



“Karl Marx er ved at få ret, fordi vi ejer vores produktionsapparat, som er vores hjerne”.

Månedens iværksætter side 50-53

Kyniske ledere
stresser magistre

12

Magistres pensions-
penge arbejder på
Vestbredden

15

Tillidsreformen,
der blev væk

38

Blog og debat
fra magisterbladet.dk

60

VERDENS KLOGESTE SOMMERFERIE

CBS Executive Sommerskole tager nu imod tilmeldinger til årets 23 forskellige sommerskolekurser. Igen i år finder kurserne sted i uge 33 og 34 og består, som altid, af 5 dages intensiv faglig forkælelse.

På professionel vis, og med de bedste undervisere, der har den nyeste viden inden for deres felt, samt i godt selskab og samarbejde med andre nysgerrige

deltagere, får du den opgradering, som du ønsker dig eller burde have.

Årets 23 sommerskolekurser handler om:

- Ledelse og Organisation
- Strategi og Innovation
- Økonomi og Finans
- Salg og Marketing

Læs mere og tilmeld dig på Sommerskole.dk

CBS
EXECUTIVE

Absurd debat

Hvad er kvalitet i de videregående uddannelser, og hvordan styrker vi den? Det skal det kvalitets- og relevansudvalg, som Morten Østergaard nedsatte i efteråret 2013, komme med bud på. Udvalget er uden uddannelsesforskere og uden forskere og undervisere fra humaniora eller naturvidenskab. Økonomerne i udvalget er udpeget i deres personlige egenskab, hedder det.

Det er dog besynderligt, at ministeriet ikke har kunnet finde blot en enkelt dansk forsker uden for samfundsvidenskab, hvis personlige egenskaber kunne gavne udvalget. Men udvalget er selv opmærksomt på den ensidige sammensætning og har for at råde bod herpå inviteret en kreds af interessenter med i en følgegruppe, hvor vi kan komme med input til udvalgets arbejde. Det er al ære værd, at man på denne måde og med møder på uddannelsesinstitutionerne forsøger at få så mange vinkler og perspektiver på udvalgsarbejdet som muligt. Men ministeriet har sat en alt for stram tidsfrist til at give udvalget en realistisk mulighed for inden årets udgang at levere en samlet rapport, der afspejler kompleksiteten i begreber som relevans og kvalitet.

Og det er måske det allermest bekymrende. For det flyger allerede med analyser og rapporter, der generaliserer over uddannelserne og deres manglende brugbarhed på arbejdsmarkedet. Historier om svigt og dårlig kvalitet på uddannelserne er rigtig godt stof for tiden. Det giver dramatiske overskrifter og politikere, der står i kø for at profilere sig med letkøbte, kortsigtede forslag til en ny uddannelsespolitik. Dommedagsoverskrifter dominerer skrevne og elektroniske medier, hver gang en ny uddannelsesrapport fra en tænketank, erhvervsorganisation eller ministeriel kommission offentliggøres.

Før jul var det Produktivitetskommissionens rapport om uddannelserne, som blev til absurde generaliserende overskrifter om ligeglade humanister, der ødelægger produktiviteten. Rapportens snævre definition på produktivitet er ganske foruroligende, men den skelner dog mellem de klassiske humani-

stiske fag, som ikke har ledighedsproblemer, og de nye humanistiske kombinationsuddannelser med et større ledighedsproblem. Selv om rapporten således ikke giver belæg for en generel hetz mod humaniora, har den ført til højroastede krav fra politikere og erhvervsfolk om begrænsninger og økonomiske tvangsforanstaltninger over for humaniora og de studerende, der formaster sig til at vælge humanistiske fag.

Nu er det så Danmarks Akkrediteringsinstitution, der har offentliggjort en rapport om uddannelsernes erhvervsrelevans. Medierne gik igen i selvsving med katastroferapporter om, at halvdelen af alle uddannelser er helt uden relevans for arbejdsmarkedet, og påstande om, at de studerende på disse kan se frem til et liv i ledighed og med lav livsindkomst. Men rapporten viser fak-

“Det er uhyre vigtigt, at kvalitets- og relevanskommissionen kommer med mere afbalancerede og langsigtede anbefalinger til politikerne end dem, luften er tyk af for tiden”.

tisk ikke noget særligt om beskæftigelsesfrekvensen for kandidaterne fra de kritiserede uddannelser, og kendsgerningen er, at der på mange af de nævnte uddannelser ikke er noget ledighedsproblem. Rapporten tegner et billede af aftagerpaneler, der ikke fungerer efter hensigten, og det er så blevet fejlfortolket som

manglende erhvervsrelevans – og i kølvandet herpå kommer forstærkede krav om ændringer i uddannelsernes indhold og indgreb i det frie studievalg.

Det er uhyre vigtigt, at kvalitets- og relevanskommissionen kommer med mere afbalancerede og langsigtede anbefalinger til politikerne end dem, luften er tyk af for tiden. Vi må kræve anbefalinger, der ikke reducerer uddannelsernes formål til et spørgsmål om høj livsindkomst og snævre produktivetsmål. Derfor må DM's medlemmer på uddannelsesinstitutionerne på banen med viden og perspektiver på debatten. Det kan blandt andet ske ved de debatarrangementer, DM arrangerer i Aarhus 3. marts og i København 28. februar. Jeg håber, mange vil møde op og bidrage til denne meget vigtige uddannelsesdebat.

Ingrid Stage

Hovedbestyrelsen for Dansk Magisterforening

Ingrid Stage, formand

Peter Grods Hansen,
DM Offentlig

Line He-Gjerløff, DM Offentlig

Anders Chr. Rasmussen,
DM Offentlig

Frederik Dehlholm, DM Privat

Camilla Gregersen, DM Privat

Bjarke Friberg, DM Privat

Leif Søndergaard,
DM Forskning & Videregående
Uddannelse

Olav Wedege Bertelsen,
DM Forskning & Videregående
Uddannelse

Thomas Vils Pedersen,
DM Forskning & Videregående
Uddannelse

Hans Beksgaard, DM Forskning
& Videregående Uddannelse

Erik Alstrup, DM Forskning &
Formidling

Inger Staahl Jensen, DM
Honorar- og timelønnede, del-
tidsansatte og arbejdssøgende

Hanne Götzsche, DM Pensionist

Charlotte Palludan,
Fagforeningslisten

Mette Thygesen,
DM Studerende

Hans Chr. Gørup Nilsen,
DM Studerende

Se annoncen for debatarrangementerne på side 47.

Kender du nogen, der styrer gennem tillid?

Ovenstående spørgsmål blev stillet mig af en pressemedarbejder fra en organisation, hvis navn er redaktionen bekendt, som vi plejer at skrive, når der er grund til at skjule identiteten. Formålet var at få nogle cases, der – frit fortolket – kunne demonstrere tillidsfuldhedens undergørende virkning på en arbejdsplads til gavn ikke mindst for de ansatte.

Øh ... jeg kunne ikke lige komme på nogen. Styrer gennem tillid!? Altså i modsætning til mistillid, eller hvad? spurgte jeg. Hvor tillid til medarbejdere er det styrende princip for ledelse? Ja, noget i den retning ... hvor målstyring, kontrol, evaluering og dokumentation af de ansattes indsats ikke stjæler det meste af dagen, lød svaret så nogenlunde. Altså i modsætning til New Public Management, tænkte jeg straks. Jeg kunne ikke lige komme på nogen. Tænkte lidt på min egen arbejdsplads, men kunne vi være case?

Spørgsmålet må udspringe af en virkelighed, hvor spørgsmålet, om man kender et menneske, også giver mening. Apropos menneske: For nogle år siden indførte Danmarks Radio en ny type chefer – menneskechefer, blev de kaldt. Intet mindre. De skulle i deres ledelse fokusere på den del af produktionsapparatet, der ikke var maskiner, tal, excel-ark, målopfyldelse og mere af samme skuffe. De skulle tage sig af de levende væsener på arbejdspladsen. Om det blev for besværligt, eller om det absurde i betegnelsen blot gik op for de ikkemenneskelige chefer, står hen i det uvisse. I dag er der bare chefer tilbage.

Vores indenrigsminister Margrethe Vestager slog på tromme for tillidsfuld ledelse i det offentlige for nogle år siden. Det var før, hun blev minister. Nu er hun minister og kan gøre noget ved det.

Og hermed er jeg ved pointen: På redaktionen satte vi os for at eftersøge en eventuel tillidsreform. Var den stadig på dagsordenen og aktuel? Var der et opbrud fra New Public Management, der i mange år har fejlet hængende hen over danske arbejdspladser som et ottende onde?

Resultatet af vores jagt på et svar kan du læse i artiklen "5 kapitler om tillidsreformen, der blev væk" på siderne 38-43. God fornøjelse! Trods alt.



“Jeg kan godt lide at bryde regler. Indeni ligger krudt-tønden, og den er en stor drivkraft for mig”.

FASTE RUBRIKKER

- 3 **LEDER** Absurd debat
 - 10 **SIDEN SIDST**
 - 20 **NYE BØGER**
 - 22 **DM PÅ SAGEN** Aktuelle medlemssager
 - 32 **NYE BØGER**
 - 37 **NYE BØGER**
 - 46 **SIDEN SIDST**
 - 49 **LIGE UDKOMMET**
Didaktik – lærerfaglighed, skole og læring
 - 54 **SIDEN SIDST INTERNATIONALT**
 - 56 **KOMMENTAR** Hospitalernes karriereveje – eller vildveje
 - 58 **DM · MEDLEMSTILBUD**
 - 60 **BLOG & DEBAT** FRA MAGISTERBLADET.DK
 - 62 **FAGLIGT FORUM**
-
- 64 **LEDIGE STILLINGER**
-
- 70 **MEDDELELSER**

Magisterbladet:
Peter Bangs Vej 30
2000 Frederiksberg
Telefon 38 15 66 00 (kl. 10-16)
Telefax 38 15 66 65
Internet: www.magisterbladet.dk
e-mail: magisterbladet@dm.dk

Al henvendelse vedr. abonnement og adresseændring: 38 15 66 00 og bed om medlemsafdelingen. Abonnement på Magisterbladet koster 225,50 kr. per kvartal.

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

Lisbeth Ammitzbøll
la@dm.dk

Liv Kretzschmer
lk@dm.dk

Thomas Böttcher
tb@dm.dk

Pernille Siegumfeldt
psi@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon:
38 15 66 52

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

Design og produktion:
Datagraf Communications
www.datagraf.dk



ARTIKLER



- 6** Uskønt forløb op til fyringsrunde
- 8** Nye censorvilkår skaber uro
- 12** Kyniske ledere stresser magistre
- 14** Iværksættere skal have bedre betingelser
- 15** Magistres pensionspenge arbejder på Vestbredden



- 19** "Vi er ikke en politisk pensionskasse"
- 24** Whistleblowere fløjtede 51 gange i 2013
- 26** Det står skidt til på danske arbejdspladser
- 28** Kunsten er kernen i det hele
- 34** Skaf et job!



- 38** Tillidsreform 1: Intet nyt fra Slotsholmen
- 40** Tillidsreform 2: Fra værdier til incitamenter
- 41** Tillidsreform 3: Konkurrence uden fremdrift
- 42** Tillidsreform 4: Værste ledelseskriser siden 1864



- 43** Tillidsreform 5: Bureaucratiets genkomst
- 44** Uddannelsesordning fungerer ikke på universiteter
- 47** Dimittendledigheden stiger
- 50** Månedens iværksætter
- 57** Det går rigtig godt for akademikere – i arbejde

Forsidefoto: Henrik Petit

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 45.800 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

Kontrolleret oplag: 32.486
i perioden 1. 7.2012-30.6.2013

Produktionsplan:

Nr. 3 2014
Udkommer: 21. marts
Deadline debat: 10. marts
Deadline annoncer: 12. marts
Deadline kalender: 12. marts

Nr. 4 2014
Udkommer: 19. april
Deadline debat: 7. april
Deadline annoncer: 9. april
Deadline kalender: 9. april

Nr. 5 2014
Udkommer: 15. maj
Deadline debat: 5. maj
Deadline annoncer: 7. maj
Deadline kalender: 7. maj

Uskønt forløb op til fyringsrunde

Nye betingelser for en seniorordning, der lod vente længe på sig. Korte tidsfrister på kun en uge til at træffe beslutninger med store konsekvenser. DM's forhandlere og fællestillidsrepræsentanten på Aarhus Universitet kalder processen forud for den store fyringsrunde for kaotisk og uforberedt.



“Fratrædelser og seniorordninger har skullet aftales over stok og sten, og alene tempoet skaber kaos og en voldsom utryghed blandt medarbejderne. Alt i alt efterlader det hos mine kolleger et indtryk af, at ledelsen ikke har udvist rettidig omhu”, siger Per Dahl, fællestillidsrepræsentant for DM’erne på Aarhus Universitet

HVAD TILBYDER UNIVERSITETET?

- Medarbejdere på 60 år og derover med 10 års ansættelse i staten kan søge en seniorordning med nedsat arbejdstid og ekstra pensionsbidrag fra 1. april 2014 og max 18 måneder frem.
- Ansatte, der kommer i betragtning til en frivillig fratrædelse, skal have været ansat i minimum ni år for at komme i betragtning. De kan se frem til en ekstra månedsløn og to, hvis de arbejder i opsigelsesperioden.
- De, der bliver prikket, får en fratrædelsesordning på funktionærlovens vilkår. De bliver ikke fritstillet i opsigelsesperioden.
- Der følger ikke et automatisk et kompetenceafklaringsforløb med fratrædelserne. De skal forhandles individuelt.

Selv på en institution med 11.000 ansatte og en årlig omsætning på 6,5 milliarder kroner giver det kolossale rystelser i fundamentet, når ledelsen få dage før jul melder ud, at besparelser for 225 millioner skal findes på lønkontoen i 2014 og 2015.

Det er situationen på Aarhus Universitet, hvor rektor og bestyrelsesformand kom med den dystre besked lige op til jul. Ingen havde for sent i efteråret 2013 kommunikeret ud, at universitetet var i store økonomiske problemer, endsize at de var af et omfang, så fyringer kom på tale. Universitetets krise var nemlig ikke for alvor erkendt, førend den nye rektor, Brian Bech Nielsen, der trådte til i sommeren 2013, fik dannet sig et overblik over situationen.

Det lukkede forløb betød, at udmeldingen kom bag på alle andre og skabte, hvad tillidsrepræsentant Per Dahl

kalder for “en panikagtig stemning”.

Siden jul har DM og andre organisationers forhandlingskonsulenter samt universitetets tillidsrepræsentanter og HR-personale været på døgnvagt for at orientere og vejlede de mange nervøse ansatte om deres rettigheder og muligheder. På stormøder, mails og gennem personlige samtaler er medarbejderne bl.a. blevet præsenteret for de ordninger, som ledelsen lokker med, hvis man vælger at gå frivilligt. Eller rettere: Man kan søge om en ordning. Man får den ikke automatisk, for ledelsen forbeholder sig retten til ikke at imødekomme en ansøgning.

Især TAP’erne, det teknisk-administrative personale, forventes at blive

hårdt ramt i den kommende nedskæringsrunde. To ud af tre stillinger, som nedlægges, skal findes i administrationen – det svarer til en seks procents besparelse på området – mens tre procent skal hentes blandt det videnskabelige personale, VIP'erne.

Begrænset forhandlingsrum

I skrivende stund har universitetets ansatte kunnet melde ind til deres institutleder, om de er interesserede i at tage imod en seniorordning eller en anden frivillig fratrædelsesaftale. Først når indstillingerne er blevet behandlet i løbet af februar, vil universitetet have et endeligt overblik over, hvor mange fyringer der bliver nødvendige. Ud fra forhåndsinteressen at dømme har DM's forhandlingskonsulent for det videnskabelige personale på universitetet, Charlotte Fog-Nielsen, i første omgang ment, at antallet af frivillige ordninger ville blive rigtig stort. Men desværre har forhandlingsrummet været stærkt begrænset.

“Det er nogle meget lidt attraktive fratrædelsesordninger, ledelsen har skruet sammen. Dels skal man have været ansat i minimum ni år for at komme i betragtning, dels udløser det kun en enkelt ekstra månedsløn, hvis man tager imod en frivillig fratrædelse, og to måneder, hvis man arbejder i opsigelsesperioden. Der følger heller ikke automatisk et kompetenceafklaringsforløb med, også det skal forhandles individuelt. I det hele taget er der meget lidt incitament til at tage imod ordningen”, vurderer Charlotte Fog-Nielsen.

Også Sarah Rosenkrands, DM's forhandlingskonsulent for universitetets DM-medlemmer i teknisk-administrative stillinger, undrer sig over, at ledelsen ikke har mere i posen til dem, der overvejer at gå.

“I en sparerunde så voldsom som denne er det vanskeligt at forstå, at arbejdsgiveren ikke kan tilbyde en mere attraktiv ordning, så de mange dygtige medarbejdere kan komme fornuftigt videre på arbejdsmarkedet”, siger Sarah Rosenkrands.

Ingen rettidig omhu

Per Dahl, DM'ernes fællestillidsrepræsentant på Aarhus Universitet, er

heller ikke imponeret over hverken processen eller over indholdet af ledelsens udspil.

“Vi har fx forsøgt at forhandle en længere implementeringsfase for besparelserne igennem, men uden held. Derfor har fratrædelse og seniorordninger skullet aftales over stok og sten, og alene tempoet skaber kaos og en voldsom utryghed blandt medarbejderne. Betingelserne for seniorordningen er blevet fremlagt meget sent, så medarbejderne kun fik en lille uge til at tage stilling til vilkår i deres arbejde, som kan ændre resten af deres tid på universitetet. Hverken ledelsen eller HR synes at have tænkt forløb og kompleksitet i så omfattende en besparelsesmanøvre igennem.

Detailspørgsmål og uforudsete konsekvenser bliver ved med at dukke op. Alt i alt efterlader det hos mine kolleger et indtryk af, at ledelsen ikke har udvist rettidig omhu”, siger Per Dahl.

Science & Technology bliver ekstra hårdt ramt af besparelser. Det skyldes ikke mindst, at de eksterne bevil-

linger ikke er løbet ind, som der var budgetteret med. At besparelserne på det teknisk-administrative personale løber op i 57 millioner alene i år, skyldes et hængeparti efter den omfattende reform, der blev iværksat i 2011, vurderer Per Dahl.

“I stedet for allerede dengang at begynde at tilpasse administrationen til den nye organisation, lod man stå til. Derfor er man i dag nødt til at barbære i medarbejderstaben med grønthøsteren”, siger Per Dahl.

Ledelsens skisma

Rektor Brian Bech Nielsen vil godt medgive, at de ændrede betingelser for de seniorordninger, som universitetet tilbyder, burde være kommunikeret bedre ud. Men overordnet set mener han faktisk, at universitetet tilbyder fornuftige fratrædelsesordninger.

“Afskedigede medarbejdere vil modtage et tilbud om individuel rådgivning til jobsøgning, og der kan efter en individuel og konkret vurdering aftales kompetenceudvikling i opsigelsesperioden. Vilkårene skal ses i forhold til, at vi står foran store besparelser og i forhold til, at ledelsen i det hele taget står i et skisma om, at universitetet på den ene side skal tilbyde så gode aftrædelsesmuligheder som

muligt, samtidig med at man skal holde udgifterne nede for at undgå yderligere besparelser”, forklarer Brian Bech Nielsen.

Rektor understreger, at han oplever samarbejdet med både tillidsfolkene og Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) som meget velfungerende og konstruktivt i en svær

situation. Og han er godt klar over, at hverdagen på den anden side af fyrringsrunden også skal have opmærksomhed.

“Lige nu har vi fokus på de medarbejdere, vi desværre skal sige farvel til. Men der ligger også en opgave i forhold til de blivende medarbejdere, deres arbejdsmiljø og, ikke mindst, prioriteringen af opgaverne. Det er ikke meningen, at nogen skal løbe hurtigere, end de allerede gør”, pointerer Brian Bech Nielsen. <<

“Universitetet skal på den ene side tilbyde så gode aftrædelsesmuligheder som muligt, samtidig med at man skal holde udgifterne nede for at undgå yderligere besparelser”.

Brian Bech Nielsen,
rektor, Aarhus Universitet

Magisterbladets redaktion følger situationen på Aarhus Universitet nøje og skriver løbende nyt på magisterbladet.dk.



“Det er fagligt uforsvarligt at have så lidt tid til censoropgaven”, siger lektor Jens Jakob Ellebæk, læreruddannelsen ved UC Syddanmark.

“Jeg er nødt til at sige, at vi har lavet en cirkulærefejl, og det beklager jeg. Så den norm, vi har meldt ud, er ikke gældende. Den trækker vi hermed tilbage”.

Tove Hvid Persson, dekan, UCC

Nye censorvilkår skaber uro

Læreruddannelsens Ledernetværk undlod at drøfte nye censorvilkår med Dansk Magisterforening, inden de blev vedtaget. Nu er vilkårene trukket tilbage, men udsigten til forringede arbejdsforhold får både censorer og censorformænd til at slå bak.

Fagligt uforsvarlige. Det er, hvad lektor på UC Syddanmark Jens Jakob Ellebæk kalder de nye censorvilkår, som han og andre censorer på landets læreruddannelser har at se frem til. Censorvilkårene blev besluttet af Læreruddannelsens Ledernetværk i efteråret. Og det er en stram tidsnormering, som censorerne fremover kan blive tvunget til at holde sig indenfor. En skriftlig eksamensopgave på fem sider vil udløse 15 minutter til både gennemlæsning og bedømmelse, og et bachelorprojekt på 35 sider giver 60 minutter.

“Det kan ikke forsvares fagligt med så lidt tid. Hvis vi skal foretage en faglig bedømmelse af en opgave, hvor vi forholder os til indholdet, har de tidsnormer ingen gang på jord”, mener Jens Jakob Ellebæk. Han er ikke ene om at bekymre sig. Heller ikke Hans Krab Koed, censorformand for læreruddannelsen, bryder sig om de nye vilkår:

“Når vilkårene bliver forringet, bliver det alt andet lige sværere at skaffe censorer, og det er der ingen, der har glæde af. Censorvilkårene bør være så gode, at censuren er attraktiv at påtage sig, for der sker en værdifuld udveksling af viden i forbindelse med censoropgaverne”, påpeger han.

Ingen drøftelse af vilkårene

De nye censorvilkår blev besluttet og meldt ud af Læreruddannelsens Ledernetværk i efteråret. Men stik imod arbejdsmarkedets regelsæt på området undlod ledergruppen at drøfte de nye og forringede arbejdsvilkår med DM først.

“Vi blev meget overraskede over, at vilkårene var ændret uden om os, og det er naturligvis ikke noget, vi bare kan ignorere”, siger Helge Nielsen, DM’s forhandlingskonsulent på området.

DM rettede derfor henvendelse til Rektorkollegiets formand, som i første omgang valgte at sende brevet videre til organisationens HR-afdeling. Men efter flere henvendelser er sagen nu havnet på dekaniveau, og dekan fra UCC Tove Hvid Persson valgte i begyndelsen af februar at trække vilkårene tilbage.

“Jeg er nødt til at sige, at vi har lavet en cirkulærefejl, og det beklager jeg. Vi anerkender, at vi er forpligtede til at drøfte sagen med DM, og den forhandling har vi ikke haft. Så den norm, vi har meldt ud, er ikke gældende. Den trækker vi hermed tilbage”, fastslog hun.

Hvornår DM og Læreruddannelsens Ledernetværk skal drøfte vilkårene, er endnu uvist. Men ledernetværkets udspil til censorvilkårene bliver angiveligt identisk med det, der allerede har været vedtaget og lagt frem. <<

/// Jeg stoppede op og mærkede efter

Anette Dige Kongsdam, projektleder hos DR Event.

- sagde jobbet i modebranchen op og tillod at spørge sig selv, hvad det egentlig var, hun ville. Er nu i gang med en fleksibel diplom, som har åbnet døren til en ny verden af journalistik og kommunikation.

Vælg et enkelt kursus eller skræddersy din egen diplomuddannelse inden for journalistik eller kommunikation. På de journalistiske kurser får du en journalistisk værktøjskasse og lærer de metoder, som journalister

benytter. Kommunikationskurserne giver dig en indføring i de grundlæggende kommunikationsdiscipliner. Vores kurser er praksisnære. Du lærer at gøre tingene

Udføre. Eksekvere. Handle. Skrive.

Lige nu kan du fx tilmelde dig:

Det journalistiske håndværk

København, start 23/4, 8/9 eller 10/11. Aarhus, start 22/10

Strategisk kommunikation i praksis 1

Aarhus, start 5/3 eller 28/8. København, start 22/5, 21/8 eller 17/11

Grav den gode historie frem

København, start 3/3. Aarhus eller København, start 20/10

Strategisk kommunikation i praksis 2

København, start 10/3 eller Online, start 28/4 eller Aarhus, start 19/6

Se flere kurser og læs hele Anettes historie på dmjx.dk/fleksdiplom



VIKINGERNE SOM VERDENSKULTURARV

Danmark ansøger nu sammen med Tyskland, Island, Norge og Letland om at få optaget en række af landenes vikingesteder på Unescos liste over verdenskulturarv, skriver historie-online.dk.

I Danmark drejer det sig om vikingeborgene Trelleborg, Fyrkat og Aggersborg samt om en udvidelse af Jellingmonumenterne. Tyskland ansøger om optagelse af Hedeby og Dannevirke.

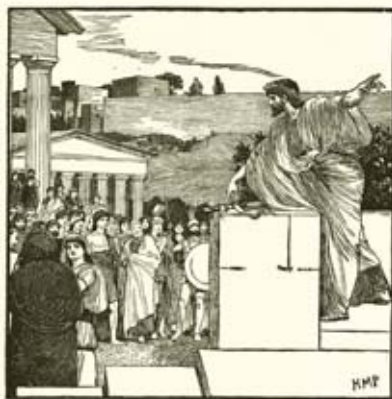
“Generelt gælder det, at ledelsen skal passe på med at shoppe rundt i sin ledelsesstil og måske falde for nogle modetendenser. Man er nødt til at kende sine medarbejdere og vide, hvad de gerne vil anerkendes for”.

Mette Lund Kristensen, adjunkt, Institut for Marketing og Management, SDU, i NY VIDEN

SÅ TAL DOG!

En omfattende analyse af Københavns Universitets kommunikation med de ansatte og studerende anbefaler ledelsen at tale i stedet for at spamme med e-mails. De skriftlige udmeldinger skal suppleres med “en højere grad af personlig og uformel ledelseskommunikation”, skriver universitetsavisen.

Studerende og medarbejdere skal “i højere grad have mulighed for at møde ledelsen”. Det er essensen af en handleplan for kommunikation på KU, som blev vedtaget kort før nytår.



BACHELORARBEJDS- MARKEDET EN DÅRLIG FORRETNING

Samfundet og den enkelte er bedre tjent med, at universitetsstuderende tager en kandidatuddannelse end at afslutte med en bachelorgrad, skriver Altinget.dk på baggrund af en undersøgelse foretaget af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og Djøf. Analysen viser, at diskussionen om et styrket bachelorarbejdsmarked foregår på et forkeret grundlag, hvor der ikke skelnes mellem professionsbachelor og universitetsbachelor.

8,3%

gav din opsparing
i afkast

MP Pension fortsætter den gode udvikling, der startede med det nye investeringssetup i 2008, og som i de forløbne fem år har placeret pensionskassen blandt de allerbedste i branchen, når det gælder afkast. I 2013 blev afkastet på 8,3 %. Det er især aktieafkastet, der har klaret sig godt i det forgangne år. Perioden 2009-2013 havde et gennemsnitligt årligt afkast på 10,8 %.

Motivation og innovation i undervisningen

Konference

7. april 2014 | Den Sorte Diamant | **København**

8. april 2014 | Musikhuset | **Aarhus**

KEYNOTE SPEAKER



A CHANGED ATTITUDE TO 'REALITY' – MENTALITY TRANSFORMATION WITH CONTEMPORARY YOUTH AND ITS IMPACT ON SCHOOL CULTURE

Thomas Ziehe, Professor i pædagogik ved Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover



KULTUR OG IDENTITETSFØLELSE BLANDT GYMNASIELÆRERE

Helle Hein, Cand.merc og Ph.D., selvstændig forsker og konsulent



MOTIVATIONSTÆNKNINGEN SOM STYRINGSTEKNOLOGI

Ulla Ambrosius Madsen, Cand.pæd. og Ph.D. fra Danmarks Lærerhøjskole og ansat som lektor ved Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning, RUC



MOTIVATION GENNEM INNOVATION – FIRE BUD PÅ INNOVATION I UNDERVISNINGEN

Morten Bülow, Underviser i innovation og samfundsfag på Aarhus Katedralskole og lærebogsforfatter på Systime



KREATIVITET OG INNOVATION I UNDERVISNINGEN – HVORFOR?

Lene Tanggaard, Cand. psych., Ph.d. og professor i pædagogisk psykologi ved Institut for Kommunikation, Aalborg Universitet



Jonas 'Pindhund' Hallberg, Iværksætter, konsulent og eventmager

Kyniske ledere stresser magistre

Øget pres på den offentlige sektor giver ny plads til magtstærke og dominerende ledere. I bunden af systemet er prisen høj: faglig frustration, stress og afmagt – især for de pæne piger.



FYRAFTENSMØDE

Magtspil er kun et af de problemer, du risikerer at møde på en arbejdsplads. På et fyraftensmøde i marts kan du høre autoriseret psykolog Anne Birgitte Lottenburger-Lausen og cand.merc. Jess Lottenburger-Lausen fortælle om mange andre. Mødet hedder "Effektiv håndtering af konflikter, stress, mobning og chikane". Meld dig til på dm.dk.

Tid og sted: 4. marts 2014 kl. 17-20 i København.

Scene 1: Helle er 41 år og master i kulturplanlægning med en bachelor i kunsthistorie. Hun er ansat på otte-nde år i en offentlig kulturorganisation. Helles leder er den usynlige type. Han kommenterer ikke hendes opgaver eller resultater. Organisationen er fragmenteret og uden fælles holdepunkter, så Helle dyrker sin faglighed mere og mere, og hun engagerer sig i projekter og netværk uden for huset. Som hun senere forklarer: "Man skal jo bevise sin værdi, og får man ikke anerkendelsen fra lederen, må man jo få den fra andre". Manglen på faglig anerkendelse fra lederen slider på hendes arbejds-glæde og selvtillid, men Helle bliver i stillingen. Hun bor alene i en ejerlejlighed, hun lige har købt.

Scene 2: Helle får en ny kollega, en mand i 30'erne, to meter høj og ekstremt dominerende. Han bliver hurtigt lederens favorit. Han koster rundt med

Helle og overfuser hende. Helles leder gør ingenting, heller ikke da hun til sidst klager sin nød. I stedet siger lederen, at "han nok må tage parti – en dag". Helle klapper i. Prisen er frygt og angst. Hun er bange for at blive fyret, og hun er bange for at gå på arbejde. Hun har svært ved at koncentrere sig. Hun er grådlabil og "helt hylet ud af den".

Faglighed er trængt

Helles historie – navnet er opdigtet, historien er sand – har også en scene 3 og 4 og 5. En af dem er en samtale med en konsulent hos DM. En anden er et forløb hos nogle af DM's samarbejdspartnere, hvor Helles situation er velkendt.

"Vi ser stadig flere magistre, der går ned med stress, fordi de har svært

ved at manøvrere i miljøer, der er præget af magtspil, og dem bliver der flere og flere af i den offentlige sektor i disse år", fortæller konsulent Jess Lottenburger-Lausen. Sammen med psykolog Anne Birgitte Lottenburger-Lausen har han hjulpet flere hundrede DM-medlemmer ud af stress og ofte også videre i et nyt job.

"Frem til finanskrisen fokuserede ledere i den offentlige sektor på udvikling af medarbejdere og deres kompetencer. I dag tæller resultater langt mere i form af kvantificerbar produktion. Kvalitet og dermed faglighed er trængt i defensiven", fremhæver Jess Lottenburger-Lausen.

Udviklingen giver dårlige ledere et større råderum, fordi de er gode til at levere kvantitative resultater.

"Deres metoder er forskellige, men resultatet det samme for medarbejderen: usikker-

hed og paralyses. Helles leder bevarer sin magt ved ikke at intervenere i konflikter, ikke at engagere sig og ikke eksponere sig. Han sørger for, at kun én person, nemlig ham selv, har total viden. I den modsatte ende af skalaen har vi lederen, der tromler sine medarbejdere med synlig magt, trusler og ordrer. Fælles for dem er, at deres fokus ikke er faglighed, men magt, ikke er kvalitet, men kvantitet, så de selv kan levere resultater opad i systemet".

Magten bærer maske

De DM-medlemmer, der bliver henvist til Lottenburger-Lausen, er typisk "fagligt dygtige, myreflittige og utroligt pligttopfyldende". Og så er de rigtig dårlige til at aflæse magt.

"De er ikke trænet til at forstå, at der er mange andre – mere eller mindre legitime – dagsordener ud over den faglige dagsorden. De opdager det ikke, hvis en leders kritik reelt er led i et magtspil, der primært handler om lederens egen position og karriereplaner. Selv i de tilfælde, hvor de aflæser magt-

spil korrekt, har de svært ved at tro på deres egne observationer og analyser".

Derfor er den ny tids kyniske ledere et problem for mange DM-medlemmer. Når de kommer under pres, og det gør de uvægerligt, fordi lederen vil presse mere produktion ud af dem, aflæser de kritikken som en faglig kritik. De forsøger at præstere mere, hurtigere, bedre. De inddrager aftenen, weekenden, nogle inddrager natten. Netop fordi de er så pligttopfyldende, risikerer de at arbejde sig selv ud over kanten.

Nej-kuren

Karrierebevidste ledere bliver der flere af i den offentlige sektor.

"Er du en offentlig leder med ambitioner, bliver du kun tre eller fire år, allerhøjest fem, i den samme stilling. Andelen af meget ambitiøse og kyniske ledere med egne politiske og person-

lige dagsordener er vokset i den offentlige sektor", påpeger Jess Lottenburger-Lausen.

Hans råd til dem, der genkender deres egen leder og deres eget arbejdsmiljø, er enkelt:

"Sæt hælene i.

Hold op med at tro,

at det hele handler om din egen faglighed, og at du kan præstere dig til anerkendelse. Tag konfrontationen, og forsøg at få din leder til at sætte nogle klare mål for dine projekter, din indsats og dine resultater. Hvis I ikke kan nå frem til en fælles forventningsafstemning, er du måske allerede på vej ud. Og lad være med at tro, at flittige, pligttopfyldende, fagligt dygtige medarbejdere har mindre risiko for fyring. Det er en illusion", siger han, vel vidende at nej-medicinen mod stress kan være svær at sluge.

Det var den også for Helle, men hun fik den ned til sidst. Hun kunne ikke ændre sin usynlige leder eller sin dominerende kollega, men hun kunne – med hjælp – ændre sit syn på sit arbejde og på, hvad hun ville acceptere.

Helles historie endte godt. Hun har i dag et job, hun er begejstret for – i en privat virksomhed. <<

"De opdager det ikke, hvis en leders kritik reelt er led i et magtspil, der primært handler om lederens egen position og karriereplaner".



Iværksættere skal have bedre betingelser

Iværksættermiljøet i Danmark skal have bedre vilkår, mener DM's formand, der appellerer til mere fleksible regler, som kan bakke op om de bæredygtige idéer til gavn for samfundet.

Torsdag den 23. januar dystede unge iværksættere om at vinde idékonkurrencen Venture Cup og dermed sikre sig kapital til deres nye virksomheder. Venture Cup er en konkurrence, hvor studerende og forskere på landets otte universiteter har mulighed for at styrke deres idé og udvikle den til en investeringsklar forretningsplan.

I finalen, som fandt sted på Odense Rådhus, konkurrerede fire hold ud af de i alt 20 hold af unge iværksættere om førstepræmien på 25.000 kr.

“Konkurrencen som den i Odense var et glimrende initiativ, der kan være med til at fremme interessen for iværksætteri blandt unge. Danmark har brug for akademikere med bæredygtige idéer og mod på at starte en virksomhed op fra bunden. Desværre har vi her i landet rigide dagpengeregler, som sætter solide barrierer op for dette, hvilket betyder, at vi halter bagefter vores nordiske venner, når det gælder antallet af iværksættere”, siger DM's formand, Ingrid Stage.

På den baggrund ærgrer Ingrid Stage sig over, at der ikke er fokus på jobskabelse i Carsten Koch-udvalgets anbefalinger.

“Det er skuffende, at anbefalingerne ikke har fokus på jobskabelse i form af iværksætteri og gråzonen mellem ordinær ansættelse og selvstændig virksomhed. Beskæftigelsesystemet bør indrettes mere fleksibelt, så ledige sikres mulighed for selv at skabe deres egne job. Det kunne Koch-udvalget imødekomme ved at anerkende behovet for en udvidet videnspilordning med iværksættervidenspiloter, ligesom akademikere forsøgsvis i kortere perioder kunne frisættes for krav om fx rådighed til at afprøve en ide som iværksætter”, siger DM's formand.

Ingrid Stage opfordrer til, at der i arbejdet med den kommende dagpengereform bliver justeret, så dagpengereglerne fremover imødekommer og ikke hæmmer ledige, som har bæredygtige idéer til et liv som iværksætter. <<



edelse mediekonvergens peer2peer sociale medier

Kommunikation 2.0: effektiv kommunikation på tværs af medierne!

medieplatform strategisk kommunikation na

wiki tværmedialitet user centeret design web-k

Informationsmøde om masteruddannelse i

Cross Media Communication

logging medieplatform wiki organisationsledels

Tirsdag d. 18. marts 2014, kl. 17:30-19:00

Københavns Universitet Amager

porate blogging kampagneplanlægning interakti

ophavsret mediekoncentration intellectual property

rd flermedialitet viral marketing projektledelse

Creative Commons brugeradfærd podcasting user c

remediering mediesystemanalyse medieplatform

web-kommunikation single source publishing smart

<http://crossmedia.ku.dk/>



Foto: POLFOTO

De israelske bosættelser på Vestbredden er af FN og Den Internationale Domstol i Haag kendt ulovlige og menneskerettighedskrænkende. Flere og flere pensionskasser og virksomheder vil ikke støtte de israelske myndigheders bosættelsespolitik på Vestbredden. MP Pension går den modsatte vej. Siden 2008 er investeringen af magistres og psykologers pensionspenge i området vokset fra knap 100 til 163 millioner.

De patruljerer bevæbnet ved supermarkeder og i pengeinstitutter i de anslåede 150 israelske bosættelser på Vestbredden. De servicerer overvågningsudstyret i israelske fængsler, hvor politiske fanger holdes tilbage, og de leverer sikkerhed til de checkpoints, der dagligt skaber timelange køer, når palæstinensere skal krydse den nu 440 kilometer lange mur, som deler Israel

og Vestbredden. Og de gør det blandt andet med magistres pensionspenge i ryggen.

Dansk-britiske G4S er verdens største sikkerhedsfirma og en af de virksomheder, der har fået allermest højlydt og vedvarende kritik for sit engagement i Israels ulovlige bosættelser og i muren. Det er også den virksomhed med aktiviteter på Vestbredden,

som MP Pension har sin allerstørste investering i. Siden 2012 endda en investering, som er vokset fra 40 millioner kroner til næsten 48 i dag.

En screening, foretaget af Dan-Watch, dokumenterede i 2012, at MP Pension havde investeringer for i alt 100 millioner kroner i virksomheder, der er direkte involveret i driften af bosættelserne og af muren. Begge dele



Palæstinensisk hyrde med sine får i skyggen af den indtil videre 440 km lange sikkerhedsmur i landsbyen Sawahreh øst for Jerusalem. MP Pension har aktier i de firmaer, der opfører muren. Den Internationale Domstol i Haag har fastslået i en dom, at opførelsen af muren krænker palæstinenserne menneskeret-tigheder tillige med en række internationale konventioner.

Foto: POLFOTO

» blev i 2004 kendt ulovlige af såvel Den Internationale Domstol i Haag som FN.

Siden er MP Pensions engagement vokset betragteligt, så en endnu større beholdning af magistres og psykologers pensionsopsparing får lov at arbejde på Vestbredden. Beholdningslisten per 31. december 2013 lød på i alt 163,28 millioner kroner. Aktierne i to virksomheder på listen er i mellemtiden solgt: Terex, en israelsk virksomhed, der producerede de byggemaskiner, som den israelske hær brugte til at opføre muren, og Cemex, som leverede cement til samme formål.

Ud over i G4S er MP Pensions investeringer vokset i virksomheder som amerikanske Caterpillar og Hewlett-Packard, der – ud over bl.a. at sælge

it-løsninger til de største bosættelser – netop har leveret de nye elektroniske id-kort, som er et effektivt redskab til kontrol af palæstinenserne, også i det annekterede Østjerusalem.

Cement i vandcisterner

Stine Leth-Nissen har været seniorrådgiver for Folkekirkens Nødhjælp med Jerusalem som base siden efteråret 2013.

På sine mange ture rundt i de besatte områder er hun øjenvidne til, hvordan palæstinenserne menneskeret-tigheder som en følge af bosættelserne bliver overtrådt.

“De kan ikke dyrke deres jord i fred, de kan ikke skaffe sig en lønindkomst på lige vilkår med israelerne, og de har ikke retten til at organisere sig

frit. De vil uhyre sjældent få israelernes tilladelse til at opføre nye bygninger eller blot reparere de gamle. Lige inden snestormen i december ødelagde israelsk militær telte, som palæstinenserne boede i, fordi deres egne huse var blevet ødelagt. Jeg har også set, hvordan antikke vandcisterner, som bliver brugt til vanding af dyr, er blevet fyldt med cement, formodentlig for at tvinge folk væk fra bestemte områder. Forleden overværede jeg, hvordan en palæstinensisk hyrde havde hevet sine dyr med hen over en mark, som en israelsk bosætter mente tilhørte ham. Bosætteren tilkaldte både militær, politi og vagtværn, fordi han følte sin sikkerhed truet, som han sagde. Til sidst stod tre myndigheder over for én hyrde. Hyrden, der ugen før var blevet angrebet med sten af bosættere, endte

med at blive taget med på stationen. Han måtte betale 800 kroner for at slippe fri igen”, fortæller Stine Leth-Nissen.

FN og en række internationale ngo'er har i de senere år gang på gang konstateret, at de israelske myndigheder er blevet mere voldsomme i deres fremfærd. I begyndelsen af denne måned måtte Den Internationale Røde Kors Komité, ICRC, endda stoppe sin uddeling af nødtelte på dele af Vestbredden, fordi nødhjælpsudstyret blev konfiskeret og teltlejrene smadret.

“Den forskelsbehandling, som sker i visse områder, antager efterhånden så store dimensioner, at nogle kalder det for århundredets største tyveri”, siger seniorrådgiver Stine Leth-Nissen.

Hun mener, det er et stort problem, at visse investorer med økonomiske interesser på Vestbredden vender det blinde øje til eller undlader at stille krav til deres israelske samarbejdspartnere, fx om at respektere menneskeret-tighederne.

DE ISRAELSKES BOSÆTTELSE OG INTERNATIONAL RET

Vestbredden blev besat af israelerne, efter at de havde besejret jordanerne, egypterne og syrerne i seksdageskrigen i 1967. Siden har israelerne ført en kontroversiel bosættelsespolitik i området. Israelske og palæstinensiske organisationer og ngo'er anslår, at de har beslaglagt omkring 50 procent af jorden i området og flyttet cirka 560.000 israelere ind i ulovlige bosættelser. Samtidig med at de flytter ind, tvangsforflytter Israel de palæstinensere, der i forvejen boede i området, de fleste fra landsbyer tæt på de nyetablerede bosættelser. I processen bliver boliger og infrastruktur jævnet med jorden. Det sker med henvisning til israelernes sikkerhed og til manglende byggetilladelser. I løbet af de sidste par år er omfanget af nedrivninger og tvangsforflytninger ifølge internationale menneskerettighedsorganisationer taget voldsomt til. Allerede i dag råder Israel totalt over et område på 60 procent af jorden på Vestbredden, det såkaldte område C.

I 2003 påbegyndtes byggeriet af en 720 kilometer lang mur, som adskiller Vestbredden fra Israel. I 2004 fastslog Den Internationale Domstol i Haag i en dom, at bosættelserne er ulovlige, og at opførelsen af muren krænker palæstinenserne menneskerettigheder tillige med en række internationale konventioner. Domstolen krævede muren og dens checkpoints fjernet. Israel anerkender ikke Folkerettens bestemmelse, men omtaler Vestbredden som et "disputed area", altså et område med uafklaret status.

"Jeg forstår godt, at det kan være en meget vanskelig balancegang at stille politiske krav, når man er sat i verden for at få penge til at yngle. Men grænsen må gå der, hvor man med sine investeringer bidrager til en overtrædelse af menneskerettighederne og Folkeretten. Og den grænse er nået på Vestbredden, fordi Israel nægter at acceptere Folkerettens bestemmelser og skaber en situation med systematisk forskelsbehandling mellem israelske bosættere og den lokale palæstinensiske befolkning. Det gælder vand, det gælder forsyning med strøm, adgangen til at bevæge sig frit – og så generel sikkerhed", forklarer Stine Leth-Nissen.

Andre rører på sig

Mens investeringerne fra MP Pension vokser støt, vælger flere og flere andre virksomheder, pensionsfonde og investeringsselskaber at tage konsekvensen af israelernes ulovlige bosættelsespolitik.

gering, fjernede tre israelske virksomheder fra sin portefølje på grund af deres aktiviteter i de besatte områder. Og for nylig valgte hollandske PGGM også at trække sine penge ud af fem israelske banker. PGGM forvalter på vegne af fem hollandske pensionselskaber 140 milliarder euro og er dermed et af de 20 største investeringsselskaber af sin art i verden. I forbindelse med beslutningen udsendte PGGM en udtalelse og henviste, ligesom nordmændene, til FN's resolutioner og til Den Internationale Domstol. PGGM skriver, at man i overensstemmelse med sine interne retningslinjer havde forsøgt at få en dialog og få bankerne til at tage et medansvar for at rette op på menneskerettighedssituationen på Vestbredden. Dialogen var endt uden resultat.

Også Danske Bank har for nylig sat Israels største bank, Hapoalim, på listen over virksomheder, den ikke vil investere i. Det sker af både etiske og juridiske årsager, oplyser banken.

"Den forskelsbehandling, som sker i visse områder, antager efterhånden så store dimensioner, at nogle kalder det for århundredets største tyveri".

Stine Leth-Nissen, seniorrådgiver, Folkekirkens Nødhjælp

Den norske oliefond, verdens største uafhængige pengetank, meddelte som en af de første i 2011 og efter at have lyttet til anbefalinger fra Norges etiske råd, at man ikke længere ønskede at være hverken økonomisk eller moralsk meddelagtig i de israelske myndigheders fremfærd på Vestbredden. Oliefonden trak derfor sine investeringer fra Africa Israel Investments, fordi den var den største aktieindehaver i Danya Cebus, en byggevirksomhed, som er involveret i opførelsen af de ulovlige bosættelser.

Norges oliefond henholdt sig til de talrige resolutioner fra FN's Sikkerhedsråd og Den Internationale Domstol i Haag.

I december 2012 fulgte New Zealand trop. NZ Super Fund, der er investor for den NewZealandske re-

Slut med "blue-washing"

"Det er nu ikke kun, fordi erhvervslivets hårde hjerte pludselig er begyndt at banke for de besatte palæstinensere, at presset på israelerne ved at dreje på de økonomiske tommelskruer gradvist er vokset siden 2011".

Sådan lyder vurderingen fra advokat Sune Skadegaard Thorsen, der siden 1996 har drevet konsulentvirksomheden GLOBAL CSR.

I 2011 vedtog FN enstemmigt et helt nyt sæt retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv. Og i modsætning til de principper i Global Compact og UN PRI, som hidtil har været virksomheders og investorerets etiske kodeks, er de nye retningslinjer hverken frivillige eller vejledende.

FAKTA OM MP PENSIONS INVESTERINGER

MP Pension havde ved udgangen af 2013 investeringer for 163,28 millioner pensionskroner i virksomheder, der medvirker til at oprette og vedligeholde driften af ulovlige israelske bosættelser på Vestbredden.

Investeringen er fordelt på følgende virksomheder:

G4S:	47,62 mio. kr.
General Motors:	29,70 mio. kr.
Hewlett-Packard:	28,99 mio. kr.
CRH:	1,13 mio. kr.
Caterpillar:	14,84 mio. kr.
HeidelbergCement:	10,87 mio. kr.
Fiat:	4,06 mio. kr.
Ingersoll-Rand:	5,05 mio. kr.
Motorola Solutions:	10,87 mio. kr.
Siemens:	10,17 mio. kr.

OM DE FIRE STØRSTE AKTIE-BEHOLDNINGER I PORTEFØLJEN:

G4S er dansk-britisk og verdens største sikkerhedsselskab. Virksomheden er involveret i overvågning, fængselsdrift, deportationsoperationer og andre sikkerhedsydelser.

G4S har leveret sikkerhedsudstyr til israelske fængsler, der rummer palæstinensiske politiske fanger.

G4S leverer sikkerhedsudstyr til israelske politistationer på den besatte Vestbredden samt vagter til banker og supermarkeder i bosættelserne.

G4S yder sikkerhedsassistance til israelske checkpoints ved muren, som domstolen i Haag har kendt ulovlig.

G4S ejer sikkerhedsselskabet Aminut Moked Artzi, der patruljerer i industризonen Barkan i den største israelske bosættelse, Ariel.

G4S har annonceret, at man vil trække sig fra nogle af aktiviteterne inden 2016, blandt andet aktiviteterne i et unavngivet fængsel, på en unavngiven politistation og servicering af sikkerhedsudstyr ved checkpoints.

General Motors har leveret mobile scannere til checkpoints på Vestbredden.

Caterpillar producerer byggemaskiner i USA og har leveret udstyr til konstruktion af en række bosættelser. Den israelske hær har brugt Caterpillars udstyr til at bygge muren med og rive palæstinensiske huse ned med. Caterpillar leverede pansrede bulldozere til den israelske hær. Ifølge Human Rights Watch er de blevet brugt til at rive huse ned med, mens civile endnu befandt sig i dem.

Hewlett-Packard er amerikansk, men medejer af EDS Israel, som er hovedleverandør til det biometriske adgangssystem, som er installeret i samtlige checkpoints. Hewlett-Packard leverer også it til nogle af de største bosættelser. Desuden har HP et omfattende samarbejde med det israelske militær og leverer service til bl.a. at opretholde blokaden af Gaza.

Kilder: DanWatch i sin rapport "Forretning på forbudt land" fra 2012 og ngo'en whoprofits.org.

“Hvis MP Pension ikke indarbejder FN’s retningslinjer, kan selskabet ende med selv at blive blacklistet for ikke at respektere menneskerettighederne”.

Sune Skadegaard Thorsen, advokat, konsulentvirksomheden GLOBAL CSR

plementerer FN’s retningslinjer. Når systemet bliver udviklet, vil det blive muligt at klage, fx gennem OECD’s nationale klageorganer, og der vil blive lovgivet, så forurettede kan føre sag”, siger Sune Skadegaard Thorsen.

For MP Pensions vedkommende betyder paradigmeskiftet, at selskabet vil blive tvunget til fx at stille anderledes

håndfaste krav til G4S, Hewlett-Packard og de andre virksomheder i sin investeringsportefølje.

“Hvis MP Pension ikke indarbejder FN’s retningslinjer, kan selskabet ende med selv at blive blacklistet for ikke at respektere menneskerettighederne”, pointerer Sune Skadegaard Thorsen. <<

»

“Mange har brugt Global Compact og UN PRI til det, vi i branchen kalder for “blue-washing” af deres forretninger og investeringer. Det blå er FN’s farve, og ved “blue-washing” holder man de fine FN-principper op foran sig uden af den grund at tage politisk eller etisk stilling eller forpligte sig til handling. Med de nye FN-retningslinjer får erhvervsliv og investorer værktøjet til at implementere principperne, så det ikke kun bliver pæn tale, men et aktivt bidrag til at forebygge og afværge enhver handling, der kan have negativ indflydelse på menneske- og arbejdstagerrettigheder. Det skal ske med afrapporteringer og med dokumentation for effektiviteten”, forklarer Sune Skadegaard Thorsen.

FN’s retningslinjer er et paradigmeskifte, der kommer til at kunne mærkes, også helt ind på pensionselskabernes administrationsgange, understreger CSR-direktøren.

“Både FN, EU, OECD, ASEAN og alle enkeltstaterne vil om få år have en klar forventning om, at både nationale og internationale, store og små virksomheder samt investorer som minimum identificerer de risici for negativ indflydelse på menneskerettighederne, som deres aktiviteter kan være forbundet med. Det vil blive “bad for business”, måske endda uforeneligt med at drive forretning, hvis man ikke im-

Øgede investeringer på Vestbredden kommer ikke på tværs af MP Pensions investeringsetik, siger formand for MP Pensions bestyrelse, Tina Mose, til Magisterbladet.

“Vi er ikke en politisk pensionskasse”

Magisterbladet (MB): *Hvad er din holdning til MP Pensions økonomiske investeringer i de bosættelser, som FN og Den Internationale Domstol i Haag har erklæret for ulovlige?*



Foto: MP Pension

Tina Mose (TM): “FN har vedtaget en resolution – en politisk beslutning – i forhold til Vestbredden.

Der er ingen sanktioner eller konventioner – juridiske beslutninger – der vedrører investeringer i området. Vi anerkender, at det er en kompleks sag, men vi kan ikke bedrive udenrigspolitik, og det ville vi gøre, hvis vi ekskluderede et selskab, alene fordi det opererer på Vestbredden. Vores opgave er ifølge loven at sikre medlemmerne et godt afkast, og det gør vi på et ansvarligt grundlag ved at følge blandt andet sanktioner, konventioner, Global Compact og UN PRI, som er FN’s principper for ansvarlige investeringer. Og så deltager vi aktivt i

arbejdet med UN PRI. Vi navigerer efter vores retningslinjer for ansvarlige investeringer, så vi behandler alle selskaber ens uden at foretage politiske vurderinger. Og vi holder et vågent øje med de selskaber, vi investerer i, og griber ind, hvis der er noget, der strider mod vores retningslinjer”.

MB: *Synes du, investeringer på Vestbredden er etisk forsvarlige med det kendskab, du har til situationen i området og den eskalerende udvidelse af israelske bosættelser på palæstinensisk territorium?*

TM: “Vi anerkender, at det er en kompleks sag, men vi kan ikke bedrive udenrigspolitik, og der er ingen sanktioner eller konventioner – juridiske beslutninger – der vedrører investeringer i området. Vores opgave er ifølge loven at sikre medlemmerne et godt afkast, og det gør vi på et ansvarligt grundlag ved at følge blandt andet sanktioner, konventioner, Global Compact og UN PRI, som er FN’s principper for ansvarlige investeringer. Og så deltager vi aktivt i arbejdet med UN PRI”.

MB: *Er der noget i MP Pensions screening, som bør tjekkes, eller har du tillid til, at filtret er finmasket nok?*

TM: “Jeg har fuld tillid til vores screeninger, som jo afspejler vores retningslinjer. Det er som sagt afgørende, at vi ikke foretager politiske vurderinger, men holder os til Global Compact, FN’s principper for ansvarlige investeringer og juraen i form af konventioner og sanktioner”.

MB: *Mener du, at der kan forekomme tilfælde, hvor forretningsmæssige hensyn må*

vige for politiske hensyn, når det gælder MP Pensions investeringer?

TM: “Sådan synes jeg slet ikke, man kan stille det op. Det er ifølge loven vores opgave at sikre medlemmerne et godt afkast, og det gør vi på et ansvarligt grundlag via vores retningslinjer for ansvarlige investeringer. Vi er ikke en politisk pensionskasse, og vi skal favne alle vores medlemmer, som har vidt forskellige politiske holdninger. Det vil derfor være yderst problematisk, hvis vi begynder at træffe beslutninger af politisk karakter i forhold til vores investeringer”.

MB: *Hvad kunne få MP Pension til at genoverveje sine dispositioner?*

TM: “Det vil vi automatisk gøre, hvis et selskab overtræder vores retningslinjer”.

MB: *Har MP Pension bedt sin screener om at indkorporere de FN-retningslinjer for erhverv og menneskerettigheder fra 2011, som er langt mere konkrete, handlingsanvisende og forpligtende end Global Compact og UN PRI? Eller er det noget, MP Pension skal til at tage fat på?*

TM: “Vi screener allerede, om selskaberne overtræder de konventioner vedrørende menneskerettigheder, der er i FN’s retningslinjer for erhverv og menneskerettigheder (UNGP). Du kan slet ikke sammenligne UNGP og FN Global Compact. Det skyldes, at UNGP udelukkende er et værktøj for virksomheder, som har brug for hjælp til at implementere retningslinjer om menneskerettigheder, mens FN Global Compact er retningslinjer, man kan følge, og det gør vi. UNGP henviser til de samme konventioner, som UN Global Compact bygger på.” <<

GLOBAL COMPACT OG UN PRI

Global Compact og UN PRI er FN’s to internationale principalsæt, som baserer sig på internationale konventioner. De er vejledende og frivillige. Virksomheder og investorer kan tilslutte sig Global Compact og UN PRI, hvis de vil arbejde for

- respekt for og fremme af basale menneskerettigheder
- respekt for arbejdstageres rettigheder, herunder foreningsfrihed, retten til kollektive forhandlinger, bekæmpelse af forskelsbehandling og afskaffelse af tvangsarbejde og børnearbejde
- hensynet til klima og miljø
- antikorrruption.

KUNST

Plakatbevægelsen – En britisk designfront i mellemkrigsårene

Line Hjorth Christensen
Museum Tusulanums Forlag,
 2013, 302 sider, 278 kr.

For første gang på dansk gives et samlet portræt af reklameplakaten i et britisk perspektiv. "Plakatbevægelsen – En britisk designfront i mellemkrigsårene" kaster lys over de kunstneriske, kommercielle og politiske kredse og initiativer, som i 1920'erne og 1930'erne gjorde plakaten til periodens mest populære og moderne udtryksform. På baggrund af et omfattende kilde- og illustrationsmateriale fra Storbritannien, USA og Danmark fortæller

forfatteren om et enestående og hidtil meget overset kapitel af europæisk design- og udstillingshistorie.

PÆDAGOGIK

Hverdagsliv og livsforløb

Ida Schwartz
Klim, 2013, 274 sider, 299 kr.

Børn og unge bosat uden for eget hjem er afhængige af, at mange professionelle samarbejder om at skabe sammenhæng i deres hverdagsliv og livsforløb. Bogen argumenterer for at forstå den socialpædagogiske opgave som en tværprofessionel støtte til, at disse børn og unge udvikler en personlig livsførelse gennem deltagelse i fællesskaber i deres hverdagsliv og livsforløb. Det indebærer, at profession-

nelle søger mere viden om, hvordan børnelivet former sig set ud fra børnenes perspektiver.

LITTERATUR



Sygdomstegn – J.P. Jacobsen, Niels Lyhne og tuberkulose

Jens Løbfert Jørgensen
Syddansk Universitetsforlag,
 2014, 286 sider, 200 kr.

"Sygdomstegn" beskriver, hvordan den sygdom, som

J.P. Jacobsen (1847-1885) led og døde af – lungetuberkulose – på alle niveauer former romanen "Niels Lyhne" (1880). I "Sygdomstegn" forstås tuberkulose både som en medicinsk entitet, som et kulturelt fænomen og som en individuel lidelse. Denne mangefacetterede forståelse af sygdommen investeres i en diskussion af, hvordan tuberkulose påvirkede Jacobsens arbejde med "Niels Lyhne" og den samtidige og senere kritiks forståelse af den og forfatterskabet i det hele taget.

Opslag – Knæk Cancer

Kræftens Bekæmpelse uddeler 7,5 mio. kr. til et strategisk forskningsinitiativ om 'Et godt liv efter kræft'

Kræftens Bekæmpelse udbyder 7,5 mio. kr. til forskning til afhjælpning af de problemer, der kan opstå i efterforløbet efter kræft. Midlerne er en del af de midler, der blev indsamlet i forbindelse med Knæk Cancer-indsamlingen i 2013. Større projekter prioriteres.

Før Knæk Cancer-indsamlingen modtog Kræftens Bekæmpelse en række forslag til væsentlige indsatsområder fra organisationer og enkeltpersoner. En række forslag vedrører hjælp til kræftpatienter, der oplever problemer og vanskeligheder efter kræft. Det drejer sig bl.a. om styrkelse af indsatsen over for senfølger efter kræft og styrkelse af involveringen af patienter og pårørende i behandlingsforløbet og rehabiliteringen.

Kræftens Bekæmpelse inviterer hermed til fremsendelse af ansøgninger inden for rammerne af det strategiske forskningsinitiativ, hvilket betyder at

- der lægges vægt på, at projekterne peger på konkrete løsninger til gavn for kræftpatienter og pårørende
- der samtidig lægges vægt på, at der i projektansøgningen indgår en beskrivelse af, hvorledes positive resultater skal kunne implementeres bredt.

Ansøgningsfrist: Onsdag den 30. april 2014 kl. 12.00.

Se hele opslaget på Kræftens Bekæmpelses hjemmeside www.cancer.dk under "Forskning".

Kræftens Bekæmpelse
www.cancer.dk



Opslag – Knæk Cancer

Kræftens Bekæmpelse uddeler 10 millioner til forskning i 'Effektiv diagnose'

Kræftens Bekæmpelse indbyder til at søge om støtte til studier inden for emnet "Effektiv diagnose".

Fra flere sider peges der på behovet for at styrke forskningen omkring mere præcise diagnoser og mere personlig kræftbehandling.

Området inkluderer, men er ikke begrænset til:

- tidligere og mere præcis diagnose vha. nye molekylærbiologiske analyser
- molekylær og funktionel billeddannelse
- tidlig vurdering af behandlingseffekt
- cirkulerende biomarkører og cirkulerende tumorceller.

Ansøgningsfrist:

Mandag den 10. marts 2014 kl. 16.

Se hele opslaget på vores hjemmeside www.cancer.dk under "Forskning".

Kræftens Bekæmpelse
www.cancer.dk



DIPLOM I SOCIAL MEDIA MANAGEMENT

Bliv professionel rådgiver i sociale medier med et enkelt kursus eller en hel diplomuddannelse i Social Media Management. Kurserne er målrettet dig, der allerede har en grundlæggende forståelse for sociale medier. Du vil blive undervist af forskere og branchefolk med praktisk erfaring og den nyeste viden.

Lige nu kan du tilmelde dig:

PROFESSIONEL PROFIL I SOCIALE MEDIER

Træd ud i arenaen og få mere ud af sociale medier. Her får du redskaber til at kombinere det personlige med det professionelle og opbygge en tydeligt tegnet profil.

København, start 27. februar

KONCEPTER OG WORKFLOW I SOCIALE MEDIER

På dette kursus lærer du at skabe sammenhæng mellem sociale medier og etablerede mediekkanaler. Du bliver klædt på til at indtænke de sociale mediekkanaler i kreative og værdiskabende koncepter.

København, start 5. marts

SOCIALE MEDIER I STRATEGI OG KOMMUNIKATION

Bliv virksomhedens ekspert i sociale medier og lær, hvordan du får dem forankret på et strategisk niveau i virksomheden.

*København, start 8. maj, 4. september
eller 10. november*

I SAMSPIL MED BRUGERNE

Lær at forstå og navigere i den nye medie-verden, hvor nyheder og information skabes, udvikles og spredes i samspil med brugerne. Lær at inddrage dem, lyt til dem og lad dem hjælpe dig i dit udviklingsarbejde.

København, start 17. marts



STUDERENDE FIK LANGT VARSEL

En studerende kan takke sit medlemskab af DM for, at hun økonomisk set kommer rigtig pænt ud af sit studentjob hos et stort, privat sikkerhedsfirma.

Den studerende bliver ansat på en kontrakt, der slår fast, at opsigelsesvarslet er tre måneder fra arbejdsgivers side og en måned fra hendes side, jævnfør funktionærloven.

Efter nogle få måneders ansættelse bliver tastearbejdet dog for meget for den studerende, der får seneskedehindebetændelse og melder sig syg. Efter en uges fravær bliver hun fyret, og nu bliver kontrakten hevet frem og nærstuderet, også i DM, hvor en konsulent skriver et retorisk smukt brev til arbejdsgiveren og fremhæver kontraktens formulering om tre måneders opsigelsesvarsel. Arbejdsgiveren går med til at betale for tre måneder, og den studerende er glad.

Ret beset er kontraktens formulering åben for fortolkning. DM's konsulent vælger at fortolke teksten sådan, at kontrakten fastsætter tre måneder for arbejdsgiveren, mens den studerende kan sige op med "en måneds varsel, jævnfør funktionærloven". Ifølge samme funktionærlov træder de tre måneder fra arbejdsgivers side først i kraft efter fem måneders ansættelse.

ARBEJDSGIVERS FEJL GAV STOR REGNING

En fejl på et lønkontor har ført til en kæmpe regning for et medlem af DM.

DM's medlem er ansat på et universitet. På et tidspunkt går hun fra en HK-overenskomst over på en AC-overenskomst. Hun får desuden et nyt tillæg, men lønkontoret

ret glemmer at slette hendes to tidligere HK-tillæg. DM's medlem er glad for sin nye løn og ser kun på nettolønnen. Hun har tillid til, at lønkontoret har styr på lønnen. Der går næsten et halvt år, før kvinden selv tjekker sin lønseddel og ser, at hun har fået omkring 5.000 kroner for meget om måneden. Hun giver straks lønkontoret besked. Alligevel går der yderligere fire måneder, før fejlen bliver rettet. Derfor skylder DM's medlem nu sin arbejdsgiver omkring 50.000 kroner.

En konsulent fra DM forsøger at forhandle beløbet ned. Arbejdsgiver har udvist en uskøn blanding af sjuks og sløvhed, påpeger konsulenten, dog i mere diplomatiske vendinger. Men sagen står sløjt. DM's medlem har selv skrevet under på et ansættelsesbrev, hvor den rigtige månedsløn står. Derfor har hun også selv en opgave med at råbe op, når pengene ikke stemmer, og 5.000 kroner er en afvigelse, hun burde lægge mærke til. Sagens morale: Tjek din lønseddel, så du hverken får for lidt eller for meget.

SIG DET TIL CHEFEN, ELLER HOLD MUND

Et fyret DM-medlem har fået fem måneders løn i godtgørelse efter en afskedigelse fra en privat virksomhed. DM indgik forlig med arbejdsgiveren, og under normale omstændigheder ville fem måneders godtgørelse være i underkanten. DM's medlem var gravid, og fyringer af gravide koster typisk et halvt års løn i godtgørelse og ofte mere. I denne sag var DM – og medlemmet – godt tilfreds med fem måneders godtgørelse. Ifølge lovgivningen skal der altid tages højde for ancienniteten, og DM's medlem havde kun været ansat i otte måneder.

Dertil kommer den største udfordring i sagen: Kvindens arbejdsgiver vidste ikke, at kvinden var gravid – eller rettere: Kvinden kunne ikke bevise, at arbejdsgiver vidste, at hun var gravid. Dermed kommer ligebehandlingslovens særlige beskyttelse af gravide ikke i spil i sagen. Loven kræver, at arbejdsgiver har viden om graviditeten. Først da træder kravet om omvendt bevisbyrde i kraft, og først da udløses de store godtgørelser. I lovens forstand er det ikke nok at være gravid, og det er heller ikke nok, at man selv ved, at man er gravid, og det er specielt ikke nok at fortælle det til en kollega, der måske – måske ikke – siger det videre til ledelsen.

Først når ledelsen har fået besked om, at man er gravid, får han eller hun pligt til at handle derefter og yde de særlige hensyn, som ligebehandlingsloven fastsætter.

Konklusion: Er du gravid, så sig det – på skrift – til din

chef, når du er klar. Indtil da, så hold den gode nyhed for dig selv, når du er på arbejde. Det gælder også, når den søde kantinedame opdager dig ude i køkkenet med hele hånden nede i de syltede agurker. Bare ind med grøntsagerne. Den, der tygger, tier, og tavshed er guld, indtil ledelsen – bevisligt – ved besked om din graviditet.

“Kvindens arbejdsgiver vidste ikke, at kvinden var gravid – eller rettere: Kvinden kunne ikke bevise, at arbejdsgiver vidste, at hun var gravid”.

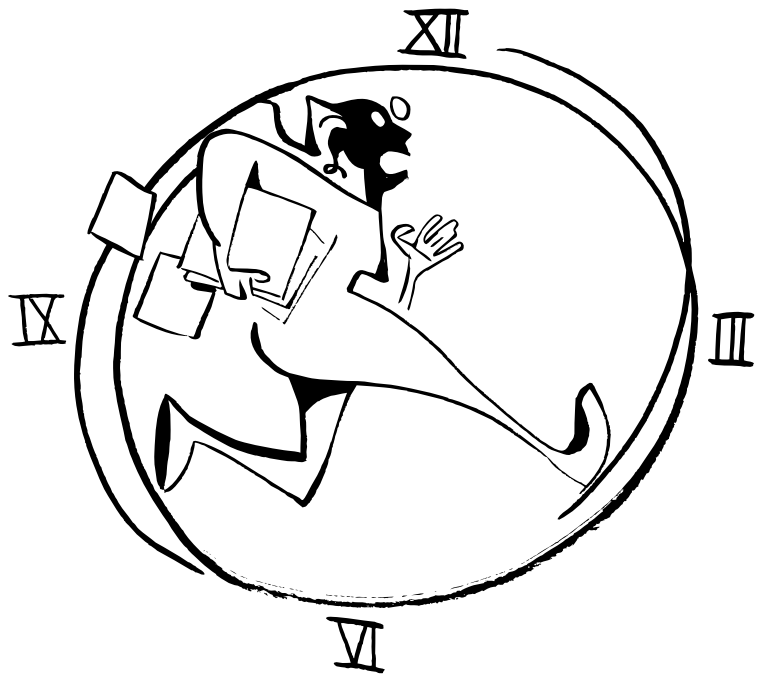
MEDARBEJDER HÆNGER PÅ LEJEKONTRAKT

Hvad stiller man op med en lejlighed på den franske side af Genevesøen, når man selv har sagt jobbet op og er flyttet hjem til Danmark? Og vigtigere: Hvem betaler huslejen i de tre måneder, hvor opsigelsesvarslet løber?

I denne sag blev det desværre DM's medlem, der selv måtte bløde mange hundrede euro i husleje og udgifter til hjemrejse, da han afbrød sin udstationering for en dansk humanitær organisation.

DM's medlem skulle have arbejdet i Geneve i et år, men blev ret hurtigt frustreret over, at hans arbejdsgiver ikke var præcis i sin beskrivelse af opgaverne, og at rammerne var for diffuse. Efter et halvt år opgav han at ændre på sine arbejdsbetingelser og sagde op. I kontrakten stod, at han selv skulle betale hjemrejse, hvis han selv sagde op, inden året var gået. Der stod også, at huslejen skulle betales af arbejdsgiver. Desværre var aftalen skruet sådan sammen, at medarbejderens eget navn stod på lejekontrakten og ikke organisationens. Frem til opsigelsen betalte den humanitære organisation huslejen. Efter opsigelsen ville organisationen kun betale huslejen for den måned, hvor DM's medlem stadig var ansat, og han måtte selv betale de to sidste måneder. Hvis organisationens navn havde stået på lejekontrakten, var han sluppet for den udgift. Bare et tip.

“Hvis organisationens navn havde stået på lejekontrakten, var han sluppet for den udgift”.



GODTGØRELSE TIL STRESSRAMT

To måneders godtgørelse og fuld fritstilling i opsigelsesperioden bliver salve på såret for et DM-medlem, der må forlade sit job i administrationen på et kunstmuseum på grund af stress.

Nye regler på kvindens arbejdsområde betyder mere arbejde, men ledelsen stiller ikke flere ressourcer til rådighed eller prioriterer mellem opgaverne. Det bliver stadig vanskeligere for hende at nå sine opgaver, og til sidst er hun så udmattet, at hun må melde sig syg. Under den følgende sygefraværssamtale, hvor en lokal tillidsrepræsentant deltager, foreslår ledelsen – stik mod lægens råd – at hun vender tilbage til sit job i en fart. Medmindre, selvfølgelig, hun helst vil være helt fri for at have et job. Sådan. Ingen kunstneriske omsvøb her. Det eneste, der ikke kan lade sig gøre, set fra ledelsens synspunkt, er, at DM's medlem får en studentermedhjælp til at aflaste sig.

DM's konsulent står med en vanskelig sag. Medlemmet vil væk nu, ledelsen ved det, og medlemmet har kun været ansat i to år. Hverken godtgørelse eller fritstilling er en given sag. DM-konsulenten holder hovedet koldt, mens tiden arbejder for sagen. Da endnu et månedsskifte – og en månedsløn – nærmer sig, siger ledelsen omsider ja til aftalen om fratrædelse med godtgørelse og opsigelsesvarsel og en fritstilling, i tilfælde af at hun skulle blive rask inden for opsigelsesperioden og eventuelt finde et nyt job.

“Medlemmet vil væk nu, ledelsen ved det, og medlemmet har kun været ansat i to år”.

Whistleblowere fløjtede 51 gange i 2013

De ansatte i Københavns Kommune brugte deres whistleblowerordning 51 gange sidste år, viser ny opgørelse. Indsatsen er en vigtig styrkelse af medarbejdernes ytringsfrihed og tjener sig selv ind flere gange, vurderer Københavns borgerrådsgiver. Til gengæld er der mere stille i nabokommunen Frederiksberg.

Frederiksberg Kommune lagde ud med et brag, da den som den første kommune herhjemme vedtog en whistleblowerordning i november 2011. En af de allerførste henvendelser drejede sig om kommunens beredskabschef, som blev beskyldt for embedsmisbrug. Han skulle angiveligt have benyttet kommunens ansatte til at reparere sit eget hus og have sendt sin private bil til eftersyn på brandstationens værksted.

Beredskabschefen sagde op, endnu inden Kommunernes Landsforening havde afsluttet sin undersøgelse af forholdene. Men på det tidspunkt havde sagen for længst trukket store overskrifter og massiv opmærksom-

hed langt uden for kommunens egne grænser. De involverede medarbejderes personaleorganisationer var også ude med en kritik af, at en i udgangspunktet anonym henvendelse endte på forsiden af formiddagsbladene kun lettere sløret.

Hvorvidt det er det kraftigt eksponerede efterspil efter offentliggørelsen af brandmandshistorien, der har skræmt andre væk, tør Frederiksberg Kommunes juridiske chef, Vivian Grønval Petersen, ikke spå om. Men faktum er, at der siden den første måned, hvor der kom flere henvendelser, kun har været et begrænset antal.

I de to første evalueringer af Frederiksberg Kommunes whistleblowerordning lyder den samlede opgørelse på otte henvendelser i alt. Og Vivian Grønval Petersen forventer, at hun ved den tredje evaluering i 1. halvår af 2014 kan orientere magistraten om yderligere tre eller fire sager. Men ordningen har en vigtig betydning, også selv om der ikke kommer så mange henvendelser, pointerer den juridiske chef.

“Det kan måske også have en præventiv effekt, at ordningen eksisterer. Det er heller ikke et succeskriterium for os, at der skal være mange sager. Der er jo også andre muligheder for at gøre opmærksom på kritisable forhold, fx gen-

“Indirekte er der også meget vundet i forhold til både arbejdsmiljø og økonomi, når vi behandler sager, før de kommer i pressen.



“Den volumen og substans i henvendelserne, som vi kan notere os, er bevis på, at vi har udfyldt et tomrum”.

Johan Busse, borgerrådgiver, Københavns Kommune



Foto: Københavns Kommune

“Vi kender alle historier om, hvordan det kan gå, hvis man går op imod en chef eller en direktør. Pludselig sidder man på et hengemt hjørnekontor, hvor der aldrig kommer nogen forbi, hvor belysningen er elendig, og hvor alle de kedelige opgaver lander,” siger Johan Busse, borgerrådgiver, Københavns Kommune.

nem MED-udvalg, og så er kommunen som offentlig myndighed jo også undergivet andre tilsyn og kontrol”, forklarer Vivan Grønvald Petersen.

Underslæb og ferieafløser

I Københavns Kommune, som har haft en whistleblowerordning siden oktober 2012, er historien en anden. Her har kommunens borgerrådgiverkontor stort set haft en medarbejder på fuld tid til at tage sig af de henvendelser, som tilflyder kontoret gennem whistleblowerportalen. En ny opgørelse viser, at det er blevet til 51 sager i 2013. Af dem er 41 anonyme.

Henvendelserne har drejet sig om alt fra underslæb til mangel på ferieafløser i hjemmeplejen, fortæller borgerrådgiver Johan Busse.

“Det kan måske også have en præventiv effekt, at ordningen eksisterer”.

Vivan Grønvald Petersen, juridisk chef, Frederiksberg Kommune

“En henvendelse drejede sig om en medarbejder, der købte private ting på kommunens kontokort. En anden handlede om, at man i en institution havde for vane at tage på meget dyre studieture. Det fik vi standset. En anonym henvendelse fra et plejepersonale om, hvordan svage borgere blev svigtet og dårligt behandlet på et bosted, fik også øjeblikkelige konsekvenser. Derudover har der været nogle mindre sager som fx en om nogle anlægsarbejder, der var gået i stå, fordi ansvaret for dem var faldet ned mellem to stole”, beretter Johan Busse.

Et hengemt hjørnekontor

Sammen med sine medarbejdere er han ved at samle dokumentation for den effekt, som whistleblowerordningen har haft indtil nu, direkte og indirekte. Bevillingen udløber i 2016, men allerede nu bør kommunen stærkt overveje at gøre ordningen permanent, mener han. Og af flere årsager.

“Den volumen og substans i henvendelserne, som vi kan notere os, er bevis på, at vi har udfyldt et tomrum. Godt nok har de offentligt ansatte på papiret en vidtstrakt ytringsfrihed

og en ganske god beskyttelse, men vi kender alle historier om, hvordan det kan gå, hvis man går op imod en chef eller en direktør. Pludselig sidder man på et hengemt hjørnekontor, hvor der aldrig kommer nogen forbi, hvor belysningen er elendig, og hvor alle de kedelige opgaver lander”, siger Johan Busse.

Visse af de sager, som whistleblowerordningen har opfanget, var under alle omstændigheder blevet opdaget på et senere tidspunkt, men nu bliver de fanget så hurtigt, at ordningen finansierer sig selv og mere til, vurderer Københavns Kommunes borgerrådgiver.

“Indirekte er der også meget vundet i forhold til både arbejdsmiljø og økonomi, når vi behandler sager, før de kommer i pressen. Hver gang vi har en mediemæssig møgsag, kan jeg jo se, hvordan embedsmænd og kommunikationsrådgivere render rundt på gangene og bruger tid og energi på at slukke ildebrande. Det er på alle leder godt, hvis vi kan tage hånd om sagerne i et fortroligt og fagligt rum, før de kommer så vidt”, understreger Johan Busse. <<

DET STÅR SKIDT TIL PÅ DANSKE ARBEJDSPLADSER

Hver tredje DM-medlem i en ledende stilling har oplevet så kritisable forhold på arbejdspladsen, at det fortjener offentlighedens kendskab. Bekymrende, mener ledelsesekspert.

Ledere har en særlig loyalitetsforpligtelse over for arbejdsgiveren. Alligevel mener 30 % af DM's medlemmer ansat i et lederjob, at de oplever så kritisable forhold på deres arbejdsplads, at den brede offentlighed burde underrettes om det.

Det fremgår af en undersøgelse, som Magisterbladet i samarbejde med forskere ved Roskilde Universitet har lavet blandt 185 ledere på offentlige og private arbejdspladser.

Det høje tal overrasker Flemming Poulfelt, ledelsesekspert og professor i management og strategi ved CBS.

“En ting er, at man kan ønske at noget kunne være bedre, men det er noget helt andet, når man vil gå til presen med det. Men logikken er vel, at hvis man ikke kan få igangsat forbedrende initiativer i den konkrete virksomhed, kan en kraftig ekstern markering føre til handling, takket være det pres, der vil opstå”, siger Flemming Poulfelt.

Uanset årsagen finder han resultatet af undersøgelsen bekymrende.

“Hvis man er i en situation med så grelle forhold på arbejdspladsen, at man vil annoncere det eksternt, så må

man formode, at det ikke skaber den største grad af motivation. Og hvis folk ikke er motiverede eller kan se meningen med det, de gør, så er de heller ikke produktive. Så på den måde er det en lidt skræmmende situation”, siger Flemming Poulfelt.

Dårlig ledelse

Det er især dårlig ledelse, dårligt psykisk arbejdsmiljø og de negative konsekvenser af nedskæringer, som DM-lederne ønsker belyst i offentligheden. Og de tre forhold hænger sammen, mener Poulfelt.

“Hvis man har et godt arbejdsmiljø, så har man typisk også en god ledelse. De ting hænger jo sammen. Og nedskæringer kan jo også håndteres på en sober måde. Men tilsyneladende er der er masse ledere, der mener, at det, der sker i virksomhederne, ikke er tilstrækkeligt, og det bør man tage alvorligt”, siger han.

Ifølge Svend Askær, formand for Ledernes Hovedorganisation, er der behov for et større fokus på ledelse.

“Jeg plejer at sige, at dårlig ledelse er udtryk for fravær af ledelse, hvilket er med til at skabe usikkerhed og mang-



lende retning på en arbejdsplads. Det giver dårlige resultater på bundlinjen, men også et dårligt psykisk arbejdsmiljø”.

Er kriterierne for, hvem der ansættes som ledere, ikke gode nok?

“Der er selvfølgelig fejlansættelser i nogle situationer, det ser vi jo hver dag. Nogle ledere er ikke de rigtige, og så bliver de forhåbentligt skiftet ud, inden det koster alt for meget. En leder, der ikke kan leve op til sit ansvar, er måske med til at skabe dårlige arbejdsforhold for 10-20 medarbejdere. Hvorimod en enkelt fejlansat magister måske ikke gør så meget. Derfor er det også vigtigt, at man har en ordentlig ansættelsesproces og er sikker på, at man får valgt de rigtige. Det kan vi alle sammen blive bedre til, det er der ingen tvivl om”. <<

“Logikken er vel, at hvis man ikke kan få igangsat forbedrende initiativer i den konkrete virksomhed, kan en kraftig ekstern markering føre til handling, takket være det pres, der vil opstå”.

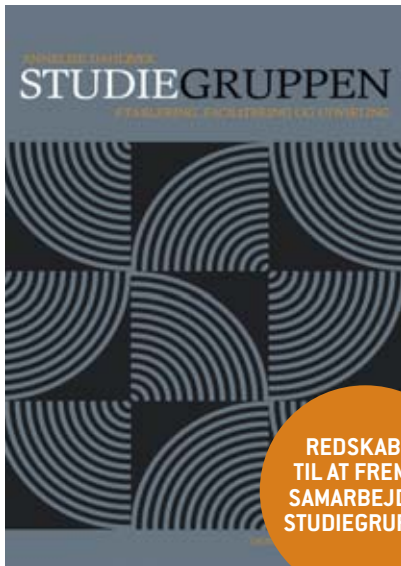
Flemming Poulfelt, ledelsesekspert, professor i management og strategi, CBS

UNDERSØGELSE OM YTRINGSFRIHED

I Magisterbladet nr. 1/2014, og i denne artikel er der benyttet talmateriale fra Pelle Korsbæk Sørensens ph.d.-projekt, som er et samarbejde mellem DM og RUC om offentlige og private ansattes ytringsfrihed.

INSPIRATION TIL BEDRE PRAKSIS

NYE BØGER

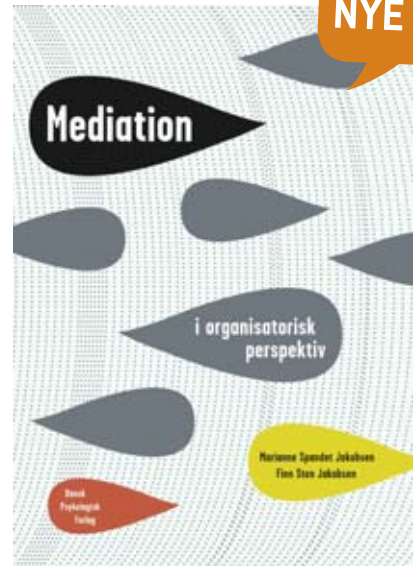


REDSKABER
TIL AT FREMME
SAMARBEJDET I
STUDIEGRUPPEN

Af Annelise Dahlbæk
Udkommer marts
Ca. 198 kr.



Af Hanne V. Moltke og Heidi Graff
398 kr.



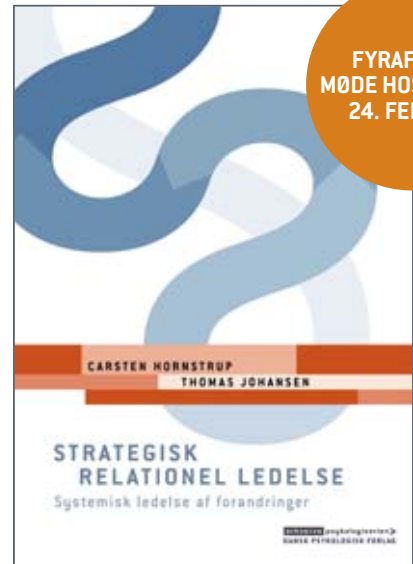
Af Marianne Spandet Jakobsen og
Finn Sten Jakobsen
368 kr.



Af Hans Månsson
328 kr.



Af Mette Madsen og Christina Busk
248 kr.



Af Carsten Hornstrup og Thomas
Johansen
278 kr.

FYRAFTENS-
MØDE HOS DM DEN
24. FEBRUAR

SPAR 20 %
brug kampagne-
kode DM på
dpf.dk

MINDFULNESS-KONFERENCE MED JON KABAT-ZINN

Mød grundlæggeren af mindfulness i den vestlige verden – Jon Kabat-Zinn

Han er efterspurgt i hele verden. Den 19. juni 2014 får du mulighed for at møde ham i København. Det bliver den eneste konference med Jon Kabat-Zinn i de nordiske lande i år.

Hør, hvordan du integrerer mindfulness i din hverdag, og hvordan mindfulness kan ændre den måde, du tænker på. Du vil også få indsigt i, hvordan du helt konkret kan bruge mindfulness rent fagligt i dit arbejde og i relation til andre.

Læs mere om konferencen på DPF.DK



Bestseller og hovedværk om
mindfulness

Kunst er kernen

Han kunne have fået et godt elektrikerjob i Aalborg. Men nogle gange er det rigtigst at smide alt og tage Veloen ud i verden. Jens Erik Sørensen satte kursen mod Aarhus, blev kunsthistoriker og fik ARoS på verdenskortet.



i det hele

150 millioner kroner er pænt mange penge at shoppe for. Også selv om indkøbene er fordelt over 34 år. Men Jens Erik Sørensen, nu tidligere museumsdirektør for ARoS i Aarhus, garanterer, at de godt fire millioner kroner, han har haft at forlyste sig med hvert år, er brugt med omtanke. “Et tusinde værker er det blevet til. Og jeg elsker dem alle, men tiden vil jo afsløre råt og brutalt, hvad der holder”, konstaterer han.

Jens Erik Sørensen sagde ved udgangen af 2013 farvel til det, der med rette kan kaldes hans livsværk: ARoS, der i 2004 afløste det gamle Århus Kunstmuseum og siden støt og roligt har ædt sig ind på resten af Danmarks kunstmuseer, når det kommer til besøgstal.

Det gamle museum i Aarhus kunne mønstre omkring 40.000 gæster årligt. Med 568.000 besøgende i 2013 haler ARoS i dag solidt ind på Danmarks mest besøgte museum, Louisiana, der i 2013 havde 589.000 gæster.

“Mine ambitioner var tårnhøje, da vi tog fat på arbejdet med at skabe et nyt kunstmuseum til Aarhus. Det var en lang proces, og en gang imellem fik jeg da også et gok i nødden, men politikerne i byen stod last og brast med os på museet. Da jeg i slutfasen manglede 30 mio. kroner til en trappe og selvfølgelig valgte den dyreste af de 14 forslag, som arkitektfirmaet havde tegnet, tog det byrådet tre minutter at bevilge pengene. Det var fantastisk at opleve den opbakning til kunsten, og det er absolut også politikernes fortjeneste, at Aarhus i dag er på kunstens verdenskort”.

Storhedsvanvid

Den afgåede museumsdirektør indrømmer, at der nok var tale om en grad af storhedsvanvid i projektet. At bygge 17.000 kvadratmeter museum til en by med 300.000 indbyggere er noget usædvanligt. Men han er en mand, der er kendt for at træde uden om nedtrampede stier. Det viste han allerede i 1979, da han som ung, nyansat museumsinspektør iførte sig et mørkebrunt jakkesæt, købt hos Hermanzen på Strøget, og inviterede dronning Margrethe til en udstilling om sportens billeder – i sort-hvid.

“Det var mit første møde med dronningen, og det har siden undret mig, at vi på Århus Kunstmuseum fik så stor en opbakning fra kongehuset, for er der noget, dronningen ikke interesserer sig for, så er det fotografier – og så oven i købet i sort-hvid. Men hun meldte sig ind i vores kunstklub, og siden har vi haft en tæt, men

samtidig meget professionel relation”, fortæller han.

Søster Inger gjorde indtryk

Jens Erik Sørensens mor fik sønnen som 17-årig, og det blev derfor hos mormoren, han fik sin opvækst. Pengene var små, og det var en tilværelse, der på mange måder skilte sig ud fra kammeraternes liv. Familieferier og søndagskøreture stod ikke i kalenderen hos den lille Jens Erik, så han brugte i stedet tiden på at kigge på støvfnug i sollyset og filosofere over livet. Lige indtil der dumpede et Sesam leksikon ind ad brevsprækken. Deri var en række billeder af Jorn- og Oluf Høst-værker, og det tændte en ild i ungersvenden.

“Jeg greb penslen og malede løs, og det lykkedes mig også at få nogle af billederne udstillet. Men jeg vidste godt, at jeg ikke kunne blive rigtig kunstmaler, for jeg kunne ikke selv finde på. Jeg kunne kun male noget, som andre allerede havde fået idéen til. Så jeg aflurede de dygtige kunstmalere nogle teknikker, og så producerede jeg, mens min ven Henrik tog sig af salget. På den måde skaffede vi penge til jazz i Skovdalen i Aalborg”.

Leve af kunsten kunne han altså ikke, så derfor valgte den unge nordjyske knøs samme vej som andre raske drenge fra barndommens arbejderkvarter: Han gik i lære. Som elektriker. Og det gik også godt. Han var dygtig og omhyggelig og fik oven i købet et diplom for sin indsats.

Men han var ikke den hurtigste elektrikersvend i verdenshistorien. For mens kollegerne bare skulle være færdige, brugte han lang tid på at lægge rørene i fine mønstre, så der var balance mellem både rør og stikdåser.

“Det skulle ikke bare være færdigt, det skulle være ordentligt. Det skulle jo være sådan, at når jeg mødte Ham deroppe ved himmerigets port, hvor Munch også ville stå sammen med alle de andre store kunstnere, så ville

Jens Erik Sørensen er manden, der skabte ARoS. Han erkender, at et kunstmuseum på 17.000 kvadratmeter til en by med 300.000 mennesker ligner storhedsvanvid.



BLÅ BOG

Navn: Jens Erik Sørensen.

Alder: 67 år.

Job: Museumsinspektør på Århus Kunstmuseum fra 1979 til 1983. Inspektør på Statens Museum for Kunst fra 1983 til 1984. Blev tilbudt jobbet som direktør for museet, men takkede nej og rejste hjem for at blive museumsdirektør på Århus Kunstmuseum ARoS fra 1984 til 2013. Fra 1. januar 2014 direktør for Faurischou Foundation.

Uddannelse: Elektriker i 1969. Studentereksamen fra Aalborg Studenterkursus i 1972. Kunsthistoriker fra Aarhus Universitet i 1979.

Privat: Voksede op hos sin mormor i Aalborg. Er gift med Birgitte Imhof Pedersen, har en datter fra tidligere ægteskab og tre bonusbørn samt i alt syv børnebørn. Er netop flyttet til Frederiksberg efter mange år i Risskov ved Aarhus. Har en fritidsbolig i Cannes i Sydfrankrig og en tjenestebolig i New York.

Kendetegn: Anarkistisk, nysgerrig, utålmodig og struktureret. Hader forudsigelighed og smålighed. "Smålighed gør mig gal. Jeg finder det uværdigt. Smålighed er kædet sammen med egoisme. Det er egoisme, at kunstsamlere gemmer kunsten væk kun for sig selv. Smålighed er, når man kun vil sig selv uden at give til andre".

Hæder: Blev i 2005 Ridder af 1. grad af Dannebrogordenen. Modtog i 2012 hædersprisen fra Ole Haslunds Kunstnerfond for sin indsats for at skabe ARoS og få museet på både den nationale og globale kunstscene. Blev i 2013 udnævnt til æresalumne på Aarhus Universitet, den sjette af slagsen.

>> jeg kunne sige, at jeg havde gjort mig umage".

Interessen for Munch blev for alvor vakt, da Jens Erik Sørensen gjorde tjeneste ved marinen. Under en landlov i Bergen valgte han at besøge Munchsamlingen. Her købte han en lille plakat med Søster Inger, der står foran Munchs hus, og mens de andre søfolk havde pinupdamer hængende over deres køjer, klistrede Jens Erik Sørensen Søster Inger op. Det var dér, de andre for alvor syntes, at han var noget *kinky* – og han selv blev mindet om, at kunsten havde så stor en plads i ham, at det nok blev svært at ignorere den for livstid.

Så en dag, da Jens Erik Sørensen igen havde landjord under fødderne og arbejdede på eternitfabrikken i Aalborg, tog han sin knallert og kørte ud i det blå.

"Alt var lige meget, og i den situation bliver man nødt til at tage sin Velo, smide alt og bare tro på, at der venter noget godt", siger han.

30 kilometer kørte han, før han gjorde holdt i Lyndby Krat, hvor solen skinnede, og livet var fantastisk, og det stod lysende klart for ham, at han skulle læse kunsthistorie på Aarhus Universitet.

Tiden tilgiver

Med undtagelse af en mindre afstikker til Statens Museum for Kunst har Jens Erik Sørensen tilbragt hele sin karriere på Århus Kunstmuseum og ARoS. Det var der, han trådte alle sine faglige skridt. Både de helt lige og de lidt for skæve. Og det var der, han fik rum til at udfolde sine personlige passioner for planlægning, fordybelse og fandenivoldskhed.

Det har indimellem krævet en ekstra stor mundfuld luft at stå ansigt til ansigt med dispositionerne, men tiden retfærdiggør ofte nogle skæverter, har han efter sine 34 år i Aarhus erfaret:

"Tidligere var jeg bange for at fejle, men det er jeg ikke mere. Det er også derfor, at jeg er holdt op med at skrive taler. Nu taler jeg bare, for der er en tendens til, at man bliver lidt mere fængslende, når man tør blotte sig og med ærlig menneskelighed stå frem, uden at alle ordene er planlagt på forhånd", siger han. Og det er ikke, fordi Jens Erik Sørensen har glemt sin første tale. Den holdt han ved åbningen af en Tintin-udstilling tilbage i 1980'erne.



Han stod på talerstolen og skuede ud over menneskemængden, der var mødt op til ferniseringen, og ordene var stivnet i halsen på ham.

"Jeg var genert og panisk bange for at begå fejl, da jeg stod der på talerstolen, for inderst inde var jeg jo stadigvæk bare en arbejderdreng fra Aalborg. Men så pludselig fik jeg den her tanke: Hver eneste af dem, der står her og venter, håber, at du kommer godt igennem, så nu tager du dig sammen. Hvis jeg brød sammen, ville jeg jo knække kunsten, og det kunne jeg ikke lade ske. Så jeg trak vejret og holdt min tale", fortæller han.

Tintin og racerbiler

Med årene forankrede både roen og den kunstneriske selvtillid sig hos Jens Erik Sørensen, og med det kom modet til at lade den mere anarkistiske side, som han også rummer, komme til udtryk. "Jeg kan godt lide at bryde regler. Det er langtfra altid, at jeg gør det, og det er ikke altid, at jeg siger det, men jeg tænker det hver gang. Indeni ligger krudttønden, og den er en stor drivkraft hos mig", erkender han.

Mr. ARoS tænker skævt i forhold til den traditionelle måde at anskue kunst



“Jeg er mit eget museum. Alle mennesker har deres museum, de slæber rundt på. Og det hober sig op, for det er en synd at myrde sit museum, det er jo ens personlighed”.

på. Tintin-udstillingen var bare begyndelsen. Siden fulgte flere alternative valg, blandt andet den meget omdiskuterede udstilling med racerbiler på ARoS og senest udstillingen PAS DE DEUX ROYAL, hvor dronningen og prinsgemalen viste deres kunst sammen.

“Jeg synes, at så længe noget er visuelt, skal man give det en chance, men jeg har også lært, at det giver nogle hug at have den indstilling. Og i bund og grund synes jeg, at det er lidt mærkeligt. Man kan gå i harnisk over en udstilling af racerbiler i Danmark, men man må gerne udstille motorcykler på Guggenheim. Det forstår jeg ikke. Men i den sidste ende synes de fleste, at det er interessant med et kunstmuseum, der udfordrer, og det har altid været min rettesnor”.

Drømmejob nummer to

Da Jens Erik Sørensen skrev under på byggeriet af det nye ARoS, skrev han

samtidig under på, at besøgstallet skulle bevæge sig fra de årligt 40.000 på det gamle kunstmuseum til mindst 150.000 på det nye. Men at det skulle komme helt op over en halv million, havde han ikke turdet drømme om. Han havde heller ikke forudset, at det skulle blive ARoS, der kom til at lægge tag til det nye vartegn, som Aarhus

by i dag er kendt for: Your rainbow panorama eller i dagligtale bare Regnbuen. Med 60 mio. kroner i ryggen fra Realdania skabte kunstneren Olafur Eliasson værket, der har en stor del af æren for, at hver fjerde gæst

på ARoS i dag er udlænding.

“Jeg bliver overvældet, hver eneste gang jeg går en tur i Regnbuen. Jeg er så lykkelig over, at Olafur ikke har fortrudt, at han ikke gav Regnbuen til Tokyo eller New York, for den passer perfekt til Aarhus”.

Fra sit kontor på ARoS kunne Jens Erik Sørensen nu heller ikke klage over udsigten. Han havde udsyn til livet og

rådhusårnet udenfor. Indenfor kunne der ved første øjekast synes lang vej til æstetikken. Men det var bare synsbedrag, pointerer han, for menneskers aflejringer transformerer sig til deres eget museum, som tiden går.

“Jeg er mit eget museum. Alle mennesker har deres museum, de slæber rundt på. Og det hober sig op, for det er en synd at myrde sit museum, det er jo ens personlighed”, siger han, mens han slår armene ud og på imaginær vis omfavner det hele: miniatureracerbiler, gamle julekort, udkast til nyt marketingmateriale, Oscarstatuetten, der udnævner ham til verdens bedste chef, kunstbøgerne og alt det andet. Som han 14 dage før det endelige exit fra den aarhusianske kunstverden stadig ikke anede, hvad han skulle gøre af.

10 gule Kings og en kanarieflugt

Jens Erik Sørensens kontrakt var skruet sammen, så den udløb i det kalenderår, hvor han fyldte 67 år. Den var fra dengang, han havde en forestilling om, at det ville være nok at hygge sig med kanarieflugten og 10 Kings på køkkenbordet derhjemme.

“Jeg troede, at jeg ville være træt og udbrændt som 67-årig, men det er jeg jo ikke. Nu har jeg sagt ja til mit drømmejob nummer to, og jeg kan næsten ikke vente med at komme ordentlig i gang med arbejdet”.

Ved årsskiftet rykkede han og hustruen derfor teltpælene op og flyttede fra Risskov til Frederiksberg. Her er han netop begyndt som direktør for Faurischou Foundation, et privatejet udstillingssted med udstillingslokaler i København og Beijing. Halvdelen af tiden skal han bo i København – resten af tiden i New York, hvor han får sit andet hjem i en lejlighed midt på Manhattan.

“Det ligger i kunstnerisk tænkning at søge nyt og prøve at udvikle og lave om. Og det er dén kunstneriske drift, der gør, at jeg glæder mig hver eneste morgen til at komme i gang og komme videre. I Aarhus har jeg haft en miniudgave af den store verden, nu springer jeg også fysisk ud i den. Jeg skal se og udvælge kunst, og jeg har fået en kontrakt, der ikke er afhængig af min alder. Så bliver det bare ikke bedre”. <<

“Når søskende bruger teknologier til at holde kontakten med hinanden, sker det ikke kun via private interaktioner, som kun de selv kan se, men også via mere offentlige interaktioner”.



PSYKOLOGI

Hvad er søskende? Praktiske og følsomme forbindelser

Ida Wentzel Winther, Charlotte Palludan, Eva Gulløv og Mads Middelboe Rebder

Akademisk Forlag, 2014, 176 sider, 249 kr.

Denne bog handler om søskende. At være søskende, at have søskende og få søskende er vilkår i rigtig mange børns liv. Reelt ved vi meget lidt om, hvad børn og unge i Danmark selv forbinder med det at være søskende, hvem de tænker som deres søskende og hvad de gør eller ikke gør sammen. Er man søskende med de børn, man bor sammen med? Kan man være mere eller mindre rigtige søskende? Og kan man holde op med at være søskende?

ARKÆOLOGI



Thor-kult i vikingetiden – Historiske studier i vikingetidens religion

Lasse Christian Arboe Sonne
Museum Tusulanums Forlag, 2013, 236 sider, 198 kr.

Bogen præsenterer den første samlede kritiske gennemgang af kildematerialet til dyrkelsen af Thor siden 1876. Monografien er en historisk-filologisk analyse af de samtidige skriftlige, arkæologiske og ikonografiske kilder, der kan knyttes til dyrkelsen af Thor. Kildematerialet udgøres af bl.a. runeindskrifter, skjaldedigte og samtidige beretninger fra Irland, England, Frankrig, Tyskland og Rusland.

KULTUR

Det ambiente – Sansning, medialisering, omgivelse

Ulrik Schmidt
Aarhus Universitetsforlag, 2013, 376 sider, 399,95 kr.
Vi lever i en tid, hvor omgivelserne iscenesættes i et

større omfang end nogensinde før. Smartphones, flow-tv, baggrundsmusik, surroundsound og computergrafik skaber på forskellige måder et særligt rum af lys, lyd, billeder og tegn. Disse omgivelser er ikke længere noget sekundært, men er blevet selve omdrejningspunktet for oplevelsen. “Det ambiente” undersøger disse særlige former for omgivelser i kunsten og hverdagslivet og præsenterer “det ambiente” som det mest præcise begreb til at beskrive, hvad der sker, når vi fornemmer baggrundsmusikkens diskrete beats, betragter udsigten gennem panoramavinduet eller tager 3-d-brillerne på og læner os tilbage i biografsetet.

MEDIEVIDENS K A B

Social Media, Social Genres – Making Sense of the Ordinary

Stine Lomborg
Routledge, 2014, 212 sider, £ 80.00

Internet-based applications such as blogs, social network sites, online chat forums, text messages, microblogs, and location-based communication services used from computers and smart phones represent central resources for organizing daily life and

making sense of ourselves and the social worlds we inhabit. This interdisciplinary book explores the meanings of social media as a communicative condition for users in their daily lives; first, through a theoretical framework approaching social media as communicative genres and second, through empirical case studies of personal blogs, Twitter, and Facebook as key instances of the category of “social media,” which is still taking shape.

PÆDAGOGIK

Fra højskole og seminarium til University College

Søren Hegstrup og Jobny Lauritsen (m.fl.)
Academic Books, 2013, 154 sider, 125 kr.

En lille tour de force, som dokumenterer Hindholm Højskoles og Fröbel-Højskolens vej til Campus Roskilde med underteksten: om forandring af en uddannelse og et samfund. Omdrejningspunktet er udviklingen af uddannelse til socialpædagogisk børne- og ungdomsforsorgsarbejde og børnehavepædagogisk arbejde. Bogen kan læses som en uddannelsessociologisk analyse af et antal uddannelsespolitiske projekter – og som

et antal kultursociologiske nedslag i turbulente historiske dilemmaer.

SKÖNLITTERATUR



Mute

Cindy Lynn Brown og Anders Vægter Nielsen
Forlaget Spring, 2013, 179 sider, 199,95 kr.

“Mute” er blevet til i et tæt samarbejde mellem to forfattere, et fænomen, man ikke ofte støder på i moderne litteratur uden for krimigenren. “Mute” er en hverdagsskildring, der foregår i seks faser. Man følger et ægtepar, der skiftevis fortæller fra en indre synsvinkel, mens de er på campingferie på Fyns Hoved med deres børn, tvillingerne Ditte og Dylan. “Mute” handler bl.a. om kærlighed, kommunikation, misforståelser og forsoning. Det er en samtidsroman og en psykologisk roman, men den rummer samtidig et mysterium.

SKIFT BRANCHE – BLIV JOURNALIST

/// *Siden gymnasietiden har jeg flirtet med tanken om at blive journalist. Uddannelsen har kvalificeret mig til at arbejde som journalist. Den var helt målrettet, alt hvad jeg har lært, bruger jeg i mere eller mindre grad. Jeg bruger faktisk det hele.*

— Helene Høm har en teaterbaggrund og arbejder i dag hos TV2 Bornholm

FØLG DIN DRØM OG BLIV FAGJOURNALIST

Fagjournalistuddannelsen er for ikke-journalister, som gerne vil arbejde med journalistik. På uddannelsen får du et sikkert greb om grundlæggende journalistiske redskaber, teorier og metoder. Du lærer det journalistiske håndværk. Idéudvikling, research, analyse, interview, vinkling og formidling.

Tag fagjournalistuddannelsen på 1 år på fuld tid eller 2 år på deltid. Kom til informationsmøde om uddannelsen i:

København: 20. marts 2014

Aarhus: 24. marts 2014

Ansøgningsfrist 10. april 2014



SKAF ET JOB!

Næsten 3.000 magistre står uden arbejde. Nogle af dem ligner dig. Måske har I samme uddannelse, eller I har arbejdet i samme branche. I hvert nummer af Magisterbladet i 2014 beder vi dig om at hjælpe en ledig i job. Del ud af din viden, åbn dit net-

værk på LinkedIn, sig til, hvis du ved, at der er et relevant job eller et vikariat på vej på din virksomhed.

På magisterbladet.dk under "Skaf et job!" kan du bruge kommentarfeltet, eller du kan skrive direkte til den ledige.

MIT DRØMMEJOB

For mig er det ikke så vigtigt, om produktet er telefoner, regnskabsprogrammer eller at hjælpe syge mennesker på et hospital. Produktet skal være fornuftigt og meningsfuldt, men det er selve processen i arbejdet, der interesserer mig mest. På Nokia arbejdede jeg i mange afdelinger og mange funktioner og trivedes fint med det. Jeg er god til at tilpasse mig. Det falder mig naturligt at hjælpe andre, så jeg egner mig godt til projektsupport. Jeg tænker ikke så meget i jobtitler eller drømmejob eller den perfekte stilling. Grundlæggende vil jeg bare gerne bruge mine evner til at få mennesker til at samarbejde og processer til at glide.

MINE KVALIFIKATIONER

I Nokia nåede jeg at være softwaredesigner, kursusudvikler, teamleder, requirement manager, budgetansvarlig, error manager og procesansvarlig. Jeg har bred erfaring, og jeg ved, at det er vigtigt at opbygge forståelse for forretningen og slutproduktet. Forskellige processer har fyldt meget i mine opgaver. Jeg har været med til at kortlægge, reviewe, implementere og forbedre dem, og jeg er uhyre opmærksom på, at processer skal dokumenteres og forankres, så man sikrer, at de er pålidelige og skaber værdi. Selv om min seneste titel på Nokia var specialist, er jeg blevet generalist og stærkest på processer. Både professionelt og i min fritid har jeg fået feedback om, at jeg er en fortrinlig kommunikator.

SÅDAN ARBEJDER JEG

Jeg er motiveret af at skabe pragmatiske processer, der fungerer for brugerne, og jeg kan lide at skabe orden og lave struktur. Jeg er vant til at forandre for at forbedre, ligesom det er naturligt for mig at inddrage andre interessenter i planlægningen og skabe personlige relationer, så alle medvirker positivt i processen. Mine tidligere chefer beskriver mig som analytisk, pålidelig, vedholdende og omhyggelig, og jeg er god til at arbejde struktureret og selvstændigt. Jeg trives fint med folk fra forskellige kulturer, og jeg har erfaring med at arbejde med forskellige niveauer i en international organisation.

SØGER BREDT

Mange af mine tidligere Nokia-kolleger har fået job, og jeg kunne godt tænke mig at følge deres eksempel så hurtigt som muligt. Jeg sad i en stabsfunktion, og det er måske forklaringen på, at jeg har lidt sværere ved at finde nyt arbejde. Det kræver en virksomhed af en vis størrelse og med en stor softwaregruppe, hvis jeg fortsat skal have hovedvægten på processer og projektsupport. Men jeg vil også have det fint med at arbejde i en mindre virksomhed, og jeg er frisk på at arbejde med meget forskelligt. Jeg har søgt mange forskellige job, og jeg er blevet kontaktet af tidligere kolleger, der nu sidder i andre virksomheder, så jeg har været til flere jobsamtaler og andensamtaler. Men nu må der gerne snart ske noget – jeg vil gerne i arbejde og bruge mine evner til noget fornuftigt.

HENRIK LETH

1998: Cand.scient. i fysik og matematik.

1999: Softwaredesigner, Nokia.

2000: Softwaredesigner og kursusudvikler, Nokia.

2002: Teamleder, Nokia.

2004: Process and Back-end Manager, Nokia.

2008: Specialist i Error Management and Capacity Planning, Nokia.

2012: PRINCE2-certificeret.

2013: ITIL Foundation V3-certificeret.

2013: Ledig.

Henrik er 40 år. Læs hans fulde cv på magisterbladet.dk under "Skaf et job!"

Kontaktinfo:
hleth@mail.dk
20 70 24 35

MIT LIV SOM LEDIG

Hele Nokias udviklingsafdeling i København med omkring 1.000 medarbejdere blev lukket i en gradvis proces fra sommeren 2011 og næsten to år frem. Til sidst var vi stort set kun en HR-afdeling, nogle ledere og nogle få it-folk tilbage. Det var en mærkelig oplevelse at blive færre og færre tilbage på virksomheden og tage afsked med kollegerne. Jeg blev til 1. marts 2013, fordi jeg blev bedt om det af ledelsen, og fordi jeg gerne ville gøre mine projekter færdige. Da jeg gik ud af Nokias hoveddør efter min sidste arbejdsdag, vidste jeg, at jeg var nødt til at bruge min energi på noget andet i en periode og finde ud af, hvad jeg nu skulle. Jeg havde et halvt års fratrædelse og brugte de første par måneder på at forberede et seminar til certificering af europæiske dommere i spillet mahjong og på at lave materiale om strategi. Jeg har spillet mahjong siden år 2000 og selv været dommer under verdensmesterskaberne i 2012 i Chongqing i Kina. Jeg har et godt liv med mange interesser, men jeg savner et job, og jeg savner at have kolleger at arbejde sammen med.

Fri Information

Gratis avis i fire uger til dig eller en du kender?

Vi leverer avisen i fire uger. Den stopper helt af sig selv. Så kommer vi med et godt tilbud om at fortsætte avisen.

For jo flere læsere vi har, jo bedre Information kan vi lave.

Sådan:

Ring 70 10 19 30
eller SMS: INF til 1241
eller besøg
information.dk/4ugergratis/mag



ANTROPOLOGI



Klima og mennesker
– Humanistiske perspektiver på klimaforandringer

Mikkel Sørensen og Mikkel Fugl Eskjær (red.)
Museum Tusulanums Forlag, 2014, 250 sider, 158 kr.
Antologien adresserer et af de absolut mest aktuelle emner i vor tid: Klimaet, klimaforandringerne og klimadebatten. Hvor forskningen omkring klimaet

som udgangspunkt har taget afsæt i naturvidenskabelige metoder og målinger, betragter denne bog emnet ud fra en humanistisk optik – fra menneskets synspunkt. Den ser bl.a. på, hvilke mytologier, forestillinger og fortællinger mennesket gør brug af, når vi skal tale om og forstå klimaforandringerne og ikke mindst de konsekvenser, de har for den menneskelige tilværelse.

PÆDAGOGIK

De mange veje mod inklusion – Metoder og tilgange i pædagogers praksis

Tom Ritchie (red.)
Billesø & Baltzer, 2014, 288 sider, 298 kr.
Inklusion er blevet et uomgængeligt begreb i den pæ-

dagogiske debat i Danmark i dag, og ifølge lovgivning på området er kommunerne forpligtet til at arbejde med inklusion i deres institutioner. Som følge af denne nationale satsning er der opstået et stort behov for viden og kompetencer, således at personalet i institutionerne bliver i stand til at løfte opgaven.

I denne forbindelse har pædagoger længe efterlyst metoder og konkrete tilgange, der kan bruges til at fremme inklusion. Derfor denne bog, som henvender sig til pædagoger, pædagogstuderende, daginstitutionsledere, studerende i efter- og videreuddannelsesforløb og andre, der interesserer sig for inklusion og dens implementering i praksis.

SKØNLITTERATUR

Phantasterne

Hans Egede Schack
Jensen & Dalgaard, 2014,
302 sider, 298 kr.

Forord af Frederik Stjernfelt og Søren Ulrik Thomsen. Satire og psykologi, romantik og hverdagsdrømme, sadomasochisme og transvestisme, narcissisme og megalomani – Hans Egede Schacks "Phantasterne" har det hele. Romanen er blevet kaldt "det demokratiske Danmarks dåbsattest" og sammenlignet med både "Don Quixote" og "Madame Bovary".

Opslag – Knæk Cancer

Kræftens Bekæmpelse uddeler 10 millioner til forskning i 'Opfølgning – til gavn for patienterne'

Kræftens Bekæmpelse indbyder til at søge om støtte til studier inden for emnet "Opfølgning efter kræftbehandling – til gavn for patienterne".

Der er de seneste år sat spørgsmålstegn ved, i hvilket omfang rutinemæssig opfølgning af kræftpatienter efter afsluttet behandling er relevant. Sundhedsstyrelsen er sammen med regionerne og de faglige selskaber i gang med en gennemgribende revision af opfølgningsprogrammerne.

Kræften Bekæmpelse ønsker med dette initiativ at understøtte forskningsprojekter, der har fokus på at udvikle, implementere og dokumentere effekten af opfølgingsforløb, som tager udgangspunkt i kræftpatienternes problemstillinger, og som tilgodeser deres individuelle behov. Der lægges vægt på, at projekterne tydeligt inddrager kræftpatienternes behov for opsporing af tilbagefald, sygdomskontrol, senfølgekontrol, rehabilitering og tryghed. Det skal tydeligt fremgå, hvilke forandringer projektet kan resultere i, og hvordan resultaterne kan implementeres bredt/systematisk. Projekterne skal kunne implementeres i daglig drift.

Ansøgningsfrist: Mandag den 10. marts 2014.

Se hele opslaget på vores hjemmeside www.cancer.dk under "Forskning"

Kræftens Bekæmpelse
www.cancer.dk



Opslag – Knæk Cancer

Kræftens Bekæmpelse uddeler 15 millioner til talentfulde unge kræftforskere

Kræftens Bekæmpelse har af de indsamlede Knæk Cancer-midler 2013 afsat 15 millioner med fokus på særligt lovende yngre kræftforskere. Puljen er åben for projektansøgninger inden for et bredt spekter af kræftrelevante discipliner såvel inden for natur- og lægevidenskab som inden for samfundsvidenskab og humaniora – og den er rettet imod talenter under 40 år på senior postdoc/adjunkt/lektor/senior lægefagligt niveau med dokumenteret selvstændig forskningsledererfaring, dog med mindre end 3 års erfaring som forskningsleder.

Der kan søges om op til 5 millioner kr. over 3 - 5 år. Bevillinger vil blive udmøntet som rammebevillinger. Det er muligt at søge støtte til egen løn, aflønning af videnskabelig og teknisk assistance, apparatur, driftsudgifter m.v. i forbindelse med projektet. Det forudsættes, at værtsforskningsinstitutionen prioriterer området med fornødne faciliteter og ressourcer/medfinansiering. Kræftens Bekæmpelse bidrager ikke med overhead.

Ansøgningsfrist: Mandag den 10. marts 2014 kl. 16.

Se hele opslaget på Kræftens Bekæmpelses hjemmeside www.cancer.dk under "Forskning".

Kræftens Bekæmpelse
www.cancer.dk



FAGLIGT FORUM

Fagligt Forum er DM's tilbud til medlemmer, der vil have inspiration til deres faglige og professionelle arbejdsliv, og som vil dele viden og netværke med kolleger og andre med samme faglige interesser.

Fagligt Forum består af syv universer inden for forskellige faglige områder. Alle universer bliver jævnligt opdatere-

ret med nye artikler og faglige arrangementer.

I tilknytning til disse faglige universer vil Magisterbladet i hvert nummer i 2014 bringe artikler, der går både i dybden og bredden med et udvalgt emne inden for et af universerne.

Læs mere om Fagligt Forum på dm.dk og på siderne 62-63.

5 KAPITLER OM TILLIDSREFORMEN, DER BLEV VÆK

KAPITEL 1:

Intet nyt fra Slotsholmen

Tillidsreformen får ingen betydning, lyder eksperternes dom. Finansministeriet er nået til den konklusion, at velfærdsstaten kun kan reddes gennem centralt iværksatte effektiviseringer, og der er ingen tid til faglig dialog og åbne processer.

Det var en tydeligt frustreret Jacob Torfing, RUC-professor i offentlig forvaltning, der 7. januar i dagbladet Information gik til angreb på Moderniseringsstyrelsens øverste direktør. Torfing skrev:

“Hvis man tager sådan en som Niels Gotfredsen, så har han faktisk i flere sammenhænge givet udtryk for, at han ikke giver ret meget for alt det med frivillighed og innovation, “så længe vi ikke har fået de offentligt ansatte til at bestille noget. Det er det, der er problemet!” Han er tilsyneladende drevet af en fuldstændig mytisk forestilling om, at de offentligt ansatte sidder og drikker kaffe hele dagen og går hjem klokken halv fire – uden at opgaverne er løst”.

Det er god skik ikke at angribe navngivne embedsmænd, men Tor-

fing har meget på spil og svært ved at forstå tankegangen i Finansministeriet og tilhørende styrelser. I et par år har professoren fra RUC – med støtte fra landets mest fremtrædende forvaltningsforskere – ivrigt sparket dørene ind hos ministerier, kommuner, tænketanke og faglige organisationer og advokeret for, at det såkaldte New Public Management-baserede styringsparadigme i den offentlige sektor har spoleret muligheden for at forny velfærdsstaten.

Men i tillæg til de diplomatiske anstrengelser har Torfing i stigende grad undret sig over, hvad han oplever som stivstikkeri i Finansministeriet. For mens stort set alle, der kan krybe og gå i dansk politik og forvaltning, har erkendt problemet, fastholder og viderefører Bjarne Corydons ministerium

på Slotsholmen ifølge Torfing stædigt troen på de seneste 30 års reformer.

Ren copy paste

Torfing mener at finde dokumentation for sin undren i blandt andet Finansministeriets Vækstplan DK fra februar 2013, hvor det hedder, at der frem mod 2020 skal være “øget fokus på effekter og resultater, digitalisering og velfærdsteknologi, arbejdstidsregler og arbejdsforhold i det offentlige, offentlig-privat samarbejde, bedre regulering og et styrket fokus på kapacitetsudnyttelse, økonomistyring, ledelse og bedre offentlige indkøb”. Altså mere måling oppefra og ned, strammere økonomistyring og kontrol af de ansatte. I skarp kontrast til et tillidsbaseret samspil mellem den faglige viden, borgerne og interesseorganisationerne på implementeringsniveau. Det er nemlig her, via dialog og netværksbaserede partnerskaber, at den nødvendige fornyelse af velfærdsstaten skal komme fra, mener Torfing og mange andre.

“Mens fx Margrethe Vestager i Økonomi- og Indenrigsministeriet med tillidsreformen forsøger at sætte en dagsorden for mere tillidsbaseret ledelse, er Finansministeriets dagsorden ren copy paste af gamle opskrifter. Hvis du kan finde et sted i et dokument fra Finansministeriet, hvor ordet tillidsbaseret ledelse optræder, så giver jeg sgu en øl. Og det siger noget om styrkeforholdet, at selv en minister, som mange betragter som en af landets mest magtfulde, ikke kan få Finansministeriet til at tænke nyt. Det udgør et alvorligt problem, for det er Finansministeriet, der står for udviklingen af forvaltningspolitikken, og det er Finansministeriet, der har haft teten de sidste 20-30 år. Det er superministeriet, der svæver over alle andre ministerier og svinger taktstokken”, siger Jacob Torfing.

Netop Vestagers såkaldte tillidsreform bliver – i hvert fald officielt – tillagt stor vægt i de faglige organisationer. Ikke kun fordi organisationerne har skrevet under på aftalen, men også fordi reformens fokus på et tillidsbaseret samarbejde på tværs af den offentlige sektor peger i modsat retning af den armvridning af de of-

fentligt ansatte, som er Finansministeriets dagsorden.

Tyndt papir

Peter Bjerre Mortensen, professor i statskundskab ved Aarhus Universitet, hæfter sig ved, at Magrethe Vestager selv har afvist at bruge betegnelsen “tillidsreform” om aftalen (se boks).

“Det er et tyndt papir, som det er svært at se perspektiverne i. Der er

“Det er et tyndt papir, som det er svært at se perspektiverne i. Der er nogle principper, fx at “styring og samarbejde i den offentlige sektor skal bygge på mål og resultater”. Men det har man sagt de sidste 20-30 år.”

Peter Bjerre Mortensen, professor i statskundskab, Aarhus Universitet

nogle principper, fx at “styring og samarbejde i den offentlige sektor skal bygge på mål og resultater”. Men det har man sagt de sidste 20-30 år. Og der er frem for alt ikke noget i aftalen, der binder parterne. Det er nemt nok at være enige om overordnede principper, men du støder lynhurtigt mod steder, hvor der er konfliktende interesser. Og hvis de skal overkommes, er det vigtigt, at der er investeret politisk kapital i målsætningerne”.

Et eksempel på sammenstødende interesser er folkeskolereformen, som faktisk indeholder forestillingen om, at den offentlige sektor skal sætte stikket i samfundet og begynde at inddrage foreninger, organisationer, erhvervsliv og borgere. Hvorimod det, som Finansministeriet godt kunne lide ved reformen, var, at man så muligheden for at tage en holmgang med lærerne, fordi dagsordenen – og den er helt officiel – er at få mere effektive arbejdstider ud af de offentligt ansatte.

Derfor så man under lærerkonflikten, at det paradoksalt nok var lærerne selv, der modsatte sig afbureaukratisering, decentralisering og øget lokal autonomi. Bag tillidsdagsordenen ligger nemlig kravet i Vækstplan DK om, at det offentlige skal spare op imod 12 mia. kr. frem mod 2020. Og så kan tillid hurtigt erstattes af mistillid.

AFTALEN OM MODERNISERING

Aftalen om modernisering af den offentlige sektor fra juni 2013 mellem Akademikerne, Danske Regioner, FTF, KL og OAO indeholder syv principper, der skal være styrende for samarbejdet:

1. Styring i den offentlige sektor skal fokusere på mål og resultater.
2. Dialog, åbenhed og klare mål skal være udgangspunkter for opgaveløsningen.
3. Ledelse og styring skal tage afsæt i tillid og ansvar.
4. Udvikling og fagligt handle- rum skal bygge på velbe- grundet dokumentation.
5. Opgaveløsningen skal baseres på viden om, hvad der virker.
6. Ledelse og engagement skal fremme innovation.
7. Offentlig service skal ind- drage borgernes ressourcer. >>

>>

KAPITEL 2:

Fra værdier til incitament

De sidste tyve års forvaltningsreformer bygger på ideen om det selviske individ.

Mistillid afspejlede sig i kampen om lærernes særlige arbejdstidsregler, men idéen om lav tillid har været en grundlæggende præmis i en lang række af de reformer, der i dag forbindes med New Public Management, og som Jacob Torfing skyder efter. Idéen er dybest set at overføre indsigter fra studiet af markeder, hvor rationelle agenter har maksimering af egennyttede mål. Ineffektive og svulmende offentlige udgifter kan forklares ved, at fagprofessionelle yder mindst muligt med henblik på at rage flest mulige ressourcer til netop deres område.

Fra 1980'erne blev fokus på ledelse og resultater og indførelse af markedsmekanismer i den offentlige sektor derfor normen i en lang række OECD-lande. Den engelske professor Christoffer Hood sammenfattede i 1991 udviklingen i de administrative reformer i syv punkter under navnet New Public Management:

- Aktiv professionel ledelse: Frihed til at lede.
- Eksplicite mål for performance: Det skal være nemt at måle succes eller fiasko.
- Større fokus på styring efter output: Ressourcer forbindes med præstationer.
- Opsplitning af enheder svarende til virksomheder.
- Fokus på konkurrence: Kontrakter og brug af udbud.
- Bedre økonomistyring: Besparelser og bedre udnyttelse af arbejdskraft.

Elementerne er i Danmark indført i forskellige grader af skiftende regeringer. Talrige forskere, herunder CBS-professor Carsten Greve, har påpeget, at der i udgangspunktet ikke er tale om en teo-

ri, men snarere et empirisk funderet begreb, hvilket forklarer indbyggede modsætninger mellem de enkelte elementer. For mens indførelse af incitamentsstrukturer, der skal fremme en bestemt adfærd, bygger på lav tillid, bygger idéen om en tydelig, aktiv ledelse på forestillingen om, at godt lederskab kan skabe tillid og motivere ansatte til at yde deres bedste. Human Resource Management og forestillingen om værdibaseret ledelse har samme udgangspunkt.

Tilsvarende har forskningen vist, at agenter i organisationer ikke blot opfører sig som markedsagenter, men også er drevet af værdier, normer og loyalitet. Herhjemme har Jacob Torfings professorkollega Lotte Bøgh Andersen påvist, at fagprofessionelle er drevet af både indre opgavemotivation og motivation til at bidrage til samfundet og hjælpe andre. Identifikation med disse normer får faktisk folk til at yde mere, end de skal. Omvendt kan incitamentsstrukturer reducere motivation og dermed produktiviteten.

Mens S-R-SF i regeringsgrundlaget lagde op til en reform af den offentlige sektor, som den selv døbte tillidsreformen, og som i en udvandet udgave er blevet til Magrethe Vestagers moderniseringsreform, kan regeringsindgrebet i lærerkonflikten tværtimod ses som en fuldtønet videreførelse af instrumenterne i NPM – og altså, ifølge Torfing, i strid med nutidige forestillinger om, hvad der motiverer offentligt ansatte.

Når dagsordenen har ændret sig siden regeringsdannelsen, hænger det i særlig grad sammen med, at Finansministeriet for længst er nået til den konklusion, at en pæn portion af den ambitiøse besparelse på 12 mia. kr. skal hentes på personaleområdet.

KAPITEL 3:

Konkurrence uden fremdrift

Det private marked udskiller virksomheder, der ikke kan omstille og forny sig. Det dur ikke i den offentlige sektor. I stedet fører konkurrencen i den offentlige sektor til øget topstyring.

At Finansministeriet tilsyneladende ikke ser noget alternativ til de sidste 30 års kurs, men snarere vil fuldende reformerne ved at høste effektiviseringsgevinster på personaleområdet, bekymrer andre end Torfing.

Hovedsageligt fordi der uden for Finansministeriet er bred enighed om, at moderniseringsbestræbelserne ikke har givet de ønskede resultater. Det gælder ikke bare enkeltdele som kontraktstyring, mere fleksible lønsystemer eller ambitionen om at regelforenkle, men også det dybere rationale bag moderniseringsarbejdet, der bestod i at indføre en markedslogik i den offentlige sektor.

Det skete ved at decentralisere ledelse og ansvar, ved at opsplitte den offentlige sektor i mindre resultatenheder, ved at udlicitere og ved at skabe konkurrence mellem de enkelte enheder. At konkurrenceudsættelsen imidlertid ikke har båret frugt, påpeger blandt andre professor i offentlig forvaltning ved Københavns Universitet Carsten Heinrichsen. Idéen om at fremme omstilling og fornyelse ved at indføre markedsmekanismer i den offentlige sektor er muligvis intuitivt rigtig, men bygger på en misforståelse af disse mekanismers virkemåde, mener han.

“Inden for den private sektor finder vi en slags alles kamp mod alle, som gør, at hvem som helst i princippet kan gøre hvad som helst, og at de, der bare fortsætter i den samme skure, risikerer

at lide en stille eller en brat død. Det er altså så at sige konkurrencens egentlige natur. Men det er jo ikke det, der foregår i den offentlige sektor, uanset hvor meget man konkurrenceudsætter”.

Og hvor det private marked udskiller virksomheder, der ikke formår at omstille sig, har den samme logik resulteret i øget topstyring, regulering og regler i det offentlige.

Uanset årsagen er der bred enighed om, at de markeds- og konkurrencemæssige logikker ikke har skabt den forventede innovation og fornyelse. Måske fordi målstyringsregimet belønner det målbare og kvantitative frem for det unikke og kvalitative.

Men hvad skal Finansministeriet gøre? Produktivitetskommissionens udredning fra sidste år om styring i det offentlige gav ikke nye bud på innovation, men havde derimod fokus på mulige effektiviseringsgevinster gennem afbureaukratisering, regelforenklings og fornyet fokus på resultatstyring, ledelse og incitamentsstrukturer. Ifølge Peter Bjerre Mortensen i det store og hele den samme opskrift, som har været kendt siden 1980'erne. Han har en bog på trapperne, hvor de sidste 30 års forsøg på at regelforenkle gennemgås.

“Det er en ret mistrøstlig historie, og der er stort set ikke kommet noget ud af forsøgene”, slår Peter Bjerre Mortensen fast.

“Inden for den private sektor finder vi en slags alles kamp mod alle, som gør, at hvem som helst i princippet kan gøre hvad som helst, og de, der bare fortsætter i den samme skure, risikerer at lide en stille eller en brat død. Det er altså så at sige konkurrencens egentlige natur. Men det er jo ikke det, der foregår i den offentlige sektor, uanset hvor meget man konkurrenceudsætter”.

Carsten Heinrichsen, juraprofessor, Københavns Universitet

>>

KAPITEL 4:

Værste ledelseskriser siden 1864

Bjarne Corydon skal forny velfærdsstaten, men han har det problem, at civilsamfundet ikke længere er en del af den politiske proces. Derfor kan han kun bruge staten som instrument for forandring, hvilket fører til mere konformitet og mistillid.

Beskeden til Bjarne Corydon er altså, at han skal forsøge sig med de samme tiltag, som uden succes er forsøgt implementeret de sidste 30 år. Ifølge Lars Bo Kaspersen, professor i statskundskab ved Københavns Universitet, er Corydons store problem, at hans manøvrer muligheder i høj grad er begrænset af, at dialog og forhandlinger med civilsamfundsborne institutioner og interesseorganisationer i løbet af de sidste 15-20 år er nedtonet til fordel for en situation, hvor staten i langt højere

“Hvis du taler med Bjarne Corydon, så er han en yderst begavet mand (...) Men han kan ikke tænke ud over, at den eneste måde at komme videre på er ved, at staten – og det vil sige forvaltningsapparatet initieret af det politiske system – skal gennemføre en endnu større reform”.

Lars Bo Kaspersen, professor i politik, Københavns Universitet

grad intervenserer direkte i samfundet. Og hvor den demokratiske mekanisme tidligere var, at politisk kamp og konfliktende synspunkter sikrede innovation, har dagens politikere svært ved at se andet end statsapparatet som instrument for forandring. Det har ændret den politiske beslutningsproces så radikalt, at Lars Bo Kaspersen betegner det som den værste politiske ledelseskriser siden 1864.

“Hvis du taler med Bjarne Corydon, så er han en yderst begavet mand med et klarsyn i forhold til, hvad det er for nogle grundlæggende problemer, velfærdsstaten har. Corydon vil sige, at der de næste 20-30 år venter Danmark en meget hård overlevelseskamp i den globale konkurrence. Velfærdsstaten vil få et voksende finansieringsproblem, så vi er nødt til at sænke skatterne og gøre noget ved de 700.000 på overførselsindkomster. Men han kan ikke tænke ud over, at den eneste måde at komme videre på er ved, at staten – og det vil sige forvaltningsapparatet initieret af det politiske system – skal gennemføre en endnu større reform”, siger Lars Bo Kaspersen.

Teknokraternes kamp med tiden

Med andre ord vil vigtig tid blive spildt ved en inddragelse af faglige eksperter, borgere og interessenter, der eventuelt kan føre til mere eller mindre innovative tiltag.

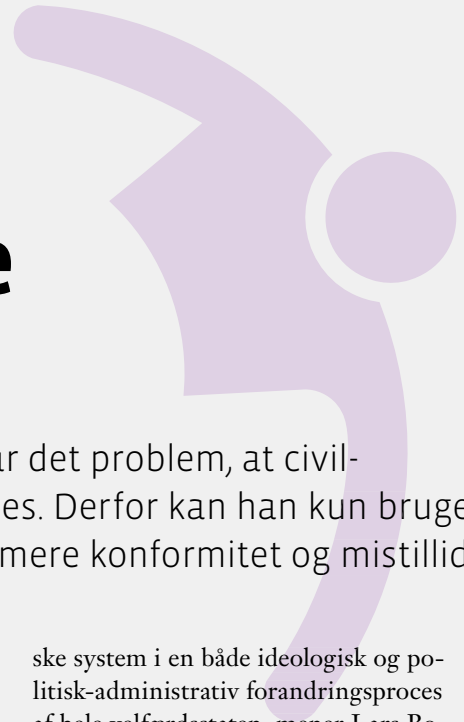
I stedet for går opgaven ud på, set i Corydons perspektiv, at mobilisere statsapparat, forvaltning og det politi-

ske system i en både ideologisk og politisk-administrativ forandringsproces af hele velfærdsstaten, mener Lars Bo Kaspersen.

“Han kan have fuldstændig ret i sin analyse, og han kan også have ret i, at der ikke er tid til dialog, men til gengæld er han så med til at fastholde de sidste 20-30 års udvikling, hvor resultatet af de institutionelle forandringer har været stigende konformitet og underminering af tillid mellem ledelse og ansatte i den offentlige sektor og mellem borgere og offentlige institutioner”, lyder Lars Bo Kaspersens dystre analyse.

Meningsmålingerne viser ringe opbakning til Corydon, men til gengæld finder han rig støtte i de fleste politiske partier, hos økonomerne i sit eget ministerium og blandt de rådgivere, han omgiver sig med. De ministre, der muligvis tænker anderledes, har foreløbig ikke evnet at gøre noget, mener Lars Bo Kaspersen.

“Det er et kæmpe forvaltningsapparat, man er oppe imod. Der er modtendenser, men til gengæld også det omvendte. Man nedsætter eksempelvis en produktivitetskommission, hvor 29 ud af de 30 involverede er økonomer og endda økonomer skolet i en bestemt tradition. Dem overlader man arbejdet med, hvad værdi og produktivitet er. Det vil sige, at man fra starten har afkoblet en bredere og langt mere fundamental diskussion om, hvad produktivitet er”, siger Lars Bo Kaspersen.



KAPITEL 5:

Bureaukratiets genkomst

New Public Management og markedsmekanismer er måske opbrugt, men bliver ikke nødvendigvis erstattet af tillid og dialogbaseret samarbejde. Kravet om flere effektiviseringer fører til sammenlægninger og fortsat statslig styring.

Men har det ikke nogen betydning, at der decentralt er forsøg på at sætte en ny dagsorden, når det gælder samfundsmæssige værdier, politikudvikling og innovation? Betyder det slet ikke noget, at der i kommunerne er talrige eksempler på initiativer, der udfolder sig på trods af den centrale politiske styring?

Ikke det store, mener forvaltnings ekspert ved CBS, Carsten Greve, der er en af de forskere herhjemme, der har størst indsigt i moderniseringsstræbelserne.

Han peger på, at Finansministeriet primært satser på effektiv ressourceanvendelse, hvilket er lig med gennemgribende strukturelle tiltag. Enkelte innovationstiltag rundt omkring kan være gode nok for den enkelte organisation, men er meget svære at samle op på samfundsmæssigt, lyder rationalet. Så hvis der fra Finansministeriet ses et alternativ til NPM, opsplittning og markedskræfter, er det ikke dialog, samarbejde, frisætning af ressourcer eller en løsere statslig styring, men derimod en satsning på stordriftsfordele, eller det som også bliver kaldt neo-weberiansk governance.

“Tendensen er, at man effektiviserer og høster stordriftsfordele. Det vil sige, at man laver større enheder og kombinerer det med nye muligheder for digitalisering”, siger Carsten Greve.

Kommunalreformen, de administrative servicecentre i staten, domstolsreformen og universitetsfusionerne er ifølge Carsten Greve eksempler på udviklingen. Digitaliseringen kommer ind i billedet, fordi man også samtidig vil gøre det nemmere for borgerne. Så når

han kalder udviklingen neo-weberiansk, skyldes det, at det ikke bare handler om administrative strukturer, men at man via digitalisering også indbygger et serviceelement. Man skal ganske enkelt kunne betjene sig selv bedre og nemmere. Set fra centralt hold er der selvfølgelig også effektiviseringsgevinster at hente i digitaliseringen.

Med andre ord er perspektivet, som påpeget af Lars Bo Kaspersen, at decentral innovation uden statslig styring er for langsom og usikker.

“Når man er forhippet på det fra centralt hold, så er det, fordi man her kan se både hurtige og langsigtede gevinster, som man kan regne med. Og når man måske stejler over for lokal innovation, er det, fordi innovation i Skagen og Ringkøbing kan være to vidt forskellige ting, som er svære at samle op på. Det er i hvert fald perspektivet, hvis man sidder med et regneark foran sig og skal have tingene til at gå op til næste finanslov”, siger Carsten Greve.

Hvor tankegangen i NPM var at gøre de enkelte organisationer til resultatcentre, hvor lederen af organisationen skulle stå på mål for at drive institutionen frem i en strategisk retning, vil den neo-weberianske tilgang

omvendt betone en planlægningsorienteret tankegang i større enheder.

“New Public Management betonedede markedstankegangen, og lederne skulle selv definere institutionens profil. Tag fx universiteterne. Morten Østergaards udmelding om kvalitet i uddannelsessystemet, vil jeg sige, er et skifte fra New Public Management til neo-weberiansk governance. Hvor man tidligere sagde til universiteter og højere læreanstalter, at nu skal I bare profilere jer, lave reklamer, producere flere studerende og lade, som om I er en organisation, der skal konkurrere med de andre, siger man pludselig fra centralt hold, at nu skal I rette ind efter nogle kvalitetskrav til undervisningen, som vi definerer centralt”.

Hvorvidt det er godt eller skidt, er naturligvis væsentligt, men det spiller måske i sidste ende ikke den store rolle. Som Lars Bo Kaspersen siger:

“Der er i Danmark sket det, at folk med den bedste intention har accepteret en bestemt analyse og nogle bestemte argumenter og en bestemt måde at tænke på, som gør homogeniteten virkelig stærk. Man kan næsten sige, at sammenhængskraften er blevet for stærk i forhold til diversitet og pluralitet i synspunkter”. <<

“Tendensen er, at man effektiviserer og høster stordriftsfordele. Det vil sige, at man laver større enheder og kombinerer det med nye muligheder for digitalisering”.

Carsten Greve, professor i offentlig forvaltning, CBS

Uddannelsesordning fungerer ikke på universiteter

Omkring 100 ledige akademikere har læst på universiteterne under den særlige uddannelsesordning, som regeringen oprettede til ledige, der mister dagpengene. Ordningen fungerer ikke i praksis, lyder det fra universiteterne.

Mere end 27.000 ledige mistede dagpengene i de første otte måneder af 2013. Blandt dem knap 2.500 akademikere. Men kun omkring 100 ledige har brugt den særlige uddannelsesordning til rent faktisk at opkvalificere sig på landets universiteter. Det på trods af at alene 1.600 akademikere var registreret på den særlige uddannelsesordning mellem januar og oktober 2013. Det viser tal fra Jobindsats.

Regeringen oprettede i huj og hast i slutningen af 2012 den særlige uddannelsesordning, da det stod klart, at titusindvis

af ledige ville miste dagpengene i løbet af 2013.

Ordningen gjorde det muligt for netop de ledige at bibeholde retten til en ydelse mod at læse videre og opkvalificere sig i en periode på op til et halvt år. Men det har meget få altså gjort. Sådan lyder meldingen til Magisterbladet, som har været i kontakt med Københavns Universitet, Aarhus Universitet, Aalborg Universitet, Syddansk Universitet, Roskilde Universitet og CBS om ordningen.

På Københavns Universitet har man i perioden september 2012 til september 2013 registreret bare fem personer, som har læst under den særlige uddannelsesordning. På Aarhus Universitet har 14 personer læst på uddannelsesordningen i 2013. Aalborg Universitet har haft 12 personer på ordningen, SDU har haft "meget få", RUC har blot haft lidt over en håndfuld, og på

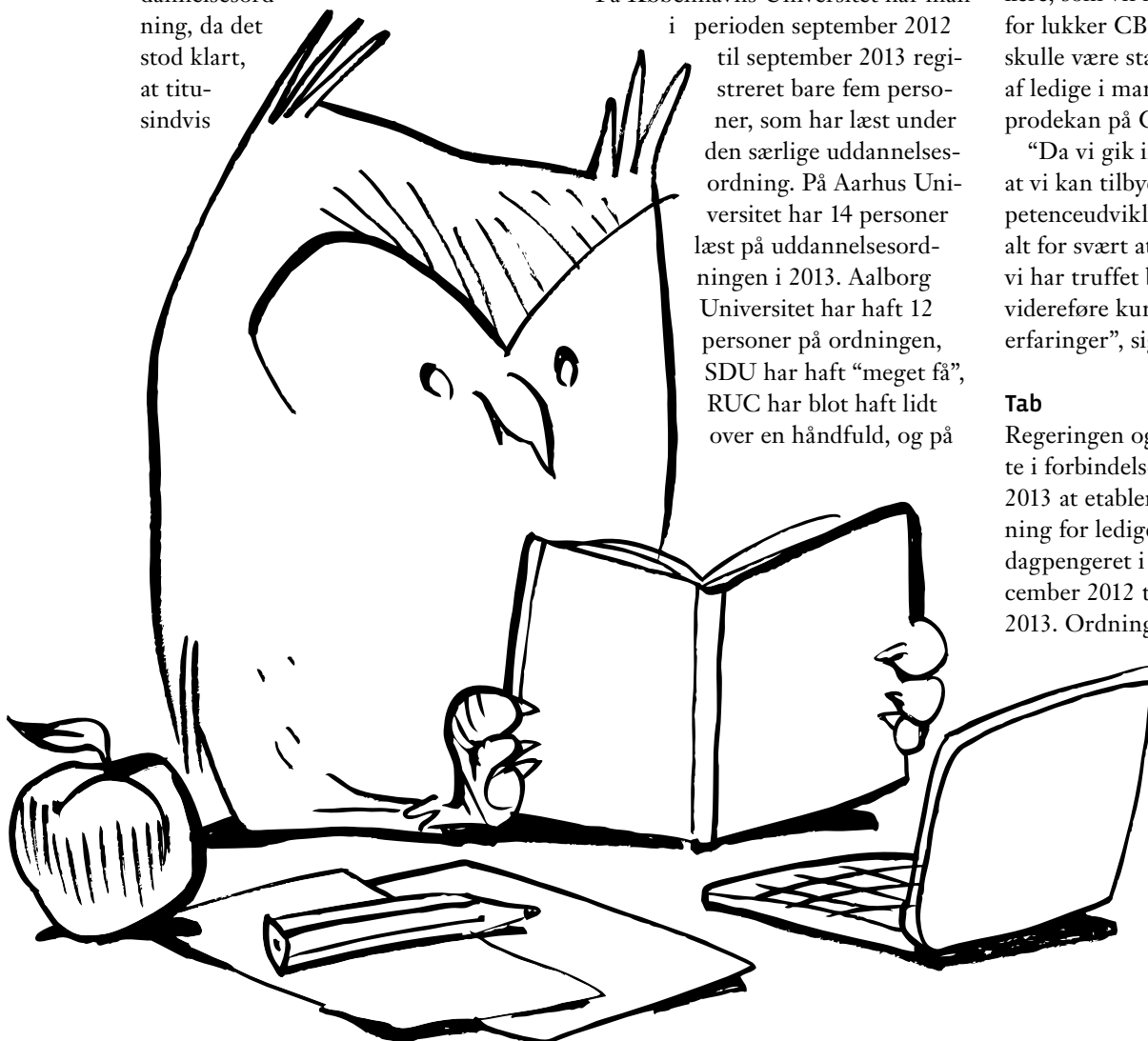
CBS har 78 ledige læst på fire forskellige kurser.

Netop CBS var et af de første steder, som oprettede kursusforløb særligt rettet mod ledige akademikere, som står til at miste dagpengene. Men dommen over tilslutningen er klar: dumpet! CBS har således netop evalueret den særlige uddannelsesordning og på den baggrund truffet beslutning om ikke at videreføre de seksugerskurser, som man ellers oprettede som et særligt tilbud for de ledige akademikere, som vil miste dagpengene. Derfor lukker CBS nu for de kurser, som skulle være startet op med nye hold af ledige i marts måned. Det fortæller prodekan på CBS Christian Tangkjær.

"Da vi gik ind i dette her, tænkte vi, at vi kan tilbyde noget, som vil kompetenceudvikle de ledige, men det er alt for svært at få holdene op at stå. Så vi har truffet beslutningen om ikke at videreføre kurser på baggrund af vores erfaringer", siger Christian Tangkjær.

Tab

Regeringen og Enhedslisten aftalte i forbindelse med finansloven for 2013 at etablere en uddannelsesordning for ledige, som opbruger deres dagpengeret i perioden fra den 30. december 2012 til og med den 30. juni 2013. Ordningen gav personer ret til visse uddannelser og en særlig uddannelsesydelse i op til 6 måneder efter, at dagpengeretten er opbrugt. Ordningen blev forlænget med et halvt år til udgangen af 2013, og samtidig blev der indført



en midlertidig arbejdsmarkedsydelse fra 2014 til 2016, som gør det muligt at fortsætte i uddannelsesordningen. Deltagelse i ordningen skal give den ledige et kvalifikationsløft, som styrker mulighederne for at få et arbejde. Det er kommunen, der udbetaler ydelsen og samtidig følger op på, om den ledige opfylder betingelserne for at modtage uddannelsesydelse.

CBS gik ind i den særlige uddannelsesordning med et klart princip om, at man kan tilbyde de ledige akademikere en særlig erhvervsøkonomisk faglighed med en praktisk tilgang. Kurserne skulle være af høj kvalitet med en høj intensitet. Og evalueringerne fra de studerende, som har taget kurserne, har da også været overordentligt positive, pointerer Christian Tangkjær.

“Men for at fortsætte kurserne kræver det for os en langt højere

volumen af deltagere, end vi har kunnet skabe. Derfor trækker vi os ud nu, for markedsefterspørgslen er slet ikke stor nok, og vi genererer tab på at tilbyde disse kursusforløb”, siger Christian Tangkjær.

Ifølge specialkonsulent fra Uddannelsesservice på KU Philip Sønderberg vil hovedstadens universitet også meget gerne kunne tilbyde flere ledige opkvalificering og efteruddannelse. Men kun fem personer har altså læst på ordningen på KU, hvor man også oplever, at det er meget vanskeligt at få det til at fungere i praksis.

“Det kan aktuelt ikke hænge sammen for os at tilrettelægge særlige forløb på meget kort tid og så satse på, at der er deltagere nok til, at det hænger sammen økonomisk”, siger Philip Sønderberg.

Han forklarer, at universitetet ikke rigtig er gearet til at udbyde intensive forløb for ledige. For man kan ikke umiddelbart trække undervisningsressourcer væk fra bachelor- og kandidatuddannelserne til særlige intensive forløb. Der skal leveres forskningsbaseret undervisning, hvilket betyder, at forskerne i forvejen typisk underviser op til et maksimum. Den særlige uddannelsesordning er skruet sammen, så den ledige kan følge et deltidsuddannelsesforløb som et intensivt forløb og et heltidsstudium i en afgrænset periode. Men ledige er typisk interesserede i konkrete enkeltfag fra universitetets bachelor- og kandidatuddannelser, som er tilrettelagt som undervisning af 2-4 timers varighed 1-2 gange om ugen over et semester. Derfor er det meget svært for universitetet med kort varsel at imødekomme ønsket om at tilbyde intensive forløb for ledige. Hvis det skal kunne fungere, vil det ifølge Philip Sønderberg nok kræve et særligt tilskudssystem og regelsæt, hvis universitetet skal byde mere ind i forhold til at lave kurser for ledige.

“Intentionen med ordningen er god nok, men den er slet ikke brugt så meget her, som vi havde regnet med”.

Lise Bille Byriel,
efteruddannelseskonsulent, SDU

Praktiske problemer

På SDU har man ikke noget samlet tal på, hvor mange ledige der har læst under den særlige uddannelsesordning. Det skyldes, at kategorien “særlig uddannelsesordning” slet ikke findes på de skemaer over ledige, som jobcentrene indsender til SDU i forbindelse med indskrivningen af den ledige. Men det er meget få ledige, SDU har haft på ordningen. Det på trods af at der ikke findes mange udbydere af efteruddannelse på højt niveau for aka-

AKADEMIKERE TVINGES I ADHOC-ORDNINGER

Når ledige akademikere opbruger deres ret til dagpenge, ender knap syv ud af ti med enten at deltage i den særlige uddannelsesordning eller med at læse videre på SU. Kun knap to procent ender på kontanthjælp. Det viser tal, som Magisterbladet har trukket på jobportalen Jobindsats, over ledige, som har opbrugt deres dagpenge i 2013. Men at så mange akademikere ender i den særlige uddannelsesordning eller på SU frem for på kontanthjælp, når dagpengene slutter, skyldes formentlig, at de tvinges til det.

Læs hele historien på magisterbladet.dk

demikere, understreger Lise Bille Byriel, som er efteruddannelseskonsulent på SDU Efteruddannelse.

“Intentionen med ordningen er god nok, men den er slet ikke brugt så meget her, som vi havde regnet med. Vi fik ellers en henstilling om, at vi skulle tage imod ansøgninger fra ledige, uagtet ansøgningsfristen var overskredet”, siger Lise Bille Byriel.

Hun forklarer, at også SDU har oplevet praktiske problemer, fordi den lediges start- og sluttidspunkt for uddannelsesordningen er meget fastlåst af den enkelte uddannelsesplan og sjældent harmonerer med læseplanerne.

“Nogle lediges forløb på ordningen er udløbet før deres eksamen her, og så har de ikke haft mulighed for at gå til eksamen, fordi jobcentrene ikke har mulighed for at betale for den ledige i hele perioden, og det er jo utilfredsstillende”, siger Lise Bille Byriel. <<

“Det kan aktuelt ikke hænge sammen for os at tilrettelægge særlige forløb på meget kort tid og så satse på, at der er deltagere nok til, at det hænger sammen økonomisk”.

Philip Sønderberg, specialkonsulent, Uddannelsesservice, KU

E-BØGER HITTER MERE OG MERE

Hidtil har e-bogen været forbeholdt en lille teknologiinteresseret skare, men nu er hele befolkningen begyndt at tage den digitale bog til sig. Det viser en landsdækkende undersøgelse af e-bogslæsning, der er publiceret i tidsskriftet Academic Quarter.

Danskere i alle aldre og af begge køn læser nu e-bøger. 10 % siger, at de har læst en e-bog inden for en måned. Undersøgelsen forudsiger ikke papirbogens snarlige død.



HAM MED BRILLER I DEN GULE SWEATER

Ledige skal fremover selv kunne vælge deres sagsbehandler både i a-kassen og i jobcentret, skriver Ugebrevet A4. Forslaget kommer fra et udvalg af eksperter under Carsten Koch. Forslaget får opbakning af folk inden for beskæftigelse. Nogle kommer dog også med advarsler. De mener, at det er en dårlig idé, for man risikerer, at de ledige vil gå efter en sagsbehandler, som de tror, vil sympatisere mest med dem.



Videnscenter om historie og kulturarv

Inden det hele går fløjten, etableres nu et videnscenter for formidling af historie og kulturarv. Formålet er at give børn, unge og undervisere en fælles platform, der skal styrke, udvikle og skabe overblik over den faglige formidling af historie og kulturarv. Centret etableres som en del af folkeskolereformen og bliver placeret i Jelling (of all places) på University College Lillebælt.

“Mens dansk forskning er i toppen i Europa, er der behov for et løft af uddannelsernes kvalitet, og der er et potentiale for at gøre det bedre end i dag”.

Ralf Hemmingsen, rektor på KU og nyvalgt formand for universitetsrektorerne, i Jyllands-Posten

SYSTEMATISK POLYSEMI

Stamme! Et ord med mange betydninger, som vi mennesker i tale og skrift godt kan håndtere og forstå ud fra den sammenhæng, det optræder i. Men det kan en computer ikke. Derfor har ph.d. Héctor Martínez forsket i ord med flere betydninger og skabt mulighed for, at søgemaskiner kan genkende de flertydige ords betydninger. Martínez har så at sige efterbetet folks opfattelse af, hvad forskellige ord rent faktisk betyder – og så overført den viden til computeren.



Dimittendledigheden stiger

Stigende ledighedstal understreger behovet for nye beskæftigelsestiltag, der fokuserer på jobskabelse, mener DM's formand, Ingrid Stage.

Stadig flere nyuddannede akademikere har svært ved at få foden ind på arbejdsmarkedet. Det viser de nyeste ledighedstal fra Akademikerne. Dimittendledigheden blandt både magistre og ingeniører stiger og er nu på niveau med djøf'ernes.

“Det er umådelig trist, at hver tredje nyuddannede magister står uden arbejde. Trist for den enkelte, men også for samfundet, som går glip af den samfundsmæssige værdi, humanister er kendt for at bidrage med til samfundet”, udtaler DM's formand, Ingrid Stage.

Ingrid Stage ærgrer sig over, at politikerne på Christiansborg ikke priori-

terede at afsætte midler på finansloven til at fortsætte Akademikerkampagnen, der med succes matchede ledige akademikere med virksomheder.

“Der er hårdt brug for nye beskæftigelsestiltag, der kan rette op på den kedelige udvikling i ledighedstallene. I anbefalingerne til et nyt beskæftigelsessystem fra Carsten Koch-udvalget bliver der lagt an til en nytænkning af systemet, hvor tillid får en central betydning, og der varsles mere fokus på den enkelte lediges behov og kompetencer. Det er tiltrængt, for vi ved desværre, at tiden som ledig slider på alt for mange af vores ledige medlemmer, som oplever at være en del af et sy-

stem, der skubber dem længere væk fra det arbejdsmarked, som de kæmper for at blive en del af. Desværre mangler Koch-udvalgets anbefalinger akademikerspor og konkrete redskaber til at øge jobskabelsen, som er det, der skal til, for at flere ledige skal kunne komme i arbejde”, siger Ingrid Stage.

Ingrid Stage peger bl.a. på en videnspilottordning med iværksættervidenspiloter som et konkret initiativ for at øge jobskabelsen blandt akademikere. Derudover kunne man forsøgsvis indføre mulighed for i kortere perioder at frisætte folk for krav om fx rådighed, for at de kan afprøve en idé som iværksætter, foreslår formanden. <<

Kvalitet på universitetsuddannelserne til debat

dm.dk/kalender

Er job og høj løn kvalitetsmålet for uddannelserne? Eller er det unik viden, kritisk tænkning og intellektuelle udfordringer, som bygger på banebrydende forskning?

Regeringen har nedsat et udvalg, der skal udarbejde analyser og anbefalinger til forbedring af kvalitet og relevans for en kommende kvalitetsreform af de videregående uddannelser.

Det vil DM påvirke, og vi har brug for dine input. Derfor inviterer vi til debat, hvor vi sammen med Dansk Studerendes Fællesråd og Danske Universiteter vil drøfte kvalitet, mere tid til undervisning og uddannelsesforløb, der gør de studerende klar til arbejdsmarkedet.

Debatten er gratis og for alle.

Tid og sted: 28. februar kl. 14.00-16.30, Alexandersalen, KU, Bispotørvet 1-3, 1167 København K.

Tilmelding: Senest 23. februar på dm.dk/kalender

Tid og sted: 3. marts kl. 14.00-16.30, Århusalen, Skt. Knud Torv 3, 1. sal, 8000 Aarhus C.

Tilmelding: Senest 28. februar på dm.dk/kalender



Som studerende og medlem af DM...

- kan du få Danmarks bedste studiekonto. Med en masse medlemsfordele, som du ikke finder nogen andre steder.

Sådan får du Danmarks bedste studiekonto

1. Book et møde på 3378 1952 eller på studiekonto.dk og husk at fortælle, at du er medlem af DM, så du kan få alle fordelene.
2. Tag dit NemID og pas eller kørekort med til mødet.
3. Efter mødet klarer din personlige rådgiver alt det praktiske med at skifte fra din nuværende bank.

Studiekonto – ganske kort

- 2,5% i rente på de første 50.000 kr. - derefter 0,25%
- Kassekredit på op til 50.000 kr. Kun 5% i rente
- Gratis Visa/Dankort og MasterCard - samme pinkode
- StudieBudget - din egen budgetkonto
- StudieOpsparing - 0,5% på HELE opsparingen
- Hæv med Visa/Dankort i alle automater i Danmark uden gebyr
- Valutaveksling helt gratis

Få en bedre studiekonto!
Ring på 3378 1952 eller gå på
studiekonto.dk

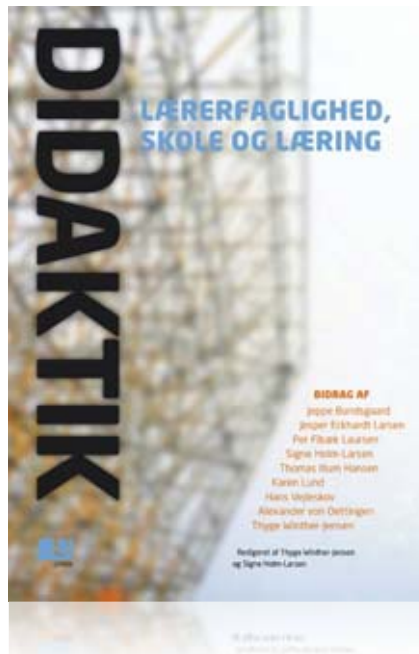


Til din studiekonto kan du vælge en kassekredit på op til 50.000 kr. Debitorrenten er 5,09 %, det svarer til ÅOP på 5,09 %. (ÅOP er beregnet på samlet kreditbeløb 50.000 kr., 100% udnyttelse og løbetid på 5 år).
Du skal blot samle hele din privatøkonomi hos os og være medlem af DM.
Du får Studiekontoen på baggrund af en almindelig kreditvurdering.
Alle rentesatser er variable og gældende pr. 1. august 2013.

Lån & spar

din personlige bank

“I øjeblikket er det kompetencebegrebet, der er i høj kurs, men det behøver ikke være til hinder for, at dannelsestænkningen i sidste ende kan vise sig at være lige så arbejdsmarkedsrelevant som kompetencetænkningen”.



Didaktik
Lærerefaglighed,
skole og læring.

Thyge Wintber-Jensen
& Signe Holm-Larsen (red.)

U Press, 2013

(også som e-publikation)

254 sider, 299,95 kr.

Undervisningens afgørende betydning for succesfuld læring

Bogen er som skræddersyet til den nye læreruddannelse, hvor den vil kunne fungere som grundbog til faget “pædagogik og lærerefaglighed”. Men egentlig er den anvendelig i alle uddannelsessammenhænge og på alle niveauer, hvor undervisning i didaktik og pædagogik er påkrævet. Gennem seksten kapitler præsenteres og aktualiseres didaktikkens centrale begreber, teorier og historik. Didaktikkens område og tilknytning til pædagogikken kortlægges, og dannelsesbegrebet belyses som et værn mod overdreven specialisering og individualisering. Forholdet mellem didaktik og fagdidaktik diskuteres. Emner som læring, fag, projektarbejde, klasseledelse, undervisning af tospro-

gede, inklusion, evaluering og it-didaktikken behandles også. Hvad undervisning er, hvad læring vil sige, og hvordan der kan undervises, har, som det fremgår af bogen, været overvejet af tænkere siden antikken. Fremstillingen, der i alle kapitler søger at sikre sammenhængen bagud, afsluttes med en historisk-kronologisk oversigt, der viser de vigtigste stationer i udviklingen af det idehistoriske syn på undervisning og læring frem til i dag.

Mens der i andre lande, fx Tyskland, med jævne mellemrum udkommer solide grundbøger i den pædagogiske disciplin, der går under navn af didaktik, skal vi faktisk længere tilbage i tiden for at finde en dækkende dansk fremstilling af grund-

elementerne i disciplinen. Denne forsømmelse er der nu rettet op på med udgivelsen af “Didaktik – Lærerefaglighed, skole og læring”. Den pædagogiske brug af ordet didaktik, der går tilbage til 1700-tallet, men oprindeligt stammer fra græsk, oversættes til dansk bedst ved ordet undervisningslære. Og i den foreliggende bog er det netop begrebet undervisning og undervisningens afgørende betydning for succesfuld læring, der er udgangspunkt for fremstillingen.

I en vis forstand fungerer den som en kærkommen modvægt til den omsiggribende (mis)brug af begrebet læring: Vi lærer af meget andet end det, der sker i skolesammenhæng, men skolens historiske begrun-

delse og forældrenes aktuelle forventning er, at elever og studerende sikres – gennem fagligt dygtige og didaktisk trænedede læreres undervisning – en metodisk og systematisk tilrettelagt læring af et inspirerende dannelsesindhold.

Bogen kan varmt anbefales som både grundbog og opslagsbog. <<



ANNE SKARE NIELSEN FUTURE NAVIGATOR

- 2000: Cand.scient.pol. og næsten kandidat i biologi.
- 2000: Studentermedhjælp på Institutet for Fremtidsforskning.
- 2000: Projektleder på Institutet for Fremtidsforskning.
- 2003: Selvstændig med virksomheden THINK.
- 2005: Stifter og medejer af Future Navigator ApS.

Fremtiden er fuld af frihed



Anne Skare Nielsen stiftede Future Navigator for 11 år og fire børn siden. Produktet er redskaber til at forudsige fremtiden. Målet er at give al magt tilbage til folket. "Vi vil vinde Nobels fredspris ved radikalt at ændre politik, journalistik og uddannelse".

Der er sjældent nogen, der ler, når hun siger, at hun agter at vinde Nobels fredspris. Sjovt nok. Få mennesker slipper af sted med at sige den slags uden at blive til grin eller blive spændt fast. Anne Skare Nielsen er et af dem.

"Jeg er hamrende ambitiøs. Det er en styrke og en svaghed. Jeg bliver let rastløs. En dag spurgte Liselotte mig, hvornår nok var nok, og hvornår jeg ville være tilfreds med min egen indsats. Og så svarede jeg: "Når jeg vinder Nobels fredspris, ha-ha", og da jeg havde tænkt lidt over det, gik det op for mig, at det faktisk ikke var løgn. Jeg trives ufattelig dårligt med små projekter og små tanker og små mål".

Liselotte er Liselotte Lyngsø, medejer af Future Navigator. Sammen med Anne Skare Nielsen forlod hun sit job på Institut for Fremtidforskning,

da instituttets syn på fremtiden blev dem for snæver.

"Vi gik ind til vores direktør og præsenterede vores idé til en ny afdeling, der skulle beskæftige sig med fremtid og innovation, som på det tidspunkt var et nyt begreb. Og vi tegnede og fortalte, og han kiggede på os og sagde "nej", og så sagde vi "nå", og så startede vi vores egen virksomhed".

Glitter og glamour

I begyndelsen gik det godt – næsten for godt. Et stort internationalt reklamebureau, Saatchi & Saatchi, ville gerne have et fast samarbejde med det unge firma.

"De gav os et loftsrum, og pludselig sad vi på Kongens Nytorv med egen tagterrasse og sikker indtægt og pensionsopsparing. På papiret så det fan-

tastisk ud, der var masser af glitter og glamour, og vi havde adgang til kontorer i 83 lande, og vi rejste rundt, og vi holdt møder i London og New York. Der var kun et enkelt problem: Den type produkter, vi skulle promovere til hele verden, var knager med duft, og vi oplevede begge, at det ikke lige var dér, vi skulle bruge vores *magic*. Vi savnede mening. Så vi trak stikket fra samarbejdet med Saatchi og sagde pænt farvel, og så stiftede vi Future Navigator", fortæller Anne Skare Nielsen, der er uddannet i statskundskab og biologi.

Firmaets kunder er private og offentlige virksomheder. Future Navigators hjemmeside opregner over 100. Vi nøjes med A'erne: AB Svensk Filmindustri, Accenture, Advokatrådet, Aegis Media Nordic, AK-Samvirke, Akade-



“Jeg er hamrende ambitiøs. Det er en styrke og en svaghed. Jeg bliver let rastløs”.

» mikerne, Aller Aqua, Arkitektskolen, ASNET, Avernakke.

Herfra lyder ingen efterspørgsel efter knager med duft. Future Navigators kunder ønsker at se ind i fremtiden, især i kunders og medarbejdernes fremtid, så de i tide kan investere i optimal viden, vigtige egenskaber og løsninger, der skaber værdi.

FUTURE NAVIGATOR APS

- udvikler og sælger digitale produkter inden for fremtidsforskning om for eksempel fremtidens skole
- tilbyder oplæg, workshops og projekter til virksomheder om fremtidens megatrends, forbrugsmønstre og kompetencekrav
- har to ejere og fire ansatte
- præsenterer sig på www.futurenavigator.dk og www.zoon.dk.

De fem bud

I dag har Future Navigator fire ansatte og en solid kundekreds. Firmaets adresse er kontorfællesskabet SOHO på Flæsketorvet i København.

“Det er gået os rigtig godt, fordi vi har været tro over for vores definerende principper”, mener Anne Skare Nielsen og opregner de fem præmisser for at drive virksomheden.

“Vi vil have det sjovt. Vi vil udelukkende lave fremtidsprojekter med folk, som vi godt kan li’. Vi vil have økonomisk frihed. Vi vil have tid til familie og venner og personlig udvikling. Vi vil gøre verden til et bedre sted at være”.

For rastløse sjæle er succes dog sjældent nok.

Lige efter finanskrisen kunne ejerne se, at de kom igennem med skindet på næsen. De kunne også se, at året havde budt på en del projekter, som ikke levede op til de fem bud.

“Vi sad med en følelse af, at “hold da op, hvor har vi brugt mange kræfter på at få det supermarked til at flytte remouladen og citronerne hen til

fiskefrikadellerne”. Set udefra er det en lillebitte ting, men i et supermarked, hvor remouladechefen ikke snakker med citrondamen og slet ikke gider fiskefrikadellemanden, kan det være fuldstændig *mindblowing*, når vi siger, at varerne skal stå sammen, fordi fremtidens kunder kræver, at det bliver lettere at købe ind. Og efterhånden har jeg det bare sådan: Jeg gider sgu ikke. Det er for slidsomt at køre de processer og de organisationsændringer igen, der skal sørge for, at remouladen og citronerne – og måske oven i købet dilden, wow – bliver rykket hen til fiskefrikadellerne. I dag gider jeg kun arbejde med mennesker, som ønsker radikale forandringer, og som kan og vil – og så med børn og unge”.

Kan-vil’erne

I løbet af 2013 har Future Navigator fået en skarpere profil.

“Vi har aldrig beskæftiget os med plasticpis og lang leverpostej, men vi er blevet endnu mere bevidste om vores mål. Vi tager kun projekter, hvor folk føler, at de bruger deres potentia-

5

ERFARINGER

Anne Skare Nielsen fremhæver fem erfaringer, som måske kan bruges af andre iværksættere:

1. Vær kræsen med din tid. Sig nej til rugbrødsopgaver. Gå med aviser eller bliv respiratorvagt, hvis du mangler penge.
2. Få en partner, der har de samme værdier som dig selv.
3. Økonomi og regnskab skal bare køre, så du kan bruge din tid fornuftigt. Regnskabsprogrammet Dinero er gratis, indtil du har omsat for den første million, og du kan chatte med andre iværksættere, mens du laver moms og fakturerer.
4. Nyd din frihed. Pas på din familie, dine venner og dig selv. Intet er mere vigtigt.
5. Lær fra dig. Tag unge mennesker ind i din virksomhed og giv din viden videre. Og lær selv nyt hele tiden.

le på en anden måde, end de plejer, og hvor man laver radikale forandringer”.

I fokus i dag er politik, journalistik og uddannelse. Redskaberne er digitale. Produktet er fortsat fremtiden, men i et mere personligt og oprørske perspektiv.

“I dag lærer vi folk at spotte fremtid og arbejde med trends og selv at kunne forudsige fremtiden og lave *forecasting* og *scenariobuilding*. Vi ønsker at give den almindelige verdensborger nogle lavpraktiske redskaber til selv at kunne håndtere den demokratisering af viden, der finder sted i øjeblik-

“Vi ønsker at give den almindelige verdensborger nogle lavpraktiske redskaber til selv at kunne håndtere den demokratisering af viden, der finder sted i øjeblikket”.

ket. Karl Marx er ved at få ret, fordi vi ejer vores produktionsapparat, som er vores hjerne. Hvis vi får et kørekort til den hjerne, og hvis vi får oprettet dedikerede fællesskaber og nye, mere intelligente organisationsformer, så behøver vi slet ikke bureaukratier og hierarkier, og vi behøver ikke at have topstyrede virksomheder med ledelser, der sidder og giver sig selv gyldne håndtryk og har paraplyordninger. Til gengæld får et vi voldsomt behov for etik og moral og transparent, visionær ledelse. Vi satser på digitale produkter til de mennesker, vi kalder kanvil’erne, altså dem, der har et behov for bare at få rykket, psykiatriske sygeplejersker eller folkeskolelærere eller andre mennesker, der har *impact* på andre mennesker”.

Fremtid for alle

Et andet element i Future Navigators fornyelse er digitale gør det selv-moduler til børn og unge. Et modul i konstruktiv journalistisk for gymnasieelever er allerede udviklet. Et andet modul om folkeskolen er på vej i flere udgaver.

“Vi viser, hvordan man skaber en vision for vores unge og for fremtidens skole. Vi fortæller, hvordan vi som fremtidsforskere griber opgaven an, og hvis man ikke kan lide den model, får man redskaberne til at kunne bage sin egen kage, udelukkende målrettet dem, som kan og vil. Det kan være nogle folkeskolelærere, en gruppe af forældre, en kommunalbestyrelse eller en kreds af borgere. Vi stiller redskaber til rådighed”.

Projekternes fælles mål er at give magten tilbage til de mennesker, der i dag er ved at drukne i kompleksitet: os alle sammen.

“Med vores redskaber kan folk selv forvente og forudsige fremtiden og oversætte den til nye egenskaber. De kan spørge sig selv “hvad er det, jeg skal kunne om lidt, som jeg ikke kan nu, hvis jeg vil være klædt på til fremtiden”. Vi ønsker at få al viden ud af business school-systemet og stille den til rådighed for verden”.

Frihed, lighed og partnerskab

Anne Skare Niensens partnerskab med Liselotte Lyngsø hviler på fuld tillid og ligelig overskudsdeling. Tilsammen har de fået otte børn i deres karrieres levetid med deres respektive ægtefæller.

“Det har været en målsætning for os at lave den organisation, hvor man som moderne kvinde kan få lov til at få det hele. Vi er – som mange kvinder i vores generation – meget ambitiøse, men vi vil ikke gå på kompromis med vores familieliv og vores værdisæt”.

Kunne Anne Skare Nielsen give sit yngre jeg et godt råd, ville det lyde omtrent sådan her:

“Vær kræsen med dine projekter og dine kunder. Sig nej til rugbrødsopgaver. Som nystartet iværksætter kommer man hurtigt ind i en strøm af samme type projekter, fordi det ene projekt trækker det næste med sig, og pludselig sidder man med en masse kedelige opgaver, og så dør man af iltmangel som iværksætter. At være sin egen arbejdsgiver kræver mange kræfter. Gevinsten skulle gerne være at kunne leve af begejstring og frihed og sjov og mening”. <<

TILBUD TIL SELVSTÆNDIGE

DM’s sektion for freelancere og selvstændige har over 500 medlemmer. På dm.dk kan du læse om sektionens mange tilbud, for eksempel en billig erhvervsforsikring. Tjek også freelancehåndbogen med 50 siders information og inspiration til freelancere og selvstændige.

DM arbejder for at lette vilkårene for dem, der arbejder uden fast løn. Magisterbladet fortæller i hvert nummer i 2014 historien om en iværksætter.



ENSOMME KARRIEREKVINDER EN MYTE

Det er en ofte hørt påstand, at veluddannede, højtlønnede og frigjorte kvinder har det svært med kærligheden og parforholdet. Det er løgn. Det er lige omvendt, skriver Sara Eckel på salon.com. Ifølge en amerikansk undersøgelse er det mere sandsynligt, at kvinder med en "college degree" bliver gift, end at deres mindre uddannede medsøstre bliver gift. Det gælder markant for kvinder mellem 30 og 44 år med en årsindkomst på ca. 600.000 kr. og derover. De bliver også sjældnere skilt

Timeløn: 9 euro

Næsten hver 10. akademiker i Tyskland arbejdede i 2012 for en timeløn på cirka 9 euro, skriver spiegel.de. I alt drejede det sig om ca. 688.000 akademikere. Andelen af underbetalte akademikere er størst for kvindernes vedkommende: 11,4 % af de kvindelige akademikere måtte lade sig spise af med denne sulteløn mod "kun" 6,1 % af deres mandlige kolleger. Et lyspunkt er det dog, at akademikerarbejdsløsheden ifølge Bundesagentur für Arbeit i 2013 var på under 3 %.



OFFENTLIG SEKTOR-PH.D.

I Norge er det nu muligt at blive ph.d. inden for den offentlige sektor, skriver det norske forskerforum.no. Ordningen vil stort set fungere på samme måde som Nærings-ph.d.en i Norge (i Danmark: ErhvervsPhD): Der skal indgås en aftale mellem en offentlig virksomhed – fx direktorat eller kommune – og et universitet. Projektet skal være relevant for arbejdsområdet og bidrage til at øge kundskabsniveauet i virksomheden. Norges forskningsråd efterlyser lige nu 25 interesserede offentlige virksomheder.



KØNSKVOTERING EN FORDEL FOR KOMPETENTE MÆND

Kønskvotering medfører højere mandlige kompetencer i en gruppe, mens de kvindelige kompetencer forbliver uforandret. En forklaring er, at kvoteringen gør det sværere for middelmådige mænd at beholde deres position, skriver dagensnyheter.se på baggrund af ny svensk forskning.

Når man kvoterer kvinder ind i en mandsdomineret gruppe, forhindrer man, at en middelmådig leder forbliver på posten takket være støtte fra andre middelmådige mænd. De kompetente mænd overlever i gruppen.

“Hvis jeg nu møder min leders chef ved kaffeautomaten og fremlægger en idé for ham, så føler min nærmeste leder sikkert, at jeg forbigår ham. Og det kan skabe alle mulige konflikter”.

Alexis Gonzales-Black, Bachelor og Science, i det amerikanske magasin Wired

Efteruddannelse 2014



En verden af ny viden



I vores nye brochure om efteruddannelse kan du møde Jeppe, Marie, Michael, Stine, Anders og Mette. De har valgt at efteruddanne sig og fortæller hver deres historie om, hvordan de har flyttet sig. Ikke kun fagligt men også personligt.

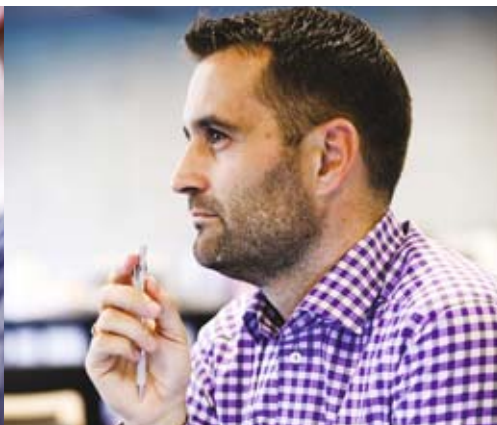
Bestil brochuren og tilmeld dig informationsmødet på → sdu.dk/efteruddannelse



INFORMATIONSMØDE

Odense → Tirsdag d. 18. marts
kl. 15.30-18.30
på Syddansk Universitet

Kontakt os på tlf. 65 50 10 54
eller skriv til →
efteruddannelse@sdu.dk



FORSKNINGSBASERET EFTERUDDANNELSE



SYDDANSKUNIVERSITET.DK

“Men til forskel fra lægerne er det meget småt med synlige, formelle karriereveje – og de uformelle veje er svært gennemskuelige og ender ofte som vildveje”.

HOSPITALERNES KARRIEREVEJE – ELLER VILDVEJE

Du ser dem undertiden på hospitalernes gange og tror sikkert, at de er læger, klædt i hvidt som de er. Men nej, læger er de nu ikke. De har andre opgaver, nogle som forskere, andre som specialister.

De er fysikere, kemikere, biologer, biofysikere, biokemikere, humanbiologer og molekylærbiologer for blot at nævne de mest almindelige uddannelser. Forskerne beskæftiger sig ofte med at udvide vores forståelse af mekanismerne bag en række sygdomme som fx kræft, immundefekter og arvelige sygdomme, mens specialisterne fx står for udviklingen af diagnostiske metoder, ligesom de tager sig af betjeningen og vedligeholdelsen af det oftest meget avancerede udstyr, der anvendes til sygdomsudredning og patientbehandling. De to grupper er lige så uundværlige som lægerne. Men til forskel fra lægerne er det meget småt med synlige, formelle karriereveje – og de uformelle veje er svært gennemskuelige og ender ofte som vildveje.

Højt specialiserede, men også lidt upåagtede, når det gælder hospitalernes HR-afdelinger. Således lyder en af de konklusioner, som analyseinstituttet Ipsos i opdrag af AC/DM og Danske Regioner er nået frem til i rapporten “Karriereveje i hospitalsområdet” fra oktober 2013 (den kan findes på internettet).

Både forskerne og specialisterne synes, de savner forståelse for deres rolle på hospitalerne, og de opnår blandt ledelserne og HR-konsulenterne ikke altid den anerkendelse af deres faglighed, som for alle er så væsentlig. En af dem, som er blevet interviewet, udtrykker det ved at sige, at de to grupper “ikke er en del af kerneydelsen på hospitalet, altså vi sætter ikke ben på eller plaster på sår. Vi er de mærkelige ovre i hjørnet, som laver forsøg og arbejder på computeren. Der er en opfattelse af os som *nice to have*, men absolut ikke *need to have*”. Intet er mere forkert.

Men selv om de føler sig lidt oversete, holder mange af dem ved, og flere søger ind på hospitalerne – tilsammen vokser de to grupper mere end DM’s medlemsområder i øvrigt. Og hvorfor? Det er der også et bud på: “Jeg var træt af, at min forskning på universitetet ikke havde nogen betydning og ikke gjorde en forskel. Det er meget tilfredsstillende og bekræftende at se, at den forskning, jeg laver her, har betydning for patienterne”. Nok savnes der faglig anerkendelse, men utilfredsstillende er arbejdet ikke.

Det er altså ikke lutter fortrædelighed, der bærer rapporten. Mange af de stillinger, der opslås på hospitalerne, er ganske vist tidsbegrænsede – og det giver problemer. Disse stillinger kan ende som vildveje. Det er dog i langt højere grad velbeskrevne karriereveje, der regnes som barrieren, også i forhold til de tidsbegrænsede stillinger. For hvad har lægerne? Netop et klart struktureret ansættelsesforløb med indbygget videreuddannelse: Reservelæge, afdelingslæge og overlæge er de vanlige trin på karrierestigen.

Entydige karriereveje kan nås på flere måder. Rigshospitalet har valgt at lægge sig op ad universiteternes struktur – uden dog for alvor endnu at have gjort brug af den. Andre hospitaler har indgået forhåndsftaler om tillæg, der er knyttet til de enkelte trin i karrieren. Atter andre har igangsat en proces, der som mål har at få ryddet op i de mange ofte inkonsekvente og uigennemskuelige stillingsbetegnelser, der karakteriserer denne del af hospitalsverdenen.

Det er vores håb, at andre hospitaler vil lade sig inspirere af de initiativer til at definere karriereforløb, som Rigshospitalet har taget. <<



Det går rigtig godt for akademikere – i arbejde

Mandlige akademikere i arbejde får 367 kr. i timen. Kvindelige får 303 kr. Men mister man sit arbejde, styrter man til gengæld dybt. Mænd mister 247 kr. pr. time. Kvinderne 183 kr. For understøttelsen svarer til 120 kr. pr. time.

Danmarks Statistik har netop gennemført omfattende beregninger af lønforholdene for alle grupper. Akademikergruppen ligger helt i top. Kun overgået af den del af akademikerne, der er forskeruddannede. Selv den dårligst lønnede tiendedel blandt akademikerne tjener næsten det samme som den typiske lønmodtager i befolkningen som helhed.

Men der er også store lønforskelle inden for akademikergruppen. Den dårligst lønnede tiendedel tjener kun godt 200 kr. i timen eller mindre. Den bedst lønnede tiendedel tjener 500 kr. i timen eller mere. Forskeruddannede tjener ca. 9 % mere end øvrige akademikere.

De meget store lønforskelle mellem akademikere indbyrdes er forårsaget af mange forskellige forhold. Danmarks Statistik opererer med flere slags arbejdsfunktioner:

- ledelsesarbejde
- arbejde på højt kvalifikationsniveau
- arbejde på mellemhøjt kvalifikationsniveau.

Tallene viser, at mænd får 55 % ekstra for at lede. Kvinder får 47 % ekstra. Har man et arbejde, der er på mellemhøjt niveau, så "straffes" begge køn med en løn, der ligger 9 % under.

	Mænd	Kvinder
Ledelsesarbejde	570 kr.	445 kr.
Højt kvalifikationsniveau	343 kr.	302 kr.
Mellemhøjt kvalifikationsniveau	333 kr.	276 kr.

Danmarks Statistisk definerer en arbejdsfunktion på højt niveau som en funktion, hvor man anvender akademiske kvalifikationer.

Men ikke bare funktionen afgør lønnen. Det gør sektoren også. En privatansat mand med akademisk uddannelse tjener 31 % mere end en kvindelig akademiker ansat i det offentlige:

	Mænd	Kvinder	Forskel
Privatansat	389 kr.	312 kr.	14 %
Offentligt ansat	334 kr.	296 kr.	5 %

Danmarks Statistik kigger også uden for den hjemlige sognegrænse. De bruger Eurostats tal til at sammenligne forholdene inden for EU med. Her ligger de danske lønninger helt i top. Nok ikke så overraskende. Men ser man på lønforskellene, så er der tal, der nok vil overraske nogen.

Hvis man ser på, hvor mange der har en lav indkomst, så er andelen i de nordiske lande mindst. Men Danmark er dog det nordiske land med flest i lavindkomstgruppen, nemlig 8 %, hvor Sverige er nede på 2 % og Finland på 6 %. Tyskland og England har hele 22 % i lavindkomstgruppen, mens Frankrig, Italien og Spanien kun har henholdsvis 6, 12 og 14 %.

En lav indkomst er relativt defineret af Eurostat, nemlig sådan, at hvis man har mindre end $\frac{2}{3}$ af medianlønnen i det pågældende land, så hører man til i lavindkomstgruppen. <<

ÅRSMØDE FOR DIG, DER ER TILLIDSVALGT ELLER LEDER

Er du tillidsvalgt som offentligt ansat, privatansat, fra sektoren Forskning & Formidling, eller er du leder, har du nu mulighed for at komme til årsmøde.

På årsmødet bliver du fagligt klædt på til nye udfordringer i arbejdslivet, du møder dine TR- eller lederkolleger og lærer dem at kende.

Derudover kan du blive inspireret af fx Jan Gintberg (for offentligt ansatte tillidsvalgte og tillidsrepræsentanter fra Forskning & Formidling) eller Steen Hildebrandt (for privatansatte). Er du leder, kan du blandt andre møde debattør og skuespiller Farshad Kholghi og chefredaktør på Børsen Niels Lunde.

TR-årsmødet for offentligt ansatte og for sektoren Forskning & Formidling foregår 2.-3. april i Roskilde, mens årsmødet for privatansatte finder sted 25. marts i DM's lokaler på Frederiksberg. Årsmødet for lederne finder sted 2. maj i København.

Husk, at du skal være leder, tillidsvalgt, kontaktperson, klubbestyrelsesmedlem eller lignende for at deltage i årsmødet.

Læs mere og tilmeld dig på dm.dk/kalender

Kom med til Danmarks største job- og karrieremesse for højtuddannede

Er du studerende på sidste del af din videregående uddannelse? Eller nyligt dimitteret? Og vil du skabe netværk og søge job hos 135 af Danmarks mest spændende arbejdspladser?

Så mød op til Karrieredagene 2014 fra 4. til 7. marts i Aalborg, Aarhus, Odense og København.

Virksomhederne står klar til at tale om konkrete jobmuligheder, tilbyde studiejob, diskutere opgaveskrivning eller tilknytte studerende/nyligt dimitterede til deres talentpulje.

Der er også en række foredrag, der giver konkrete værktøjer til jobsøgningen. Og så kan du få tjekket dit cv, få karriererådgivning eller få taget et (bedre) billede til dit cv.

Læs mere på karrieredagene.dk

Det sker i DM



I den kommende tid kan du som medlem af DM blandt andet blive klogere på:

LinkedIn – for studerende

Lær at bruge LinkedIn til at udnytte og udvide dit professionelle netværk og finde dit kommende job. Kurset er for dig, der har brugt under 10 timer på LinkedIn og gerne vil lære mere. Du er også meget velkommen, selv om du endnu ikke har oprettet din profil. Arrangementet er gratis.

Tilmelding og mere info: dm.dk/kalender

Tid og sted: 11. marts i København, 18. marts i Aalborg og 19. marts i Aarhus

Din karriere

Denne gratis workshop giver dig et overblik over de væsentligste overvejelser, du skal gøre dig i jobsøgningsprocessen. Vi kommer ind på kompetenceafklaring og udarbejdelse af cv, ansøgning og LinkedIn-profil og vender de vigtigste do's and don'ts til job-samtalen.

Tilmelding og mere info: dm.dk/kalender

Tid og sted: 24. februar i Aarhus og 6. marts i København

PÅ DM.DK KAN DU



- ▶ læse alt om, hvilke rettigheder du har som studerende, hvis du får et studiejob eller skal i praktik. Du kan også finde kurser og arrangementer, som er skræddersyet til dig, der er studerende eller lige er dimitteret.
- ▶ blive fuldstændig opdateret på reglerne, hvis du skulle være så heldig at blive gravid. DM's barselseksperter guider både ansatte og studerende gennem barselsjunglen.
- ▶ få svar på, hvordan du som studerende bedst forbereder dig til livet på arbejdsmarkedet, og hvordan du bedst synliggør dine kompetencer. Du får også adgang til online-magasinet SEMESTER med rådgivning og gode fif til arbejdslivet.
- ▶ få et fuldstændigt overblik over DM's kurser og efteruddannelsestilbud i foråret 2014. Få fx øget dine kompetencer inden for projektledelse, selvlæring, eller hvordan du opdaterer din LinkedIn-profil.



Årsdag for ledere 2014

Myten om den fuldkomne leder

Er kravene til topledelse blevet urealistiske? Tænk bare på Ditlev Engell, Ejvind Kolding, Thomas Hofman-Bang og Jesper Lien. Tilsyneladende succesfulde ledere, som fra den ene dag til den anden fjernes fra posten. Men hvorfor sker det? Det er ikke tilstrækkeligt, at lederen i dag kan sit fag. Lederen skal også være stærkt kommunikerende, være tv-vant, beherske tre hovedsprog og så gennemføre en iron man et par gange om året. Er det overhovedet muligt at leve op til dette ideal? Det spørgsmål er omdrejningspunktet for Lederdagen 2014.

Tid og sted: 2. maj 2014 kl. 9.30-14.30
Nordatlantens Brygge, Strandgade 91, 1401 København K

Tilmelding: Tilmeld dig senest 28. marts på dm.dk/kalender

Deltagere: For ledere i DM, JA, DP, DDD og Arkitektforbundet

Program:

09.30 – 10.00 Kaffe og registrering

10.00 – 10.15 Velkomst

Ingrid Stage, formand for Dansk Magisterforening

10.15 – 11.15 Hvordan er vi kommet dertil? Refleksioner og cases

Niels Lunde, chefredaktør på Dagbladet Børsen

11.15 – 12.15 Hvad mener den professionelle rekruttør?

Christian Kurt Nielsen, adm. direktør i Mercuri Urval

12.15 – 12.30 DM Leder – status og fremtid

Birgith Sloth, formand for DM Leder

12.30 – 13.30 Frokost

13.30 – 14.15 Du kan flytte bjerge

Et personligt og underholdende foredrag, der på en simpel måde vil inspirere den enkelte til at slippe vanen og betragte forandringer som muligheder i stedet for forhindringer
Debattør og skuespiller Farshad Kholghi

14.15 – 14.30 Tak for i dag

Hanne Faurschou, ledersektionsformand i Dansk Psykologforening

Ordstyrer: Chefredaktør Mogens Tanggaard, Magisterbladet

DM · Dansk Magisterforening



DANSK PSYKOLOG FORENING



ARKITEKT FORBUNDET

Tilmeld dig senest 28. marts på dm.dk/kalender

Magisterbladets nye hjemmeside magisterbladet.dk så dags lys den 14. januar i år. Et af mange formål med sitet er at fremme og give plads til en aktuel debat om de emner, der måtte ligge DM's medlemmer på sinde. Alle er velkomne til at skrive debatindlæg og svare på andres indlæg. Redaktionen inviterer derudover personer med relevante, mar-

kante og gerne nye synspunkter til at blogge på magisterbladet.dk. Vi modtager gerne forslag til bloggere.

Nedenfor kan du læse korte uddrag af nogle af bloggerens indlæg. Læs alle blogindlæggene og kommentér dem på magisterbladet.dk → Blog og debat.



BOGMAFIAEN OG DEN EUROCENTRISKE FAGLITTERATUR

Blandt mine efterhånden mange studiebooks og kompendier er der overraskende mange forfattere med efternavne a la Jespersen, Jørgensen eller Andersen. Er jeg den ene-

ste, der undrer sig over mængden af pensum, der er skrevet af en forsker fra mit eget universitet eller bare af en dansk forsker?

Som studerende på en primært engelsksproget samfundsvidenskabelig uddannelse har det i snart 3 år undret mig, hvorfor vi i så høj grad bliver præsenteret for dansk litteratur oversat til engelsk. Det virker ærlig talt en smule indspist, at man som underviser på et universitet vælger at pille sig selv og sine nære kolleger i navlen i stedet for at kigge ud over de danske og vestlige grænser og lade sig selv og de studerende inspirere af al den forskning, der bliver publiceret rundt omkring i verden.

(Læs hele bloggen om bogmafiaen på magisterbladet.dk)

Sofie V. Jensen, tværfaglig bachelorstuderende i Pædagogik og Global Studies på RUC

Uddeling 2014

Dansk Kræftforsknings Fond indkalder ansøgninger til dette års uddeling, hvor der vil være ca. 4,6 mio. kroner til rådighed. Fonden ønsker at prioritere støtte til initiering af nye forskningsprojekter. Uddelingen målrettes yngre post-graduate forskere under uddannelse (ph.d.- og post.doc.-studier). Skolarstipendiater kan ikke komme i betragtning. Der bevilges ikke støtte til kongresrejser.

Støtte kan gives til projekter inden for basal og epidemiologisk kræftforskning samt alle former for klinisk kræftforskning. Der kan ansøges om 1-årige bevillinger, der ikke overskrider 225.000 kr. Fonden dækker ikke udgifter til "overhead" eller studieafgifter. Der kan ikke forventes bevilling til projekter, som tidligere har opnået støtte fra fonden.

Ansøgningen skal være klar og kortfattet og med et abstrakt, der entydigt beskriver formål, metode og gennemførlighed af projektet. Det skal af budgettet fremgå, hvad der konkret ansøges til. Det skal angives, om der inden for de sidste 3 år er søgt og bevilget midler fra Dansk Kræftforsknings Fond. Den seniorforsker, der superviserer projektet, kan kun søge til ét projekt pr. ansøgningsår.

Ansøgeren skal være den person som skal udføre det pågældende projekt. Ansøgers CV skal vedlægges – og ifald ansøger er en yngre forsker, skal der vedlægges en vejlederudtalelse.

Ansøgning modtages fra mandag den 3. marts 2014, og sendes elektronisk via et link på fondens hjemmeside:
www.dansk-kræftforsknings-fond.dk

Ansøgningsfristen er tirsdag den 1. april 2014 kl. 12.00.

6 KARRIEREFREMMENDE DO'S

“Mit nytårsforsæt var at samle på do's. Do's, som kan sætte skub i karrieren – uanset om man er fastansat eller midlertidigt ansat. Do's, som kan få en til at hænge i, føle flow i jobbet og inspirere til karrieremæssig udvikling. Min foreløbige samling af karrierefremmende do's ser sådan ud:

1. do: Udstrål arbejdsglæde, overskud, og at du har tid. Også selv om du skulle have travlt. Hvis du taler om din travlhed, kan det godt være, du føler dig vigtig, men det gør kunden, din samarbejdspartner, kollega eller chef ikke nødvendigvis. I yderste konsekvens ryger næste opgave til en anden.

2. do: Anerkend dine kolleger for deres resultater og arbejdsindsats – bare en gang imellem – hvor du mener det. Det er ikke kun chefen, der skal uddele roser. De fleste vil gerne samarbejde med en, der værdsætter en god indsats og kan formulere det – det giver energi og er motiverende for ens arbejdsindsats.

(Læs de resterende fire do's på magisterbladet.dk)

Tina Høeg, cand.comm., arbejdet som journalist og tekstforfatter i DR, for tiden AC-medarbejder i Undervisningsministeriet

LEAR-KOMPLEKSET I DEN DANSKE FORSKNINGSVERDEN

Det bedste nutidige eksempel på, at ridderligheden lever i bedste velgående, findes på danske universiteter som Københavns og Aarhus Universitet. Her er der indført regler, hvor institutter og fakulteter forgyldes med millionbonusser, hvis de ansætter kvindelige professorer og lektorer. Herved tilsidesættes fagligheden, mænd diskrimineres, og kvinder reduceres til svage ansatte, der paternalistisk skal hjælpes med at blive professorer af universiteternes grand old men.

Med paternalistisk mener jeg tendensen til, at højt placerede ofte mandlige ledere ud fra en forestilling om kvinders svaghed beskytter og favoriserer dem ved ansættelser gennem at sætte de gængse spilleregler ud af kraft.

(Læs bloggerens 10 skarpe spørgsmål til Det Frie Forskningsråd på magisterbladet.dk)

Hans Bonde, foredragsholder, debattør og professor, dr.phil. i historie med speciale i idræt, køn og politik

NATURENS SUNDHED

Vores sundhedssyn betyder, at vi har meget svært ved at se det positive i misvækst, forfald, kriser og katastrofer. Vi aflæser misvækst og forfald som menneskelige fiaskoer. Ejeren må være syg eller skør, hvis naturen i et område ikke er ordentlig, kontrolleret, ungdommelig og præget af grøn vækst. Haver, marker og skove, som ikke forvaltes efter en plan, efterlader en følelse af utryghed og kontroltab.

Det er en skam, at vi i den grad har misforstået naturen. Forudsætningen for livets mangfoldighed er nemlig plads. Plads i betydningen uudnyttede tilgængelige ressourcer, som giver mulighed for liv. For en plante handler det om næringsstoffer, vand og lys. For et dyr handler det om grønne skud, blomster og frø eller om byttedyr. Når naturen er præget af sunde, livskraftige planter i stærk vækst, så er der ikke ret meget fri plads. Det ved landmanden og skovdyrkeren godt, og derfor gælder det om, at afgrøden er i optimal vækst, så der ikke opstår lommer af plads, hvor ukrudtet kan vinde indpas.

(Læs hele blogindlægget på magisterbladet.dk)

Rasmus Ejrnæs, seniorforsker i biologi med speciale i biodiversitet og naturbeskyttelse, Aarhus Universitet

Rettelse

I Magisterbladet nr. 1/2014, side 31, mellemste spalte, 7. linje fra oven står: "I en anden sag forsøgte dekanen ... plads til en fri og åben debat".

Det skal præciseres, at der efter ordet "Fakultet" burde have stået "efter Leif Søndergaards opfattelse".

EFTERUDDANNELSE

MASTER i

journalistik



Lær at kommunikere journalistisk

Master i journalistik giver dig en værktøjskasse med journalistiske redskaber til at udvikle, forme, vinkle og skærpe dine budskaber. Samtidig giver uddannelsen dig indsigt i mediernes arbejdsbetingelser og journalistikkens etiske normer.

- Uddannelsen foregår i Odense
- Ansøgningsfrist 15. maj

INFORMATIONSMØDE

Odense → Tirsdag den 18. marts kl. 15.30-18.30

København → Onsdag den 26. marts kl. 17.30-19.00

Læs mere på www.sdu.dk/masterjournalistik

Kontakt os → på 65 50 33 41 eller

masterjournalistik@sam.sdu.dk.

FORSKNINGSBASERET
EFTERUDDANNELSE

 SYDDANSKUNIVERSITET.DK

DYRK DIN FAGLIGHED

I Fagligt Forum på dm.dk får du faglig inspiration via artikler og fyraftensmøder. I de tilknyttede grupper på LinkedIn har du mulighed for at dyrke din faglighed og netværke med andre. Det er også her, du får besked om nye artikler, fyraftensmøder og andre arrangementer. Her får du et udpluk af forårets artikler og fyraftensmøder.

Se flere faglige artikler på dm.dk/fagligtforum.
Se alle faglige fyraftensmøder på dm.dk/kalender.



DU ER BLANDT VERDENS LYKKELIGSTE FOLK – hvordan måler vi det?

Undersøgelser har i flere år placeret danskerne som verdens lykkeligste befolkning. Hvordan måler man det? Er det økonomisk, politisk eller måske kulturelt betinget?

Læs Christian Bjørnskovs artikel "Dansk lykke".
Find artiklen i dm.dk/fagligtforum. Vælg Kultur og sundhed.

Fyraftensmøde med Christian Bjørnskov

Kan man måle lykken?
DM holder fyraftensmøde
med Christian Bjørnskov
i Aarhus 13. marts og
i København 27. marts.

Læs mere og tilmeld dig på dm.dk/kalender.

Følg DM Kultur og sundhed på LinkedIn.

"Danskernes lykke er bemærkelsesværdigt stabil over tid, og danskerne er ikke mere lykkelige i dag end før, man introducerede lykkepillen".

Christian Bjørnskov, økonomiprofessor, Aarhus Universitet

Bohr burde skamme sig

Eller burde han? Tusinder af mennesker er blevet slået ihjel, og andre tusinder er blevet reddet på grund af naturvidenskabelig forskning. Der er en tæt sammenhæng mellem det videnskabelige spørgsmål "hvad kan vi?" Og det etiske "hvad bør vi?".

Mickey Gjerris, lektor i bioetik, diskuterer, hvordan etikken kan bidrage positivt til den naturvidenskabelige udvikling uden at ende i ukritisk begejstring eller bekymrede miner.

Læs Mickey Gjerris' artikel
"De bekymrede miners klub?"
Find artiklen i dm.dk/fagligtforum.
Vælg Uddannelse, didaktik og forskning.

Fyraftensmøde med Mickey Gjerris

Etikkens rolle i naturvidenskabelig forskning og udvikling.

DM holder fyraftensmøde
med Mickey Gjerris
i København 6. marts.

Læs mere og tilmeld dig på
dm.dk/kalender.

Følg DM Uddannelse, didaktik
og forskning på LinkedIn.

"Er etikken blevet til den smørelse, der skal få videnskaben til at glide ned?"

Mickey Gjerris, lektor i bioetik, Københavns Universitet



Er fedme vores tids pest?

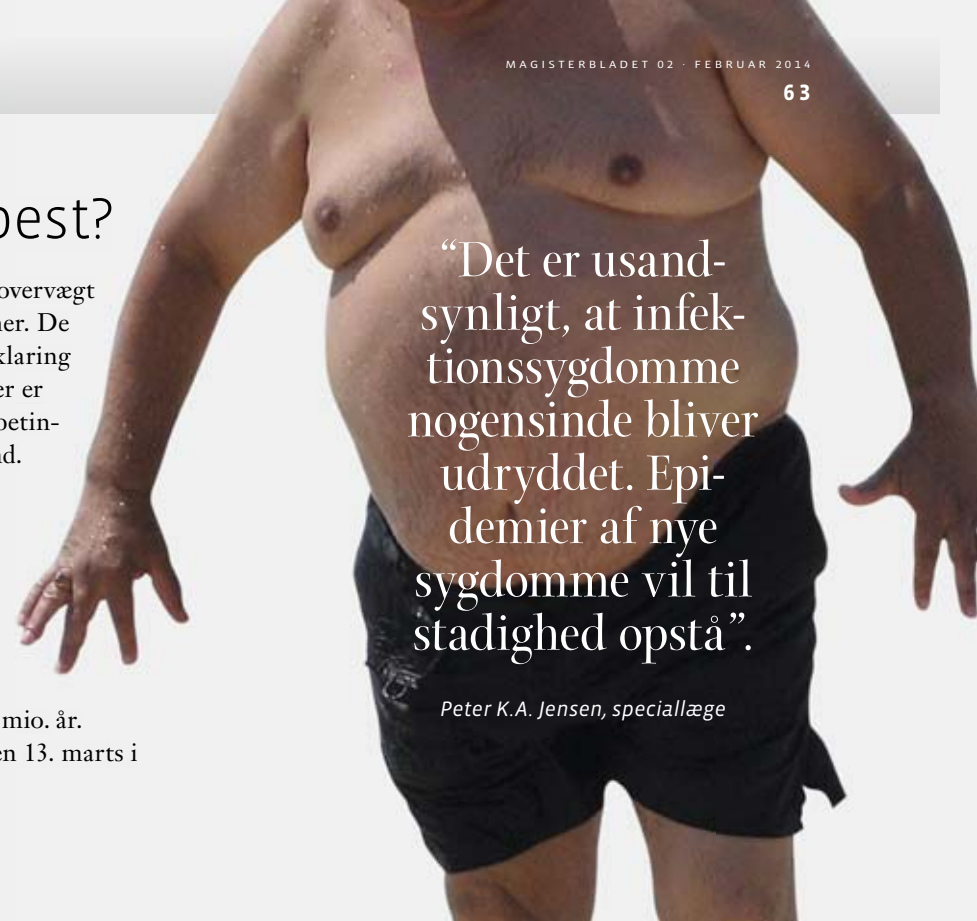
I tiåret 1985-1995 steg antallet af danskere med overvægt eller fedme med 20 procent eller 300.000 personer. De fleste er mellem 15 og 44 år. Den ultimative forklaring på civilisationssygdommens epidemiske karakter er kollisionen mellem vore gamle gener og de nye betingelser, vi lever under i nutidens overflodssamfund.

Læs speciallæge Peter K.A. Jensens artikel "Gener, evolution og sygdom".
Find artiklen i dm.dk/fagligtforum.
Vælg Kultur og sundhed.

Fyraftensmøde med Peter K.A. Jensen

Menneskets oprindelse og udvikling gennem 7 mio. år. DM holder fyraftensmøde med Peter K.A. Jensen 13. marts i København og 20. marts i Aarhus.
Læs mere og tilmeld dig på dm.dk/kalender.

Følg DM Kultur og sundhed på LinkedIn.



“Det er usandsynligt, at infektionssygdomme nogensinde bliver udryddet. Epidemier af nye sygdomme vil til stadighed opstå”.

Peter K.A. Jensen, speciallæge

“I nogle medarbejderudviklingssamtaler taler mandlige ledere tre gange så meget som medarbejderne”.

Jann Scheuer, Nordisk Forskningsinstitut, Københavns Universitet

Jann Scheuer har analyseret 35 medarbejderudviklingssamtaler (MUS) i danske virksomheder og organisationer.

Læs hans artikel "Dialog er det nye sort" i Administration, organisation og politik i Fagligt forum: dm.dk/FagligtForum/AdmOrgPol/Artikler/DialogNyeSort.

Følg DM Administration, organisation og politik på LinkedIn.

“Hvad er det, vi skal debattere, når stort set alle klimaforskere er overbeviste om, at klimaforandringerne i høj grad skyldes udslip af drivhusgasser, og FN's klimapanel har slået fast, at der er over 95 procent sikkerhed for, at opvarmningen er menneskeskabt. Det eneste logiske er for alvor at debattere, hvordan vi som samfund bedst kan minimere klimaforandringer og tilpasse os de nye klimaforhold, som vi allerede har skabt”.

Professor Katherine Richardson, Sustainability Science Centre, Københavns Universitet

Læs hele artiklen "Videnskab egner sig ikke til debat" i Miljø og Natur i Fagligt forum: dm.dk/FagligtForum/MiljoeNatur/Artikler/VidenskabEgnerIkkeTilDebat.

Følg DM Miljø og natur på LinkedIn.

LÆS OM KOMETER, FACEBOOK SOM OPLYSNINGSPROJEKT OG ET HUMANIORAFORSVAR

RÆSON, DM og Det Kongelige Bibliotek holdt igen i år en helt udsolgt Vidensfestival i Den Sorte Diamant med 20 foredrag over 12 timer af nogle af Danmarks bedste formidlere. Læs et udpluk på magisterbladet.dk.

DET TAGER KUN EN UGE AT BLIVE ET PAR ÅR KLOGERE

11.-15. AUGUST 2014 / 18.-22. AUGUST 2014

EKSEMPLER FRA ÅRETS PROGRAM:

- Det Borger- og Patientcentrerede Sundhedsvæsen – organisation, teknologi og nye roller for sundhedsprofessionelle
- Klimaændringer – status, risici og modtræk
- Kommunikation 2.0 - effektiv kommunikation på tværs af medier
- Organisationsantropologi – realitetstjek og strategi-forankring
- Adfærdsøkonomi og Psykologiske Valg – konsekvenser af menneskelig irrationalitet
- Coaching, Kierkegaard og Lederskab
- Decoding China! – Power, Philosophy, Government Affairs and Lobbying in China
- Mad i Samfundet: Kvalitet, sikkerhed og politik – forbrugeres, producenteres og eksperteres kamp om fødevarerne
- Troværdig Meningsdannelse – retorisk kompetenceløft for meningsdannere
- Velfærdsstat og Kriseopfattelse – kampen om præmisser og konsekvenser



copenhagensummeruniversity.ku.dk

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

GRUNDFOSPRISEN 2014

- inden for det tekniske og naturvidenskabelige område

Grundfosprisen er indstiftet af Poul Due Jensen's Fond i 2001 med det formål at stimulere, anerkende og støtte national og international forskning i banebrydende, samfundsgavnige og fremsynede løsninger inden for det tekniske og naturvidenskabelige område. I år lægges særlig vægt på forskning inden for materialeteknologi herunder overfladeteknologi.

Indstilling til prisen:	Enhver kan bringe kandidater til Grundfosprisen i forslag. Indstillingen består af en motivering (max. 3 A4-sider) samt kort CV.
Frist for indstilling:	1. maj 2014.
Grundfosprisen og dens uddeling:	Prisen består af skulpturen "Be-Think-Innovate" samt et kontant beløb på 1 mio. DKK – 250.000 DKK går direkte til prismodtageren og 750.000 DKK til videre forskning inden for området.
Motiveringen sendes til:	Grundfos Holding A/S Grundfosprisens sekretariat Poul Due Jensens Vej 7 8850 Bjerringbro Mrk: "Grundfosprisen 2014"
Offentliggørelse af vinder:	Prisuddelingen finder sted d. 30. september 2014.
Yderligere information:	Besøg www.poulduejensensfond.dk .

Bedømmelseskomitéen består af formand Niels Due Jensen, Poul Due Jensen's Fond, CEO hos Terma A/S, Jens Maaløe, tidligere rektor Sven Caspersen, Aalborg Universitet, professor Nina Smith, Aarhus Universitet og professor Preben Terndrup Pedersen, Danmarks Tekniske Universitet.

Hvis komitéen ikke finder en egnet kandidat uddeles prisen ikke.



POUL DUE JENSEN'S FOND