at lederne i workshoppen ville bruge lang tid på at forsvare pseudoarbejde, men det var få, der gjorde det. De var ekstremt ærlige, og der var intet stort ønske om at beskytte stillinger og positioner. Det var virkelig befriende”, siger Dennis Nørmark.

Så åbent kan man ikke tale alle steder, og derfor er det hans indtryk, at folk har det godt med hinanden i virksomheden.

“Hvis det var et sted med spidse albuer og nulfejlskultur, ville det være sværere. Jeg tror, det er en sympatisk virksomhed, og derfor kan det lade sig gøre”.

### Konkrete og klare beslutninger

Hans rolle i workshoppen var at få lederne til at blive konkrete og træffe klare beslutninger. Derfor var det vigtigt for ham at insistere på at fjerne de opgaver, de alle sammen var enige om ikke gjorde nogen forskel.

“Ledere kan have en tendens til at blive lidt for ukonkrete og bruge ord som “reducere omfanget af”, “mere fokus på” eller “mindre af”. Men det er ikke godt nok. Jeg ved bare, at når man bruger så bløde formuleringer, sker der typisk ikke en skid”, siger Dennis Nørmark.

Derfor var det hans rolle at sige: “Kan vi blive enige om at fjerne det? Hvem vil stå for at fjerne det? I stedet for at sige, at vi skal bruge mindre tid på overdådige interne PowerPoint-præsentationer, kan vi så ikke aftale, at de for fremtiden ikke indeholder andet end tekst og kun billeder, når de illustrerer en pointe. Ikke når de bare er til pynt”.

“Det betød meget for mig hele tiden at være den lidt trælse, der sagde: “Prøv at høre, det der er ikke konkret nok. Inden I får set jer om, er det tilbage””, siger han.

Dennis Nørmarks rolle er udspillet, for han ønsker ikke, at hans arbejde skal blive til endnu et langvarigt konsulentjob med målinger og rapporter.

“Det er vigtigt for mig at skære mig ud af processen relativt hurtigt og sige til folk, at de selv må bære den videre. For hvis der ikke er nok interesse på baggrund af den dag, vi har haft, er motivationen ikke stor nok, og den kan jeg ikke skabe. Så de må arbejde videre selv”, siger han. ■

“Man skal turde se indad for at få øje på pseudoarbejde og være modig for at afskaffe det”.

Dennis Nørmark, antropolog og forfatter til bogen “Pseudoarbejde”

Da Thomas Palmelund Johansen manglede et års tid af sin forskeruddannelse som idehistoriker, opdagede han, at universiteterne primært havde midlertidige job at byde på, og begyndte at søge job uden for universitetet.



## SÅDAN UNDGÅR DU POSTDOCSUMPEN:

# Find et job uden for universitetet

Mange ph.d.er drømmer om et forskerjob på universitetet. Men det er både mere sandsynligt og ofte også bedre at finde et job uden for universitetsverdenen.

**D**e fleste job inden for forskning og udvikling findes uden for universiteterne. Det skal universiteter og erhvervsliv blive bedre til at synliggøre for ph.d.-studerende, hvis det står til Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd (DFiR).

“Det er den mest almindelige karrierevej for ph.d.erne, så derfor er det vigtigt at synliggøre, at det er det, man skal forvente, og det, man skal rette uddannelserne efter”, siger Jens Oddershede, som er formand for rådet.

Det er Morten Pejrup, leder af ph.d.-skolen på Science på Københavns Universitet, meget enig i.

“I vores ph.d.-bestand ender ganske få som professorer, og kun mellem en og fem procent bliver på universitetet. Nogle går ud i offentlige forskningsjob og til hospitalerne, men langt de fleste får job, som ikke handler om direkte forskning”, siger Morten Pejrup, som også er prodekan for forskning ved Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet.

**“Den mest almindelige karrierevej for ph.d.erne er uden for universitetet”.**

**Jens Oddershede**, formand for Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd

Sammen med globaliseringsstrategien fik universiteterne flere offentlige forskningsmidler og ansætter samtidig i høj grad yngre forskere i eksternt finansierede forskningsprojekter. Det har skabt en stor vækst i postdocstillingerne, som sammen med adjunktstillingerne steg med 94 procent fra 2007 til 2015. Ifølge rapporten “Karrierer i forskningen”, som DFiR udgav i januar 2019 kom der således 2.700 flere postdocstillinger fra 2004 til 2017.

DFiR mener, at det har medført det, de kalder postdocsumpen, da langtfra alle får mulighed for en karriere på universitetet, og de kan ende med at være mindre attrakti-

ve for erhvervslivet end nyuddannede ph.d.er.

“Derfor anbefaler vi Uddannelses- og Forskningsministeriet at justere grundlaget for postdocs, så de maksimalt kan være ansat i fire år ved samme institution og højst seks år i alt”, siger Jens Oddershede.

“Derefter skal man ud i erhvervslivet eller bevæge sig opad på universitetet til en permanent stilling, så man ikke har en lang periode med usikker ansættelse”, siger Jens Oddershede.

### Dobbelt så mange skulle søge væk

Efter årtusindeskiftet begyndte den private sektor for alvor at investere i forskning og udvikling, så private investeringer ifølge rapporten nu udgør cirka to procent af BNP, mens de offentlige investeringer er på cirka en procent af BNP.

“Erhvervslivet bruger altså dobbelt så mange penge på forskning og udvikling, som man gør på universiteterne, så derfor skulle der være dobbelt så mange, som går ud i erhvervslivet, og det er der jo ikke for nærværende”, siger Jens Oddershede.

Ifølge rapporten har Danmark i dag en relativt høj andel af ph.d.er i erhvervslivet sammenlignet med andre europæiske lande. Cirka en ud af tre ph.d.er bliver ansat i erhvervslivet, mens det offentlige, og særligt hospitalerne, ansætter endnu flere.

Alligevel viser rapporten, at andelen af en ph.d.-årgang, der forlader universitetet efter seks år, kun steg med 10 procent fra 1999 til 2009, selv om optaget af ph.d.er blev fordoblet fra 2004 til 2010. Det store optag skyldes globaliseringsstrategien fra 2006, som et bredt flertal i Folketinget vedtog for netop at uddanne flere ph.d.er til erhvervslivet.

### Matchmaking og erhvervsrettede kompetencer

Morten Pejrup siger allerede i velkomstalen til ph.d.-studerende, at de fleste skal finde et andet sted at arbejde, og fakultetet holder årligt matchmakingarrangementer med repræsentanter fra erhvervslivet, ligesom man er ved at løbe en mentorordning i gang med mentorer fra erhvervslivet.

“Vi vil så gerne have, at de får øje på jobmulighederne udenfor allere-

## DM STILLER SKARPT PÅ PH.D.-KARRIERER

DM kortlægger løbende forskeres karriere og tilbyder karriererådgivning og netværksaktiviteter for ph.d.-studerende og postdocs. I samarbejde med universiteterne arrangerer DM i 2019 en række workshops for at klæde forskere på til at træffe gode valg om fremtiden som forsker både inden for og uden for universitetet. DM sponsorerer den nationale ph.d.-forening PAND, som samler ph.d.-studerende på tværs af landet. Du kan læse mere om PAND på [phddemmark.dk](http://phddemmark.dk).

de midt i studietiden og ikke til sidst, når de skal søge job”, siger han.

På Faculty of Arts, som blandt andet uddanner humanister og teologer, på Aarhus Universitet har de sikret, at deres retningslinjer tillader, at man supplerer den skriftlige del af afhandlingen med et produkt, som er et praksis- eller udviklingselement.

Anne Marie Pahuus, som er prodekan og leder af ph.d.-skolen på Arts, fortæller, at en del af de ph.d.-studerende har fået øjnene op for job uden for universitetet og derfor ønsker at få nogle emner med i forskeruddannelsen og eksamensbeviset, som har høj værdi både inden for og uden for universitetsforskningen.

“Nu får de fx mulighed for at få papir på den projektledelseserfaring, de opnår undervejs, selv om de sådan set altid har skullet projektlæde for at gennemføre det forskningsprojekt, som de selv har formuleret. Nogle vil også være gode til sådan noget som designthinking, userexperience og sågar grafisk facilitering”, siger Anne Marie Pahuus,

“Ph.d.-uddannelsen er en slags lederuddannelse, da man skal kunne varetage store opgaver selvstændigt, og en ganske stor andel forsker sammen med danske parter uden for universitetet i løbet af deres ph.d.-uddannelse og fortsætter i de brancher, som de har lært at kende i ph.d.-projektet”, siger hun.

### Mere respons og anerkendelse uden for universitetet

Senest har Arts-fakultetet med EU-midler fået mulighed for at udvikle et Science for Society-program, hvor ph.d.-studerende præsenteres for alternative karriereveje gennem rollemodeller fra erhvervslivet, og hvor virksomhederne også kan stifte bekendtskab med den organisatoriske eller brugerorienterede merværdi, som et forskningsbaseret blik kan bidrage til.

Anne Marie Pahuus siger, at erhvervsliv og industri skal huske at dele deres erfaringer med at rekruttere nyuddannede forskere.

“Lige nu er det især kvinderne, der bevidst fravælger universitetet efter ph.d.-uddannelsen. Mange vil forvente at arbejde som en del af et team og kan måske ikke se sig selv i universitetsforskningen trods deres åbenlyse og internationalt anerkendte talent for forskning”, siger hun.

Da Thomas Palmelund Johansen manglede et års tid af sin forskeruddannelse i idehistorie på Aarhus Universitet, bestemte han sig for også at søge job uden for universitetet.

“Det gik op for mig, at der er rigtig meget rift om jobbene på universitetet, og at det er et karriereforløb, hvor man kan komme til at sidde i midlertidige stillinger i flere år”, siger Thomas Palmelund Johansen, som har familie og kunne se, at det ville blive ret hårdt.

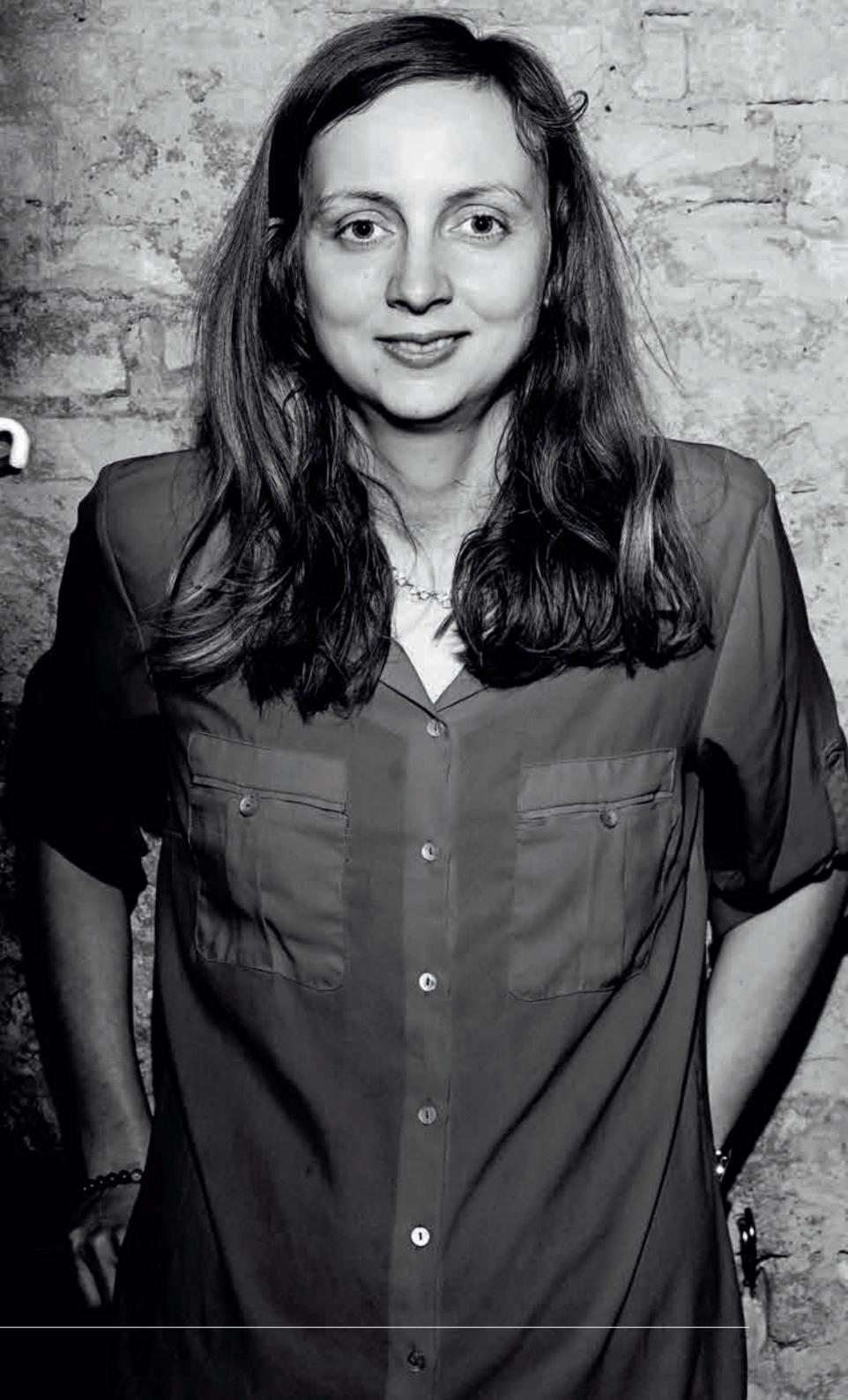
Med sin faglige baggrund som idehistoriker var første skridt at kigge til museerne, hvor han kunne arbejde med både forskning og formidling. Men da det sidste af afhandlingen blev skrevet færdig på dagpenge, måtte han være lidt pragmatisk og søge bredt. Han fik øje på sit nuværende job som underviser på EUX. En ny erhvervsuddannelse, hvor han er med til at uddanne håndværkere, som samtidig får en studenterhue.

“Min ph.d. handlede om uddannelse af arbejdere i 1800-tallet og udbredelsen af nyttig viden. Så på en måde gør jeg nu det i praksis, som jeg har skrevet om historisk”, siger Thomas Palmelund Johansen, der selv har en fortid som elektriker. ■

Læs hele interviewet med Thomas Palmelund Johansen på [magisterbladet.dk](http://magisterbladet.dk).



# Where Love Lives



"Jobsikkerheden er en helt anden i mit nuværende job, end hvis jeg var blevet på universitetet, og det tæller meget for mig", siger Britta Anker Bak, som er biostatistikker hos Lundbeck.

# Jeg har aldrig set mig tilbage

Britta Anker Bak har altid vidst, at hun ville arbejde i erhvervslivet, når hun blev færdig med sin forskeruddannelse. Hun nyder den kontante feedback, responsen og værdsættelsen, som hun får i jobbet.

**B**ritta Anker Bak havde en kontrakt med Novo Nordisk i hånden, inden hun afleverede sin ph.d. i statistik på Aarhus Universitet. Efter afleveringen nåede hun lige en slappermåned, hvor hun dog også skulle nå at flytte til København for at starte i sit nye job som biostatistiker hos Novo Nordisk i København. Et job, hun lige har skiftet ud med et lignende job hos Lundbeck, hvor hun designer, analyserer og tolker data og resultater fra kliniske studier.

“De fleste af dem, jeg læste statistik med i Aarhus, arbejder også i farmaindustrien, så på den måde har det måske været et ret oplagt sted at ende med min uddannelse. Men på den anden side har det intet at gøre med det, jeg har skrevet ph.d. om”, siger Britta Anker Bak, der også er cand.scient. i statistik og matematisk modellering fra Aarhus Universitet.

Alligevel bruger hun helt klart det, hun har med fra sin forskeruddannelse, fx at kunne tænke kreativt og problemløsende, at kunne overskue en proces og lede et projekt.

Hun begyndte at søge job, et halvt år inden hun skulle aflevere sin ph.d.-afhandling, så hun kunne søge de job, hun virkelig gerne ville have, og hun vidste, hvad hun gik efter.

“Udgangspunktet var, at jeg ville arbejde i farmaindustrien. Det vidste jeg ret hurtigt i studieforløbet, og det holdt ved. Jeg har ikke på noget tidspunkt for alvor overvejet at skifte strategi”, siger Britta Anker Bak og fortæller, at hun syntes, akademikere var noget abstrakt noget, inden

hun startede på studiet, da hun ikke kommer fra et akademisk hjem.

“Så jeg har mere forholdt mig til, hvad jeg ville arbejde med, end hvad jeg ville læse”, siger hun.

Og hun har ikke fortrudt hverken studiet eller jobbet. Faktisk synes hun, det har været overraskende dejligt at komme ud fra universitetet og ind i erhvervslivet.

“Jeg har aldrig set mig tilbage. Jobsikkerheden er en helt anden i mit nuværende job, end hvis jeg var blevet på universitetet, og det tæller meget for mig. Men jeg kan også bedre lide arbejdsformen nu”, siger hun og fortæller, at hun havde et meget selvstændigt job i sin forskeruddannelse.

“Det var ret isoleret, da jeg ikke var en del af en forskergruppe. Det var meget mig og min computer og mine papirer, og der var ikke nogen, der ville opdage det lige med det samme, hvis jeg ikke lavede noget. Og hvis jeg fandt ud af noget fantastisk i min forskning, ville det mest gøre min ph.d.-afhandling bedre og ikke have så megen betydning andre steder”, siger hun.

“Jeg kan godt lide, at hvis jeg ikke laver mine opgaver, er der faktisk nogen, der opdager det, fordi det betyder noget for dem. Det skal bruges til noget. Der er meget mere kontant feedback, respons og værdsættelse, fordi man ikke bare sidder i sin egen lille klokke”, siger hun og understreger, at for hende er det bestemt mere meningsfuldt at arbejde i erhvervslivet.

“Nok også mere, end jeg var opmærksom på inden. Jeg synes, det

er en klar fordel og giver megen mening at sidde sammen med andre mennesker, som har en mening om det, man laver, og lægger mærke til, om det bliver gjort eller ej”.

Britta Anker Bak sidder i en forsknings- og udviklingsafdeling. Arbejdet er relateret til forskning, og hun synes, samspillet med den medicinske forskning er spændende.

“Vi arbejder med forskellige studier af mennesker, efter at stofferne er blevet testet ved dyreforsøg. Vi er fx med til at designe studierne, så vi er sikre på at inkludere så mange mennesker i vores studier, at vi faktisk kan sige noget på baggrund af det”, siger hun.

Som ph.d. skal man ikke være bange for at søge job uden for universitetet, understreger hun.

“Det kan være lidt angstprovokerende at søge væk, da man kommer ud i en verden, man ikke kender. Og hvad nu hvis man falder helt igennem? Men verden ved godt, at man ikke kan det hele, og at man skal lære noget, selv om man har siddet på universitetet i seks år eller mere. Man har en masse ballast med, og så skal der lige lidt ovenpå for at binde det hele sammen. Det skal man nok finde ud af”, siger Britta Anker Bak. ■

**“Det har været overraskende dejligt at komme ud fra universitetet og ind i erhvervslivet”.**

Britta Anker Bak, ph.d. i statistik og biostatistiker hos Lundbeck

## MATHIAS TVUNGET TILBAGE PÅ SKOLEBÆNKEN:

# “Jeg har intet lært”

Mathias Ladefoged var en af de over to hundrede nyuddannede fra Aarhus Universitet, som skulle tilbage til bøgerne, fordi universitetet havde begået en administrativ ECTS-fejl. Nu er han færdig med suppleringskurserne uden nogen form for faglig udvikling.

**E**t stressende og hårdt forår blev i slutningen af juli afsluttet for den 27-årige Mathias Ladefoged.

Siden februar har han studeret to fag på Aarhus Universitet ved siden af sit fuldtidsjob som lærer på Næstved Gymnasium.

Suppleringskurserne var dog ikke noget, han selv ville. Det var tværtimod noget, der var ham pålagt, hvis han gerne ville fortsætte med at arbejde som gymnasielærer i fremtiden.

“Forløbet har været dybt frustrerende. Der er travlt nok i gymnasiesektoren i forvejen, så det har været svært at få tid til både studie og fuldtidsjob”, forklarer Mathias Ladefoged.

Han er nemlig en af de flere hundrede færdiguddannede, som er omfattet af den administrative ECTS-fejl på både Aalborg Universitet, Aarhus Universitet og Københavns Universitet.

Universiteterne havde glemt at forlænge en række uddannelsers sidefag, hvilket betød, at de studerende ikke havde optjent det nødvendige antal ECTS-point til, at uddannelsen levede op til Uddannelses- og Forskningsministeriets krav.

### En grim overraskelse

Da Mathias Ladefoged i 2017 blev tildelt titlen cand.scient. i idræt og psykologi, regnede han derfor naturligvis med, at han var færdiguddannet og kunne starte i arbejde.

Men i november kom det frem, at Aarhus Universitet havde rod i eksamenspapirerne, og han var en af de dimittender, som blev nødt til at indhente de manglende ECTS-point.

“Jeg modtog et brev fra Aarhus Universitet, hvor der stod, at jeg skulle tilbage og læse 30 ECTS-point, hvis jeg ønskede at arbejde som gymnasielærer. Jeg var allerede startet i mit nye faste job på det tidspunkt, så jeg kunne slet ikke forstå, hvad der var sket, og hvad det betød”.

Universitetet undskyldte fejlen og tilbød Mathias Ladefoged og de andre berørte dimittender et forløb, hvor de mere fleksibelt kunne indhente de manglende point i form af fjernundervisning, aftenhold og weekendundervisning.

### Det samme pensum

I begyndelsen af februar bestod Mathias Ladefogeds daglige rutine således af, at han i dagtimerne arbejdede på gymnasiet og om aftenen studerede psykologi.

I weekenderne tog han fra sit hjem i København til universitetet i Aarhus for at deltage i mundtlig undervisning.

“Jeg har arbejdet mellem 55 og 60 timer om ugen, siden sidefags-suppleringen startede i februar. Jeg har hverken haft tid til fritidsinteresser eller ferie, for når jeg ikke har arbejdet, har jeg studeret eller skrevet eksamensopgaver”.

Selvom suppleringskurserne var tidskrævende, var de langt fra fagligt udfordrende, fortæller Mathias Ladefoged:

“Det er ikke bare de mange timer, der har gjort forløbet frustrerende. Jeg har intet fagligt fået ud af det, for en stor del af pensum er vi allerede blevet eksamineret i”.

På holdet var de 20 færdiguddannede, som havde valgt den samme opbygning for suppleringsforløbet.

**“Vi har flere gange talt om, hvor meningsløst det er, at vi skal gennemgå de her kurser, når vi allerede kan det, vi skal for at kunne passe vores arbejde”.**

Mathias Ladefoged

## TIDSLINJE FOR ECTS-FEJL:

DECEMBER 2017	MARTS 2018	JUNI 2018	NOVEMBER 2018	FEBRUAR 2019
En fagkonsulent opdager, at der er sket en fejl i en dimittends eksamensbevis på Aalborg Universitet.	Det kommer frem, at Aalborg Universitet i en årrække på en række uddannelser har begået en fejl. Over 100 dimittender og 44 studerende mangler 30 ECTS-point i deres uddannelse.	Dimittenderne får at vide, at hvis de skal være gymnasielærere, så skal de indhente de 30 point svarende til et halvt års fuldtidsstudie.	Magisterbladet afslører, at 211 dimittender fra Aarhus Universitet også mangler ECTS-point på grund af den samme fejl som i Aalborg.	Københavns Universitet opdager nu som det tredje universitet ECTS-fejlen. Her er det kun fire dimittender og én studerende, som er ramt af fejlen.

Ifølge Mathias Ladefoged er hans medstuderende enige i, at fagligheden på de nye kurser ikke har været god nok.

“Store dele af pensum har været præcis det samme, som vi tidligere har haft. Vi har flere gange talt om, hvor meningsløst det er, at vi skal gennemgå de her kurser, når vi allerede kan det, vi skal for at kunne passe vores arbejde”.

Han er som sådan ikke utilfreds med Aarhus Universitets suppleringsstilbud. Ifølge ham har universitetet gjort, hvad den kunne for at finde en løsning på fejlen.

Det ærgrer ham bare, at han skulle bøde for en fejl, som universitetet har begået.

Prodekan ved Aarhus Universitet Per Andersen skriver i en mail til Magisterbladet, at dimittenderne selv må vælge, hvilke suppleringskurser de vil følge:

“Vi kan fra Aarhus Universitet kun endnu en gang beklage den fejl, der har betydet, at dimittender fra vores tilvalgsordning har været nødsaget til at supplere med yderligere kurser”, skriver han og fortsætter:

“Det er ærgerligt, at den studerende ikke har haft en oplevelse af at få et fyldestgørende udbytte af undervisningen. De kurser, som dimittenderne har kunnet vælge, svarer indholdsmæssigt til de kurser, vi tilbyder vores øvrige studerende. I disse fag har der været mulighed for fordybelse i emner, som eventuelt er blevet introduceret i nogle af vores obligatoriske fag, og hvor en mindre del af pensum fra tidligere semestre kan have været inddraget for at styrke sammenhæng og progression”. ■



**Mathias Ladefoged havde håbet, at Undervisningsministeriet ville give ham og hans medstuderende kompensation for Aarhus Universitets fejl, men sådan blev det ikke. Derfor har de stillet spørgsmål til Folketingets Ombudsmand om sagen.**

#### • MAJ 2019

**Undervisningsministeriet skriver til Magisterbladet, at de gymnasier, hvor dimittenderne arbejder, forventes at skulle betale for undervisningen til de berørte lærere.**

# (N)EVER (S)TOP LEARNING

Som medlem af DM har du adgang til inspiration, ny viden og efteruddannelse. Her kan du se et udvalg af arrangementer i den kommende tid. Den fulde liste finder du altid på [dm.dk/kalender](https://dm.dk/kalender)

## Kurser

DM tilbyder kurser, der kan være med til at styrke dine kompetencer og faglige profil.

### **WordPress grundkursus**

2.-3. september 2019 – Odense

16.-17. september 2019 – Aarhus

### **Adobe Acrobat/skrivbare pdf'er**

13. september 2019 – Aarhus

### **Adobe InDesign grundkursus**

18.-19. september 2019 – København

### **Infografik med Excel**

20. september 2019 – Aarhus

### **Kommunikation for ledere**

26.-27. september 2019 – København

### **Intern konsulent – skab resultater og relationer**

2.-3. oktober 2019 – København

### **Videoannonce til SoMe**

2.-3. oktober 2019 – Aarhus

Tilmeld dig via [dm.dk/kalender](https://dm.dk/kalender)

## Workshops for ledige

DM tilbyder en lang række workshops for dig der er ledig. Du har også mulighed for at bruge den åbne rådgivning, som DM tilbyder i samarbejde med MA.

### **Kom godt i gang med kompetenceafklaring**

23. august 2019 – København

22. oktober 2019 – Odense

### **Uopfordret ansøgning**

5. september 2019 – Aalborg

### **Målret dit CV og din ansøgning til jobbet**

6. september 2019 – København

19. september 2019 – Aarhus

24. september 2019 – Odense

### **Tid til at skifte spor i din karriere?**

27. september 2019 – København

### **Bliv bedre til at fundraise**

30. september 2019 – København

### **Kommunikér mere forretningsorienteret**

7. oktober 2019 – København

10. oktober 2019 – Aarhus

# Målrettede arrangementer

DM tilbyder arrangementer rettet specielt mod forskellige medlemssegmenter.

## Privatansatte

### Samarbejde og samspil på arbejdspladsen

Temadag for tillidsvalgte i det private  
9. september 2019 – København

## Undervisere på læreruddannelsen

### Kom til debatmøde om læreruddannelsen

28. august 2019 - København

## Freelancere og selvstændige

### SKAT – introduktion til skattelovgivningens regler

11. september 2019 – København

### HIP Iværksætterhuset – hjælp til opstart

16. september 2019 – København

### Online markedsføring på et lille budget

27. september 2019 – København

### Hvad må du (ikke)? – markedsføring og GDPR

10. oktober 2019 – København

## Ledere

### Temamøde om arbejdsmiljø for ledere i NGO

30. august 2019 – København

**Årsdag for ledere:** Krydspres, arbejdsglæde og forandringsprocesser

27. september – Aarhus

**Morgenmøde for ledere:** Motivation på formel

17. september 2019 – Frederiksberg

18. september 2019 – Aarhus

**Morgenmøde for ledere:** Hvordan håndterer vi tillidskrisen skabt af opmærksomhedsøkonomien?

1. oktober 2019 - København

### DM's ledernetværk

4. september 2019 – Aarhus

11. september 2019 – Frederiksberg

## Seniorer

Du kan deltage, hvis du er seniormedlem af DM og samtidig er medlem af en af DM's regionale seniorafdelinger.

## FYN

### Lille udflugt til Jordløse Bakker

28. august 2019 – Haarby

Tilmelding: soeren.schneider0@gmail.com

### "Smuglernes Paradis" ved Nils W. Jensen

11. september 2019 – Odense

Tilmelding: soeren.schneider0@gmail.com

### Anna, dronning i Skotland og England

23. oktober 2019 – Odense

Tilmelding: soeren.schneider0@gmail.com

## ØST

### Kunst på Borgen – kunsten som politisk scenografi

2. september 2019 – København

Tilmelding: ingrid.sylvest@email.dk

### Besøg på Regensen

11. september ELLER 26. september – København

Tilmelding: ingrid.sylvest@email.dk

### Schweiz - midt i Europa udenfor EU

17. september 2019 – København

Tilmelding: povl.hoeyer@post2.tele.dk

### Danske skove

8. oktober 2019 – København

Tilmelding: lilianskjerna@gmail.com

## NORDJYLLAND

### Natur- og kulturhistorisk udflugt

– Serritslev, Vennebjerg og Saltum kirker

22. august 2019 – Brønderslev

Tilmelding: henrik@henriknielsen.dk

### Havnø Mølle og Møllehistorisk Samling

11. september 2019 – Hadsund

Tilmelding: henrik@henriknielsen.dk

## MIDTJYLLAND

### Teaterstykket Troen & Ingen

3. september 2019 – Aarhus

Tilmelding: joergen.eie@gmail.com



## EN NY POLITISK RETNING FOR DANMARK

Finn Held, cand.pæd. i pædagogik

Den 20. marts offentliggjorde Uddannelses- og Forskningsministeriet sit kommissorium for Kommissionen for fremtidens læreruddannelse.

Den 25. juni offentliggjorde Mette Frederiksen, Morten Østergaard, Pia Olsen Dyhr og Pernille Skipper det såkaldte forståelsespapir: "Retfærdig retning for Danmark".

Af et kommissorium for en "fremtidens læreruddannelse" må man i det mindste kunne forlange, at det forholder sig til fremtiden. Det gør kommissoriet fra 20. marts ikke. Tværtimod. Det blev udarbejdet af den tidligere regering og var naturligvis repræsentativt for den daværende regerings måde at tænke uddannelse og folkeskole og dermed også læreruddannelse til folkeskolen på. Kommissoriet kunne man med god ret kalde en sejr for den instrumentelle fornuft, dvs. den fornuft, der ensidigt stræber mod at genstandsgøre og beherske virkeligheden.

Man kan levere varer til nogen, der har bestilt de pågældende varer, men man kan ikke levere undervisning til skoleelever, som ikke selv har haft indflydelse på, hvad for en slags undervisning der tales om: klasseundervisning eller gruppearbejde, hvor det er eleverne selv, der er med til at bestemme, hvad de helst vil arbejde med.

Kommissoriet indeholder også forslag til, hvordan kommissionen skal arbejde: "Kommissionen skal inddrage internationale

erfaringer, herunder fra de nordiske lande og andre relevante lande som fx Holland". Der står ikke noget om, hvad det er for typer af erfaringer. Heller ikke hvorfor netop disse lande er valgt. Og hvorfor ikke Frankrig?

Skandinaviske lærerstudenter tog i begyndelsen af 1970'erne til Frankrig for at studere Freinet-pædagogik. Det var lige efter studenteroprøret. Det var en periode med

oprør mod autoriteterne. Måske er det ikke internationale erfaringer, man kan lære noget af, men hvorfor studerende og skoleelever gør oprør mod autoriteter.

"Hvordan kan læreruddannelsen bidrage til opfyldelsen af folkeskolens formål, herunder i forhold til at forberede eleverne til deltagelse, medansvar, rettigheder og pligter?" står der i kommissoriet.

Kan man ikke lære noget af historien?

I 1975 stod der: "Folkeskolen forbereder eleverne til medleven og medbestemmelse i et demokratisk samfund og til medansvar for løsningen af fælles opgaver". Kommissoriets forslag er en støtte til autoriteterne. 1975-formålet er en støtte til demokratiet. Teksten til 1975-formålet var udarbejdet af socialdemokraten Knud Heinesen.

På side 3 spørges der: "Hvad skal der til, for at fremtidige lærere i højere grad kan tilegne sig ... evidensbaseret forskningsviden inden for fag, didaktik og pædagogik".

Psykologi er ikke nævnt. Her skelnes ellers mellem to vidt

forskellige opfattelser af, hvor forskningen skal hente sin viden: hos behaviorismen eller fænomenologien. Behaviorismen er en adfærdspsykologi. Fænomenologien er en oplevelsespsykologi. Det får katastrofale konsekvenser for forholdet mellem lærer og elev, hvis læreren vælger forkert.



## ROS TIL TILLIDSREPRÆSENTANT THOMAS HØYER-NIELSEN

Af Jesper Hansen, funktionær

Man oplever som funktionær undertiden ledelsesmæssige dispositioner, der forekommer så tilpas surrealistiske, at man spørger sig selv, om man handler korrekt ved at svare ledelsen hårdt igen i situationer, der til forveksling ligner velplanlagt chikane, men som måske bare er et fantasifoster skabt af et muligt højt stressniveau.

Derfor var det utroligt rart og bekræftende i Magisterbladet 4/2019 at læse om tillidsrepræsentant Thomas Høyer-Nielsens kamp mod en frygtkultur i Akademikernes A-kasse.

Jeg har selv - i en noget mindre målestok - været igennem et forløb, hvor en leder i en anden afdeling chikanerede flere medarbejdere, herunder mig. Vedkommende, her benævnt P, havde sat sig i stand til at styre direktøren som en administrativ marionetdukke, og en dag blev det mig for meget, fordi mit arbejde på daglig basis blev desavoueret af P, undertiden med hjælp af den næsten sagesløse direktør.

Jeg havde samlet rigeligt med dokumentation for forhold, der lignede mobning og chikane, samt fundet adskillige mønstre i chikanens natur, så jeg kunne gå til anstændigt, databaseret modangreb. Dette rystede direktøren, og han tilkaldte nogle erhvervspsykologer, som P straks fik forblændet til at tro, at han var en forfulgt uskyldighed.

Alle relevante medarbejdere skulle til interview hos psykologerne - der var mødepligt, og dermed skrev man potentielt sin egen fyreseddel, hvis man nægtede at gå til interview. På et tidspunkt kaldte en af psykologerne mig til et ekstra møde og meddelte, at ud af alle interviewede medarbejdere var der kun én, der passede til beskrivelsen af den hidtil ukendte gerningsperson, som angiveligt nærrede et grænseløst og urimeligt nag til P. Den person var mig.

Dommen føltes omtrent som at forestille sig en afgangsplanke blive monteret på rælingen af et skib erobret af pirater. Psykologen selv skulle være mentor og ordstyrer. Jeg satte en modbetingelse for at deltage i et sådant møde, en opsætsighed, som psykologen måtte overveje længe, men dog accepterede.

Jeg brugte megen fritid på at forberede mig mentalt på "forsoningsmødet", for det var klart, at mødet ville kunne resultere i, at jeg blev fritstillet. På mødet lykkedes det mig nærmest ved et tilfælde at få P til at tage sin uskyldsmaske. Han

kom til at fremsætte nogle udtalelser, der var så tilpas grænseoverskridende, at psykologen på kort tid gennemgik det, vi kalder en stejl og utidig indlæringskurve - fra da af skiftede mødet totalt karakter, og begrebet forsoning bortfaldt fra dagsordenen.

Et par måneder senere blev P gået. P's chikane var også blevet min egen chef - og som nævnt sågar direktøren - til del, og derfor var det så underligt tomt, at der ikke faldt en eneste officiel, taknemmelig hentydning. Jeg kan forestille mig, at andre, der har været igennem et lignende forløb, også må stille sig foran toiletspejlet og sige: "Godt klaret", når ingen andre vil. Derfor vil jeg sige til Thomas Høyer-Nielsen: Rigtig godt arbejde!

"Jeg har selv været igennem et forløb, hvor en leder i en anden afdeling chikanerede flere medarbejdere, herunder mig".



## Kulturfacilitator til Solrød Bibliotek og Kulturhus

Vi søger dig som brænder for at skabe kultur- og litteraturaktiviteter sammen med tweens og teens, og som vil være med til at øge borgernes brug af vores hus, faciliteter og aktiviteter.

Vi er midt i en transformation. Fra bibliotek til bibliotek og kulturhus. Den fysiske ombygning sker fra efteråret 2019 og til foråret 2020. Vi er i fuld gang med at få huset til at summe af kulturaktiviteter sammen med borgerne. I fællesskab med dine kollegaer skal du bidrage til at accelerere denne transformation.

"DoItTogether" bliver afsættet for dit arbejde. Vi søger samarbejder med alle som kan og vil bidrage til at skabe et levende bibliotek og kulturhus i byen. Vi forventer at du er initiativrig, udviklingsorienteret og relationsskabende. Du samarbejder med unge, børn, frivillige, foreninger, virksomheder, uddannelsesinstitutioner og afdelinger i kommunen om at skabe flere kulturaktiviteter og får dem inddraget i husets udvikling.

**FRIST**  
søndag den 25. august 2019

**LÆS MERE PÅ**  
**SOLROD.DK**



SCHOOL OF BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES  
AARHUS UNIVERSITET

## Ph.d.-stillinger på Aarhus BSS Aarhus BSS Graduate School

Aarhus BSS er et af Aarhus Universitets fire fakulteter. Her har vi samlet de erhvervs- og samfundsvidenskabelige forskningsområder i en række stærke og internationale forskningsmiljøer. Mere end 250 ph.d.-studerende er i dag indskrevet på Aarhus BSS Graduate School, og hvert år starter mere end 60 studerende fra hele verden. En ph.d.-uddannelse kvalificerer dig til en karriere i enten den akademiske verden eller i den private eller offentlige sektor.

**Aarhus BSS Graduate School opslår nu en række ph.d.-stipendiat med start ved semesterstart den 1. februar 2020.** Læs mere om vores ph.d.-programmer og se det fulde stillingsopslag på [bss.au.dk/blivphd](http://bss.au.dk/blivphd), hvor du også kan finde link til ansøgningsformularen og læse mere om Aarhus BSS og Aarhus BSS Graduate School.

 **Ansøgningsfrist:** 17. september 2019, kl. 12.00

 **Ansøgningslink:** [bss.au.dk/blivphd](http://bss.au.dk/blivphd)

## NY CARLSBERG FONDET

NEW CARLSBERG FOUNDATION

### Ny Carlsbergfondets Forskningsinitiativ

**Ny Carlsbergfondet opslår hermed forskningsstipendier inden for fondets virkefelt. Der opereres med tre forskellige virkemidler: (1) ph.d.-stipendier, (2) postdoc-stipendier samt (3) projektstøtte.**

Ny Carlsbergfondets Forskningsinitiativ blev iværksat i 2010 og har det formål at generere ny kunstvidenskabelig viden og samtidig bygge bro mellem universiteternes og museernes forskning.

**Ansøgningsfrist 20. september 2019**

For ph.d.- og postdoc-stipendier gælder det, at et kunstmuseum/udstillingssted (evt. flere i fællesskab, i særlige tilfælde også kulturhistoriske museer) ansøger fondet om at få tildelt et projekt. Ansøgningen skal rumme en kort beskrivelse af projektets faglige område, dets relevans for museet, samt henvise til en foreløbig aftale med et universitet om ansættelse/forskeruddannelse, herunder en plan for restfinansieringen. Det er universitetet, der efterfølgende opslår stillingen og udgør ansættelsesstedet.

**Projektstøtten** er af normalt 3-12 måneders varighed. Ansøgere skal aftale en tilknytning til en institution (museum, universitet eller andet), der står for selve ansættelsen og for administration af stipendiet. Ansøgere må have ph.d.-grad eller dokumentere tilsvarende forskningskvalifikationer.

**Oplysninger om ansøgningsprocedure, formalia og behandlingsforløb findes på [www.ny-carlsbergfondet.dk/forskningsinitiativ](http://www.ny-carlsbergfondet.dk/forskningsinitiativ)**

Nærmere oplysninger kan fås ved henvendelse til forskningskonsulent Tom Hermansen på mail: [th@ncf.dk](mailto:th@ncf.dk)

Brolæggerstræde 5  
DK-1211 Copenhagen  
T 33 11 37 65  
[sekretariatet@ncf.dk](mailto:sekretariatet@ncf.dk)  
ncf.dk

## DET DANSKE INSTITUT I ROM

### Ophold og stipendier forår 2020

Forskere inden for alle grene af videnskaben, kunstnere inden for alle kunstarter, arkitekter, musikere og forfattere kan nu søge studieophold på Det Danske Institut i Rom i foråret 2020.

Som stipendiat på Det Danske Institut deltager du i et internationalt forsker- og kunstnermiljø. Du får adgang til byens enestående ressourcer i form af museer, monumenter, biblioteker, arkiver m.m. Husets personale står til rådighed med hjælp og vejledning.

Information om stipendiemuligheder og ansøgningsskema findes her: [www.acdan.it/stipendier.html](http://www.acdan.it/stipendier.html)

**Frist:** 16. september 2019.

## DM-SENIORER MIDTJYLLAND

**Tirsdag den 3. september kl. 17.00-21.00**

**Teaterstykket "Troen & ingen" – med spisning og introduktion til forestillingen**

### Program

Kl.17.00: Spisning på Godsbanens restaurant, Spiselaugget, Skovgaardsgade 5, 8000 Aarhus C. Vi mødes uden for Godsbanen kl. 16.45.

Kl. 18.45: Introduktion til teaterstykket "Troen & ingen". En musikdramatisk fortælling om det ultimative tab v. Per Smedegaard, instruktør. Introduktionen og forestillingen foregår på Svalegangen, Rosenkrantzgade 21, 8000 Aarhus C.

Kl. 19.30: Teaterstykket "Troen & ingen". Om forestillingen oplyser teateret følgende: Søren Huss' sorgalbum dramatiseres. Troen på livet forsvandt på et splitsekund, da kæresten blev offer for en trafikulykke - hans livs kærlighed var væk for altid. Saybia-forsanger Søren Huss' dansksprogede solodebut, "Troen & ingen", er en beretning om at miste og kampen for at genvinde troen på livet efter det ultimative tab.

Du kan læse mere om forestillingen her: <https://www.svalegangen.dk/forestillinger/egne-forestillinger/2017-2018/troen-og-ingen/>

**Tilmelding** senest den 27. august på [joergen.eie@gmail.com](mailto:joergen.eie@gmail.com). Ledsager er velkommen (begrænset deltagerantal). Billetprisen er 156,00 kr. Indbetales efter tilmelding. Kontonummer opgives ved tilmelding.

**Næste møde i DM-Seniorer Midtjylland er onsdag den 2. oktober kl. 14.00:**  
**Hvad foregår der i Arbejdsretten? V. Niels Waage, cand.jur. og tidligere dommer i Arbejdsretten.**

## DM-SENIORER NORDJYLLAND

**Torsdag den 22. august 2019 kl. 10.30-15.00**

**Serritslev, Vennebjerg og Saltum Kirker**

Mødested: Serritslev Kirke, Syrenvej 38, 9700 Brønderslev  
Natur- og kulturhistorisk udflugt til Nordvestvendsyssel, hvor vi først besøger Serritslev Kirke og Kirkegård. Dernæst går turen til Klangshøj ved Vennebjerg Kirke, hvorfra der er vid udsigt ud over det specielle landskab. Turen afsluttes med besøg i Saltum Kirke, der bl.a. er kendt for sine gotiske kalkmalerier. Faglige oplæg ved Anne Marie Steffensen, Hans Heidemann og Birgitte Wählin.

**Tilmelding** senest den 15. august 2019 til Henrik A. Nielsen på [Henrik@henrikanielsen.dk](mailto:Henrik@henrikanielsen.dk). Ledsager er velkommen.

**Onsdag den 11. september 2019 kl. 11.00-15.00**

**Havnø Mølle og Møllehistorisk Samling**

Mødested: Møllehistorisk Samling på Hadsund Egnsmuseum, Rosendals Allé 8, 9560 Hadsund

Oldermand Lise Andersen ved Havnø Møllens Møllelaug vil fortælle om, hvordan Møllelaugene - en gruppe frivillige - i samarbejde med Møllehistorisk Samling sørger for at vedligeholde og drive Havnø Mølle. Lise vil fortælle om restaureringen, der gjorde det muligt at åbne Havnø Mølle som arbejdende museum. Der vil blive lejlighed til at se Møllehistorisk Samling, som fortæller historien om mekaniske vand- og vindmøller og deres udvikling fra middelalderen og frem til de moderne vindmøller. Derefter vil vi køre ud til Havnø Mølle, hvor Møllelaugene vil vise os teknologien inde i møllen. Den smukke stråttekte mølle ligger flot placeret i landskabet mellem Mariager Fjord og Lounkær Skov, og til slut vil vi måske kigge lidt på naturen omkring os.

**Tilmelding** senest den 3. september til Henrik A. Nielsen på [Henrik@henrikanielsen.dk](mailto:Henrik@henrikanielsen.dk). Ledsager er velkommen.

## DM-SENIORER ØST

**PROGRAM december 2019**

Du kan deltage med ledsager i arrangementet, hvis du er senior-medlem af DM og samtidig er medlem af en af DM's regionale seniorafdelinger. Det er gratis at blive medlem af DM-Seniorer Øst, hvilket kan ske via Pensionistsektionens hjemmeside, [www.dm.dk/pensionister](http://www.dm.dk/pensionister), hvor du også kan læse mere om DM-Pensionistsektionen og om DM-Seniorer Øst.

**Mødet finder sted i DM's kantine på 4. sal, indgang Peter Bangs Vej 30, 2000 Frederiksberg.**

Man skal tilmelde sig arrangementet til den nævnte tovholder. Afbud meldes til tovholderen, gerne før sidste tilmeldingsdato.

**Onsdag den 4. december kl. 14.30-16.30**

**Nationalhymner og deres betydning før og nu**

Cand.mag. og dr.phil. Jens Henrik Koudal, tidligere seniorforsker ved Dansk Folkemindesamling og Det Kgl. Bibliotek, fortæller om nationalhymner, hvordan nationalsange belyser forholdet mellem nation, stat og folk, hvordan de opstår, hvad der sker med dem ved regime-skifter, krige og revolutioner, og hvordan de vedligeholdes som identitetssymboler. Foredraget illustreres med musikseksempler og billeder.  
**Tilmelding** senest tirsdag den 26. november til Aase Riis på [aase.riis@ishoejby.dk](mailto:riis@ishoejby.dk).

# Vi byder Dansk Magisterforening velkommen til Lærerstandens Brandforsikring

Som medlem af Dansk Magisterforening kan du forsikre din bolig, dit indbo, cykel, bil, dig selv og din familie hos Lærerstandens Brandforsikring.

Lærerstandens Brandforsikring er et medlemsejet forsikringsfællesskab. Det betyder, at penge-  
ne alene arbejder for vores medlemmer for at sikre de bedste priser og de bedste dækninger til  
medlemmerne.

**Læs mere om forsikringerne og beregn din pris på [lb.dk](http://lb.dk) eller ring til os på 33 48 51 07**



*Lærerstandens Brandforsikrings forsikringer er flere gange  
blevet hædret af Forbrugerrådets magasin Tænk Penge.  
Senest er vores Ulykkesforsikring kåret "Bedst i Test"  
for 4. gang i træk.*

# 134.000 medlemmer får både afkast og ansvarlighed



**8,4 %**

Fra 2009 til 2018 har MP Pension fået et afkast på 8,4 % i gennemsnit pr. år.

Det er blandt de bedste afkast i pensionsbranchen.



**Max 2°**

Vores investeringspolitik understøtter Paris-aftalens målsætning om max 2° global opvarmning.

Derfor har vi også valgt at sælge vores aktier i olie, kul og tjæresand.



**5 mia. til klimaet**

Vi har oprettet en klimapulje på 5 mia. kr.

Lige nu har vi i alt grønne og klimavenlige investeringer for 6,3 mia. – og der er flere på vej.



**Ratepension til 38.000**

Vores 134.000 medlemmer har livsvarig pension, men 38.000 af dem har også valgt at have en ratepension hos MP Pension.

Lige nu har de 38.000 opsparet over 1,3 mia. alene i ratepension.



**Medlemsdemokrati**

MP Pension er en medlemsejet pensionskasse. Derfor får medlemmerne pension og forsikringer til kostpris.

Bestyrelsen er valgt af medlemmerne, og medlemmer kan få direkte indflydelse ved at deltage på den årlige generalforsamling.



**Pension til selvstændige**

De fleste af vores medlemmer er ansat på offentlige overenskomster, men når du er magister, gymnasielærer eller psykolog, kan du altid få pension hos os.