

magisterbladet

NR. 1 · 2019

MAGASIN FOR MEDLEMMER AF DM · MAGISTERBLADET HAR REDAKTIONEL FRIHED



Finans-
lobby
lønner
forskere

SIDE 22

Sex
og flirt
øger
arbejds-
glæden

SIDE 28

6

RÅD

Sådan
håndterer
du konflikter
med chefen

SIDE 32

TID TIL ET JOBSKIFTE?

Danskerne skifter job som aldrig før. Anja Kivac er på sin sjette arbejdsplads i løbet af to år. Og hun er glad.

SIDE 16

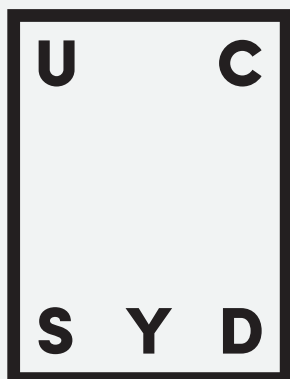
Empirisk dannelses- forskning III

21.-22. marts 2019

UC SYD sætter spot på mødet mellem fag, dannelse og empirisk forskning.

Hvilken forskning har folkeskolen brug for? Og hvordan styrkes feltet mellem dannelsesforskning, uddannelse og praksis?

Forskningsseminariet vil skifte mellem teoretiske oplæg og konkrete projekter for at indkredse den empirisk dannelsesforskning.



Hør oplæg og bidrag til diskussionen med:

- Prof. Gert Biesta, Brunel University London
- Prof. Stefan Hopmann, Universität, Wien
- Prof. Lene Tanggaard, Aalborg Universitet
- Prof. Andreas Gruschka, Goethe Universität Frankfurt
- Prorektor Alexander von Oettingen, UC SYD

Faglige diskussioner

Universitetsskolen. Hvordan bringer vi skoleudvikling sammen med skoleforskning og uddannelsesforskning?

Projektleder og lektor Dorthe Carlsen, UC SYD, i diskussion med prof. Lars Qvortrup, DPU.

Etisk myndighed i danske daginstitutioner og grundskoler. Kan og skal vi måle etiske kompetencer?

Projektleder Merete Wiberg, DPU, i diskussion med forskningschef Andreas Rasch-Christensen, VIA.

Forskningsseminariet foregår på Vingstedcentret.
Se program og tilmeld dig på ucsyd.nemtilmeld.dk/448

ucsyd.dk

Alle har ret til en værdig pension

Politikerne har besluttet, at pensionsalderen i de kommende år skal stige, så vi skal gå senere på pension. Samtidig har politikerne med lovgivning om fleksjob og førtidspension skabt væsentligt ringere vilkår for de mennesker, som får varige skader af stress, kommer ud for en ulykke, eller som af andre grunde har nedsat arbejdsevne. De vilkår skaber utryghed for mange mennesker.

Usikkerheden har fået flere til at foreslå forskellige modeller for differentieret pensionsalder, så nogle får ret til at gå på pension tidligt, mens andre må blive længere på arbejdsmarkedet.

Forslagene går bl.a. på, at man skal arbejde et vist antal år, og at uddannelsesår ikke skal tælle med i et livsregnskab over de antal år, man har arbejdet. Det vil automatisk betyde, at personer med videregående uddannelse skal have en senere pensionsal-

“Usikkerheden har fået flere til at foreslå forskellige modeller for differentieret pensionsalder, så nogle får ret til at gå på pension tidligt, mens andre må blive længere på arbejdsmarkedet”.

der. Tørt sagt er det ikke just motiverende for at tage en uddannelse og er i sin kerne en forsinket brugerbetaling på uddannelse. De forskellige forslag om differentieret pensionsalder har ikke overraskende vist sig at virke som en hundefløjte på dem, der opportunt gerne vil profilere sig på lidt akademikerbashing.

Forslagene om at tælle antal år vil dog næppe gavne de ufaglærte. Beregninger fra AE viser nemlig, at ufaglærte kun har cirka 22 års fuldtidsbeskæftigelse fra 18- til 80-årsalderen, mens personer med en erhvervskompetencegivende uddannelse i snit har 34-37 års fuldtidsbeskæftigelse. Forskellen skyldes bl.a. arbejdstid og jobsikkerhed. Eksemplet illustrerer således de store faldgruber, der findes i forslaget.

Differentieret folkepension vil skabe ringere retssikkerhed for borgerne, for en differentiering medfører, at nogen skal vurdere,

hvad lige præcis du har fortjent. Helt grundlæggende bør pension være en universel velfærdsrettighed for alle. Vores rettigheder som borgere skal ikke være afhængigt af vores personlige performance på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet.

Til gengæld skal vi stoppe den urimelige fysiske nedslidning, der sker for nogle faggrupper, ligesom stress og psykisk belastning på arbejdet skal tages langt mere alvorligt. Og ja, der er job, som man ikke kan holde til i 40 år eller mere. Derfor skal der lægges langt mere vægt på efter- og videreuddannelse - inden folk bliver slidt ned. Dansk Magisterforening har også længe været forrest i arbejdet for at få ændret reglerne for førtidspension og fleksjob, så de mennesker, der rammes af sygdom, ulykke eller nedslidning, sikres.

Der er heldigvis også en del, der godt kan forestille sig at arbejde efter folkepensionsalderen. Vi ved, at trivsel, fleksible vilkår og ændrede opgaver kan få flere til at blive længere på arbejdsmarkedet. Her skal vi sætte ind med attraktive ordninger, så flere seniorer fastholdes på arbejdspladserne. Men at nogle kan arbejde længere og dermed berige samfundet med både arbejdskraft og skatteindtægter, er ikke i modstrid med, at retten til pension bør være ens for alle.

Retten til folkepension er en af de universelle velfærdsrettigheder, som vores samfund bør holde fast i. Uanset om man har en lang, kort eller ingen uddannelse, er det rimeligt, at man kan gå på pension, også selvom man ikke er slidt op. Vores mål som mennesker er ikke at være på arbejdsmarkedet, til vi segner. Alle skal have ret til en værdig pension.



Camilla Gregersen

BESTYRELSEN for DM

FORMAND

Camilla Gregersen

DM OFFENTLIG

Anders Christian Rasmussen

Andreas Bech

Anne Bisgaard Pors

Dorthe Friis Pedersen

Gregers Lysholm Pedersen

Mette Sejerup 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

Thomas Vils Pedersen

Tommy Dalegaard Madsen

DM STUDERENDE

Anna Petrea Thomsen

Emil Hee Stenstrup

Ronja Rose Ravnskov

magisterbladet

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

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

Magisterbladet har redaktionel frihed

REDAKTION:

Jakob Elkjær, ansvarshavende redaktør
je@dm.dk

Tobias Dinnesen, digital redaktør
tdi@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

William Leerbeck Meyer, journalistpraktikant
wlm@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: 37.800 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 37.610
i perioden 1.7.2017-30.6.2018



PRODUKTIONSPLAN:

Nr. 2 2019

Udkommer: Fredag den 8. februar
Deadline debat: Mandag den 28. januar
Deadline annoncer: Onsdag den 30. januar
Deadline kalender: Onsdag den 30. januar

Nr. 3 2019

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

Nr. 4 2019

Udkommer: Fredag den 5. april
Deadline debat: Mandag den 25. marts
Deadline annoncer: Tirsdag den 27. marts
Deadline kalender: Tirsdag den 27. marts

Kære universitetsledelser, skal Jon Boisens 13. kontrakt også være tidsbegrænset?

Universiteternes systematiske overforbrug af løsarbejdere skal stoppes. Det skader arbejdsmiljøet på universiteterne. Og for de løse betyder det ofte, at de har svært ved at etablere et almindeligt voksenliv med børn. De kan fx ikke låne penge til en bolig.

Tag nu for eksempel 41-årige Jon Boisen.

Som vi fortalte i december-nummeret af Magisterbladet, så underviser han i tre universitetsfag med fine titler som "retssystemernes funktion og virke", "ret, moral og politik" samt "retssociologi". Hertil kommer to bijob. Alligevel tjener han mindre end en kasseassistent. I december tjente Jon Boisen 11.282 kr. før skat.

Siden Jon Boisen blev færdiguddannet for otte år siden, har han haft 12 for-

"Den stigende prekarisering er ikke en naturlov".

skellige kontrakter, men aldrig en fastansættelse - kun midlertidige stillinger - og han bor som sine studerende i et lejet værelse med delt køkken og bad.

Som Magisterbladet dokumenterede, så udgør løse ansættelser nu halvdelen - 49 procent - af universiteternes årsværk mod en tredjedel i 2002. Og det er vel at mærke fraregnet p.h.d'er.

Jeg ved godt, at Jon Boisen er et grelt eksempel, da eksterne lektorer ofte har en god løn i ryggen fra et andet job. Men forskere skønner, at op til 1.000 universitetsansatte i Danmark som Jon Boisen har eksterne lektorater som primær indtægtskilde.

I DR Deadline den 28. december var Magisterbladets undersøgelse af forskeres arbejdsvilkår tophistorie.

Anders Bjarklev, der er rektor på DTU og formand for rektorernes organisation, Danske Universiteter, svarede så tilbage på kritikken, at man frygtede, at han ville falde baglæns ned af stolen.

Anders Bjarklev sagde, at udviklingen, hvor flere sidder i løse ansættelser, "bestemt" er kommet for at blive, og at den er en konsekvens af, at politikerne skærer ned på universiteternes grundbevilling, samtidig med at forskningen

i stigende grad bliver betalt af fonde, der støtter konkrete projekter med midlertidigt ansatte tilknyttet.

"Det er ikke nødvendigvis en dårlig udvikling", sagde Anders Bjarklev, som dog gerne ville have flere penge fra det offentlige.

Undskyldningen holder ikke. Det er kun 12 procent af finansieringen af offentlige forskningsprojekter, der ifølge tal fra Undervisnings- og Forskningsministeriet kommer fra private fonde og organisationer. Det kan ikke forklare og forsvare et niveau på 49 procent løse ansættelser.

Med rettidig omhu kan universiteterne selvfølgelig ligesom private virksomheder kombinere variable indtægter og fastansættelser.

Den stigende prekarisering er ikke en naturlov, men resultatet af politiske og ledelsesmæssige beslutninger, hvor universitetsrektorerne har et stort ansvar. Jeg forstår ikke, at de vil stå med ansvaret for, at mange akademikere i den kommende generation ikke kan skabe sig et ordentligt voksenliv.

Holdningen viser, at et oprør er nødvendigt. Ikke sådan et moderne oprør, hvor man skriver sure kommentarer på Facebook og tror, at det ændrer verden. Men god gammeldags faglig organisering og sammenhold. På humaniora på Københavns Universitet har de løstansatte organiseret sig. Og de har faktisk fået små, men vigtige indrømmelser:

Udsigt til bedre ansættelseskontrakter, faste møder med ledelsen, en kommende postdocportal på nettet og adgang til at få adjunktpædagogikum, som er nødvendigt, hvis man skal gøre sig håb om en fast stilling som lektor.

Kampen om de løstansattes forhold skal vindes. Dels fordi det er ret og rimeligt. Dels fordi alle lønmodtagere taber, hvis løsarbejderne ofres. De løstansattes forhold i dag bliver let de fastansattes forhold i morgen.

Kan universitetsledelserne se sig selv i øjnene, hvis Jon Boisens 13. kontrakt også bliver midlertidig?

Redaktør
Jakob Elkjær

20

Historiker gik på jagt efter den helt store udfordring



ARTIKLER

- 7** Tre ud af fire professionsbachelorer bor lokalt
- 13** Skarpe protester mod, at whistleblower mistede job
- 22** Finanslobby lønner uafhængige forskere
- 26** CBS-forskere fortier interessekonflikter i forskning
- 28** Sex og flirt på arbejdspladsen kan øge arbejdsglæden
- 30** Bag facaden: Sarah deler sin cykelglæde med indvandrerkvinder
- 32** 6 gode råd: Sådan håndterer du konflikter med chefen

FASTE

- 3** LEDER
- 4** REDAKTØRENS KOMMENTAR
- 8** SIDEN SIDST
- 10** MÅNEDENS GANG PÅ #SOME
- 35** NYE BØGER
- 52** NYE BØGER
- 54** DEBAT
- 56** LEDIGE STILLINGER
- 57** MEDDELELSER



32

6 gode råd: Sådan håndterer du konflikter med chefen

- 36** Grøn teknologi kan mindske iltsvind og fjerne giftstoffer
- 39** SDU-projekt skal løfte ligestillingen på europæiske universiteter
- 40** Vinder af DM's forskningspris: "Grundforskning er som kunst"
- 42** Løsarbejdere i alle lande, forener eder
- 46** Professionshøjskolernes 2019-budgetter: Afskedigelser og millionunderskud
- 48** Forskningsfrihed under pres på Aarhus Universitet
- 50** Ny rigsarkivar mødes med skepsis, fordi hun ikke er historiker

46

Professionshøjskolernes 2019-budgetter: Afskedigelser og millionunderskud



TEMA OM JOBSKIFTE

- 15** Mænd får oftere nyt job end kvinder
- 16** Danskerne skruer op for antallet af jobskifter
- 18** Blev tvunget til at finde nyt job
- 19** Sagde farvel til jobbet i storbyen for at stifte en familie
- 20** Historiker gik på jagt efter den helt store udfordring
- 21** 6 gode råd: Sådan får du et godt jobskifte



19

Sagde farvel til jobbet i storbyen for at stifte en familie

FÅ ET OVERBLIK. SE ET MØNSTER

BLIV BEDRE TIL AT GENNEMSKUE SAMMENHÆNGE



”76 håndplukkede eksperter fra humaniora og samfundsvidenskab guider dig igennem 130 metoder. Så stor en samling af konkrete analyseredskaber er ikke set før, hverken i eller uden for Danmark.

Metodekøgebogen henvender sig til studerende på universiteter og professionshøjskoler, men giver også ideer til undervisning og vil desuden være et nyttigt redskab til at løse researchopgaver for private virksomheder og offentlige institutioner.”

Rust dig
til forårets opgaver,
bestil *Metodekøgebogen*
– netop udkommet!

440 sider
280 kr.
ekskl. moms

- Metoder til strategi- og virksomhedsledelse
- Metoder til at analysere sociale systemer og kulturer
- Metoder til at analysere forløb, udvikling og forandring
- Metoder til at analysere adfærd
- Metoder til at analysere identitet
- Metoder til at analysere interaktion
- Metoder til at analysere større mængder af data
- Metoder til at analysere tekst i kontekst
- Metoder til at analysere tekster
- Metoder til at dybdeanalysere tekster
- Metoder til at analysere billede, lyd og video
- Metoder til at analysere rum, sted og materialitet

Tre ud af fire professionsbachelorer bor lokalt

Sygeplejersker, lærere og pædagoger bliver i stor udstrækning boende der, hvor de uddanner sig, viser ny analyse. Det understreger behovet for at komme sporadisk og underfinansieret uddannelsesplanlægning til livs, siger Horsens-borgmester.

DEN DANSKE REGERING bør udarbejde en samlet plan for, hvor de mellemlange, videregående professionsuddannelser skal placeres. Det mener Horsens-borgmester Peter Sørensen (S), der også er bestyrelsesformand på VIA og talsmand for professionshøjskolerens formandskollegium.

Opfordringen kommer, efter at en ny analyse fra Damvad Analytics, udarbejdet for Danske Professionshøjskoler, dokumenterer, at 1/3 af de studerende på professionsuddannelserne flytter til udbudsstedets kommune, og at tre ud af fire fortsat bor i området et år efter endt uddannelse.

“Uddannelsesinstitutionerne har en kolossal betydning for, hvem der bosætter sig i et område. Derfor er det vigtigt at udarbejde en strategisk plan, der tilgodeser både byer og land. Lige nu placerer man små uddannelsessatellitter her og der, helt uigenomtænkt og endda uden garanti for, at uddannelserne også er finansieret om tre år”, siger Peter Sørensen.

Selv om der ifølge analysen fra Damvad er stor lokal forskel på, om de studerende tilflyttere bliver boende, så kan også de mindre byer med et uddannelsesmiljø fastholde de unge efter endt uddannelse.

I Kolding, hvor 25 pct. af professionshøjskolens studerende er tilflyttere, bliver 60 pct. boende et år efter endt uddannelse, og i Slagelse bor 70 pct. af tilflytterne i byen et år senere. I Thisted, der kun har otte pct. tilflyttere, bor 85 pct. af samtlige studerende i byen et år efter sidste eksamen. 79-80 pct. af tilflytterne til København og Frederiksberg bor fortsat i hovedstadsområdet et år efter endt uddannelse.

I stedet for den sporadiske og underfinansierede uddannelses-

det går galt. Fx har satellitter med enkeltstående uddannelser meget vanskeligt ved at skabe campusmiljøer, som kan fastholde de unge. Med den viden bør vi udarbejde en samlet og gennemtænkt plan for bæredygtige uddannelser i hele Danmark - inden for og uden for de store byer”, siger Peter Sørensen.

Katrin Hjort, der er professor i uddannelsesvidenskab på SDU, ser den udmelding som Danske Professionshøjskoler opgør med de små uddannelsesstationer, der

Men jeg mener, at vi skal tage det roligt og spise brød til. Finansieringen af satellitterne er på plads i nogle år, så lad os nu se, hvad de kan få ud af det”, lyder opfordringen fra Katrin Hjort.

Den eneste forhindring for, at professionshøjskolerne igangsætter den overordnede plan, som Horsens' borgmester efterspørger, er økonomien. Det påpeger Per Nikolaj Bukh, der er professor i økonomistyring på Aalborg Universitet.

“Det er naivt at tro, at institutionerne både kan levere høj ud-

“Det er vigtigt at udarbejde en strategisk plan, der tilgodeser både byer og land. Lige nu placerer man små uddannelsessatellitter her og der, helt uigenomtænkt og endda uden garanti for, at uddannelserne også er finansieret om tre år”.

Peter Sørensen, S-borgmester i Horsens

planlægning, som sker i dag, bør placeringen af uddannelser aftales i et tæt samarbejde med det lokale erhvervsliv og de kommunale og regionale aftagere af professionsbachelorerne, mener Peter Sørensen.

“Vi ved, hvad der skal til, for at en lokal uddannelse bliver godt forankret. Vi ved også, hvornår

blev etableret på en 160 millioner kroners særbevilling i 2017.

“Tallene bekræfter, at de store jyske østkystbyer og hovedstadsområdet er vækstcentre, der tiltrækker de unge. Vi kan ikke gøre noget ved, at ruterne går den vej, og i det lys kan vi godt diskutere, hvor gennemtænkt placeringen af de små uddannelsesstationer var.

dannelseskvalitet og udbyde uddannelser med små optag flere steder i landet, hvis det skal ske inden for de eksisterende økonomiske rammer”, siger Per Nikolaj Bukh med henvisning til regeringens omprioriteringsbidrag. ■

VR-briller kan ændre menneskesyn

En virtual reality-brille kan bruges til langt mere end spil. Den kan narre din hjerne til at tro, at du har en anden hudfarve, og også påvirke dit menneskesyn og således være en slags empatimaskine. Det viser forskning gennemført på virtual reality-forskningscenter på universitetet i Barcelona, skriver DR. Forskerne har vist, at VR kan bruges til rehabilitering af voldsdømte mænd, og i Catalonien bruger man derfor nu på forsøgsbasis VR som en del af et rehabiliteringsprogram for mænd dømt for hustruvold.

Foto: Colourbox



56 %

I over 33.000 danske virksomhedsbestyrelser sidder der ingen kvinder med rundt om mødebordet. Det svarer til, at 56 procent af alle bestyrelser kun består af mænd, viser en ny kortlægning over landets 60.000 virksomhedsbestyrelser foretaget af headhunter- og rådgivningsfirmaet AIMS International Denmark på baggrund af registerdata. Det skriver Mandag Morgen. Af de 100 bestyrelsesposter, som hver dag besættes, er kun de 16 besat af kvinder. Dermed falder andelen af kvinder, på trods af at virksomheder ifølge loven skal opstille måltal og politikker for, hvordan de skaber mere ligestilling i bestyrelsen.

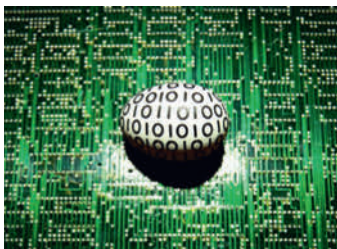


Foto: Colourbox

IT-FORBUND:

Nye planer for cybersikkerhed mangler handling

I starten af januar lancerede en række danske ministerier cybersikkerhedsstrategier inden for deres område. Men der er for mange ord og for lidt handling i de planer, mener Niels Bertelsen, de leder for fagforbundet PROSA, der organiserer it-professionelle. "Hvad er det for gamle it-systemer, der kan være problemer med? Hvordan skal de opgraderes? De mangler at gå et spadestik dybere fra at have strategier for, hvad det er, vi gerne vil opnå, til hvad vi så gør, for at det bliver implementeret", siger Niels Bertelsen til Information.

Sygefravær i kommuner er højest

Kommunalt ansatte er med et sygefravær i 2017 på i gennemsnit 12,8 dage pr. fuldtidsperson oftest sygemeldt. Privatanfattede har med 6,8 sygedage det laveste sygefravær. Det viser en ny rapport fra Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet. Rapporten viser dog også, at der er endnu større forskel på sygefraværet kommunerne imellem, end der er mellem den offentlige og den private sektor. Mellem Samsø og Ballerup er forskellen fx 6,3 dage. Regeringen afsætter nu 100 mio. kr. til at nedbringe det offentlige sygefravær.

ANTAL SYGEDAGE I Gennemsnit per år



Kilde: Rapporten "Sygefravær i den offentlige sektor" 2018, Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet



Foto: Colourbox

NY SATSNING PÅ IVERKSÆTTERE I RUMMET SKAL GIVE JOB OG VÆKST

Et nyt rumcenter forankret på DTU til knap 50 millioner kroner skal levere teknologisk og forretningsmæssig rådgivning til 40 startupvirksomheder og potentielt 400 højteknologiske job. "Centeret skal også gøre rumteknologien til en innovationsdriver for etablerede virksomheder, der får adgang til talenter og viden gennem workshops, data, rådgivning og nye samarbejder", siger adm. direktør i Industriens Fond Mads Lebech. Budgettet bliver finansieret af ESA, Uddannelses- og Forskningsministeriet, DTU, AAU, AU samt virksomheder og fonde.

Ny ferielov hjælper især nyuddannede

I 2019 træder en ny ferielov i kraft som følge af et EU-direktiv. Den betyder, at nye lønmodtagere får ferie med det samme optjent måned for måned. Det hjælper nyuddannede, som i dag kan vente op til 16 måneder uden at opnå betalt ferie, skriver Berlingske. Men loven kan også gavne de nye lønmodtageres pension. I forbindelse med den nye lov vil en overgangsordning fra den 1. september nemlig betyde, at feriepenge for et år bliver indefrosset i en fond under Lønmodtagernes Dyrtidsfond og herefter investeret, forrentet og udbetalt, når folk går på pension. Det kan ved pensionsstart give en udbetaling på op til 126.090 kr. for en 30-årig, som har 37.500 i feriepenge.



Foto: Colourbox

"Vi vil gerne de meget korte ansættelser på helt ned til nogle få måneder til livs".

Dan Hirslund, tillidsrepræsentant og ansat på Institut for Tværkulturelle og Regionale Studier på KU, til Uniavisen

Læs mere på magisterbladet.dk



Få et knivskarpt falkeblik som korrekturlæser

– og få papir på det

SPROGSEMINAR.DK

LÆS
MERE OM
UDDANNELSERNE
PÅ NETTET

Få papir på at du har et knivskarpt falkeblik

Er du altid sikker når du retter sprogfejl i egne eller andres tekster? Eller kommer du nogle gange i bekneb for argumenter når du har brug for at begrunde en rettelse?

På vores korrekturlæseruddannelser lærer du meget om hvilke fejltypen der typisk optræder i tekster. Det hjælper dig til at vide hvad du skal holde øje med når du læser korrektur.

Desuden lærer du at finde belæg for rettelser, dvs. du altid kan argumentere for en rettelse med en relevant kildehenvisning. Belægget finder du fx i *Håndbog i Nudansk*, på *sproget.dk* eller på Sprognævnets hjemmeside.



Skan koden og læs mere, eller tilmeld dig allerede nu på sprogseminar.dk.

Dansk og engelsk korrekturlæseruddannelse

Vi underviser i dansk og engelsk korrekturlæsning – enten som traditionel holdundervisning eller som fjernforløb*. Når du har bestået den afsluttende firetimers skriftlige eksamen, kan du komme med i vores register, og du vil fremover fremstå som en overbevisende og troværdig korrekturlæser.

Vælg mellem disse korrekturlæseruddannelser

- ✓ Dansk korrekturlæseruddannelse – grundlæggende
- ✓ Dansk korrekturlæseruddannelse – videregående
- ✓ Engelsk korrekturlæseruddannelse – videregående

Early bird-pris

Normalprisen er 18.500 kr. ekskl. moms. Tilmeld dig inden den 31. januar 2019, og få 3.000 kr. i rabat, dvs. din pris er

15.500 kr. ekskl. moms

Rabatten kan ikke kombineres med andre rabatter.

*Uddannelsen som fjernforløb koster 11.500 kr. ekskl. moms. Der er ingen early bird-pris på uddannelserne som fjernforløb.



Danske **Sprogseminarer**[®]

Danske Sprogseminarer, Turbinevej 26, 3150 Hellebæk
3888 0912, info@sprogseminar.dk, sprogseminar.dk, [facebook.com/sprognetaerket](https://www.facebook.com/sprognetaerket)

Månedens gang på #SoMe

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



Bar mave og håret tilbage

Uddannelses- og forskningsminister **Tommy Ahlers** har tidligere slået fast, at studerende skal have plads til at fejle. Første nytårsdag viste han klædelig selvironi med dette billede og opslag på Facebook: "I 2019 skal vi gøre op med perfektionskulturen. Jeg startede godt ud med at vise lidt mave under et liveinterview på DRI. Godt nytår!"

KRÆNK, KRÆNK, KRÆNK!

Decembers SoMe-basker må uden tvivl være universiteternes krænkelsespolitikker og i særdeleshed sagen på CBS, hvor en viceinstituttleder beklagede over for en udenlandsk forsker, at man afsang "Den danske sang er en ung blond pige". Sjældent har en to år gammel hændelse kunnet skabe så meget rock i synagogen. Statsministeren, justitsministeren, forskningsministeren og en lang række politikere hastede til Facebook for at lufte deres indignation. "Det kan simpelthen ikke være rigtigt", skrev statsministeren, der var "noget chokeret". Hovedpersonen selv, viceinstituttleder **Mads Mordhorst**, forsvarede sig på Facebook med, at han var blevet "tolket ind i en identitetspolitisk ramme, som jeg ikke deler". Det opslag blev svaret med en ren skraldespand af hån og forbandelser. Det var så galt, at selv den liberale debattør **Jacob Mchangama**, som først havde kaldt til våben, måtte korse sig: "Hvis man i en strid om grænserne for politisk korrekthed på universiteter anklager dem, man er uenig med – her en instituttleder på CBS – for "landsforræderi", så er man nok selv en del af problemet med illiberal identitetspolitik", skrev han om tilsviningen af Mordhorst.

PENGE TIL DE SVAGE BRÆNDT PÅ OFFENTLIGT BÅL

Balladen om den formodede svindlerske **Britta Nielsen** skabte en masse dårlig karma omkring satspuljen, som hun angiveligt lænsede for 111 millioner. Det fik regeringen og DF til simpelthen at nedlægge puljen. Kritikere har blandt andet efterlyst evaluering og effektmåling af de projekter, pengene bruges til. I forargelsesrusen glemte mange dog, at det er tiltag for de allersvageste, som tæppet nu rives væk under. "Det er rimelig åbenlyst, at hvis du er hjemløs, det er koldt, og du er sulten, så har det nok en vis effekt at have et satspuljefinansieret sted at gå indenfor og få varme og sund mad", skrev **Kira West**, leder af værestedet Reden på Vesterbro, på Facebook.

"VIRKELIG SKIDT HISTORIE"

En af 2018's mest tåkrummende politiske historier – regeringens fyring af Klimarådets formand, **Peter Birch Sørensen** – fik et ekstra bølgeskvalp i begyndelsen af det nye år. Information kortlagde forløbet omkring fyringen, og det fik Det Konservative Folkepartis næstformand, **Michael Ziegler**, til åbent at skamme sig over den regering, hans parti er en del af: "Virkelig skidt historie. Den sidste tvivl er væk! Formanden for Klimarådet blev fyret, fordi han talte @venstredk imod. Hvis man ikke vil udfordres, så skal man altså lade være med at nedsætte råd. Ikke fyre formanden!! #dkpol", tweetede Ziegler.



Familie frem for rektorstilling

Afgående rektor **Mads Tofte** sagde farvel til IT-Universitetet ved en reception den 12. december. Her fortalte han, at han rejser til udlandet, da de danske myndigheder har givet afslag på, at hans adoptivdatter kan komme til landet: "Mads Tofte og familie kan ikke være lovligt sammen i Danmark, så nu stævner han ud mod Caribien, fortæller han under festlig og rørende afskedsreception på @ITUkhh #dkbiz #dkpol", rapporterede **Janus Sandsgaard**, fagchef i Dansk Erhverv, i et tweet. "Endnu et eksempel på gak udlændingelovgivning, der betyder, at vi sender guld ud af Danmark #uddpol #dkpol", kommenterede radikale **Sofie Carsten Nielsen**.

KLIMA PÅ LØKKES TOP 3

SoMe har om ikke gjort demokratiet fladere, så i hvert fald skabt nogle genveje for indflydelse. På 2018's næstsidste dag spurgte statsminister **Lars Løkke Rasmussen** på Twitter, hvilke emner han burde berøre i sin nytårstale. Det gav godt over 500 indlæg, hvor "klima" var det oftest gentagne ord. "Godt bud. I hvert fald på min top 3", svarede statsministeren til en af klimaopfordringerne.



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

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

Janus Chemnitz Kleist

Departementet for Uddannelse, Kultur,
Forskning og Kirke



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

NAALAKKERSUISUT
GOVERNMENT OF GREENLAND



DM Nytårskur 2019

Bliv skarp til at spotte fremtiden for DM's medlemmer med fremtidsforsker Liselotte Lyngsø.

Vi inviterer igen i år vores medlemmer til nytårskur. Denne gang skal vi tage et kig ind i fremtiden og se, hvordan DM's medlemmer kan bringe deres viden og faglighed i spil - blandt andet med udgangspunkt i de relevante problemstillinger og emner, som medlemmerne bidrog med i forbindelse med DM's 100 års fødselsdag.

DM's formand vil også være til stede og holde åbnings- tale ved alle fire nytårskure. Til nytårskuren præsenterer vi også vinderne af DM's to Forskningspriser.

Torsdag den 24.01.19: København

Fredag den 25.01.19: Århus

Onsdag den 30.01.19: Aalborg

Torsdag den 31.01.19: Odense

Se hele programmet og tilmeld dig på dm.dk/kalender

Dansk
Magisterforening



Skarpe protester mod, at whistleblower mistede job

Det blev mødt med både offentlig kritik og udmeldelser, da Akademikernes A-kasses tidligere bestyrelse besluttede, at samarbejdet med whistleblower ikke kunne fortsætte. Den nye bestyrelsesformand har respekt for fratrædelsesaftalen.

“FYRET WHISTLEBLOWER i a-kasse for akademikere er kastet for løverne”. Sådan lød den dramatiske udmelding fra whistleblowerorganisationen Veron i Politiken, efter Akademikernes A-kasse i en pressemeddelelse, der nu er fjernet fra a-kassens hjemmeside, skrev, at man har “opsagt samarbejdet” med whistlebloweren, der havde afsløret misbrug af medlemspenge og dårligt arbejdsmiljø.

I samme pressemeddelelse offentliggjorde a-kassen også for første gang whistleblowerens fulde navn sammen med hans tidligere stillingsbetegnelse: vicedirektør.

Næstformanden i Veron, Anders Kærgaard, udtalte i den forbindelse til Politiken, at han “ser afskedigelsen som en hævnakt”, og at det er “uhørt”, at man offentliggør whistleblowerens identitet.

Behandlingen af whistlebloweren har fået flere medlemmer til at melde sig ud af a-kassen i en offentlig protest på sociale medier. Protesten blev startet af aktivisten Peter Kofod, der før whistleblowerens stop opfordrede medlemmer til at skrive til a-kassen, at deres medlemskab afhang af, at han ikke blev afskediget.

Blandt de udmeldte er Thomas Monberg, en gymnasielærer fra Gladsaxe. I en mail til Akademikernes A-kasse, som han har lagt ud på Facebook, forklarer han, hvorfor han har meldt sig ud:

“Opsigelsen af mit medlemskab af AKA skal findes i jeres fyring af den whistleblower, der har

sat medlemmernes penge og interesser højere end direktørens”.

Thomas Monberg er nu i færd med at melde sig ind i en anden a-kasse.

“Jeg håber, at min nye a-kasse vil handle anderledes, hvis den en dag kommer i sådan en situation. Jeg kan ikke stå inde for, at en akademisk a-kasse handler i strid med grundlæggende akademiske værdier som sandhed og saglighed”, siger han til Magisterbladet.

Respekt for aftale

Akademikernes A-kasse har for nylig foretaget en udskiftning i sin bestyrelse, og Thomas Damkjær Petersen, formand for IDA, er blevet valgt som ny bestyrelsesformand.

Han er ikke enig i kritikken, der har været, og understreger, at der ikke har været tale om en afskedigelse.

”Jeg kan ikke stå inde for, at en akademisk a-kasse handler i strid med grundlæggende akademiske værdier som sandhed og saglighed”.

Thomas Monberg, gymnasielærer og tidligere medlem af Akademikernes A-kasse

Siden den første pressemeddelelse har a-kassen sendt en ny meddelelse ud om, at man har indgået gensidig fratrædelsesaftale med whistlebloweren.

“Den forrige bestyrelse og whistlebloweren har indgået en aftale sammen. Jeg går ind for beskyttelse af whistlebloweren, men jeg kender ikke sagsforløbet i detaljer. Derfor har jeg respekt for deres gensidige aftale, som de begge er tilfredse med”, siger Thomas Damkjær Petersen.

Så der er altså ikke tale om en fyring?

“Nej, det er en frivillig fratrædelsesaftale”.

Var offentliggørelsen af whistleblowerens identitet også en del af aftalen?

“Det ved jeg faktisk ikke. Jeg har haft meget travlt og har endnu ikke fået læst op på selve aftalen”, fortæller Thomas Damkjær Petersen.

Ser fremad

Magisterbladet ville gerne have talt med whistlebloweren selv om, hvorvidt han er tilfreds med, hvordan a-kassen har behandlet ham. Det er ikke muligt, fordi der er en tavshedsklausul i fratrædelsesaftalen, som betyder, at whistlebloweren ikke må udtale sig.

I siger, at bestyrelsen nu vil skabe gennemsigtighed. Alligevel må whistlebloweren ikke udtale sig - er det ikke modstridende?

“Nej. Nu er der brug for at kigge fremad og ikke på, hvad der er

sket førhen”, siger Thomas Damkjær Petersen.

Hvis whistlebloweren er tilfreds, som du siger, hvorfor er det så overhovedet nødvendigt med en tavshedsklausul?

“Jeg har respekt for fratrædelsesaftalen. Mere kan jeg ikke udtale mig om dét. Jeg mener, at det er ganske normalt med tavshedsklausuler”.

Ifølge Thomas Damkjær Petersen er Akademikernes A-kasse i færd med at undersøge, om der har været en medlemsflugt. Foreløbigt tyder det dog ikke på det, siger han.

Efter at have læst Magisterbladets artikel vender Thomas Damkjær Petersen tilbage og pointerer, at der ganske rigtigt var tale om en fyring i første omgang, men at fratrædelsesaftalen trumfer den, så der nu er tale om en fratrædelse.

“For mig er der ikke længere tale om en fyring, når der er indgået en fratrædelsesaftale mellem den tidligere bestyrelse i Akademikernes A-kasse og vedkommende. Denne aftale afløser den opsigelse, som han modtog i december. Jeg er meget glad for, at der er indgået en fratrædelsesaftale, som begge parter er tilfredse med, så sagen ikke blot blev afsluttet med en afskedigelse af medarbejderen, hvis arbejde med at kaste lys over denne sag har været af meget stor betydning”, skriver han i en mail til Magisterbladet. ■

Fremtidens fagforening

Få indflydelse på fremtidens DM
– bliv kongresdelegeret!

Så er det nu, at du har mulighed for at sætte dit præg på fremtidens DM ved at melde dig som kongresdelegeret for perioden 2019-2022.

Kongressen er DM's øverste politiske myndighed og finder sted hvert tredje år. Det er kongressens opgave at fastlægge de politiske og organisatoriske rammer for DM's arbejde.

Den næste kongres finder sted **d. 25. og 26. maj 2019** på Scandic Hotel Copenhagen og afvikles som internat over to dage. Her kan du blive en del af de politiske debatter, deltage i arbejdet med at fastlægge kursen for DM de kommende tre år og møde andre DM-medlemmer.

På dm.dk/kongres kan du læse mere om kongressens program, og hvad det vil sige at være kongresdelegeret. Her kan du også tilkendegive din interesse i at blive kongresdelegeret. Din tilkendegivelse bliver videregivet til DM's sektorer, medlemsfora og pensionistsektion, som hver især udpeger deres kongresdelegerede. De udpegede modtager tilmeldingsoplysninger i slutningen af februar 2019.

Det er en forudsætning for at være kongresdelegeret, at du er medlem af DM, og du skal gerne kunne deltage på kongressens samling d. 25. og 26. maj 2019. Det er gratis at deltage i kongressen og at overnatte på hotellet under kongressen, og DM dækker også din rejse efter DM's retningslinjer.

MÆND FÅR OFTERE NYT JOB END KVINDER

Mænd starter langt oftere i et nyt job end kvinder, viser tal fra jobindsats.dk. Kvinder arbejder i højere grad i den offentlige sektor, hvor der er færre muligheder for jobskifte, forklarer forsker.

HVIS DU ER KVINDE, så er det mindre sandsynligt, at du det seneste år har fået et nyt job, end hvis du er mand. Det viser tal fra jobindsats.dk. Siden 2010 har jobomsætningen i Danmark for mænd hvert år som minimum været 40.000 stillinger højere end for kvinder.

I 2017 var jobomsætningen eksempelvis ca. 375.000 stillinger for kvinder og ca. 444.000 for mænd.

Forskellen kan blandt andet skyldes, at mænd i højere grad end kvinder arbejder i den private sektor, siger Mona Larsen, der er ph.d. i nationaløkonomi, seniorforsker ved VIVE og i 2016 var med til at skrive rapporten "Det kønsopdelte arbejdsmarked" for SFI.

"Der er flere advancementsmuligheder, flere chefstillinger og flere trin på vejen i det private. Der er en konkurrencesituation, hvor der er jobåbninger, som giver gode muligheder for at skifte

te job i en tid, hvor arbejdsgiverne skriger på arbejdskraft", siger hun, men understreger, at det reelle antal jobskifter kan være anderledes end jobomsætningen, da man kan skifte stilling internt i det offentlige, uden at det bliver registreret.

Tal fra jobindsats.dk viser desuden, at mænd ansat i den private sektor har den markant største jobomsætning. I 2017 var jobomsætningen for mænd i det private ca. 382.000 stillinger - højere end for kvinder i det private og offentlige lagt sammen.

Samme tendens i videnskab

Arbejdstagere inden for videnskab og teknologi oplever den samme tendens. I 2017 skiftede 12,5 procent af danske mænd, der arbejder med videnskab og teknologi, job, imens det samme gjorde sig gældende for 11,2 procent af kvinderne.

"Der er flere advancementsmuligheder, flere chefstillinger og flere trin på vejen i det private".

Mona Larsen, ph.d. i nationaløkonomi og seniorforsker ved VIVE

Ifølge Mona Larsen har mænd uanset branche en tendens til i højere grad at arbejde i det private.

"Vi har kunnet se, at selv når det gælder mænd og kvinder med den samme specifikke uddannelse, er mænd stadig i større omfang end kvinder i den private sektor", siger hun.

Hun fortæller samtidig, at der generelt ikke er sket meget i køns-

opdelingen på tværs af sektorer og brancher i Danmark.

"Den forskel, vi ser der, har stort set været den samme de sidste 20 år. Selvom man kan synes, at der er et opbrud i kønsroller, så bliver fordelingen stadig påvirket af historiske, sociologiske og kulturelle forestillinger om de to køns kompetencer", siger hun.

Kvinder søger til det offentlige, når de får børn

Det er svært at sætte fingeren på, hvad de mere præcise årsager er til, at der er forskel på mænd og kvinders tendens til at få nyt job, siger Mona Larsen.

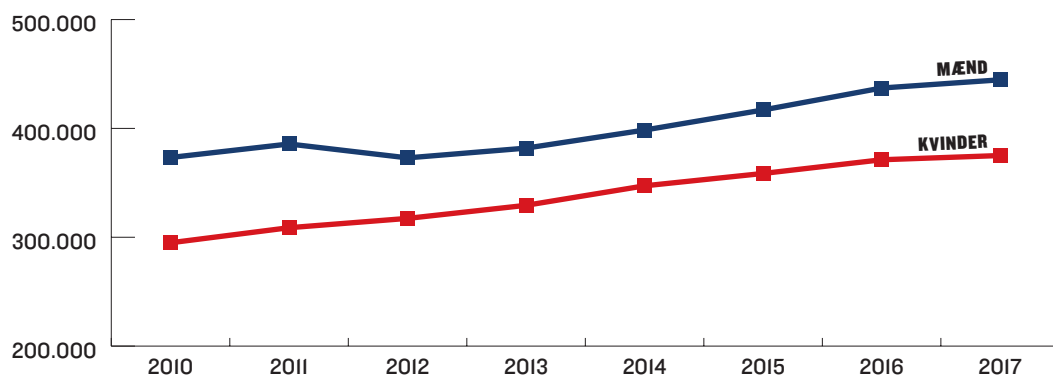
"Men der er resultater, som viser, at kvinder har en tendens til at søge fra den private til den offentlige sektor, når de får børn. Den private sektor bliver typisk ikke betragtet som helt så familievenlig som den offentlige sektor, og måske kunne private arbejdsgivere være bedre til at reklamere med familievenlighed, hvis de ville tiltrække flere kvinder", siger hun.

Det kan i sidste ende svække kvinders mulighed for at sikre sig en lige så høj løn som mænd, forklarer Mona Larsen. Ifølge VIVE tjener mænd i gennemsnit 15 procent mere end kvinder i Danmark.

Det skyldes blandt andet, at løndannelsen foregår anderledes i det offentlige end i det private.

"Løndannelsen foregår mere decentralt i det private end i det offentlige, og der er i højere grad begrænsninger på, hvor meget lønnen kan stige i den offentlige sektor", siger Mona Larsen. ■

JOBOMSÆTNING FORDELT PÅ MÆND OG KVINDER



Kilde: jobindsats.dk, ledigheds- og jobindikatorer.

Jobomsætningen baserer sig på tal fra Skat, der viser, om en person i minimum to måneder har fået udbetalt løn fra en ny virksomhed.

Danskerne skruer op for antallet af **JOBSKIFTER**

Siden 2010 er flere og flere danskere startet i et nyt job. Og 2018 ser ud til igen at sætte rekord for danskernes lyst til jobskifte, viser nye tal. Men hvorfor skifter vi job så tit? Og hvad får vi ud af det?

Siden Anja Kivac blev færdiguddannet kandidat fra KU i 2016, har hun haft seks job.

Først var hun projektansat i Dansk Røde Kors. Så var hun forsknings- og undervisningsassistent på Københavns Universitet. Derefter blev hun forskningsassistent og underviste på Forsvarsakademiet. Hun var tolk for Oversættergruppen. Siden analytiker på freelancebasis. Og i 2018 fik hun en længere projektansættelse på Dansk Brand- og sikringsteknisk Institut, hvor hun stadig arbejder.

“Jeg synes, det har været fint. Det er stressende og ubehageligt ikke at vide, hvad der sker lige om lidt. Men jeg har arbejdet enormt alsidigt og har kunnet drage nytte af, at jeg i starten af min karriere ikke har været fasttømret i ét job”, siger Anja Kivac.

Den 28-årige kandidat i anvendt kulturanalyse er en af mange danskere, der de sidste par år har fået et eller flere nye job. Danskerne er ud over islændingene det folkefærd i Europa, der oftest skifter job inden for brancherne videnskab og teknologi, viser tal fra Eurostat.

Og de sidste otte år er flere og flere danskere startet i et nyt job. Det viser tal for jobomsætningen i Danmark. I 2010 startede arbejdstagere i

Danmark 668.228 gange i en ny stilling. I 2017 skete det 819.731 gange.

2018 ser vi ud til igen at slå rekord for jobomsætningen i Danmark. Per august er arbejdstagerne 576.291 gange startet i en ny stilling. Det er cirka 18.000 flere stillinger end på samme tidspunkt i 2017 og 118.000 flere stillinger end i august 2010.

Danmark er et af de lande i verden, hvor der er de bedste forudsætninger for jobskifte, siger Thomas Bredgaard, professor ved Institut for Statskundskab på Aalborg Universitet.

Han peger på det fleksible danske arbejdsmarked, hvor det på den ene

side er nemt for arbejdsgivere at hyre og fyre, og det sociale sikkerhedsnet med dagpenge på den anden som den største forklaring på det.

“Det er ikke en social eller økonomisk katastrofe at miste sit job. Det understøtter mobiliteten på arbejdsmarkedet. I et internationalt perspektiv er der noget særegent ved Danmarks system. Andre steder har man enten et meget fleksibelt arbejdsmarked eller et arbejdsmarked med meget stor sikkerhed”, siger Thomas Bredgaard.

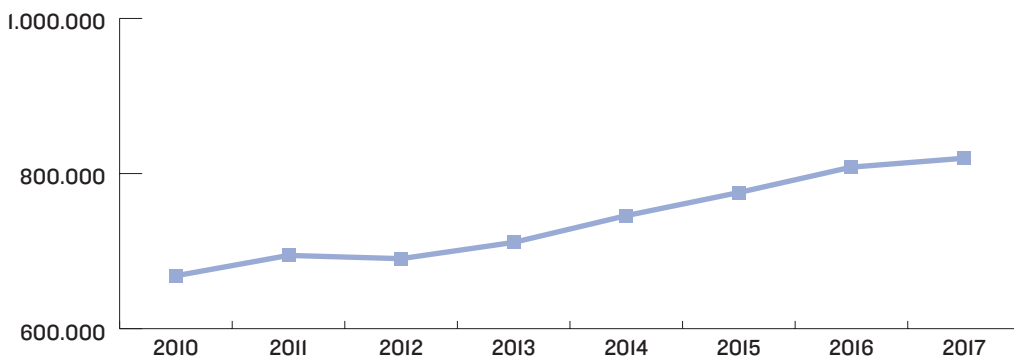
Jobomsætningen er skudt i vejret Thomas Bredgaard forklarer, at økonomien i Danmark lige nu er på vej op - vi har højkonjunktur. Det betyder, at arbejdsgiverne i højere grad kæmper om at få folk til at skifte job, og at flere generelt kommer i beskæftigelse. Det skubber jobomsætningen i vejret.

Samtidig bliver et jobskifte opfattet positivt i Danmark, siger han.

“Der er i Danmark en psykologisk kontrakt, hvor der er en forventning om, at vi gerne skal skifte job ofte for at vedligeholde vores kompetencer. Vi skal passe på ikke at sidde fast for længe i det samme job, så der gror mos på os”, siger han.

“I Japan er det eksempelvis helt modsat. Der er det værst tænkelige at skifte arbejde, og du har livstidsansættelser, hvor du arbejder dig op i et firma”, siger Thomas Bredgaard.

JOBOMSÆTNINGEN I DANMARK



Kilde: jobindsats.dk, ledigheds- og jobindikatorer.

Jobomsætningen baserer sig på tal fra Skat, der viser, om en person i minimum to måneder har fået udbetalt løn fra en ny virksomhed.



Anja Kivac ser det også som positivt, at hun tidligt i karrieren har haft mange jobskifter.

“Jeg har bygget én legoklods på ad gangen, som har gjort mig bedre, fordi jeg har prøvet noget nyt og har udfordret mig selv”, siger hun.

Er blevet skarpere på sig selv

Det er positivt, at det er nemt for både arbejdstagere og arbejdsgivere at skifte job i Danmark, siger professor Thomas Bredgaard.

“Den løbende tilpasning af udbud og efterspørgsel er godt. For den enkelte lønmodtager er det godt, fordi der ofte er bedre løn og udvikling af kompetencer forbundet med at skifte



“Jeg har bygget én legoklods på ad gangen, som har gjort mig bedre, fordi jeg har prøvet noget nyt og har udfordret mig selv”, siger Anja Kivac, cand. mag. i anvendt kulturanalyse fra KU

arbejde. Og for arbejdsgiverne er det positivt løbende at kunne tilpasse sig konjunkturerne”, siger hun.

Det betyder også, at det kan være nemmere at skifte kurs og blive klo- gere, oplever Anja Kivac. Hun startede sin karriere med en drøm om at blive sprogofficer og arbejde med at redde mennesker i ngo-verdenen. Det handlede om at gøre en forskel.

“Det finder jeg faktisk i DBI. Jeg arbejder med cybersikkerhed, og at folk er beskyttede på nettet. Vi lærer dem at tænke sig om, så de ikke bliver udsat for noget, der ikke er sjovt - at blive hacket eller få lænsat sin konto. Her gør jeg også en forskel for mennesker”, siger hun.

SÅDAN KAN DM HJÆLPE DIG MED AT FÅ MERE I LØN VED JOBSKIFTE

Det kan være en god idé at skifte job, hvis du gerne vil have mere i løn. Tal fra DM's lønstatistik fra 2017 viser, at personer, der skifter job, generelt stiger næsten dobbelt så meget i løn som arbejdstagere, der bliver på deres arbejdsplads.

Hvis du vil vide mere om, hvad den rette løn er i den branche, du arbejder i – eller hvis du vil vide, hvilken branche du kan søge hen til for at få mere i løn – kan du finde lønningsniveauer baseret på uddannelse, anciennitet og sektor på DM's hjemmeside. Det gør du på dm.dk/din-loen/loentjek.

Hvis du skal have yderligere rådgivning om løn og jobskifte, kan du ringe til 38 15 66 00 og få personlig betjening af en karrierevejleder i DM .

Samtidig har hun lært, at hun elsker at undervise og videreformidle viden. Jobskifterne har gjort hende skarpere på, hvad hun kan, og hvad hun gerne vil lære.

Lige nu er hun glad for at arbejde i Dansk Brand- og sikringsteknisk Institut. Her oplever hun, at hun kan noget særligt med sin humanistiske baggrund, og at der bliver sat pris på hende.

“Der er højt til loftet. Jeg bliver set på som ekspert, og jeg har en mere unik humanistisk baggrund, som jeg kan bidrage med. I det offentlige kan man godt komme lidt i baggrunden, fordi der er mange som dig selv”, siger hun.

Derfor var det også med stolthed, at hun i december kunne sætte sin signatur på en fast kontrakt med Dansk Brand- og sikringsteknisk Institut. Hendes første fastansættelse.

“Jeg er stadig ung og har ikke børn, så lige nu er det ikke et stort problem for mig at skifte job. Men det er rart, at jeg nu har mere langsigtet styr på fremtiden, og at jeg kan få lov til virkelig at fordybe mig og bruge mine evner et sted, hvor jeg er glad for at arbejde”, siger hun. ■



Blev tvunget til AT FINDE NYT JOB

Selvom Mette Nygaard Vilain egentlig havde drømt om et jobskifte, turde hun ikke sige op i kommunen. Men efter nedskæringer blev hun tvunget til at finde et nyt job. Og det viste sig at være det bedste, der er sket for hendes karriere, i mange år.

“Jeg havde arbejdet i kommunen i syv år. Men mit projekt blev lukket ned, så jeg var nødt til at finde et nyt job. Som kommunalt ansat var der et stigende krav om, at borgerne skulle hurtigt ud af systemet igen. Jeg ville

gerne give dem mere langtidsholdbare løsninger, så derfor ville jeg gerne finde et job, der på den måde stemte bedre overens med mine værdier.

Jeg blev sygemeldt i nogle måneder, da projektet lukkede, fordi det



METTE NYGAARD VILAIN

ALDER: 44 år

BOPÆL: Bor i Odense

UDDANNELSE: Uddannet cand.mag. i dansk og kulturformidling fra Syddansk Universitet.

JOB: Skiftede i 2018 stilling fra vejleder for udsatte unge på en ungdomsskole i Odense Kommune til et job som konsulent i det private firma Væksthuset, hvor hun laver ressourceforløb til udsatte borgere med komplekse problemstillinger.

“Jeg er blevet smidt ud på dybt vand og er blevet tvunget til at lære at svømme”.

Mette Nygaard Vilain, cand.mag. i dansk og kulturformidling

var så stressende en situation, hvor jeg først fik et andet job i kommunen og så blev afskediget på grund af nye nedskæringer.

Jeg er blevet smidt ud på dybt vand og er blevet tvunget til at lære at svømme. Selvom man ikke selv har truffet valget, kan man lære rigtig meget om sig selv og sin faglighed. Man har ressourcer, man ikke var klar over.

Jeg kommer fra en arbejdsplads, hvor jeg har været i mange år og havde styr på det meste. Det har været det sværeste: at skulle starte forfra og sætte sig ind i helt nye måder at arbejde på. Det er nok også noget, der har afholdt mig fra at skifte job tidligere. At det var skræmmende for mig.

I realiteten har det vist sig at være utroligt nemt. Jeg er kommet ind på en arbejdsplads, hvor man tager sig godt af de nye og bliver sat godt ind i tingene. Jeg har ikke følt mig dum, selvom jeg har spurgt om de samme ting flere gange.

Selvfølgelig er det også hårdt at starte i et nyt job. Man er trætt i hovedet i de første uger, fordi alting er nyt, der er nye mennesker, nye steder og nye arbejdsopgaver.

I Væksthuset arbejder vi med mennesker, der har meget svært ved at blive en del af arbejdsmarkedet. De kan eksempelvis have fysiske eller psykiske problemer, misbrug eller traumer. Her kan jeg arbejde meget med at se på den enkelte, og hvilke udfordringer personen har. Jeg synes, jeg har stor mulighed for at handle.

Det er fantastisk at få mulighed for at have individuelt fokus og at kunne gøre, hvad der skal til. Der er en utrolig faglighed blandt mine kolleger, og der er et godt miljø med faglig sparring. Det er blevet meget tydeligt for mig, hvor meget det betyder”. ■

SAGDE FARVEL TIL JOBDET I STORBYEN for at stifte en familie

Cecilie Bundgaard sagde farvel til et job som kommunikationsmedarbejder i København og rykkede teltpælene til Fyn for at stifte familie. Det brugte hun samtidig som en mulighed for at gentænke, hvad hun egentlig gerne ville arbejde med.

“Jeg brugte i Metroselskabet meget tid på at formidle, hvad metrobyggeriet gik ud på, på at besøge mange byggepladser og på at være med til at afvikle events og udstillinger. Men jeg blev gravid, og under min barsel flyttede jeg til Fyn, fordi min mand og jeg gerne ville have hus og have. Der var helt sikkert en usikkerhed forbundet med, at jeg skulle ud og stå i arbejdsløshed. Jeg var bekymret for, om mine kompetencer kunne bruges andre steder, efter at jeg havde bygget dem op i Metroselskabet. Men det betød ikke, at jeg holdt mig tilbage fra at træffe beslutningen.

Jeg besluttede mig for, at jeg ikke ville lade mig begrænse af det, jeg havde lavet hidtil. Jeg ville se på mulighederne på arbejdsmarkedet på Fyn. Samtidig var jeg bevidst om, at jeg gerne ville have en rolle, hvor jeg

havde mere fokus på administrativt og koordinerende arbejde.

Det viste sig også hurtigt, at jeg ikke havde noget at være bekymret for ved at rykke teltpælene op. Familien er faldet hurtigt til herovre, og samtidig er der godt gang i byggeriet på Fyn, så jeg fik hurtigt et nyt job.

Og det er endt lykkeligt med den stilling, jeg har fået nu hos Mace. Jeg kan godt lide mit nye job, fordi jeg får mulighed for at løse mange forskellige opgaver og hjælpe mine kolleger i deres arbejde. Det kan være alt fra at bestille rejser, reservere hotelværelser, booke mødelokaler og bestille kontorartikler. Det motiverer mig, at jeg hver dag kan se frem til nye, varierede arbejdsopgaver.

På arbejdet er jeg blevet matchet i et godt team med nogle jævnaldrende kvinder. Det er dejligt at komme ind og være en del af et slæng, hvor

vi kan sparre med hinanden og hjælpe hinanden i vores opgaveløsning. Det har også gjort det rigtig nemt at falde til socialt. Det sociale er meget afgørende for mig på mit arbejde. Det gør, at jeg glæder mig til at tage på arbejde hver dag.

Selvfølgelig skal man også bruge tid og energi på at lære arbejdspladsen at kende. Det er jeg kun lige gået i gang med. Men jeg er afklaret med, at det hele nok skal gå, og jeg er opsat på, at jobskiftet og de nye udfordringer bliver en positiv oplevelse”. ■

“Jeg var bekymret for, om mine kompetencer kunne bruges andre steder”.

Cecilie Bundgaard, cand.mag. i oplevelsesøkonomi



CECILIE BUND- GAARD

ALDER: 33 år

BOPÆL: Bor i Langeskov

UDDANNELSE:

Uddannet cand.mag. i oplevelsesøkonomi fra Aarhus Universitet.

JOB:

Skiftede i 2017 stilling fra kommunikationsmedarbejder i Metroselskabet til projektleder og administrativ medarbejder i entreprenørvirksomheden Mace.

HISTORIKER GIK PÅ JAGT

efter den helt store udfordring

Efter 10 år som afdelingsleder på Nyborg Slot havde Janus Møller Jensen stort set opnået de mål, han havde sat sig. Derfor tog han chancen og forfulgte større pres og nye udfordringer, da drømmejobbet blev ledigt.

“De sidste 10 år på Nyborg Slot er gået forbløffende hurtigt. Vi har genskabt det som moderne formidlingscenter. Det har været som en tornado, men

“Man kaster al sikkerhed og alt det vante over bord”.

Janus Møller Jensen, ph.d. i middelalderhistorie og direktør på Koldinghus

en tornado med en stærk og kreativ ånd. Der var også en stærk vision bag, så vi har hele tiden været på vej frem.

Mine visioner og mål på Nyborg Slot var også ved at være opfyldt. Det var en god fornemmelse at sige farvel, fordi jeg var helt tryk ved, hvor Nyborg Slot var. Men det var også med vemod at gå fra noget, der har fyldt så meget.

Det var også en længerevarende proces, fordi det handler om at tur-

de kaste sig ud i noget andet. Det skal man være klar til, og det var meget vigtigt for mig at tale med min familie om det, så vi har klare aftaler på plads. Men da jeg så, at stillingen på Koldinghus blev slået op, var det en drøm, der kunne gå i opfyldelse. Det har stået som et fyrtårn og blinket for en middelalderhistoriker som mig. De ting, jeg har lært om at levendegøre og formidle historie, ville jeg kunne udfolde med langt større ansvar og frihed.

Man kaster al sikkerhed og alt det vante over bord. Det giver kriller i maven. Det er spændende. Og man ved aldrig, præcis hvad man kaster sig ud i, når man skifter kurs. Men i hele processen med jobansøgninger og samtaler blev jeg sikker på, at det var det rette match.

Det har været helt fantastisk at starte og se, at mine forestillinger var rigtige. Der er fantastisk dygtige chefer og en fantastisk medarbejderstab, og der er en virkelig god stemning og en stærk drive. Der er gang i sindssygt mange ting.

Det er også hæsblæsende og overvældende. Jeg har været i gang i to uger nu. Der er mange ting og mange mennesker, man skal lære at kende. Jeg skal finde ud af, hvem samarbejdspartnerne er, hvordan organisationen fungerer, og hvor kaffemaskinen er. Det kræver meget energi og mange timer.

Jeg vågner om morgenen og er spændt. Og det er med stor stolthed, jeg træder ind i staldgården og ser slottet. Koldinghus. Det er jeg blevet direktør for. Det er en stor, ny motivation”. ■

JANUS MØLLER JENSEN

ALDER: 44 år

BOPÆL: Bor i Nyborg

UDDANNELSE: Ph.d. i middelalderhistorie fra Syddansk Universitet.

JOB: Skiftede i 2018 stilling fra afdelingsleder på Nyborg Slot under Østfyns Museer til direktør for Koldinghus, hvor han får ansvaret for at lægge en ny vision og strategi for formidlingen af museets udstillinger.



6 GODE RÅD

Sådan får du et godt jobskifte

Hvornår er det rette tidspunkt for at skifte job? Hvordan bliver du sikker på, at du har fundet den rette arbejdsplads? Og hvordan kommer du godt i gang med dit nye job? Vi giver dig de bedste råd til at få et godt jobskifte.

Danskerne starter oftere og oftere i et nyt job. Og danskerne er blandt de folkefærd i Europa, der skifter allermost job. Jobskiftet kan byde på nye rammer, muligheder og ambitioner. Men det kan også tappe dig for energi i starten.

Med andre ord kan det være en stor omvæltning i dit liv, som kan føre meget positivt med sig, hvis du håndterer det rigtigt.

Men hvordan gør du overhovedet det? Og er et jobskifte overhovedet det rette for dig? Det har vi fået Elisabeth Ungar, der arbejder som erhvervspsykolog og er kandidat i psykologi fra Københavns Universitet, til at forklare. ■

1 MANGLENDE MOTIVATION ER EN ADVARSELSSLAMPE

“Det er en vigtig faktor, om du kan bevare dit engagement på dit arbejde. Hvis du føler, at det hele er lidt ligegyldigt, er det et meget godt tidspunkt at tænke på, om du skal ruske op i det hele. Du kan gøre det ved at tale med din chef og få andre opgaver. Men er det ikke en mulighed, så er det en god grund til at skifte job. Det kan også være, at arbejdspresset er for stort, du føler dig stresset, eller arbejdspladsen har nogle værdier, du ikke kan stå inde for”.

2 LED EFTER EN GNIST

“Du skal finde ud af, hvad du gerne vil hen imod. Hvis du kan mærke, at det tænder en gnist, og du bliver glad alene ved tanken om at skulle arbejde der, så er det et godt tegn på, at du skal slå til. Det kan være tanken om at gøre en forskel eller lære noget nyt, det tænder dig. Vi skal ikke bare skifte job, som vi skifter underbukser. Men forandring fryder for mange mennesker. Og du kan skabe nyt engagement ved at ryste posen”.

3 FIND UD AF, HVAD DU EGENTLIG VIL

“Nogle gange søger vi et nyt job med for stort fokus på det, vi allerede kan, frem for alt det, vi gerne vil. Hvis du vil lære eller prøve noget andet, så skal du finde ud af, hvad det er. Det, du kan, og det, du vil, er ikke altid det samme. Du kan blive gladere og få et bedre jobskifte, hvis du bruger muligheden til at undersøge, hvad der reelt driver dig, så du kan genfinde din motivation”.

4 GÅ POSITIVT TIL DET NYE JOB

“Du skal tro på, at du får en god start. Den positive energi kan hjælpe dig godt i gang. Der vil også være ting, der er anderledes end før. Du skal tage de ting og se på, hvordan de er positive. Du kan lære noget af det. Du skal også bruge tid på at få det godt socialt på arbejdspladsen. Gå med kollegerne til frokost, og tal med dem. Men du skal have overvejet, hvor meget energi du har til det sociale. For det tager også energi at starte et nyt sted, og du har også brug for dage, hvor du bare slapper helt af og lader batterierne op igen. Du skal nok ikke melde dig til at arrangere julefrokosten, hvis du derhjemme også har travlt med små børn”.

5 FORVENTNINGSAFSTEM MED DIN NYE CHEF

“Du skal turde spørge, hvad der skal til, for at du har klaret dig godt. Og du skal selv sige, hvad du har brug for for at performe bedst muligt. Vi vil alle utroligt gerne gøre det godt, men hvis vi ikke ved, hvad der skal til, kan vi knokle i døgndrift uden nogensinde at få ro på. Hvis vi ikke kender vores mål, så er det meget stressende og ubehageligt”.

6 GIV DIG SELV TID, FØR DU EVALUERER PÅ JOBBET

“Du kan sætte dig en lille evalueringdag efter tre eller seks måneder. Du kan godt møde bump i starten, men hvis du hele tiden sætter spørgsmålstegn ved, om du har gjort det rigtige, kan du godt blive drænet for energi. Derfor er det en god idé at vente lidt, før du rent faktisk ser på, om det har været et godt skifte. Du giver på den måde også dig selv rum til at give den en skalle, så du kan få en god start. Mange har også en honeymoon-fase i starten, hvor alt er spændende. Derfor er det fint at være opmærksom på, at hverdagen kommer igen, før du evaluerer”.

“Vi skal ikke bare skifte job, som vi skifter underbukser. Men forandring fryder for mange”.

Elisabeth Ungar, erhvervspsykolog

Finanslobby lønner uafhængige forskere

Foreningen Danish Finance Institute overfører kontantbeløb direkte til uafhængige forskeres private lønkonto. Bag foreningen står finanssektorens lobbyorganisation, der ikke kræver nogen modydelse. Ekspert er undrer sig over donationerne.



Seks danske forskere i finansiering modtager løbende kontante beløb fra foreningen Danish Finance Institute (DFI), der er oprettet og finansieres af interesseorganisationen Finans Danmark.

Beløbene, såkaldte research scholarships, udgør ifølge foreningens principprogram årligt op til 186.000 kr. for adjunkter, mens lektorer og professorer får et beløb svarende til 33 pct. af den løn, de får fra det universitet, de er fastansat på.

Foreningens direktør, CBS-professor Morten Sørensen, oplyser, at pengene gives uden nogen form for modkrav.

“Der ligger ikke nogen modydelse, der skal ikke aflægges rapport, og vi har ikke nogen holdning til, hvad der er god forskning”, siger han.

Ifølge Morten Sørensen giver DFI pengene som et “løntillæg” til højt kvalificerede økonomer, der vælger at lade sig ansætte ved et dansk universitet, og dermed har Finans Danmark introduceret en ny model for privat finansiering af forskning, vurderer flere eksperter.

I den kliniske forskning, hvor medicinindustriens støtte til forskning ellers er særdeles udbredt og omstridt, kender direktøren for det uafhængige Cochrane Center, Karsten Juhl Jørgensen, ikke noget tilsvarende eksempel.

“Jeg har aldrig set, at medicinalfirmaer yder faste løntillæg til udvalgte forskere”, siger han.

Heller ikke sociolog og magtforsker ved CBS Christoph Ellersgaard kender til fortilfælde, hvor interesseorganisationer via en forening betaler uafhængige universitetsforskere løn. Selvom DFI's principprogram angiver, at finansieringsmodellen skal sikre, at der ikke kan opstå “begrundet tvivl” om forskernes uafhængighed, er han alligevel betænkelig.

“Hvis et argument for fri universitetsforskning er, at man får et armslængdeprincip til resten af samfundet, så er det vel et problem, når finansverdenen går ind og betaler disse forskere”, siger han.

CBS: Vi ved ikke noget om DFI's betalinger

“Spørgsmålet er jo, i hvilken grad DFI er en slags stråmand for Finans Danmark. De kan ikke købe konklusioner, men de kan påvirke, hvem der ansøger, ved at gøre det mere økonomisk attraktivt. Og på den måde får man adgang til folk med økonomiske titler på universiteterne”, siger Christoph Ellersgaard.

Ifølge Finans Danmarks hjemmeside har DFI indgået “partnerskaber” med fire danske universiteter, herunder CBS. Men universitetet oplyser i en aktindsigt til Forskerforum, at CBS ikke har “viden om CBS-ansatte, der har modtaget stipendier fra DFI”, da DFI ikke er en del af CBS.

Ifølge Morten Sørensen er DFI ikke med til at bestemme, hvem universiteterne ansætter.

“Det er universiteterne selv, som fastlægger deres ansættelsesproces og beslutter, om en kandidat skal tilbydes ansættelse. DFI er på ingen måde involveret i denne beslutningsproces. DFI har ingen kontakt med kandidaterne i løbet af processen. DFI bliver blot informeret af de enkelte universiteter, når en kandidat er blevet ansat”, siger han.

Morten Sørensen oplyser dog, at DFI er til stede på den årlige konference, hvor jobsøgende kandidater har samtaler med universiteter, der har ledige stillinger.

CBS-forskningsdekan Søren Hvidkjær oplyser ligeledes, at ansættelsesudvalg kan “kommunikere om muligheden for DFI-scholarship” i forbindelse med ansættelsen, “selvom de i sagens natur ikke kan love noget”.

Afgørelsen om tildeling af løntillæg beror ifølge DFI's vedtægter på formelle kriterier, fx at en kandidat har et stående jobtilbud hos en le-

“Der ligger ikke nogen modydelse, der skal ikke aflægges rapport, og vi har ikke nogen holdning til, hvad der er god forskning”.

Morten Sørensen, direktør, Danish Finance Institute

DANISH FINANCE INSTITUTE

For at tiltrække talentfulde forskere til Danmark har Finans Danmark oprettet foreningen Danish Finance Institute, der blandt andet uddeler treårige såkaldte “research scholarships” til uafhængige universitetsforskere, som DFI udvælger. Perioden kan forlænges til seks år. Danish Finance Institute kræver alene, at forskerne “bidrager til finansieringsmiljøet”. Beløbene udgør årligt op til 186.000 kr. for adjunkter, mens lektorer og professorer modtager et beløb svarende til 33 pct. af den normale løn.

dende international forskningsinstitution eller en artikel antaget ved et top-3-tidsskrift.

På kanten af forvaltningsloven

Selvom DFI's vedtægter tilsyneladende anlægger objektive kriterier for tildelingen af løntilskuddet, er konstruktionen alligevel set ud fra forskningsetiske principper dybt problematisk. Det mener professor (emeritus) ved Københavns Universitet Heine Andersen, der i årtier har beskæftiget sig med videnskabsetik og forskningsfrihedens vilkår.

“Normalt bevilges penge til at dække bestemte udgifter til forskning mod dokumentation og regnskabsaflæggelse. Men hvis man modtager penge ned i egen lomme uden at skulle redegøre for noget, så får det mere karakter af en personlig gave til privat forbrug. Det synes jeg skader troværdigheden”, siger Heine Andersen.

Ganske vist gives fx forskningspriser som personlig hæder. Men der er en vigtig forskel, mener Heine Andersen.

“Priser gives sædvanligvis som et engangsbeløb, i så stor offentlighed som muligt og med begrundelser og hædrende omtale. Men med DFI ved altså end ikke arbejdsgiverne noget”, siger Heine Andersen, der også mener, at DFI's finansieringsmodel befinder sig på kanten af forvaltningsloven.

For at sikre de offentligt ansattes saglighed og upartiskhed må de

»

» ikke modtage gaver eller penge. Men den problemstilling er ikke gældende med DFI, forsikrer forskningsdekan ved CBS Søren Hvidkjær.

“DFI har ingen indflydelse på den forskning, der udføres af de forskere, der modtager støtte, hverken hvad der skal forskes i, eller hvad resultaterne af forskningen er”, siger han. “Støtten fra DFI kan derfor ikke anses for at påvirke forskernes saglighed eller upartiskhed”.

Men den forklaring køber Heine Andersen ikke.

“Forestil dig, at en embedsmand i Miljøstyrelsen får et fast løntillæg af Landbrug & Fødevarer, alene med den begrundelse at han udfører sagsbehandlingen særlig eminent. Det vil jo være dybt suspekt. Det indtryk forstærkes selvsagt yderligere, hvis forbindelsen til finanssektoren ikke deklarerer højt og tydeligt”, siger han.

Behøver ikke at oplyse om betaling

Ifølge dr.jur. og forvaltningsekspert

ved SDU Frederik Waage kan forskere ikke direkte sidestilles med embedsmænd, der varetager forvaltningsvirksomhed. Alligevel er også forskere omfattet af forvaltningsretlige principper, siger han.

“Forskere er jo vant til at få legater, også store legater. Men hvis jeg forsker i offentlig ret og får penge fra et advokatkontor som støtte til min forskning, så vil det kunne være et problem i forhold til min uafhængighed, hvis jeg i min forskning eller øvrige formidlingsaktiviteter skal forholde mig til, hvordan kontoret fx optræder i en retssag”, siger Frederik Waage.

“I en sådan situation bør jeg nok afstå fra at udtale mig, eller i hvert fald vil jeg ud fra almene etiske principper skulle gøre tilhørere eller journalister opmærksomme på min dobbeltrolle”, siger han.

Ifølge de forskningsetiske regler skal forskere oplyse om potentielle interessekonflikter i deres forsk-



Magisterbladet har i en række artikler beskrevet, hvordan forskning på CBS bliver til i samarbejde med eksterne aktører. I første omgang af-dækkede vi, hvordan CBS-professor Steen Thomsen forsvarede Danske Bank, samtidig med at det forskningscenter, han er leder for, modtager flere mio. kr. i støtte fra banken.

ning, så finansielle eller andre interesser kan vurderes på et oplyst grundlag.

I tilfældet Danish Finance Institute behøver CBS-forskere imidlertid ikke at nævne i deres videnskabelige arbejde, at DFI er oprettet af og 100 pct. finansieret af Finans Danmark, siger Søren Hvidkjær.

Forskerne kan nøjes med at nævne, at “DFI støtter den pågældende forskning”, skriver han i en mail til Magisterbladet.

Uddannelses- og Forskningsministeriet oplyser, at ministeriet ikke er orienteret om DFI’s finansieringsmodel. Men ministeriet ser umiddelbart ikke noget problem.

“Det er vurderingen fra Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte, at støtten fra Danish Finance Institute kan defineres som en af mange eksterne finansieringskilder”, lyder det i en skriftlig kommentar fra ministeriet. ■



Hold dig ajour med Magisterbladets nyhedsopdatering

Vil du være opdateret på dit fag, din branche, din karriere, arbejdsmarkedets udvikling og de politiske beslutninger, som påvirker din hverdag? Så tilmeld dig Magisterbladets nyhedsopdatering, som udsendes alle hverdage kl. 12 med de nyheder og blogindlæg, vi har publiceret det seneste døgn på magisterbladet.dk.

Scan QR-koden med din smartphone eller gå direkte ind på **magisterbladet.dk/nyhedsopdatering** og tilmeld dig.



Sund hele livet

Køb en attraktiv sundhedsordning til medlemspris

For alle medlemmer – uanset alder

Medlemspris
795,-
årligt

Vil du vide mere – ring 39 15 32 61

mppension.dk



PENSIONSKASSEN

**Magistre
& Psykologer**

CBS-forskere fortier interessekonflikter i forskning

Kun i tre ud af 50 videnskabelige publikationer har forskere ved to forskningscentre på CBS fortalt, at virksomheder og lobbyorganisationer er med til at betale deres forskning.

officielle sammenhænge er taknemmeligheden stor, når virksomheder og private fonde støtter aktiviteter ved Copenhagen Business School.

Rundtomkring på universitetsområdet på Frederiksberg eksponeres officielle partnere som Novo og Mærsk med logoer, og et auditorium er sågar opkaldt efter Danske Bank.

Men i selve kerneaktiviteten, den videnskabelige produktion, er trængen til at fortælle, hvem der har betalt for forskningen, mindre udbredt.

Det viser Magisterbladets gennemgang af 50 publikationer ved to CBS-forskningscentre, Center for Corporate Governance (CCG) og Pension Research Center (PeRCent), der er finansieret af blandt andre Finans Danmark, Danske Bank, Carnegie Asset Management og en lang række pensionselskaber.

“Naturligvis burde forfatterne her oplyse, hvem der står bag finansieringen, ikke mindst når der er tale om et forskningsprojekt, der er næsten fuldt finansieret af eksterne interessenter”.

Lene Koch, professor

Enkelte af de 50 publikationer stammer fra før, den eksterne finansiering blev tildelt, men kun i tre tilfælde omtaler forskerne, der tæller både juniorforskere, lektorer og professorer, de faktiske finansieringskilder. I et af de tre tilfælde nævnes dog alene finansiering fra Nordisk Ministerråd og ikke de øvrige sponsorer, fx Finans Danmark.

Det fremgår ellers af de danske regler for ansvarlig forskningspraksis, at forskningsresultater skal publiceres på en ærlig, præcis og gennemsigtig måde. I tilfælde af såkaldte potentielle interessekonflikter, hvor fx privat betaling for forskning kan påvirke forskeres arbejde, skal dette oplyses, så resultaterne kan efterprøves og vurderes på et oplyst grundlag.

CBS har tilsluttet sig reglerne, og efter den såkaldte landbrugssag, hvor den kontroversielle lobbyorganisation Bæredygtigt Landbrug via en ghostwriter var med til at skrive en forskningsrapport ved CBS, udsendte CBS-ledelsen et “follow up”, der indskærpede, at videnskabelige medarbejdere skal være bekendt med og efterleve regelsættet.

Professor i it og læring ved Aalborg Universitet Lone Dirckinck-Holmfeld har været med til at skrive regelsættet, som er baseret på internationalt accepterede standarder for ansvarlig forskningspraksis. Ifølge Lone Dirckinck-Holmfeld er det en helt basal norm, at forskere deklare-

rer forskning, der er betalt af eksterne kilder. Også når der ikke er nogen interessekonflikt.

“I begyndelsen af min professor-karriere, havde jeg et forskningsprofessorat, der var sponsoreret af Spar Nord. Der var ingen indblanding fra banken, og jeg forskede i noget, der intet havde at gøre med bankvirk-

DE 50 PUBLIKATIONER

Magisterbladet har gennemgået 50 publikationer skrevet af forskere ved de to CBS-forskningscentre Center for Corporate Governance (CCG) og Pension Research Center (PeRCent). PeRCent er ifølge centrets leder, professor Jesper Rangvid, finansieret med 75 pct. fra pensionssektoren. Publikationer fra forskningsprojekterne ved CCG, som Magisterbladet har undersøgt, er finansieret med 80 pct. eller mere af private virksomheder eller fonde. Det drejer sig om videnskabelige publikationer fra forskningsprojekterne “Nordic Finance and the Good Society”, “De danske erhvervsdrivende fonde” og “Board composition and company performance”. Også ved PeRCent har vi undersøgt alle hidtil publicerede artikler. Kun i tre tilfælde har vi fundet henvisninger til de virksomheder, lobbyorganisationer og fonde, der har betalt for forskningen.



somhed, men jeg skrev selvfølgelig, at jeg var sponsoreret af banken”, siger hun.

De 50 publikationer fra CCG og PeRCent behandler forskningseminer, der er direkte knyttet til finansieringskildernes interessevaretagelse. Det gælder fx den videnskabelige artikel “Credit constraints and job destruction” om den negative effekt, som Finanstilsynets påbud mod banker havde på jobskabelsen under finanskrisen. Men det fremgår ikke af artiklen, at det videnskabelige arbejde er betalt af blandt andet Danske Bank. I stedet for krediterer CBS-forskerne, der blandt andre tæller en økonomiprofessor, forskningsprojektet “Nordic Finance and the Good Society” (NFGS) ved CCG for

finansiel støtte. En aktindsigt viser imidlertid, at 80 pct. af finansieringen til NFGS stammer fra aktører i finanssektoren.

Professor: Minder om sektorforskning

Ifølge Lene Koch, professor (emeritus) ved Københavns Universitet og ligeledes medforfatter til regelsættet for ansvarlig forskningspraksis, er artiklen et indlysende eksempel på videnskabeligt arbejde, hvor finansieringskilden skal angives.

“Naturligvis skal forfatterne her oplyse, hvem der står bag finansieringen, ikke mindst når der er tale om et forskningsprojekt, der er næsten fuldt finansieret af eksterne interessenter. Så er det jo nærmest tæt på det, man vil kalde sektorforskning”, siger hun om projektet, der blandt andet skal dække finanssektorens konkurrencevilkår og fremtidige muligheder.

Og under alle omstændigheder er den potentielle interessekonflikt åbenbar, mener hun.

“Der er jo ikke nogen i dag, der tror på, at forskning repræsenterer en objektiv sandhed. Den samme virkelighed kan ses fra mange synsvinkler og føre til mange forskellige resultater. Det er også klart, at penge, forventninger og spørgsmål om fremtidig finansiering kan få betydning for, hvad man laver, så derfor skal man da vide, hvem det er, der taler”, siger Lene Koch.

I en mail til Magisterbladet skriver CBS-forskningsdekan Søren Hvidkjær, at CBS-forskere skal angive finansieringskilder i deres forskning, når der er tale om ekstern finansiering.

Adspurgt, om CBS’ forskere efter landbrugssagens såkaldte “follow up” i tilstrækkelig grad har kendskab til retningslinjerne for ansvarlig forskningspraksis, henviser Søren Hvidkjær til CBS’ praksisudvalg, der ifølge vedtægterne skal “bidrage til at klargøre de eksisterende normer for god videnskabelig praksis”.

“Jeg har fuld tiltro til praksisudvalgets arbejde”, skriver han.

Ifølge Praksisudvalgets formand, Søren Friis Hansen, har udvalget på institutbesøg i 2017 og 2018 oplyst om retningslinjerne.

Søren Hvidkjær oplyser samtidig, at han efter Magisterbladets henvendelse har taget kontakt til lederne ved PeRCent og CCG og aftalt, at eksterne finansieringskilder fremover skal omtales i en fodnote i videnskabelige publikationer.

De danske retningslinjer for ansvarlig forskningspraksis skal revideres i den kommende tid. Lene Koch, der også er med til at formulere det nye kodeks, vurderer, at eksemplerne fra CBS vil føre til drøftelser i udvalget.

“Det er klart, at de her tilfælde giver os en anledning til at overveje, om vi har været specifikke nok i de krav, vi stiller til afgivning af finansieringskilder”, siger hun. ■

SEX OG FLIRT

på arbejdspladsen kan øge arbejdsglæden

Vi skal passe på med at gøre seksuel tiltrækning mellem kolleger til noget beskidt. Det finder sted, hvad enten vi vil det eller ej. Derfor handler det om at skabe en kultur på arbejdspladsen, hvor man kan snakke åbent om det, mener forfatter og erhvervsforsker Jacob Alsted.

DET MÅ DU GODT

- **SOM MEDARBEJDER** må du godt flirte og give dine kolleger komplimenter, men sørg for at have situationsfornemmelse, og stop flirteriet, hvis du fornemmer, at vedkommende ikke bryder sig om det.
- Hvis du er forelsket i eller tiltrukket af en kollega, og det er gengældt, er det okay at gå videre med en flirt. Vær åben omkring det. Fortielse er kun med til at gøre det mere skamfuldt.
- Hold dig som udgangspunkt på din egen banehalvdel. Det er okay at give udtryk for, at du er glad for kvinder eller mænd. Men undlad at udtale dig om tilstedeværende eller navngivne personer.
- **SOM LEDER** skal du være opmærksom på, at seksualitet er en vigtig del af medarbejdernes motivation. Derfor er det vigtigt, at du anerkender det seksuelles tilstedeværelse, for eksempel ved at italesætte det på en generel måde. Tal åbent med medarbejderne om, at seksuelle forhold kan opstå på arbejdspladsen, og hvordan de kan håndtere det, hvis det sker.

Kilde: Jacob Alsted

Flirt og seksuel tiltrækning er en naturlig del af det at være menneske og behøver ikke i sig selv at være farligt. Tværtimod kan det være med til at øge arbejdsglæden hos medarbejderne og give positiv energi på arbejdspladsen.

Sådan lyder det fra forfatter og erhvervsforsker Jacob Alsted, der sammen med psykoterapeut og ledelsesekspert Ditte Haslund har skrevet bogen "Sex, sladder og stress i organisationer".

"Det er vigtigt at legitimere, at sex er en stærkt motiverende kraft for langt de fleste mennesker. Hvis vi dæmoniserer det, risikerer vi, at det bliver noget forkert og skamfuldt, som ender med at stikke hovedet frem på en ukontrolleret og destruktiv måde", siger Jacob Alsted.

Puritansk syn på sex

Over halvdelen af danskerne finder i dag deres partner på arbejdspladsen, og langt de fleste har oplevet at føle sig seksuelt tiltrukket af en kollega, hvad enten de er singler eller i et fast forhold. Alligevel er sex og flirt på arbejdspladsen mange steder gået hen og er blevet et tabu.

"På den ene side er der sket en enorm seksualisering i samfundet de senere år. På den anden side har vi

fået et mere puritansk syn på sex", forklarer Jacob Alsted.

"Metoo"-kampagnen og nogle af de mange sager, der har været om seksuelle krænkelse, har betydet, at der er blevet trukket nogle klare linjer i sandet. Det har været nødvendigt.

"Men bagsiden er, at det seksuelle er blevet så reguleret på arbejdspladsen, at sex og flirt er nødt til at foregå i det skjulte eller kommer til fuld udblæsning til den årlige personalefest", siger Jacob Alsted.

"Vi er blevet gode til at regulere, at overgreb er uacceptabelt. Men lysten til og behovet for sex mellem kolleger forsvinder jo ikke af den grund. Det er der, hvad enten vi vil det eller ej".

Katolske tilstande

Jacob Alsted peger på, at det seksuelle område generelt egner sig dårligt til regelstyring. Ikke mindst i en moderne virksomhed eller organisation, hvor man typisk tilbringer mere tid sammen med sine kolleger end med sin familie, og hvor der bliver stillet store krav til at kunne arbejde tæt sammen med andre.

"Under de omstændigheder antager relationerne på en arbejdsplads ofte enten en familielignende eller en venneagtig karakter, da kategorien "kollega" psykologisk set er mere uklart defineret. Derfor er det ikke



Det er godt, at der er kommet øget opmærksomhed på seksuelle krænkelser på arbejdspladser, men vi skal passe på med at gøre sex og flirt til noget skamfuldt. Sådan lyder advarslen fra erhvervsforsker Jacob Alsted.

så mærkeligt, at man kan forelske sig eller blive tiltrukket af en kollega, som man opfatter som seksuelt attraktiv”, forklarer han.

Den seksuelle tiltrækning mellem ansatte på en arbejdsplads er med andre ord svær at styre for en virksomhed eller organisation. Og faren ved at regelstyre det er, at det kommer til at foregå i det skjulte på en måde, der hverken er hensigtsmæssig for virksomheden eller de involverede parter.

“Det er en svær balancegang. For selvfølgelig er det positivt, at der er kommet en øget opmærksomhed på seksuelle krænkelser på arbejdspladser. Vi skal bare passe på med at

“Det er vigtigt at legitimere, at sex er en stærkt motiverende kraft for langt de fleste mennesker”.

Jacob Alsted, erhvervsforsker

gøre sex og flirt til noget skamfuldt og forbudt. Ellers risikerer vi katolske forhold, hvor en benægtelse af præsternes seksualitet formentlig har været medvirkende til, at nogle har begået overgreb i det skjulte, fordi de ikke har haft andre muligheder for at udtrykke deres seksuelle behov”, siger Jacob Alsted.

Tal åbent om sex

Der er ikke noget forkert i at flirte på arbejdspladsen, så længe man som medarbejder opfører sig respektfuldt over for sine kolleger og sørger for at blive på sin egen banehalvdel. Tværtimod kan det være med til at højne arbejdsglæden:

“Det er vigtigt at holde fast i det humørfyldte og glædesfyldte ved den seksuelle tiltrækning og det at flirte med sine kolleger, fordi det giver en masse positiv energi på arbejdspladsen. Det øger arbejdsmotivationen og bidrager til, at man går lystfyldt ind i opgaven”, siger Jacob Alsted.

Men hvor går grænsen for, hvor langt man kan tillade sig at flirte?

For Jacob Alsted handler det om at skabe en kultur på arbejdspladsen, hvor det er legalt at flirte og give komplimenter, men hvor tonen altid er respektfuld, og hvor lederne er klar over, at der gælder andre regler for dem.

“Det er lederens opgave at være det gode eksempel og vise, at der sagtens kan være flirt i rummet, uden at det kommer ud af kontrol. At man som mandlig leder for eksempel ikke er bange for at sige, at man synes, at kvinder er dejlige, men at man samtidig viser medarbejderne, at man behandler og omtaler kvinder med respekt”, siger Jacob Alsted.

Tal åbent om det

Samtidig er det vigtigt, at man som leder har et naturligt forhold til seksualitet, og at man ikke er blufærdig i forhold til at tale åbent med medarbejderne om deres relationer.

“Som leder skal man være parat til at tale åbent med medarbejdere, der for eksempel har en seksuel affære med hinanden, uden at gøre det til noget pinagtigt eller skamfuldt”, siger Jacob Alsted.

Det kan sagtens være, at de pågældende medarbejdere ikke skal arbejde i samme team, men det er vigtigt, at man som leder tager det op med de involverede på en ikkefordømmende og accepterende måde:

“Vores budskab er, at ledere skal være opmærksomme på, at seksualitet er en vigtig del af medarbejdernes motivation, og at ledere skal anerkende det seksuelles tilstedeværelse. Og i de tilfælde, hvor flirt og affærer påvirker arbejdet, er det ikke bare en privatsag. Man skal kunne tale naturligt om det uden at gøre det til et stort, formelt punkt på personalemødet”. ■

ER DU LEDER, GÆLDER DER ANDRE REGLER

• Er du leder, er der langt snævrere grænser for komplimenter og flirt over for medarbejdere, end der er mellem jævnbyrdige kolleger. Det skyldes, at det ulige magtforhold mellem ledere og medarbejdere kan gøre, at nogle føler sig presset til at gå lænere, end de har lyst til.

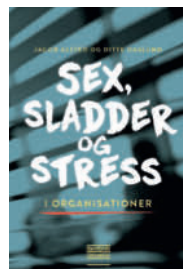
• Undgå derfor selv at flirte eller indlede seksuelle forhold med medarbejdere under dig. For eksempel er det “no go” at svare flirtende på en mail, som denne teamleder gør:

Mail fra yngre, kvindelig medarbejder til sin nye, mandlige teamleder:

Hej Kim
Tusind tak fordi du fik skaffet mig den nye kontorstol. Den er lækker.
Bedste hilsner Margit

Svarmail fra Margits teamleder:
Det er du også ☺

Kilde: Jacob Alsted



⤴
I mange organisationer findes der nogle temaer, der ikke bliver talt højt om. Det er et problem, og det sætter bogen “Sex, sladder og stress i organisationer” fokus på.

Sarah deler sin cykelglæde med indvandrerkvinder

“Jeg er en kæmpe cykeljunkie. Og glæden ved at cykle elsker jeg at dele med andre. Især fordi det giver en stor frihed at kunne cykle. Og så er det fedt at være udenfor, når jeg til hverdag sidder meget indenfor på kontor.

Det var flygtningedebatten i 2015, der kick-startede mit arbejde som frivillig. Jeg ville gerne gøre en forskel for dem, der kommer uden forudsætninger til det her samfund. Også selvom mange af kvinderne på cykelkurset har været i Danmark i mange år.

Som kommunikationskonsulent i Arbejderbevægelsens Erhvervsråd arbejder jeg til daglig med at forstå mennesker igennem tal. Derfor er det fedt at møde kvinderne ansigt til ansigt og høre, hvad de laver, hvordan de får hverdagen til at hænge sammen, og hvad de drømmer om.

Så læringen går begge veje. Sidste år var der fx en kvinde fra Colombia på holdet. Og jeg har altid gerne villet lære spansk. Så vi mødtes hver gang en time før, så hun kunne lære mig spanske glosser, og jeg hende danske.

Jeg har så meget respekt for de her kvinder. Tænk at turde klatre op på cyklen for første gang i en alder af 50 år. Det er mega cool.

Det er svært at sige, hvem der bliver mest glad, når det lykkes, og de træder i pedalerne for første gang. Måske er det lige før, at det er os frivillige”.

Sociolog Sarah Steinitz øser som frivillig ud af sin cykelglæde, når hun lærer indvandrerkvinder at cykle i Hans Tavsens Park på Nørrebro i København.





6 gode råd

Sådan håndterer du konflikter med din chef



Uenighed med din chef er ikke et problem i sig selv. Men får uenigheden lov til at udvikle sig til en konflikt, kan det have store konsekvenser for dig. Her er derfor seks gode råd til, hvordan du håndterer konflikter med din chef.



1 KEND FORSKEL PÅ UENIGHED OG KONFLIKT

Oplever du, at du indimellem eller ofte er uenig med din leder, så lad os slå fast med det samme, at det, du oplever, er helt normalt – og helt okay – så længe jeres uenigheder ikke får lov til at udvikle sig til konflikter. Uenigheder kan være et godt afsæt for læring og udvikling på arbejdspladsen og kan være med til at give dig ny viden, som du kan bruge i dit arbejde. Uenigheder mellem dig og din chef, der får lov til at udvikle sig til konflikter, kan derimod have negative konsekvenser for dig som medarbejder. Derfor er det vigtigt, at du er opmærksom på, at jeres uenigheder ikke får lov til at udvikle sig til en egentlig konflikt. Det kan nemlig skabe en svær og følsom situation, fordi du er i konflikt med én, der groft sagt har magten over dig – og som kan bestemme, hvilken rolle du skal have i organisationen.

3

SÅDAN HANDLER DU PÅ KONFLIKTEN

Hvis det ikke er lykkedes dig og din chef at tage uenigheden i opløbet, så kan det være en god ide at bede andre om hjælp. Det kan være din fortrolige kollega, din tillidsrepræsentant eller din arbejdsmiljørepræsentant. Uanset hvem du går til, er det vigtigt, at du er opmærksom på, at du skal have hjælp til at handle – ikke konfliktoptrappe. For selv om det kan være rart at tale med en kollega, der kan spejle og bekræfte dine følelser, så er det ikke det, du har brug for, hvis du skal løse konflikten med din chef. Besnakker og bekræfter din kollega dig, så får du hjælp til at vedligeholde konflikten. I stedet skal du sørge for at gå til eksempelvis en kollega, der kan hjælpe dig med at få klarhed over, lad os sige den opgave, som du ikke forstår, og som har udløst konflikten, fordi det kan give dig nye perspektiver, som du kan bruge, når du igen tager konflikten op med din chef.

2

TAG UENIGHEDER I OPLØBET

Derfor er det også altid i din interesse at tage uenigheder i opløbet, så de ikke udvikler sig til konflikter. Oplever du uenigheder med din chef, så sørg for at handle på det. Det gør du bedst ved at vende tilbage til din chef for at finde ud af, hvad jeres uenighed drejer sig om. Måske er du uenig i den måde, din chef prioriterer dine arbejdsopgaver på? Måske er du usikker på din chefs prioriteringer og dermed også usikker på, hvordan du bruger din tid bedst? Uanset hvad jeres uenighed består i, så tænk på jeres møde som en form for lytteøvelse, hvor I begge har til opgave at sætte jer ind i hinandens behov og synspunkter. Det er vigtigt, at du er opmærksom på ikke at være belærende, bebrejdende, afbrydende og generaliserende. Fokuser i stedet på, at jeres formål er at nærme jer en fælles forståelse.

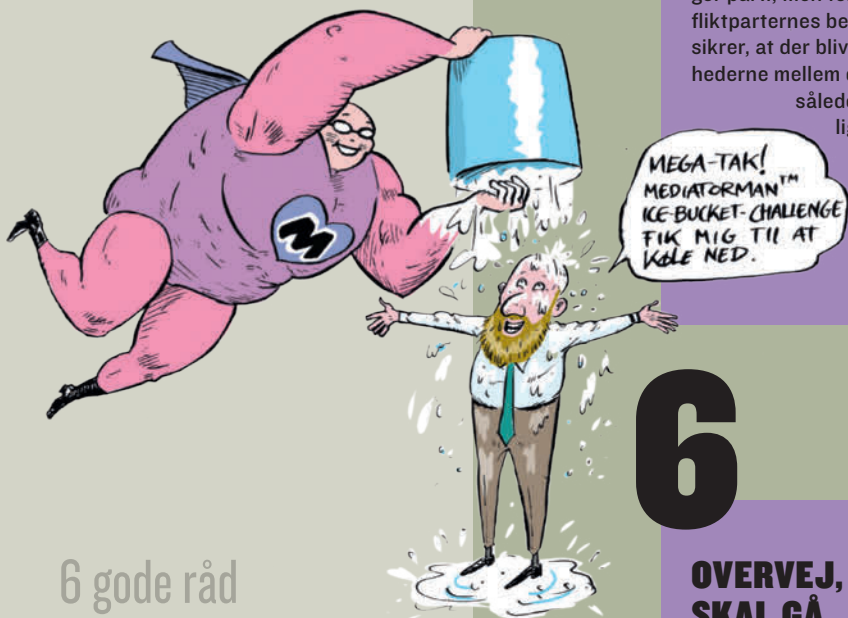




4

RING TIL EN VEN

Er konflikten mellem dig og din chef kommet så langt ud, at I ikke kan mødes og tale sammen, kan I få hjælp af en mægler. Mægleren kan igen være din tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller en medarbejder fra jeres HR-afdeling. Det kan også være en ekstern konsulent, der kan hjælpe jer med at nå frem til en løsning. Uanset hvem I vælger at gå til for at få hjælp til at løse jeres konflikt, er det vigtigt, at det ikke er én, der selv er involveret i konflikten. Det er vigtigt, at mægleren ikke tager parti, men forholder sig til konfliktparternes behov og samtidig sikrer, at der bliver talt om uenighederne mellem dig og din chef, således at I forhåbentlig efter samtalen når frem til nye løsninger, der gør jer i stand til at fortsætte med at arbejde sammen.



6 gode råd
Sådan håndterer
du konflikter med
din chef

6

OVERVEJ, OM DU SKAL GÅ

Hvis du er så uheldig at opleve mange konflikter med din chef, er du nødt til at spørge dig selv, om det er værd at blive på din arbejdsplads. Lad os sige, at du har en chef, der har en lang, træls tradition for at være involveret i konflikter med sine medarbejdere – her kan det være nødvendigt, at du overvejer, om du hellere vil bruge din energi på at lede efter et nyt arbejde end tage en ulige kamp op. Hvis du beslutter dig for at blive, så giv dig selv en deadline for, hvor mange måneder eller halve år af dit liv du vil bruge i bestræbelserne på at få det til at fungere. Fortæl din chef, at det går ud over kvaliteten af dit arbejde, og at det dræner din motivation, at din chef opfører sig på en bestemt måde. Her er det igen vigtigt, at du holder dig fra at blive personlig, når du forklarer din oplevelse af situationen.

5

VÆR TÅLMODIG

Du skal vide, at konflikter ikke opstår fra det ene øjeblik til det andet. Hvis du befinder dig på en arbejdsplads med mange konflikter, vil det sjældent være den enkelte leder eller medarbejderens skyld. Det vil i stedet være et udtryk for en bestemt arbejdskultur på arbejdspladsen, som medarbejdere og ledere er med til at opretholde. Konflikter kan kun udvikle sig, fordi de ikke bliver stoppet, og derfor er det vigtigt, at du er med til at tage ansvar for, at små uenigheder bliver stoppet, inden de udvikler sig til konflikter. Det betyder også, at der desværre ikke findes nogen quickfix, når det kommer til at løsne op for en konfliktfyldt arbejdskultur. Oplever du mange konflikter mellem dig og din chef eller mellem dine kollegaer og din chef, er det sandsynligvis – og desværre – ikke noget, der kan løses over natten. Det kræver et langt og sejt træk, som I alle sammen på arbejdspladsen skal være villige til at tage.

Kilder: Finn Dahlsund, karriererådgiver i Dansk Magisterforening, og Annette Højmann, administrerende direktør og chefkonsulent i Ankerhus, der er specialister i psykisk arbejdsmiljø og organisationsudvikling



HISTORIE

DEN DANSKE VINHISTORIE

Annette Hoff

Wormianum, 2018, 415 sider, 325 kr.

I bogen har forfatteren gravet en hidtil ukendt skat af viden frem fra arkiverne med vinnyt fra alle lag i det danske samfund fra middelalderen frem til i dag. Hvornår begyndte danskerne at drikke vin? Hvorfor slog vinen først igennem som nydelsesmiddel i den brede befolkning i 1960'erne? Er det rigtigt, at "Skål!" stammer fra vikingerne? Det og mange andre interessante spørgsmål kan du få svar på i bogen. I "Den danske vinhistorie" går forfatteren i dybden med danskernes vin- og drikkekultur lige fra middelalderen og helt frem til i dag. Nutidens vinkultur sættes ind i et større kulturhistorisk perspektiv, og bogen kommer også omkring vinsmagningskurser, vinrejser og vintapps til mobiltelefonen. Den sluttet af med et kig ud i fremtiden ved et besøg hos den første generation af danske vinbønder. Bogen er det fjerde bind i bogserien "Nydelsesmidlernes Danmarkshistorie".

Se flere bøger på magisterbladet.dk

FILOSOFI

Om den nyere filosofis historie - Münchenforelæsnings

Friedrich Wilhelm Joseph Schelling, ovs. Sune Liisberg
Forlaget Philosophia, 2018, 270 sider, 190 kr.

Et filosofihistorisk hovedværk, som indeholder en original fremstilling af filosofien fra Descartes til Hegel og samtidig giver et enestående klart indblik i hovedtankegangen i Schellings filosofi. Den moderne filosofis historie gengivet af en af de store filosoffer. Af speciel interesse er Schellings redegørelse for sine landsmænd Kant, Fichte, Hegel og Jacobi. Teksten er også en nøgle til Schellings egen filosofi.

POLITIK



Eksperimentet, der slog fejl - Status over 35 års dansk asylpolitik

Mikkel Andersson og Niels Jespersen
Gads Forlag, 2018, 192 sider, 249,95 kr.

Danmark har siden 1980'erne ført en asylpolitik, der har forårsaget ændringer af både kultur og befolkningssammensætning, som er uden fortilfælde i nyere danmarkshistorie. I 1983 var der cirka 60.000 ikke-vestlige indvandrere i Danmark. I 2018 er der knap en halv million. Mange er aldeles velintegrerede, men en del er ikke, og debatter om kultur, religion, kriminalitet og økonomi fylder mere end

nogensinde. Med afsæt i statistisk, analyser, ghettobesøg og en række mulige fremtidsscenerier giver forfatterne deres svar og argumenterer for, at det ikke er muligt at løse de konstant voksende integrationsproblemer uden en radikal ændring af dansk asylpolitik.

PSYKOLOGI

Rehabiliteringspsykologi - En introduktion i teori og praksis

Charlotte Glintborg (red.)
Aarhus Universitetsforlag, 2018, 287 sider, 299,95 kr.

Kronisk eller længerevarende sygdom kan sætte en stopper for det liv, et menneske havde travlt med at leve. Pludselig er alt forandret, og man sidder tilbage med fysiske følger og med depression, angst, sorg eller skam. Alligevel overses den psykologiske og personlige dimension ofte i behandlings- og rehabiliteringsforløb. Rehabiliteringspsykologi fokuserer på nødvendigheden af at håndtere psykosociale følger efter sygdom og tab, støtten mennesker i at komme sig som mennesker og fremme deres livskvalitet og sociale deltagelse. Bogen er det første danske bidrag til rehabiliteringspsykologien og introducerer til feltet med udredningsmodeller og behandlingsmetoder, blandt andet med fokus på tredje generation kognitiv adfærdsterapi, mindfulness og brug af dyr.

PÆDAGOGIK

Tæt på danskdidaktik - Undervisning i det integrative danskfag

Johannes Fibiger og Martin Jørgensen
Hans Reitzels Forlag, 2018, 468 sider, 475 kr.

Bogen handler om faget dansk i folkeskolen og i læreruddannelsen. Det er en fagdidaktik, dvs. at den be-

skæftiger sig med, hvad faget indeholder med alle dets facetter, og hvad meningen er med at undervise i dansk. Der er brug for en danskdidaktik netop nu på grund af de store ændringer af faget, som har fundet sted inden for de seneste år. Danskfaget er skolens største fag, og det består af utrolig mange elementer og mange forskellige opfattelser af, hvordan man skal forstå og forvalte faget. Bogen sætter fokus på "det integrative danskfag", fordi det giver mulighed for at belyse nogle af de mest frugtbare bestræbelser på at udvikle faget og holde sammen på det.

SAMFUND



Kampen for retsstaten

Preben Wilhjelm
Lindhardt og Ringhof, 2018, 176 sider, 199,95 kr.

Preben Wilhjelm bygger i "Kampen for retsstaten" videre på sit kerneområde - den jura, som er grundlaget for, at et demokratisk samfund kan fungere. Bogen udkommer i anledning af 100-året for retsreformen af 1919. I bogen argumenterer Wilhjelm for, at vi er ved at sætte de fundamentale dyder, som vores samfund bygger på, over styr i en moderne verden, hvor vi har glemt, hvad retssikkerhed betyder. Hans bog "Kampen for retsstaten" er et personligt og brændende forsvar for vores retskulturelle arv.

Grøn teknologi kan mindske iltsvind og fjerne giftstoffer

Gamle giftstoffer gemmer sig i havbunden i danske havne, og lagre af fosfor får jævnligt søer til at gispe efter ilt. En enkel og innovativ teknologi, som aktiverer de naturligt forekommende bakterier med bioelektroder, testes på Danmarks Tekniske Universitet.

Dorthe Groth Petersen, senior-specialist hos NIRAS og ph.d.-studerende på DTU Miljø, Karl Haxthausen, måler den elektriske spænding i bioelektroderne i en af forsøgsbaljerne.



På en græsplæne uden for bygning 115, hvor DTU Miljø på Danmarks Tekniske Universitet i Lyngby bor, står tre gange tre 200-liters runde plastikbaljer med søbund og vand fra Søllerød Sø i Nordsjælland.

Halvvejs nede i de fleste baljer skimter man et par røde og sorte ledninger samt et net i stål, mens nogle af baljerne kun indeholder søbund og søvand.

Enkel metode til at genoprette naturen

Karl Haxthausen er ph.d.-studerende på DTU Miljø, og han fortæller, at baljerne bruges i forsøg, som skal dokumentere, at det er muligt at genoprette økobalancen i søer og rense havnebassiner med noget så enkelt som net i stål og elledning.

“Nettet fungerer som en stålelektrode, der forbinder det iltfattige bundsediment og det iltrige vand, og bakterierne i bundsedimentet kan derfor “ånde”, som var der ilt til stede”, siger han og fortæller, at processen virker ligesom et batteri, hvor den positive pol og den negative pol er stålnet, placeret i henholdsvis vandet og sedimentet. Med de to poler skaber forskerne en proces, hvor særlige bakterier i sedimentet kan afgive strøm, teoretisk op til 1,2 volt.

Målinger viser, at bakterierne ånder

Forsøget strækker sig over tre måneder, og knap halvvejs inde i perioden viser det ret lovende resultater.

“Bioelektroderne sætter gang i oxideringen, som ændrer kemien i søbunden, så den binder fosfor”, siger Karl Haxthausen, som laver sit ph.d.-projekt inden for miljøteknologi ved Institut for Vand og Miljøteknologi på DTU.

Ph.d.-projektet er en del af et forskningsprojekt, som er et samarbejde mellem det rådgivende ingeniørfirma NIRAS, Danmarks Tekniske Universitet (DTU) og Aarhus Universitet (AU).

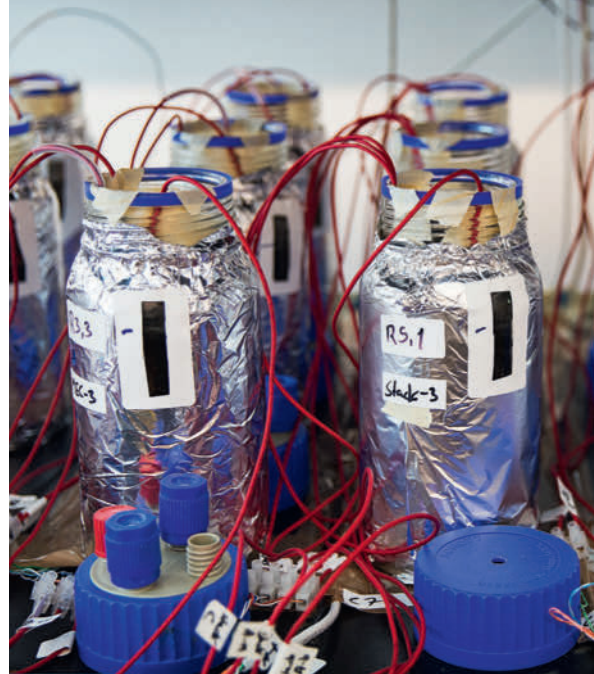
“Foreløbige målinger viser, at bioelektroderne har øget det såkaldte redoxpotentiale i søbunden i baljerne, og at det fortsat stiger”, siger Karl Haxthausen og fortæller, at de kan måle strøm, som viser, at bakterierne ånder, som var der ilt til stede.

“Det er godt nyt, for så vil fosforen formentlig bindes i sedimentet og ikke være tilgængelig til algeopblomstring. Så fjernelsen af fosfor vil på længere sigt medføre, at risikoen for iltsvind bliver mindre”, siger Karl Haxthausen, som understreger, at forsøgene stadig er i en relativt tidlig fase, da det tager nogle måneder, før bakterierne har vænnet sig til de nye forhold og begynder at gro.

Lignende forsøg i forbindelse med hans eget speciale og fra en af hans bachelorstuderende peger på, at teknikken kan binde en betydelig andel fosfor.

Gammel overgødskning skaber stadig iltsvind

De høje koncentrationer af fosfor i søerne skyldes i høj grad overgødskning fra landbruget og årtiers gamle aflejringer, som har fået fosfor til at



Glassene indeholder vand, sediment og elektroder af forskellig udformning og materiale, fx metal og grafit, formet som net, stave eller plader, så forskerne kan sammenligne elektrodernes effekt og modstandsdygtighed i miljøet for at finde den bedst egnede type til brug som bioelektrode.

ophobe sig i søernes bundsediment. Det skaber eutrofiering, som det hedder, når for store mængder næringsstoffer skaber algeopblomstring og iltsvind, og det sker i 75 procent af Danmarks 120.000 søer.

“Alger i søer er tit begrænsede af fosformængden. Så hvis fosfor tilføres en sø, så vil algerne begynde at vokse, og når algerne dør, falder de ned på bunden og bliver nedbrudt af mikroorganismer, som bruger al ilt til at nedbryde algerne”, siger Dorthe Groth Petersen, som er seniorspecialist hos NIRAS.

Hun er cand.scient. og ph.d. i biologi og har tidligere forsket i marine sedimenter og mikrobiologiske processer i både Danmark, USA og Sverige.

“Man kan både se og lugte iltsvind. Dyrene og planterne i søen dør, og vandet lugter råddent, så det handler både om at genoprette økosystemerne, og om at søerne skal kunne bruges til rekreative formål som at bade og fiske i”, siger Dorthe Groth Petersen.

Og så har vi i EU's vandrammedirektiv forpligtet os til at forbedre det danske vandmiljø.

“Vi skal nedbringe udledningen af fosfor. Det ligger i de danske vandområdeplaner, så det er ikke noget lille hyggeprojekt. Det er en problematik, vi skal gøre noget ved i Dan-



“Søerne står for en mærkbar del af Danmarks metanudledning”.

Karl Haxthausen, ph.d.-studerende, Institut for Vand og Miljøteknologi, DTU





mark, og det kan denne metode sandsynligvis bidrage til på en enkel og lavteknologisk måde”, siger hun.

Metoden nedsætter metanudslip fra søerne

Tilbage ved baljerne på DTU pirker Karl Haxthausen med en pind i sedimentet i en af kontrolbaljerne, og straks stiger der bobler op til overfladen.

“Det er metan”, siger han.

“Når der ikke er ilt til stede, producerer mikroorganismene i søbunden store mængder metan”.

Og metan er en kraftig drivhusgas med en effekt, der er cirka 25 gange større end kuldioxid, når det handler om den globale opvarmning. Metan skaber typisk såkaldte bundvendinger, hvor der pludselig siver eller bobler metan, svovlbrinte og andre gasser op fra den iltfrie bund. Udslippet kan være så voldsomt, at det river bundmateriale med op i vandet, og derfor taler man om, at bunden vender.

En vigtig sidegevinst ved bioelektrodeteknologien er, at metanudledningen ser ud til at blive markant reduceret.

“Når vi ved, at 15-30 procent af metanudledningen i Danmark stammer fra søer, er det fantastisk positivt, hvis denne metode nedsætter udledningen”, siger Dorthe Groth Petersen.

Når forsøget i baljerne er slut, er planen, at forsøget herefter skal gennemføres i storskala i Søllerød Sø.

“Søllerød Sø er spændende at arbejde med. Den er ikke så stor og har et enormt forurenede sediment med masser af organisk materiale”, siger Karl Haxthausen.

Havnesediment fra Esbjerg Havn står for tur

Hos NIRAS arbejder Dorthe Groth Petersen blandt andet med at oprense forurenede sediment i Esbjerg Havn for Kystdirektoratet. Oprensningen foregår mekanisk, ved at det øverste bundlag graves op og lægges i et depot på land.

“Det fik os til at tænke over, om det ikke var smartere og bedre at gøre noget ved selve forureningen i stedet for bare at grave det forurenede sediment op og deponere det på land, hvor det så ligger



Når der ikke er ilt til stede i vandet, producerer mikroorganismene i søbunden store mængder metan, som bobler op.

for eftertiden”, siger Dorthe Groth Petersen.

Så når baljerne ved DTU tømmes for søvand, fyldes de op med havvand og havnebund fra Esbjerg Havn.

Dorthe Groth Petersen fortæller, at rensning af havne er uhyre relevant, da mange af dem er forurenede med olie og gammel skibsmaling.

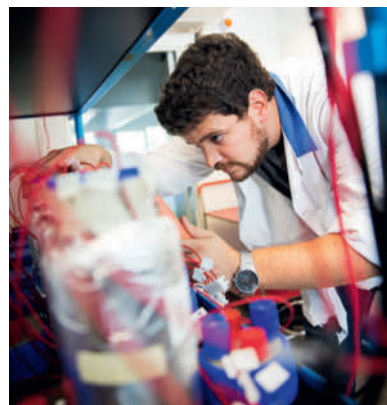
“Fx findes det hormonforstyrrende stof TBT i mange danske havne, selv om det har været forbudt i flere år. Det er et meget giftigt stof, og der skal kun ganske lidt til for at forurene et område”, siger hun.

TBT blev brugt i bundmaling til skibe og er med på listen over hormonforstyrrende stoffer. Selv ved meget lave koncentrationer påvirker det hormonerne hos fx snegle, så hunnerne hos nogle arter udvikler en penis og bliver ufrugtbare.

“TBT er meget svært nedbrydeligt, men bakterier kan nedbryde det, hvis de får ilt. Så hvis vi kan få bioelektroderne ned i sedimentet i bunden af havnene og få bakterierne til at nedbryde eksempelvis TBT, ville det være et stort fremskridt for vandmiljøet”, siger hun.



Det ville være et stort fremskridt for vandmiljøet at få bioelektroder ned i sedimentet i bunden af havnene, så bakterierne kan nedbryde TBT, som er et meget svært nedbrydeligt hormonforstyrrende stof”, siger Dorthe Groth Petersen, seniorspecialist hos NIRAS.



Karl Haxthausen, ph.d.-studerende på DTU Miljø, laver forsøg, som skal dokumentere, at det er muligt at genoprette økobalancen i søer og rense havnebassiner med noget så enkelt som elledninger og net i stål.

Projektet er finansieret med 50 procent fra MUDP (Miljøteknologisk Udviklings- og Demonstrationsprogram), som er et program under Miljø- og Fødevareministeriet, som støtter grønne teknologier. De resterende 50 procent kommer fra de tre samarbejdspartnere NIRAS, DTU og AU.

I denne omgang rakte pengene kun til havneforsøg på land.

“Men jeg håber, at vi kan skaffe penge til storskalaforståelse i en havn fra fonde eller måske fra en havn eller kommune, som vil være med i udviklingen af den her spændende teknologier”, siger Dorthe Groth Petersen. ■

LÆS MERE

Du kan læse mere om projektet med at rense vand med bioelektroder på NIRAS' hjemmeside: <https://mudpsite.wixsite.com/bioelectrodes>

SDU-projekt skal løfte ligestillingen på europæiske universiteter

Ligestillingsindsatsen skal systematiseres i flere EU-lande. Det skal ske med SDU i spidsen for et fireårigt projekt til 20 millioner kroner.

INDSATSEN FOR AT fremme ligestillingen blandt europæiske universitetsforskere får endnu et nøk med støtte fra EU's Horizon 2020-pulje.

23. januar lancerer SDU et projekt, der skal samle bedste praksis og eksisterende viden fra arbejdet med mangfoldighed og ligestilling og udbrede indsatsen til flere universiteter i EU.

Universiteter i ni lande er udpeget som spidsbidere i projektet, herunder Syddansk Universitet i Danmark, der også er koordinator for indsatsen.

“Tilsammen har EU-landene masser af ekspertviden på området. Men selvom redskabskassen bugner, så viser det sig altså igen og igen at være særdeles vanskeligt at omsætte den viden til praksis”, forklarer Eva Sophia Myers. Foruden at være leder for SDU's ligestillingsteam - Gender Equality Team - er hun koordinator på EU-projektet sammen med ligestillingskonsulent på SDU Liv Baisner.

En rapport fra Styrelsen for Forskning og Uddannelse dokumenterede allerede sidste år, at der lige fra adjunkt- til professor-niveau er færre kvinder blandt forskere i Danmark end i de øvrige nordiske lande og end gennem-

snitligt i EU-landene. Det sker til trods for, at 56 procent af kandidaterne fra de danske universiteter er kvinder.

Rektortalsmand Anders Bjarklev erkendte i den forbindelse, at universiteterne har taget for let på kønsproblematikken:

“Blot fordi en indsats giver pote på samfundsvidenskab i Stockholm eller i Cambridge, så har det ikke nødvendigvis den samme effekt på naturvidenskab i Odense”.

Eva Sophia Myers, SDU's ligestillingsteam

“Havde du spurgt mig for fire år siden, ville jeg have afvist, at der sker forskelsbehandling af nogen art på mit eget universitet. Men de mange eksempler, der kommer frem - om arbejdspladskulturer, der har en kønslig slagside, om “herreværelser”, der ekskluderer kvinder, osv. - har jo desværre vist, at jeg tog fejl”, sagde Anders Bjarklev i Magisterbladet i foråret 2018.

Værktøjerne findes allerede

Ifølge Bjarke Oxlund, der er ekspert i køn og ligebehandling på Institut for Menneskerettigheder, vil det være forfriskende og fan-

tastisk, hvis EU-projektet på SDU gav anledning til med friske øjne at tage fat der, hvor problemerne er størst i Danmark.

“Kig til Cambridge Universitet, som længe har anvendt værktøjer i sine rekrutteringsprocesser, der kan opfange ubevidst forskelsbe-

“Tre måneders udlandsophold hist og pist harmonerer dårligt med eksempelvis børn i skolealderen. Spørgsmålet er, om opholdenes varighed er det centrale. Det vigtige for en topforsker er snarere de netværk og samarbejdsrelationer, som vedkom-

handling. Man kan også kopiere de kriterier, som EU-Kommissionen anvender, når den bedømmer forskeres produktivitet. Her tages der nemlig højde for fx fødsler og barselsperioder”, fortæller menneskerettighedsinstituttets ekspert.

Derudover bør det overvejes at bløde op for de høje krav til internationalisering. Danske universiteter har meget firkanterede krav til, at forskere skal have opholdt sig i længere perioder ved udenlandske institutioner, både under arbejdet med ph.d.en og efterfølgende, siger han.

mende indgår i”, uddyber Bjarke Oxlund.

Ifølge SDU-koordinator Eva Sophia Myers kan et fælles europæisk projekt medvirke til at kvalificere indsatsen i Danmark.

“Men det kræver, at vi tager højde for kulturelle og strukturelle forhold lokalt. Blot fordi en indsats giver pote på samfundsvidenskab i Stockholm eller i Cambridge, så har det ikke nødvendigvis den samme effekt på naturvidenskab i Odense”, påpeger Eva Sophia Myers. ■

VINDER AF DM'S FORSKNINGSPRIS:

“Grundforskning er som kunst”

Dansk Magisterforening har uddelt sin årlige forskningspris til to forskere. Den ene af vinderne er fysikeren Kristine Niss. Hun bedriver grundforskning og er passioneret fortaler for den.



Dansk Magisterforenings forskningspris 2018 i den naturvidenskabelige og tekniske kategori går til Kristine Niss, professor MSO og fysiker på Roskilde Universitet. Det er en uafhængig komité, der har uddelt prisen og de 50.000 kroner, der følger med den, til vinderen.

Prisen får hun for “en unik kombination af dyb indsigt i væskers fy-



Kristine Niss, vinder af DM's forskningspris, understreger, at ambitionen med hendes forskning ikke er, at det nødvendigvis skal have et praktisk formål.

sik og fremragende kommunikationsevner”, står der blandt andet i begrundelsen.

Den del med kommunikationsevnerne er hun hurtig til at nævne, da Magisterbladet møder hende på hendes kontor.

“Det er et af de krav, der stilles til os forskere, som jeg på en måde synes er urimeligt: Vi skal være ekstremt specialiserede og have den nyeste viden, men samtidig skal vi

være klar til at kunne forklare det til en tiårig og på ti minutter. Hvis jeg kunne forklare min forskning på ti minutter, ville de millioner, staten har postet i min forskning og uddannelse, vel være spild”, siger hun.

Hun indvilliger dog alligevel i at fortælle lidt om sin forskning. Eller hun vil prøve, som hun siger.

I den officielle prisbegrundelse er to forskningsprojekter fremhævet. Det ene handler om at måle, hvor-

FORSKNINGSPRISEN 2018

Dansk Magisterforening har i 12 år uddelt forskningsprisen. Prisen går til to forskere. En pris uddeles inden for naturvidenskab og teknologi, en inden for humaniora og samfundsvidenskab.

Det har været muligt at indstille til DM's forskningspriser frem til søndag d. 11. november 2018.

De to prisvindere er udvalgt af en uafhængig priskomité, som 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, og Susanne Ørum Foss, ledelseskonsulent, Metropol.

dan glasser ændrer sig over tid, "ageing", som det hedder på fagsprog. Det har hun foretaget verdens mest præcise målinger af.

Det andet handler om at forstå seje væskers termodynamik - måden, de opfører sig på under forskellige temperaturer og tryk. Her fik hun idéen til et eksperiment, der skulle afprøve en bestemt teori. Eksperimentet var en succes, og kort tid efter at det var publiceret, blev det omtalt i det meget anerkendte tidskrift Science.

Den største drøm er at stå i en lærebog

Det er dog hverken omtalen i Science eller Dansk Magisterforenings forskningspris, der giver Kristine Niss den største professionelle tilfredsstillelse. Hun er meget berørt og glad for begge dele, men det

"Min drøm er ikke at opfinde en dims, men at noget af det, jeg finder ud af, vil stå i lærebøger".

Kristine Niss, professor MSO og fysiker

er forskningsresultaterne - det at opdage noget nyt - der betyder mest for hende.

"Min drøm er ikke at opfinde en dims, men at noget af det, jeg finder ud af, vil stå i lærebøger. Måske ikke ligefrem i gymnasiet, men så i de indledende fysikstudier. Det ville være fantastisk - det er min ypperste ambition", fortæller hun.

Ambitionen med hendes forskning er heller ikke, at det nødvendigvis skal have et praktisk formål. Hun bedriver nemlig grundforskning, hvor målet er en bedre forståelse af verden frem for anvendelighed. Ingen af hendes forskningsresultater har haft en konkret betydning for industrien, og hun kan ikke sige, om de nogensinde vil få det.

Hun ved godt, at det ikke er alle, der vil kunne forstå, hvorfor det alligevel er vigtigt, at staten skal bruge millioner på grundforskning, for eksempel den abstrakte fysik, hun arbejder med.

Når hun selv skal forklare det, sammenligner hun grundvidenskab med kunst.

"Ligesom kunst er grundforskning en udfoldelse, der ikke handler om bundlinjen. Det handler om at stille spørgsmål og hele tiden rykke ved grænserne - at gå til kanten af, hvad man ved. Og ligesom med avantgardekunst er det ikke alle, der kan forstå de nyeste forskningsresultater", siger hun.

Hun mener, at grundforskningen skaber værdi for samfundet, selvom man ikke altid kan måle den i kroner og øre.

"Viden har værdi i sig selv. Den er et modspil til fake news. Og så viser det sig tit, at grundforskning efter tid bliver basis for anvendt forskning. For eksempel var der en hel del teoretisk matematik, som ikke kunne bruges til noget, før man opfandt computeren", siger Kristine Niss.

Hun holder dog ikke kun af at forske. Også undervisningen er betydningsfuld for hende.

"Dobbeltrollen som underviser og forsker er virkelig vigtig. Selvom man måske ikke kan forklare sin forskning til en tiårig, så kan viden sprede sig fra universiteterne og ud i samfundet. Vores fornemmeste opgave er at uddanne fremtidens magistre", siger hun. ■



Lasse Horne Kjældgaard er vinder af DM's årlige forskningspris.

VINDER FORSKNINGSPRIS FOR NYTÆNKENDE LITTERATURFORSKNING

Inden for samfundsvidenskab og humaniora er det Lasse Horne Kjældgaard, dr.phil. og professor i dansk litteratur ved Roskilde Universitet, der får Dansk Magisterforenings forskningspris 2018 og de 50.000 kroner, der følger med.

Han får den blandt andet for "nytænkende" litteraturforskning, for sin "store formidlingsindsats" og for at have "åbnet manges øjne" for problematikker omkring velfærdsstaten og litteraturen om den, står der i begrundelsen.

Lasse Horne Kjældgaard har skrevet sin doktordisputats på baggrund af mange års forskning i netop forholdet mellem velfærdsstaten og litteraturen.

"Midt i 50'erne begyndte forfattere at ytre sig om velfærdsstaten, og politikerne lyttede faktisk. De overtog og implementerede forfatterne idéer", fortæller han om en af konklusionerne fra sin forskning.

Når der i dag ikke længere er en vekselvirkning mellem kunst og politikere i debatten om velfærdsstaten, så skyldes det blandt andet, at debatten i dag drejer sig om noget helt andet end dengang, ifølge Lasse Horne Kjældgaard. I 60'erne blev velfærdsstaten i højere grad et mål i sig selv, og i 70'erne kom den i krise.

"Man satte spørgsmålstegn ved, om ekspansionen af den offentlige sektor kunne fortsætte. Man lavede fremskrivninger, der viste, at der på et tidspunkt ville komme flere ansatte i den offentlige sektor, end der var borgere i Danmark. Diskussionen kom derfor til at handle om styring og økonomi, og det er min tese, at den diskussion på forhånd udelukker kunstnerne", fortæller Lasse Horne Kjældgaard.

Læs mere på magisterbladet.dk.



Løsarbejdere i alle lande, forener eder

På danske universiteter er der lige så mange løst- som fastansatte. Løsarbejderne indskrives i en international tendens, hvor "independent professionals" løfter en voksende arbejdsbyrde uden samme rettigheder som fastansatte. I Storbritannien fik akademikerne nok.



Forskere og undervisere fra 65 britiske universiteter trak sidste vinter i varmt vintertøj og gik på gaden. 40.000 akademikere strejkede 14 dage i protest mod en aftale, som deres fagforening, the University and College Union (UCU), havde indgået om pension. Men vreden handlede om mere end det.

De ellers så pligtopfyldende akademikere gjorde oprør mod dårlig løn og ringe vilkår til løstansatte, der ligesom i Danmark udgør halvdelen af arbejdskraften på universiteterne. Oprøret ramte også deres egen fagforening, som nogle fandt for sat og konform. Men i sidste ende lykkedes det UCU at holde den aktivistiske reformbevægelse #UCUTransformed i folden. Der blev indgået en bedre af-



Mere end en million studerende blev berørt og over 575.000 lektioner aflyst, da 40.000 akademikere i 2018 gik i strejke i Storbritannien i protest mod vilkårene på universiteterne.

tale om pension, og som en særlig bonus opnåede UCU en kærkommen medlemsfremgang.

Den aktive protest viste sig at være noget, højtuddannede kunne lide.

En af de strejkende, Alice Evans fra King's College London, formulerede det sådan her i The Guardian:

"Det her handler ikke bare om universiteter. Det handler om ulig-

hed i bred forstand og om, at det er bydende nødvendigt at sætte sig til modværge. Mens akademiske konferencer og publikationer på brillant vis analyserer nutidens uligheder, så ved vi alle, at dokumentation i sig selv ikke fører til politiske reformer. For at opnå reformer har vi brug for kollektive aktioner”.

Akademisk alliance med kantinepersonale

Siden er akademikere på University of London gået i tværfaglig aktion med de mennesker, der gør rent og serverer mad for dem. Disse job er udliciteret til firmaer, hvis forretningsmodel trækker på den globalt voksende “gig economy”, hvor folk ansættes på individuelle 0-timers kontrakter eller til én opgave ad gangen.

Det kan forekomme som ren win-win. Arbejdsgiverne får en topfleksibel arbejdskraft, der altid er på dupperne for at gøre sig fortjent til næste tjans. De løst tilknyttede får følelsen af selv at bestemme over deres tid, og nogle af dem opnår et tilfredsstillende fokus på faglighed - om end på usikre vilkår. Dette dilemma berettede Jon Boiesen om i sidste nummer af Magisterbladet. Han er løstansat underviser på Københavns og Aarhus Universiteter og tjener 11.282 kr. om måneden før skat.

Ligesom Jon Boiesen arbejder 11 procent af arbejdsstyrken i OECD-landene som midlertidigt ansatte. I Danmark er det 12,9 procent, men tallene er ifølge OECD usikre. For hvem skal tælles med? Skal en Uber-chauffør og en Airbnb-vært? Landene regner forskelligt, og der er stor forskel fra branche til branche. Kultur og viden ser ud til at være topscorere.

Universiteter storforbrugere af løstansatte

Juraprofessor Patricia Leighton er en af dem, der fik trang til frihed. Hun forlod sit job på University of South Wales.

“Som selvstændig er jeg kun ansvarlig over for mig selv og kunderne: ingen sladder, ingen knive i ryggen på arbejdspladsen, intet bureaukrati. Rendyrket lykke”, beretter hun på sin LinkedIn-profil.

Hun er forfatter til rapporten “The rise of Europe’s independent

professionals” udgivet af European Forum of Independent Professionals. Den fortæller, at antallet af independent workers i EU er steget med 45 procent på ti år frem til 2013. Holland har oplevet størst vækst på hele 93 procent. Måske ikke så mærkeligt, at det var her, “Flexwerker”-bevægelsen for løsarbejdere opstod. Den har nu bredt sig til Danmark som beskrevet i decembernummeret af Magisterbladet.

Universiteterne er storforbrugere af løstansatte. I Danmark udfører de 49 procent af årsværkene inden for videnskabeligt arbejde, viser en sammentælling for Magisterbladet. Også i USA er halvdelen af de akademiske undervisere løst tilknyttet ifølge American Law Journal, hvortil en tidligere forsker på Virginia Tech, Valery Jones, udtaler:

“Problemet er, at de arbejder uden det samme sikkerhedsnet, som andre undervisere har ... De bliver ikke ordentligt betalt, og de har ikke løn under sygdom og fravær. Nogle mennesker synes, at det giver status og ære at være associeret. Men nej, ikke under de vilkår”, siger hun.

En ny måde at drive fagforening på

I Storbritannien viste akademikerne sig parate til at kæmpe for mindre ulighed, og på University of London er kampen som nævnt tværfaglig. Her boykotter akademikere lige nu arrangementer på universitetet, så længe de udliciterede rengørings- og kantinefolk, receptionister og gartnere ikke får vilkår som fastansatte.

Nogle af de udliciterede er organiseret i en ny, lille fagforening, Independent Workers Union of Great Britain (IWGB). Den er anderledes skruet sammen end den gamle fagbevægelse, som IWGB-medlemmer forlod, fordi den var for langsom i optrækket.

“Hele fagbevægelsen blev grundlagt som en frivillighedsbevægelse med selvhjælpsforening, folkeoplysning og direkte aktion”.

Bjarke Friborg, formand for DM’s arbejdsmarkedsudvalg

IWGB mobiliserer på Twitter og med aktioner til sambarytmer. Næstformanden møder man som cykelbud på gaden, for det faste budget er lille og kontingentet lavt.

I stedet skaffes penge gennem crowdfunding til de retssager, som foreningen kører for at få anerkendt grupper af independent workers som berettigede til ordentlige forhold efter landets love. IWGB har vundet de første retssager, hvor arbejdsgiverne typisk har hævdet, at de pågældende slet ikke var ansatte og dermed ikke beskyttet af lovene. I USA har Uber-chauffører ligeledes opnået bedre vilkår ved domstolene, dog uden at slippe af med prædikatet individual contractors.

DM: Lovgivning er nødvendigt

At det er love, der skal beskytte de frie fugle på arbejdsmarkedet, er ikke velset overalt i den danske fagbevægelse. Man hæger om den danske model, der regulerer forholdene i overenskomster. Derfor lyder der høje protester, hver gang EU vil lovgive om rettigheder på arbejdsmarkedet. Men det synspunkt kan fagbevægelsen blive nødt til at revurdere, mener formanden for Magisterforeningens arbejdsmarkedsudvalg, Bjarke Friborg.

“Det har hidtil været muligt i de skandinaviske lande at opnå mange goder gennem overenskomster, for her har fuldtidslønarbejde været normen. Men de vilkår er nu ved at blive undergravet, ligesom det sker i verden omkring os. Derfor er vi i de akademiske fagforeninger villige til at se på, om lovgivning kan spille en rolle for at sikre de løstansattes rettigheder”, siger han.

Samtidig sikrer de danske overenskomster jo ikke de mennesker, der arbejder på tværs af grænser. Her er EU-lovgivning på sin plads, og den internationale fagbevægelse er nødt til at erkende, at den på dette punkt er for svag til at klare problemerne, siger Bjarke Friborg.

I Danmark er 67 procent af lønmodtagerne organiseret ifølge OECD. I Storbritannien kun godt 20 procent, i Tyskland 17, i Frankrig 8.

Protesterne finder nye former

Ligesom vandet altid finder en vej, finder også utilfredse independent

»



workers en måde at organisere en protest på, mener Bjarke Friberg. Det så vi i december i Frankrig, da De gule Veste gik i aktion i gaderne og fik gennemtrumfet forbedringer af bl.a. mindstelønnen.

Selvfølger er vold ikke en løsning, og faktisk ville det være bedst, hvis løsarbejderne forenede kræfter med de fastansatte i fagforeningerne. Alle har jo fælles interesse i at holde værdien af deres arbejde oppe. Men for at det lykkes, er der ifølge Bjarke Friberg nogle barrierer, der skal overvindes.

På den ene side må fagforeningerne gøre deres stilling op i dette dilemma: Hvis de er med til at skaffe bedre vilkår til de "løse", så risikerer de, at flere "faste" følger trop ud i det, som mange opfatter som et moderne proletariat - nu kaldet prekariatet.

På den anden side føler mange independent workers sig ikke hjemme i fagbevægelsens kultur, hvor tingene løses bag lukkede døre af professionelle forhandlere - fortrinsvis med fokus på de fastansattes interesser. I virkeligheden passer de bedre ind i den kultur, fagbevægelsen udspringer af, siger Bjarke Friberg:

"Fagbevægelsen startede jo med at være mennesker, der bare hjalp hinanden på arbejdet i en tid, hvor der ikke var ansat nogen jurister eller uddannet tillidsfolk. Man havde kun hinanden, og man havde ikke nogen penge. Hele fagbevægelsen blev grundlagt som en frivillighedsbevægelse med selvhjælpsforening, folkeoplysning og direkte aktion".

Det mønster gentager independent professionals nu rundt omkring i verden:

- *Freelancers Union i New York* tilbyder kontorfællesskab, forsikring, kampagner og politisk lobbyarbejde, der har resulteret i ny lovgivning med forbedringer.
- *Tech Workers Coalition i USA* drives af frivillige it-folk i relativt sikre job. De støtter ufaglærte arbejdere i nærmiljøet og arbejder for ordentlige forhold for it-folk.
- *Xing-netværket i Tyskland* med 15 millioner medlemmer tilbyder bl.a. individuelt arbejdsde akademikere professionel



De ellers så pligt-opfyldende britiske akademikere gør oprør mod dårlig løn, pension og ringe vilkår for løstansatte.

support, fx matchning med samarbejdspartnere og udvikling af forretningsideer.

Sidste udkald for fagbevægelsen

Disse initiativer afspejler en positiv fortælling om mennesker, som specialist i organisering Mikkel Hammer Nonboe tror på. Han har arbejdet i fagbevægelsen i mange år. Nu underviser han på Konventum, den tidlige LO-skole. På hans kurser kommer folk fra fagbevægelsen og inspirerer hinanden til at engagere og motivere nuværende og kommende medlemmer gennem nye digitale løsninger, crowdfunding, segmentering og selvstyrende medlemsaktiviteter. En gennemgående rød tråd er en ny forståelse af, hvad det vil sige at være organiseret.

"Min hovedpointe er, at folk har tilbøjelighed til at organisere sig og arbejde for bedre forhold dér, hvor de nu er. Det behøver ikke nødvendigvis at ske gennem medlemskab af en fagforening. Det, der sker med de nye grupper, er, at de organiserer sig selv på kryds og tværs. De taler sammen på alle mulige måder og med folk i mange forskellige segmenter", siger han.

Den forståelse skal brede sig i fagbevægelsen, hvis den skal stå stærkt, mener han. Det er akkurat dét, den lille, voksende britiske fagforening IWGB har forstået med sin sambaaktivistiske linje. Og UCU lærte lektionen, da dens medlemmer gik på gaden.

Men internationalt er fagbevægelsen truet af samme skæbne, som overgik videoudlejningsfirmaet Blockbuster, der prøvede at fastholde kunderne med de gamle videobånd, da internettet bredte sig. Blockbuster blev gjort overflødig af streamingtjenester som Netflix, påpeger Mikkel Hammer Nonboe:

"Fagbevægelsen skal overveje, om den som gamle Blockbuster vil gå i stå og blive overflødig. Eller om det er tid at udvikle sig til et tidssvarende Netflix". ■

"Fagbevægelsen skal overveje, om den som gamle Blockbuster vil gå i stå og blive overflødig. Eller om det er tid at udvikle sig til et tidssvarende Netflix".

Mikkel Hammer Nonboe, specialist i organisering



Få ny viden og inspiration til din karriere med et kursus hos DM

- **Projektlederuddannelse**

Få et solidt kompetenceløft med DM's projektlederuddannelse, så du kan drive komplekse projekter samt håndtere interne og eksterne interessenter.

- **Forandringskommunikation**

Få kendskab til teorier og redskaber så du bliver bedre til at planlægge og eksekvere i forandringsprocesser. Med afsæt i din egen case lærer du at bruge konkrete værktøjer til at arbejde systematisk, strategisk og troværdigt med kommunikation.


- **Bliv en bedre underviser**

Få indsigt i værktøjer, som gør dig i stand til at forberede og gennemføre undervisning, der engagerer og motiverer deltagerne.

Se kursusdatoer og tilmeld dig på dm.dk/kalender

Dansk
Magisterforening
Kurser





På kort tid er underviserne på ernærings- og sundhedsuddannelsen i Sorø beskåret fra 30 til 10: "Oven i aktivitetsnedgangen går vi tredje år i møde med topcentsbesparelser. Det rammer en lille uddannelse som vores ekstra hårdt", forklarer tillidsrepræsentant Søren Kragbæk.

PROFESSIONSHØJSKOLERNES 2019-BUDGETTER: Afskedigelser og millionunderskud

Tre år med topcentsbesparelser begynder at slå hårdt igennem på landets professionshøjskoler. Absalon skal fx spare 35 årsværk væk i 2019. Det går bl.a. hårdt ud over ernærings- og sundhedsuddannelsen, hvor antallet af undervisere bliver halveret.

For tredje gang på få år skal underviserne på ernærings- og sundhedsuddannelsen i Sorø igennem en afskedigelsesrunde.

I denne runde skal 10 ud af 20 akademikerårsværk spares væk.

Det står klart, efter at det samlede budget for Professionshøjskolen

Absalon blev vedtaget af bestyrelsen i starten af december.

Omfanget af afskedigelser har rystet uddannelsen i Sorø. Det fortæller tillidsrepræsentant Søren Kragbæk.

"Efter denne sparerunde er underviserstaben beskåret med knap to tredjedele på kun to år. Det er meget, meget voldsomt. Lige nu er det svært at se, hvordan vi kan oppebæ-

re et bæredygtigt fagligt miljø med kun 10 årsværk tilbage til at drive det hele", siger Søren Kragbæk.

Ernærings- og sundhedsuddannelsen er dobbelt ramt af udfordringer: en reduceret dimensionering, en nedgang i ansøgstallet og en misforståelse om, at uddannelsen lukker. Sandheden er, at den flytter til nye lokaler ved Slagelse Sta-

tion 1. januar 2021, forklarer DM's tillidsrepræsentant.

“Vi var godt klar over, at aktivitetsnedgangen ville få konsekvenser i form af besparelser. At der skal skæres så dybt, kommer bag på os. Oven i aktivitetsnedgangen går vi tredje år i møde med topcentsbesparelser. Det rammer en lille uddannelse som vores ekstra hårdt”, siger Søren Kragbæk.

Vinteroptaget bliver bortdimensioneret, og fremover vil ernærings- og sundhedsuddannelsen udbyde 80 studiepladser i stedet for de hidtidige 196. Underviserne er bekymrede over deres fremtidige arbejdsituation, siger Søren Kragbæk:

“Det er svært at koncentrere sig om at udøve god undervisning og gennemføre eksamener lige nu. Når man står på en brændende platform for andet år i træk, kniber det med at holde hovedet koldt”, uddyber han.

Point of no return

Det er ikke kun ernærings- og sundhedsuddannelsen, der må holde for på Absalons 2019-budget.

I alt skal 35 årsværk spares væk til næste år.

Foruden de 10 undervisere i Sorø skal administrationen reduceres med 20 årsværk. Center for Skole og Læring, som bl.a. omfatter læreruddannelsen, skal også af med fem årsværk.

Af de 35 årsværk er i alt 20 en direkte konsekvens af regeringens topcentsbesparelser, forklarer rektor Camilla Wang.

“Indtil nu er det lykkedes os at undgå direkte afskedigelser, fordi vi har haft nogle år med stor aktivitetsfremgang. I 2019 vil vi for alvor mærke, at vi får mindre af det hele: it, HR, økonomi, studieadministration og vejledning”, siger Camilla Wang.

Underskuddet for 2019 er på 8,6 millioner, og i fremskrivningerne vokser det alt andet lige yderligere - fra 9,5 millioner i 2020 til hhv. 20,5 millioner og 27,6 millioner i 2021 og 2022. Besparelser, der gør det umuligt at friholde undervisningen for en kraftig kvalitetsnedgang, vurderer rektor.

“I tre år har vi optimeret og trimmet vores organisation og bevaret kvalitetsniveauet i vores tilbud til de studerende. 2019 bliver point of no

return på Absalon. Der er ikke flere udenomsmidler, vi kan skære af”, siger Camilla Wang.

Buen er spændt til det yderste på KP

I modsætning til Absalon kan UC Syd på grund af et øget optag notere sig for et lille overskud på en million kroner i 2019. Men også her går man sparerunder i møde. Omprioreringsbidraget koster isoleret set institutionen syv millioner om året, og UC Syd anslår, at underskuddet i 2022 er oppe på godt 21 millioner kroner.

UC Nordjylland begynder 2019 med et underskud på 7,5 millioner ud af den samlede omsætning på 725 millioner. Allerede i 2016 vedtog professionshøjskolen en spareplan for perioden frem mod 2020 som følge af topcentsbesparelserne. Ifølge sekretariatschef Charlotte Trend Bakmann vil planen, fuldt indfaset, udgøre en besparelse på 42,6 millioner svarende til ca. 80 stillinger. Hun anslår, at der skal iværksættes yderligere besparelser på grunduddannelserne, hvis omprioreringsbidraget bliver videreført efter 2020.

“Det vil bl.a. betyde færre undervisere per studerende”, påpeger Charlotte Trend Bakmann.

VIA forventer samme omsætning i 2019 som i 2018, men forhandler først budget til februar. Ved bladets deadline havde UC Lillebælt Erhvervsakademi og Professionshøjskole heller ikke økonomien på plads for 2019.

Københavns Professionshøjskole står til at miste cirka 24 millioner af sin bevilling til næste år.

Budgettet for 2019, der blev vedtaget 11. december, viser et underskud på 27,5 millioner, hvoraf de 20 skyldes ekstraordinære fusionsomkostninger.

Ifølge rektor Stefan Hermann skal KP's underskud finansieres af egenkapitalen, og buen er spændt.

“På Københavns Professionshøjskole har vi allerede nedlagt 200 stillinger, holdene på eksempelvis sy-

geplejerskeuddannelserne er blevet større, mens antallet af undervisertimer er reduceret på pædagoguddannelsen. Generelt er der skruet ned for vejledningsindsatsen på mange uddannelser”, forklarer Stefan Hermann.

Når det gælder uddannelseskvalitet på velfærdsuddannelserne, er København ved at blive udkant, mener han. For aftagere og samarbejdspartnere efterspørger både flere og bedre dimittender i hovedstadsregionen, der tumler med meget betydelige udfordringer.

“Samtidig er holdstørrelser, undervisningstimer og vejledning nogle af de steder, der er tilbage, hvor det er muligt at finde pengene. Det vil ikke alene ramme kvaliteten på vore uddannelser. Det vil også reducere vores mulighed for innovation, udvikling og langsigtede projekter til gavn for patienter, elever, udsatte mv.”, uddyber Stefan Hermann.

Håber på omplaceringer

I Sorø er kræfterne sat ind på at undersøge, om de 10 årsværk, der skal spares væk, kan begrænses til at ske gennem intern rokade og frivillige fratrædelser.

“Fordi vi er en del af det store Absalon, håber vi selvfølgelig på, at de dygtige kolleger, vi skal sige farvel til, kan blive omplaceret. I mange tilfælde er de fuldt kvalificerede til at undervise på fx socialrådgiver- og sygeplejerskeuddannelserne”, forklarer Søren Kragbæk.

For de medarbejdere, der rykker med ernærings- og sundhedsuddannelsen til Slagelse, bliver det en stor opgave at skulle tilpasse sig en ny virkelighed.

“Der bliver jo ikke stillet færre krav til, hvad vi skal levere med hensyn til forsknings- og udviklingsaktiviteter. Vi omstillede uddannelsen, da vi mistede en tredjedel af årsværkene i 2017 - nu skal vi igennem samme øvelse én gang til, bare i et endnu større format. Selv om viljen er stor, slider det på medarbejderne”, påpeger Søren Kragbæk.

Magisterbladet har forelagt professionshøjskolernes aktuelle budgetbesparelser for formanden for Folketingets forsknings- og uddannelsesudvalg, Marcus Knuth. Ved deadline var han ikke vendt tilbage. ■

“På Københavns Professionshøjskole har vi allerede nedlagt 200 stillinger”.

Stefan Hermann, rektor



Forskningsfrihed under pres på Aarhus Universitet

16 procent af 1.500 vip'er på Aarhus Universitet siger i ny undersøgelse, at de oplever et pres på deres forskningsfrihed. Op imod hver fjerde forsker, der deltager i myndighedsbetjening eller indtægtsdækket virksomhed, bliver presset – og ofte fra universitetets eget ledelsesslag. "Vi har et problem", medgiver rektor.

Den frie forskning er under pres på Aarhus Universitet (AU).

16 procent af 1.500 vip'er på Danmarks næststørste universitet har oplevet at blive presset for at ændre på deres resultater, udskyde en publikation eller tie deres forskning ihjel.

Presset forekommer på tværs af fakulteter, køn, alders- og stillingsgrupper. Hyppigst sker det blandt de vip'er, der deltager i myndighedsbetjening eller i indtægtsdæk-

ket virksomhed. I den gruppe har op imod hver fjerde følt sig truet på sin forskningsfrihed.

Presset kommer både fra eksterne aktører og fra universitetets eget ledelsesslag. Af de syv procent, som har oplevet pres for at ændre på deres resultater, siger to tredjedele, at det er universitetets egen top, der har forsøgt at påvirke offentliggørelsen.

Tal er et udtryk for ledelsessvigt

Det er VIVE, Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, som på foranledning af AU har un-

dersøgt, om forskerne oplever, at deres forskningsfrihed bliver krænkede. Ifølge seniorforsker på VIVE Niels Ejersbo er presset på forskernes arbejdsvilkår formodentlig lige så stort på andre institutioner.

"Selvfølgelig har forskere individuelle oplevelser af, hvornår deres professionelle grænser bliver overskredet. Når unge adjunkter og erfarne professorer på både Arts og Science and Technology oplever at blive udsat for et pres, er der ikke grund til at tro, at det skyldes lokale vilkår", forklarer Niels Ejersbo.

Professor emeritus på Københavns Universitet Heine Andersen kalder VIVEs tal for skræmmende høje. Han mener, de er udtryk for et åbenlyst ledelsessvigt.

“Det er svært at læse ud af rapporten, hvad der egentlig foregår. Men selv om der kan være tilfælde, hvor forskerne bliver udfordret med rette, bortforklarer det ikke problemet i, at flere end hver tredje forsker, der oplever at blive presset, fortæller, at presset kommer fra universitetet selv”, siger Heine Andersen.

En universitetsledelse bliver kun sjældent stillet til ansvar for sine handlinger, påpeger sociologiprofessoren.

“Det er jo kun få år siden, at AU-forskernes tavsheds klausuler blev afsløret i forbindelse med gyllegatesagen. Klausuler, som ledelsen på AU vel at mærke accepterede, selv om de var klart ulovlige. Universitetsledelser fungerer som beskyttede værksteder. I den sag blev et ansvar fx aldrig placeret”, uddyber Heine Andersen.

Når kritik slår over i noget illegitimt

Rektor Brian Bech Nielsen er enig med Heine Andersen i, at VIVE-rapporten er “bekymrende læsning”, og at ikke mindst presset fra universitetets eget ledelseslag skal håndteres.

“Der må aldrig herske tvivl om indholdet af de aftaler, universitetet indgår med en ekstern aktør. Og når vi i ledelsen indgår i faglige dialoger med forskerne, skal vi være mere opmærksomme på, at det ikke kan opfattes, som om der bliver spillet med musklerne. Det er noget af det første, vi vil kigge på i samarbejde med de akademiske råd”, siger Brian Bech Nielsen.

“Mange af mine kolleger tænker nok ikke over, at forskningsfrihed er en del af deres arbejdsvilkår. Og at tillidsrepræsentanten kan være en stor støtte, hvis det kniber med at stå fast på fagligheden”.

Olav Wedege Bertelsen, fællestillidsrepræsentant for vip'erne på AU

OM UNDERSØGELSEN

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd har spurgt 4.379 forskere på AU, om de har oplevet et pres for at ændre deres resultater, for at udskyde en offentliggørelse af deres resultater, eller om de har følt sig presset til at tie stille med de resultater, de er nået frem til. 34 procent har svaret.

- **16 pct. af alle forskerne i undersøgelsen har oplevet et pres i forbindelse med offentliggørelsen af deres forskning.**
- **36 pct. af de, der har oplevet pres for at ændre deres forskningsresultater, siger, at presset kommer fra universitetets ledelseslag.**
- **Hvem femte forsker på Science and Technology har oplevet pres, 18 procent på Arts og 12 procent på hhv. Health og Business and Social Science.**
- **Hver fjerde forsker, der deltager i myndighedsbetjening, oplever et særligt pres. I bred forskning er det kun 11 pct.**
- **23 pct. af forskerne inden for indtægtsdækket virksomhed oplever pres.**
- **17 pct. siger, at de er blevet presset af kolleger.**
- **44 pct. siger, at presset har påvirket dem personligt.**
- **14 pct. angiver, at presset har været så stort, at de ikke vil arbejde med eksterne aktører igen.**

Rektor understreger, at AU med undersøgelsen har fået et godt redskab til arbejdet. Han mener samtidig, at universitetet fortsat skal have en åben diskussionskultur, hvor metoder og analysemodeller er og altid skal være til kritisk debat.

“Spørgsmålet er, hvornår den kritik slår over i noget illegitimt. Vi kan ikke se ud af rapporten, hvori det pres, som forskerne oplever, konkret består. Men tallenes omfang alene viser, at vi står med et problem, som vi er nødt til at tage hånd om”, siger Brian Bech Nielsen.

Flere interesser i forskningsstrategiske projekter

Marit-Solveig Seidenkrantz er professor i geologi og formand for akademisk råd på Science and Technology. At 21 procent af forskerne på hendes felt har oplevet at blive udsat for pres, kommer ikke bag på hende.

“Jo færre frie midler der er til forskernes rådighed, og jo flere forskningsstrategiske projekter vi indgår i, jo flere interesser vil der være i

universitetets forskningsresultater”, påpeger hun.

Marit-Solveig Seidenkrantz tror, at det bliver lettere for forskerne at håndtere pres, hvis de har fået helt præcis information om “code of conduct” og om aftalerne i de kontrakter, universitetet indgår med fx eksterne aktører.

“Samtidig skal mine kolleger helt præcist vide, hvor de kan søge hjælp, hvis de bliver udsat for angreb”, fastslår hun.

Brug din TR

Olav Wedege Bertelsen, der foruden at være medlem af hovedbestyrelsen i DM er fællestillidsrepræsentant for forskerne i Aarhus, mener, at rapporten viser, at der er brug for en stærkere og mere formaliseret beskyttelse af forskningsfriheden.

“Forskningsresultater er ikke til forhandling. Hvis lederne lokalt ikke står vagt om forskningsfriheden, ryger universitetets troværdighed og eksistensberettigelse”, understreger Olav Wedege Bertelsen.

Han påpeger, at universiteternes tillidsrepræsentanter allerede i dag udgør et uafhængigt supportsystem, i tilfælde hvor forskerne føler sig urimeligt pressede. Et system, som han også selv skal blive bedre til at synliggøre.

“Jeg får alt for få henvendelser, og derfor ved vi heller ikke, præcis hvad det interne pres består i. Mange af mine kolleger tænker nok ikke over, at forskningsfrihed er en del af deres arbejdsvilkår. Og at tillidsrepræsentanten kan være en stor støtte, hvis det kniber med at stå fast på fagligheden”, siger Olav Wedege Bertelsen.

Professor Heine Andersen medgiver, at et supportsystem formelt set er på plads. Men beredskabet er alligevel mangelfuldt.

“Hvad gør en klimaforsker, der bliver udsat for pres fra en kontorchef i Miljøministeriet? Hvad står der i universitetsloven om den frie forskning, og hvem passer på, at forskningsfriheden ikke bliver krænket? Man burde sende universitetsledelser inklusive bestyrelser, embedsmænd og tillidsrepræsentanter på obligatoriske kurser i den slags. Det kunne være et godt sted at starte”, mener Heine Andersen. ■

Ny rigsarkivar mødes med skepsis, fordi hun ikke er historiker

Lederen af en historiefaglig forskningsinstitution bør have en historiefaglig baggrund, mener historikere, der ser med bekymring på udnævnelsen af en embedsmand som ny rigsarkivar.

Udnævnelsen af Anne-Sofie Jensen som ny rigsarkivar fra 1. januar er kommet bag på mange i historiefaglige kredse. For første gang skal

Danmark have en rigsarkivar, som ikke er historiker. Den nye chef for Rigsarkivets 220 ansatte kommer fra en stilling som direktør for Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering, hun er cand.scient.pol. fra Aarhus Universitet og har en karriere som embedsmand i statsadministrationen bag sig.

Det valg har blandt andet skabt bekymring for, at forskningsarbejdet i Rigsarkivet fremover vil få mindre fokus, skriver DM Natur & Kultur.

“Der sker et brud, for alle forhenværende rigsarkivarer har været historikere og tilmed blandt landets førende historikere. Rigsarkivet er jo en sektorforskningsinstitution med forskere, der har leveret gedigne historiske analyser. Så man kan frygte, at et stort fokus på digitaliseringsprojektet fører til en neddrogning af forskningen”, siger Henning Bro, stadsarkivar på Frederiksberg.

Dårlige erfaringer i Norge

Henning Bro refererer til Norge, hvor man i 2014 ansatte rigsarkivaren Inga Bolstad, der kom fra Skattedirektoratet. Hun har måttet lægge ryg til en del kritik.

“I Norge er der et kolossalt efterslæb på håndtering af indkomne arkivalier, og forskningen har også lidt, blandt andet på grund af prioritering af digitaliseringen. Det er naturligvis en vigtig opgave, man må bare sikre en balance. Og her er min

vurdering, at en fagkyndig person i højere grad kan argumentere for de faglige tab, der vil kunne opstå ved en ensidig prioritering”, siger han.

Lektor i historie ved KU Jes Fabricius Møller deler Henning Bros betænkelighed over for den kommende rigsarkivars manglende historiefaglige baggrund.

“Ens faglighed definerer ens horisont. Hvis man ansætter en hammer, begynder alle problemer at ligne søm. Det er måske lidt frækt af mig at sige, men der er en fare for, at den nye leder måske ikke er helt klar over, hvad arbejdet består i”.

Skal forsvare autonomi

Jes Fabricius Møller peger samtidig på behovet for, at Rigsarkivet står som en selvstændig institution, der hævder sin egen faglighed og nødvendighed i samfundet.

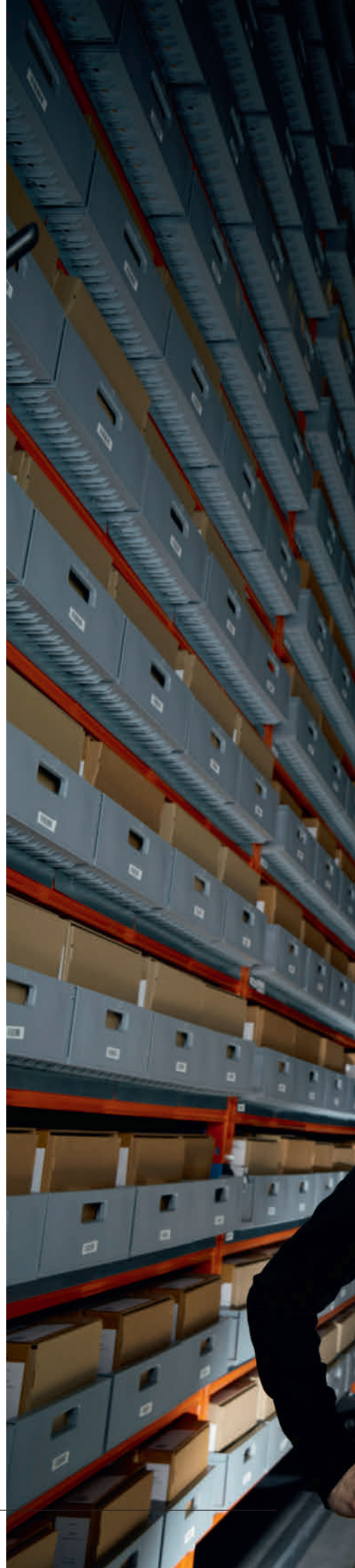
“Jeg tror ikke, man fornærmer nogen ved at kalde Anne-Sofie Jensen en loyal embedsmand. Og med det får vi måske en institution, der i endnu højere grad retter ind i forhold til staten. Men Rigsarkivets rolle er også at være statens uafhængige samvittighed. Der skal være noget autonomi. Så hvis de ringer fra Rigspolitiet og siger: Kan vi ikke droppe det pjat med at gemme e-mails? så vil jeg gerne høre rigsarkivarens svar”.

Hvad definerer en god rigsarkivar?

“Spørgsmålet er, hvilken skikkelse den nye rigsarkivar vil antage - som forsvarer af Rigsarkivets kernefunktion eller ved at rette ind og gøre, som kulturministeren har fået af pålæg fra Finansministeriet”, siger Jes Fabricius Møller.

“Hvis man ansætter en hammer, begynder alle problemer at ligne søm”.

Jes Fabricius Møller, lektor i historie ved KU





«

Kritikerne frygter, at den nye leder af Rigsarkivet, Anne-Sofie Jensen, vil nedprioritere forskningen, fordi hun ikke er historiker. Hun siger selv, at hun vil lytte til historikerne, og at "de bedste løsninger ofte findes, når mange fagligheder er i spil".

Ingen intern ballade

Også Henning Bro frygter en rigsarkivar med lidt for meget loyalitet i forhold til det politiske niveau. Men han vil også godt medgive, at Anne-Sofie Jensens erfaringer som embedsmand kan have sine fordele.

"Absolut. Det er da et fortrin med en person, der er født af og opvokset i centraladministrationen og kender dens funktioner. Nogle af os er lidt bestyrkede over det, der er sket, men selvfølgelig skal billedet nuanceres. Det hele kommer til at afhænge meget af, hvor meget personen vil lytte til fagligheden på stedet".

Mens bølgerne er gået højt uden for Rigsarkivet, har der internt været forholdsvis roligt omkring den nye chef. Det fortæller tillidsmand og seniorforsker Peter Birkelund.

"Der har været forbavsende lidt polemik internt og ret stor forståelse for, at Rigsarkivet er i en anden situation end for få år siden. Vi lægger mere vægt på det digitale og skal gøre det endnu mere. Og der må man sige, at Anne-Sofie Jensen har en profil, der rammer fint ind i det fremadrettede", siger Peter Birkelund, der selv har siddet i ansættelsesudvalget og derfor ikke vil komme ind på sine personlige tanker om valget.

Han stoler på, at Anne-Sofie Jensen vil lytte til sine medarbejdere i forhold til fagligheden omkring den historiske kulturarv.

"Hun har gode medarbejdere, og det tror jeg personligt vil være nok til, at hun vil have forståelse for, at det ikke kun handler om 1 og 0, men at vi har en lang historie bag os".

Og Anne-Sofie Jensen vil bruge sine gode medarbejdere. Det siger hun selv til Natur & Kultur.

"Jeg synes, at det er rigtig vigtigt, at man som leder er meget bevidst om, både hvilke kompetencer man har, og hvilke man ikke har. Jeg har gennem mit arbejdsliv arbejdet sammen med mange forskellige fagligheder og har den grundlæggende filosofi, at de bedste løsninger ofte findes, når mange fagligheder er i spil. Så jeg ser meget frem til at arbejde sammen med alle de dygtige medarbejdere - og deres forskellige fagligheder - i Rigsarkivet".

Hun forklarer, at hun søgte stillingen, fordi hun set en spændende og meningsfuld opgave i at få

bragt Rigsarkivets "skatkiste" af viden, data og information endnu mere i spil - en opgave, hvor digitalisering og nye teknologier skal være hjælpemidlerne.

Kan fokus på digitaliseringen i Rigsarkivet komme til at gå ud over andre opgaver, fx forskningen?

"Det er rigtig vigtigt, at man ikke betragter digitalisering som et mål i sig selv og som noget, man gør på bekostning af noget andet. Digitalisering er et værktøj, som vi skal bruge til at løse den opgave, Rigsarkivet er sat i verden for at løse, endnu bedre". ■



METTE BOCK: "HUN ER DEN RIGTIGE KVINDE PÅ POSTEN"

Kulturminister Mette Bock svarer her på den skepsis, som kritikere udtrykker omkring valget af Anne-Sofie Jensen som rigsarkivar.

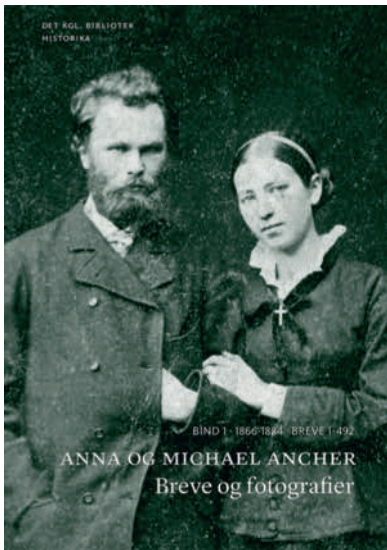
Er valget af Anne-Sofie Jensen udtryk for, at kerneopgaverne har ændret sig på Rigsarkivet i forhold til tidligere?

"I en tid, hvor vi skal digitalisere og gøre Rigsarkivet endnu mere tilgængeligt for borgerne, er der brug for en person, der har en stærk faglighed i forhold til både digitalisering og forandringsledelse. Anne-Sofie Jensen har efter min og ansættelsesudvalgets vurdering de helt rigtige kompetencer til at løse den opgave".

Der er frygt for, at historieforskningen på Rigsarkivet vil få mindre fokus fremover. Hvad er ministerens kommentar til det?

"Den frygt er - i min optik - ubegrundet. Rigsarkivet har en forskningsforpligtelse, som også fremover naturligt vil tage udgangspunkt i de historiske kilder og historiske kompetencer, som findes på Rigsarkivet".

Læs mere i DM Natur & Kultur



KUNST

Anna og Michael Ancher - Breve og fotografier

Elisabeth Fabritius (red.)
Historika, 2018, 5 bind a ca. 650 sider + 1 registerbind a ca. 250 sider, 1.495 kr.

Kunstnerparret Anna Ancher (1859-1935) og Michael Ancher (1849-1927) er kendt og elsket som nogle af de mest populære danske malere. Som de eneste fastboende Skagensmalere blev de tillige samlingspunkt for kunstnerlivet i byen fra 1879 og langt ind i det 20. århundrede. I deres hjem kom ikke blot deres danske og udenlandske kunstner venner, men også kunstsamlere, forfattere, komponister, arkitekter og embedsmænd, som havde en rolle i danmarkshistorien. De havde desuden begge et nært forhold til lokalbefolkningen, og såvel fiskere som deres koner og døtre tjente som modeller for kunstnerne. Anna og Michael Anchers store omgangskreds affødte en tilsvarende stor efterladt brevsamling, som udgør en hovedkilde til belysning af en helt central del af den danske kunsthistorie. Med denne udgivelse bliver dette brevmateriale tilgængeligt for offentligheden sammen med et større antal historiske fotografier af personer og lokaliteter mv., som var en del af Ancherparrets verden.

Se flere bøger på magisterbladet.dk

ARKÆOLOGI

In Mauretaniae maritimis - Marine Resource Exploitation in a Roman North African Province

Athena Trakadas
Franz Steiner Verlag, 2018, 667 sider, 89,00 € for e-bog

This study assesses the environmental, social and economic consequences of the Roman incorporation of the North African province of Mauretania Tingitana through the lens of marine resource exploitation. A new methodology is applied to analyse archaeological and descriptive data from the mid-1st to late 3rd centuries AD related to fishing, the consumption of fresh fish and shellfish, and the processing of salted foodstuffs, sauces and purple dyes. This analysis clarifies previous misconceptions regarding the marine environment and its exploitation that tend to focus only on the fish-salting industry; it incorporates an abundance of new data within an environmental framework in order to answer more accurately interpretations of past resource use and its role in the Roman economy.

HISTORIE

Struensees

Ulrik Langen
Aarhus Universitetsforlag, 2018, 100 sider, 100 kr.

Landsforræder, lykkeridder og tragisk helt. Mange etiketter er blevet hæftet på Johann Friedrich Struensee. Både da han levede, og efter at han i 1772 blev henrettet på skafottet. Det var lægen Struensees adgang til den syge kong Christian 7., der var med til at give ham magten og gøre ham til diktator. Men styret varede kun i 16 måneder. Og selv om Struensee på den korte tid nåede at gennemføre mange reformer, er det de politiske intri-

ger og trekantdramaet mellem Christian 7., dronning Caroline Mathilde og Struensee, der har fået et langt liv - i faglitteratur, film og fiktion. Bogen er en del af serien "100 danmarkshistorier".

LIGESTILLING



Demokrati uden kvinder?

Drude Dahlerup
U Press, 2018, 175 sider, 175 kr.

I bogen spørger Drude Dahlerup, hvorfor det trods mange års fremgang skal tage så lang tid at opnå fuld inklusion af kvinder i det politiske liv. Kvinder har kun en fjerdedel af pladserne i verdens parlamenter, og i de nye globale styresystemer er kvinderepræsentationen endnu mindre. Dahlerups svar er baseret på hendes mangeårige forskning. De bringer eksempler fra hendes arbejde som international konsulent omkring integrering af kvinder i politiske beslutningsprocesser. Den danske udvikling sættes ind i et internationalt perspektiv.

ARKITEKTUR

Sommerlandets arkitektur - Drømmen om det gode liv

Nan Dahlkild (red.)
Museum Tusulanums Forlag, 2018, 252 sider, 248 kr.

Bogen handler om sommerarkitekturens historie fra Frederik 2.s lille lystslot Lunde have ved Kronborg til århusindskiftets primitive overnatningssteder i naturen. Udviklingen afspejler forskel-

lige perioders og samfundsgruppers forestillinger om "det gode liv". Bogen undersøger deres baggrund og formidling i debatter, bøger og tidskrifter. Den uddyber den historiske udvikling i forskellige dele af landet og dokumenterer de mange typer af bygninger og bebyggelser - fra landsteder, sommervillaer og typehuse til feriebyer, kolonihaver og campingpladser. I sommerlandet findes en væsentlig kulturarv.

PSYKOLOGI



Hvis det ikke er held, hvad fanden er det så? - 5 trin til at præstere optimalt

Jacob Lindeblad
Frydenlund, 2018, 176 sider, 269 kr.

Bogen hjælper dig til at indfri dit fulde potentiale. Uanset om det er i dit personlige eller professionelle liv, på sportspladsen, i uddannelsessystemet eller noget helt femte.

Man kommer kun et vist stykke med held. Talent kan heller ikke bære dig hele vejen. Så hvad er det, der gør, at nogle mennesker formår at præstere der, hvor vi andre giver op? Det ved Jacob Lindeblad alt om, og i sin nye bog giver han al sin viden videre til dig, der vil præstere optimalt. Du lærer at turde finde ind til så stærk en drøm, at det ikke er dig, der har fat i den, men den, der har fat i dig. Bogen gør dig klogere på energier, elastikker, nøglen til stresshåndtering og på at regulere dine egne følelser.

Værsgo. Lån & Spar giver tæt på

7 mio. kr.

tilbage i renter til kunder,
der er medlem af DM

I januar sætter vi i alt 6.955.018 kroner ind på lønkontoen hos medlemmer af DM. Det er renter til de mange medlemmer, som benytter sig af fordelene ved at være en del af en faglig organisation, der er medejer af Lån & Spar.

Som DM-medlem kan du få personlige fordele og ekstra gode vilkår hos os. For eksempel 5% i rente på lønkontoen. Vi synes nemlig også, der skal være kontante fordele ved fællesskaber.

Sådan får du 5% 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).
- Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån, skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit.
- De 5% i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen.
- Der er 0% på resten.
- Rentesatserne er variable og gælder pr. 1. november 2018. Se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkaar

Læs mere på www.lsb.dk/dm

Bliv kunde i
Lån & Spar Bank
Ring 3378 1952, book
på lsb.dk/dm eller
skriv til dm@lsb.dk



Dansk
Magisterforening

Lån & Spar

Debat og blog

Sidste frist for debatindlæg til nr. 2 er mandag den 28. 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.



DM - HJÆLP OS TIL AT SYNLIGGØRE DET ENORME PRES PÅ DEN OFFENTLIGE FORVALTNING!

Af Tina Borgmann på vegne af AC-tillidsrepræsentanterne i Teknik- og Miljøforvaltningen, Københavns Kommune

Det her er en appel til jer, vores fagforbund, og dem, vi stod sammen med under forhandlingerne om OK 18. Vi har brug for hjælp til at skabe opmærksomhed omkring det pres, der er på den offentlige forvaltning, og til at få vores politikere til at tænke lidt længere end til næste budgetår.

Der mangler en politisk debat om det hensigtsmæssige i udligningsordning og anlægsloft, og de faglige organisationer kunne meget passende starte her, da det rammer deres medlemmer. Vi har allerede sagt farvel til mange dygtige, engagerede og kvalificerede kolleger, som pga. politiske beslutninger, både

på Christiansborg og på rådhuset, ikke længere er en del af det fællesskab, de brænder for at være en del af.

Som tillidsrepræsentanter i hovedstadens tekniske forvaltning har 2018 været et svært år. Årsagerne er komplekse, og det er svært at gennemskue, om vi tidligere kunne have gjort noget for at hjælpe vores kolleger. I København betød den kommunale udligningsordning besparelser på 720 mio. kr., bl.a. 10 pct. på administration. Vedtagelsen af budgettet for 2019 medførte flere besparelser, ligesom effekten af anlægsloftet betød besparelser. Teknik- og Miljøforvaltningen har desuden det sidste trekvarte år haft en række økonomiske udfordringer, og den direkte effekt har været en mærkbar reduktion i antallet af medarbejdere/kolleger.

De forvaltningsspecifikke udfordringer bunder i tre sager, der også har haft mediernes bevågenhed. Opkrævning af for højt gebyr i den kommunale for- tovsordning = besparelser på 51 mio., her er 52,5 årsværk nedlagt. En lovændring medførte, at der ikke kan opkræves gebyrer for containere på offentlig vej, og politikerne

“Vi har allerede sagt farvel til mange dygtige kolleger, som pga. politiske beslutninger ikke længere er en del af det fællesskab, de brænder for at være en del af”.

Opslag – Knæk Cancer

Kræftens Bekæmpelse uddeler 10 millioner til Ny kræftmedicin – indsamling af erfaringer fra klinisk praksis

Ny kræftmedicin tages i brug på baggrund af videnskabelige undersøgelser på udvalgte patientgrupper. Når medicinen anvendes i almindelig daglig praksis, kan erfaringen med medicinen være anderledes. Medicinen anvendes ofte til en bredere patientgruppe end i det kliniske forsøg – for eksempel ved at patienter har flere samtidige sygdomme end tilladt i forsøget. Patienterne kan også i daglig klinisk praksis have andre bivirkninger end undersøgt i de forsøg, der ligger til grund for godkendelsen af lægemidlet. Det vil sige, at når medicinen godkendes og tages i brug, kan der være begrænset viden om, hvem medicinen i en bredere forstand gavner eller ikke gavner. Dette gælder i særlig grad ny biologisk og immunterapeutisk behandling.

Kræftens Bekæmpelse ønsker en mere systematisk opsamling af erfaringerne med ny medicin – så både patienter og læger har et bedre beslutningsgrundlag. Der er behov for at indsamle både patienternes og lægernes erfaring med ny medicin samt kortlægge, hvordan medicin udbredes og anvendes i forskellige behandlingslinjer/kombinationer for forskellige patientgrupper og molekylærbiologiske profiler. Herunder er der også behov for at udforske nye metoder til at evaluere effekter og bivirkninger af ny medicin under ibrugtagning, f.eks. ved at bruge patientrapporterede oplysninger.

Der afsættes derfor i alt 10 mio. kr. af Knæk Cancer 2018-midlerne til indsamling af erfaringer fra klinisk praksis.

Puljen kan søges af faglige grupper – for eksempel DMCC'ere, videnskabelige selskaber, forskergrupper m.v.

Se hele opslaget samt vejledning på vores hjemmeside: www.cancer.dk/bevilling.

Ansøgningsfrist:

Der kan ansøges 4 gange årligt:

9. januar, 3. april, 6. august og 9. oktober kl. 15.00.

Kræftens Bekæmpelses Videnskabelige Udvalg (KBVU)

Støtte til eksperimentel, klinisk og epidemiologisk kræftforskning

Ansøgningsfrister:

Hoveduddelingen:

- 1. februar 2019 kl. 15.00:

Projektstøtte, postdocstipendier og udlandsophold over 1 måneds varighed inkl. løn.

Andre uddelinger:

- 14. december 2018 kl. 15.00:

Juniorforskerpris

- 15. februar, 15. maj, 15. august og 15. november kl. 15.00:

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

Ansøgningskema:

Elektronisk ansøgningskema samt Information om støttemuligheder og formkrav finder du på vores hjemmeside www.cancer.dk/bevilling.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Michelle Malou Speiermann på mimas@cancer.dk eller 3525 7258.

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



har besluttet, at byggesagsgebyrer skal skattefinansieres. Gebyrer og takster har fyldt så meget, at Borgerrepræsentationen har besluttet at analysere alle forvaltningens takster og gebyrer (dvs. hvilket grundlag de hviler på). Det vil få personalemæssige konsekvenser, da der er et krav til forvaltningen om at skulle være omkostningseffektiv.

Særligt vedtagelsen af budgettet for 2019 og udmøntningen af anlægsloftet rammer Teknik- og Miljøforvaltningen hårdt. Dels i form af opgavebortfald, dels pga. de forvaltningsspecifikke besparelser. Det har kostet ca. 70 årsværk udmøntet i 31,5 stillingsnedlæggelser og 25 afskedigelser plus 38 stillinger, der allerede er forsvundet på anlægsområdet i løbet af 2018. Der har været for lidt fokus på de negative sider af anlægsloftet - mens alle anerkender nødvendigheden af udgiftsstyring. Således kan vi se frem til at skulle sige farvel til yderligere 40 kolleger i det nye år.

Det vil få effekt på byens udvikling, for ud over de kolleger, vi mister, bremser anlægsloftet kommunens muligheder for at renovere og udvikle byen. Udskydes renoveringer, bliver det dyrere at udføre dem i fremtiden. Uden udvikling kan vi ikke imødekomme de behov, byens borgere vil have i fremtiden, som omfatter klimasikring, udbygning af cykelstinet og genopretning af vejene. Der vil blive bygget skoler og daginstitutioner, men alt andet må skæres ned. I Børsen medio december udtalte en af landets store entreprenører, at der var meget stille i branchen p.t. Mange er stadig i arbejde, men de er ved at færdiggøre store projekter, og der bliver ikke igangsat nye. De fleste anlægsprojekter er flere år undervejs, så måske er det nu, kommunerne skal turde bruge penge på offentlige anlæg, som der både er behov for og råd til, hvis vi i tide skal komme næste konjunkturedgang i møde og undgå videnstab i det offentlige.



FLYT FOKUS FRA SENIORER TIL UNGE

Thure Hauser, snart senior

Sidste nummer af Magisterbladet starter med flere indlæg, som endnu en gang viser de stigende urimeligheder for unge, som gerne vil ind i universitetsverdenen, med løse ansættelser og

“Selvfølgelig vil længere ansættelse af seniorer gå ud over unges muligheder for at komme ind, hvilket er urimeligt”.

usikre lønforhold. Længere fremme i bladet kommer så en artikel om, at magistre vil blive længere på arbejdsmarkedet i fremtiden. Til min undring fremstilles dette som noget positivt, at seniorer, som allerede har et job, skal have endnu bedre forhold for at kunne blive endnu længere på jobbet. Hvad med de unge fra starten af bladet - skal de ikke have en chance i stedet? Selvfølgelig vil længere ansættelse af seniorer gå ud over unges muligheder for at komme ind, hvilket er urimeligt. Jeg har hørt tale om aldersdiskriminering - men kun om, at det skulle være synd for seniorer, ikke for de unge. Så magistre: Arbejd for at genindføre stop for ansættelser ved pensionsalderen, men også for gode ulønnede emeritusordninger for dem, som gerne vil blive ved. Og læg så meget mere energi i at få øget universiteternes basisfinansiering, så løstansatte unge kan få rigtige job.



Dennis Nørmark er antropolog, forfatter, konsulent og foredragsholder.

SÅDAN BEHOLDER DU KONSULENTJOBET OG BEVARER SELVRESPEKTEN

Hvis du som humanist og akademiker skal blive ved med at være konsulent og samtidig have selvrespekten i behold, så skal du gøre en eller flere af disse ting:

Dennis Nørmark

Da jeg for nogle måneder siden udgav bogen "Pseudoarbejde" sammen med filosof Anders Fogh Jensen, blev jeg ofte spurgt, om jeg nu havde tænkt mig at lægge konsulentarbejdet på hylden. Årsagen var den, at jeg brugte et par af bogens knap 300 sider på også at blotlægge de lettere tvivlsomme produkter, jeg i knap ti år var med til at sælge. Men inden vi alle begiver os ud i en forudsigelig kritik af konsulentbranchen som arnested for alverdens varme luft, er det på sin plads at præcisere, at man som humanist og akademiker sagtens kan kaste sig ud i at fakturere andre for sine ydelser uden at sælge ud af al selvrespekt.

Her kommer en lille håndfuld retningslinjer. Alt sammen ud fra mine egne erfaringer.

Sig stop, når nogen sælger noget, du ikke kan

Rundt omkring konsulenten bor sælgerne. Sælgerne har til formål at få dig afsat til en kunde, og det er derfor ikke sjældent, at man pludselig hører sælgeren sælge noget, man selv med sikkerhed ved aldrig kan leveres.

Her skal du sige nej.

Nej, det, vi laver, er ikke nøglen til succes for jeres forretning

Årsagen til, at konsulenter ender med at skabe så meget pseudoarbejde i organisationer, er, at de så ofte oversælger det produkt, de står med.

Hvis det ikke gør nogen forskel, så hold op

Hvis der virkelig ikke er nogen, der har haft synderligt gavn af din viden, din workshop eller din omhyggelige rapport, så er det bedst at forlade ræset, inden det rygtes, at dine dyre besøg er spild af tid og penge.

Du sælger kun ud, hvis du sælger ud

Der vil altid være nogle blandt dine typisk mindre succesfulde medstuderende fra universitetet, der vil se ned på det, du laver. Disse evige showstopperer er der al mulig grund til at ignorere, medmindre du rent faktisk begynder at interessere dig mindre for, om det, du siger, stadig har en solid forankring i den videnskab, du forlod.

Prøv, om du kan undgå at blive fastansat

Husk på, at du blev konsulent for at forsøge at skabe værdi i nogle timer og så skynde dig videre til det næste sted, hvor du kunne gøre det samme. Derfor skal du være meget tilbageholdende, inden du siger ja til at flytte helt ind i virksomheden blot for at finde ud af, at der ikke rigtig er noget at lave.

Læs hele indlægget på magisterbladet.dk





VIL DU LEDE DEN DIGITALE UDVIKLING?

Med en Master i it-ledelse bliver du i stand til at træffe beslutninger på højt strategisk niveau og drive digital forandring. Master i it-ledelse klæder ledere på til fremtiden.

Læs mere på itu.dk/master



FOR LEDERE OG SPECIALISTER

INTENSIV LÆRING PÅ KORTE SOMMERKURSER

STÅ STÆRKERE MED ET FAGLIGT LØFT

Vores kurser sætter dine kompetencer i spil med undervisning, der tager udgangspunkt i relevante teorier og konkrete metoder. Kombineret med indspark fra erfarne praktikere hjælper det dig til at se egne udfordringer i et nyt perspektiv.

Du får mulighed for at inddrage cases fra egen virksomhed, udvide dit professionelle netværk og få værdifuldt input i sparringen med både medkursister og kompetente forskere fra CBS.

Et udpluk af CBS Executive Sommerkurser:

- Retorisk Lederskab
- Interessevaretagelse: Stakeholderrelationer og Lobbyisme
- Effektiv Strategisk Ledelse gennem Positiv Psykologi
- Skriftlig Ledelse
- Design som tilgang til Innovation
- Fra Strategi til Virkelighed – Storytelling som Ledelsesværktøj
- Samskabelse og Frivillighed

CBS EXECUTIVE

 Tilmeld dig på sommerskole.dk