

magisterbladet

NR. 11 · 2019

MAGASIN FOR MEDLEMMER AF DM · MAGISTERBLADET HAR REDAKTIONEL FRIHED



Medarbejdere flygter fra dårligt arbejdsmiljø

SIDE 20

Sådan fik Sanne Cigale job på DR's "Shitstorm"

SIDE 42

DANSKE KVINDER OVERTAGER SVERIGES KULTURLIV

Danske kulturarbejdere er skolet til ikke at tage et nej for et nej, fortæller Ditte Maria Bjerg, rektor på Teaterhögskolan i Malmö.

SIDE 28

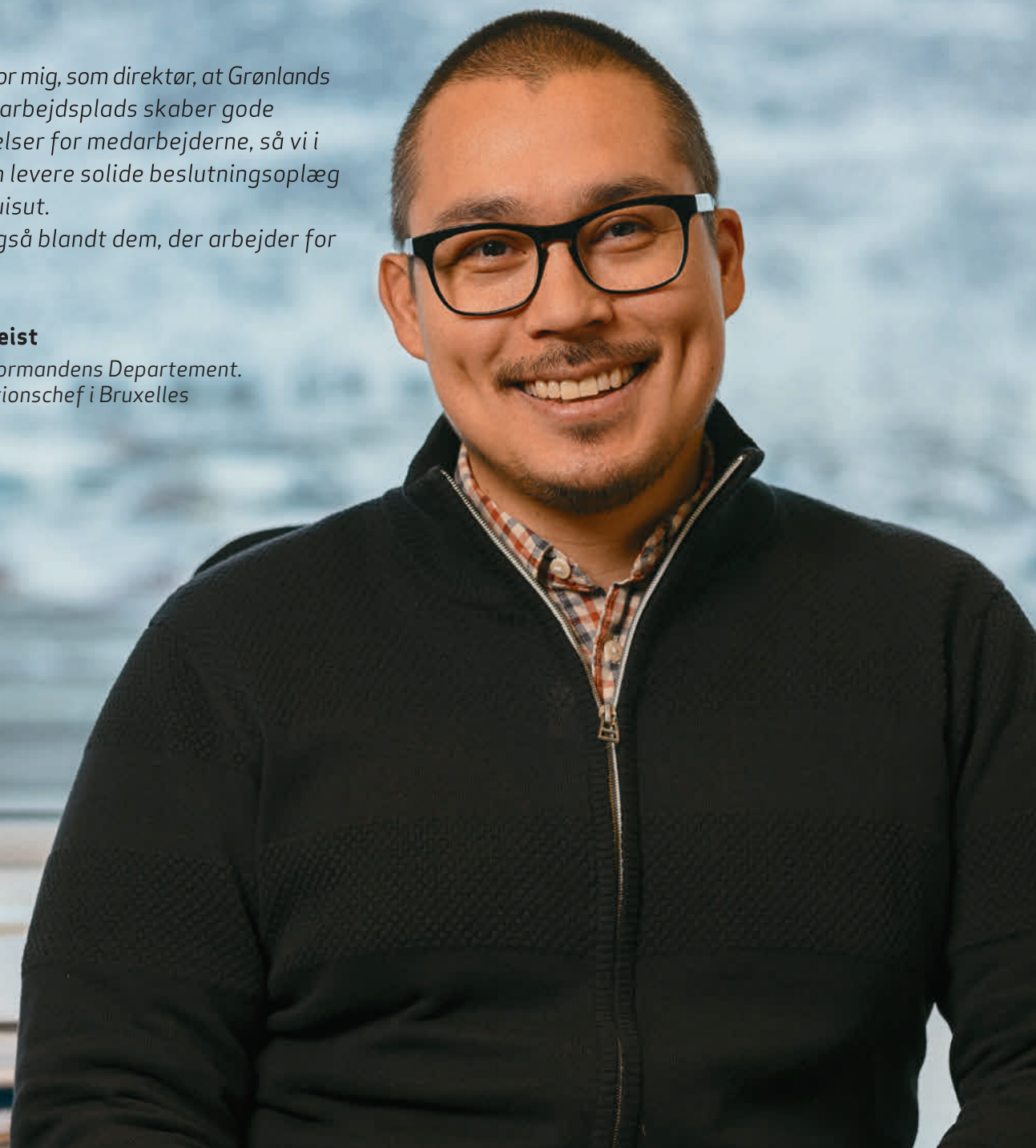


*“Det er vigtigt for mig, som direktør, at Grønlands
Selvstyre som arbejdsplads skaber gode
arbejdsbetingelser for medarbejderne, så vi i
fællesskab kan levere solide beslutningsoplæg
til Naalakkersuisut.*

*I det lys er vi også blandt dem, der arbejder for
demokratiet.”*

Mininnguaq Kleist

*Tidl. Direktør i Formandens Departement.
Nu Repræsentationschef i Bruxelles*



Læs om jobmuligheder
i Grønlands Selvstyre på
www.naalakkersuisut.gl/job

NAALAKKERSUISUT

GOVERNMENT OF GREENLAND



Damned, if you do – damned, if you don't

Det er vanskeligt at sætte en fod rigtigt for akademikere i dagens Danmark. Først skulle vi høre påstande om, at de nyuddannede akademikere skulle være dovne. Intet kunne dog være mere forkert. De nyuddannede er ekstremt optaget af at lande et job. 30 procent af dem går direkte ud i job fra studiet, og resten søger bredt og engageret, og de gør det helt fra start af.

DM og a-kassen MA kunne heldigvis dokumentere ledige medlemmers brede jobsøgning, og dermed blev angrebet på de unges dagpengesats foreløbig afværget. For det var kernen: at bruge de unge akademikere til at forringe dagpengesystemet. Det blev allertydeligst, da CEPOS såede splid ved at påstå, at det er kassedamer, som finansierer de nyuddannede akademikere, og derfor burde man sætte dagpengene ned for de nyuddannede.

“Det var kernen: at bruge de unge akademikere til at forringe dagpengesystemet”.

Heldigvis er beskæftigelsesministeren ikke hoppet på den limpind. Det er også klogt, for akademikere er nettobidragydere i dagpengesystemet, og bliver det ikke attraktivt at være med i fra start, kan hele modellen falde fra hinanden. Desuden er der også ledighed blandt nyuddannede i andre faggrupper, og derfor har vi en fælles interesse i at stå sammen mod angrebene på dagpengene. I stedet for at falde for populisme og angribe de nyuddannede skal de hjælpes hurtigt ind på arbejdsmarkedet.

Ikke kun de unge står dog for skud. Så snart beskyldningerne om dovenskab blandt de nyuddannede var manet til jorden, blev AC'ere beskyldt for at tage stillinger og opgaver fra andre faggrupper. Damned, hvis du ikke søger job bredt; så er du nemlig doven. Og damned, hvis du søger bredt, for så kan det være, at du tager jobbet fra en, der er fra en anden faggruppe.

Vi skal undgå at blive spillet ud mod hinanden som grupper. Samtidig skal vi kunne tale om de ændringer, der sker på arbejds-

markedet. For flere steder er der kommet færre HK-stillinger og flere akademikere i administrative stillinger. Men udviklingen udspringer ikke af en sammensværgelse blandt akademikere om at overtage så mange job som muligt. Det er en udvikling, som er drevet af ændrede opgaver og besparelser.

Der er stigende behov for administrative akademikere, der bl.a. kan implementere digitalisering samt lovgivning og EU-regler. Ligesom der er brug for informationsspecialister, der arkiverer og databehandler, samt funktioner som HR og projektledere. Akademikere arbejder i mange funktioner, hvor de skaber værdi, og det er derfor, de bliver ansat.

I min optik er det ikke i modsætning til, at der er brug for dygtige HK'ere. For de er ofte det kit, der får arbejdspladsen til at fungere optimalt. Men mange rent administrative stillinger skæres væk på grund af besparelser, for enhver leder kender øvelsen med år efter år at kigge på, hvor der igen kan skæres en skive mere af salamien, så næste års budget kommer til at stemme.

Vi skal have respekt for alle funktioner - også det administrative arbejde, uanset om det udføres af AC'ere eller andre faggrupper. Og vi skal kunne tale om, hvilke opgaver der skal løses, så hele arbejdspladsen hænger sammen, og hvordan vi med hver vores fagligheder løser opgaverne.

Ingen uddannelse er finere - eller ringere - end andre uddannelser. Der skal være gensidig respekt, så ingen spilles ud mod hinanden. For at krigen mellem faggrupper får ingen bedre vilkår af på arbejdspladserne.



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

Al 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 Siegmundfeldt, 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: 38.700 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 39.864
i perioden 1.7.2018-30.6.2019



PRODUKTIONSPLAN:

Nr. 1 2020

Udkommer: Fredag den 17. januar
Deadline debat: Mandag den 6. januar
Deadline annoncer: Onsdag den 8. januar
Deadline kalender: Onsdag den 8. januar

Nr. 2 2020

Udkommer: Fredag den 21. februar
Deadline debat: Mandag den 10. februar
Deadline annoncer: Onsdag den 12. februar
Deadline kalender: Onsdag den 12. februar

Nr. 3 2020

Udkommer: Fredag den 27. marts
Deadline debat: Mandag den 16. marts
Deadline annoncer: Onsdag den 18. marts
Deadline kalender: Onsdag den 18. marts

Socialdemokraternes nye klassekamp klæder dem ikke

Der er en vigtig fløj af socialdemokraterne, som minder påfaldende meget om Anders Fogh Rasmussen, da han blev statsminister i 2001.

Fogh opnåede ikke folkelighed gennem de reformer, han gennemførte. Han opnåede folkelighed gennem dem, han talte mindre pænt om: smagsdommere, eksperter og udlændinge.

En vigtig og toneangivende del af socialdemokraterne i dag minder forbløffende meget om Anders Fogh. Det er de såkaldte arbejderister, der ligesom Fogh gerne lægger afstand til både blødsøden udlændingepolitik og højtuddannede.

Boligminister Kaare Dybvad har skrevet "De lærdes tyranni", hvor han giver den akademiske overklasse tørt på. Statsminister Mette Frederiksen kalder det for "uddannelsessnobberi", at

"Hvorfor ikke genskabe forbindelsen til vælgerbasen med positive politiske reformer".

uddannelsessystemet peger mod gymnasier og universiteter. Frederik Vad Nielsen, formand for Danmarks Socialdemokratiske Ungdom, kalder partiets egen kulturpolitik for en "de facto omfordeling fra almindelige til rige mennesker, så den kreative klasse kan hygge sig i statsbetalte museer". Beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard (S) har sagt, at arbejdsløse akademikere ikke skal føle sig for fine til at arbejde i Netto. Det gjorde han nemlig selv i sin tid.

Man kan sagtens forstå, at socialdemokratiet har haft brug for at redefinere sig selv, efter at Helle Thorning-Schmidt og Bjarne Corydon med egne ord gik reformamok, omfavnede konkurrencestaten og øgede uligheden under den forrige S-ledede regering. Vælgerne blev helt grundlæggende i tvivl om, hvad Socialdemokratiets DNA egentlig var og er.

Men det fremstår ærlig talt ufrivilligt komisk, når partiet forsøger at genskabe kontakten til vælgergrundlaget ved at lyde, som om man lige er kommet ud af en skurvogn med tirader og forbandel-

ser mod de uduelige, dovne og brødløse akademikere.

En anelse komisk, på samme måde som det var lattervækkende, når munkemarxister fra universiteterne i 1970'erne iklædte sig arbejderskjorter, undertrykte den affekterede Gl. Holte-dialekt og førte sig bandende frem, som var de tillidsfolk på B&W-værftet.

Herregud, kære socialdemokrater, I er jo selv akademikere. Mette Frederiksen har en master i afrikastudier, Frederik Vad er bachelor i arbejdslivsstudier og journalistik, Kaare Dybvad er geograf og Peter Hummelgaard jurist. Og Peter Hummelgaard sad jo ikke i kassen i Netto, efter at han havde taget sin juristeksamen på KU. Han sad i kassen, dengang han gik i gymnasiet.

Det skaber politikerlede og splittelse. Hvorfor ikke genskabe forbindelsen til vælgerbasen med positive politiske reformer som fx

- En massiv satsning på kvalitet i erhvervsuddannelserne og flere og bedre lærepladser.
- En genopretning af dagpengesystemet.
- En boligpolitik, der sikrer, at det ikke kun er de højtuddannede, der har råd til at bo i byerne, etc.

Rigtig politik frem for fjendebilleder, tak.

Foghs opgør med de intellektuelle smagsdommere og eksperter står på den lange bane tilbage som retorik. Det kommer socialdemokraternes "dem og os"-retorik også til.

Socialdemokraterne har en tradition for at synge med på sangen om, at lønmodtagerne er i samme båd uanset uddannelsesniveau. Fogh var dygtig til "dem og os"-retorik. Det er socialdemokraterne ikke. De fremstår som lidt latterlige, samtidig med at det er en politisk blindgyde, som ikke får nogen praktisk betydning i den virkelige verden.

Redaktør

Jakob Elkjær

18

Work-life-balance skaber arbejdsglæde og produktivitet



ARTIKLER

- 7** Kommuner fjerner ansattes kaffepauser
- 12** Ulmende opgør med firmapensioner
- 13** Fakta: Prisen for en firmapension er enorm
- 14** Bag facaden: Muddermanden kom i Nature
- 24** Små virksomheder vil også forske
- 26** Dansk Tang: Ambitionerne voksede, da forskerne kom med
- 28** Kitte, Ditte og Gitte indtager topstillinger i svensk kulturliv
- 34** 6 gode råd: Sådan finder du ud af, om du søger job på en arbejdsplads, der passer til dig
- 38** Sort snak på museet
- 40** Kvinder ser ud, og mænd handler

FASTE

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



20

Medarbejdere flygter fra dårligt arbejdsmiljø

- 42** Humanister i mediebranchen: "Du skal turde satse det hele på sort"
- 46** Årets tillidsvalgte er fundet: Tager hånd om de svageste
- 48** For nogle føles bogstaver som at røre ved pels
- 50** Carsten Rahbek vil forstå livets naturlove
- 52** Rubina Raja afdækker, hvad der får samfund til at forgå eller bestå



34

6 gode råd: Sådan finder du ud af, om du søger job på en arbejdsplads, der passer til dig

42

Humanister i mediebranchen: "Du skal turde satse det hele på sort"



TEMA OM JOBSKIFTE

- 16** Unge er stressede og jager nye job
- 18** Work-life-balance skaber arbejdsglæde og produktivitet
- 20** Medarbejdere flygter fra dårligt arbejdsmiljø
- 22** Hvis du kan levere en Audi, er det svært at leve med at levere en Skoda



Foto: Niels Hougaard

Er du tillidsvalgt?

Kom og kickstart dit regionale netværk for tillidsvalgte

Med fem regionale netværk imødekommer DM efterspørgslen efter fællesskaber, hvor I som tillidsvalgte får en let og struktureret adgang til hinandens styrke, erfaringer og metoder.

Vi skaber læringsfællesskaber sammen, hvor I får håndgribelige værktøjer til at arbejde strategisk med at engagere kollegerne.

Ved at bruge hinandens styrke, viden og inspiration kan I få kollegerne til at handle sammen med jer, så I kollektivt opnår bedre løn- og arbejdsvilkår på de enkelte arbejdspladser.

Under og efter kickstartsmøderne har I mulighed for at danne netværk eller tilslutte jer mindre lokale netværk, der opstår efter behov, og som får lov til at leve så længe, der er brug for dem.

Vær med til at præge dit netværk:

- **Sjælland**, 21. januar kl. 14-19
- **Syd- og Sønderjylland**, 29. januar kl. 14-19
- **Hovedstaden**, 30. januar kl. 14-19
- **Nordjylland**, 3. februar kl. 14-19
- **Midtjylland**, 4. februar kl. 14-19

Tilmeld dig kickstarten af dit regionale netværk m.dm.dk/kickstart

Læs mere om netværk for tillidsvalgte m.dm.dk/tillidsvalgtenetværk

Kommuner fjerner ansattes kaffepauser

Mariagerfjord og Rebild forudser millionbesparelser ved at afskaffe de ansattes kaffepauser. Regnestykket er fiktion, siger tillidsrepræsentanter og ekspert i arbejdsglæde.

FREMOVERER DET SLUT med at mødes over en kop kaffe i kantinen for de administrative medarbejdere i Rebild Kommune og Mariagerfjord Kommune.

Det har byrådsflertal i de to kommuner vedtaget i budgetaftalerne for 2020. I Mariagerfjord vurderes det, at den sløjfede formiddagspause kan give en besparelse på 1 mio. kr., mens Rebild Kommune kalkulerer med en besparelse på 2 mio. kr., hvilket forventes at føre til, at "fire-fem stillinger nedlægges".

HK i Nordjylland har afholdt demonstration mod beslutningen, som fagforeningen kalder "usmælgelig". Og DM's tillidsrepræsentant i Mariager Kommune, biolog Lise Frederiksen, sætter spørgsmålstegn ved, om beslutningen vil give den ønskede besparelse.

For initiativet hviler på en forældet forestilling om arbejde, mener hun.

"Det virker, som om opfattelsen er, at vi bare trækker stikken i de 15 min. Men sådan er det jo ikke. Vi snakker om masser af private ting selvfølgelig, det skaber trivsel, men vi drøfter også faglige spørgsmål i pausen. De spørgsmål må jo så adresseres på andre tidspunkter, hvilket risikerer at give forstyrrelser", siger Lise Frederiksen.

Hun køber ikke præmissen om, at en afskaffet pause på 15

min. giver et kvarters mere produktivitet.

"Hvis de tror det, har de ikke forstået, hvordan vores arbejde hænger sammen. Det virker småligt, når de samtidig også anerkender, at pauser er nødvendige. Nu skal vi så i stedet for gå rundt og forstyrre vores kolleger i løbet af formiddagen", siger Lise Frederiksen.

I Rebild Kommuner er tillidsrepræsentant Tina Lauritsen Rasmussen utilfreds med den måde, byrådet har fjernet formiddagspausen på. For her smed politikerne besparelsen på bordet sent i forhandlingerne uden forudgående inddragelse af samarbejdsudvalget.

"Det kom bag på alle, fordi vi ikke på forhånd havde hørt om det i samarbejdssystemet. Så fra politisk side går man altså ind og

blander sig i medarbejderforhold, uden at vi har haft mulighed for at forholde os til det", siger Tina Lauritsen Rasmussen.

TR: Logikken holder ikke

Ifølge Rebilds borgmester, Leon Sebbelin (R), er inddragelsen af formiddagspausen ikke ensbetydende med, at de ansatte ikke må holde pauser i arbejdstiden.

"Det bliver bare ikke nede i kantinen, det bliver et andet sted, hvor man kan diskutere noget fagligt, så den mulighed vil stadig være der, ligesom der fortsat vil være kaffe at tage af", har han sagt til TV2 Nord.

Tina Lauritsen Rasmussen undrer sig dog over, hvordan den sløjfede kaffepause efterfølgende kan give anledning til, at der "nedlægges fire-fem stillinger", som det hedder i aftalen.

"Man fremstiller det som en besparelse på fire-fem stillinger, men samtidig lægger man ikke op til, at der så skal laves mindre. Det er da ellers det normale, når man fjerner stillinger, at man så omprioriterer eller fjerner opgaver", siger hun.

Ifølge kommunaldirektør Jes Lunde har medarbejderne dog ikke grund til at være overraskede. Han peger på, at forslaget om at fjerne pausen fremgik af sparekataloger i både 2017 og 2018, hvor medarbejderne begge år hav-

de lejlighed til at afgive høringsvar og også benyttede sig af muligheden.

"Da politikerne traf beslutningerne, var de med andre ord bekendt med høringssvarene og medarbejdernes kommentarer", siger han.

Jes Lunde medgiver, at formiddagspauserne er med til at styrke arbejdsmiljøet.

"Det er klart, at pausen har været brugt til to ting. Det har været en reel pause og i et eller andet omfang også faglig sparring, og det er fortsat sådan, at hvis folk har brug for at mødes, så skal de blive ved med det. Det har jeg også skrevet ud. Derfor har vi også sat besparelsen til 60 pct. at det samlede antal timer", siger han.

Ifølge ekspert i arbejdsglæde Alexander Kjerulf er det grundlæggende forkert, at man kan øge produktiviteten ved at sløjfe pauser.

"Folk har brug for pauser. Vi kan faktisk bedre passe vores arbejde, hvis vi tager en pause. Særligt pauser med kollegerne er værdifulde, fordi vi vedligeholder relationer, hvilket i sig selv er en betingelse for performance, og samtidig håndterer vi i pauserne en masse uformelt arbejde, som vi ellers skulle afholde møder for at ordne", siger Alexander Kjerulf, der rådgiver virksomheder om arbejdsglæde. ■

"Folk har brug for pauser. Vi kan faktisk bedre passe vores arbejde, hvis vi tager en pause".

Alexander Kjerulf, ekspert i arbejdsglæde



Foto: Dato Da La Rey/AP/Ritzau Scanpix

DTU kalder studerende hjem fra Hongkong

Danmarks Tekniske Universitet opfordrer sine studerende til at vende hjem efter urolighederne i Hongkong. Demonstranterne har barrikaderet sig på det polytekniske universitet, og derfor mener DTU ikke længere, at det er forsvarligt for de studerende at være til stede på universitetet.

“Det er vores vurdering, at sikkerhedssituationen har udviklet sig på sådan en måde, at vi anbefaler, at de studerende kommer hjem til Danmark”, siger Anders Overgaard Bjarklev, rektor på DTU, og fortæller, at DTU kommer til at tage sig af de akademiske udfordringer, som vil opstå.

NY BOG KÆMPER HUMANIORAS SAG

Er humaniora for verdensfjernt? Bidrager humaniora ikke med noget? De to påstande prøver ny bog at modbevise. Bogen, der har fået navnet “Verden ifølge humaniora”, skal forklare, hvorfor humaniora er en vigtig uddannelsesretning for samfundet.

“Vi synes, at der er en manglende forståelse for, hvad humaniora kan bidrage med. Både i den brede befolkning og hos politikerne. Det er derfor, vi gerne vil hive nogle af alle de positive sider frem”, forklarer Anders Engberg-Pedersen, professor på Institut for Kulturvidenskaber ved Syddansk Universitet og medforfatter af bogen.

Aalborg Universitet lukker for optag på tre sprogfag

Aalborg Universitet lukker for optag på fagene tysk og international virksomhedskommunikation i henholdsvis tysk og spansk fra september 2020. Det er grundet de dårlige ansøgertal, at Aalborg Universitet føler sig nødsaget til at lukke fagene. Ifølge Henrik Halkier, dekanen ved Det Humanistiske Fakultet, vil det ikke kunne betale sig at holde uddannelserne åbne, når universitetet fx kun optager fem personer på en bacheloruddannelse i tysk.

“Det er ærgerligt, for jeg tror på, at der i fremtiden bliver en efterspørgsel efter medarbejdere, der kan begå sig på fremmedsprog på et højt niveau”, siger han i en pressemeddelelse om lukningen af de tre uddannelser.



Christian Lindgren/Ritzau Scanpix

Her er de fem største modtagere af forskningsreserven til den grønne omstilling

Den grønne omstilling har været i højsædet hos den nuværende regering. Her kan du se de fem projekter, der har fået flest penge til at hjælpe med den grønne omstilling fra forskningsreserven. Tallene er i millioner kroner.



Foto: John Benitez/Unsplash

MAMMUT-FÆLDER

Arkæologer i Mexico har fundet en mammutgrav i byen Tultepec, som ligger nord for Mexico City. I graven fandt man mere end 800 knogler fra mammutter. I udgravningen fandt arkæologerne også en mammutfælde, som er blevet brugt til jagt af de store dyr.

Det er ny viden, at jagten på mammutter foregik så organiseret, som det viser sig at være tilfældet, udtaler Diego Prieto Hernández, som er direktør for Mexicos Nationale Institut for Historie og Antropologi i en pressemeddelelse.

Hver tredje magister søger ufaglærte stillinger

Tal fra Magistrenes A-kasse viser, at hver tredje ledige magister søger ufaglærte job. De mest søgte job for ledige akademikere er stillinger som pædagogmedhjælper og receptionist. Tallene glæder og overrasker Bent Greve, arbejdsmarkedsprofessor på RUC.

“Det overrasker mig, at kun syv procent holder sig snævert til at søge job inden for deres felt. Og det er positivt, at 84 procent af de arbejdsløse magistre går efter kombinationsstillinger, fx administrative job, hvor de også kan bruge deres akademiske kompetencer”, siger han.

“Cecilia Lonning-Skovgaard har sat helt nye standarder for, hvad medier tillader politikere at slippe af sted med. Hver gang hun har sagt noget, har det været forkert, og så har hun bare skyndt sig at sige noget nyt – der også har været forkert”.

Per Clausen, formand for Magistrenes A-kasse, om beskæftigelses- og integrationsborgmester Cecilia Lonning-Skovgaards kommentarer om “luddovne” akademikere i Alttinget d. 22. november 2019



Et fællesskab, der betaler sig – især for dig

Ved du, at Lån & Spar er kundeføjet? Vi er ejet af DM – og mere end 50 andre organisationer. Udover at være en solid bank fra 1880, er vi nemlig også en bank for fællesskaber.

Få høj rente på din lønkonto

Med fællesskabet følger ekstra gode fordele. F.eks. 3 % i rente på de første 50.000 kr. på din lønkonto. Det kan ingen andre banker matche. Læs mere og book møde på lsb.dk/dm

3%
PÅ LØNKONTOEN
– bare fordi du er medlem af DM
Ring: 3378 1952
– eller gå på
lsb.dk/dm og
book møde

Sådan får du 3 % i rente på din lønkonto

- Du er medlem af DM og har afsluttet din uddannelse.
- Du samler hele din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat®Løn er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kreditvurderes ud fra).
- De 3 % i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen. Der er 0 % på resten.
- Se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkaar. Rentesatserne er variable og gælder pr. 9. maj 2019.
- Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån, skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit.

Månedens gang på #SoMe

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



Greta – frelseren fra fremtiden

Der er noget overjordisk over klimadarlingen **Greta Thunberg**, der stål-sat taler dunder mod den voksne befolkning. Og måske er hun mere, end man lige tror. I hvert fald fik hun endnu en viral rotation, efter at hun blev spottet på et I20 år gammelt foto. Forfatteren **Jack Strange** var angiveligt den første, der lagde billedet ud: "Greta er tidsrejsende fra fremtiden, og hun er kommet for at frelse os", forklarede han.

VINTERFEST PÅ DEBATSIDERNE

Efterhånden som supermarkederne fandt de brune kager og klejnerne frem, troede man, at julefreden var på vej til at sænke sig. Men gu' var den ej, for så kom IKEA ud med et katalog, hvor "jul" i inklusionens navn var byttet ud med "vinterfest". Peter Skaarup (DF) stillede sig straks vagt om traditionerne: "Hvad med dig, skal du fejre julen i december, eller holder du vinterfest den 24. december i år?", skrev han på FB og blev mødt med en sky af forargelse, dels mod IKEA, dels mod Skaarup selv. Senere blev det besluttet træls, nemlig da flere falske profiler billedmanipulerede prisskilte fra Fakta, så "julemænd" blev til "vintermænd" og lignende. "HVORNÅR ER GRÆNSEN NÅET??" skrev troldeprofilen Hanne Lisbeth Knudsen og lagde de falske billeder op. Kort tid efter var profilen lukket. Et trist eksempel på, at SoMe også bruges til at skabe vrede og splid.

Mænd i voldsom kamp

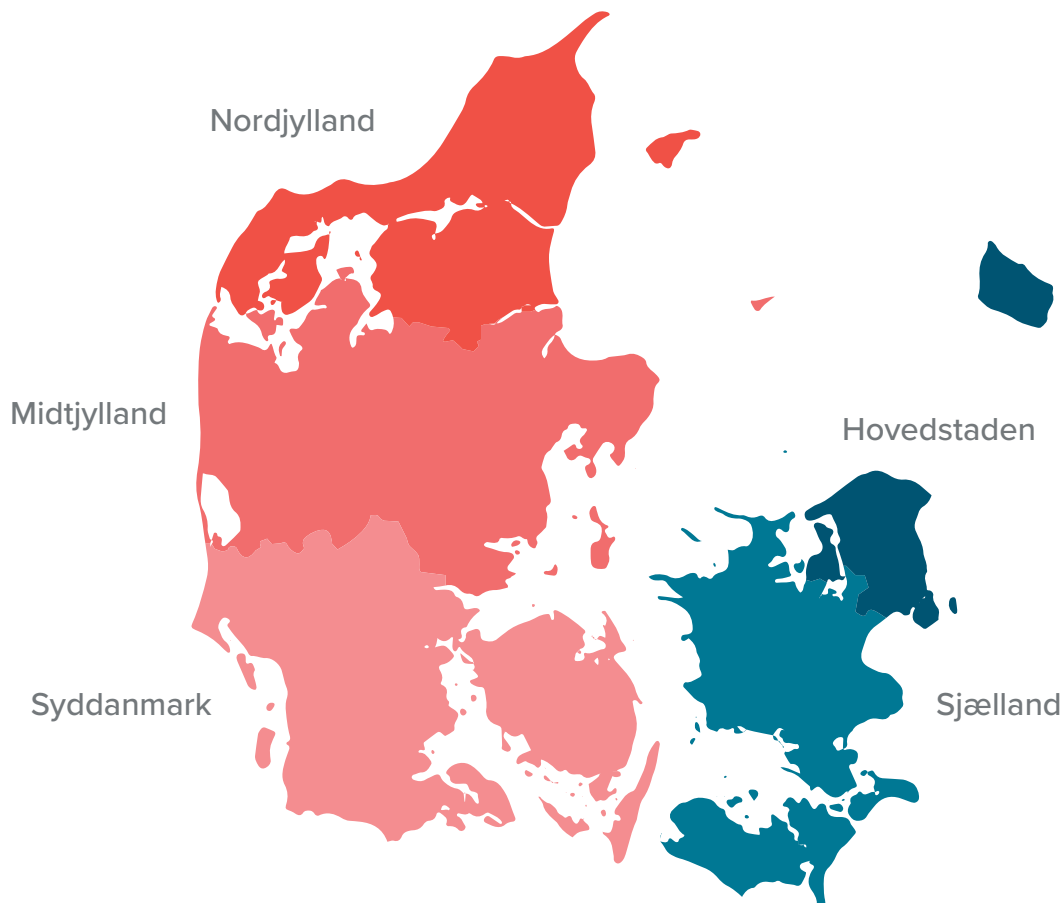
Mændenes internationale kampdag – 19. november – frister en lidt hen-gemt tilværelse sammenlignet med sin feterede storesøster. Og hvad skal man egentlig kæmpe for sådan en dag? **Lisbeth Bech Poulsen (SF)** havde et bud på Twitter: "Der er meget at kæmpe for: De er massivt overrepræsenteret i statistikker om kriminalitet, vold, dårlig sundhed og alvorlige psykiske lidelser". Også **Torben Mark Pedersen**, økonom og bestyrelsesmedlem i Trykkekrihedsselskabet, bød ind: "Mænd diskrimineres lovgivningsmæssigt mht. værnepligt, pension, forældremyndighed, ansættelse på universiteter, politisk prioritering af behandling af kvindesygdomme frem for mandesygdomme".

#HVORERSOLIDARITETEN

"Frænde er Frænde værst, sagde Ræven om de røde Hunde". Ungdomspolitikere i DSU har fundet ud af, at deres kammerater på videregående uddannelser med fordel kan tage kandidatdelen uden SU. Det fatter DSF-formand **Johan Hedegaard Jørgensen** ikke en bønne af: "Hvad sker der, DSU? Ud over at opfordre @Spolitik til løftebrud om SU'en, så vil et lånebaseret system netop specifikt holde børn fra arbejderfamilier fra at få en kandidatuddannelse. Mener I virkelig det? #BevarSU #DSUellerCepos #dkpol", tweedede han og blev straks svaret af **Thomas Skriver Jensen** fra Dansk Metal Ungdom: "Stort set ingen arbejderbørn tager kandidatuddannelser i dag. Og det at tage et lille let afbetaeligt lån vil ikke holde flere væk. Dårlig undskyldning fra privilegieblinde studerende. #hvorsolidariteten @Spolitik @DSUnet #dkpol". Heldigvis kunne den tidligere DSF-formand **Sana Mahin Doost** springe til som arbejderbarn: "Det er et svigt af os arbejderbørn at nakke kandidat-SU'en. Vh datteren af sosuen og taxachaufføren".

BORGMESTER KÆMPER MED DOVENSKAB

"Luddovne akademikere". Ordene kom fra ingen ringere end Københavns beskæftigelsesborgmester, **Cecilia Lonning-Skovgaard (V)**, i en udtalelse til Berlingske, der har haft travlt med at sætte spørgsmålstejn ved akademikeres vilje til at søge arbejde. "Det nytter ikke kun at være "den søde" a-kasse, som laver sjove arrangementer", fulgte flittige Cecilia op på sin Facebook. Magistrenes A-kasse var med på tråden: "Vores medlemmer er blandt dem, du kalder "luddovne", men det er bestemt ikke sådan, vi oplever dem", skrev a-kassen og opfordrede borgmesteren til en debat med formand **Per Clausen**. Det indlæg orkede borgmesteren dog ikke at svare på.



FÆLLESSKABERVÆRDI

Grafik: Sara Thiemke

Nu kan du tilmelde dig dit regionale netværk for tillidsvalgte

Står du som mange andre tillidsvalgte alene med udfordringerne på din arbejdsplads? Et netværk med andre tillidsvalgte kan give dig ny inspiration og gejst.

DM igangsætter fem regionale netværk, hvor du møder tillidsvalgte med samme udfordringer som dig.

Vi har opdelt landet i fem netværksregioner, og alle tillidsvalgte hører automatisk med til et netværk. Dog skal du selv tilmelde dig, da vi desværre ikke må gøre det for dig i forhold til persondatareglerne.

I netværket får du:

- Et læringsfællesskab med andre tillidsvalgte, sparring og erfaringsudveksling
- Konkrete værktøjer til at engagere kollegerne på din arbejdsplads
- Mulighed for at skabe mindre lokale og specialiserede netværk

Tilmeld dig dit regionale netværk
m.dm.dk/regionalenetværk

Læs mere om netværk for tillidsvalgte
m.dm.dk/tillidsvalgtenetværk

Ulmende opgør med firmapensioner

Endnu ikke offentliggjort rapport fra Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen lægger op til opgør med firma-pensionsordninger. Mere konkurrence og bedre inddragelse af medarbejdere, lyder anbefalingerne, som pensionsrådgivere bifalder.

Arbejdsgivere skal ikke længere binde ansatte til pensions- og forsikringsprodukter, som de ansatte ikke har nogen som helst indflydelse på.

Sådan lyder anbefalingen i et udkast til en længe ventet rapport fra Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen om pensionsmarkedet, som Magisterbladet har set, og som lægger op til et opgør med de såkaldte firmapensionsordninger gennem øget konkurrence og medindflydelse. De største kommercielle spillere, PFA, Danica og Velliv, har en markedsandel på knap 50 pct.

I dag fungerer firmapensionsordningerne på den måde, at arbejdsgivere forhandler med selskaberne om en samlet pakke af forsikrings- og pensionsprodukter, og det er netop denne forretningsmodel, som Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen i rapporten tager livtag med.

I anbefalingerne lægger styrelsen op til, at forsikrings- og pensionsprodukterne i højere grad adskilles,

og at der skabes større transparens om priser og produkter. Når det gælder priser, er der i dag store forskelle på omkostningerne i henholdsvis kommercielle og overenskomstbase-rede selskaber. Et mere gennemsigtigt marked vil samtidig ifølge rapportudkastet "styrke mulighederne for, at arbejdsmarkedspensions-selskaberne og nye mindre aktører, som er gode til forsikring, men ikke tilbyder kapitalforvaltning, kan komme ind på markedet".

Ifølge uafhængig pensionsrådgiver Anders Valdemar Juhl er det en god ide at adskille pensioner og forsikringer.

"Når du adskiller tingene, får du et større fokus på omkostningerne, så det er helt klart noget, der kan presse pensions-selskaber til at formidle produkter med lavere priser, end tilfældet er i dag, og det er selvfølgelig godt for forbrugerne", siger han.

Mere indflydelse til ansatte

Ideen om at åbne det kommercielle marked mere op for arbejds-mar-

kedspensions-selskaber som fx Industriens Pension eller MP Pension bifalder han. For i flere tilfælde er de kommercielle selskabers produkter ikke attraktive nok.

"Der er mange tilfælde, hvor prisen ikke står mål med produktet, og her spiller det selvfølgelig ind, at de kommercielle selskaber også skal lave afkast og bidrage til indtjening. Så der er jo en interessekonflikt, for så vidt at forvalterne har et incitament til at øge omkostningerne", siger Anders Valdemar Juhl.

En anden pensionsrådgiver og partner i Penfor, Kim Sejer, tvivler på, at arbejdsmarkedspensions-selskaberne vil gå ind på det kommer-cielle marked.

"Udfordringen er, at de er meget solidarisk funderede, og så er det dyrt at gå ind på det kommer-cielle marked. Hvis man skal til at lægge 100 mio. kr. for at gå den vej, så koster det jo penge for de medlemmer, der i forvejen betaler", siger han.

Både Anders Valdemar Juhl og Kim Sejer støtter dog rapportens anbefaling om, at virksomheder i højere grad giver medarbejderne indflydelse, når pensionsordninger sendes i udbud blandt pensions-selskaber.

"Det giver rigtig god mening at forankre pensionsordningerne hos medarbejderne, så det ikke bare bliver en ledelsesbeslutning. Det er jo medarbejderne, der skal leve af ordningerne. Også for at undgå diskussioner om prioriteringer, og hvorfor man vælger det ene frem for det andet selskab, er det en god ide. Det er mere bøvlet, men det vil give en større forståelse blandt medarbejderne", siger Kim Sejer. ■

"Der er mange tilfælde, hvor prisen ikke står mål med produktet".

Anders Valdemar Juhl, pensionsrådgiver

I flere år har aktører i pensionsbranchen diskuteret muligheden for at opsplitte forsikringer og kapitalforvaltning i firmapensionsordninger. I en ikke offentliggjort rapport kommer Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen med en lignende anbefaling. Det skal skabe et mere gennemsigtigt marked.

FAKTA:

Prisen for en firmapension er enorm

Har din arbejdsgiver valgt pensionselskab for dig, risikerer du at betale store omkostninger i administration.

Big is better. Sådan lyder et væsentligt argument for firmaaftalte pensionsordninger, hvor arbejdsgiveren på vegne af flere ansatte forhandler en aftale med et pensionselskab.

Men når det gælder flere af landets største kommercielle selskaber, er det mere end svært at få øje på stordriftsfordelene. For her går en betydelig del af pensionsindbetalingerne til administrationsomkostninger, viser beregninger på faktaompension.dk på baggrund af pensionselskabernes egne tal.

En midaldrende pensionsbetaler i Danske Banks pensionselskab Danica med en mio. kr. i opsparring, og som indbetaler mindst 30.000 kr. om året, må således afgive 14.703 kr. om året i administrationsomkostninger.

Danica er med en markedsandel på 20 pct. landets næststørste pensionselskab, og 80 pct. af selskabets kunder betaler via en firmapensionsordning.

Til sammenligning betaler en identisk opsparer 8.183 kr. i det overskomsbaserede MP Pension og 6.405 kr. i Lærernes Pension.

Investeringsdirektør i Danica, Poul Kobberup, mener dog ikke, at man skal se på omkostningerne isoleret.

“Det afgørende må være det afkast, som kunderne får efter omkostninger. Og her ligger vi helt i top i 2019, ligesom vi siden januar 2016, hvor vi iværksatte vores nye investeringsstrategi, har leveret attraktive og konkurrencedygtige afkast efter omkostninger til vores kunder”, siger han.

Afkastet på 1,4 pct. for årene 2016-2018, som beregningerne er baseret på, ligger imidlertid helt i bund i forhold til den øvrige branche.

Danica er dog langt fra det eneste omkostningstunge selskab. Topdanmark har en markedsandel på 5,5 pct. og kræver hele 21.006 kr. årligt, mens landets tredjestørste selskab, Velliv, med 11 pct. af alle kunder tager 14.932 kr.

Vellivs pressechef, Mikkel Bro Petersen, hæfter sig ved, at det kun er 10 pct. af Vellivs ca. 195.000 kunder, der benytter en gennemsnitsrenteordning, som er brugt i beregningerne. Han mener samtidig, at flere faktorer kan forsvare de høje omkostninger i kommercielle selskaber.

“Generelt har vi i de kommercielle selskaber også et langt større produktudvalg, ligesom kunderne har meget bedre rådgivningstilbud til rådighed, hvilket giver stor værdi til kunderne. Desuden tilbyder de kommercielle pensionselskaber meget stærkere forsikringsprodukter”, siger han.

Ifølge brancheforeningen Forsikring & Pension, der står bag beregningerne, indgår også afkast til ejerne af de kommercielle pensionselskaber i administrationsomkostningerne. ■

STOR ER IKKE DET SAMME SOM BILLIG: DET KOSTER EN PENSION I OMKOSTNINGER

De store kommercielle pensionselskaber sidder på markedet for firmapensioner. Men det gør dem ikke billigere. Nedenfor er de årlige administrations- og investeringsomkostninger opgjort for en række selskaber. Der er taget udgangspunkt i en pensionsopsparer på over 55 år, som indbetaler mindst 30.000 kr. årligt og som har 1 mio. kr. i opsparring i en gennemsnitsrenteordning.

KONCERN	MARKEDSANDEL I PCT.	OMKOSTNINGER
Danica Pension	17,1	12.680/14.703
Velliv	11,1	14.212/14.932
Topdanmark	5,5	15.233/21.006
AP Pension	5,4	10.649
Pensam	3,1	12.072
Lærernes Pension	3,0	6.405
MP Pension	2,4	8.183
Sygeplejerske og lægesekretærer	2,2	6.523
Lægernes Pension	1,4	10.302
Alm. Brand	1,1	6.825
Sundhedsfaglige	1,0	6.177
Civil- og akademiingeniører	0,6	7.012
Jordbrugsakademikere og dyrlæger	0,2	8.512

Kilde: Finanstilsynet og Forsikring & Pension. De to beløb for omkostninger i Danica, Velliv og Topdanmark er for henholdsvis nye og gamle kunder.

Kasper Urup Kjeldsen graver i mudder efter kabelbakterier. Lektoren i mikrobiologi ved Institut for Bioscience ved Aarhus Universitet undersøger bakteriernes genmateriale. De foreløbige resultater af hans og kollegers forskning er netop publiceret i det førende videnskabelige tidsskrift Nature.

Mudder- manden kom i Nature

“Kabelbakterier lever i centimeterlange trådformede filamenter, der leder elektricitet fra den ene ende til den anden som en del af deres stofskifte, og det gør de bedre end noget andet, vi kender. Den hellige gral er at finde ud af, hvilke organiske strukturer der leder strømmen. Vi tror, at vi har fundet de strukturer.

Studiet er en kortlægning af kabelbakteriernes dna. Herved har vi kunnet undersøge deres evolutionære oprindelse og de funktioner, som er kodet i arvematerialet.

Vi søger bl.a. efter de gener, der koder for de funktioner, der leder strøm, så vi kan udtrykke de funktioner i bakterier, som kan dyrkes i laboratoriet til videre brug.

En anden meget spændende ting er, at bakterierne har en arbejdsdeling mellem top og bund - som en flercellet organisme. Det har vi heller ikke set før”.



Unge er stressede og jager nye job

Stress og dårlige arbejdsvilkår præger de unge akademikers indtog på arbejdsmarkedet. Mere end hver fjerde, der har oplevet stresssymptomer den seneste måned, har søgt et nyt job. Det viser en ny analyse fra Dansk Magisterforening.

Når 29-årige Mie Danielsen ikke passer sit fuldtidsjob på Kvindemuseet i Aarhus, skriver hun jobansøgninger.

Hun gør det ikke af lyst, men fordi hun ikke har noget valg, forklarer hun.

“Det er kun en midlertidig ansættelse i løntilskud, jeg har lige nu, så det er meget svært at finde ro. Jeg søger videre, men jeg bruger jo al min tid og min energi på arbejdet, så det er svært at få gjort”, siger Mie Danielsen.

Hun er en af de mange unge akademikere, som træder ind på arbejdsmarkedet i disse år. En proces, som tager hårdt på de nyuddannede, viser en analyse fra Dansk Magisterforening.

Fire ud af ti af dem, som er blevet færdiguddannet inden for de sidste fem år, har oplevet stresssymptomer den seneste måned, og næsten halvdelen har det seneste år arbejdet, selvom de var syge.

Analysens tal kommer fra Dansk Magisterforenings store arbejdsmiljøundersøgelse fra september i år og tager udgangspunkt i unge erhvervsaktive de første fem år efter deres mission.

Det prekære pres

Mie Danielsen blev færdiguddannet cand.mag. i nordisk sprog og litteratur i 2015, men fastansættelserne hang ikke på træerne, og hun har derfor haft flere midlertidige ansættelser siden.

Det nuværende job på Kvindemuseet er alt, hvad Mie Danielsen kunne ønske sig, hvis det altså ikke var, fordi kontrakten kun var på et halvt år. Nu skal hun finde et nyt job inden årets udgang.

“Ledelsen var fra begyndelsen rimelig tydelig om, at der ikke ville være noget arbejdet, når min kontrakt udløb. Det er museumsbranchen, så pengene er få, og fastansættelse er en by i Rusland. Men det har været en stressende proces, fordi jeg jo ønsker, at de skal se guldet i mig”.

Lektor ved Institut for Kultur og Læring på Center for Ungdomsforskning ved Aalborg Universitet Mette Lykke Nielsen forstår godt, at Mie Danielsen mistrives i sit prekære arbejdsliv.

“Vi ved, at arbejdslivet for unge akademikere i dag er kendetegnet ved større grad af midlertidighed. Cirka halvdelen af de magistre, der går fra ledighed til job, kommer i midlertidige stillinger. Vi ved fra forskningen, at det kan påvirke deres psykiske velbefindende”.

Hun tror derfor, at resultaterne af Dansk Magisterforenings analyse

delvist kan forklares med, at mange unge får midlertidige kontrakter de første år af deres karriere.

“Det er i det hele taget forbundet med et pres at være ny på arbejdsmarkedet, og de tidsbegrænsede ansættelser kan udgøre en ekstra stressfaktor for den unge. De fleste vil jo gerne vise, at de kan præstere, og gøre sig konkurrencedygtige for at få en fast stilling. Derfor kan den enkelte være tilbøjelig til ikke at sige fra, hvis arbejdspladsen stiller for store krav, for at fremstå som en god arbejdskraft”.

At turde søge videre

Selv hvis man har et fast job, er det ikke ensbetydende med, at man har det godt som nyuddannet. Den erfaring har 30-årige Peter gjort sig, efter at han sidste år blev færdiguddannet cand.comm. og fik job i et it-firma.

“Jeg fandt hurtigt ud af, at det var et ubehageligt sted at arbejde. Det var tonen. Direktionen havde ingen ledelseserfaring, og deres måde at lede på var ikke særligt motiverende. De sagde kun, når det var noget lort, jeg havde lavet. Efter et par måneder begyndte jeg at se mig om efter et andet arbejde”.

I sidste ende var det dog Peters kæreste, som tog fat i ham og sagde, at det ikke kunne fortsætte.

“Min kæreste sagde til mig, at hun kunne mærke, at jeg havde det skidt. Jeg havde svært ved at sove, og jeg var hele tiden i dårligt humør. Stressen kom krybende, fordi jeg ikke selv tænkte over det. Jeg var gået fra

“Mange unge akademikere føler det skamfuldt eller utaknemmeligt, hvis de ikke er glade, når nu de har været så heldige at finde et arbejde”.

Helle Bach Riis, lektor



at være et meget positivt menneske til en depressionslignende skygge”.

Peter valgte derfor i sommer at opsiges sit job som fastansat, på trods af at han endnu ikke havde fundet et nyt arbejde.

“Mine forældres generation siger, at man skal blive i jobbet og søge noget andet imens, men det var svært at finde energien til at søge væk. Nu har jeg genfundet overskuddet og modet til at finde et andet arbejde”, siger Peter. Det er ikke hans rigtige navn, men han har ønsket at være anonym af hensyn til sin tidligere arbejdsgiver.

Fra studiemiljø til skrivebord

Overgangen fra livet på universitetet til et 8-16-job kan også påvirke de

unge akademikers første år på arbejdsmarkedet, forklarer ekstern lektor på RUC Helle Bach Riis.

“Mange dimittender opdager, at livet som lønmodtager er meget mere leverpostejsfarvet, end de troede, det ville være. Og det presser dem, fordi det er et kæmpe tabu”, siger Helle Bach Riis, som har skrevet bogen “Fra studie til arbejdsliv - F*** er der sådan nogle idioter herude!” sammen med Line Palle Andersen.

Her interviewede de 25 unge akademikere om udfordringerne ved at være spritny på arbejdsmarkedet.

“Det, der stressede dem, var faktisk ikke mængden af arbejde. Det var derimod, om arbejdet var meningsfuldt. For eksempel kan det være stressende, hvis du vil redde

verden, men bliver anbragt i et hjørne og skal skrive mødereferater. En af informanterne, vi talte med, kaldte det eksistentiel stress. Hun var så meget i tvivl om, hvorvidt hun var på den rigtige hylde, nu hvor arbejdet slet ikke var, som hun troede, det ville være”.

Men de unge vil sjældent indrømme, at de trives dårligt på jobbet.

“Den store dimittendledighed har betydet, at mange unge akademikere føler, det er skamfuldt eller utaknemmeligt, hvis de ikke er glade, når nu de har været så heldige at finde et arbejde”, siger Helle Bach Riis.

Skyld og skam

Lektor ved Institut for Sociologi og Socialt Arbejde ved Aalborg Universitet og forfatter til bogen “Præstationssamfundet” Anders Petersen ser også, at de unge vender skammen over at fejle indad, når de ikke er glade.

“Præstationssamfundet har lært os, at vi skal ændre på os selv, hvis der er et problem. Man kan ikke forvente, at der bliver ændret på de strukturelle rammer. Den følelse sidder mange af de unge med, når de mistrives på jobbet. De vender problemerne indad og søger væk i stedet for at tænke over, om det er arbejdspladsen, den er gal med”.

Den følelse genkender Peter.

“Jeg går stadig og tænker over, om det er mig eller jobbet, den var gal med. Sådan tror jeg, at jeg kommer til at have det, indtil jeg har fundet noget andet”, siger Peter.

Både Anders Petersen og Mette Lykke Nielsen opfordrer de unge ansatte til at søge væk, hvis de har det dårligt på deres arbejde. Men Anders Petersen finder det foruroligende, at så mange unge mistrives på jobbet.

“Præstationssamfundet kræver, at vi er en evig kilde til optimering, og hvis vi tager det med i arbejdslivet, så bliver det en rastløs jagt efter det perfekte og en endeløs række af skuffelser. Min helt store pointe er, at vi selv har institutionaliseret den her tankegang i folkeskolen og på gymnasiet. Nu ser vi så de unge mennesker lide under det på arbejdsmarkedet”. ■

“Det er stressende ikke at have et fast job”, siger 29-årige Mie Danielsen, som kun har haft midlertidige ansættelser, siden hun blev færdiguddannet cand.mag. i 2015.

Work-life-balance skaber arbejdsglæde og produktivitet

Det er vigtigt at have en god balance mellem arbejde og fritid. Det viser en ny undersøgelse foretaget af Dansk Magisterforening. Ekspert kritiserer det danske arbejdsmarkeds strukturer og kalder dem forældede.

Balancen mellem arbejde og fritid er afgørende for tilfredsheden og stress-niveauet på arbejdet.

Det viser en undersøgelse foretaget af Dansk Magisterforening, som 4.870 højtuddannede har svaret på.

De, der er utilfredse med deres job, har en markant dårligere work-life-balance end dem, der er tilfredse med deres job.

Hvis man fx har en chef, der forventer, at man står til rådighed uden for arbejdstiden, så er risikoen for stress meget højere. 25 procent af dem har oplevet stresslignende symptomer som søvn-, hukommelses-, og koncentrationsbesvær. Det samme gælder kun 12 pct. af dem, som har chefer, der ikke kræver, at medarbejderne stiller op fyraften.

Det taler ind i den eksisterende forskning på området, siger Camilla Kring, som er ph.d. i work-life-balance. Det har konsekvenser for arbejdsglæden, produktiviteten og den generelle trivsel, hvis medarbejderne ikke har en god balance mellem arbejdsliv og fritid. Og her er arbejdspladsens fleksibilitet afgørende, påpeger Camilla Kring.

“Fleksibilitet har en stor betydning for work-life-balance og arbejds-

glæde. De mennesker, der oplever, at de ikke har en god balance mellem arbejde og privatliv, har også mindre fleksibilitet i forhold til valg af arbejdstid og arbejdssted”, siger hun.

Som en hamster i et hamsterhjul

En af dem, der har svært ved at få balance mellem arbejde og familieliv, er Ida.

“Mit arbejde tager meget af min energi, og det er selvfølgelig, fordi jeg går op i jobbet. Det hænger ikke sammen med både job og børn, medmindre jeg arbejder om aftenen”, siger hun.

Ida føler nogle gange, at hun bliver nødt til at løbe så hurtigt, at det kommer til at smitte af på børnene.

“Man kan komme til at føle sig som hamstret i et hamsterhjul. Det kunne fjerne følelsen, hvis jeg i højere grad selv kunne bestemme min arbejdstid. Det ville kunne give noget mentalt overskud”, siger Ida, som har ønsket at være anonym.

“Det er mit indtryk, at mange har det godt på grund af ledelsens tillid”.

Helen Feyzi, studie- og trivselsvejleder på Aalborg Universitet

“Arbejdsgiver bør have tillid til, at medarbejderne leverer, selvom de ikke er på selve arbejdspladsen”.

Virksomhederne har et medansvar

Organisationen Forældre på Arbejde kæmper mod det ufleksible arbejdsmarked, som ikke gavner de nye familie- og arbejdsformer. Marianne Thiel Persson, talsperson for Forældre på Arbejde, er kritisk over for det danske arbejdsmarkeds nuværende strukturer.

“Virksomhederne skal gå ind og tage et medansvar. De skal turde tage nogle samtaler på et mere personligt plan, fordi arbejde og privatliv ikke er så let adskilleligt. Der skal være plads på arbejdsmarkedet til os som mennesker. Vi skal anerkende, at alle har et arbejdsliv og et familieliv, og det skal fleksibiliteten i arbejdsmarkedet også følge”, siger hun.

At give den en ekstra skalle

Helen Feyzi arbejder som studie- og trivselsvejleder på Aalborg Universitet. Hun fortæller, at hendes chef giver mulighed for fleksible arbejdstider.

“Vi har nogle faste møder i løbet af semestrene, men lederne kigger os ikke over skuldrene. Man kan

mærke, at der er tillid til, at medarbejderne følger de regler og retningslinjer, som universitetet har sat”, siger hun.

Tillid er nøgleordet for Helen Feyzi.

“Det er mit indtryk, at mange har det godt på grund af ledelsens tillid. Der er nogle, der har søgt væk, fordi de har været her i mange år og gerne ville prøve noget nyt. Men de har været her, lige siden campus blev oprettet i København, og det er, fordi de har trivedes”, siger hun og tilføjer:

“Når ledelsen forstår mine behov uden for arbejdspladsen, så får jeg lyst til at give en ekstra skalle for min arbejdsplads”.

Den fleksible arbejdstid gør det lettere for Helen Feyzi at være sammen med sin familie.

“Jeg ville ikke kunne have jobbet, hvis der ikke var mulighed for at få den frihed, som vi bliver tilbudt nu. Jeg har tre børn, der skal hentes og bringes. Det hjælper mig, at jeg har fleksibel arbejdstid og kan arbejde hjemme”, siger hun og fortæller, at hun tidligere har fået lov til at gå en halv time før i en længere periode.

De sociale spilleregler

Anders Raastrup Kristensen, ekstern lektor på Copenhagen Business School, mener, at work-life-balance ofte er et misforstået begreb, fordi balancen mellem arbejdsliv og fritid ikke er en fast formel.

“Balance handler om, hvorvidt man vil adskille eller integrere arbejdsliv og familieliv. Medarbejderne skal finde ud af, hvornår de vil bruge den ene eller anden strategi - og hvad der fungerer bedst for dem og deres familie”, siger han.

Anders Raastrup Kristensen mener, at ledelsen også har et ansvar hvad angår de sociale spilleregler, som kredser om work-life-balance.

“Hvis vi ikke er bevidste om, hvordan vi bedst håndterer sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv, så risikerer vi, at bægeret flyder over. Medarbejderen skal snakke med både familien, chefen og kollegerne om, hvad der fungerer bedst. Det er vigtigt at få talt om de sociale spilleregler, hvad der fungerer for den enkelte og gruppen, så

medarbejderen har en klar forståelse for, hvad der er muligt og legitimt at gøre på den enkelte arbejdsplads”, siger han.

Forældet kultur

For 100 år siden i år indførte vi 8-8-8-modellen. 8-8-8-modellen er karakteriseret ved, at arbejderne har ret til otte timers arbejde, otte timers fritid og otte timers søvn. Den passede ind dengang, hvor størstedelen af arbejdet var manuelt, og arbejdet foregik på fabrikkerne eller på gårdene. I dag er en langt større del af arbejdet immaterielt, og det er derfor en forældet måde at tænke arbejdstider på, mener Camilla Kring og Anders Raastrup Kristensen.

“Vi bliver nødt til at have et tidssvarende samfund, som tager højde for, at vi er forskellige. I dag er der fx forskellige familiekonstruktioner og forskellige arbejdsformer, og vi skal derfor i højere grad skabe arbejdspladskulturer med plads til individuelle arbejds- og livsdesign”, afslutter Camilla Kring. ■

Ida er ikke personens rigtige navn. Redaktionen er bekendt med Idas rigtige identitet og arbejdsplads.

Helen Feyzi nyder godt af en fleksibel arbejdstid. Hun har mulighed for at tage tidligere fri og have hjemmearbejdsdage.



Medarbejdere flygter fra dårligt arbejdsmiljø

Ny undersøgelse fra Dansk Magisterforening viser, at dårligt arbejdsmiljø får folk til at skifte job. Også selv om de er glade for selve indholdet i jobbet.

Medarbejdere med meget dårligt arbejdsmiljø søger job 10 gange så ofte som medarbejdere med et godt arbejdsmiljø.

Det viser en ny undersøgelse fra Dansk Magisterforening, som 4.870 medlemmer har svaret på.

40 procent af dem, der har et meget dårligt arbejdsmiljø, har søgt et andet job den seneste måned. Det samme har kun fire procent af dem, der har et meget godt arbejdsmiljø.

Blandt dem, der er glade for indholdet i jobbet, er der også flere, der søger væk, når arbejdsmiljøet er dårligt - tre gange så mange sammenlignet med dem, der er tilfredse med arbejdsmiljøet.

Dette resultat undrer ikke Martin Mølholm, arbejdslivsforsker ved Institut for Kommunikation og Psykologi på Aalborg Universitet. Han fortæller, at undersøgelsen stemmer overens med den række af tilsvarende undersøgelser, der er foretaget på området.

“Mange oplever, at de ikke har tid til at løse deres opgaver og ikke kan løse dem med en tilstrækkelig kvalitet, samtidig med at det er uklart, hvornår arbejdet er løst godt nok, og hvordan man skal prioritere. Det udgør en belastningsfaktor”, fortæller Martin Mølholm.

Martin Mølholm mener, at selvom der har været meget fokus på problemerne med dårligt arbejdsmiljø og stress, så har det ikke været godt nok.

“Jeg anerkender til fulde, at man i mange år har haft fokus på dårligt arbejdsmiljø. Jeg anerkender også, at man både politisk og organisatorisk ser det som et område, der skal prioriteres højt. De tiltag, der har været taget i brug indtil videre, har ikke været tilstrækkelige, og det er problematisk”, siger han.

Det burde have interesse for arbejdspladsen at komme det her til livs, fortæller Martin Mølholm. Stress fører nemlig til nedsat koncentrationsevne, reduceret samarbejdsevne, øget risiko for at ende i konflikter med sine omgivelser og en reduceret produktivitet.

“Der er ingen tvivl om, at det påvirker dig negativt, hvis du har et dårligt arbejdsmiljø. Hvis du hele tiden har en oplevelse af, at du er bagud, så ser vi produktivitetstab”, siger han.

Han mener, at de faglige organisationer har en rolle at spille i sager om dårligt arbejdsmiljø.

“De faglige organisationer bør have mere fokus på, at vi lever i en tid, hvor den økonomiske bundlinje synes at veje tungere end hensynet til de ansatte”, siger Martin Mølholm.

Arbejdsmiljøet sejlede

En, der har været udsat for dårligt arbejdsmiljø, er Malik Hyltoft. Han er på en arbejdsplads, der tidligere led af dårligt arbejdsmiljø. Det er noget, som de i dag har sat fokus på i virksomheden.

“Det sejlede fuldkommen”, siger han.

Et stort problem i virksomheden var, at der ikke var nogen, der mødte ind på arbejdspladsen. De ansatte arbejdede hjemme fire-fem dage om ugen, og det betød, at der var mangel på menneskelig kontakt, fortæller Malik Hyltoft.

“Vi kommunikerede ikke på arbejdspladsen, og det var noget, der stressede mig i mit arbejde. Man kan opfinde en masse elektroniske opsætninger, men det kan ikke sammenlignes med at vende hovedet og have en face to face-snak”, siger han og fortæller, at det også gik ud over effektiviteten på møderne. På mange af møderne kunne man se, at den daglige småsnak på kontoret, der betød, at alle var opdaterede, ikke var til stede.

Malik Hyltoft følte ikke, at der blev lyttet til ham, når han gjorde opmærksom på de problemer, der var i virksomheden, og det stressede ham.

“Hvis folk bliver ved med at ignorere de problemer, som opstår i virksomheden, så stresser det. De ansat-

“Vi kommunikerede ikke på arbejdspladsen, og det var noget, der stressede mig i mit arbejde”.

Malik Hyltoft, direktionssekretær

te blev nødt til hele tiden at overveje, om de skulle finde et nyt arbejde. Det gjorde, at jeg og de andre ansatte havde sværere ved at være koncentrerede”, siger han.

Han skulle på et tidspunkt i sin arbejdstid dække ind for en anden medarbejder, da vedkommende havde et længerevarende sygdomsforløb. Det endte med, at han selv blev nødt til at sygemelde sig.

“Jeg havde været oppe på 37 timer i tre måneder. Det kunne jeg ikke klare. Jeg arbejder normalt 25 timer, på grund af at jeg har to handicappede familiemedlemmer”, fortæller Malik Hyltoft.

I dag ser det bedre ud i virksomheden. Der er mellem medarbejderne blevet indgået en såkaldt musketered, hvor medarbejderne forsikrer hinanden om, at de møder op på arbejde. Det betyder, at møderne er blevet mere effektive, og man får den menneskelige kontakt, som Malik Hyltoft har savnet.


Dårligere arbejdsmiljø giver dårligere rekruttering

Peter Nielsen, lektor emeritus på Institut for Politik og Samfund på Aalborg Universitet, mener, at det kan være et problem for virksomhederne, hvis de bliver kendt som en arbejdsplads med dårligt arbejdsmiljø.

“Hvis man dør med dårligt arbejdsmiljø over en længere periode, så kan der ske det, at der opstår en dårlig kultur omkring virksomheden. Det kan medføre, at virksomheden har svært ved at beholde og rekruttere det personale, som den skal bruge”.

Det er, fordi den generelle trivsel på arbejdspladsen påvirker privatpersonen.

“Arbejdsmiljøet er koblet til alle aspekterne i det at være på en arbejdsplads. Hvis man som leder skal praktisere arbejdsmiljøledelse, skal man være opmærksom på, hvordan arbejdsmiljøet bliver påvirket af ledelsens beslutninger. Arbejdsmiljø og trivsel hænger sammen. Hvis medarbejderen har et godt arbejdsmiljø, så er der mindre risiko for, at personen søger andetsteds”. ■

A photograph of a man with glasses and a dark jacket standing outdoors. He is looking off to the side. The background shows trees and a body of water.

Malik Hyltoft har lidt under dårligt arbejdsmiljø, fordi medarbejderne havde for meget hjemmearbejde. Det har de nu løst på arbejdspladsen med en musketered om at møde op.

Hvis du kan levere en Audi, er det svært at leve med at levere en Skoda

Ny DM-undersøgelse bekræfter, at produktivitet og trivsel hænger sammen. Hvorfor gør arbejdsgiverne så ikke mere for trivlsen, når det går ud over bundlinjen? Det skyldes, at psykisk arbejdsmiljø er et komplekst problem. Der findes ikke plug and play-løsninger, siger eksperterne.

Magistre med et godt arbejdsmiljø vurderer deres egen produktivitet højere end magistre med dårligt arbejdsmiljø. På en skala fra 1 til 10 vurderer magistre med et godt arbejdsmiljø deres produktivitet til 7,8. Magistre med et dårligt arbejdsmiljø ligger væsentligt lavere med en produktivitet på 6,4.

Det gør de i en undersøgelse af magistrernes psykiske arbejdsmiljø, som Dansk Magisterforening har foretaget i september 2019, hvor 5.000 medlemmer har deltaget.

Når man spørger postdoc og ph.d. i arbejdsorganisering og trivsel Mette Mogensen, er det ikke så overraskende.

“Trivsel og produktivitet hænger sammen, og når man har mulighed for at være produktiv, så trives man.

Det betyder, at vi skal fokusere på de betingelser, medarbejderne har for at gøre et effektivt og godt stykke arbejde, frem for på det enkelte individ”, siger Mette Mogensen, som forsker i psykisk arbejdsmiljø på Institut for Organisation ved Copenhagen Business School.

Det lyder enkelt og som et kæmpestort incitament til at skabe et psykisk godt arbejdsmiljø. Men det er ikke enkelt for arbejdsgiverne. Det er komplekst, hvilket tre arbejdsmiljøforskere, som Magisterbladet har talt med, er enige om.

Når tid og kvalitet kolliderer

Højtuddannede stresser ofte over ikke at kunne løse opgaverne i en tilstrækkelig høj kvalitet, og det kan skyldes både for lidt tid og uklare kvalitetsmål.

DM's undersøgelse viser, at 60 procent af medlemmerne mener, at de kan udføre opgaverne i en kvalitet, de er tilfredse med, selv om kun 37 procent har klare mål for, hvornår opgaverne er løst i en tilfredsstillende kvalitet. Kun 41 procent oplever af have tid til arbejdsopgaverne, mens det for 47 procent er klart, hvordan de skal prioritere opgaverne.

Malene Friis Andersen er ph.d., psykolog og forsker i psykisk arbejdsmiljø og stress ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Hun fortæller, at når vi taler om psykisk arbejdsmiljø, har vi en grundmodel, der hedder krav- og ressourcemodellen.

“Modellen er sådan set meget simpel, men også meget velundersøgt og handler om, at der grundlæggende skal være en fornuftig balance mellem de krav, der stilles til medarbejderne, og de ressourcer, de har at gøre godt med”.

Krav kan være arbejdsomfang, kompleksitet i opgaverne, stramme deadlines, følelsesmæssigt høje krav i arbejdet eller alt det, vi ved kan udfordre det psykiske velbefindende. På den anden side kan ressourcerne være et godt kollegaskab, indflydelse på eget arbejde og en oplevelse af at have de faglige kompetencer, der skal til, og en fornuftig tid til at løse opgaverne.

Meningsfuldhed er et parameter, der ligger højt på vidensmedarbejderes jobbarometer, og undersøgelsen bekræfter, at mange DM'ere lykkes med at finde mening i arbejdet. Hele 85 procent af DM'erne i undersøgelsen er enige eller overvejende enige i, at de har meningsfulde arbejdsopgaver.

Mette Mogensen har tidligere forsket i privatansatte vidensmedarbejderes stress. Hendes undersøgelser bekræfter, at det er vigtigt for dem at arbejde i organisationer, som gør en forskel.

“Men det betyder også, at de stiller høje krav til, hvad arbejdet skal indfri, og det kan betyde, at der ikke skal så meget til at vælte dem af pinden, hvis de presses på kvalitet og tid”, siger hun.

Ifølge den tyske psykolog og stressforsker Norbert Semmer kan det næsten opleves som en krænkelse af selvet at blive sat til at beskæftige sig med noget, man ved kan gøres på en anden og bedre måde.

“Det er selvfølgelig store ord. Men det er en vigtig pointe, at dedikerede medarbejdere, som bruger sig selv og deres personlige kvaliteter, har svært ved at trives, når de ikke kan løfte opgaverne til en kvalitet, de finder tilfredsstillende”, siger Malene Friis Andersen.

“Det er svært at “pytte” sig ud af det. Derfor er det rigtig vigtigt med gensidig forventningsafstemning mellem medarbejder og leder”, siger hun.

“Medarbejderne stiller høje krav til, hvad arbejdet skal indfri, og det kan betyde, at der ikke skal så meget til at vælte dem af pinden, hvis de presses på kvalitet og tid”.

Mette Mogensen, ph.d. i arbejdsorganisering og trivsel



Vibeke Harms Andersen forsker i psykisk arbejdsmiljø på Aalborg Universitet i København. Hun er enig i, at den passion, som højtuddannede ofte er drevet af, kan være med til at vælte dem.

“Vi vil helst arbejde med noget, som vi brænder for. Derfor kan det være en udfordring, som er vanskelig at acceptere, når ledelsen melder ud, at vi som medarbejdere ikke skal sætte så høje mål for vort arbejde. Hvis kunden beder om en Skoda, skal vi ikke levere en Audi. Det er en vanskelig balance at skulle levere en arbejdsindsats, som ikke lever op til ens egne kvalitetskrav. Og det gør ondt at levere et produkt, som man ikke kan stå inde for fagligt. Det kompliceres yderligere af, at ledelsen ofte ikke er tydelig omkring, hvad de forventer, så man ikke altid er klar over, hvor skrabet Skoda-modellen skal være”, siger hun.

Stress bliver et individuelt problem

40 procent af magistrene i undersøgelsen har således også følt

stresssymptomer som hukommelsesbesvær og hjertebanken den seneste måned. 23 procent har været sygemeldt med stress, og derudover har 15 procent haft sygedage, som de selv mener relaterer sig til stress.

Ph.d. i arbejdsorganisering Mette Mogensen bider mærke i den skjulte stress. De medarbejdere, der går og putter med, at de får det dårligt af arbejdet:

“Når tid, kvalitet og mening i arbejdet ikke harmonerer, kan det skabe nogle trekantsdramaer. Og når man kobler den skjulte stress med den høje grad af fleksibilitet og mulighed for hjemmearbejde, som videnmedarbejdere har, kan det tyde på, at de bliver deres egen buffer. At de kan “fikse” stressproblemet ved at sidde derhjemme og rekreere efter en periode med for meget arbejde”, siger Mette Mogensen.

Hun siger, at når man er selvledende, får man også ofte ansvaret for at holde sig på toppen og pleje sin egen produktionssevne. Dermed bliver trivselen i højere grad et individuelt

Det er vigtigt, at medarbejderne finder hinanden, for de har mange fælles interesser i arbejdsmiljøet, forklarer arbejdsmiljøforsker Malene Friis Andersen.

problem, og det kan være svært for lederen at opdage, hvad der foregår.

Ansvar skal gøres kollektivt igen

Mette Mogensen mener ikke, det er rimeligt, at det skal være den enkeltes problem at få tingene til at hænge sammen. Det bør være et kollektivt problem.

“Sagens kerne er jo, hvordan arbejdsopgaverne bliver løst. Det er det, man skal tale om på arbejdspladserne. Det er problematisk, hvis man nøjes med at tale med den enkelte om, hvordan denne trives, og dermed bevarer det individuelle fokus, når det handler om det, der driver værket: Den fælles koordinering, løsningen af opgaverne, og hvordan det kan gøres uden at skabe stress”, siger Mette Mogensen.

Vibeke Harms Andersen efterlyser, at man på arbejdspladserne taler om rimeligheden i den måde, opgaverne bliver løst på:

“Fx om det kan være rigtigt, at kvalitet kun måles på tid og ikke på indholdet i opgaverne”.

“Tit er ledelsen tilbøjelig til at sige, at medarbejdere, som knækker, er udfordret på hjemmefronten. Men man kan ikke altid være i topform. Tallene i DM's undersøgelse taler deres tydelige sprog, når 40 procent ikke har energi til privatlivet, fordi arbejdet tager den”, siger hun.

Sig til, når tingene ikke fungerer!

Malene Friis Andersen mener, at arbejdsmiljøet er for vigtig en sag til at vente på, at andre tager initiativet.

“Alle har en initiativmulighed. Som medarbejder og som tillidsrepræsentant er det selvfølgelig vigtigt, at man tager initiativ, når man ser noget, der ikke fungerer eller ikke er hensigtsmæssigt. Det er rigtig vigtigt, at medarbejderne finder hinanden, for der er mange fælles interesser i det her”, siger hun.

“Jeg synes ikke, at man som medarbejder skal sidde og vente på, at ledelsen, direktionen eller bestyrelsen tager initiativet”, siger hun.

Men når det er sagt, er det selvfølgelig et ledelsesmæssigt ansvar at sikre gode arbejdsforhold. Ansvar er heller ikke lige stort hos alle, og det stiger, jo højere op i organisationen man kommer, understreger Malene Friis Andersen. ■

Små virksomheder vil også forske

For små innovative fødevarer virksomheder kan det være problematisk at beskytte en forretningsidé og samtidig indgå i et forskningssamarbejde, lyder det fra deres branchenetværk. Man er nødt til at dele sin viden, hvis man vil have adgang til offentlige midler, svarer et universitet.



Familievirksomheden Skarø Is har siden 2006 haft stigende succes med at udvikle næringsrige og velsmagende fødevarer til forskellige patientgrupper i sundhedssystemet.

Men udviklingen kunne være gået endnu stærkere, hvis der havde været bedre muligheder for at søge vejledninger af forsknings- og udviklingsmid-

ler, målrettet en virksomhed som Skarø Is i Det Sydfynske Øhav.

Det vurderer biolog Britta Tarp, der sammen med sin mand, Martin Jørgensen, står bag Skarø Is.

“Det er en udfordring både at drive en højt specialiseret virksomhed og lave innovation, når man kun er to personer. Det er fx vanskeligt for et lille firma som vores at få adgang til forskningspuljer og EU-midler.

Skarø Is er en højteknologisk virksomhed: “Vi har brugt rigtig mange år på at opbygge vores specialviden om fx bakteriekulturer eller optimal protein-sammensætning i målrettede ernæringsprodukter”, forklarer Martin Jørgensen, her sammen med Britta Tarp.

Det er både tids- og dokumentationskrævende, så vi kommer til at bruge rigtig mange penge på konsulentbistand til ansøgning, afrapportering og projektledelse”, siger Britta Tarp.

En lang række små danske virksomheder har som Skarø Is succes med innovative, forskningsbaserede fødevarer, men det havde været en kæmpe fordel for de små fødevarer virksomheder, hvis de havde lette-

re adgang til forskningsmidler. Det siger talsmand Laurids Siig Christensen fra foreningen Smagen af Danmark, som er et paraplynetværk for en række små og mellemstore fødevarerproducenter.

“Vi hører tit, at det er forskningsinstitutionerne og ikke fødevarerproducenterne, der har kompetencerne til at forske. Det er meget beklageligt, for det er jo ideen bag virksomheden og de eksperimenter, man foretager, der er selve forskningen og også drivkraften for de ildsjæle, der starter små vidensvirksomheder”, siger Laurids Siig Christensen.

Ifølge talsmanden for Smagen af Danmark, der selv har en karriere som universitetsforsker bag sig, bliver der også stillet større krav om åbenhed til små virksomheder, der skal indgå i et samarbejde med en vidensinstitution.

“En stor virksomhed, der har et bestemt behov for dokumentation, kan bede om en fortrolighedserklæring af forskerne. Beder man som lille virksomhed om samme fortrolighed, får man at vide, at universitetet ikke kan levere den slags kontrakter”, uddyber Laurids Siig Christensen.

Skarø Is har igennem årene haft et par forskningssamarbejder med både Rigshospitalet og Odense Universitetshospital og haft stor glæde af at kunne tappe ind i lægernes praksisviden.

“Men i andre situationer er forskningsinstitutionerne selv ekstremt pressede, og så lyder meldingen, at de gerne vil samarbejde med os, men kun hvis vi selv skriver forskningsansøgningerne og skaffer pengene. Det lægger en kæmpe arbejdsbyrde over på os små producenter”, påpeger medstifter af Skarø Is Martin Jørgensen.

Det er også ømfindtligt for Skarø Is, når virksomheden bliver bedt om at indgå i samarbejder med en vidensinstitution, hvor andre producenter også deltager:

“Jeg kan godt forstå universiteternes behov for at være omkostningsbevidste og forsøge at “pulje” flere små producenter i deres forskningsforsøg. Men det er ikke uden bekym-

ring, at Skarø Is lægger al sin viden åbent frem”.

“Vi har brugt rigtig mange år på at opbygge vores specialviden om fx bakteriekulturer eller optimal proteinsammensætning i målrettede ernæringsprodukter. Det er jo selve grundlaget for vores virksomhed”, forklarer Martin Jørgensen.

Specialkonsulent på DTU FOOD John Sørensen har i en årrække været projektleder på CPH-FOOD, som både DTU og KU er involveret i. CPH-FOOD har med støtte fra Erhvervsstyrelsen, Region Hovedstaden og Region Sjælland arbejdet for at løfte innovationskraften i små og mellemstore fødevarervirksomheder.

John Sørensen kan godt forstå, at nogle af virksomhederne ønsker at få retten til de rettigheder, som universiteterne skaber og dermed ejer.

“Men DTU/KU har som andre universiteter en pligt til at overholde forskellige regler og retningslinjer, som har til formål at sikre, at mest mulig viden spredes i samfundet og kommer så mange som muligt til gode”, påpeger John Sørensen.

På de to universiteter er der to modeller for samarbejde med virksomhederne: den samfinansierede forskning, hvor man samarbejder, og så den rekvirerede, hvor virksomheden skal betale samtlige omkostninger for løsning af en opgave, men til gengæld ejer resultaterne.

“Når vi holder møde med virksomhederne og snakker med dem om, hvordan vi fx kan hjælpe med at udvikle en idé, så er de sikret fortrolighed. Så snart et projekt er bevilget, vil man indgå en samarbejdsaftale, der klarlægger rettighederne. Derfor kan virksomhederne roligt

“Det er en udfordring både at drive en højt specialiseret virksomhed og lave innovation, når man kun er to personer. Det er fx vanskeligt for et lille firma som vores at få adgang til forskningspuljer og EU-midler”.

Britta Tarp, biolog og medstifter af Skarø Is



På Skarø i Det Sydfynske Øhav udvikler biolog Britta Tarp og hendes mand, Martin Jørgensen, næringsrig is til særlige patientgrupper.

være åbne omkring deres udfordringer”, siger John Sørensen.

Ifølge Marianne Thellersen, der er koncerndirektør for Innovation og Entrepreneurskab på DTU, starter universitetet 1.400 forskningssamarbejder op med private om året. Hun mener, at de små vidensvirksomheder skal droppe skrækken for at åbne sig over for verden.

“De skal tværtimod sørge for at have så stor diversitet i teamet af rådgivere bag sig, som de overhovedet kan, fx nogle, der kan skrive forskningsansøgninger osv. Al erfaring viser, at de, der prøver at stå distancen alene, har det sværest”, siger Marianne Thellersen.

Laurids Siig Christensen fra netværket Smagen af Danmark fastholder, at konkurrenceskævvridningen er et større problem for de små fødevarervirksomheder, end at de er soloryttere.

“Når man slukker en ildsjæl, mister man den innovative kompetence, som de i højere grad er i besiddelse af end dem, der lever af at kopiere ideerne. Jeg møder hver dag dygtige specialister, der hænger i med det yderste af neglene. Et generationsskifte kommer jo heller ikke på tale i de virksomheder. Jeg vil le ønske, at det blev undersøgt, hvor meget innovation der går tabt i Danmarks fjerdestørste eksporterhverv”, siger Laurids Siig Christensen. ■

DANSK TANG:

Ambitionerne voksede, da forskerne kom med

I begyndelsen hev Dansk Tang planter op af vandet, som gourmetkokken på Dragsholm kunne lave salt, pesto og øl af. Men ambitionerne voksede hurtigere end tangskovene i vandet, efter at stifter Claus Marcussen og sønnen Simon Weber Marcussen indgik i et samarbejde med forskere fra DTU og KU og fik en cand.scient. i humanbiologi som udlejer på det gamle sindssygehospital i Odsherred.

Virksomheden Dansk Tang havde kun få år på bagen, da stifter Claus Marcussen begyndte at se sig om efter samarbejdspartnere inden for forskningen.

På det tidspunkt havde han og sønnen, medindehaver af Dansk Tang Simon Weber Marcussen, fået en del erfaring med at høste tang i havene omkring Sjællands Odde, og de havde en fornemmelse af, at der var et kæmpe potentiale i de seje planter, som der findes 22 kendte arter af alene i lokalområdet.

“Vores virksomhed tog fart, da gourmetkokken på Dragsholm Slot med stort held udviklede salt, pesto, olier og øl af den tang, vi kom med. Da vi begyndte at levere frisk tang, fik vi foden indenfor på nogle af de største restauranter i København, og det var jo fedt i sig selv. Men vi kunne også se, at vi havde brug for mere viden for at kunne udvikle vores virksomhed, fx om hvordan man pøder tangspirer, hvad næringsdeklARATIONERNE er i de forskellige tangarter, og om der findes andre anvendelsesmuligheder for den CO₂-neutrale afgrøde”, fortæller Claus Marcussen.

“Vi mangler data vedrørende næringsstofferne i tang. Vi ved ikke, hvordan tangen virker, hvis man fx ikke spiser andet i en uge. Vi mangler også viden om høstemetoder”.

Gitte Clausen, der vil etablere et Dansk Videnscenter for Tang i Odsherred

Tang stopper køernes prutter

Både ambitionerne og entusiasmen er fortsat i top hos den 51-årige tangproducent, der sagde sit 8-16-job i it-branchen op i 2015 for at starte egen virksomhed. I dag beskæftiger Dansk Tang fem ansatte, der har FN's 17 verdensmål for klimaet som kompas for alt, hvad de foretager sig.

I lokalerne uden for Nykøbing Sjælland bliver der puslet nænsomt om høsten fra de tre farvande omkring Sjællands Odde: Isefjord, Sejerø Bugt og Kattegat.

Tørret, kraftigt grønt havsalat bliver pakket i flamingokasser, der blandt andet ryger af sted til et par Michelin-restauranter i København. Andet ryger i store blå tønder og brugt til fremstilling af fx øl og for søg med ansigtscremer.

Der er godt gang i eksperimenterne hos Dansk Tang.

“Vi laver forsøg med at sætte tangspirer på liner, så vi kan hæve dem op af og sænke dem ned i havet afhængigt af temperaturforholdene. Vi er i dialog med et firma om at bruge tang som et bæredygtigt alternativ til plastik, og vi er involveret i arbejdet med at lave tangholdigt dyrefoder, som kan nedsætte metanud-

slippet fra husdyr”, forklarer Claus Marcussen.

Forskere fra DTU og KU FOOD er involveret i flere af forsøgene med de mange tangarter, der vokser omkring Sjællands Odde.

“Faktum er, at både vi og forskerne i dag ved for lidt om havets planter. I vores tilfælde er samarbejdet helt nødvendigt, for vi har ikke selv ressourcerne til at indhente den viden, vi har brug for”, siger Claus Marcussen.

Præcise forskningsansøgninger en styrke

Sammen med ph.d. i human ernæring Gitte Clausen har folkene bag Dansk Tang fostret ideen om at oprette et Dansk Videnscenter for Tang.

Gitte Clausen overtog centralkomplekset i Annebergparken syd for Nykøbing Sjælland i 2018. Det nedlagte psykiatriske hospital, der blandt andet havde en stor afdeling for “kronisk urolige kvinder”, huser i dag en lille klynge af de lokale fødevarerproducenter, som Odsherred satser stort på skal blive en af grundpillerne i kommunens fremtidige skattegrundlag.

Gitte Clausen arbejder på at genskabe den gamle have omkring Anneberg og etablere et kulturelt mødecenter i de fredede bygninger med udsigt til fjorden. Men hendes baggrund som sundhedsrådgiver fornægter sig ikke, når hun søger midler til de små fødevarer virksomheder hos fonde og lignende.

“Jeg er som akademiker vant til at formulere ansøgninger til forskningsprojekter helt præcist, og det er vigtigt, når der skal søges penge hos EU eller andre. Det kan også være en fordel, at jeg taler forskernes sprog, når vi samarbejder med jurister eller folk fra DTU og KU”, forklarer Gitte Clausen.

Flere sjove legekammerater

Potentialet i tang er enormt, og tang kan meget vel blive den næste superfood. Derfor er et videnscenter så vigtigt, siger Gitte Clausen.

“Vi mangler fx data på, hvordan tang påvirker kroppen, hvis man spiser det som basisfødevarer. Vi mang-



Claus Marcussen og Gitte Clausen har både ambitioner og stor tiltro til, at tang kan blive fremtidens superfood, men: "Faktum er, at både vi og forskerne i dag ved for lidt om havets planter", siger stifter af Dansk Tang Claus Marcussen.

ler også viden om høstmetoder, vi savner et overblik over andre landes viden om tang, og hvad der ligger af historisk viden om emnet. Udgravninger af stenalderbopladsler tyder jo på, at de nok allerede spiste tang dengang", påpeger Gitte Clausen.

Hverken hun eller Claus Marcussen er nervøse for at dele deres viden med omverdenen.

"Den viden, vi samler ind, når vi går i vores waders ude på havet, den

skal spredes så meget ud som muligt. Vi vil gerne være det lokomotiv, der kører forrest i udviklingen af en ny, bæredygtig afgrøde", siger Claus Marcussen.

Gitte Clausen mener også, at det er til alles fordel, hvis Dansk Tang får flere sjove legekammerater inden for både gastronomi, produktion og forskning:

"I stedet for at bruge kræfter på at beskytte vores ideer skal vi

bruge kræfter på at blive de bedste til at dyrke tang. Det er vi nødt til. Tang i hverdagen kan have stor positiv indflydelse på vores sundhed her og nu - her tænker jeg særligt på livsstilssygdomme som overvægt, hjerte-kar-sygdomme og måske også kræft. Og på den lange bane kan tang være med til at forbedre vores miljø til det bedre, da tangdyrkning har en negativ CO₂-balance". ■



Ditte Maria Bjerg har i årtier skullet argumentere for, at ligestilling i kulturen var en fordel. Det behov stoppede, i samme sekund hun tiltrådte som rektor på Teaterhögskolan i Malmö.

Kitte, Ditte og Gitte indtager topstillinger i svensk kulturliv

En række danske kvinder har landet chefjob inden for svensk kultur. Teaterdirektør Kitte Wagner er en af dem. Hun nyder den svenske danneskultur, men hun måtte vænne sig til at lytte efter de problemer, medarbejderne var for høflige til at fortælle om.

DANSKE KULTURKVINDER HITTER I SVERIGE

Da danske Maria Frej i oktober blev præsenteret som ny direktør for koncerthuset Malmö Live, satte det en ekstra streg under en markant udvikling. Danske kvinder lander topstillinger i det svenske kulturliv. I august begyndte Gitte Ørskou i en profileret stilling som direktør for Moderna Museet i Stockholm, og kort efter begyndte Kirse Junge-Stevnsborg som direktør på Malmö Konstmuseum. Malmö havde i forvejen en række danskere i ledende stillinger inden for kulturen: Kytte Wagner, direktør for Malmö Stadsteater, Ditte Maria Bjerg, der er rektor på Teaterhögskolan, Dorte Bo Bojesen er direktør for Form/Design Center, Gitte Grønfeld Wille er chef for kulturforvaltningen i Region Skåne, og Michael Bojesen er direktør for Malmö Opera. Endelig har Sanne Kofod Olsen i godt et år været dekan for Göteborgs Universitets Kunstneriske Fakultet.

Magisterbladet har talt med tre af Sveriges-farerne: Kytte, Ditte og Gitte.

Fra Kytte Wagners hjem på Amager er togturen til Malmö hurtigere end til Hillerød. Men ude på Øresundsbroen sker der noget, der ikke sker på S-togslinje A: Kultursynet ændrer sig.

Hendes arbejde som direktør for Malmö Stadsteater er i sit væsen ikke meget forskelligt, fra dengang hun var leder af Nørrebro Teater: otte-timers prøver hver dag, arbejde med strategi, læse tekster, finde instruktører. Men forholdene for hendes arbejde er på en eller anden måde anderledes.

“I Danmark lukker man teatre. I Sverige støtter man sine lokale te-

atre. En by uden et teater er ikke nogen rigtig by. Man er stolt af et stærkt kulturliv, og man taler ikke i nær så høj grad om, hvor mange der kommer og ser det”.

Teatret står stærkt i Malmö. Og det handler om mere end økonomi. Eller måske kan man sige, at det er en anden slags økonomi.

“Kunsten er en investering, en del af dannelsesprojektet og demokrati- et. Sådan taler man - i hvert fald her i Malmö. Der skal være noget at være stolt af, noget, der kitter byen sammen. Man taler om en kulturel al- lemandsret, hvor alle børn og unge kan nyde godt af et kulturliv”.

Inklusion og grundighed

Kytte Wagner er uddannet på RUC i kommunikation og dramaturgi. Hun var i mange år ansat på Betty Nansen Teatret, og i 2007 blev hun direktør for Nørrebro Teater. I 2016 begyndte hun jobbet i Malmö. Svensk teaterliv var på ingen måde fremmed for hende. Især i hendes tid på Betty Nansen havde hun haft meget samarbejde med svenske teatre. I en af de anbefalinger, hun havde med sig, hed det sågar, at hun var “meget svensk” i sin ledelsesstil, hvilket skulle forstås som en inkluderende ledelsesstil. Inklusion er et markant karaktertræk i den svenske organisationskultur. Et andet er grundighed.

“I Danmark lukker man Radio-24syv og ombestemmer sig seks dage efter. Det synes svenskerne er meget dansk. De får foretaget alle risikovurderingerne, før de tager en beslutning. Det giver noget langsommelighed, men så får man heller ikke de ubehagelige overraskelser. Jeg kan godt lide det grundige og det langsigtede”.

Men selv for en grundig, inkluderende leder kan der ligge små overraskelser i den blå-gule mentalitet.

“Noget, jeg har skullet lære at kende, er det, de selv kalder “ængstelseskulturen” og “tysthedskulturen”. Man taler ikke om problemerne, selv om man ser dem. Derfor kan

man som leder pludselig blive overrasket af noget, som hele medarbejdergruppen synes er et problem, men som man ikke selv har hørt eller fornemmet”.

Kytte Wagner har haft et par af den slags oplevelser. Hendes fejl - som hun har lært af - var, at hun kun lyttede efter det, der blev sagt, men ikke det, der ikke blev sagt.

“Man skal lære at afkode tavsheden. Og jeg kender fænomenet blandt andre danske chefer, som også er blevet taget på sengen. I virkeligheden afspejler det også, at vi har en meget bramfri kultur i Danmark”, siger hun.

Anmeldelser uden stjerner

Tingene hænger sammen. Den bramfrie danske kultur, hvor vi siger tingene ligeud, men også har en meget kontant og resultatorienteret tilgang blandt andet til kulturen. Og på den anden side af Sundet: den dialogiske, holistiske, men også omstændelige form.

“En lille, sigende forskel i forhold til Sverige er, at anmeldelserne ikke har stjerner og hjerter som i Danmark. Kunsten behandles som noget dialogisk, noget ikkekvantificerbart. Det er et lille symbol, men det har alligevel nogle rødder”.

Kytte Wagner har arbejdet i Sverige i fire år og stortrives. Men hun nævner alligevel nogle ting, man bør overveje, hvis man er nysgerrig efter at prøve sine lederevner af i det svenske.

“Hvis man trives bedst med hurtige beslutninger, fleksibilitet og agilitet, så kan man skære sig på den svenske konsensuskultur. Og så går de meget op i at have politikker. Ligestilling og antidiskriminering er meget vigtigt. Der er ikke kvoter, men en meget mere kritisk bevidsthed”.

Og så er der lige det med sproget.

“Vi forstår svenskerne, langt bedre end de forstår dansk. Og fordi de er så høflige, siger de ikke, når de ikke forstår det. Man er nødt til at lære svensk”.

»

>>

En fræk dansker

“Kulturområdet er bare større i Sverige”.

Sådan forklarer Ditte Maria Bjerg, rektor på Teaterhögskolan i Malmö, den danske “invasion” af kulturledere i nabolandet. Der er helt lavpraktisk flere muligheder, og derfor er det som kulturarbejder oplagt at kigge mod Sverige, hvis man søger nye og større udfordringer.

“Der er flere museer, teatre, uddannelsesinstitutioner. I Danmark findes der kun én stilling, som svarer til den, jeg har fået. I Sverige er der fire. Tag Sanne Kofod Olsen, som blev dekan på det kunstneriske fakultet i Gøteborg - i Danmark har vi ikke tilsvarende fakulteter for kunstneriske uddannelser. Der er nogle andre muligheder herovre”.

Ditte Maria Bjerg begyndte i sommeren 2018 på Teaterhögskolan, som hører under Lunds Universitet. Hun er uddannet teaterinstruktør og har en lang karriere inden for scenekunsten. Derfor blev turen over Øresund et kulturmøde på flere måder. I forhold til både universitetet og den generelt lidt mere formelle og systemiske svenske tænke måde.

“Når man som jeg kommer fra et langt mere projektbaseret arbejdsliv i Danmark, så kræver det en utrolig veludviklet tålmodighed”, fortæller hun.

Ligestilling selvfølgelig

Men på ét punkt er hun glad for at være blevet en del af en stor maskine, nemlig i forhold til ligestillingen, som for længst er blevet en integreret del af svensk organisationskultur.

“Sverige har en helt anden vidensbaseret og langsigtet politik omkring ligestilling og mangfoldighed, og der bliver strategisk gjort utrolig meget. For mig er det en stor tilfredsstillelse at slippe for det der forklaringsarbejde, jeg har været en del af i 25 år: Nej, det er ikke godt med 20 mandlige teaterdirektører og tre kvinder. Og ja, vi bliver nødt til at arbejde for en bredere repræsentation på scene og hos publikum”.

“Kunsten er en investering, en del af dannelsesprojektet og demokratiet. Sådan taler man – i hvert fald her i Malmö”.

Kitte Wagner

I Danmark var hun selv aktiv i arbejdet for mere ligestilling, blandt andet som initiativtager til ligestillingsnetværket Agenda 009, der arbejdede for flere kvindelige teaterledere. Derfor er det en lettelse at opleve et system, der ikke arbejder imod, men med den tankegang.

Vant til at kæmpe

På den anden side er der også brug for noget af den danske fandenivoldskhed og frækhed til at sætte sig op mod systemerne. Det er i hvert fald noget, Ditte Maria Bjerg kan se, at hun og andre danske kulturledere kan bidrage med.

“Jeg tror, vi er mere antiautoritære, og at vi er vant til at agere hurtigere og mere kriseberedt. Vi er måske gode til ikke at tage et nej for et nej og i stedet tage telefonen og ringe til en med indflydelse. Det er vi simpelthen blevet skolet til i Danmark, hvor vi har skullet kæmpe som vantvittige i et kulturpolitisk udsat landskab”.

Men én opgave har Ditte Maria Bjerg dog været nødt til at give sig selv:

“Når man er vant til flade strukturer, hvor alle har lov til at afbryde, kan man godt blive oplevet som uhøflig. Så jeg skal lære at være mere tålmodig og mere høflig. Det er jeg i fuld gang med”.

Den nye kvinde i Stockholms kunstklasse

Selv om Gitte Ørskou herhjemme var et velrenommeret navn, var det lidt af en overraskelse, ikke mindst for den svenske kunstverden, at hun blev hentet til Stockholm til en af de måske vigtigste stillinger i svensk kulturliv - som chef for Moderna Museet, Nordens største kunstmuseum for moderne kunst med 150 ansatte.

Og det giver lidt ekstra nerver at være den nye kvinde i klassen.

“Går jeg ud til en fernisering i Stockholm, er det en helt anden oplevelse end i Danmark. Hjemme har jeg haft det som en fisk i vandet - en plads, et netværk, en stemme. Nu

står jeg i nyt land, der skal erobres, og jeg har kun mig selv at komme med. Det, kan jeg mærke, er vanvittigt spændende”, siger Gitte Ørskou, der før var leder af museet Kunsten i Aalborg.

Hun har ikke som i Malmø danske kolleger på kulturelle lederstillinger i Stockholm. Til gengæld er der generelt et meget internationalt udsyn, når man rekrutterer til vigtige stillinger.

“Min kollega på Nationalmuseum er finne. Min kollega på arkitekturmuseet er brite. Jeg oplever Stockholm som en by, der orienterer sig meget internationalt. Men der er langt ned til Europa, og man kan ikke sidde på sine hænder og regne med, at verden kommer herop af sig selv”, fortæller hun.

Nødt til at tale svensk

Gitte Ørskou er vokset op i Nordjylland, hvor nærmeste storby var svensk, nemlig Gøteborg. Det var også svensk tv, der supplerede DR-kanalen i hendes barndom. Men derfra og til at skulle sætte og formulere en faglig retning for et stort personale er der et stykke vej.

“Vi er pinedød nødt til at forstå hinanden. Jeg kan jo ikke lede dem, hvis de ikke forstår, hvad jeg siger. Så jeg taler så meget svensk som muligt, har bedt de ansatte være helt åbne, hvis der er et ord, de ikke forstår. Det giver en ret fri dialog og samtaleform”.

Der er dog en lille nuanceforskel på personen Gitte Ørskou, alt efter om det er svenske eller danske ord, der kommer ud af munden på hende.

“Det er klart - sproget er noget, vi bærer med i vores personlighed. Så den personlighed, jeg har på svensk, er måske noget andet end den, jeg har på dansk og engelsk. Jeg er langsommere og tydeligere. Det er nok meget godt for mig”.

Danskere tænker ud af boksen

Kan man mærke forskel på en dansk og en svensk kulturleder? Ja, det synes Frida Trollmyr faktisk. Hun er



kulturborgmester - kommunalråd, som det hedder - i Malmø, en by, der i den grad har fået et skud dansk kulturledelse de seneste par år.

“Danskere tænker lidt mere ud af boksen. Vi svenskere har lidt en tendens til, at vi skal udrede alting først, mens danskerne bare kaster sig ud i det. De er mere åbne og måske lidt mere frigjorte i forhold til kommunalt bureaukrati. Der tror jeg måske, vi har lidt at lære af den danske kultur”, siger Frida Trollmyr.

Hun har ikke selv været med til at ansætte nogen af byens danske kulturchefer. Men siden kommunen er de store kulturinstitutioners primære tilskudsgiver, er hun tæt på og på fornavn med deres ledere.

“Jeg husker en ting, Kitte sagde til mig, da jeg traf hende første

Svenskerne har ikke samme behov for at måle kulturen, som vi har i Danmark, konstaterer direktør for Malmö Stadsteater Kitte Wagner: “Kunsten behandles som noget dialogisk, noget ikkekvantificerbart”.

gang: I svenskere er så dygtige til at have kulturinstitutioner. Men I er ikke så gode til kulturen. Først forstod jeg ikke, hvad hun mente. Men det var, at vi er gode indholdsmæssigt - vi har høj klasse af forestillinger og udstillinger. Men vi gør ikke noget for alt det, der er rundt om arrangementet. Som hun sagde i sjov: I burde satse lidt mere på øl og smørrebrød. Jeg tror, hun har en pointe”.

Kulturen skal ikke privatiseres

Bor man i Sydsverige, er der langt til de kongelige kulturinstitutioner i Stockholm. Men Malmø påtager sig gerne rollen som hovedstaden i syd, ikke mindst på kulturområdet. Kommunen er i topfem, når det gælder kulturbevillinger pr. indbygger.

“Malmø forsøger at være progressiv omkring det at føre en spændende kulturpolitik, ikke bare ved at bruge penge, men også ved at have en politisk vision. Vi vil ikke overlade kulturen til det private erhvervsliv, vi vil have en stærk, offentlig kulturpolitik”, siger Frida Trollmyr.

Det har aldrig været et bevidst mål at rekruttere danske kulturchefer. Men Frida Trollmyr vurderer, at det spiller en rolle, at København ligger så meget tættere på end Stockholm og for den sags skyld også Gøteborg.

“Vi forsøger at finde de bedste chefer, og så har det bare været sådan, at vi har fået ansøgninger fra nogle meget kompetente og erfarne chefer fra Danmark. Og så vil vi have dem”. ■

ET DIPLOMKURSUS KAN ÅBNE NYE DØRE

Skab flere karrieremuligheder for dig selv med ny viden

Bliv endnu bedre til det, du allerede er god til, skaf kompetencer til din arbejdsplads eller gå en helt ny karrierevej.

Et godt sted at starte er en faglig opdatering hos Danmarks Medie- og Journalisthøjskole – det nye kursusudbud for foråret 2020 er ude nu.

Vælg fx et af disse 6 kommunikationskurser på diplomniveau

SOCIALE MEDIER I STRATEGI OG KOMMUNIKATION

Du bliver fortrolig med de forskellige sociale platformes formater og grundlæggende algoritmer, og du får redskaber til at arbejde strategisk og praktisk med sociale medier.

Start: 27. februar 2020 – Kbh.

VIDEO I VIRKSOMHEDENS KOMMUNIKATION

Du lærer både, hvordan du lægger en videostrategi, og hvordan du producerer video til web og sociale medier.

Start: 3. marts 2020 – Kbh.

KOMMUNIKATIONSPLANLÆGNING

Du får styr på dine mål, kernebudskaber, målgrupper og kommunikationskanaler, så du får størst mulig succes med din kommunikation.

Start: 4. marts 2020 – Kbh.

BRANDINGSTRATEGI OG KAMPAGNER

Forstår jeres målgrupper, hvor vigtige I er for dem? Og hvad skal der til for, at medarbejderne føler ejerskab for en ny strategi? Det handler om branding og kampagnestrategier.

Start: 5. marts 2020 – Kbh.

DIGITAL TRANSFORMATION FOR KOMMUNIKATØRER

Kurset giver dig overblik over digitaliseringens strategiske dilemmaer samt modeller og løsningsforslag til digital transformation.

Start: 12. marts 2020 – Kbh.

ADFÆRDSKOMMUNIKATION

Du får fokus på de almenmenneskelige forudsætninger, der påvirker, hvordan vi alle sammen faktisk forstår, beslutter og handler. Du lærer du at udvikle indhold, der kan regulere handling.

Start: 17. marts 2020 – Kbh.



#DMJX

Se hele udvalget på
dmjx.dk/blivopdateret

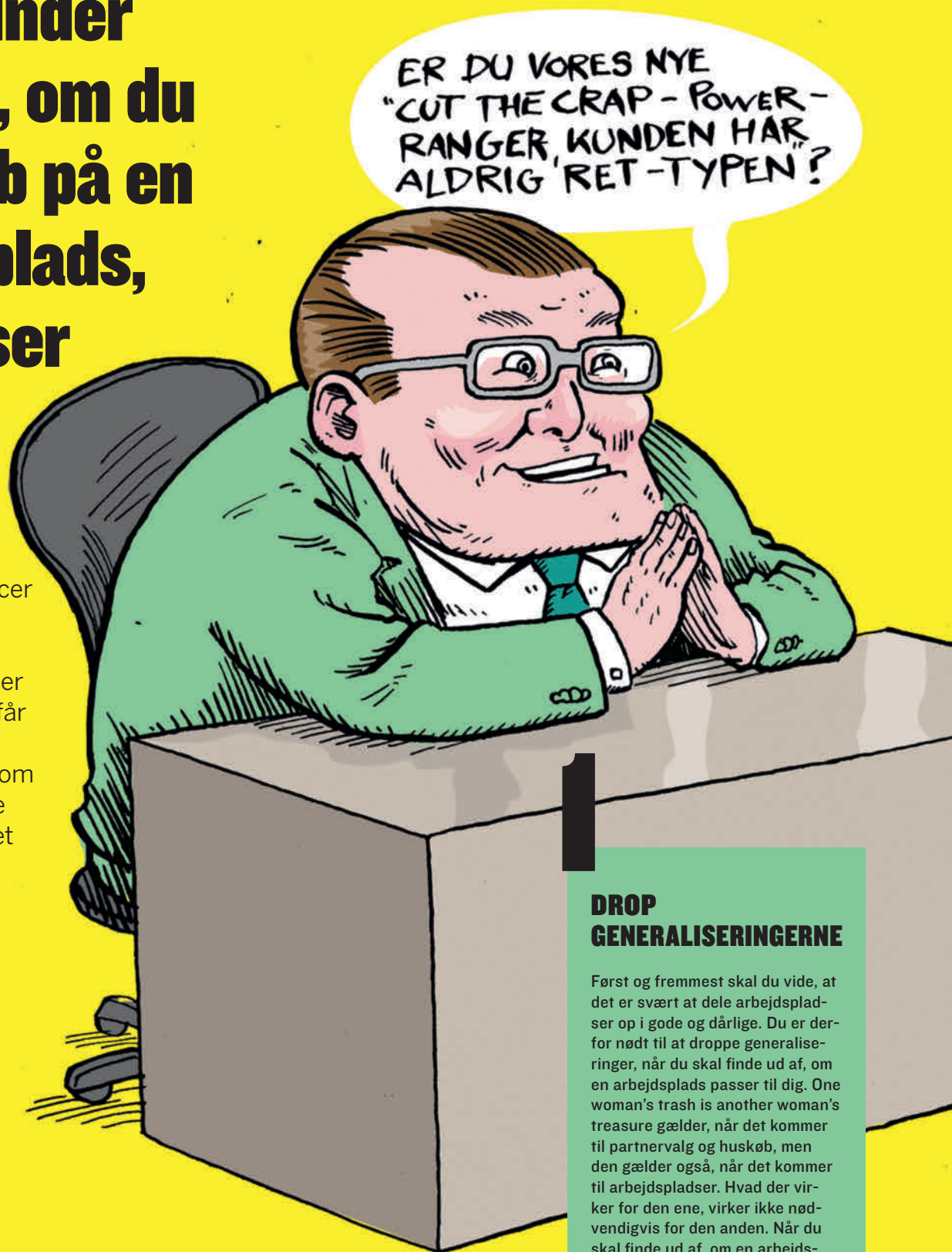
**DANMARKS MEDIE- OG
JOURNALISTHØJSKOLE**

[DMJX.DK/BLIVOPDATERET](https://dmjx.dk/blivopdateret)

6 gode råd

Sådan finder du ud af, om du søger job på en arbejdsplads, der passer til dig

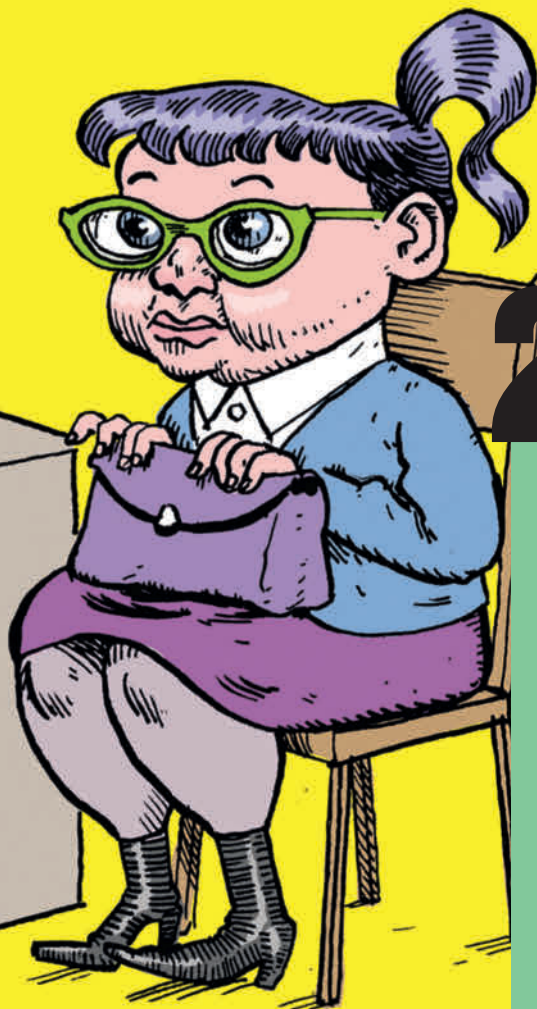
Én ting er, at du har de faglige kompetencer til at løfte et job. Noget andet er, om arbejdspladsen passer til dine værdier. Her får du seks gode råd til, hvordan du afkoder, om en mulig, kommende arbejdsplads er noget for dig.



DROP GENERALISERINGERNE

Først og fremmest skal du vide, at det er svært at dele arbejdspladser op i gode og dårlige. Du er derfor nødt til at droppe generaliseringer, når du skal finde ud af, om en arbejdsplads passer til dig. One woman's trash is another woman's treasure gælder, når det kommer til partnervalg og huskøb, men den gælder også, når det kommer til arbejdspladser. Hvad der virker for den ene, virker ikke nødvendigvis for den anden. Når du skal finde ud af, om en arbejdsplads er god eller dårlig, skal du derfor finde ud af, om den pågældende arbejdsplads er noget for dig – ikke om den i andres øjne er god eller dårlig.

MIN MORFAR VAR
NINJA
OG JEG HAR
CHUCK NORRIS I
ASCENDANTEN!



VÆR AFKLARET

Det bedste, du kan gøre, når du skal finde ud af, om en mulig arbejdsplads er noget for dig, er derfor at finde ud af, hvad du er drevet af? Hvad lægger du vægt på? Har du brug for en høj grad af selvstændighed og fleksibilitet for at trives? Eller har du det bedst, hvis der er klare rammer og en tydelig ledelse, der definerer dine opgaver? Kan du bedst lide, at tonen er uformel, og at T-shirten er krøllet, eller trives du bedst med blanke sko, nystørnede skjorter og en tone, der kan slå dronning Magrethe af pinden? Som en del af øvelsen kan det også være en god ide at vende spørgsmålet på hovedet. Find ud af, hvad du ikke trives med. Ved du, at du langsomt vil tørre ind, hvis du arbejder i en virksomhed, der er drevet af økonomisk, individuel performance? Har du svært ved at trives i en stor virksomhed, der er præget af tunge beslutningsgange? Eller ved du omvendt, at du ikke har det godt, hvis du er i en lille virksomhed, hvor det er svært at få faglig sparring?

3

UNDERSØG VIRKSOMHEDEN

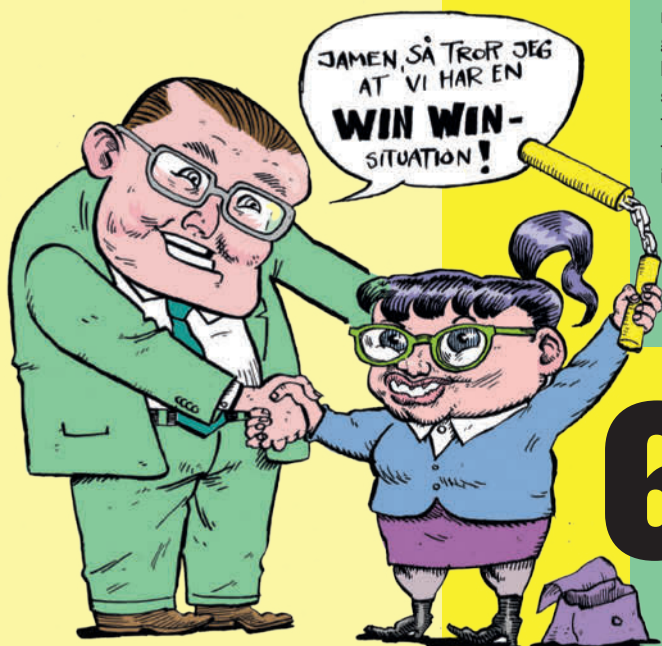
Næste fase, når du skal finde ud af, om et givent job passer til dig, er researchfasen. Du har allerede konstateret, at du har den faglighed, som virksomheden efterspørger. Det, du skal finde ud af, er, om selve virksomheden, dens værdier og arbejdskultur passer til dig. Og her kan du hurtigt komme langt på kort tid. Helt banalt kan du starte med at tjekke virksomhedens hjemmeside og medieomtalen af virksomheden. Hvilke visioner har virksomheden? Hvordan omtaler den sig selv? Selvom virksomhedshjemmesider oftest er en slags glansbillede, der har til formål at fremstille virksomheden på en bestemt måde, vil der sandsynligvis være informationer, du kan bruge til at danne dig et overblik. Taler vi om en organisation, der har vokseværk eller står midt i en nedskæringsproces? Præger dårlig medieomtale virksomheden og i så fald har den dårlige medieomtale noget at gøre med den afdeling, du søger job i?



4

KONTAKT DIT NETVÆRK

For at få mere at vide om virksomheden end det, du kan læse dig frem til, kan det også være en god ide at ringe til virksomheden. Ud over at spørge ind til selve jobindholdet, så sørg for at spørge ind til, hvad det er for særlige forhold, målsætninger og værdier, der præger afdelingen? Samtidig er det en rigtig god ide, at du tager et kig rundt i dit netværk. Har du mon gamle studiekammerater eller tidligere kollegaer, der arbejder i virksomheden? Og vil de kunne fortælle dig om virksomhedens kultur og værdier? Husk, at selvom I ikke nødvendigvis har de samme præferencer, så kan deres svar alligevel være med til at give dig en fornemmelse af arbejdspladsen, som du kan bruge i din egen minianalyse.



6

VID, AT DU ER MEDSKABER AF DET GODE JOB

Sidst, men ikke mindst, skal du vide, at det gode job ikke kun er noget, man får. Det er også noget, man er med til at skabe i relationen til de andre medarbejdere og chefer på arbejdspladsen. Derfor må du gerne søge job med visshed om, at du ikke nødvendigvis leder efter det perfekte job, men at du leder efter et job, hvor der er potentiale til, at det kan blive rigtig godt. Når du leder efter et godt virksomhedsmatch, skal du derfor lede efter et sted, hvor du kan se dig selv vokse og bidrage. I den forbindelse er der selvfølgelig nogle ydre rammer, som du ikke kan ændre. Du kan ikke ændre virksomhedskulturen, og du kan ikke ændre virksomhedens værdier og visioner fra den ene dag til den anden. Omvendt vil der inden for dit arbejdsområde og din relation til dine kollegaer være et råderum, hvor du kan være med til at påvirke tingene i en positiv retning.

5

BRUG DIN SAMTALE TIL AT FÅ MERE VIDEN

At lande et job kræver oftest, at man skal igennem en første, anden og måske også tredje samtale, før man bliver tilbudt jobbet. Når du skal til samtale, så husk, at samtalen ikke kun handler om, hvorvidt virksomheden vil have dig. Den er også et redskab, der kan give dig afklaring, i forhold til om du vil have virksomheden. Brug din iagttagelsessevne: Hvordan bliver du modtaget i receptionen? Ved de, at du kommer? Hvordan er tonen? Sidder der en medarbejderrepræsentant eller tillidsmand med til samtalen, så forsøg at vriste viden ud af vedkommende. Du kan fx, hvis du fornemmer, at stemningen er til det, spørge nysgerigt og konkret ind til arbejdskulturen. Sørg for at holde bolden på din egen halvdel, og stil spørgsmål som: "Jeg er næsten altid i ret godt humør, hvordan er tonen her på jeres arbejdsplads?", "For mig er efteruddannelse en god måde at få opdateret min viden på, er det mon noget, I aktivt bruger her i afdelingen?" Eller "Er det her en afdeling, hvor medarbejdere bliver i mange år, eller oplever I, at mange bruger afdelingen som en trædesten til at komme videre i deres karriere?" Kort sagt: Formuler dine spørgsmål, så de tager positivt udgangspunkt i dig selv, samtidig med at de spørger konkret ind til kulturen.

Kilder: Anne Marie Valentin, selvstændig karriererådgiver i Intojob og forfatter til bogen "Tak for din ansøgning - Vi har valgt at gå videre med en anden!", og Karsten Lodahl Madsen, karriererådgiver, Dansk Magisterforening.

6 gode råd
Sådan finder du ud af, om du søger job på en arbejdsplads, der passer til dig



SAMFUND

ÆLDRE PÅ SAMFUNDETS UNDERFLADE

Jon Dag Rasmussen

Frydenlund, 2019, 199 sider, 299 kr.

Over flere år har antropolog Jon Dag Rasmussen fulgt en række ældre i storbyen, som lever usædvanlige og udsatte liv. Bogen giver en stemme til de ældre, der ikke normalt kommer til orde i et samfund, hvor vilkårene for de fattigste og dårligst stillede til stadighed forringes. Selvom det kan se ud, som om vi lever i et samfund, der er struktureret af forudsigelige og ordnede mønstre, og hvor det offentlige rum er for alle, så er der mere under overfladen. I bogen afdækker Jon Dag Rasmussen et delvist usynligt storbyfund, der udfolder sig under det net, vi umiddelbart lægger mærke til. Her har en række ældre fundet sig til rette på hver deres usædvanlige måde. Bogen kommer ikke med løsningsforslag til de problematikker og paradokser, der rejser undervejs. Den viser derimod, at de mennesker, vi som system forsøger at hjælpe med intervenserende sociale tiltag, allerede besidder styrke, livsduelighed, vedholdenhed, virketrang, mod og socialt engagement, og at det første skridt på vejen mod at række en hånd ud er erkendelsen af dette.

Se flere bøger på magisterbladet.dk.



FILOSOFI

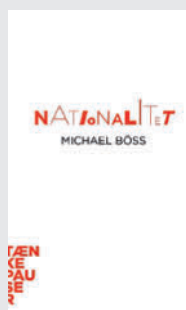
Giv os i dag ... Bønnens filosofi

Bertrand Vergely

Kristeligt Dagblads Forlag, 2019, 256 sider 249,95 kr.

Hvad har filosofi med bøn at gøre? Alt, hvis man spørger den franske filosof Bertrand Vergely, der i denne bog insisterer på bønnens betydning for at få mennesker til at filosofere. At bede er at ønske noget - for sig selv, for dem, man elsker, eller for det samfund, man er en del af. Derfor kan bønnen få os til at drømme, reflektere og handle. Kant, Marx og Nietzsche er blot nogle af de store tænkere, der ifølge forfatteren har integreret bøn og filosofi, og bogen udfolder, hvorfor bøn ikke kan afgrænses til kirkerummet, men er med til at civilisere mennesket ved at lære os at spørge, før vi tager.

KULTUR



Nationalitet

Michael Böss

Aarhus Universitetsforlag, 2019, 60 sider, 49,95 kr.

Nationalitet er noget helt særligt. Den giver ikke bare alle os med papirerne i orden visse rettigheder og pligter inden for et bestemt territorium. Den kryber ind under huden på os fra barnsben, så vi slet ikke kan lade være med at udtrykke vores nationalitet, når vi spiser, drikker, synger, taler eller bare opfører os comme il faut inden for et lands grænser. Enhver nationalitet baserer sig dog også på alverdens fremmedelementer iføl-

ge Michael Böss, historiker ved Aarhus Universitet med europæisk selvforståelse og skandinavisk sindelag, men som altid sejler op ad åen på dansk. Bogen er en del af serien "Tænkepauser - viden til hverdagen".

LEDELSE

Teaming - Håndbog i teamledelse

Elisabeth Plum

Djøf Forlag, 2019, 350 sider, 395 kr.

Hvorfor får vi ikke automatisk gode resultater, når vi sammensætter et team af dygtige personer? Forklaringen skal findes i teamkulturen - og i evnen til at samarbejde på tværs af forskelle. Vi må skabe "teaming", som er en social kompetence til at spille hinanden gode. Denne bog introducerer en ny tilgang til teamledelse, hvor fællesskabet og kulturen er i fokus. Det er et kursskifte i forhold til den udbredte tendens til individualisering. Læseren får en grundig og handlingsorienteret præsentation af teaming - og originale bud på, hvordan vi skal forstå de menneskelige dynamikker i team, så vi kan skabe resultater og et godt arbejdsmiljø i vores komplekse organisationer. Til håndbogen hører hjemmesiden Teamingbogen.dk, hvor man kan hente bogens modeller og materiale til mange af redskaberne.

PÆDAGOGIK

Pædagogiske tænkere - Bidrag til empirisk uddannelsesforskning

Alexander von Oettingen (red.)

Hans Reitzels Forlag, 2019, 254 sider, 300 kr.

Kunne man før nøjes med at læse pædagogisk-filosofiske tekster for at nærme sig pædagogikkens dna, griber man i dag til uddannelsesforskningens analyser og data. Før orienterede man sig altså ud

fra idéhistoriske tanker og refleksioner - i dag empirisk! Men modsætningen mellem pædagogik og uddannelsesforskning er forkert. Denne bog udreder således moderne betydningsfulde pædagogiske tænkere i lyset af den empiriske dannelsesforskning. På den måde når bogens bidrag også frem til, hvad de pædagogiske tænkere kan have af betydning for pædagogisk praksis i dag.

HISTORIE

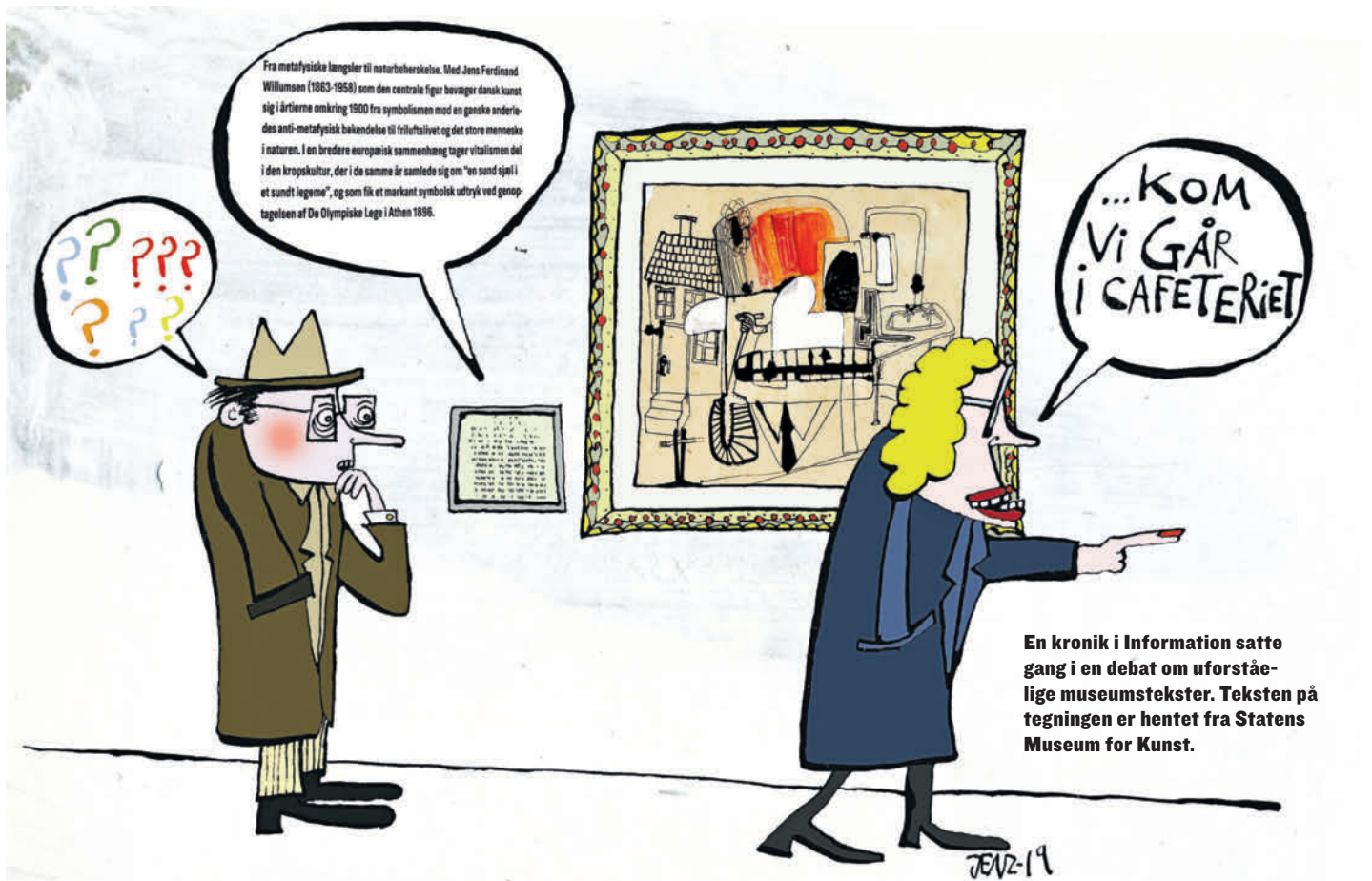


Genforeningen 1920 - Da Danmark blev samlet

Simon Ankjærgaard

Lindhardt og Ringhof, 2019, 400 sider, 399,95 kr.

Det danske nederlag til prøjserne under den anden slesvigske krig og ikke mindst slaget på Dybbøl i 1864 er malet tydeligt ind i danmarkshistorien, og krigen og ikke mindst nederlaget er en del af vores nationale fortælling og selvforståelse. Men hvad skete der 56 år senere, da betydelige dele af det tabte land med genforeningen kom tilbage, og Danmark i realiteten igen blev ét rige? Den historie fortælles nærværende og fængende gennem research i dagbøger, erindringsværker, avisartikler og breve. Via en række udvalgte hovedpersoner kommer vi tæt på de dramatiske måneder og år efter første verdenskrig, der ledte frem til genforeningen i juni 1920, og vi følger de diskussioner og kampe, der endte med den grænse, vi kender i dag.



SORT SNAK

på museet

Kunstmuseers tekster til værker er ofte for svære og for indforståede. Det mener eksperter, som advarer om, at konsekvensen kan blive fravalg af museer, fordi gæsterne føler sig magtesløse.

Det er ikke, fordi jeg vil have forklaret alt ligesom en pixibog. Jeg kunne godt tænke mig at blive sat ind i konteksten, så jeg har noget at forholde mig til. Det kan være den historiske sammenhæng, eller hvilken retning inden for kunsten værket hører til".

Sådan lyder det fra magister Thomas Schwartz Larsen, når han taler

om måden, kunstmuseerne præsenterer kunstværkerne på.

Han synes, det er ærgerligt, at kunsten bliver pakket ind i et "selvhøjtideligt og komplet uforståeligt sprog", som han skrev i en kronik i Information.

"Jeg tror, der er mange, der afholder sig fra at gå på museer, fordi de ikke føler, at de passer ind. De fleste, der går på kunstmuseer, er bare almindeligt kunstinteresserede og ikke

kunstudannede. Der er sådan en indforståethed, som forudsætter, at man har en fælles forståelsesramme, som mange ikke har".

Kontekst er nøglen

Ane Hejlskov Larsen, lektor i kunsthistorie og museologi på Aarhus Universitet samt leder af Museologisk Forskningsprogram er enig i Thomas Schwartz Larsens betragtninger.

“Det er en tilbagevendende diskussion. Det er et kontinuerligt arbejde for museerne at formidle, og der kan altid arbejdes med formidling”.

Teksten skal gøre de besøgende nysgerrige ikke omvendt, mener Ane Hejlskov Larsen.

“Det er vigtigt, at kunstværkerne ikke bliver mystificeret i sådan en grad af teksterne, så de ikke kan blive forstået af andre end dem, som har skrevet dem. En tekst skal give mening i forhold til værket og give noget kontekst til værket”.

Hun mener, at flere museer kunne blive bedre til at sætte kunsten ind i en sammenhæng, men der er også flere, der arbejder systematisk hermed. Museerne skal i dag forholde sig til mere diversitet og mangfoldighed blandt deres brugere end de skulle for 50 år siden, og det er derfor vigtigt, at museerne hele tiden tilegner sig viden om og går i dialog med deres brugere.

“Det er vigtigt med kontekst. Man kunne sagtens i endnu højere grad arbejde med at sætte udstillingerne ind i en kontekst, hvor man forklarer, hvad det eksempelvis er for nogle emner, kunstnere behandler eller hvordan historien har reflekteret sig i den her udstilling”, siger hun.

Præstation frem for oplevelse

Gitte Lønstrup Dal Santo, ph.d. i kunsthistorie, karrierecoach og indehaver af appen og virksomheden AsoY, siger, at besøgende på kunstmuseer ofte kommer for at få et større perspektiv på nogle af verdens store spørgsmål.

“Som besøgende vil man gerne have noget, der giver indtryk. Men man bliver indlogeret i en slags eksamenssituation. Det sætter fokus på, at man skal præstere frem for at opleve”.

Gitte Lønstrup Dal Santo mener, at det har store konsekvenser for de besøgende på museerne.

“Man kommer til at føle sig dum. Det lukker ned for den åbenhed, nysgerrighed og lyst, som man kommer med, og det gør, at man måske ikke har lyst til at komme igen”, siger hun.

Gitte Lønstrup Dal Santo fremhæver Esbjerg Kunstmuseum som en god formidler. Det er museumsdirektør for Esbjerg Kunstmuseum Inge Merete Kjeldgaard glad for.

“Det, vi har som formål her, er, at mennesker i alle aldre kan få personligt vedkommende oplevelser af at se på kunst. I stedet for at tage udgangspunkt i vores kunsthistoriske viden præsenterer vi kunsten, så den åbner sig for gæsterne”, siger Inge Merete Kjeldgaard.

Men man skal altid huske, at kunsten ikke først og fremmest skal forklares. Den skal opleves.

“Først når gæsterne får mulighed for at møde kunsten med deres egne livserfaringer som den væsentligste bagage, kan kunstens potentiale findes ud”.

For uforståeligt til kunsthistorikerne

Ole Bak Jakobsen, ansvarshavende redaktør og sekretariatschef for kunstnyhedsmediet Kunsten.nu, er enig i kritikken. Han tilføjer, at de kulturhistoriske begreber, som museerne plastrer på kunstværkerne, nogle gange er så uforståelige, at selv formidlerne ikke forstår dem.

“Jeg har på et tidspunkt skrevet en anmeldelse af en udstilling, hvor jeg blandt andet pegede på, at udstillingen var rigtig dårligt formidlet. Jeg talte efterfølgende med lederen af den her kunsthø. Hun fortæller, at det er noget tekst, de har fået fra kunstneren selv, og at hun ikke selv forstår det, der står i udstillingsteksten. Som et minimum må man kræve af kunstformidlerne, at de selv forstår det, de skriver”, siger han.

Ole Bak Jakobsen mener ikke, at man skal forfladige kunst, men han påpeger, at meget kunst i dag kræver en vis baggrundsviden, som museerne selvfølgelig skal give. Hvis de ikke giver den, så ender de besøgende med at blive mere for-

“Fra metafysiske længsler til naturbeherskelse. Med Jens Ferdinand Willumsen som den centrale figur bevæger dansk kunst sig i årtierne omkring 1900 fra symbolismen mod en ganske anderledes antimetafysisk bekendelse ...”.

Uddrag af tekst til maleri på Statens Museum for Kunst

virrede og føle sig dummere, end da de kom ind.

“Der er helt sikkert nogle tilfælde, hvor formidlingen skubber folk væk frem for at gøre dem nysgerrige. Det er ikke en nem disciplin at formidle kunstværker, det skal man huske på, fordi kunsten ikke altid er logisk. Ofte stiller kunsten de umulige spørgsmål eller opererer på kanten af vores forståelsesrammer”, siger han.

Vi skal formidle vores faglighed

Statens Museum for Kunsts formidlingschef, Berit Anne Larsen, fortæller, at kronikken i Information har fået hende til at tænke over, om museets formidling er god nok.

“Når jeg læser det her, bliver jeg lidt ked af det og ærgerlig. Det minder mig om, at vi har lang vej endnu, og at vi kun lige er begyndt med at blive bedre til at formidle. Jeg vil give ham ret i, at der er mange mennesker, der kan føle sig rådvilde, når de står over for moderne kunst”.

Men hun står stadig fast på, at fagligheden skal være det primære.

“God formidling er ofte noget, der hviler på en høj faglighed. Jo mere man hviler i sin faglighed, jo mere fleksibel bliver man også over for den”.

Det moderne kunstmuseum AROS' formidlingschef, Marianne Grymer Bargeman, tager også kritikken seriøst. Hun fortæller, at det kan være godt med et såkaldt serviceeftersyn.

“Jeg synes, at der er en pointe i, at man ikke skal blive mødt af ord, som gør, at man mister motivationen. For mig er det at skrive godt ikke at forenkle, men at skrive enkelt, og det er også det, vi stræber efter”, siger hun.

Marianne Grymer Bargeman understreger dog, at kunst ikke altid skal forstås.

“Man skal huske, at kunst kan være krævende. Vi beskriver AROS som et mentalt fitnesscenter. Med det mener jeg, at man skal anstrenge sig en lille smule for at få noget ud af besøget. Det betyder ikke, at det skal være så svært som muligt, men at det kan tage tid at forstå værkerne”, siger hun.

“Jørgen Leth sagde engang: ‘Også i dag lærte jeg noget, jeg først vil forstå om et par dage’, og det synes jeg er meget beskrivende, når man taler om at tage på kunstmuseum”. ■

Kvinder ser ud, og mænd handler

Fritidsforskning gav overraskende resultater. Nu håber dataloger fra Danmark, England og USA at få penge til et grundigere studie i, hvordan kvinder og mænd beskrives forskelligt i litteraturen.

Google Books er en database med 3,5 millioner bøger på engelsk. I disse 3,5 millioner bøger er der negative beskrivelser af kvinders udseende fem gange oftere, end det er tilfældet for mænd.

Det viser et computerstudie fra fem forskere i England, USA og Danmark. En af dem er Isabelle Augenstein fra Københavns Universitet. Hun havde ventet at finde forskelle, da hun og hendes fire kolleger satte computere til at lede efter kønsspecifikke sætninger og sammenhænge i de mange bøger, som er udgivet mellem år 1900 og 2008. Men den nævnte opdagelse var alligevel en øjenåbner.

“Hvis man ser det helt generelt, er det ikke sådan, at kvinder er mere negativt beskrevet end mænd, men når vi deler det op i underkategorier, finder vi forskellene. Kvinder bliver også beskrevet mere positivt end mænd i forhold til udseende, men forskellen er klart størst, når det gælder de negative beskrivelser. Og det overraskede mig, at forskellen er så stor”, siger hun.

Kunstig intelligens

Isabelle Augenstein er ikke kønsforsker, men datalog. Hun er født i Tyskland og har blandt andet studeret i Heidelberg og Sheffield, men leder nu en afdeling for sprogteknologi eller natural language understanding på Københavns Universitet.

Metoden kaldes machinelearning eller “automatisk læring” og er en



form for kunstig intelligens. Computeren fodres med en masse ord og lærer selv at finde mønstre i sproget inden for et givet felt - i dette tilfælde tillægsord og udsagnsord, der knytter sig til kønsbestemte navneord som kvinde, prinsesse eller stewardesse.

Forinden hjalp forskerne computeren på vej ved at bryde ordene op i undergrupper. Der er for eksempel set bort fra tillægsord, der relaterer sig direkte til kroppen, som “gravid”

og “frugtsommelig”. Desuden har forskerne taget en stikprøve for at tjekke, om de mønstre, der blev fundet, overhovedet gav mening i sammenhængen. Ellers har maskinerne gjort arbejdet.

“Det er velkendt fra sprogforskningen, at folk bruger forskelligt sprog, når de taler om mænd og kvinder. Tidligere har forskere samlet eksempler på stereotyper, vi allerede kender til, og har så fundet nogle mønstre i tekster. Det har vi

så at sige vendt på hovedet. Med vores metode behøver vi ikke at have prædefinerede sprogmønstre på forhånd. Det gav os mulighed for at opdage kønsstereotyper uden at vide, hvilke vi skulle kigge efter på forhånd”, fortæller Isabelle Augenstein.

Klare resultater

Og de er der, som nævnt i indledningen, stereotyperne. Og de er signifikante, som forskerne skriver i deres rapport.

Blandt de tillægsord, som giver størst udslag i beskrivelsen af kvinder, er “grim” og “kunstig” og på den positive side forskellige synonymmer for “smuk”. Mændene er derimod “utro” og “voldelige”, eller de er “galante” og “tapre”.

Det helt overordnede billede er, kvinder oftere beskrives ud fra deres udseende, mens mænd oftere beskrives ud fra deres opførsel eller væremåde. Og de sprogmønstre vil vi kunne genfinde i de algoritmer, som fylder vores hverdag via smartphones, tablets og computere og usynligt guider os til at foretage bestemte handlinger eller vælge et bestemt ord i stavetrollen.

“Vi vil gerne skabe en almindelig opmærksomhed om, at kønsspecifikt sprog findes. Det er en skidt ting af mange forskellige grunde, når kvinder på den måde bliver anderledes beskrevet end mænd, for eksempel i forhold til deres rolle i samfundet og deres jobmuligheder. Når vi ved, at vi har et problem, kan vi bruge det til at bygge modeller, der er mere selektive med hensyn til de data, der puttes ind i programmerne. Og de kan så selv lære at blive bedre til at behandle de data”.

Så maskinerne kan lære os at blive mere neutrale, når vi taler om mænd og kvinder?

“Ja”, fastslår Isabelle Augenstein.

Stadig et åbenlyst problem

Studiet er på den ene side det hidtil største af sin slags med de i alt 11 milliarder ord, der har været gennem computerne. På den anden side er det et ret begrænset studie. Det begyndte med, at Alexander Hoyle, som er masterstudent på UCL i London, skulle have foretaget research

som forberedelse til en ph.d.-ansøgning.

“Arbejdet er mere eller mindre foregået i fritiden”, siger Isabelle Augenstein.

Resultaterne har imidlertid givet et vist gennemslag i medierne, og nu håber de på at kunne gå videre – denne gang med et egentligt forskningsprojekt. De har blandt andet søgt penge i Danmarks Frie Forskningsfond, som har til formål at støtte originale ideer fra forskerne selv.

“Vi vil gerne bryde det op i tidsperioder, undersøge forskelle på skøn- og faglitteratur, lave krydsreferencer til forskellige kulturer og gå mere ind i enkelte bøger. For eksempel har vi ikke taget højde for, at en person i en bog bevidst kan være beskrevet som en chauvinist”.

Hvis du læser bøger fra første halvdel af forrige århundrede, kan du finde

udtryk, som dengang var almindelige, men som i dag betegnes som klart racistiske. Tror du ikke også, at synet på kvinder har ændret sig?

“Jo, meget har ændret sig, men problemerne med hensyn til stereotyper i forhold til køn er jo ikke forsvundet. Bare se på de politiske ledere rundt omkring og det sprog, de bruger. Jeg behøver vist ikke at nævne navne. Det er åbenlyst, at problemet stadig er der”.

Blev du ikke nysgerrig og læste i nogle af bøgerne undervejs?

“Nej, jeg var mere interesseret i metodikken end i, hvilke forfattere der er specielt slemme”.

Kan du læse en bog i dag uden at have det her i tankerne?

“Jeg er i hvert fald blevet mere opmærksom på kønsmæssige stereotyper efter at have arbejdet med det”. ■

“Vi vil gerne skabe en almindelig opmærksomhed om, at kønsspecifikt sprog findes.

Isabelle
Augenstein,
forsker

Kræftens Bekæmpelses Videnskabelige Udvalg (KBVU)

Støtte til eksperimentel, klinisk og
epidemiologisk kræftforskning

ANSØGNINGSFRISTER OG –SKEMA:

Hoveduddelingen 2020

- **3. februar kl. 15.00:**
Projektstøtte, postdocstipendier og udlandsophold over 1 måned inkl. løn.

Andre uddelinger

- **13. december 2019 kl. 15.00:**
Juniorforskerpris
- **15. februar, 15. maj, 15. august og 15. november kl. 15.00:**
Skolarstipendier og udlandsophold under og over 1 måned ekskl. løn.

Ansøgningsskema

Elektronisk ansøgningsskema samt ‘Information om støtte-muligheder og formkrav’ finder du på vores hjemmeside www.cancer.dk/ansoegning.

Spørgsmål kan rettes til Catrine Jakobsen på cja@cancer.dk eller tlf. 35 25 72 67.

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



HUMANISTER I MEDIEBRANCHEN:

“Du skal turde satse det hele på sort”

Et job i mediebranchen er for mange et drømmejob, men det kræver hårdt arbejde, talent og gåpåmod, hvis du som akademiker skal få din fod indenfor hos for eksempel DR. Magisterbladet har talt med to succesfulde cand.mag'er i mediebranchen.

Det tog mere end ti opkald, før cand.mag. Sanne Cigale fik lov til at arbejde for DR's børnekanal Ramasjang.

Hun var 24 år og havde lige set børnenes Melodi Grand Prix en lørdag aften i 2008, da hun indså, at dér ville hun gerne i praktik.

“Det så ud, som om de havde det helt vildt sjovt. Det ville jeg også have. Jeg ringede til redaktøren, som svarede, at de ikke engang kunne tilbyde mig et skrivebord, og at de desuden ikke havde universitetspraktikanter. Men jeg blev ved med at ringe, til han gav op og sagde, at så måtte jeg komme”.

Et halvt års universitetspraktik på DR Ramasjang blev således begyndelsen på Sanne Cigales karriere i mediebranchen. I dag arbejder hun som radiovært på P1-programmet “Shitstorm”, forbereder et nyt

P1-program til næste år og skriver sideløbende på sin første bog.

“Den her branche er sindssygt uforudsigelig. Hvis man ikke er en af de få, som får et fast job, så er det en nomadetilværelse, og det skal man kunne trives i. Men det gør også bare, at jeg sidder en søndag aften til midnat og skriver på et manus. Det er slet ikke så glamourøst, som mange tror. Det er hårdt arbejde”.

Sanne Cigale fortæller da også, at hun langt fra er blevet båret fra det ene job til det andet siden praktiktiden hos Ramasjang.

“Du skal turde satse det hele på sort, hvis du vil ind i mediebranchen. For mig var branchen ikke en nødløsning, det var den eneste løsning”, siger hun og fortæller, hvordan hun selv tog teten videre, da praktikken ophørte, og specialet skulle skrives.

“Jeg kendte en, der kendte en, som kendte Anders Lund Madsen. Så jeg sendte ham en mail, hvor jeg spurgte, om han ville drikke kaffe, for det var sådan noget, man gjorde i mediebranchen, tænkte jeg”, forklarer hun.

“Han svarede, at han ikke drak kaffe, og jeg tænkte: “Fuck”. Til gen-

gæld ville han gerne drikke te, så jeg tog til København for at møde ham på en café. Samme dag tilbød han mig et job på “Det Nye Talkshow - med Anders Lund Madsen”.

Vigtig viden

En analyse fra Dansk Magisterforening viser, at antallet af humanister i mediebranchen har været stabilt de sidste otte år.

Der er omtrent 2.500 medlemmer af DM i mediebranchen, viser de seneste tal. Antallet af humanister i de offentlige public service-kanaler er steget med 12 procent siden 2009, mens antallet i den private mediebranche er faldet med fire procent.

Danmarks Radio er den største arbejdsplads for humanister.

Der er for eksempel en cirka 50/50-fordeling af akademikere og journalister på Deadline-redaktionen, forklarer redaktionschef i DR Nyheder, Aktualitet og Distrikter og chef på Deadline, Heidi Robdrup.

“Det er med vilje, at vi har en blanding af journalister og akademikere med forskellige baggrunde på Deadline. Vi skal bringe nogle udfordrende og anderledes perspektiver i samfundsdebatten, og derfor har vi brug for folk med høj faglighed inden for forskellige felter. I stedet for at alle kan lidt om meget, så er vi et hold, som tilsammen kan meget om en del”, siger Heidi Robdrup.

Hun fortæller, at Deadline har ansatte med baggrund i både statskundskab, filosofi og litteraturvidenskab. Derudover har de hvert år otte universitetspraktikanter, som arbejder et halvt år på redaktionen.

“Han svarede, at han ikke drak kaffe, og jeg tænkte: “Fuck””.

Sanne Cigale Benmouyal

HUMANISTER I MEDIEBRANCHEN

- I 2017 var der 2.494 humanister i mediebranchen.
- Antallet har således været stabilt siden 2010, hvor der var 2.489.
- Hele 1.095 af humanisterne i branchen arbejder akademisk med samfundsfag og kultur.
- Den næststørste gruppe, 325 humanister, er beskæftiget med almindeligt kontor- og kundeservicearbejde.
- 132 humanister har akademisk arbejde i administration, salg og økonomi.
- 117 humanister har ledelsesarbejde.

Kilde: Analyse fra Dansk Magisterforening efteråret 2019

“Min strategi var at blive skidegod til det journalistiske skidehurtigt. På den måde kunne jeg vise cheferne, at jeg kunne det samme som journalisterne, men også meget mere end det qua min uddannelse”, siger cand.mag. Sanne Cigale.

“Vi lærer supermeget af hinanden. Akademikerne kommer med en metodisk tilgang, som flere kunne lære af, og de har en masse idéer. De kommer med den nyeste viden og forståelse fra universiteterne. Hvis man vil levere nye og udfordrende perspektiver, så skal man have blik for nye kilder, og det har de”.

En bærende chance

Cand.mag. Lise Præstgaard var 25 år og på orlov i Paris, da hun første gang hørte om satireprogrammet “Den Korte Radioavis”.

Hendes søster havde anbefalet hende at lytte til programmet, da det måtte være noget for Lise Præstgaard, der til daglig studerede æste-

tik og kultur med tilvalg i fransk på Aarhus Universitet.

“Og så lå jeg ellers forstenet i min seng og hørte alt, “Den Korte Radioavis” har lavet. Jeg havde aldrig hørt noget lignende. Da jeg var flyttet tilbage til Danmark, søgte de en praktikant, så jeg sendte en ansøgning og kom til optagelsesprøve. Aldrig før i mit liv har jeg villet have noget så brændende som det job”.

Den dag forandrede alt for Lise Præstgaard. Ikke nok med at hun fik praktikpladsen, hun endte som en fast del af “Den Korte Radioavis”-holdet, indtil Radio24syv lukkede den 31. oktober i år.

Nu arbejder hun som tekstforfatter for Huxi Bach på søndagspro-

SANNE CIGALE BENMOUYAL

er født i 1985 og uddannet cand. mag. i dansk og historie ved Aarhus Universitet. Arbejder lige nu som radiovært på PI-programmet “Shitstorm”.

grammet “Ugen plus det løse med Huxi Bach” på DR, men hun er også blevet tilbudt at lave en tv-serie og skrive en bog til næste år.

Satiren og dens historie har altid interesseret Lise Præstgaard, men at hun havde talent for det, fandt hun først ud af, da hun startede på Radio24syv. Hun mener dog også, at hendes akademiske uddannelse kommer hende til stor hjælp i arbejdet.

“Min universitetsbaggrund har givet mig en masse referencer at trække på. I mit job er det en god ballast, »

»

at jeg kender til historie og kender til aktuelle nyheder, debatter og kulturmiljøer. Jeg bliver tit spurgt, hvad jeg er uddannet som. De regner med, at det er en uddannelse, som automatisk har givet adgang til branchen”.

Uendelige muligheder

Dansk Magisterforenings karriererådgivning modtager ofte henvendelser fra medlemmer, som ønsker at blive en del af mediebranchen, fortæller konsulent Cecilie Cohrt.

“Særligt mange unge medlemmer vil gerne vide, hvad de skal gøre for at få et mediejob. Tit er det jo nemt at få øje på job som vært, programudvikler eller researcher, så det er tit indgangsvinklen”.

Men der er også mange andre spændende job for akademikere i mediebranchen, forklarer Cecilie Cohrt.

“Bag hvert program er et helt hold, der får det hele til at fungere. Så et godt råd er at banke på så mange døre og snakke med så mange mennesker som muligt for at få inspiration til, hvad man også kan, så du kan mærke, hvor din passion ligger”.

I DR har akademikerne en bred vifte af stillinger, forklarer tillidsmand og formand for Magistergruppen i DR Lars Trudsø:

“Det er alle mulige job. Det er værter, men det er også tilrettelæggere, programmedarbejdere, redaktører, medieforskere, arkivarer, kommunikationsfolk og konsulenter. Det er kun få af dem, som man ser på skærmen eller hører i mikrofonen”.

Han mener også, at akademikerne har utrolig meget at byde på i huset.

“Mange vil gerne ind i DR, og det forstår jeg godt. Det er en enormt spændende arbejdsplads. Vi akademikere bliver også ansat, fordi vi kan noget andet end journalisterne. Det er fedt at have en akademisk baggrund, fordi du har så meget mere med dig og tænker mere systematisk. Det tror jeg, at cheferne sætter pris på”.

Praktik tæller

Både Sanne Cigale og Lise Præstgaard fik adgang til mediebranchen

SANNE OG LISES

3

RÅD TIL akademikere, som vil arbejde i medierne:

1

Tag chancer. Du må ikke være bange for at være opsøgende og initiativrig. Tværtimod.

2

Brug din akademiske faglighed som en styrke. Din dybe viden om et afgrænset felt vil kunne hjælpe dig til at specialisere dig inden for journalistik.

3

Lær det journalistiske håndværk. Øv dig i at skrive, lave podcast og klippe video, så du har noget erfaring med de journalistiske arbejdsopgaver.



“Jeg er stolt af at være cand.mag. Det er en fed klub at være i”, siger Lise Præstgaard, der bl.a. har arbejdet på «Den Korte Radioavis». “Men man skal være god til at tale sin egen uddannelse op og sælge sig selv, for der er ikke andre, der gør det”.

LISE BENTHIN PRÆSTGAARD

er født i 1990 og uddannet cand. mag. i moderne kultur og kulturformidling ved Københavns Universitet. Arbejder i efteråret som tekstforfatter på DR-programmet “Ugen plus det løse med Huxi Bach”.

ved hjælp af en praktikplads. De opfordrer derfor også andre unge humanister, som drømmer om at arbejde med journalistik, til at undersøge og opsøge mulighederne for praktik i mediehusene.

“Det lyder banalt, men du skal bare kaste dig ud i det. Find ud af, hvad du godt kan lide, og lad dig endelig inspirere af andre. Kontakt folk, du er inspireret af, og spørg, om de kan bruge dig, og så skal du ellers bare være en svamp og sug til dig”, siger Lise Præstgaard.

Dansk Magisterforenings karriererådgivning og DR-redaktionschef Heidi Robdrup er enige om, at et semester som universitetspraktikant

vil hjælpe en akademiker, som vil ind i branchen.

“Flere, som arbejder hos Deadline og i DR i dag, startede i sin tid som akademiske praktikanter. Det er vigtigt, at du kan bevise, at du har praktisk erfaring og kan arbejde journalistisk, hvis du vil have et job, og det kan et praktikophold give dig”, siger Heidi Robdrup. ■

Indbetal ekstra til din pension inden nytår

13% i afkast i 2019*



Du kan trække op til 55.900 kroner fra i skat, hvis du indbetaler til en ratepension.

Din indbetaling skal stå på MP Pensions konto senest fredag den 27. december 2019.

* Afkastet er opgjort den 19. november 2019, og det kan blive både højere og lavere i fremtiden.



Magisterforeningens pris til årets tillidsvalgte 2019 gik blandt andet til Steffen Junker, fællestillidsrepræsentant på Aarhus Universitet. DM's formand Camilla Gregersen uddelte prisen på årets TR-træf.

ÅRETS TILLIDSVALGTE ER FUNDET:

Tager hånd om de svageste

Omsorgsfuld. Humoristisk. Udhøjtidelig. Hårdtarbejdende. Hård hund. Magisterforeningens pris til årets tillidsvalgte bliver i 2019 delt mellem to erfarne kandidater: arbejdsmiljørepræsentant Charlotte Bonde på Professionshøjskolen Absalon og Steffen Junker, fællestillidsrepræsentant på Aarhus Universitet.

Det er to tillidsfolk med mangeårig erfaring, der skal dele Tillidsprisen, som uddeles til en DM-tillidsvalgt en gang om året. Prisen på 25.000 kroner gives efter indstilling fra kollegerne og går i 2019 til:

Charlotte Bonde, arbejdsmiljørepræsentant på Professionshøjskolen Absalon.

Steffen Junker, fællestillidsrepræsentant på Aarhus Universitet.

Af kollegerne bliver Charlotte Bonde blandt andet rost for at "finde en god balance mellem at være en hård hund og lyttende" samt være "hårdtarbejdende, uhøjtidelig og konstruktiv".

Steffen Junker får i indstillingen bl.a. skudsmålne: "omsorgsfuld, vedholdende og humoristisk, en god

sparringspartner og en stærk konfliktløser, der er god til at samle”.

Respektfuldt samarbejde står centralt

Charlotte Bonde, der foruden tillids- hvervet også er lektor på pædagog- uddannelsen i Roskilde, har repræ- senteret sine næsten 300 kolleger på Campus Roskilde siden 2013 sam- men med tre andre arbejdsmiljøre- præsentanter.

Steffen Junker, der bliver 72 næste gang, når at runde sit 17. år som fæl- lestillidsrepræsentant for knap 700 kolleger, før han til februar forlader sit lektorat på Institut for Biomedicin for at blive emeritus.

Steffen Junker, der fik prisen over- rakt på DM's TR-møde i Vejle, er både stolt og rørt.

“Jeg tager anerkendelsen som ud- tryk for, at noget må være lykkedes i kampen for ordentlighed og for den gode og respektfulde tone på vores arbejdsplads”, siger Steffen Junker.

Også arbejdsmiljøopgaven kræver et respektfuldt samarbejde mellem TR-kollegiet og ledelsen, fremhæver dagens anden prismodtager, Charlot- te Bonde.

“Vi har i udgangspunktet en fæl- les interesse i at have et godt arbejds- miljø. Vi har arbejdet målrettet på at skabe en kultur på Absalon, der også giver plads til de svære sam- taler om det psykiske arbejdsmil- jø - samarbejde, stress, sygemeldin- ger. Det kræver, at man samarbejder med en lydhør ledelse”, siger Char- lotte Bonde.

Brugte krudt på bløde møbler

Den 49-årige lektor på pædagogud- dannelsen blev første gang suget ind i det fagpolitiske arbejde, da Pro- fessionshøjskolen Absalon flyttede ind i nye bygninger i Trekroner, og medarbejderne fik mere end svært ved at finde sig til rette i det kølige glaspalads.

“I starten brugte vi meget krudt på fx at få opsat solskærme, skaffe nogle bløde møbler og tilkæmpe os et areal, hvor medarbejderne kunne spise frokost i ro. For fire-fem år siden kredsede udfordringerne især om langtidssygemeldinger, og i dag er vi fortsat plaget af et belastende arbejdstempo og et alt for højt an- tal løstansatte kolleger. Det er ikke klynk, når underviserne på profes-

sionsuddannelserne siger, at de er overbelastede af opgaver”, under- streger Charlotte Bonde.

Korpsånd har trange vilkår

Egentlig skulle Steffen Junker kun sid- de på posten som fællestillidsmand på Aarhus Universitet i en overgang, da han sagde ja for 17 år siden.

“Men det er en både god og vig- tig opgave, og desuden mener jeg, at når man først har kysset pigen, bli- ver man nødt til at gifte sig med hen- de”, smiler Steffen Junker.

Det var indignationen over ting, der ikke foregår, som de bør, der fik Aarhus-pektoren i biomedicin til at skrue ned for forskningen og op for det faglige arbejde. Det er en be- kymring for det skrøbelige kollega- sammenhold, der har fået ham til at blive hængende så længe.

“Korpsånden har trange vilkår. Der står ikke samme respekt om til- lidsmandens borgerlige ombud i dag, som der gjorde for 17 år siden, da jeg startede. Det gør mig ked af det”, si- ger Steffen Junker.

Han er mest stolt af de gange, hvor det er lykkedes for ham at medvirke til, at en afskedigelse blev undgået.

“Det har også været fint at kunne afhjælpe, at afskedigede kolleger er kommet videre uden en følelse af to- talt nederlag”, tilføjer Steffen Junker.

Charlotte Bonde er glad for, at der oven i hverdagsalvoren har væ- ret overskud til både fester, sociale arrangementer og et godt grin med kollegerne på Campus Roskilde:

“Det er virkelig meningsfyldt at være med til at skabe så gode ram- mer som muligt for vores arbejde i den evige bølge af forandringer, som skyller hen over professionshøjsko- lerne. Jeg er meget ydmyg over at bli- ve indstillet af mine kolleger til DM's TR-pris, for vi er jo hinandens ar- bejdsmiljø”. ■

“I starten brugte vi meget krudt på fx at få opsat solskærme, skaffe nogle bløde møbler og tilkæmpe os et areal, hvor medarbejderne kunne spise frokost i ro”.

Charlotte Bonde, arbejdsmiljørepræsentant på Professionshøjskolen Absalon

DERFOR VANDT STEFFEN JUNKER

“Steffen Junker har altid taget hånd om de mindste og svage- ste og talt deres sag. Han er et virkelig godt menneske, som har gjort ufatteligt meget for, at andre kunne få det godt.

Han har været tillidsmand for rigtig mange magistre igennem årene på Aarhus Universitet. Jeg er ikke i stand til at opremse alle de sager, han har haft – men han har i alle årene kæmpet for, at vi alle har det godt på vores arbejde, og at man bliver anerkendt for sin indsats”.

Fra indstillingen til modtagerne af Tillidsprisen 2019

DERFOR VANDT CHARLOTTE BONDE

“Vi synes, andre repræsentan- ter særligt kan lære noget af Charlotte, idet hun altid søger løs- ninger på problemstillinger i tæt samarbejde med ledelsen, uden at hun går på kompromis med at være en kritisk vagthund.

Charlotte er omsorgsfuld og har stor humoristisk sans, hvilket be- tyder, at hun bidrager til en ar- bejdskultur, hvor der er en stor grad af social samhørighed i kol- legagruppen og en uhøjtidelig kultur”.

Fra indstillingen til modtagerne af Tillidsprisen 2019

For nogle føles bogstaver **som at røre ved pels**

Hos nogle mennesker spiller sanserne så meget sammen, at bogstaver, tal eller ugedage får farver eller tekstur. Besøgende på udstillingen "Sense me" på Trapholt kan hjælpe forskerne med at blive klogere på synæstesi og multisensoriske sanseindtryk.



Foto: Mike Machian

Kaitlyn Hova er synæstet og ser farver, når hun hører musik. Fotoet viser de farver, hun ser, når hun spiller violin.

Hører du i farver? Kan du se lyde? Og forbinder du ord med bevægelse? Så kan du være synæstet eller samsanser. Det vil sige, at din hjerne sammenblander forskellige

typer af indtryk, og det er det langt fra alle hjerner, der gør.

Synæstesi er en usædvanlig sammensmeltning af sanserne. En måde at tolke verden på, som varierer fra den måde, som de fleste opfatter den på. Det forklarer Thomas Alrik Sø-

rensen, hjerneforsker på Aalborg Universitet, som forsker i synæstesi.

"I de første mange år af vores liv bruger hjernen en masse tid på at forme sig selv i forhold til at lære at agere i verden. Det handler fx om at få sanserne tunet ind og fin-

“SENSE ME” PÅ TRAPHOLT

Trapholt i Kolding har en særudstilling, som udforsker sansernes betydning for vores oplevelse af os selv og andre. Udstillingen udfordrer os på, hvordan vi sanser, og om vi mærker efter i hverdagen, og kan opleves frem til 1. juni 2020.

Læs mere på trapholt.dk.

de ud af, hvad det er for sanseindtryk, vi møder”, siger Thomas Alrik Sørensen.

I dag er forskerne nogenlunde enige om, at cirka fire procent af befolkningen eller én ud af 23 har synæstesi, hvilket svarer til én i hver folkeskoleklasse.

Farver et det mest almindelige

Synæstesi kan komme til udtryk på mange forskellige måder, og folk har rapporteret helt op til 80 forskellige typer af associationer i forskellige studier.

Det mest almindelige er dog, at ugedage, tal eller bogstaver har bestemte farver, og Thomas Alrik Sørensen har også primært undersøgt folk, der knytter farver til bogstaver.

“Men den ene deltager i undersøgelsen havde et bogstav med en pelset tekstur. Når han så det, havde han en fornemmelse af at røre ved pels, mens han fornemmede at røre ved en regnbue, når han så et andet bogstav”, fortæller Thomas Alrik Sørensen.

“De fleste synæsteter er meget glade for den måde, de sanser verden på. Fx at bogstaver har farver eller personlighed”.

Thomas Alrik Sørensen, hjerneforsker, Aalborg Universitet

Er citroner hurtige eller langsomme

En anden form for synæstesi, der er mere sjælden end den med farverne, er, at bogstaver og tal har personlighed.

“Hos nogle synæsteter kan A fx være en gammel dame, mens tallet 8 kan være en driftig erhvervsmand”, siger Thomas Alrik Sørensen.

Man kan nemlig godt have bogstaver og tal, som er knyttet til forskellige sanser, ligesom man kan knytte ting og sanser sammen.

“Hvis jeg fx beder dig forestille dig en citron og spørger dig, om den er hurtig eller langsom, tør jeg vædde med, at du vælger hurtig. For det gør de fleste. Men der er ikke noget i citron, der gør, at den skulle være enten langsom eller hurtig”, siger Thomas Alrik Sørensen.

Han mener, det er et multisensorisk aspekt af, at når vi projicerer en genstand, linker vi den til andre projektioner, vi tidligere har lavet.

Forsøgspersoner søges

Hjerneforskerne på Aalborg Universitet er udfordret af, at det ikke er så ligetil at finde personer, som kan deltage i undersøgelser om synæstesi.

“Det rammer jo en relativt lille del af befolkningen, og man kan godt have det uden at vide det”, siger Thomas Alrik Sørensen.

Derfor kan du kontakte forskerne på syn.aau.dk, hvis du mener, at du måske har synæstesi. Du kan også besøge udstillingen “Sense me” på museet Trapholt i Kolding og hjælpe forskerne ved at deltage i et lille eksperiment, som kombinerer synæstesi og multisensorisk perception.

Forskerne vil gerne vide mere om, hvordan synæstesi opstår, og de kan blive klogere ved at finde ud af, hvad vores kulturelle baggrund betyder for synæstesi.

“Vi vokser op i meget varierende miljøer. Hvis man vokser op i Kina eller Danmark, vil de kulturelle rammer være forskellige, og det vil antageligt påvirke, hvilke strategier der bliver etableret for vores sanseindtryk”, siger Thomas Alrik Sørensen.

“Vi er meget interesserede i at få en større forståelse for, hvordan stra-



Foto: Peter de Cupere

tegierne kan være dukket op i forhold til den interaktion, vi har med den verden, vi vokser op i, og på Trapholt kommer der gæster fra stort set hele verden”, siger han.

Muligvis lettere at lære at læse og skrive

Det er grundforskning, forskerne er i gang med nu, men på længere sigt kan resultaterne måske bruges i undervisningen.

“Hvis nu farver eller andet kan hjælpe flere end synæstetikere med at indlære nye kategorier som fx bogstaver og tal, kan det være smart at undervise mere systematisk i kategorier, fx når man skal lære at læse og skrive”, siger Thomas Alrik Sørensen. ■

Besøg udstillingen “Sense me” på Trapholt i Kolding, og hjælp hjerneforskere med at finde ud af mere om synæstesi, som er en usædvanlig sammensmeltning af sanserne. I videoinstallation “Sniff Receptor” får du udleveret et duftkort og kan skrabe og dufte til farverne i filmen.

HAR DU SYNÆSTESI, KAN DU HJÆLPE FORSKERNE

Som museumsgæst på Trapholt i Kolding kan du deltage i et lille eksperiment og dermed hjælpe hjerneforskere på Aalborg Universitet med at finde ud af mere om den usædvanlige sammensmeltning af sanserne, som kaldes synæstesi. Forskerne vil også meget gerne høre fra dig, hvis du måske har synæstesi. Du kan kontakte dem på mailadressen alrik@hum.aau.dk.

CARSTEN RAHBEK

vil forstå livets naturlove

DM's forskningspris 2019 inden for naturvidenskab går til professor i makroøkologi Carsten Rahbek, Globe Institute på Københavns Universitet. Med afsæt i komplekse computermodeller og faktiske optællinger af dyr og planter bidrager Carsten Rahbek til ny forståelse af, hvad der skaber mangfoldigt liv på jorden.

En tilfældighed førte til, at Carsten Rahbek først med egne øjne oplevede og siden dokumenterede, at i bjergene er livet mest alsidigt. Som biologistuderende kom han med på et afbud og tog på et halvt års feltarbejde i Ecuadors tågeskov i Andesbjergene. I tågeskoven blev han sporet ind på den forskerkarriere, for hvilken han nu hædres med DM's forskningspris 2019.

“Det slog mig, at der var en absurd mængde af arter i den nationalpark, som vi undersøgte. Her var der

flere arter end i hele Europa”, husker han.

Efter seks måneder i bjergregnskoven fik den unge Rahbek vejleders velsignelse til at forlænge feltarbejdet med studier af biodiversiteten i Amazonas:

“I bøgerne stod, at Amazonas var det mest artsrige sted i verden. Men for mig var det nedslående, i forhold til hvad jeg kom fra i bjergene”.

Siden har den røde tråd i professor og centerleder Carsten Rahbeks arbejde været ikke bare at dokumentere, at lærebøgerne tog fejl, men også at opklare, hvordan mennesker

“Det er min ambition at beskrive de naturlove, der bestemmer biologisk liv”, siger professor Carsten Rahbek, der er leder af Center for Makroøkologi, Evolution og Klima ved Københavns Universitet med ca. 50 forskere.



DM'S FORSKNINGSPRISER

Hvert år uddeler DM to forskningspriser på hver 50.000 kroner som en anerkendelse af en fremragende forskningsindsats.

DM præmierer:

- Den fremragende grundforskning
- Den kritiske forskning
- Den nytænkende anvendelse af forskningsresultater.

Den uafhængige priskomité består af:

Peter Harder, professor, Københavns Universitet (formand)

Katja Sønder Tuxen, programmedarbejder, DR

Anne Knudsen, tidligere chefredaktør, Weekendavisen

Anja Cetti Andersen, lektor, Dark Cosmology Centre, Københavns Universitet

Susanne Ørum Foss, ledelseskonsulent, Metropol.

mere korrekt kan forstå naturen og passe på den.

Derfor får han prisen

For nylig nåede han et højdepunkt i grundforskningen på Center for Makroøkologi, Evolution og Klima på Københavns Universitet, da han sammen med kolleger publicerede

CARSTEN RAHBEK

Professor Carsten Rahbek er uddannet zoolog med en ph.d.-grad i biogeografi fra Københavns Universitet. Han leder Center for Makroøkologi, Evolution og Klima ved Københavns Universitet. Desuden er han Professor Chair ved Imperial College London og Adjunct Professor ved Peking University. Antal publikationer nærmer sig 400, herunder mere end tyve artikler i Science og Nature.

to store oversigtsartikler i Science. De påviste, at biodiversiteten over hele verden er størst i bjergene. Her er mere end 85 procent af alle fugle, pattedyr og paddearter. En del af forklaringen er, at i bjerge er forskellige klimazoner tæt "pakket". Når en art udfordres af fx klimaforandringer ét sted, er der ikke langt til overlevelse et andet sted.

Netop klimaforandringer står højt på dagsordenen hos Carsten Rahbek, der får forskningsprisen for sin internationalt anerkendte, fremragende og kritiske grundforskning i arternes udbredelse på jorden - og for sin evne til at formidle.

Han har i et stort internationalt samarbejde undersøgt fugles evolutionshistorie via dna-kortlægning af genomer og påvist overraskende sammenhænge - som at duer er nært beslægtet med flamingoer. Han har også - med afsæt i forskningsbaseret

viden - involveret sig i samfundsdebatten om, hvordan man kan vende udviklingen væk fra mindre biodiversitet i Danmark og udlandet.

Vil beskrive biologiens naturlove

Selv holder han mest af at forske i, hvad der bestemmer fordelingen af liv på jorden. Han har netop fået 40 millioner kr. af Villum Fonden til at fortsætte det arbejde i centret, som i ti år har været medfinansieret af Danmarks Grundforskningsfond. Ambitionen er at udvikle en computermodel, der på ethvert sted på kloden kan forudsige, hvor mange arter man finder, hvis man går ud og tæller op. På sigt skal modellen fortælle, hvordan forandringer i klima- og arealanvendelse påvirker jordens biodiversitet og økosystemer, og hvordan mennesker kan sikre deres bevarelse og funktionalitet gennem bæredygtig brug af naturens ressourcer.

"Det er min ambition at beskrive de naturlove, der bestemmer biologisk liv. Ud fra samme grundprincip som fysikken vil jeg finde de ultimative processer, så vi kan udarbejde matematiske og statistiske universelt gældende formler for livets fundamentale processer. Giv mig et sted på jorden, så kan jeg fortælle dig, hvad der er der. Uden at være der", siger Carsten Rahbek.

Fortalt på få linjer kan tre årtiers forskning lyde let. Det har været sjovt, men også hårdt arbejde med modstand og afvisninger undervejs, fortæller Carsten Rahbek:

"Derfor betyder det rigtig meget at få den anerkendelse, der ligger i DM's forskningspris. Det varmer om hjertet. Vi forskere skal anerkende hinanden og sammen fejre vores succeser, for ellers kan vi ikke stå igennem alle strabadserne". ■

Få et digitalt kompetenceløft til dig og kollegerne

Arbejder du et sted, der kunne have gavn af et digitalt kompetenceløft?

KomDigital er et projekt, hvor DM er med i partnerkredsen sammen med bl.a. AC, DTU, Prosa og CBS, og som skal sikre bedre it-forståelse og digitale kompetencer i mindst 50 små eller mellemstore virksomheder.

Konkret i form af forløb, der kan give arbejdspladsen ny viden om f.eks. IoT, Blockchain, AI, Design Thinking eller kollaborative robotter, og om hvordan I i praksis kan arbejde med disse teknologier.

Forløbet er gratis for virksomheden og medarbejderen, da det er finansieret af EU's socialfond. Det er lige meget, om du er konsulent eller fastansat - hvis bare du tror, at en konkret arbejdsplads kan få glæde af projektet.

Læs mere om tilmelding, kriterier osv. på komdigital.dk/om-forlob



Professor Rubina Raja leder Center for Urbane Netværksudviklinger (UrbNet) ved Aarhus Universitet med ca. 80 tilknyttede forskere.



RUBINA RAJA

Professor Rubina Raja er uddannet klassisk arkæolog med en ph.d.-grad fra University of Oxford fra 2005. Siden 2015 har hun ledet Danmarks Grundforskningsfonds Center for Urbane Netværksudviklinger (UrbNet) ved Aarhus Universitet. Rubina Raja har publiceret over 200 videnskabelige artikler og flere monografier.

RUBINA RAJA

afdækker, hvad der får samfund til at forgå eller bestå

DM's forskningspris 2019 inden for humaniora og samfundsvidenskab går til professor i klassisk arkæologi og centerleder Rubina Raja, Aarhus Universitet. Med afsæt i antikken og gennem tværfagligt samarbejde afdækker hun, hvordan menneskelig adfærd og forandringer i omverdenen får samfund til at udvikle sig eller forgå.

Fortiden er lige så relevant at studere som nutiden". Det mener arkæolog og professor Rubina Raja, der modtager Dansk Magisterforenings forskningspris 2019. Hun har siden 2015 ledet Center for Urbane Netværksudviklinger (UrbNet), der er et humanistisk grundforskningscenter ved Aarhus Universitet med omkring 80 tilknyttede forskere.

"Det er en virkelig stor ære at modtage forskningsprisen, særligt fordi det er mine kolleger, magistrene i DM, der tildeler mig den. Det er i den forbindelse vigtigt for mig at understrege, at der bag mig står et stærkt hold af andre forskere og kolleger. Når vi i dag bedriver kompleks humanistisk forskning, har vi mange kompetencer i spil", siger Rubina Raja, der samarbejder med arkæologer, historikere, lingvister, matemati-

kere, computermodelleringsfolk, geologer, fysikere og geokemikere.

Ambition om at forstå fortiden

I 2018 var forskere på UrbNet medforfattere på 174 publikationer, og siden grundlæggelsen i 2015 er centret blevet en sværvægter inden for humanistisk forskning støttet af en bevilling på 65 millioner kr. fra Danmarks Grundforskningsfond. Som leder er det Rubina Rajas ambition at udvik-

le og optimere metoder til forskning i fortidens bysamfund og deres netværk. Den interesse - og også tværfagligheden - går tilbage til gymnasietiden, hvor de store fag var matematik, fysik og kemi. Samtidig var Rubina Raja stærkt optaget af at forstå, hvordan mennesker omgås hinanden, får samfund til at hænge sammen og klarer udfordringer og kriser.

“Hvis vi ikke forstår vores fortid, har vi svært ved at kontekstualisere os i nutiden. Religionskrige er et eksempel på, hvad det kan føre til. Så er der noget, vi kan lære af fortiden, så skal vi gøre det”, siger hun - selv om al forskning selvfølgelig ikke skal være rettet mod direkte anvendelse.

“Man skal også huske at studere tingene i deres egen ret”, siger hun. “Men når det er muligt, er der ikke noget galt med at tale den humanistiske forskning ind i nogle aktuelle problematikker som klimaforandringer, migration eller katastrofehandtering”.

Derfor får hun prisen

Rubina Raja får DM's forskningspris

for sin fremragende grundforskning, for at udfordre tænkningen inden for etablerede forskningsfelter, for at bane vej for ny, tværfaglig forskning og for nytænkende anvendelse af forskningsresultater.

Priskomiteéen fremhæver Rubina Rajas placering i verdens absolutte forskningselite i det arbejde, hun siden 2012 har ydet omkring Palmyra i det nuværende Syrien: et stort studie af 4.000 gravportrætter udarbejdet gennem 300 år. Her har tværfagligt samarbejde ført til computerberegninger af familiestrukturer og den antikke bys befolkningsudvikling over århundreder. Forskningen har også vist - og det er ifølge prismodtageren relevant for nutidens debat - at indbyggerne i en storby kan bevare en stærk lokal identitet og samtidig agere i en global verden. Palmyra var knudepunkt på handelsruter mellem Romerriget, Persien og Det Indiske Ocean.

Rubina Rajas arbejde som feltarkæolog fremhæver priskomiteéen også. I Rom er hun medleder af

dansk-italienske udgravninger af Cæsars Forum, som er finansieret af Carlsbergfondet og Aarhus Universitets Forskningsfonds “Flagship Initiative”. I Jordan leder hun sammen med en tysk kollega en stor udgravning i den antikke by Gerasa.

“I Gerasa har vi påvist, at byen gik til grunde efter et jordskælv i år 749, fordi man igennem årtier ikke havde indrettet sig efter de langsomme ændringer af vandforsyningen, som fulgte af klimaforandringer. Den viden om behovet for langsigtet tilpasning er stadig aktuell”, siger hun.

Ny anvendelse af forskningsresultater blev Rubina Raja kendt for, da hun under den verserende borgerkrig i Syrien tog initiativ til et forskningsprojekt, der sporer Palmyras kunstskatte. De bliver stjålet og solgt på det internationale kunstmarked, og Palmyra Portræt Projektets database har gjort nytte i både FBI's og Interpols efterforskning.

Også på den måde kan man koble fortid med nutid. ■

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 



Arrangementer, inspiration og kurser i DM

Som medlem af DM har du adgang til arrangementer, viden og kurser. Her kan du se et udvalg af aktiviteter i den kommende tid.
Det fulde udvalg finder du altid på dm.dk/kalender.

Kurser

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

Online bannere - for ledige medlemmer

29. januar 2020 - Aarhus

Infografik med Excel - for ledige medlemmer

30. januar 2020 - København

Webinar om dansk korrekturlæsning

3. februar 2020 - online

Webinar om komma

3. februar 2020 - online

Adobe InDesign grundkursus

19.-20. februar 2020 - Aarhus

19.-20. februar 2020 - København

Projektlederuddannelse

Opstart 8. januar 2020 - København

Forvaltningsret

Opstart 24. februar 2020 - Aarhus

Organisationspsykologi, udvikling og omstilling

Opstart 25. februar 2020 - Viborg

Workshops

På DM's workshops inspireres du til afklaring og handling inden for emner, der vedrører dit arbejdsliv og din karriere.

Fastlæg din karrierestrategi

9. december 2019 - Odense

10. december 2019 - Aarhus

12. december 2019 - Aalborg

Prissætning, forhandling og det gode tilbud

12. december 2019 - København

Sælg varen - sådan tjener du penge

28. januar 2020 - København

Drømmer du om et arbejdsliv med udgangspunkt i din faglighed?

14. januar 2020 - Odense

Praktisk konflikthåndtering

29. januar 2020 - Aarhus

4. februar 2020 - København

Sådan får du et spændende og sjovt arbejdsliv

26. februar 2020 - København

3. marts 2020 - Aarhus

Vidensfestival

Kom og oplev en række af Danmarks bedste foredragsholdere, når de taler om det, der interesserer dem allermost lørdag 14. marts 2020.

Programmet i 2020 er under udvikling, og der er pt offentliggjort følgende oplægsholdere:

- Museumsinspektør Jeanette Varberg
- Professor Lene Tanggaard
- Seniorforsker Vibeke Schou Tjalve
- Digter Søren Ulrik Thomsen
- Forfatter Knud Romer
- Forfatter Morten Münster
- Journalist Lone Frank
- Skuespiller Birgitte Hjort Sørensen
- Forfatter Maria Helleberg
- Læge og forfatter Imran Rashid

Som medlem af DM koster billetten kun 295 kr. (normalpris 495 kr.) – og du kan tage en ledsager med til samme pris!

Er du studerende er prisen kun 150 kr.

Medlemsarrangementer

DM tilbyder mange forskellige medlemsarrangementer, hvor du bliver inspireret, klogere eller dygtigere.

Barselsnetværk: God arbejdslyst

18. december 2019 - Aarhus

Barselsnetværk: Hvordan bliver bæredygtighed og samfundsansvar relevant for kunderne?

19. december 2019 - København

Kierkegaard og katastrofen

30. januar 2020 - København

Få et enklere liv og bliv økonomisk fri

29. januar 2020 - København

5. februar 2020 - Aarhus

En fremtid som konsulent?

2. marts 2020 - København

23. marts 2020 - Aarhus

En fremtid som selvstændig?

3. marts 2020 - København

24. marts 2020 - Aarhus

Nyuddannet - kend dine rettigheder

19. februar 2020 - København

26. februar 2020 - Midtjylland

Medlemskonference - få dit budskab igennem via nudging

Arbejder du med problemstillinger, hvor kommunikation skal hjælpe med at skabe adfærdsforandringer hos kolleger, borgere, politikere eller samarbejdspartnere?

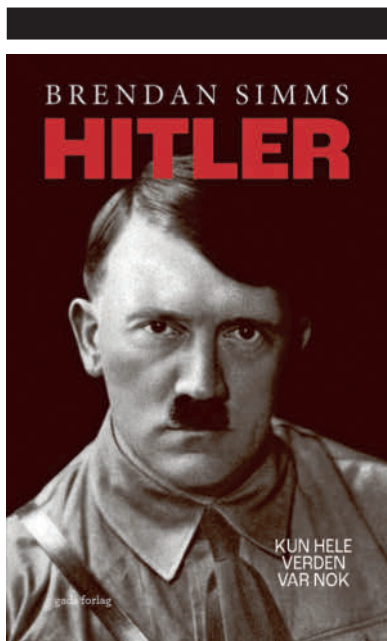
På medlemskonferencen får du den rette viden og redskaber, der hjælper dig til at blive endnu bedre til at få dine budskaber igennem i din kommunikation både internt og eksternt.

Målgruppeanalyser og det gode budskab er ikke altid tilstrækkeligt til at skabe den ønskede effekt med kommunikationen. Det skyldes, at en række adfærdsfænomener ikke blot er resultatet af manglende information og motivation, men at adfærd er en kompleks størrelse, hvor irrationelle faktorer ofte spænder ben for forandring. Med nudgingteknikker og -metoder kan du skabe de ønskede adfærdsforandringer gennem din kommunikation.

Konferencen er specielt målrettet medlemmer, som arbejder inden for det offentlige for eksempel i kommuner, regioner og statslige institutioner eller medlemmer som søger arbejder i den offentlige sektor. Andre medlemmer er også velkomne til at deltage i det omfang, der er plads.

Konferencen afholdes 21. januar 2020 i Aarhus.

Tilmeld dig via dm.dk/kalender



HISTORIE

HITLER – KUN HELE VERDEN VAR NOK

Brendan Simms, Anders Nygaard (ovs.)
Gads Forlag, 2019, 896 sider, 399,95 kr.

Adolf Hitler er en af de mænd i historien, som er blevet studeret mest, men ikke desto mindre er de vigtigste ting, vi ved om ham, forkerte. Som Brendan Simms' store nye biografi påviser, var det, Hitler var mest optaget af, ikke, i modsætning til den udbredte opfattelse, truslen fra bolsjevismen, men derimod truslen fra den internationale kapitalisme og Angloamerika. Frygten for disse to kræfter var drivkraften både i hans antisemitisme og i hans beslutning om at sikre det nødvendige "livsrum" for at blive i stand til at overleve i en verden, der var domineret af Det Britiske Imperium og USA. Ved at trække på nye kilder afdækker Brendan Simms den måde, Hitlers ideologi opstod på efter 1. verdenskrig. USA og Det Britiske Imperium udgjorde efter hans mening forbilleder for Tysklands eget imperium, der på tilsvarende vis blev dannet på grundlag af tvangsovertagelse af land, racisme og vold.

Se flere bøger på magisterbladet.dk

MILJØ



Klimaet under forandring – og hvad så? – Klimakrisen set i et videnskabeligt, etisk og politisk perspektiv

Jan Faye
Frydenlund, 2019, 229 sider, 249,00 kr.

De igangværende klimaforandringer hører til blandt de største udfordringer i menneskehedens historie, og opråb fra videnskaben har stået på siden 1970. Men klimaforandringer er ikke blot et spørgsmål om naturvidenskab. Klimaændringer har indflydelse på alle livets forhold, og en moralsk og politisk stillingtagen til klimaændringerne ligger uden for den naturvidenskabelige horisont. I bogen sætter en gruppe danske filosoffer fokus på, hvad der skal til, for at vi mennesker vedkender os vores moralske ansvar, så klimaet kan blive højeste prioritet for os alle.

PSYKOLOGI

Stress og eksistens – Nye veje til at forstå og bekæmpe stress

Mette Vesterager
Hans Reitzels Forlag, 2019, 236 sider, 300 kr.

Denne bog gør op med de individuelle årsagsforklaringer på stress og ser i stedet stress som en eksistentiel belastningstilstand, der skyldes, at vores grundlæggende eksistensmuligheder er under forandring. Vi lever i en social acceleration, hvor vores liv foregår i et stadig stigende tempo, der tømmer

det for mening og øger fremmedgørelsen og frygten for at sakke bagud. Samtidig afkræves vi en større vished gennem rationelle og umenneskeliggørende styringsmekanismer, hvor vi underlægges krav om kontrol og forudsigelighed. En forståelse af dette paradoks og en bedre indsigt i vores eksistentielle grundvilkår kan tilbyde os nye veje ud af stress – hos individer, i organisationer og i samfundet.

RELIGION

Religion

Jeppes Sinding Jensen
Aarhus Universitetsforlag, 2019, 60 sider, 49,95 kr.

Alting har en årsag. På nær religion. Kristendom, islam eller anden form for hokuspokus er blevet os givet i tidernes morgen af guder, ånder eller fjerne forfædre. Den forklaring tror de mest godtroende gudstro på. Men det er nu nok løgn og latin ifølge Jeppes Sinding Jensen, eviggrøn fritænkter ved Aarhus Universitet. Religion er måske bare et tilfældigt biprodukt af menneskets miljon år lange udvikling, hvor vores forestillingsevne er gået amok med absurde ideer om usynlige væsner og magter, der styrer verden og livet. Det lyder også helt utroligt, men alting skal jo have en årsag. Bogen er en del af serien "Tænkepauser - viden til hverdagen".

SAMFUND

Statecrafting on the Fringes – Studies of Welfare Work Addressing the Other

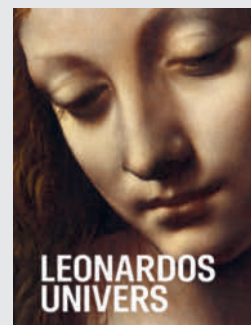
Trine Øland, Christian Ydesen, Marta Padovan-Özdemir og Bolette Moldenhawer

Museum Tusulanums Forlag, 2019, 230 sider, 298 kr.

The book draws critical attention to welfare practices in Denmark addressing the

other: dislocated people within the post-1945 welfare state. The book deals with educational work, social work, and healthcare work addressing Greenlanders, the German minority, problem children, as well as immigrants and refugees. Through historical and sociological studies of welfare work understood as statecrafting practices, which are strengthened by the presence of the other within the Danish welfare nation-state, the authors present critical analyses of the humanitarian imperialism and the civilizing missions addressing the other.

VIDENSKABSHISTORIE



Leonardos univers

Carl Henrik Koch
Lindhardt og Ringhof, 2019, 344 sider, 499,95 kr.

2019 er 500-året for Leonardo da Vincis død, og interessen for renæssancegeniet er vakt på ny. Videnskabshistorikeren Carl Henrik Koch har tidligere skrevet roste biografier om tænkere som Pascal og Spinoza, og dette er kronen på et livslangt værk. Renæssancemennesket Leonardo da Vinci er til stadighed en gåde og inspirationskilde for mange. I én og samme person forenede han et virke som kunstner, som videnskabsmand og som filosof. Han efterlod sig værker som "Mona Lisa" og "Den sidste nadver", banebrydende studier i den menneskelige anatomi og skitser til nogle af det 19. og 20. århundredes store opfindelser såsom cyklen og flyvemaskinen.

Debat

Sidste frist for debatindlæg til nr. 9 er mandag den 6. januar kl. 10. Debatindlæg sendes til magisterbladet@dm.dk.

Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen.



DESTRUKTION AF ET UNDERVISINGSOMRÅDE

Af Christina Bergman Sommer på vegne af DM's Klub 45

I løbet af de sidste tre-fire år er antallet af undervisere i dansk som andetsprog (DSA) faldet fra ca. 3.000 til ca. 1.200 på landsplan. Siden 2018 er antallet af kursister på sprogcentre faldet fra 22.000 til 10.000. Dermed er et undervisningsområde ved at blive undermineret.

Det har konsekvenser for udlændinges integration - eller mangel på samme - for de mange lærere, der har mistet deres job, og som samfundet via uddannelse og professionalisering har investeret så mange ressourcer i, og for arbejdsgiverne, der efterspørger udenlandsk arbejdskraft. Det er en investering, der går til spilde, mens faget bliver undergravet, og ekspertise går tabt, når lærere må søge job inden for andre områder, selv om samfundet har brug for den viden, lærerne har opnået.

Hvad skete der?

Baggrunden for, at DSA-området er truet, ligger i de udliciteringer, som begyndte sporadisk for 10 år siden. I foråret 2018 kom det afgørende slag, da de tre store københavnske sprogcentre tabte i en udbudsrunde, samtidig med at der blev indført kursistgebyr for undervisningen. De færreste kursister har råd til at betale de 12.000 kr., en gennemført danskuddannelse koster, og det har fået kursisttallet til at styrtdykke. Desuden blev der indført restriktioner i finansieringen af driften på sprogcentre, idet det enkelte sprogcenter får 30 procent af modultaksten, når en kursist begynder på et modul, og 70 procent, når - og hvis - en kursist består modulet (den såkaldte 30-70-model).

Der er flest private udbydere af DSA, og EU-regler gør, at disse private udbydere skal i udbud. Selv om man burde se på både kvalitet og pris, har prisen fået størst vægt, når politikerne har skullet udpege vindere af udbudsrunderne. I den sammenhæng er det værd at bemærke, at indvandrere altid står først for skud, når der skal spares.

Nogle sprogcentre har måttet lukke, andre er blevet decimerede, alle føler sig truet på eksistensen. En række skoler er nu så små, at det gør det vanskeligt at drive skole mht. holdsammensætning og økonomi. Mange kursister har også fået længere til sprogskolen, når den lokale skole er lukket, og det afholder også nogle fra at deltage.

Ud over udliciteringer, brugerbetaling og besparelser på driften er uddannelsen til DSA-underviser halveret fra to til et år, og efteruddannelse af DSA-lærere er blevet lukket ned fra politisk hold.

Hele udviklingen er udtryk for det paradigmeskifte, der er sket inden for udlændingepolitikken - før skulle udlændinge

lære dansk, nu er man på vej væk fra satsning på integration bl.a. gennem danskundervisning.

Det er sørgeligt, at et fagområde og en stor gruppe højtuddannede læreres arbejdsliv er ved at blive destrueret. Fremtiden er bekymrende, da der ikke synes at være politisk interesse for at bevare området. Vi håber, at DM som fagforening vil støtte op om og hjælpe andetsproglærerne i Klub 45, som risikerer at blive arbejdsløse.



NEJ TAK TIL DISCOUNT-A-KASSER

Af Lea Fridberg

Angrebene på dagpengene er kommet væltende de sidste mange måneder. Det meste af det har man jo hørt før. Liberal Alliance og CEPOS har slæbt deres udslidte cirkuselefant, ønsket om at skære i nyuddannedes dagpenge, rundt i manegen endnu en gang. Men det bekymrer mig egentlig ikke rigtigt, for det er klart varedeklaration.

Nej, det, der bekymrer mig, det er dem, der foregiver at give en fuck. Så her en advarsel: Usolidariske røvhuller kommer i mange farver og former. Nogle er klædt ud som liberalistiske tænketanke med manglende omtanke. De ligner det, de er, og siger det, de mener: Enhver er sin egen lykkes smed. Men hvad der simpelthen kan få mit pis i kog, er dem, der lader, som om de kerer sig om os lønmodtagere.

De gule fagforretninger er simpelthen noget nær det mest usympatiske, jeg kan tænke mig. Dem, der med grødet stemme toner frem i mit tv eller min radio med en forlorn omsorg for arbejderens, samtidig med at de flår deres kunder for deres surt opsparede lønkroner uden at give noget af værdi tilbage til fællesskabet igen. De tørrer en tør tåre væk med den ene hånd, mens de har den anden i din lomme.

For godt en uge siden fremførte de deres nyeste angreb på vores solidariske arbejdsmarked - en discount-a-kasse. Lækkert nok, tænker man, men tænker man det igennem, bliver det hurtigt kvalmende. Der er nemlig ét udfald, der bliver en skræmmende realitet, hvis deres forslag bliver virkelighed: død over den solidariske, kollektive forsikringsordning.

Lad os hurtigt gennemgå logikken - de falbyder nu gule a-kasser. Men kun til de grupper, der i forvejen har lav ledighed. Det betyder, at de på den ene side får nogle værdifulde kunder i deres gølle butik, mens de på den anden side trækker nogle af dem, der trækker det tunge læs, ud af vores kollektive, solidariske sikkerhedssystem. Dem, de vil have - ingeniører, sygeplejersker og lignende - er nemlig ikke bare nogle af dem, der sjældent trækker på dagpengesystemet, de er også nogle af dem, der er bedst organiseret. Smutter de, kan det ødelægge vores dagpengesystem, som vi kender det.

Vores system er bygget op på, at de bredeste skuldre bærer den tungeste byrde, et solidarisk princip. Da jeg var nyuddannet, hjalp mine kollegaer mig igennem en svær overgang i mit arbejdsliv. I dag betaler jeg med glæde mit kontingent, der hjælper mine kollegaer, der skal finde deres fodfæste på arbejdsmarkedet, samtidig med at jeg forsikrer mig, hvis jeg bliver ledig igen. Vi står skulder ved skulder!

Men jeg er bange. For forlader de mere velkørende den kollektive forsikringsordning til fordel for den private forretning, kan det meget vel koste os så dyrt, at den solidariske model kollapser og efterlader os til den liberalistiske våde drøm: hver mand for sig selv.

Så derfor må I have mig meget undskyldt, men jeg har simpelthen intet tilovers for gule fagforretningers skamløse salgstale. Det handler ikke om at sikre deres kunder tryghed, det handler om at fylde deres egne lommer, og så kan vi andre bare få lov til at sejle vores egen sø. Det lyder godt, men lad dig ikke narre - they dont really care about us!

Direktør

ved Det Danske Institut i Athen

Ved Det Danske Institut i Athen opslås direktørstillingen til besættelse 1. september 2020.

Det Danske Institut i Athen er en selvejende institution under Uddannelses- og Forskningsministeriet. Instituttets formål er at fremme forskning, undervisning og kulturformidling inden for Grækenlands og Middelhavslandenes arkæologi, historie, sprog, litteratur, billedkunst, arkitektur og kulturtraditioner. Udover Uddannelses- og Forskningsministeriet bidrager Undervisningsministeriet, Nationalmuseet, Københavns Universitet, Aarhus Universitet og Syddansk Universitet til finansieringen af Institutet. Hertil kommer tilskud fra bl.a. fonde og andre samarbejdspartnere.

Direktøren ansættes af Instituttets bestyrelse og refererer til formanden for bestyrelsen. Direktøren skal have stærk forskningsmæssig baggrund inden for et for Instituttets formål relevant felt og forventes i samarbejde med bestyrelsen at videreudvikle Instituttets profil som et synligt og anerkendt mødested for græske og danske forskere og kunstnere.

Direktøren forestår den faglige, økonomiske, administrative og personalemæssige ledelse af Institutet, herunder tilknytning af andet personale, og skal udover egen forskning:

- tilrettelægge og afholde forelæsnings, seminarer o.l.
- udgive Instituttets skriftserier
- tiltrække projekter og skaffe midler til gennemførelsen heraf
- repræsentere Institutet over for græske og danske myndigheder og institutioner
- er ansvarlig for moderne kommunikation udadtil
- støtte og bistå Instituttets stipendiater

Ansøgere til stillingen bedes ud over dokumentation for forsknings- og ledelsesmæssige kvalifikationer kort redegøre for deres visioner og planer for Instituttets udvikling. Kendskab til ny-græsk sprog og græske forhold inden for kultursektoren vil være en fordel.

Stillingen ønskes besat pr. 1. september 2020. Den besættes for en fireårig periode med mulighed for forlængelse i indtil fire år. Ansættelse sker efter kvalifikationer på vilkår svarende til statens overenskomst med AC. Direktøren har bopæl i Athen. Der forefindes ikke tjenestebolig.

Nærmere oplysninger om Institutet findes på Instituttets hjemmeside www.diathens.gr og om stillingen ved henvendelse til bestyrelsens formand, dr.phil. Bodil Due, e-mail bdue@au.dk

Ansøgning med udførligt CV samt redegørelse og dokumentation for såvel forskningsmæssige, formidlingsmæssige som ledelsesmæssige og administrative erfaringer indsendes elektronisk i en samlet fil til Det Danske Institut i Athen, e-mail: kaspar.thormod@diathens.gr. Ansøgningen skal være Det Danske Institut i Athen i hænde senest den 20. januar 2020. Samtaler gennemføres den 2. og 9. marts på Nationalmuseet i København.

Ansøgningen mærkes: Direktør Athen

Indbetal ekstra til din pension inden nytår

Spar mere op og tag et medansvar for den grønne omstilling



Du kan trække op til 55.900 kroner fra i skat, hvis du indbetaler til en ratepension.

Din indbetaling skal stå på MP Pensions konto senest fredag den 27. december 2019.



Dansk Magisterforenings Nytårskur 2020

Hvordan kan DM's medlemmer medvirke til, at målene på klima- og miljøområdet nås?

På årets nytårskur vil du møde medlemmer med humanistisk og naturvidenskabelig baggrund, som set fra et magisterperspektiv og baseret på viden og forskning debatterer, hvordan vi kan være med til at sikre omstillingen til et mere bæredygtigt samfund.

Vi byder på lidt god mad og drikke samt rig mulighed for at møde og netværke med andre medlemmer.

Hvor og hvornår?

Odense	First Grand Hotel	onsdag 15. januar
København	Akademikerhuset	torsdag 16. januar
Aarhus	Aarhussalen	onsdag 22. januar
Aalborg	Nordkraft	torsdag 23. januar

Du kan tilmelde dig og læse detaljer om program og oplægsholdere på dm.dk/kalender

Dansk
Magisterforening

