

magisterbladet

NR. 4 · 2019

MAGASIN FOR MEDLEMMER AF DM · MAGISTERBLADET HAR REDAKTIONEL FRIHED

dm

TILLIDSREPRÆSENTANT:

En frygtkultur prægede Akademikernes A-kasse

SIDE 24

Dna-detektiv Therese Graversen sender voldsmænd bag tremmer

SIDE 30

Sådan fik Morten Villadsen to års barsel

SIDE 38

ARBEJDERE MOD AKADEMIKERE

Hvor der før var en fælles forståelse om, at både arbejdere og akademikere skulle stå sammen som lønmodtagere, bliver der nu gravet grøfter. Det er farligt, siger forsker i arbejderhistorie Lars K. Christensen. **SIDE 14**



LIVSLANG LÆRING

PÅ CBS EXECUTIVE SOMMERSKOLE

TEORI | KONKRETE VÆRKTØJER | PRAKTISKE ØVELSER | REFLEKSION | INGEN EKSAMEN

- Agilitet, Innovation og Forretningsudvikling (NYHED)
- Big og Small Data, Digitalisering og Kundestrategi
- Corporate Finance
- Design som Tilgang til Innovation
- Digital Transformation in Practice
- Effektiv Strategisk Ledelse gennem Positiv Psykologi
- Forhandlingsteknik
- Fra Strategi til Virkelighed - Storytelling som Ledelsesværktøj (NYHED)
- Interessevaretagelse: Stakeholderrelationer og Lobbyisme
- Perspektiver på Forandringsledelse
- Resultatorienteret Lederskab
- Retorisk Lederskab
- Samskabelse og Frivillighed - Dilemmaer og Muligheder
- Skriftlig Ledelse (NYHED)
- Strategi og Forretningsudvikling som Drivkraft for Fornyelse
- Strategisk Performance Management
- Strategisk Regnskabsforståelse
- Strategisk Salgsledelse (NYHED)
- Succesfuld Strategiimplementering
- Økonomisk Værdiskabelse - Økonomistyringens Ledelsesværktøjer



Viden skal i spil i folketingsvalget

Mens partierne står klar med valgflyers, er det øverst på min ønskeliste, at folketingsvalget 2019 bliver et valg, hvor viden sættes øverst på plakaten. Hvor politikerne i valgkampen forholder sig til fakta og baserer politiske holdninger på et oplyst grundlag.

Mange DM'ere sidder med svar på de spørgsmål, der presser sig på i vores tid. Hvordan kan der udvikles nye former for genbrug, så miljøudfordringer begrænses? Hvilken udvikling skal der være inden for det pædagogiske felt, så børn og unge udvikles og trives? Hvordan højnes sundheden i befolkningen? Og hvordan sikrer vi en optimal digital udvikling, samtidig med at borgernes privatliv respekteres?

Vi skal hjælpe politikerne med at træffe kloge valg til gavn for hele landet. Jeg håber, at I alle vil bringe netop jeres viden på banen under valgkampen.

“Mange DM’erne sidder med svar på de spørgsmål, der presser sig på i vores tid”.

I DM har vi taget initiativ til en række tiltag, der skal få medlemmernes viden bragt i spil frem mod valget. På klimaområdet er DM bl.a. medarrangør af valgmøde om klima og miljø. På valgmødet er det forskere, der stiller deres viden til rådighed for borgere og kandidater. Vi vil sikre, at det er den saglige viden, der kommer i spil, når der skal træffes store miljø- og klimabeslutninger.

Vi sætter selvfølgelig også uddannelse på dagsordenen. For hvis besparelserne på uddannelse fortsætter de kommende år, begynder det at se svært ud at opretholde ambitionen om et Danmark i front som videnssamfund. Alene Region Syddanmark står fx til at have ca. 600 færre undervisere på de videregående uddannelser i 2022, hvis besparelserne fortsætter, og dertil kommer potentielle fyringer i administrationen. I de kommende uger fører vi kampagne med sloganet: “Uddannelse koster en bondegård. At spare på uddannelse koster et kongerige”. De dræbende besparelser på uddannelse skal lægges i graven. Jeg har svært ved

at se, at politiske partier kan holde til at forsvare fortsatte nedskæringer på uddannelse i de kommende år.

Forskningspolitik bør også få en højere status. Der er mange forskningsområder, som ikke har konstant høj politisk bevågenhed, men som ikke desto mindre er vigtige for samfundets udvikling. Den politiske målsætning om at afsætte 1 procent af BNP til forskning skal ikke være et loft, men en bund.

Vi vil også gerne sætte kulturområdet på dagsordenen. Derfor vil du i den kommende tid se medlemmer stå frem med deres fortælling om, hvorfor kultur er vigtigt i et samfundsmæssigt perspektiv.

Og så er det afgørende, at vi bringer viden om betydningen af det gode arbejdsmiljø i spil. I DM har vi gennemført en større undersøgelse af, hvad der kan få seniorer til at blive på arbejdsmarkedet, og ikke overraskende er det gode arbejdsmiljø helt centralt. Og arbejdsmiljø er ikke kun vigtigt for seniorer, men for os alle. Vi skal trives i arbejdslivet, for ellers kan intet udvikles eller fungere.

Så der er mange gode, vigtige dagsordener, som politikerne skal sætte sig ind i, og vi skal hjælpe dem videnskabsmæssigt, så de kan prioritere rigtigt og forstå sammenhænge i komplekse felter. DM's medlemmers viden skal bringes i spil til gavn for de vigtige beslutninger.



Camilla Gregersen

HOVEDBESTYRELSEN for DM

FORMAND

Camilla Gregersen

DM OFFENTLIG

Anders Christian Rasmussen

DM LEDER

Nina Louise Hallgren

DM PRIVAT OG SELVSTÆNDIGE

Bjarke Friborg

Claudia Hage

Helle Idland

Julia Bjerre Hunt

Lotte Bjerrum Køie

Sine Jensen

DM VIDEN

Anders Henning Simonsen

Erik S. Christensen

Janne Gleerup

Olav Wedege

Bertelsen

Tommy Dalegaard Madsen

DM STUDERENDE

Anna Petrea Thomsen

My Martinussen

Ronja Rose Ravnskov

NÆSTFORMAND, DM VIDEN

Thomas Vils Pedersen

Andreas Bech

Anne Bisgaard Pors

Dorthe Friis Pedersen

Gregers Lysholm Pedersen

Mette Sejerup Rasmussen

magisterbladet

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

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

Magisterbladet har redaktionel frihed

REDAKTION:

Jakob Elkjær, ansvarshavende redaktør
je@dm.dk

Tobias Dinnesen, digital redaktør
tdi@dm.dk

Martin Ejlertsen, journalist
me@dm.dk

Pernille Siegmund, journalist
psi@dm.dk

Thomas Bøttcher, journalist
tb@dm.dk

Anna Dalsgaard, journalist
ada@dm.dk

Benedicte Borelli, journalist
beb@dm.dk

William Leerbeck Meyer, journalistpraktikant
wlm@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon: 38 15 66 52

ANNONCER:

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

DESIGN OG PRODUKTION:

OTW A/S · www.otw.dk

Forsideillustration: Adam O.

Oplag: 38.800 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 37.610

i perioden 1.7.2017-30.6.2018



PRODUKTIONSPLAN:

Nr. 5 2019

Udkommer: Torsdag den 16. maj
Deadline debat: Fredag den 3. maj
Deadline annoncer: Onsdag den 8. maj
Deadline kalender: Onsdag den 8. maj

Nr. 6 2019

Udkommer: Fredag den 21. juni
Deadline debat: Fredag den 7. juni
Deadline annoncer: Onsdag den 12. juni
Deadline kalender: Onsdag den 12. juni

Nr. 7 2019

Udkommer: Fredag den 16. august
Deadline debat: Mandag den 5. august
Deadline annoncer: Onsdag den 7. august
Deadline kalender: Onsdag den 7. august

Højtuddannede elsker lighed

Akademikere øger uligheden og undergraver arbejderklassen. De seneste år er kritikken haglet ned over de højtuddannede. Deres kolde hænder holder i regneark, der ødelægger de varme hænders gode arbejde med borgerne. Og når de varme hænder så er blevet slidte og gigtramte, så vil de højtuddannede ikke engang give dem ret til tidlig pension.

Den heftige akademikerkritik er primært kommet fra Dansk Folkeparti og Socialdemokratiet, men Venstre bruger også retorikken om kolde og varme hænder.

Hvor Socialdemokratiet ellers historisk set har bygget bro mellem højtuddannede og ufaglærte, så har en række socialdemokratiske folketingsmedlemmer valgt en populistisk vej, hvor man graver grøfter mellem lønmodtagere.

“Det var ikke de højtuddannede, der gennemførte reformerne. Det var politikerne”.

Et eksempel er Socialdemokratiets Kaare Dybvad, som i maj 2017 udkom med en debatbog, der allerede i titlen uddelte en ordentlig endefuld: “De lærdes tyranni - Hvordan den kreative klasse skaber ulighed og undergraver verdens bedste samfund”. Den fik ikke for lidt. De højtuddannede “øger uligheden og forringer forholdene for de brede lag i samfundet”, skrev Kaare Dybvad.

Det er og var helt enkelt bare forkert.

Det er nemlig politikerne selv, der de seneste 20 år har foreslået og vedtaget reformer, som har gjort Danmark mere ulige. Professorerne Bent Greve og Jørgen Goul Andersen har sammen med Arbejderbevægelsens Erhvervsråd tidligere i Magisterbladet udpeget de 16 reformer, som har skabt mest ulighed i Danmark siden 2001.

Det var således Socialdemokratiet i den Helle Thorning-ledede regering, der stod bag kontanthjælpsreformen i 2013, lavere regulering af sociale ydelser, SU-føringelser, en markant indskrænkning af førtidspensionen og ikke mindst top-skattelettelser. Socialdemokratiet øgede uligheden og skyder skylden på de højt-

uddannede. Det er vist at rette smed for bager.

Det var ikke de højtuddannede, der gennemførte reformerne. Det var politikerne. Det er da rigtigt, at arbejdsgivernes økonomer har talt for øget ulighed, og der er selvfølgelig nogle jurister, økonomer og cand. scient.er, der som embedsmænd har udført det nødvendige papirarbejde, men det skal embedsmænd jo. Sådan er vores demokrati opbygget.

Og hvis det er de højtuddannedes skyld internt hos Socialdemokratiet, så må partiet jo arbejde for at få en parlamentarisk sammensætning, der repræsenterer vælgerne bedre.

Dansk Folkeparti har systematisk stemt for velfærdsforringelser siden 2001 i bytte for stramninger på udlændingepolitikken. Hele 13 ud af 16 reformer, der har øget uligheden, har Dansk Folkeparti stemt for. Næsten lige så mange som Venstre og De Konservative, som har stemt for dem alle. Det er fx ikke de højtuddannedes skyld, at dagpengeperioden er halveret og optjeningskravet fordoblet. Det er Dansk Folkepartis skyld.

Faktisk ville samfundet være mere lige, hvis de højtuddannede bestemte. For de bekymrer sig nemlig mindst lige så meget om den stigende økonomiske ulighed som resten af befolkningen. Det viste en Gallup-måling i forbindelse med udgivelsen af Kaare Dybvads bog. I undersøgelsen svarede 54 procent af de højtuddannede, at uligheden mellem rig og fattig er et problem i dagens Danmark - mens 51 procent af hele befolkningen havde den holdning.

Når politikerne sætter lus i skindpelsen mellem forskellige grupper af lønmodtagere, så er det en del af en ansvarsfraskrivelse uden sidestykke. Under OK 18 så vi, at sammenhold i fagbevægelsen på tværs af uddannelsesskel kan styrke lønmodtagerne. Splittelse derimod underminerer selvfølgelig lønmodtagerne. Det burde sige sig selv.

Redaktør
Jakob Elkjær

24

Tillidsmand: Valentin skabte en frygtkultur i Akademikernes A-kasse



ARTIKLER

- 7** Staten: Cheferne har vundet kampen om lønnen
- 12** Dæmningskollaps får ikke MP Pension til at trække investering
- 21** Ny overenskomst giver lønstigning på 135.000 kroner
- 22** Tættere på ekspertisen om vejret og klimaet
- 24** Tillidsrepræsentant: Valentin skabte en frygtkultur i Akademikernes A-kasse
- 28** It-ansatte kræver bedre etik
- 30** Mød Therese Graversen, dna-detektiv i drabssager

FASTE

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



30

Mød Therese Graversen, dna-detektiv i drabssager

- 34** 6 gode råd: Sådan taler du med din chef om barsel
- 38** Sådan fik Morten to års orlov med to børn
- 41** Dimittender skal alligevel tilbage på skolebænken
- 43** Arbejdet forstyrrer søvnen for hver anden ph.d.-studerende
- 45** Justering af førtidspension har ringe effekt
- 46** Hjørings S-borgmester om ressourceforløb: "Vi piner mennesker"

38

Sådan fik Morten to års orlov med to børn



- 48** Danmark det land i Norden, der har færrest kvindelige ledere
- 52** 301 forskere fik et chok med årsopgørelsen

TEMA OM ARBEJDERE MOD AKADEMIKERE

- 14** Del og hersk: Arbejdere sættes op mod akademikere
- 16** Akademikerbashing eller privilegieblindhed?



34

6 gode råd: Sådan taler du med din chef om barsel



NYHED

Bæredygtig passiv investering med en global vision

Sydinvest Morningstar Global Markets Sustainability Leaders

Ny bæredygtig og billig investeringsmulighed. Sydinvest har lanceret en ny fond med fokus på bæredygtige investeringer. Fonden Sydinvest Morningstar Global Markets Sustainability Leaders investerer i de selskaber, der klarer sig bedst på flere indikatorer for bæredygtighed.

Flere og flere investorer lægger vægt på, at deres investeringer er bæredygtige. Med lanceringen af den nye fond Sydinvest Morningstar Global Markets Sustainability Leaders har investorer nu mulighed for at investere i de 100 selskaber, som Morningstar vurderer som de mest bæredygtige på verdensplan. Selskaberne er udvalgt via et indeks udarbejdet af analysebureauet Morningstar. Fonden er passivt styret, og den årlige omkostningsprocent udgør 0,5 %.

Bæredygtighed

Selskabernes bæredygtighed vurderes ud fra de såkaldte ESG-faktorer – på engelsk Environmental, Social og Governance. Det betyder, at fonden investerer i aktier fra selskaber, som udmærker sig inden for miljø, sociale forhold og god selskabsledelse.

Morningstar kombinerer i sit indeks en vurdering af selskabernes ESG-faktorer og en såkaldt kontroversrating. Kontroversratingen fortæller, i hvor høj grad et selskab har været involveret kontroversielle sager om bæredygtighed. På denne måde får alle selskaberne en sustainability-score, som er et mål for selskabernes bæredygtighed. Med udgangspunkt heri udvælges de 100 globalt førende selskaber inden for bæredygtighed under hensyntagen til en fornuftig spredning på regioner og sektorer.

Passiv fond

Sydinvest Morningstar Global Markets Sustainability Leaders er en passivt forvaltet fond. Passiv forvaltning betyder, at vi investerer i samtlige 100 selskaber i indekset med en vægt, som er meget tæt på indekxsvægten. Hvert kvartal foretages der en rebalancering af indekset, og hvert halve år foretages der udskiftninger i indekset.

Mere information

Der er risiko forbundet med investering i Sydinvest Morningstar Global Markets Sustainability Leaders, og afkastet i afdelingen kan blive negativt. Derfor bør du tale med din rådgiver, inden du investerer. Vi anbefaler, at du læser mere om investeringen på sydinvest.dk/baeredygtig, hvor du også finder prospekt og Central Investorinformation.

Læs mere på sydinvest.dk/baeredygtig

STATEN:

Cheferne har vundet kampen om lønnen

På 20 år er en lektors løn vokset med 44 pct., mens chefens løn er vokset med 88 pct.

GÅEFTEREN ANSÆTTELSE på chef-overenskomsten, hvis det er lønnen, der tæller. Det synes at være en nærliggende konklusion efter 20 år med ny løn for akademikere i staten.

Cheferne, høje som lave, fik i gennemsnit 532.000 kr. i løn i 1998. 20 år senere, i 2018, indkasserede cheferne i gennemsnit 999.500 kr., en forbedring på 88 pct. Fx fik 727 kontorchefer sidste år 1.020.000 kr. i samlet løn eller 99 pct. mere end de 511.000 kr., som kontorchefer indkasserede i 1998.

Lønudviklingen blandt chefer er et pænt stykke over deres underordnede.

For akademikere uden cheftitel er lønnen på 20 år vokset med 54 pct. fra 380.000 kr. til 586.500 kr., viser tal fra Finansministeriets Forhandlingsdatabase. Lønnen for en lektor på et universitet voksede i perioden fra 435.700 kr. til 632.600 eller 44 pct.

Lønforsker: Man er bange for at miste chefer

De seneste ti år har blandt andet tildelingen af faste tillæg med en vækst på 39 pct. været med til at skubbe chefernes løn i en gunstig retning. Til sammenligning er tildelingen af tillæg som resultatløns og engangsvederlag vokset med

14,9 pct., og det overrasker lønforsker og lektor ved Aalborg Universitet Jørgen Stamhus.

Han peger på, at det især har været det sidste, bonusser og resultatløns, der har haft mediernes bevågenhed.

“Men når de faste tillæg udvikler sig mere, kan det være et tegn på, at fokus er på at fastholde chefer. Man er jo i konkurrence med fx advokatbranchen om at holde på de dygtigste jurister. Så markedskræfterne kan være større omkring cheflaget, mens man vurderer, at de menige medarbejdere nemmere kan undværes”, siger han.

I Djøf lyder vurderingen, at udviklingen i faste tillæg er en kompensation for en stigende brug af midlertidige kontrakter blandt chefer.

“Den store stigning i chefernes faste tillæg skyldes blandt andet, at der er væsentligt flere chefer på åremål nu sammenlignet med i 2010, og det vil jo nok derfor uanset hvad betyde en relativt pæn lønstigning til chefgrupperne”, skriver Djøfs pressechef, Torben Gross, i en kommentar til Magisterbladet.

Magisterbladet har forelagt DJØF beregninger, der viser, at chef-lønningerne siden 2010 er vokset dobbelt så meget som de menige ansattes løn, men fagforeningen anerkender ikke beregningerne.

“Der er tale om “summerisk” lønudvikling, hvor man tager gennemsnitslønnen for gruppen i 2010 og sammenligner med gennemsnitslønnen for gruppen i 2018.

“Markedskræfterne kan være større omkring cheflaget, mens man vurderer, at de menige medarbejdere nemmere kan undværes”.

Jørgen Stamhus, lønforsker ved Aalborg Universitet

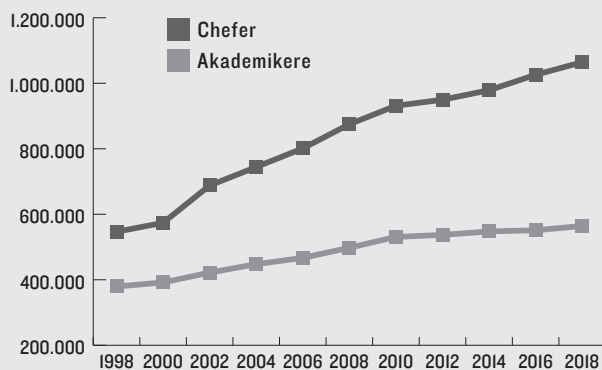
Denne metode er meget sårbar over for populationsforskydninger og siger ikke så meget om den reelle lønstigning for den enkelte”, skriver Torben Gross.

I Udenrigsministeriet har kontorchefer, direktører og ambassadører m.fl. i dag en gennemsnitsløns på 1.106.000, en vækst på 118 pct. siden 1998. De almindelige akademikeres lønudvikling har været på 67 pct.

Kontorchef i Koncern HR i Udenrigsministeriet Vibeke Rovsing Lauritzen mener, at den høje stigning i cheflønninger skal ses i sammenhæng med en omlægning af den såkaldte udetillægsordning i 2013, hvor skattefrie udetillæg blev omlagt til skattepligtig løn.

“Som følge heraf blev udetillægsordningen reduceret med 59 mio. kr., som blev omlagt til skattepligtig løn for stillinger i udetjenesten. Reduktionen var størst i chefgruppen”, skriver Vibeke Rovsing Lauritzen i en kommentar til Magisterbladet. ■

20 ÅRS LØNUDVIKLING I STATEN – CHEFERNE TAGER FØRINGEN



Gennemsnitlig årsindkomst for henholdsvis chefer og menige ansatte. Chefer er opgjort som bevillingslønsrammer 37-42. Chefkonsulenter, professorer og dommere er ikke medtaget.

Kilde: Finansminis Forhandlingsdatabase.

Foto: Panthammedia



Rødvin og søde sager er klimasyndere

Det koster på klimakontoen at spise slik og drikke alkohol og sodavand. Faktisk er disse søde sager og drikkevarer lige så store klimasyndere, som rødt kød er. En beregning fra DTU Fødevarerinstitutionen viser, at 57 procent af en voksens CO₂-bidrag kommer fra animalske produkter, og cirka halvdelen er rødt kød. Men lige så meget – 24 procent – stammer fra søde sager, snacks, sodavand og alkohol, skriver Berlingske. Danskerne skal skære ned på det røde kød, så det fylder mindre i deres måltider, fortæller seniorforsker fra DTU Fødevarerinstitutionen Ellen Trolle og påpeger: “Men også søde sager og drikkevarer som kaffe, te og alkohol fylder klimamæssigt. At skære ned på dem vil jo gå rigtig fint hånd i hånd med de generelle kostråd og det sundhedsmæssige”.

Regeringen lander aftale om kæmpebesparelse på miljøområdet

Regeringen og DF har landet deres aftale om en sundhedsreform, hvor regionerne nedlægges. Første delaftale handlede om, at miljø og jordforurening skal overgå fra regionerne til staten, der dermed skal håndtere blandt andet de ni såkaldte generationsforureninger, som er store omfattende forureninger. Den opgave afsættes der 600 mio. kr. til, hvoraf de 500 mio. kr. kommer fra effektiviseringer ved at nedlægge regionerne. En forestilling om effektiviseringer, som tidligere i Magisterbladet er blevet karakteriseret som enten rent bluf eller en kæmpebesparelse forklædt som effektiviseringer af tidligere miljøminister Martin Lidegaard (R).

5 år

Regeringen har nedsat en kommission, der bl.a. skal undersøge, om læreruddannelsen kan gøres til en femårig kandidatuddannelse. Læreruddannelsen har været igenem rigtig mange forskellige politiske ændringer de seneste årtier, men Danmarks Lærerforening mener, at der har været tale om nogle overfladiske indgreb, der ikke har resulteret i et langsigtet løft af uddannelsen. Formand for Danmarks Lærerforening Anders Bondo er derfor glad for kommissionen og håber, at læreruddannelsen bliver længere. “Kravene til lærerne i folkeskolen er blevet markant større i de senere år, og det er helt nødvendigt, at lærernes kompetencer følger med. Derfor bør fremtidens læreruddannelse være en femårig uddannelse på kandidatniveau, der vel at mærke skal være stærkt praksisrettet mod undervisningen i folkeskolen”.

Læs mere på magisterbladet.dk



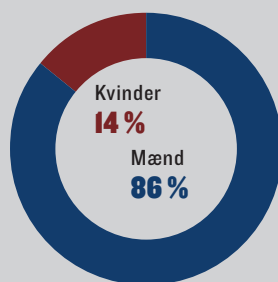
22%

Så meget mere tjener mandlige ledere end kvindelige ledere i den øverste ledelse. Og der er desuden fem gange så mange mandlige topledere, som der er kvindelige topledere. Det viser en ny analyse fra Cevea på baggrund af seneste tal om løn og jobfunktion i 2017 fra Danmarks Statistik. Ifølge analysen tjener mandlige ledere i øverste virksomhedsledelse i gennemsnit 102.507 kr. om måneden, mens kvindelige ledere i samme kategori i gennemsnit tjener 84.108 kr. Også blandt ledere på øvrige ledelsesniveauer tjener mænd mere end kvinder – mellem 15 og 21 procent, viser analysen.

TOPLEDERES GENNEMSNITSLØN



ANDEL TOPLEDERE



Kilde: Cevea



Foto: Helloquence, Unsplash

SIDDENDE ARBEJDE SKYLD I 69.000 DØDSFALD I STORBRITANNIEN

Stillesiddende arbejde er farligt og dyrt for samfundet, skriver The Guardian. I Storbritannien anslår et nyt studie, at 69.000 personer er døde, fordi de har siddet i seks timer eller mere om dagen. I studiet, som er publiceret i Journal of Epidemiology and Community Health, er forskere kommet frem til deres beregninger ved at estimere mængden af penge brugt af National Health Service (NHS) på type 2-diabetes, hjerte-kar-sygdomme og livmoderkræft, tyktarmskræft og lungekræft i løbet af regnskabsåret 2016-2017 i hele Storbritannien. Det er kombineret med estimater baseret på tidligere undersøgelser af, i hvilken grad mindst seks timers stillesiddende adfærd om dagen øger risikoen for sådanne sygdomme, og estimater af andelen af mennesker, der fortsatte med at udvikle de forskellige sygdomme, og som rapporterede langvarige perioder med stillesiddende adfærd.

Første danske GDPR-bøde på vej – til taxaselskab

Siden 25. maj 2018 har det for danske virksomheder været lovpligtigt at efterleve kravene i EU's persondataforordning, GDPR, som er en del af Europa-Kommissionens indsats for at beskytte personoplysninger. Nu er den ansvarlige danske myndighed på området, Datatilsynet, klar til at udstede den første bøde til en dansk virksomhed for ikke at efterleve kravene. Datatilsynet har således politianmeldt taxaselskabet 4x35 og indstillet selskabet til en bøde på 1,2 mio. kr. for at overtræde reglerne, da 4x35 har gemt oplysninger om knap ni mio. personhenførbare taxature uden et sagligt formål.

“Men medmindre vi har de evner, jeg beskriver i min artikel: en øget kapacitet for global styring eller strammere social kontrol, så er der en risiko for, at vi opfinder en teknologi, som gør vores eksistens sårbar”.

Oxford-filosoffen Nick Bostrom, som foreslår, at alle overvåges hele tiden, i Weekendavisen

MP Pension **kvitter smøgerne**

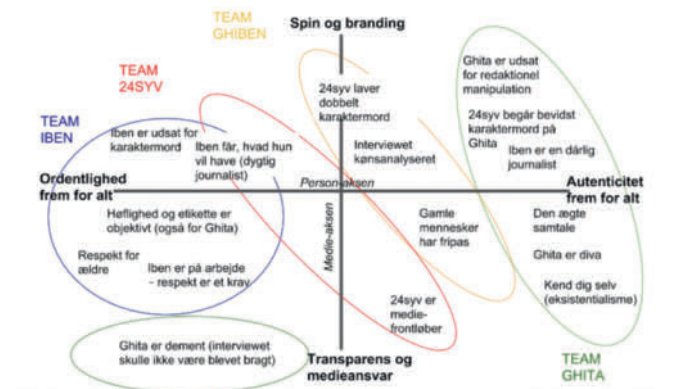
Afkast og ansvarlighed skal gå hånd i hånd.
Derfor sælger vi nu alle vores aktier i tobaksindustrien.



Læs mere på
mppension.dk/tobak

Månedens gang på #SoMe

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



For dem, der forstår verden bedst gennem en PowerPoint-slide: **Sitet Kforum, der befolkes af symbolanalytikere og kommunikationsorakler, kom hurtigt på banen med en grafisk-kommunikationsteoretisk analyse af debatten omkring Ghita Nørby-interviewet, som journalisten Iben Maria Zeuthen lavede på Radio 24syv.**

Alle gik Ghitamok

Én hændelse satte sig hårdt på SoMe-debatten i marts måned: portrætprogrammet om Ghita Nørby på Radio 24syv, som mestendels handler om den 84-årige skuespillerindes verbale nedrakning af journalisten. Debatten udviklede sig hurtigt fra fase til fase. Først chokket over den folkekære skuespillerindes mangel på respekt og høflighed. Så anerkendelsen af Ghitas ret til at sige fra over for et interview, hun ikke brød sig om. Og så kom metarefleksionerne: Var det generationernes clash? Den gabende kløft mellem nutidens mikrofonholdende systemverden og en truet livsverden med følelser og temperament? Filosof og CBS-professor **Bent Meier Sørensen** trak de helt store linjer: "Ghita Nørby fremstår knivskarp, uhyre generøs og med en sjældent set intuition for, hvad der er gået galt i vores samfund", skrev han blandt andet på Facebook. Mest ros fik analysen fra Zetland-redaktøren **Lea Korsgaard**: "Vi er så optaget af hensyn, at vi nu diskuterer, om det var hensynsløst at bringe interviewet med hensynsløshedens dronning". Til sidst kom naturligvis kommentarerne om, hvor meget der var blevet skrevet om den sag, og nu måtte det være nok. "Ghita Nørby er en levende Rorschach-blækklat. Alt kan projiceres derind. #ghitagate", sammenfattede **Svend Brinkmann** på Twitter.

PIA K. PÅ "VENSTRE-FLØJENS PROPAGANDAMASKINE"

I sidste måned havde vi fat i en af Folketingets formand **Pia Kjærsgaards** halvsure bemærkninger. I denne måned er der imidlertid heller ingen vej uden om den tidligere DF-formand, der angiveligt savner at være politisk midtpunkt og får afløb med kontroversielle SoMe-udmeldinger. Meget symbolsk valgte hun kvindernes kampdag til at pisse en hel del af sine medsøstre af med tweetet: "Åh ja. 8. marts. Kvindernes Internationale Kampdag ... hvor alle velbjergede, selvbevidste kvinder kan spejle sig i selvgodhed. Havde glemt det indtil morgenlæsningsen. Mon kvindeorganisationerne nu går på barrikaderne for undertrykte muslimske kvinder? #dkpol". Den provokation gik ikke ram forbi. Blandt andet svarede den muslimske feminist **Natasha Al-Hariri**: "Dette tweet er en hån mod alle de kvinder, der kæmpe og ofrede hele deres liv for, at der en dag kunne sidde en kvinde som formand for Folketinget. Jeg nævner i flæng: Nina Bang, Nielsine Mathilde Nielsen, Thit Jensen, Elna Munch, Ingeborg Hansen, Clara Zetkin". Trods ivrig brug er Kjærsgaard dog slet ikke glad for Twitter, fortalte hun et par dage senere til Berlingske. "Tonen er blevet helt vildt hård. Jeg er faktisk begyndt at undlade at kigge på min tråd – for jeg orker det simpelthen ikke", sagde hun og tilføjede, at hun selv opfattede Twitter som "venstrefløjens propagandamaskine".

Nogen, der er friske på at dele løn?

En lang række fagforeninger markerede i fællesskab kvindernes internationale kampdag med SoMe-kampagnen **#deldinløn**, der skal skabe fokus på større åbenhed om vores lønninger og de lønforskelle, som er med til at skabe en generel lønskævhed mellem kønnene. DM var naturligvis med på vognen med et Facebook-opslag: "Løngabet mellem mænd og kvinder skal væk. Det kræver lovgivning, men også mod til at tale åbent om løn. #deldinløn". Fagforeningslederne var ihærdige med opfordringer om at dele lønoplysningerne, men ingen af dem fulgte selv opfordringen. Eneste Twitter-bruger, der stod frem med navn og løn, var DR-journalisten **Morten Mørch**: "Hold op, hvor er der mange, der bakker op om #deldinløn ... og ikke rigtig nogen, der deler deres løn ... Min er i øvrigt 35.984 kr. før skat".

SAMMENSKRALD

For nogle år siden blev SoMe oversvømmet med billeder og videoer af personer, der hældte isvand i hovedet på sig selv. Den såkaldte "ice bucket challenge" skulle skabe opmærksomhed om nervesygdommen ALS. Nu er der gang i en ny og måske lidt mere konstruktiv SoMe-udfordring, nemlig **#TrashChallenge**. Udfordringen går i al sin enkelhed ud på at få samlet noget skrald, der ligger og flyder i naturen, og så smække billedet af de fyldte skraldeposer på Instagram, Facebook, Twitter osv. med **#Trashtag** eller **#TrashChallenge**. Af sted!

DM's supplerende Arbejdsmiljøuddannelse

Kom gratis på kursus

Som arbejdsmiljørepræsentant, AMR, har du ret til halvanden dags supplerende arbejdsmiljøuddannelse om året.

Dansk Magisterforening tilbyder en række supplerende uddannelseskurser hvert år. Kurserne har forskellige temaer bl.a. psykisk arbejdsmiljø, indretning af kontor, arbejdstid og tidspres. Hvert uddannelseskursus er af en halv dags varighed og giver dig den nyeste viden og konkrete redskaber med hjem.

Det er gratis at deltage i DM's Supplerende Arbejdsmiljøuddannelse, hvis du er medlem af DM.

Er der ledere eller tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, som er medlem af din arbejdsmiljøorganisation, kan du invitere dem med til reduceret pris.

Læs mere på dm.dk/tillidsvalgt

Dansk
Magisterforening



Bliv TR- eller AMR-blogger

Lær at skrive debat- og blogindlæg, som bliver læst og vær med til at sætte det gode arbejdsmiljø på dagsordenen. Ansøg om plads på bloggeruddannelsen og få et gratis kursus fra DM.

Vil du være med til at sætte ekstra fokus på arbejdsmiljøet, både det sociale- og det organisatoriske? Vil du blive bedre til at skrive indlæg med gennemslagskraft, som kan være med til at gøre en forskel?

På bloggeruddannelsen vil du:

- Lære at kommunikere med klare og fængende budskaber.
- Lære at fortælle om dine erfaringer med arbejdsmiljøet, så andre lytter.
- Få redskaber til at kommunikere med udgangspunkt i din egen faglighed.
- Få et netværk af engagerede TR- og AMR-kolleger fra hele landet.

Uddannelsen foregår den 11. maj, 2019, og som deltager får du et gratis kursus fra DM.

Lyder det som noget for dig?

Læs mere og ansøg om en plads på holdet af bloggere på <https://dm.dk/tillidsvalgt/uddannelse-og-kurser/bliv-tr-eller-amr-blogger>

Dansk
Magisterforening



Dæmningskollaps får ikke MP Pension til at trække investering

MP Pension er fortsat investor i mineselskabet Vale, der er ansvarlig for et dæmningskollaps i Brasilien med flere end 360 døde. Vale har i forvejen en 10 år lang historie med krænkelse af menneskerettigheder og miljø i Mozambique.

Et dæmningskollaps i Brasilien, der i januar kostede mindst 360 mennesker livet, får ikke MP Pension til at trække sin investering ud af mineselskabet Vale, hvis aktiviteter var årsag til ulykken.

Allerede i 2015 kollapsede en anden af Vales dæmninger i Brasilien, hvilket forårsagede den største miljøkatastrofe i landets historie. Men problemerne for selskabet går endnu længere tilbage i det afrikanske land Mozambique. Her har datterselskabet Vale Mozambique i 10 år forestået driften af landets største kulmine, Moatize. P.t. er selskabet i færd med at udvide minekapaciteten kraftigt i det nordvestlige hjørne af landet til stor skade for miljøet.

Det kan efterhånden være svært at forstå, hvorfor MP Pension holder fast i sine investeringer i Vale, når problemerne med selskabet har stået på igennem så mange år.

Det mener professor ved Aalborg Universitet Per Nikolaj Bukh, der er ekspert i investor relations.

“For en etisk investor som MP Pension er det et meget uldent signal, selskabet sender. Tålmodigheden er stor, hvis Vale igennem 10 år har krænkede miljø og menneskeret-

tigheder, men så burde man nok reagere, når der oveni sker en kæmpe katastrofe med tab af hundredvis af menneskeliv”, siger Per Nikolaj Bukh.

Indtil videre har MP Pension besluttet at sætte Vale i karantæne. Det betyder, at der ikke bliver foretaget yderligere investeringer i selskabet, før baggrunden for dæmningsulykken i januar er undersøgt til bunds, og der er rettet op på en række forhold.

Det forklarer Troels Børrild, der er chef for ansvarlige investeringer i MP Pension.

“Vi har længe været i kritisk dialog med Vale, netop fordi selskabet

“1.365 husstande er blevet tvangsforflyttet til langt mindre frugtbare jorder. De lokale oplever perioder med sult, samtidig med at de skal beskytte sig mod forurenende støv med palmeblade for vinduerne i deres huse”.

Marie Hagensen, projektkoordinator i Afrika Kontakt

også har store problemer med sin minedrift i Mozambique. Nu kommer så endnu en katastrofe. Det ser ikke godt ud, og derfor går vi skridtet videre”, siger Troels Børrild.

MP Pension har direkte investeringer for godt 30 millioner kroner i mineselskabet og har derudover aktier for 23 millioner kroner i japan-ske Mitsui & Co., der ejer 15 procent af Vale Mozambique.

Sult, beskidt vand og forurenende støv

Ifølge ngo'en Afrika Kontakt har Vale krænkede både menneske- og arbejdstagerrettigheder i forbindelse med Moatize-projektet. Samtidig bliver miljøet ødelagt af mineselskabets aktiviteter. Det forklarer Marie Hagensen, der er projektmedarbejder i Afrika Kontakt.

Med hjælp fra blandt andre Oxfam og Danwatch har Afrika Kontakt indsamlet dokumentation og forfattet en rapport om problemerne med Vales minedrift.

“1.365 husstande er blevet tvangsforflyttet til langt mindre frugtbare jorder. De lokale oplever perioder med sult, samtidig med at de skal beskytte sig mod forurenende støv med palmeblade for vinduerne i deres huse. Derudover har Moatize-projektet forurenede floderne i området,



så der er meget langt til rent drikkevand”, forklarer Marie Hagensen.

Hun mener, at alle forsøg på at gå i dialog med Vale har slået fejl.

“Tværtimod, for mineselskabet har haft held med at korrumpere nogle af de lokale civilsamfundsorganisationer, så de arbejder imod lokalbefolkningens interesser”, påpeger Afrika Kontakts projektleder.

MP holder Vale fast på løfter

Situationen i området er så skræbelig, at ngo'en har anbefalet alle danske pensionselskaber at afbryde samarbejdet med Vale.

Sampension har fulgt anbefalingen. MP Pension har valgt at afvente en rapport om Vales fremskridt i arbejdet med miljø og menneskerettigheder. Rapporten skal være færdig inden juli, forklarer Troels Børrild.

“Vores interne team i MP Pension har været til møde med Vale i London, og vi bruger vores medejerskab af selskabet offensivt til at presse på for beslutninger, som forbedrer forholdene i Mozambique. Vale kom-

MP Pension har investeringer for godt 50 millioner i mineselskabet Vale, der var skyld i dæmningskollapset i Brumadinho, Brasilien, med 360 døde. I forvejen har selskabet igennem 10 år krænket menneskerettigheder og miljø i Mozambique.

mer med mange løfter, også når det fx gælder den fremtidige sikring af dæmningerne i Brasilien. MP Pension holder Vale fast på løfterne”, siger Troels Børrild.

Selv om MP Pension siger, at det er vigtigere at have en kritisk dialog kørende med Vale, kan dialogen også blive en sovepude, siger Per Nikolaj Bukh.

“Det er bedre at føre dialog end at være ligeglad. Men at sige, at investor gør, hvad investor kan, er forkert. For MP Pension kan jo vælge at trække sine investeringer ud”, siger Per Nikolaj Bukh.

Små, men vigtige forbedringer

Indtil videre har MP Pension opbakning til sin linje over for Vale fra blandt andre netværket Kritiske Pensionskunder. Netværket består af medlemmer af MP Pension, der holder et vågent øje med pensionselskabets investeringsetik. Opbakningen består, selv om netværksmedlem Ole Stage medgiver, at tingene langt fra er, som de burde være.

“Vi har fulgt Vale i Mozambique et års tid. Lokalsamfundene i mineområdet er blevet forflyttet til dårlig jord og steder, der er langt fra infrastruktur. Og Vale er slet ikke åben over for dialog med lokalsamfundene og lokale organisationer”, forklarer Ole Stage.

MP Pension har spurgt netværket Kritiske Pensionskunder direkte, om selskabet skal sælge ud.

“Vores holdning er, at vi indtil videre synes, at man skal prøve at presse på og komme i dialog med Vale. Så vi bakker indtil videre op om MP Pensions investering. Men vi holder øje”, fastslår Ole Stage.

MP Pension afholder sin årlige generalforsamling lørdag den 6. april. Det foregår i Tivoli Hotel & Congress Center i København. Her kan alle medlemmer give deres besyv med, både gennem afstemninger og fra talerstolen. Fristen for elektronisk tilmelding er den 5. april kl. 12.

Du kan læse mere på MP Pensions hjemmeside om selskabets arbejde med etisk forsvarelige investeringer. ■

DEL OG HERSK: Arbejdere sættes op mod akademikere

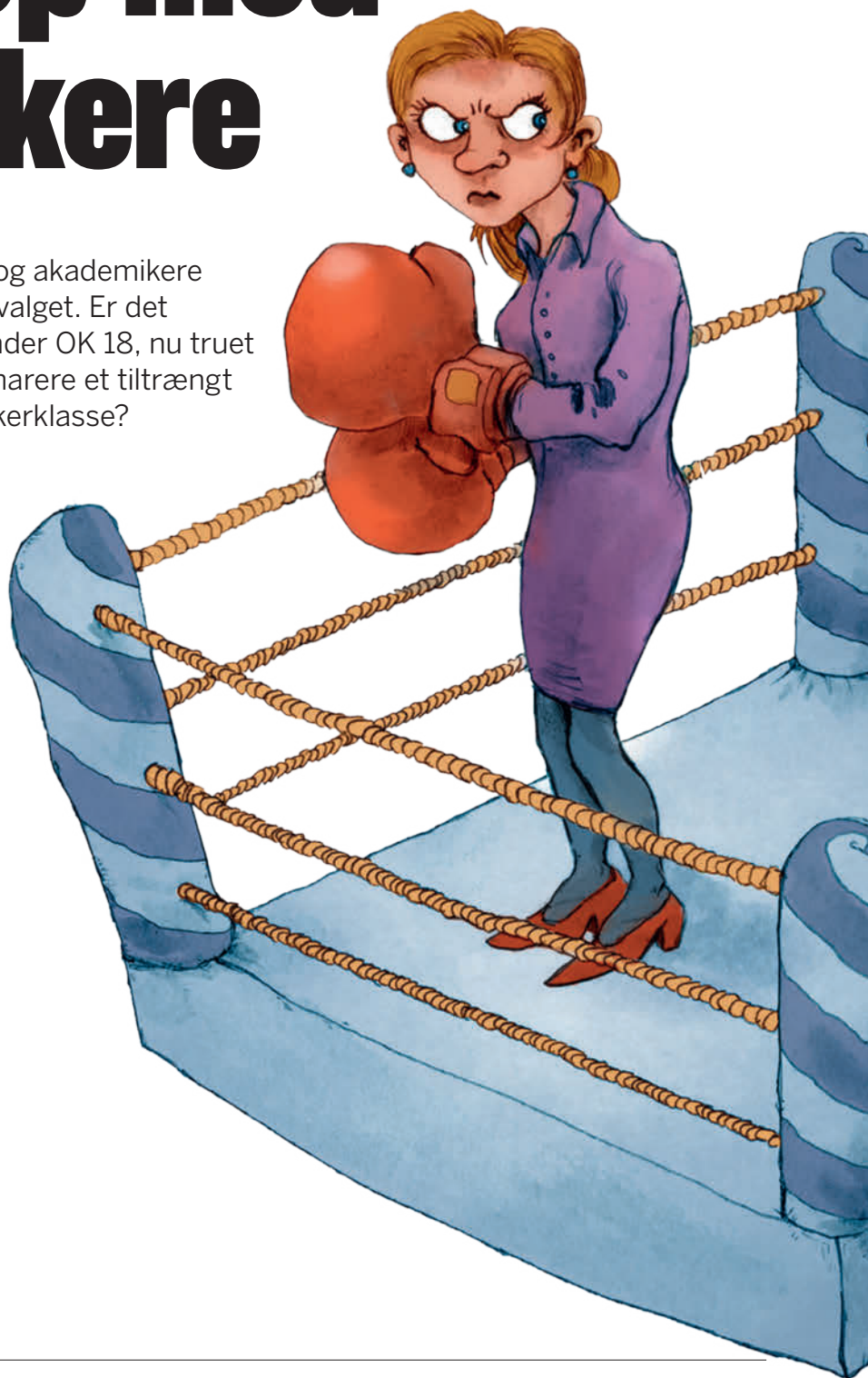
Stridighederne raser mellem arbejdere og akademikere i bl.a. pensionsdebatten op til folketingsvalget. Er det sammenhold, som manifesterede sig under OK 18, nu truet af akademikerbashing, eller oplever vi snarere et tiltrængt opgør med en overprivilegeret akademikerklasse?

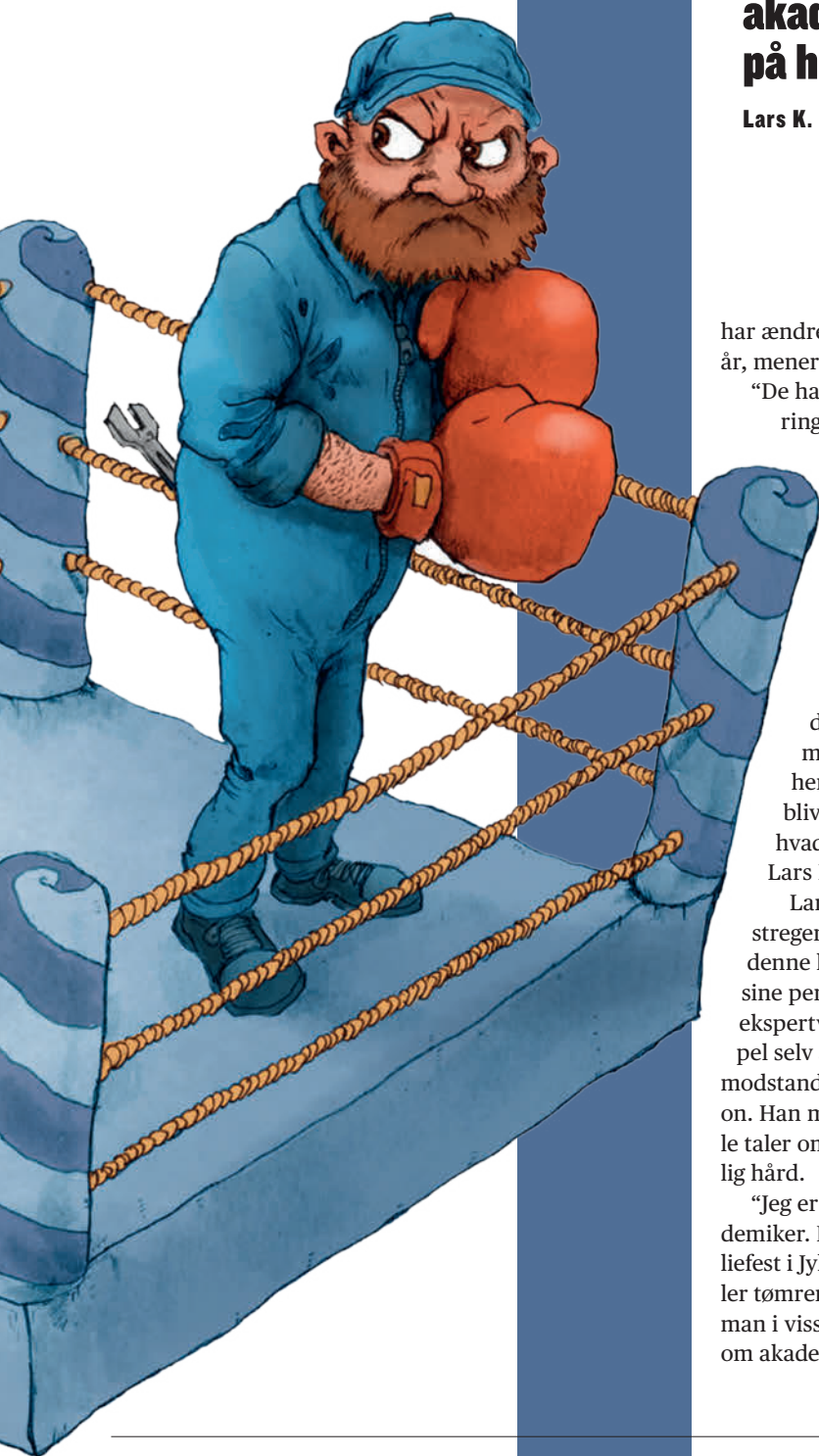
Proletarer i alle lande, foren jer!" Med disse berømte ord afsluttede Marx og Engels "Det kommunistiske manifest".

I de seneste årtier har der i samme ånd været en fælles klasseforståelse blandt akademiker- og arbejderlønmodtagere. Men forståelsen er nu truet som følge af en række akademisk-kritiske diskussioner. Især diskussionen om differentieret pension. Det siger seniorforsker i arbejderhistorie ved Nationalmuseet Lars K. Christensen.

"Tilbage i 70'erne talte man på fagbevægelsens venstrefløj om arbejder-akademiker-samarbejde. Dengang handlede det om at skabe en opfattelse af, at akademikere og arbejdere havde forskellige arbejdsforhold, men de var alle sammen lønmodtagere, og derfor skulle de have en fælles klassebevidsthed. Der må man sige, at vinden er vendt. Der har længe været en tendens til at romantisere den Cecil-rygende arbejder i blå kedeldragt, men ikke til at angribe eller nedgøre andre lønmodtagergrupper", siger han.

Den kritiske tone over for akademikerne kommer blandt andet af, at Socialdemokratiet





“Hvis jeg kom hjem til familiefest i Jylland og talte om sosu’er eller tømrere, på samme måde som man i visse fagforeningskredse taler om akademikere, så ville jeg nok få et par på hovedet – og det ville være fortjent”.

Lars K. Christensen, seniorforsker i arbejderhistorie ved Nationalmuseet

har ændret sig i løbet af de seneste år, mener han.

“De har udviklet en nyorientering, hvor de forsøger at appellere til faglærte og ufaglærte. Der forekommer i den forbindelse et element af akademikerbashing, idet man stiller en modsætning op mellem håndens arbejde og akademikere. Akademikere bliver til djøf’ere, og djøf’ere bliver til centraladministrationen, hvor alle de her grimme ting foregår. Det bliver et unuanceret syn på, hvad en akademiker er”, siger Lars K. Christensen.

Lars K. Christensen understreger, at han i diskussioner som denne kan have svært ved at skille sine personlige holdninger fra sin ekspertviden. Han er for eksempel selv akademiker og erklæret modstander af differentieret pension. Han mener også, at måden, nogle taler om akademikere på, er særlig hård.

“Jeg er selv førstegenerationsakademiker. Hvis jeg kom hjem til familiefest i Jylland og talte om sosu’er eller tømrere, på samme måde som man i visse fagforeningskredse taler om akademikere, så ville jeg nok få

et par på hovedet - og det ville være fortjent”.

Lars K. Christensen ærgrer sig over, at modstillingen har været med til at ødelægge noget af det, som lykkedes under OK 18.

“Succesen var dengang især, at man fik skabt et moralsk boost ved at stå sammen. Omvendt går det selvfølgelig, når man mundhugges med hinanden i stedet for at anerkende, at man til tider har interessekonflikter, og diskutere dem på en ordentlig måde. Ingen har glæde af lejrståltænkning - ja, så skulle det da lige være arbejdsgiverne”, siger han.

Tre diskussioner

Det er blandt andet i diskussionen om differentieret pension, at de hårde ord mod akademikere er faldet. Den forhenværende FOA-formand Dennis Kristensen skrev for eksempel på Twitter, at “AC går til angreb på tidlig pension til fysisk eller psykisk nedslidte og slidte med tidlig start i job. Eliten har markant bedre vilkår end andre og føler sig hævet over de mange, som har betalt akademikere i hoved og røv på vej til den elitære top”.

Tweetet kom i kølvandet på, at flere af de akademiske fagforeningers formænd og formanden for hovedorganisationen Akademikerne,

»

»

Lars Qvistgaard, har kritiseret forslagene om differentieret pension.

“[...] det støder min retfærdighedssans. Man fremhæver nogle grupper, men ikke andre. Vi ved jo eksempelvis, at undervisere, gymnasielærere og skolelærere også har svært ved at fastholde jobbet frem til pensionsalderen, fordi de bliver slidt ned”, sagde Lars Qvistgaard eksempelvis til avisen.dk.

Forslaget om differentieret pension kommer fra Socialdemokratiet, der med støtte fra SF og DF har meldt ud, at de gerne ser et pensi-

onssystem, hvor man har ret til tidligere folkepension, hvis man er kommet hurtigt ud på arbejdsmarkedet. Både Socialdemokratiet og de ufaglærte og de faglærtes fagforening, 3F, fører kampagne for differentieret pension. 3F under sloganet “Dem, der læser længst, lever længst”.

En kampagne, som i praksis allerede er en del af valgkampen.

Det er dog ikke den eneste diskussion, hvori akademikerne og andre arbejdere modstilles. Det gælder også de tilbagevendende historier om kol-

de og varme hænder. Senest har regeringen meddelt, at den har ambitioner om at skære en væsentlig del af administrationen bort i forbindelser med planen om at nedlægge regionerne - de såkaldte “kolde hænder”, som de administrative akademikere bliver kaldt.

“Regeringen kunne godt gå hårdere til vaflerne. Man bør overføre flere penge fra det administrative niveau til de varme hænder, end der er lagt op til. Og når man ser den vækst, der har været i administrationen, så viser den, at der er rum

AKADEMIKERBASHING ELLER PRIVILEGIEBLINDHED?

I de tre aktuelle diskussioner om differentieret pension, prioritering af uddannelsesmidler og “kolde” hænder i det offentlige står akademikerne og arbejderne på hver sin side. Er der tale om akademikerbashing eller en berettiget kritik af en privilegeret akademikerklasse?

Foto: Jacob Nielsen



Camilla Gregersen,
formand for Dansk Magisterforening

VI HAR BRUG FOR ALLE FAGLIGHEDERNE

“Der findes politikere og meningsdannere, der udsammer det at få en lang videregående uddannelse. Det synes jeg ikke er rimeligt. Nogle påstår også, at det er de kortuddannede, der direkte betaler for de lange uddannelser, hvilket er det rene vrøvl. Alle uddannelser betaler sig for samfundet, og det betaler sig for den enkelte.

Samfundsmæssigt giver det god mening at investere i alle uddannelser, og investeringen i de videregående uddannelser kommer tilbage til fællesskabet i form af både øget produktivitet og øget skattebetaling. Forandringstempoet betyder også, at vi i stigende grad skal uddanne os gennem hele livet for at følge med udviklingen. Og så har uddannelse et bredere formål - det skal ikke kun måles pekuniært. Samtidig er det da klart, at vi skal uddanne klogt ift. behovet i samfundet.

Bashingen bidrager til splid mellem faggrupper, som jo burde stå sammen på arbejdspladserne. Vi har brug for samarbejde mellem faglighederne. Der er brug for faglærte, ufaglærte og dem, der tager en videregående uddannelse, og der skal være respekt for alle. Jeg

fryster en splittelse, hvor man begynder at tale grimt om de forskellige faggrupper på arbejdspladserne. Det synes jeg er farligt, for så rykker den polarisering ind, som nogle meningsdannere skaber i medierne.

Konsekvenserne bliver dårligere arbejdsmiljø. Ofte er det de administrativt ansatte, som der tales nedsettende om, og det fortjener de ikke.

Når vi bliver spillet ud mod hinanden, står vi ikke så stærkt over for arbejdsgiverne, så der er meget, der kan blive sat over styr, når der bliver gravet grøfter mellem faggrupper.

Dansk Magisterforening tog i 2013 initiativ til at samle fagbevægelsen om at sige, at der skal være ordentlige vilkår, hvis du mister arbejdsevnen. Den tilgang holder vi fast i med det udspil, vi har lavet sammen med Ældre Sagen. Vi siger, at hvis du er på grænsen til at miste din arbejdsevne, så skal du have en værdig exit uden arbejdsprøvning og hele det cirkus - uanset om du har uddannelse eller ej. Ordentlige vilkår for alle, der er i risiko for at miste arbejdsevnen, er solidaritet for mig”.

til det”, sagde Venstres regionsrådsmedlem Martin Geertsen for eksempel til Berlingske.

Modstillingen mellem arbejdere og akademikere stopper ikke her, men stikker også hovedet frem i diskussionen af, hvordan uddannelsessystemet skal skrues sammen. Universiteternes årgange er vokset alt for meget, mens erhvervsskolerne ikke er blevet prioriteret tilstrækkeligt, siger kritikere.

“Flere unge bør starte med kortere uddannelser som faglært eller professionsuddannet - og måske siden bygge ovenpå. Realiteten er, at vi ikke kender arbejdsmarkedet og samfundet om 20-30 år. Livslang uddannelse, hvor der veksles mellem skolebænk og arbejdsplads, er en bedre brug af ressourcerne end de 10 år i den gymna-

»

Akademiske fagforeninger stod side om side med resten af fagbevægelsen under OK 18. Er sammenholdet nu erstattet af hård kritik af akademikere?

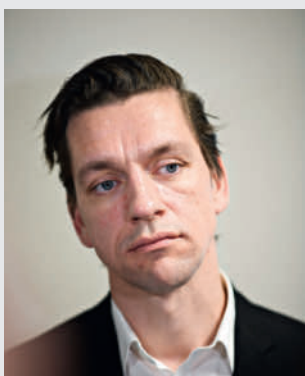


Foto: Philip Davall/Ritzau Scanpix

Kaare Dybvad,
MF for Socialdemokratiet og forfatter til bogen “De lærdes tyranni”

“JEG SYNES, DET ER ENORMT PRIVILEGIEBLINDT”

“Jeg synes ikke, at jeg selv eller andre bruger skrappe ord over for akademikere, end hvad man gør mod alle mulige andre grupper.

Når vi for eksempel diskuterer differentieret pension, så er det et rent matematisk forhold. Mange akademikere når at blive 30, før de er færdiguddannede, og så har man jo arbejdet ti år mindre end dem, som vi mener skal have lov til at gå 2-3 år før på pension.

Det er sund fornuft, at har du arbejdet i produktionen, siden du var 19, er du mere nedslidt, end hvis du har arbejdet i et konsulentbureau, siden du var 28. Så kan der godt være enkelte tilfælde, hvor det er modsat, men det synes jeg ødelægger den samlede diskussion. Det store billede er, at du helt generelt bliver mere nedslidt, jo flere år du er på arbejdsmarkedet, og jo hårdere fysisk arbejde du udfører. Jeg synes, det er enormt privilegie-

blindt, hvis man ikke kan anerkende det som akademikere.

Det er også en åbenlys konstatering at sige, at der er sket en djøfisering i det offentlige - se statistikerne. Det svære er ikke at konstatere det. Det svære er at finde ud af, hvor det kommer fra. Noget af det er vi politikere skyld i; lovgivningen bliver mere avanceret og kræver mere individuel sagsbehandling.

Derudover har der førhen været et ønske om at få et økonomilag til at kontrollere den offentlige sektor. Det har vi så sandelig fået nu. Min anke er, at der ikke altid er nogen, der kontrollerer den ledelse, der hele tiden - også nogle gange meget nidkært - kontrollerer driftsenheden. Det kan føre til, at du lige pludselig kan have et helt univers af små afdelinger omkring ledelsen af virksomheden. En udbudsafdeling, en strategifdeling, et sekretariat til implementering og så videre”.

>>

sialt universitære osteklokke, der er praksis i dag”, skrev forfatter, journalist og samfundsdebattør Lars Olsen bl.a. i marts i en kommentar i Jyllands-Posten.

Akademikerbashing?

Mens nogle kalder de til tider ophevede diskussioner for akademikerbashing, ser andre dem derimod som et reelt opgør med en akademisk elite, som man har favoriseret på bekostning af en overset gruppe af faglærte og ufaglærte.

Spørger man magtforsker og adjunkt ved CBS Christoph Ellersgaard, er der en ulighed i magten mellem akademikerne og de faglærte.

“Magtnetværkene er stort set fyldt op af akademikere - især djøfere - der ikke har nogen særlig stor indsigt i livet som faglært eller ufaglært. De kender måske endda ikke erhvervs- eller professionsuddannelsessystemet særlig godt. Så der er helt klart en blind vinkel i forhold til arbejdsforholdene for bestemte grupper af lønmodtagere”, forklarer han.

Christoph Ellersgaard pointerer dog også, at magtforholdet er mere kompliceret end som så. Der er nemlig en særlig magtfuld gruppe inden for magtnetværket, som ikke har en

“Eliten har markant bedre vilkår end andre og føler sig hævet over de mange, som har betalt akademikere i hoved og røv på vej til den elitære top”.

Dennis Kristensen, forhenværende FOA-formand, på Twitter

akademisk baggrund. De kommer fra de faglige forbund, og her er styrkeforholdet et helt andet:

“Hvis man ser på styrkeforholdet mellem de akademiske forbund og de faglærte og ufaglærte, så er der ingen tvivl om, at det er de ufaglærte og faglærte, der står stærkest. Deres

forbund organiserer langt flere medlemmer, de spiller en anden rolle i overenskomsterne, og de er enormt vigtige i forhold til at få samfundets hjul til at køre rundt”, fortæller Christoph Ellersgaard.

En “kold hånd”

En af de såkaldte “kolde hænder” hedder Line Herlev Meldgaard. Hun er antropolog og konsulent i Odense Kommunes børn og unge-forvaltning.

Line Herlev Meldgaard har i sit daglige arbejde ikke direkte kontakt til borgerne, og hun har forståelse for, at det af samme grund kan være svært at sætte sig ind i, hvilken værdi hun skaber.

“Man forholder sig til det nære, og en kommunal forvaltning er stor og ikke nær. Borgerne har ikke brug

“MAN PILLER VED HELE OPBAKNINGEN TIL VELFÆRDSSTATEN”

“Akademikerbashing er desværre noget, vi ser for tiden. Helt konkret har 3F for nylig kørt reklamer om akademikernes levealder som led i diskussionen om differentieret pension. For mig er den diskussion meget bekymrende.

Jeg er bekymret for, at hvis man begynder at gradbøje den solidariske velfærd, vi har i dag, i forhold til hvad man tænker er politisk opportunt, så begynder man at pille ved hele opbakningen til velfærdsstaten. Jeg er ikke blind for, at der er forskelle i vores samfund, men dem har vi traditionelt afregnet på anden vis gennem individuelle løsninger og andet. Ideen om progressiv beskatning handler vel også om, at de bedste skuldre skal bære et større læs, men under den forudsætning, at der så også er en lige adgang til de offentlige velfærdsydelse.

Husk, at vi mennesker er forskellige. Blot fordi du har taget et givent fag, er det ikke nødvendigvis tilfældet, at du ikke kan holde frem til pensionsalderen.

Hvis vi skal finde en retfærdig model, så er vi nødt til at se på nogle individuelle løsninger.

Og så er der jo den løbende diskussion om, hvorvidt vi kan undvære medarbejdere i den offentlige sektor med den givne uddannelsesbaggrund. Den ender ofte i en kedelig og forsimplet diskussion om kolde og varme hænder. Sådan kan man for det første slet ikke gøre det op. Tag bare juristen, der sørger for, at børn i skilsmissegaver bliver taget ordentligt hånd om. Er det en kold eller varm hånd? Eller hvad med akademikerne, der står for indkøb af hospitalsudstyr? Han kan være med til at skabe mere økonomi ved at skaffe de bedste priser, så der bliver flere ressourcer til læger og sygeplejersker.

Jeg kan godt forstå, at man kan have en fagblindhed, men at bruge den til at sige: “Mit fag er vigtigere”, det synes jeg er forkert, og det anerkender ikke de komplicerede opgaver, der er i den offentlige sektor”.

Foto: Ullik Janzen



Lars Qvistgaard,
formand for akademikernes
hovedorganisation, Akademikerne

for at vide, hvem jeg er. De skal kende medarbejderne i driften, dem, der er tæt på dem. Til gengæld skal dem i driften kende mig - gør de ikke det, og synes de ikke, at de kan bruge mig, så bliver jeg påvirket”, fortæller hun.

Line Herlev Meldgaards arbejde består kort sagt i at være et bindeled mellem politikerne i kommunen og driftsenhederne.

Når politikerne vedtager noget, så er hun med til at gøre ambitionerne til virkelighed. Hun udarbejder konkrete mål og planer, og hun har tæt kontakt med de relevante driftsenheder. Line Herlev Meldgaard henter samtidig også input fra virkeligheden og giver dem videre til politikerne. På den måde er hun talerør for driftsenhederne og de borgere, som enhederne har kontakt med, opad til politikerne.

For tiden er hendes kalender især fyldt op med et projekt i Vollsmose, hvor hun har et tæt samarbejde med SSP Odense, kommunens kriminalpræventive samarbejdsplatform. Hun samarbejder bl.a. med Jesper Ibsen Larsen, der er konsulent i SSP Odense. Jesper Ibsen Larsen udfører

»

Foto: Lars Kræhler/Ritzau Scanpix



Lars Olsen, forfatter til bogen "Det forsvundne folk" og samfundsdebattør



Kold eller varm hånd?
Antropolog og konsulent Line Herlev Meldgaard arbejder bl.a. sammen med kollegaen fra SSP Jesper Ibsen Larsen om at skabe bedre forhold i Vollsmose.

“RIMELIGHED ER DET BEDSTE VÆRN IMOD FORDOMME MELLEML FAGGRUPPERNE”

“Jeg mener ikke, at akademikerbashing finder sted. Der har altid været folkelig skepsis over for Erasmus Montanus-typer med lange uddannelser - en lidt populistisk afstandtagen fra akademikerne. Men jeg synes ikke, at man kan sige, at de politiske diskussioner, vi for eksempel har om differentieret pension, har noget at gøre med akademikerbashing. Diskussionerne handler om, hvordan man kan løse forskellige sociale gruppers problemer.

Imens man de seneste årtier har udbygget uddannelsesmulighederne, er efterlønnen blevet forringet sammen med mange af de ting, der var i velfærdsstaten for de kortuddannede grupper. Det er en balance, vi er nødt til at genoprette, hvis alle skal have følelsen af at blive behandlet ret og rimeligt af velfærdssamfundet.

Jeg kan for eksempel godt forstå den so-su-assistent, der siger: “Jeg har stået og løf-

tet borgere, siden jeg var 18, og betalt akademikerens lange uddannelse og SU. Nu tjener han meget mere end mig, mens jeg skal arbejde meget længere”. Den følelse af, at alle bliver behandlet rimeligt i velfærdsstaten, den er i virkeligheden det bedste værn imod fordomme mellem faggrupperne.

Jeg forstår derfor simpelt hen ikke, at Magisterforeningen og andre akademiske fagforeninger har været så negative over for differentieret pension. Hvis de gerne vil have, at lønmodtagere skal stå sammen som under OK 18, så er man også nødt til at have øje for de problemer, der er specifikke for dem med korte uddannelser. Hvis jeg var politisk rådgiver for Magisterforeningen, ville jeg sige: “Vi støtter en differentieret pensionsalder, men så synes vi, at lønmodtagerne til gengæld skal stå sammen og forlange en milliardindsats mod stress”.

>>

borgernært såvel som administrativt arbejde.

“Line er vigtig for os at have som bindeled og brobygger. Som oversætter fra det ene område til det andet. Havde vi ikke kollegaer som hende, ville det betyde, at vi skulle bruge tid på flere administrative ting. Det ville tage tid fra borgerne og ikke passe alle lige godt. De, der er brandgode til at møde borgerne, er ikke nødvendigvis de bedste til administrativt arbejde og omvendt”, fortæller Jesper Ibsen Larsen.

Line Herlev Meldgaard giver et eksempel på, hvordan hun bygger bro mellem Jesper Ibsen Larsen og politikerne.

“Kollegaer som Jesper ved en masse om, hvad det vil sige at være ung i Vollsmose. Når en af dem for eksempel står med en ung mand, som ikke aner, hvem han skal gå til, fordi der er 27 mennesker inde over hans familie, så er det mig, der brin-

“Magtnetværkene er stort set fyldt op af akademikere – især djøf’ere – der ikke har nogen særlig stor indsigt i livet som faglært eller ufaglært”.

Christoph Ellersgaard, magtforsker og adjunkt ved CBS

ger den slags erfaring videre til politikerne. På den måde er jeg med til at sikre, at vores indsats bliver mere vedkommende og borgernær”, siger hun.

Konklusionen fra begge er, at de på hver deres måde udfører et vigtigt stykke arbejde, som giver værdi til borgerne. Line Herlev Meldgaard er derfor også ærgerlig over, at der i

den offentlige debat er en opdeling i kolde og varme hænder.

“Som samarbejdet demonstrerer, så er vi mange, der bringer borgernes stemmer frem. Det er også problemet med at foretage en for skarp skelnen. Var jeg der ikke, ville der være rigtig langt op til politikerne”.

Odense Kommune har for nylig været igennem en større sparerunde, hvor ti procent af de administrative medarbejdere blev fyret. Det kan mærkes i det daglige, og borgerne kommer også til at kunne mærke det, mener Line Herlev Meldgaard.

“Det begrænser mine og mine kollegaers muligheder for at have de helt afgørende dialoger med dem, der står ude hos borgerne. Og det afgrænser igen vores mulighed for at kvalificere alle de input, vi får”, siger hun. ■

Foto: Finn Frandsen/Ritzau Scanpix



Sara Vergo,
formand for Djøf Offentlig

“POLITIKERNE SPILLER FAGGRUPPERNE UD MOD HINANDEN”

“Jeg synes bestemt, at vi ser akademikerbashing. Så sent som i går (25. februar, red.) lagde Berlingske en artikel på Facebook med en hårdt optrukken overskrift om, at der er blevet 100 pct. flere administrative medarbejdere i regionerne. Artiklen affødte simpelt hen de hårdeste kommentarer om, at djøf’ere er kræftsvulster og parasitter. Det må man da sige er bashing - og jeg blev vred!”

Jeg har lige siddet og lavet et regnestykke, og i den offentlige sektor er det under 4 pct. af de ansatte, der er djøf’ere. I kommunerne er det omkring 2 pct. Man kan selvfølgelig altid diskutere, om det er for mange, men man kunne også spørge: Har vi råd til at undvære dem? Har vi for eksempel råd til, at der ikke er nogen, der kan lægge et milliardbudget?

I pensionsdebatten er der helt klart også nogle ikke særligt venligtsindede argumenter og kommentarer om akademikere. Måske ikke ligefrem bashing, men der

er en fortælling om, at akademikere har det meget bedre end andre, og at de bare burde lukke munden, når diskussionen går på pension. Vores pointe er sådan set blot, at alle nedslidte skal have bedre muligheder for at trække sig fra arbejdsmarkedet. Uanset uddannelse eller antal år på arbejdsmarkedet.

Det er sandt, at jo mere privilegeret man er, jo mere skal man også kunne tåle. Men tæller man op, arbejder akademikere faktisk mere, end både faglærte og ufaglærte gør. Vi tager vores tørn.

Det gør mig trist, at hele det sammenhold, fagbevægelsen havde under OK 18, og den forståelse af, at vi kunne noget sammen, nu bliver udfordret af diskussionen om pensionsalder. Det er bl.a. initieret af 3F’s kampagne, men politikerne spiller også faggrupperne ud mod hinanden, og jeg forstår simpelthen ikke, at det er lykkedes dem at få os til at hoppe med på den”.

Ny overenskomst giver lønstigning på 135.000 kroner

Underviserne på Den Danske Scenekunstscole har hidtil arbejdet uden overenskomst. En ny aftale giver dem lønstigning, arbejdsgiverbetalt pension og bedre mulighed for en akademisk karriere.

UNDERVISERNE PÅ Den Danske Scenekunstscole har i årevis arbejdet uden overenskomst til en lav løn og uden pension. Men det ændrer sig med ny overenskomstaftale, der blev forhandlet på plads kort før nytår.

Aftalen betyder blandt andet en samlet lønstigning på omkring 135.000 kroner om året for de fleste medarbejdere. Tidligere kunne scenekunstscolens undervisere højst tjene 33.900 kroner om måneden før skat. Nu er beløbet på 45.100 kroner, når man indregner den pension, der følger med overenskomsten.

“Vi råber højt hurra herude. Det er en 10 år lang kamp, så det er først langsomt ved at gå op for os, at det er lykkedes. Og ud over at det er dejligt at få pension og alt det der, så skal vi først nu finde ud af, hvad sådan en overenskomst ellers kan bruges til”, siger Mille Elung, der underviser i sang og musikdramatik på Den Danske Scenekunstscole i København.

“Underviserne har fået et kæmpe lønloft, men det har også været særdeles tiltrængt. De har i årevis arbejdet under dårligere forhold end undervisere på andre uddannelsesinstitutioner. De er nu på samme niveau som for eksempel undervisere og forskere ved musikonservatorierne”, siger chefkonsulent i Dansk Magister-

forening Anders Dissing, der har været med til at forhandle aftalen.

Nye titler, nye muligheder

Med overenskomsten, som træder i kraft med tilbagevirkende kraft for hele 2018, følger også en række nye stillingsbetegnelser som adjunkt, studielektor, lektor, professor og professor MSO.

starter som studielektorer. Vi arbejder så tæt sammen, at det ville give en grim smag i munden, hvis du stod og underviste side om side med en kollega, der pludselig fik 5.000 kroner mindre i løn”, siger Mille Elung.

“Det er netop forcen ved denne her aftale, at vi er en samlet gruppe. Før har vi hver især stå-

“Når vi er anerkendt som et kreativt universitet på linje med de andre i landet, kan man ikke længere forsvare at have os ansat på vilkår, der er markant ringere end for alle andre”, siger Mille Elung.

Det glæder også DM-formand Camilla Gregersen, at underviserne ved Den Danske Scenekunst-

“Underviserne har fået et kæmpe lønloft, men det har også været særdeles tiltrængt. De har i årevis arbejdet under dårligere forhold”.

Anders Dissing, chefkonsulent i DM

“Der er nu beskrevet nogle klare karriereveje for underviserne, og der er kommet mulighed for at forske. Det er i sig selv en værdi og en anerkendelse af undervisernes kompetencer. De har et fagligt meget højt niveau, og det skal selvfølgelig afspejles i deres løn og arbejdsforhold”, siger Anders Dissing.

Alle skolens 39 undervisere, som typisk er uddannede skuespillere, instruktører eller musikere, får til at starte med titel af studielektor. Over tid kan underviserne overgå til stillinger som lektor og professor og dermed også højere løn.

“Jeg er meget glad for, at vi alle

et alene med ansættelsen. Nu står vi sammen”, siger hun.

Akkreditering er vigtigt

Den Danske Scenekunstscole blev først i 2017 akkrediteret som en videregående uddannelse på linje med musikonservatorierne. Det betyder, at scenekunstscolen nu udbyder bacheloruddannelser i dans og koreografi, iscenesættelse, musical, skuespil, scenekunstnerisk produktion og danseformidling. Fra i år kommer der desuden kandidatuddannelser.

Akkrediteringen har været et vigtigt skridt i retningen af ordrede forhold for de ansatte, vurderer både Anders Dissing og Mille Elung.

skole har fået vilkår, der matcher vilkårene for undervisere på lignende uddannelser, siger hun på dm.dk.

“På mange af de kunstneriske uddannelser har underviserne for ringe vilkår, og derfor er det så tilfredsstillende at lande en god aftale på det område. Vores aftale er med til at skabe gennemsigtighed og mere klare karriereveje for underviserne på scenekunstscolen. Jeg håber, at den nye overenskomst kan være med til at sikre medlemmernes udvikling og arbejdsglæde”, siger Camilla Gregersen. ■



ANJA FONSECA

FØDT: 1977

UDDANNELSE:

Cand.scient. i geologi ved Københavns Universitet 2005

JOB:

Vejrvært i DR 2006-2018
Redaktør på programmet "Vores vejr" på DR 2016-2018
Pressechef på DMI
1. december 2018.

Tættere på ekspertisen om vejret og klimaet

Efter 12 år som DR-vejrvært skifter geolog Anja Fonseca til et job som pressechef hos DMI. Hun er således tilbage i et miljø med høj faglighed. Hun ser naturvidenskab som den røde tråd i sin karriere.

Egentlig er Anja Fonseca uddannet geolog. Lige fra hun var barn, var hun nysgerrig efter viden om noget, der er ældre og større end det enkelte menneske. Hvordan mon stenen, vi går på, er blevet til? Hun læste bøger om geologi og fandt muligheden for katalogisering og navngivning fascinerende.

Men hen mod slutningen af geologistudiet fornemmede hun, at det var formidling snarere end forskning, der gav hende glæde. Hun kunne rigtig godt lide at opnå en forståelse af noget - og få andre til at forstå det.

Så da hun under en efterfølgende barsel blev gjort opmærksom på et opslag om et job som vejrvært i DR, skrev hun en ansøgning. Hun var

også ansporet af, at der allerede var en geolog på dette DR-hold, nemlig Ann Marker.

"Meteorologi er ikke det samme som geologi, men nogle af processerne er de samme. Strømninger, konvektion, tryk, temperaturer, kemi. De faguddannede meteorologer på holdet delte gavmildt ud af deres viden", siger Anja Fonseca, som blev hos DR i 12 år. Hun var dermed også

med efter udflytningen af DR Vejret tidligt i 2018 og pendlede til Aarhus, hvor hun delte en mindre lejlighed med to kolleger.

Formidling er ligeledes, hvad Anja Fonseca vil beskæftige sig med, efter at hun sidst i det gamle år foretog et karrierespring til jobbet som pressechef på Danmarks Meteorologiske Institut (DMI) ved Lyngbyvej i det nordlige København. Det er her, Magisterbladet møder hende. Himlen uden for vinduerne er et studie i gråt.

“Jeg har mange holdninger til, hvordan vejret skal formidles. Jeg har stor erfaring i formidlingen. I DMI kommer jeg også tættere på den faglighed, som jeg værdsatte ved geologistudiet. Skiftet passede både ind i mit arbejdsliv og i mit liv generelt”, siger hun og tilføjer, at hendes ældste barn - en datter på 13 - er delbarn, og at hun jo ikke kunne forvente, at hendes eksmand ville tage turen med til Aarhus, “selv om Aarhus er en dejlig by”.

Udvidede kompetencerne

Anja Fonseca, som er 41, har aldrig lagt en karriereplan, lader hun forstå. Men når hun ser tilbage på sine sporskifter, har alle job naturvidenskab som grund.

Hertil kommer, at mens hun var i DR, skaffede hun sig kompetencer, der bragte hende nærmere på en stilling i den kategori, som hun har fået i DMI. Fra 2016 var hun redaktør af programmet “Vores vejr”, som i et længere forløb på 10 minutter fortæller oplysende historier om vejr og klima.

“I DR tog jeg kurser i formidling og retorik. I de seneste år arbejdede jeg bevidst på at blive redaktør for at have mere at byde på. Jeg syntes også, at det var spændende at lære noget nyt - blandt andet redigeringsfærdigheder og at snuse til det faglige lederskab”, siger hun.

De store udfordringer

Anja FONSECAS opgave som DMI-pressechef er at varetage den eksterne kommunikation. Hun glæder sig til for alvor at tage fat på den måske største formidlingsmæssige udfordring med at omsætte det nøgterne ordvalg i DMI til oplysning, der kan forstås af et bredt publikum.

“Hvis man tænker en rød tråd ind i de jobmuligheder, man har, hjælper man også sig selv til at blive skarp på, hvad man egentlig vil i arbejdslivet”.

Anja Fonseca, ny pressechef på DMI

“I en vejrudsigt fra DMI er der faste betegnelser - lidt sol, nogen sol, solrigt eller en del sol for eksempel. Hvis meteorologer fra DMI begyndte at bruge egne tillægsord, så bliver budskabet ujævnt. Jeg skal hjælpe med, hvad betegnelserne dækker over. Der er måske ikke en naturfaglig forståelse alle steder derude”, siger Anja Fonseca, som gruer lidt for konsekvenserne, når DMI's data om vejr, klima og hav skal gøres frit og gratis tilgængeligt fra det kommende efterår.

En anden af udfordringerne er at gøre det begribeligt, at vejret i Danmark er meget omskifteligt.

“Vi har meget kystzone, og vi ligger i vestenvindsbæltet”, siger hun, hvilket også kan tolkes som svar på den lejlighedsvis kritik af kvaliteten af meldingerne - senest om vandstandsstigningen i Roskilde Fjord og Isefjorden kort efter årsskiftet.

Hun fortæller, at fagfolk i huset løbende arbejder på at udvikle modellerne, så DMI kan udsende udsigter af stedse højere kvalitet. Muligheden for at fordøje øgede mængder data er her en hjælp.

Formidlingen foregår i det faste format på DMI's hjemmeside og gennem flere andre kanaler, herunder tilbud til medier med et stort publikum om interview med DMI-vagtchefer og opdateringer på Twitter. Anja Fonseca har en ambition om også at inspirere nichemedier som fx Computerworld til spændende vejr- og klimahistorier.

Et hus med flere fløje

“Et af mine store mål er at gøre det klart, at DMI har en rigtig god vejrtjeneste, men at DMI også arbejder med meget andet”, siger hun.

Anja Fonseca gør opmærksom på, at der findes en hel fløj af eksperter i klima på instituttet, som blandt andet er ved at udarbejde det landsdækkende såkaldte klima-atlas, der forudser, hvordan vejr og klimaforhold bliver i fremtiden, og kan bruges af kommuner i deres fysiske planlægning.

Hun fremhæver også klimaaspektet i DMI's særlige ansvar for at overvåge havisen ved Grønland, “for kan vi sige noget om en kobling til klimaændringer, hvis isen smelter?”

“Med 240 medarbejdere er det et stort hus. Jeg er stadig ved at suge til mig. Det er megaspændende”, siger Anja Fonseca, som i øjeblikket skriver på en pressestrategi.

“Jeg synes for alt i verden, at det er lysten, der skal drive værket. Hvis man tænker en rød tråd ind i de jobmuligheder, man har, hjælper man også sig selv til at blive skarp på, hvad man egentlig vil i arbejdslivet”. ■



>>
Anja Fonseca fortolker sit nye job som pressechef hos DMI sådan, at hun langt overvejende skal sørge for videnskabsformidling.

TILLIDSREPRÆSENTANT:

Valentin skabte en frygtkultur i Akademikernes A-kasse

Overfusninger ud af det blå. Ansatte, der pludselig blev forflyttet. Forholdet mellem tillidsrepræsentanterne og Michael Valentin hang i laser, allerede inden pressesager om pengemisbrug fældede direktøren i Akademikernes A-kasse. Thomas Høyer-Nielsen var først glad for, at der blev pustet liv i organisationen med den nye direktør, men endte selv med at blive lagt på is. Nu sætter tillidsrepræsentanten et punktum med sin version af sagen i Magisterbladet.

Thomas Høyer-Nielsen var ikke klar over, at det var en suspendering af direktøren, han var vidne til, da han 17. september sidste år kom gående

hen ad gangen på sin arbejdsplads, Akademikernes A-kasse (AKA):

“Formandskabet og Michael Valentin står i gangen med alvoren malet i ansigterne. Pludselig giver Michael Valentin bestyrelsesformand Allan Luplau en ordentlig krammer. Som for at sige, at der ikke er ondt blod mellem dem, selv om den ene lige har suspenderet den anden”, fortæller Thomas Høyer-Nielsen.

På tidspunktet for Michael Valentins firing fra Akademikernes A-kasse var det kun en lille kreds i toppen af organisationen, der havde kendskab til, at en lang række af skandaler i landets største a-kasse var på vej til at blive rullet ud i medierne.

Godt en måned senere begyndte Ekstra Bladet og Berlingske at afdekke, at Michael Valentin havde modtaget vinrejser fra AKA's egen vinleverandør, at a-kassen havde spenderet 400.000 kroner på at fejre den administrerende direktørs 50-års fødselsdag, og at Michael Valentin lod a-kassen betale for mad, vin og servering ved en række private arrangementer. Der blev også

rejst tvivl om sponsorater til både Folkemødet og LøkkeFonden.

17. september anede heller ikke tillidsrepræsentanten for de cirka 100 akademiske medarbejdere noget om hverken kritisable sponsorater eller problematiske pengestrømme.

Thomas Høyer-Nielsen, der også er karrierekonsulent i a-kassen, havde på det tidspunkt rigeligt at gøre med at håndtere det, han og hans TR-kollegaer oplevede som chikane. Chikanen kom fra Michael Valentin.

Den karismatiske leder

Samarbejdet med direktøren var ellers startet godt.

“Han øgede produktiviteten i huset, uden at folk brokkede sig syndeligt. En startup på fjerde sal var også oprettet på hans initiativ og blev en succes. Det var optur, og vi rankede ryggen”, fortæller Thomas Høyer-Nielsen.

Han oplevede for det meste direktøren som en karismatisk og stærk retoriker, der samtidig var varm, humoristisk og uddelte krammere.

Også på det sociale område blev støvet børstet af skuldrene i kontorerne i Vester Farimagsgade.

“Michael førte an ved de festlige sammenkomster”, siger Thomas Høyer-Nielsen.

I starten var festlighederne en succes, men vildskaben eskalerede,

og udskejelserne blev også for frimodige for nogle medarbejdere. Fle- re følte et pres for at deltage. En del af medarbejderne oplevede også, at festlighederne gik for vidt.

“Ikke alle kunne se sig selv i den måde, der blev festet på”, fortæller Thomas Høyer-Nielsen.

Konflikten starter


Michael Valentin havde været direktør i et års tid, da Thomas Høyer-Nielsen første gang oplevede en anden side af den administrerende direktør.

“Han havde fået den ide, at alle medarbejdere skulle have samme pensionsselskab. Da jeg nævnte på et møde, at ikke alle var lige begejstrede, blev han meget vred og sagde, at det var en samling forkælede konsulenter. Jeg slog det dengang hen som en engangsforeteelse”, siger han.

Også de andre medarbejdere fik til tider Michael Valentins vrede at føle. Det skete blandt andet, samme år som a-kassen gennemgik en stor fusion. Her fik arbejdspladsen en dårlig måling i arbejdsmiljøkonkurrencen “Danmarks bedste arbejdsplads”, som a-kassen deltog i. Direktøren gennemgik med sarkasme resultaterne af målingen på et fællesmøde for medarbejderne.

“Han sagde, at han kunne forstå, at det var meget lidelsesfuldt at ar-





“Jeg tænkte, at han måtte blive stoppet på et tidspunkt. Jeg besluttede at køre forløbet til ende, koste hvad det ville. Jeg ville simpelthen ikke tillade, at han psykede mig ud”.

Thomas Høyer-Nielsen, tillidsrepræsentant
i Akademikernes A-kasse

»

bejde på vores arbejdsplads”, erindrings Thomas Høyer-Nielsen.

Michael Valentin indkaldte efterfølgende til afdelingsmøder, hvor der skulle være en fri og åben dialog.

“På et af møderne konfronterede en kollega den meget skuffede direktør med, at den slags resultater jo blot skulle tages til efterretning og med en opfordring til at tage det professionelt og lade os komme videre”, fortæller Thomas Høyer-Nielsen.

Efter bemærkningen ville direktøren ikke tale med medarbejderen i et år.

Thomas Høyer-Nielsen følte dog, at han havde et godt forhold til direktøren, og at det ofte var ham, der skulle tage de svære snakke med Michael Valentin - måske fordi de andre var bange for at blive overfuset.

Det var derfor også Thomas Høyer-Nielsen, der skulle viderebringe beskeden om, at der var utilfredshed blandt medarbejderne i forhold til direktørens tilgang til alkohol.

Michael Valentin tog ikke mødet let.

“Han truede med at sige op, hvis han hørte, at der var manglende tillid til ham. Jeg fortalte ham, at det ikke var et spørgsmål om tillid, men om måden, vi var sammen på. Han konkluderede alligevel, at han hørte det, som om der ikke var tillid til ham, og at han ville overveje sin position. Jeg antog, at det var bluff, hvilket det også viste sig at være”, fortæller Thomas Høyer-Nielsen.

Mere kom der altså ikke ud af sagen om alkohol i første omgang. Men efter sommerferien i 2016 skete der noget, der skulle vise sig at blive skæbnsvangert for forholdet mellem tillidsrepræsentanterne og Michael Valentin.

Direktøren havde fået fat på et midlertidigt referat fra et samarbejdsudvalgsmøde.

“Ledelsen skal fremstå som rollemodeller og være særlig opmærksomme på de signaler, de sender, og den respekt, de skal være omgivet af - også ved festlige lejligheder”, stod der under punktet “Eventuelt”. En misbrugspolitik var også blevet diskuteret, men dog afvist.

Intentionen var ifølge Thomas Høyer-Nielsen blot at hejse flaget for sigtigt for en bedre festkultur, som



Igennem to år oplevede tillidsrepræsentant Thomas Høyer-Nielsen chikane og pres fra sin direktør i Akademikernes A-kasse.

alle var trygge ved, og i den endelige udgave af referatet var det også formuleret mindre skarpt.

Alligevel skrev Michael Valentin en angribende mail til direktionen og ledergruppen om det midlertidige referat.

“Vores medarbejdere elsker os for vores ægthed. Personlighed. Vores fejl. Som mennesker. Lad være med at lytte til de få, der har en byld i røven”, skrev han blandt andet.

Dernæst skrev han til tillidsrepræsentanterne, at han syntes, det var utilstadeligt, og kaldte dem for “mistillidsrepræsentanter”.

Konflikten skulle vise sig at blive startskuddet til det, som Thomas Høyer-Nielsen og hans TR-kollegaer oplevede som årelang chikane.

Lagt på is

Efterfølgende var det slut med det gode samarbejde mellem Thomas Høyer-Nielsen og Michael Valentin.

“Det var umuligt at få ham til at lytte til rationelle argumenter”, fortæller Thomas Høyer-Nielsen.

Michael Valentin ville i det hele taget ikke tale med Thomas Høyer-Nielsen eller de øvrige tillidsrepræsentanter eller være i nærheden af dem, hvis han kunne undgå det.

En af hans TR-kollegaer blev for eksempel flyttet fra den afdeling, hun fagligt hørte til, til en anden afdeling. Thomas Høyer-Nielsen oplevede samtidig, at Michael Valentin brugte sin magt som beundret direktør til at forsøge at skabe splid mellem tillidsrepræsentanterne og resten af arbejdspladsen.

For eksempel forbød direktøren i en periode alkohol til receptioner og fester og lod organisationen for-

stå, at det skyldtes de “hysteriske tillidsrepræsentanter”.

“Han prøvede at skabe et billede af os som puritanere, mens han selv stod for den gode begejstringskultur”, siger Thomas Høyer-Nielsen.

Lederne fik at vide, at de ikke måtte tale med Thomas Høyer-Nielsen eller de andre tillidsrepræsentanter eller sidde ved siden af dem i kantinen. De gjorde det alligevel, om end de var forsigtige med det, når Michael Valentin var i nærheden, fortæller Thomas Høyer-Nielsen.

“Jeg oplevede, at de alle sammen syntes, at det var en helt forkert behandling af os. Men man må forstå, at han var lykkedes med at skabe en frygtkultur, hvor det enten var “min stil eller deres stil””, siger han.

Sammenbrud

Med tiden eskalerede chikanen af tillidsrepræsentanterne. Under de interne overenskomstforhandlinger i 2018 sørgede direktionen ifølge Thomas Høyer-Nielsen for at køre Michael Valentin ud på et sidespor, så han ikke sad med ved forhandlingsbordet. De vidste, at det ikke ville gå godt med direktøren og tillidsrepræsentanterne i samme lokale.

“Midt under forhandlingerne kommer der så en besked på intranettet, der smager af Michael Valentin i tonen og sprogbuget: Nu vil de sløjfe en række personalegoder, fordi de ikke har råd til dem længere med de krav om løn, som tillidsrepræsentanterne har”, forklarer Thomas Høyer-Nielsen.

Parterne havde ellers aftalt, at de ikke ville lække detaljer fra forhandlingerne, før de var færdige. Thomas Høyer-Nielsen og de akademiske fagforeninger, han søgte rådgivning hos, holdt fast i den aftale. De havde besluttet sig for en strategi, hvor de ville “drukne Michael Valentin i ordentlighed”.

Med intrabeskedene begyndte tilliden til direktøren for alvor at skride blandt flertallet af medarbejderne, siger Thomas Høyer-Nielsen.

“Den var simpelthen for tyk. Det var første gang, at der opstod en kollektiv modstand, og det gjorde ham vred, fordi han ikke kunne kontrollere det. Michael Valentins strategi har ellers været at fryse enkelte ude,

hvis de brokkede sig, eller skille sig af med medarbejdere, der blev besværlige”, siger Thomas Høyer-Nielsen.

Da konflikten tog til, begyndte tillidsrepræsentanten at bruge sine ugentlige løbeture på arbejde til at samle mentalt overskud til at stå imod. Foruden at holde hovedet koldt blev det også vigtigt for Thomas Høyer-Nielsen at holde kroppen frisk.

“Det var nødvendigt at iføre sig en mental rustning hver morgen, inden jeg entreerede arbejdspladsen - det var opslidende”, forklarer han.

Han var meget bevidst om, at han kunne miste sit arbejde. Men tanken om at forlade a-kassen og hvervet som tillidsmand lå ham fjernt.

“Jeg tænkte, at han måtte blive stoppet på et tidspunkt. Jeg besluttede at køre forløbet til ende, koste hvad det ville. Jeg ville simpelthen ikke tillade, at han psykede mig ud. Jeg syntes, at det var dybt urimeligt, og jeg ville hellere ryge ud med et brag, som ville give genlyd, end at blive puffet stille ud ad bagdøren med nogle måneders ekstra løn og en tavsheds klausul”, understreger Thomas Høyer-Nielsen.

Frygten for at blive fyret eller presset ud var ikke ubegrundet. Thomas Høyer-Nielsen fortæller, at han kunne høre fra ledere, hvordan der blev udstukket ordrer fra Michael Valentin, som handlede om at forhindre ham i at udføre sit tillidshverv:

Han måtte ikke deltage i ansættelsessamtaler eller besøge regionskontorerne, og han skulle sættes ned i løn. I det hele taget oplevede han, at han helst blot skulle sidde og se malingen tørre, indtil presset blev så stort, at han forlod stedet.

Men hans nærmeste leder var stærk og modstod at handle på ordrene.

En af Thomas Høyer-Nielsens TR-kolleger mærkede til gengæld presset. Fem dage før Michael Valentin blev suspenderet, fik hun frataget alle sine opgaver, fik ingen alternativ stillingsbeskrivelse og blev flyttet til en juraafdeling, hvor hun som kommunikatør ikke ville få mulighed for at udfolde sin faglighed. Dagen efter mødte hun ikke op på arbejde. Hun kontaktede istedet Dansk Magisterforening for at få rejst en sag og blev langtidssygemeldt, fortæller Thomas Høyer-Nielsen.

Det var status, da Thomas Høyer-Nielsen så Michael Valentin give Allen Luplau en krammer.

Han er i dag overbevist om, at det tætte forhold mellem bestyrelsesformanden og direktøren var en del af årsagen til, at ingen i direktionen gik til bestyrelsen:

“Der er ingen tvivl om, at det havde været det rigtige at gøre. Det tætte forhold mellem direktør og bestyrelsesformand var usundt. Begrebet loyalitet blev ofte italesat, hvis der var nogen, som var i tvivl om, hvem der bestemte. Og når argumenterne for alvor skulle have vægt, kunne Michael Valentin fortælle, at han havde formandskabets fulde opbakning”.

For tillidsrepræsentanten er der nu sat punktum i sagen. Sagen har været genstand for en intern advokatundersøgelse, hvor både tillidsrepræsentanter, mellemledere, direktionen og det tidligere formandskab

blev interviewet. Politianmeldelsen mod Michael Valentin står ved magt, og den sygemeldte TR-kollega er vendt tilbage til arbejdet.

Thomas Høyer-Nielsen er fortrøstningsfuld:

“Det vilde er jo, at medarbejderne passede deres arbejde upåklageligt, mens skandalerne væltede ud af skabet. Vi nåede endda vores måltal midt i kaos. Jeg har allerede en god dialog med det nye formandskab. Jeg har blandt andet været med til at ansætte den nye direktør, Villy Dyhr, som jeg glæder mig rigtig meget til at samarbejde med. Og så skal jeg igen finde plads til at nyde, at jeg faktisk arbejder på en af Danmarks bedste arbejdspladser og ovenikøbet med Danmarks bedste kollegaer”.

Hverken Michael Valentin eller Allan Luplau har ønsket at medvirke i artiklen. ■

DO IT IN ENGLISH, BUT DO IT RIGHT!

Amerikansk ph.d. med alsidig samfundsvidenskabelig baggrund tilbyder oversættelse fra dansk til engelsk og redigering/finpudsning af dine engelske tekster. Også omskrivning af alle slags manuskripter.

Bøger, ph.d. afhandlinger, artikler, rapporter, Horizon-2020 proposals, projektbeskrivelser, webtekster, ansøgninger, TORs, summaries, mm.

Hurtig service, højeste kvalitet, rimelige priser. Mangler du kvalificeret modspil? Vil du have en 'reader from Hell?' Kontakt mig

**Mange kan oversætte.
Jeg kan skrive.**

Steven Sampson
stevensampsondk@gmail.com
tlf. 2074 1264

It-ansatte kræver bedre etik

I løbet af det seneste år har der været flere sager, hvor ansatte i den amerikanske it-industri sætter foden ned og siger nej til arbejdsgivernes beslutninger. Oprøret spirer også i Danmark, og i fremtiden vil vi se flere etiske protester, spår eksperter.



De havde håbet på at gøre verden til et bedre sted ved hjælp af deres teknologi, men nu har flere it-medarbejdere i nogle af verdens største og mest prominente techvirksomheder indset, at deres arbejde også bliver brugt til krig og ødelæggelse.

Derfor er ansatte fra blandt andre Google, Microsoft og Amazon begyndt at alliere sig og sige fra over

for virksomhedernes forretningsstrategi i kampen om at få medbestemmelse over deres egne opfindelser.

Det fortæller Mikkel Nonboe, der arbejder som teknologi- og organiseringsspecialist. Han har fulgt det spirende oprør i Silicon Valley tæt.

“I de seneste to år har det virkelig taget fart. Tidligere har der ikke været nogen større organisering i branchen, men nu er flere forskellige organisationer og initiativer be-

Googles medarbejdere koordinerede den 1. november en global strejke for at vise den gigantiske it-virksomhed, at de ikke ville finde sig i ledelsens håndtering af en række sager om sexchikane. Flere tusinde medarbejdere fra kontorer over hele verden deltog i protesten.

gyndt at udvikle sig”, siger Mikkel Nonboe.

Også herhjemme er de ansatte i it-industrien begyndt at diskutere deres etiske grænser. Det sker blandt andet på den bornholmske techfestival BornHack, som i år afholdes på Fyn for første gang.

Flere siger fra

It-udvikleren Viðir Valberg Guðmundsson er en af BornHacks frivil-

lige arrangører. Han er med til både at planlægge og afvikle den ugelange festival, som han kalder nørdernes svar på Roskilde Festival.

Viðir Valberg Guðmundsson har selv i flere år advokeret for et større fokus på etik og moral i branchen. Det glæder ham derfor, at der endelig sker noget på området.

“I dag er teknologi jo en del af alting, derfor synes jeg, at det er vigtigt, at vi tænker over, hvad vi bruger vores viden til. Jeg oplever, at flere af mine kollegaer er begyndt at tage stilling til deres arbejde”, siger han og forklarer, at netop BornHack kan være med til at motivere programmører og andre it-medarbejdere til at sige deres mening.

“På BornHack kan deltagerne udveksle erfaringer og danne netværk, så de er bedre rustet til at kæmpe de etiske kampe i virksomhederne. Det betyder nemlig noget, når andre også siger fra, da det skaber en følelse af fællesskab”.

En ny måde at organisere sig på

I USA er der også langsomt ved at opstå fællesskaber blandt it-industriens ansatte. Det lader til, at medarbejderne har opdaget den betydelige gennemslagskraft, det kan have, når mange står frem offentligt med et fælles budskab.

På mindre end et år har flere store protester således skabt genklang fra techbranchens epicenter, Silicon Valley, til resten af verden.

For eksempel valgte over 3.100 af Googles softwareudviklere, programmører og it-konsulenter i april 2018 at underskrive et åbent brev til ledelsen, hvori de krævede, at en aftale med Pentagon blev skrottet. Deres arbejde med kunstig intelligens skulle bruges til våben og droner, og det ville de ikke gå med til.

I sidste ende valgte Google i juni at droppe aftalen, og det mener Mikkel Nonboe kun har styrket medarbejdernes tro på, hvad de egentlig kan udrette.

“It-folk er begyndt at indse, at de faktisk har en form for magt over firmaerne, som de kan udnytte til at få deres holdninger igennem. Der er brug for deres kompetencer og arbejdskraft, og de er for dyre at erstatte. Det kan de bruge til at presse cheferne”, siger han.

ET ÅR MED AMERIKANSKE ETISKE OPRØR:

4. APRIL 2018: 3.100 medarbejdere hos Google skriver under på et åbent brev, hvori de kræver, at Google undlader at forlænge en kontrakt med Pentagon omhandlende et militært droneprogram.

20. JUNI 2018: 100 medarbejdere hos Microsoft underskriver et åbent brev i New York Times, hvori de forlanger, at Microsofts administrerende direktør skrotter en milliardaftale med regeringens immigrationsmyndigheder.

21. JUNI 2018: Over 450 ansatte hos Amazon sender et brev til selskabets administrerende direktør, hvori de kræver, at et projekt med ansigtsgenkendelsesteknologi stoppes, da det efter deres mening vil blive brugt til masseovervågning.

8. JULI 2018: Over 650 medarbejdere hos Salesforce sender et åbent brev til techgiganten, hvori de forlanger, at firmaet stopper med at samarbejde med den amerikanske grænsemyndighed.

1. NOVEMBER 2018: Flere tusinde medarbejdere hos Google iværksætter en global strejke for at protestere mod firmaets håndtering af en række interne sager om sexchikane.

27. NOVEMBER 2018: Ansatte hos Google underskriver et åbent brev, hvori de kritiserer virksomheden for at samarbejde med den kinesiske regering om en censureret søgemaskine.

22. FEBRUAR 2019: På vegne af Microsofts medarbejdere bliver der udsendt et nyt åbent brev, hvori de kræver, at ledelsen også forlader en kontrakt til flere milliarder dollars med det amerikanske militær.

“Jeg fik kuldegysninger, da jeg læste om oprøret hos Microsoft. Det var vildt. Hvis de ansatte i USA kan sige fra, så kan en it-professionel i Esbjerg også”.

Viðir Valberg Guðmundsson

Dominoeffekten

Der gik heller ikke mange dage, før en ny sag kom i mediernes søgelys den 20. juni 2018. Denne gang var det Microsofts medarbejdere, som forlangte, at firmaet droppede en aftale til flere milliarder dollars med de amerikanske immigrationsmyndigheder.

I et åbent brev til firmaets administrerende direktør skrev mere end 300 medarbejdere under på, at Microsoft burde sætte familier og børn før indtjening. De ønskede nemlig ikke, at deres ansigtsgenkendelsesteknologi skulle hjælpe præsident Trump med at adskille mødre og fædre fra deres børn ved den mexicanske grænse.

Brevet blev udgivet i New York Times, og Microsofts direktør kom efterfølgende med en udtalelse, hvori han forsvarede samarbejdet med immigrationsmyndighederne.

Ifølge Mikkel Nonboe er det et klart eksempel på, hvordan programmører og it-konsulenter kan ryse et verdensomspændende firma.

“Når protesterne kommer fra virksomhedernes hjerte, deres hovedkontorer og kerneansatte, så rammer det hårdt. Opmærksomheden fra resten af branchen og medierne har uden tvivl også lagt pres på ledelsen”, siger Mikkel Nonboe.

Kuldegysninger og klapsalver

Nyheden om brevet fra Microsoft kom ligeledes til Danmark, hvor Viðir Valberg Guðmundsson læste om initiativet på nettet.

“Jeg fik kuldegysninger, da jeg læste om oprøret hos Microsoft. Det var vildt. Hvis de ansatte i USA kan sige fra, så kan en it-professionel i Esbjerg også”, siger Viðir Valberg Guðmundsson.

Han er sikker på, at de mange initiativer i USA inspirerer folk herhjemme til at følge amerikanernes eksempel.

“Det gode ved de åbne breve og de offentlige demonstrationer er, at det får folk til at snakke. Det kan vi godt blive endnu bedre til herhjemme. Vi skal ikke bare sige op, hvis vi synes, virksomhedens strategi er uetisk. Vi skal råbe op og smække med døren”. ■

Mød Therese Graversen, dna-detektiv i drabssager

Therese Graversen har skrevet retshistorie. Hun er ph.d. i statistik og har udviklet en software, der kan adskille sammenblandet dna i politiets bevismateriale.

Therese Graversen har hjulpet politiet i England fire gange med fældende beviser, hvor politiet ellers var kørt fast. Hendes resultater har været udslagsgivende i retssalen.

2017 fik Therese Graversen en henvendelse fra South Yorkshire Police i England. Politiet bad om hendes hjælp til at undersøge et dna-spor fra et meget voldeligt overfald. En mand var blevet tævet ihjel i sin lejlighed, og Therese Graversen fik at vide, at tre mænd var anklaget, og at der var et blodspor på den enes joggingbukser.

Spørgsmålet fra det engelske politi lød: "Er offerets dna til stede i blodsporet?"

"Det var det", siger Therese Graversen, som er adjunkt ved Institut for Matematiske Fag på Københavns Universitet, hvor hun forsker i statistisk analyse af sammenblandet dna inden for retsmedicin.

Hun har kodet et stykke software, som kan analysere og adskille dna fra op til seks personer, og hun er en af de få, der hurtigt og effektivt kan beregne dna-kombinationer i et dna-spor.

I drabssagen fra South Yorkshire blev to mænd efterfølgende dømt og en frikendt.

Fældende dna-beviser

Hun har indtil nu hjulpet politiet i England fire gange med fældende beviser, hvor det engelske politi er kørt fast, og hendes resultater har været udslagsgivende i retssalen.

1. august 2018 kunne man således læse i det engelske nyhedsmedie ChronicleLive, at anklageren i en drabssag fremhævede de "overvældende" dna-beviser mod den tiltalte, som blev dømt for at have skudt mod dørmanden på en natklub i Newcastle.

De overvældende dna-beviser var leveret af Therese Graversen. Hun fik sin første opgave via en statistiker, hun kender, som er hovedstatistiker på et af de store private engelske laboratorier, som politiet typisk bruger i sådanne sager.

"Efterfølgende har jeg oplevet, at andre politikredse i England specifikt har bedt laboratorierne om at kontakte mig i svære sager, og det er da ret sejt", siger Therese Graversen.

Tophøjder er det nye sort

På en sort tavle på Institut for Matematiske Fag tegner hun en ræk-

ke toppe i forskellige højder og forklarer, hvordan beregningsmodellen fungerer.

"Når et laboratorie i England putter "dna-bloppen", fx blodpletten på joggingbukserne, i en kemisk analyse, kommer resultatet ud som en graf med toppe i forskellige højder", siger hun og fortæller, at noget af det nye ved hendes model er, at den bruger tophøjderne i den statistiske beregning.

"Tophøjderne er interessante, fordi de angiver, hvor meget der er af hver enkelt dna-sekvens, så det giver en masse information om, hvor meget der er af hver persons dna, og dermed også hvilke dna-sekvenser der hører til hvilke personer", siger Therese Graversen.

Hun udregner et tal, og hvis vi bliver ved joggingbukserne, angiver tallet, hvad data siger om muligheden for, at ofrets blod er på bukserne eller ej. Og jo højere tallet er, jo stærkere er indikationen for, at en persons dna er til stede.

Hun forklarer, at når statistikere løser beregningstunge opgaver, foretager de ofte mange af de samme typer beregninger igen og igen. Det tager lang tid, og derfor ønskede hun sig et mere effektivt værktøj.

"Når man foretager statistiske beregninger, skal man kigge alle mulige kombinationer igennem. Og det er vanvittigt mange, når det handler om komplekse dna-spor", siger hun.

"Mit store bidrag er, at vi faktisk ikke hovedløst behøver at løbe de her kombinationer igennem. Vi kan gøre det på en smart måde, så det går hurtigere".

Tallet står ikke alene

For Therese Graversen er der sket gennembrud på forskellige niveauer.

"For det første er mit program til rådighed, så det overhovedet er muligt at producere et resultat. For det andet er det på den forskningsmæssige side nyt, at beregningen ikke bare er langt mere effektiv, den er også eksakt", siger hun og fortæller, at første gang hun blev kontaktet af det engelske politi, tænkte hun mest, at det var cool.

"Det er superfint at få muligheden for at anvende min software i praksis og opleve, at min model kan bruges", siger hun og fortæller, at hendes tal ikke står alene. Hun udarbejder også en vidneerklæring, som forklarer nogle af de teknikker, hun bruger i udregningerne.

"I erklæringen argumenterer jeg for, hvorfor jeg er kvalificeret, og hvorfor man skal stole på min software og mine metoder og tro på min udregning", siger hun.

Og det kan give lidt kriller i maven, for det er samtidig en form for kvalitetskontrol, som er en tredje ny-skabende ting i Therese Graversens arbejde, nemlig muligheden for statistisk modelkontrol af beregningerne.

"Det er et detaljeret kvalitetstjek, der fortæller, om modellen egentlig kan bruges i den specifikke sag", forklarer hun og nævner, at det er en praksis, som feltet langsomt er ved at tage til sig.

"Det er op til mig at vurdere, om jeg synes, analysen er god nok, og det er mit valg, at jeg lader nogle af graferne fra modelkontrollen indgå i vidneerklæringen", siger hun, og det kan være en smule nervepirrende.

"For det åbner i virkeligheden også op for kritik. Eksperten på forsvarets side kan fx vælge at sige, at hun ikke mener, at min graf bekræfter, at modellen passer godt. Men det er der indtil nu ikke nogen, der har gjort", siger hun.

Et stærkt bevis

Det tal, Therese Graversen leverer til politiet, bliver forelagt en lægmandsjury, som svarer til et nævningeting herhjemme.

"Som ekspert fortæller jeg juryen, at det er mere end en milliard gange mere sandsynligt, at den kemiske analyse af dna-sporet giver netop de her toppe, hvis offerets dna er til stede på joggingbukserne, end hvis det ikke er til stede, og det er et rigtig stærkt bevismateriale", siger hun.

Therese Graversen er blevet indkaldt som mundtligt vidne i nogle af retssagerne, men det er blevet afblæst igen, fx fordi der alligevel ikke har været behov for hendes forklaring.

»

» “Det er lidt ærgerligt, for det kunne være sjovt at være med”, siger hun. Og selv om hun ikke er nået så langt som til at rejse, har hun haft billetterne klar og det pæne tøj pakket i kufferten.

Til gengæld har hun været i England for at debattere med forsvarrets eksperter. Det er en metode, retten kan bruge, hvis forsvarrets ekspert er uenig i nogle af de tekniske detaljer omkring bevismaterialet.

“Hvis vi er meget uenige, kan man putte os i et rum sammen for at spare tid i retten. Vi finder så ud af, hvad vi kan være enige om og absolut ikke kan være enige om”, siger Therese Graversen, der synes, at det kan opleves lidt provokerende.

“Det er en uvant situation for en forsker, for det er jo ikke en typisk naturvidenskabelig argumentation. Der kommer sagstekniske ting indover, og forsvaret prøver jo at så

tvivl om værdien af mine resultater”, siger hun.

Brugt i Danmark

I Danmark er det Retsmedicinsk Institut, som er en del af Københavns Universitet, der udarbejder politiets dna-analyser. Men politiet har alligevel henvendt sig nogle gange for at få en beregning med Therese Graversens software.

“Min tidligere ph.d.-vejleder foretog beregningerne, for han ville ikke forstyrre mig i min barsel. Da jeg hørte det, tænkte jeg: “Pokkers også”, for jeg havde gerne foretaget dem”, siger Therese Graversen, som i øjeblikket er på barsel med sit andet barn.

“Den type opgaver bliver man altså nødt til at tage, når de kommer, for det sker ikke så tit”, siger Therese Graversen, som glæder sig til at komme tilbage fra barsel og arbejde videre med sin model.



Hun vil fx udvikle endnu flere modelkontrolværktøjer for at gøre sikkerheden i beregningerne endnu større.

“Ved mere sofistikerede modeller bliver beregningerne mere krævede, og for at kunne arbejde med modellerne og udvikle nye værktøjer skal jeg bruge en vis fleksibilitet i min software, så den let kan udvikles til at udregne mange forskellige ting. Den fleksibilitet vil jeg ikke give køb på, for så mister jeg noget som forsker”, siger hun, selv om det ville være nemmere, hvis det “bare” handlede om at udvikle en software, som kunne foretage en bestemt beregning til brug i retten.

“Men det ligger der ikke nødvendigvis så meget forskningskredit i”, siger hun. ■

magisterbladet

438

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

Læs de daglige nyheder på
magisterbladet.dk





**KADK
SUMMER
ACADEMY
19-23.8
2019**

**HVORDAN
KAN
ARKITEKTUR
OG DESIGN
BIDRAGE TIL EN MERE
BÆREDYGTIG FREMTID?**

5-DAGES KURSER DER GIVER VIDEN OG INSPIRATION

**BYGNINGSKULTURENS VÆRDI /
INNOVATIONSLEDELSE I BYGGERIET /
LIVSCYKLUSANALYSE I BYGGERIET /
DAGSLYS I ARKITEKTUREN /
ADFÆRDSDESIGN / DESIGN THINKING
EXECUTIVE / VIRTUAL REALITY**

TID & STED: KADK / HOLMEN / PHILIP DE LANGES ALLÉ 10 / 1435 KØBENHAVN K
DATO: 19-23 AUGUST 2019

LÆS MERE PÅ: KADK.DK/SUMMER-ACADEMY



Det Kongelige Danske Kunstakademiske Skoler
for Arkitektur, Design og Konservering

6 gode råd

Sådan taler du med din chef om barsel

Selvom der er kommet mere fokus på barsel til mænd, findes der stadig mange arbejdspladser, hvor der ikke er kultur for, at far tager lang barsel. Det betyder også, at det kan være svært at bede chefen om barsel – især fordi det ikke nødvendigvis er en rettighed. Her er derfor seks gode råd til, hvordan du tager snakken med din chef.



1

HUSK TIDSFRISTERNE OG DINE RETTIGHEDER

Der er selvfølgelig forskel på, om du arbejder på en arbejdsplads med en overenskomst, når du som mand eller medmor gerne vil have orlov. Som udgangspunkt har du ret til fravær i to uger efter fødslen, og I har som forældre ret til 32 ugers fravær uden løn, som I selv fordele mellem jer. Barselloven vil for de fleste give ret til dagpenge under orloven. Hvis du er i tvivl om, du har ret til løn, kan du altid ringe til DM og få hjælp. Uanset hvad skal du som ikke-fødende forældre varsle din arbejdsplads senest fire uger før forventet fødsel, hvis du vil afholde de to ugers orlov. Senest otte uger efter fødslen skal du meddele din arbejdsgiver, hvornår og hvor længe du vil have orlov.



2

VÆR LIGEGLAD MED, HVAD ANDRE TÆNKER

Selvom du har ret til orlov, kan det alligevel føles svært at bede sin chef om orlov. Måske arbejder du i en organisation, hvor der på ingen måde er kultur for, at du som far og medmor tager lang barsel – eller måske arbejder du i en afdeling, hvor der ligefrem bliver set ned på det at tage barsel. Hvis du gør det, må du prøve at glæde dig over, at du tør gå foran. Hvis det ikke dur for dig, så kan det måske være en hjælp at tænke over, hvad worst case-scenario er. Er du for eksempel bange for, at du aldrig vil få den lederstilling, du drømmer om? Hvis du tror, at barselorloven vil stå i vejen for det mål, er du så i virkeligheden ansat det rigtige sted? Dit ønske om at tage barselorlov kan dermed også være en god anledning til at genoverveje, om dit værdisæt matcher din arbejdsplads, og dermed også om du er på en arbejdsplads, som du på sigt ønsker at være på.

3

FORBERED DIG

Hvis din ansættelsesaftale eller overenskomsten ikke giver dig ret til løn under orlov, så må du forsøge at forhandle dig frem til det, du gerne vil opnå. Og ligesom med alle andre forhandlinger spiller du dine kort bedst, hvis du forbereder dig grundigt. Det bedste, du kan gøre, er at finde ud af, hvad det egentlig er, du ønsker. Vil du gå efter 12 ugers orlov med løn, eller er orloven så vigtig for dig, at du er villig til at betale en eller flere måneder selv? Er det vigtigt for dig, at din orlov er sammenhængende, eller er det okay, at den bliver spredt ud over flere perioder? Kort sagt er det altså en god ide, at du sætter dig ned og opstiller forskellige scenarier for, hvordan setuppet omkring din barsel kan se ud – hvad kan du og din familie leve med, og hvad kan I ikke leve med?



4

SPØRG IND TIL
PROBLEMET

Hvis du er så uheldig, at din chef vender tommelfingeren nedad, når du giver udtryk for dit ønske om at holde orlov med løn, må du forsøge at finde ud af, hvor skoen trykker. Hvad er din chefs grunde til at sige nej, og er det grunde, som du kan imødekomme på den ene eller anden måde? I forhandlinger taler man ofte om "det fælles tredje", og hvis du skal have held med at vende din chefs nej til et ja, må du finde ud af, hvordan I kan mødes på midten. Helt konkret kan du spørge din chef om, hvad det er, der bekymrer hende, i forhold til at du er væk fra arbejdspladsen. Er det, fordi I står over for en gigantisk deadline, som er svær at løse uden din tilstedeværelse? Er det, fordi din chef er bange for, at din barsel vil blive for tung for virksomhedens økonomi? Eller er det måske, fordi din chef synes, det er besværligt at ansætte en vikar, der skal sættes ind i arbejdsrutinerne?



5

FIND LØSNINGER

Når du har fundet ud af, hvor skoen trykker, er det også nemmere for dig at spille ind med en konkret løsning, der kan være med til at overtale din chef til, at det er en god ide, at du tager orlov. Kan det være, at din chef ser mildere på dine ønsker, hvis du tilbyder, at du tager en halv hjemmearbejdsdag om ugen, mens du er på orlov? Hvis du er på en lille arbejdsplads, hvor det ikke er normalt, at far eller medmor tager orlov, kan det også være værd at undersøge, hvor meget refusion din arbejdsgiver kan få, mens du er væk. På de små arbejdspladser bundler arbejdsgivers betænkeligheder ofte i økonomi, og derfor vil det stille dig bedre i en forhandlingsposition, hvis du kan anskueliggøre over for din chef, at udgiften til din orlov ikke vil være så stor. Vid, at det langtfra er sikkert, at din chef har sat sig grundigt ind i barselsrefusionsreglerne. Derfor kan det være med til at højne dine forhandlingsmuligheder, hvis du kan vise din chef, at dit fravær ikke vil være så dyrt, som hun måske tror. For private arbejdsgivere er der fx en refusionsordning du kan læse mere om på barsel.dk.

Kilder: Cecilie Burkal Cohrt, konsulent, Dansk Magisterforening

6

GIV IKKE OP

Giv tid. Giv tid. Selvom din chef umiddelbart ikke virker særlig begejstret for dine planer om at tage barsel, så husk, at stort set alle gode forhandlinger tager tid. Derfor er det også vigtigt, at du sørger for, at du og din chef slutter jeres første møde på god fod, så du nemmere kan tage emnet op igen senere. Der er nemlig ingen grund til, at du anser forhandlingerne for slut, bare fordi din chef i første omgang ikke er helt med på dine planer om at bruge fire måneder på at gå til babysalmesang, trille barnevogn og vaske størket babymos af gulvet. Sig til din chef, at du gerne vil tale videre om dine muligheder for barsel. Det giver dig tid til at forberede nye argumenter for, hvorfor du skal have barsel – og forhåbentlig giver det også din chef tid til at genoverveje sit nej.

6 gode råd
Sådan taler du
med din chef
om barsel

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

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

Janus Chemnitz Kleist

Departementet for Uddannelse, Kultur,
Forskning og Kirke



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

NAALAKKERSUISUT
GOVERNMENT OF GREENLAND

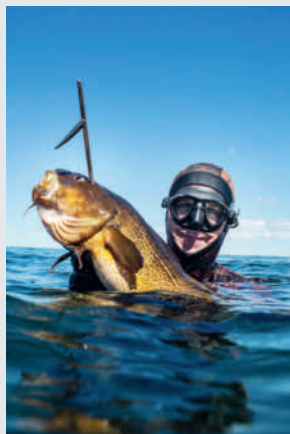


Morten Rosenvold Villadsen har bl.a. brugt sine barselsdage på at være i fædregruppe, besøge familie og gå til babysalmesang.



MORTEN ROSENVOLD VILLADSEN

- Uddannet cand.mag. i musik og idræt fra KU i 2008.
- Stifter af virksomheden Undervandsitetet.dk, hvor han som ekspert i fridykning og undervandsjagt udgiver bøger og podcast, anmelder udstyr, holder kurser og foredrag.
- Aktuel med bogen "Undervandsjagt", der udkommer den 26. april 2019 på People's Press.





Sådan fik Morten to års orlov med to børn

Morten Rosenvold Villadsen har sammenlagt holdt to års orlov med sine to børn. For ham hænger livskvalitet og familietid sammen, og selvom han prioriterer sit job som selvstændig højt, må det ikke gå ud over familien.

For Morten Rosenvold Villadsen var det ikke et spørgsmål om, hvorvidt han skulle have lang orlov, da hans hustru fødte deres første barn for fire år siden. For ham gik det eneste tvivsspørgsmål på, hvordan arbejdspladsen ville tage imod hans ønske.

“Det er vigtigt for mig at have tid med min familie, og det var afgørende for mig at være væk fra mit lønarbejde i en længere periode for at kunne zoome helt ind på familien”, siger Morten Rosenvold Villadsen, der dengang arbejdede som kommunikationsmedarbejder, men i dag lever af at holde foredrag, skrive bøger og afholde kurser om fridykning og undervandsjagt.

Arbejdspladsen tog dog fint imod hans drøm om orlov, og det endte med, at Morten Rosenvold Villadsen var væk et helt år. En del af tiden brugte han på at rejse til Azorerne med sin familie, hvor de “fridykkede, plukkede appelsiner og byttede nyfangede fisk for bananer”.

Den lange orlov var på alle måder en succes, og derfor ville Morten Rosenvold Villadsen gentage den med sit andet barn. På det tidspunkt havde han sagt sit job som kommunikationsmedarbejder op og var blevet tilbudt en konsulentstilling i et andet firma. Men firmaet mente ikke, at jobbet kunne forenes med hans planer om at tage lang orlov, og derfor endte han med at takke nej.

“Min hustru og jeg havde allerede planlagt en rejse til Madeira og Costa Rica, og de oplevelser og den tid,

vi ville få, vil jeg til enhver tid prioritere over en jobmulighed”, siger Morten Rosenvold Villadsen, der efterfølgende besluttede sig for at forfølge sin drøm om at leve af at være ekspert inden for fridykning og undervandsjagt - blandt andet for at få tid og fleksibilitet ind i familiens hverdag.

For Morten Rosenvold Villadsen har tid med døtrene haft så høj prioritet, at han begge gange har finansieret det meste af sin orlov selv. Det betyder også, at han og hans hustru bevidst har prioriteret at bo til leje:

“Vi vil hellere have tid sammen end bruge vores tid på at betale af på et realkreditlån”. Morten Rosenvold Villadsen er ofte blevet spurgt, om det er kedeligt at være på orlov.

“Jeg kan indimellem synes, det er hårdt, men grundlæggende synes jeg, det har været enormt dejligt at have så meget tid med mine børn”, siger Morten Rosenvold Villadsen, der i de perioder, hvor familien ikke har rejst, bl.a. har brugt sine barselsdage på at være i fædregruppe, på at besøge familie og gå til babysaltesang.

Heller ikke spørgsmålet om, hvorvidt han er bange for at komme “bagud” i sin karriere, bekymrer Morten Rosenvold Villadsen:

“Jeg er ikke bange for, at det ødelægger min karriere. Tværtimod. Jeg har for eksempel brugt de seneste måneder på at skrive en bog, primært mens min datter har sovet. Man bliver sindssygt effektiv af at være på orlov”. ■

“Vi vil hellere have tid sammen end bruge vores tid på at betale af på et realkreditlån”.

Morten Rosenvold Villadsen

Billån med
medlems-
fordele

Få en ny bil for under 2.500 kr./md.

Er du medlem af Dansk Magisterforening, kan du nu låne til en ny bil på ekstra gode betingelser. Her er ingen skjulte gebyrer eller ekstraordinære omkostninger – du betaler for oprettelse, og får en lav variabel rente på 2,95 % p.a.

Eksempel på billån med medlemsfordele – 2.446 kr./md. før skat

- Løbetid: 84 måneder • Udbetaling: 44.000 kr. (20 %)
- Bilens pris: 220.000 kr. • Lånebeløb: 176.000 kr.
- Variabel rente: 2,95% p.a. • Debitor rente: 2,98% p.a.
- Samlede låneomkostninger: 185.510 kr. • ÅOP: 4,59%
- Samlet tilbagebetaling ekskl. udbetaling: 205.499 kr.
- Rentesatserne er variable og gældende pr. 1. januar 2018

Billån med medlemsfordele kræver almindelig kreditgodkendelse. Bilen skal kaskoforsikres. Udgifter til forsikring er ikke medregnet. Renten gælder ved oprettelse af nye billån samt ved overførsel af billån fra andre banker/finansieringsselskaber.



Dansk
Magisterforening

Lån & Spar

Billigt billån – beregn nu

Beregn selv eller søg billån på: lsb.dk/dm

Billigt billån – ring nu

Ring: Ring 3378 1952 hvis du vil tale billån med en personlig rådgiver

Online: Gå på lsb.dk/dm og 'vælg book' møde. Så kontakter vi dig.

Dimittender skal alligevel tilbage på skolebænken

Tidligere studerende fra Aarhus og Aalborg Universiteter er blevet fejlinformeret i den såkaldte ECTS-sag. Gymnasielærere med pædagogikum havde først fået dispensation fra at blive sendt tilbage på skolebænken, men dette gælder ikke længere.

DE DIMITTENDER MED pædagogikum, som var omfattet af Aalborg og Aarhus Universiteters administrative ECTS-fejl, kan alligevel ikke ånde lettet op og nyde deres tilværelse som færdiguddannede gymnasielærere.

De skal tilbage på skolebænken, hvis de vil undervise i gymnasiet. Det fremgår af en mail, som Undervisningsministeriet har sendt til Magisterbladet.

Forkvinde for Dansk Magisterforenings studerende, Ronja Ravnskov, kalder kovendingen helt vildt utjekket.

“Jeg synes, at det er dybt problematisk, at det i sidste ende er de studerende og dimittenderne, som bliver brugt som en slags boksebolde for ministerierne. Jeg har personligt været i kontakt med

“Jeg synes, at det er dybt problematisk, at det i sidste ende er de studerende og dimittenderne, som bliver brugt som en slags boksebolde for ministerierne”.

Ronja Ravnskov, forkvinde, DM Studerende

dimittenderne i Aarhus, og de fortæller, at den her sag har store konsekvenser for deres liv og hverdag”, siger Ronja Ravnskov.

I henholdsvis juni og december kom det frem, hvordan mere end 300 tidligere eller nuværende studerende manglede 30 ECTS-point i deres tofaglige kandidatuddannelse.

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

Dem med pædagogikum var ikke berørt

Flere gymnasielærere skulle derfor tilbage på universitetet for at færdiggøre deres uddannelse, mens de, som allerede havde gennemført pædagogikum, kunne ignorere fejlen og undervise alt det, de ville.

Sådan skrev Uddannelses- og Forskningsministeriet i hvert fald i en instruks til Aalborg Universitet den 7. juni sidste år. Det samme sagde Aarhus Universitets vicedirektør, Kristian Thorn, i et interview til Magisterbladet den 19. november sidste år.

Men nu viser det sig alligevel, at alle - også dem med pædagogikum - forventes at optjene de manglende ECTS-point, såfremt de vil arbejde som gymnasielærere.

Sådan skriver Undervisningsministeriet i en mail til Magisterbladet:

“Undervisningsministeriets praksis er, at hvis en leder på en gymnasial institution, for eksempel i lyset af sagerne med kandidater fra Aalborg Universitet og de aktuelle sager med kandidater fra Aarhus Universitet, bliver opmærksom på, at der hos en lærer, der allerede har gennemført pædagogikum, er faglige mangler (fx som følge af manglende sidefagsforlængelse), skal denne tage initiativ til at iværksætte efteruddannelse og supplerings for den pågældende i henhold til kravene om faglige kompetencer, herunder kravene til bestemte antal ECTS-point”, står der i mailen.

Undervisningsministeriet: Det har altid været planen

Ifølge Undervisningsministeriet har det hele tiden været planen, at de over 300 dimittender fra ECTS-sagerne på Aarhus og Aalborg Universiteter skulle indhente den manglende undervisning.

Men på Aalborg Universitet har de intet hørt om denne regel, før universitetsavisen Omnibus skrev om sagen i begyndelsen af marts. Det fortæller studiechef ved Aalborg Universitet Lone Vestergaard.

“Sidst vi hørte fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, var, da de sendte os instruksen i juni. Så den må vi forholde os til, indtil vi får andet at vide”, siger Lone Vestergaard.

Kristian Thorn fra Aarhus Universitet ønsker ikke at stille op til interview, men skriver i en mail

til Magisterbladet, at Aarhus Universitet også bare har fulgt den instruks, de er blevet givet af Uddannelses- og Forskningsministeriet den 21. december sidste år.

Uddannelses- og Forskningsministeriet skriver i en mail til Magisterbladet, at det er gymnasiernes og ikke universiteternes ansvar at følge op på, om de berørte dimittender med pædagogikum har de faglige kompetencer, gymnasieloven kræver.

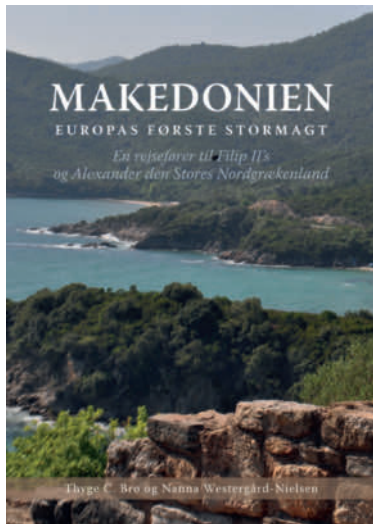
Gymnasiernes eget ansvar

Ansvar for ligger derfor nu på de enkelte gymnasierektorer, som skal tjekke, hvorvidt deres nuværende og fremtidige ansatte har faglige mangler.

Formand for Danske Gymnasier Birgitte Vedersø bekræfter, at rektorerne har fået en ny opgave på hånden, da de ikke tidligere har været opmærksomme på ansatte fra Aalborg og Aarhus Universiteters manglende ECTS-point.

“Vi kendte ikke til fejlen, da de pågældende undervisere blev ansat, så vi skal nu løse problemet. Dette gør vi gerne, da vi ønsker, at gymnasiernes har så kompetente undervisere som muligt”, siger Birgitte Vedersø.

Hun forklarer, at Danske Gymnasier lige nu er i dialog med Undervisningsministeriet samt Uddannelses- og Forskningsministeriet om, hvem der skal betale for uddannelserne til de ramte dimittender. ■



ARKÆOLOGI

MAKEDONIEN – EUROPAS FØRSTE STORMAGT. EN REJSEFØRER TIL FILIP II'S OG ALEXANDER DEN STORES NORDGRÆKENLAND

Thyge C. Bro og Nanna Westergård-Nielsen
Aarhus Universitetsforlag, 2018, 330 sider, 299,95 kr.

I bogen guides læserne til de mange spændende antikke byer i det smukke og storslåede makedonske landskab, der endnu er næsten uberørt af masseturisme. I 1977 fandt græske arkæologer en intakt kongegrav, der viste sig at være Filip II's. Den makedonske kong Filip II levede i 300-tallet f.Kr. og var far til Alexander den Store. Under Filip II og Alexander den Store blev hellenismen født - og den bidrog senere afgørende til den europæiske udvikling og identitet. Makedonien var dengang en stormagt, og det ses i landets mange spektakulære fund. Filip II's grav var fyldt med guld, våben og smykker, og arkæologer har derudover fundet over 100 kammergrave - de fleste med unikke vægmalerier. Endnu i dag kan man besøge velbevarede antikke byer i Makedonien, og bogen guider bl.a. til den gamle hovedstad Pella, hvor der er rester af kongepaladset, huse, templer og offentlige bade.

Se flere bøger på magisterbladet.dk.



HISTORIE

Family Lives – Aspects of Life and Death in Ancient Families

Kristine Bøggild Johannsen og Jane Hjarl Petersen (red.)
Museum Tusulanums Forlag, 2019, 341 sider, 318 kr.

I dette rigt illustrerede bind undersøges familien og dens mange konstellationer i både den private og den offentlige sfære i antikkens græske og romerske samfund. Forfatterne anskuer emnet fra forskellige synsvinkler - fx religion, social status, alder og køn - og belyser en bred vifte af aspekter, der har med familien at gøre: familiens rolle i oikos/domus, teaterforestillinger og begravelsessammenhænge; hvordan familien afspejles i votivpraksisser, politisk propaganda og i den romerske flåde; og hvordan kønsroller manifesterer sig både offentligt og privat. "Family Lives" dækker geografisk og kulturelt bredt i Middelhavsområdet i antikken.

POLITIK

Nu vi taler om demokrati

Asser Amdisen
Haase Forlag, 2018, 192 sider, 179,95 kr.

Demokrati er noget, vi danskere tager for givet. Men fungerer det moderne demokrati hensigtsmæssigt, eller er vi ved at sætte det over styr? Er partisystemet forældet? Kan demokratiet forvaltes bedre ved for eksempel helt at afskaffe partierne? Frederik 7. nærmest kastede en grundlov i hovedet på en flok kampklare nationalliberale i 1849. Hvad denne demokratiets lidt tilfældige entré i danmarkshistorien har betydet, kaster historiker Asser Amdisen lys over, når han underholdende fortæller om forudsætningerne for demokratiet som styreform og bramfrit analyserer konsekvenserne af de seneste 170 års politik.

PÆDAGOGIK



Social- og specialpædagogik i pædagoguddannelsen

Tim Vikær Andersen (red.)
Hans Reitzels Forlag, 2019, 624 sider, 400 kr.

Social- og specialpædagogik er i fokus i disse år - som praksis- og professionsfelt, som vidensfelt og som uddannelsesfelt. Fokus er bl.a. på, hvad der kendetegner denne særlige form for pædagogik (eller pædagogiker): Hvad kan social- og specialpædagogikken bruges til? Hvem retter den sig imod? Hvordan skal den udføres i praksis? Og hvordan uddanner man til den? Denne omfattende grundbog diskuterer alle disse spørgsmål og flere til. Den er skrevet med særligt henblik på specialiseringen i social- og specialpædagogik på pædagoguddannelsen, men er også aktuel at anvende på kandidat-, master- og diplomuddannelser, der beskæftiger sig med social- og specialpædagogik.

SUNDHED

Træk vejret & hold fødderne på jorden – Grounding: Hvordan man bevarer en sund psyke og et sundt legeme

Birthe Bavnbæk
Forlaget Allium, 2018, 188 sider, 210 kr.

Accepterer vi, at mennesket er et åndeligt væsen, må vi også acceptere, at sundhed er knyttet til åndelighed og en god jordforbindelse. Når

grounding er til stede, kan man klare mange funktioner samtidig. Bogen er ment som en selvhjælpsbog til at sætte fokus på sundhed med bl.a. håndtering af stress, øget kropssvindsel og muligheder for udvikling gennem grounding. Bogen er rigt illustreret med praktiske øvelser. Der sættes særligt fokus på åndedrættet og bevægeapparatet. Bogen kan læses som et hele, men kan også bruges som et opslagsværk med vejledninger og praktiske øvelser.

FILOSOFI



Ensomhedsparathed – Eksistentialismens aktualitet

Hans Hauge
Eksistensen, 2019, 117 sider, 159,00 kr.

Bogen fortæller historien om eksistentialismens opståen, død og genopstandelse i nyere tid. Bogen fortæller på en ny måde historien om, hvordan eksistentialismen opstod i 1930'ernes Tyskland, blev populær i 1940'ernes Paris, kom til England i 1950'erne og dukkede op i Danmark i 1960'erne for så at forsvinde. Modstanden mod den kom først fra nazismen, dernæst fra katolicismen og kommunismen, så fra neomarxismen, og i dag kommer modstanden fra naturalismen og positivismen. Forskellige danske tænkeres tanker diskuteres, dissekeres og dekonstrueres. Eksistentialismen, individets filosofi, er vendt tilbage.

Arbejdet forstyrrer søvnen for hver anden ph.d.-studerende

Selv om mange ph.d.-studerende kan tale med vejledere og kolleger om deres bekymringer, går arbejdet ud over privatlivet for mere end hver tredje ph.d.-studerende.

DET ER MOTIVERENDE og fagligt tilfredsstillende at være ph.d.-studerende, og mange er en del af et godt fagligt og socialt miljø på universiteterne. Men det kan også være stressende og ensomt at være ph.d.-studerende i Danmark.

Det viser en ny undersøgelse, som Dansk Magisterforening har gennemført sammen med de ph.d.-studerendes landsdækkende organisation PAND, som 1.600 ph.d.-studerende har deltaget i.

Undersøgelsen viser, at 46 procent af de ph.d.-studerende oplever, at arbejdet påvirker søvnen negativt, mens cirka 40 procent giver udtryk for, at arbejdet går ud over deres humør og sociale liv.

Marco Nardello er medformand i PAND, og han er ikke så overrasket, for han mener, at ph.d.-studerende er så engagerede i deres arbejde, at det kan være svært at undgå.

“Vi arbejder med viden, og det er krævende at tilegne sig

det nyeste nye inden for sit felt på relativt kort tid, så man også kan bidrage til sit felt”, siger Marco Nardello, som er ph.d.-studerende ved Institut for Materialer og Produktion på Aalborg Universitet.

“Så på den ene side er det positivt, at de er så engagerede, og på den anden side er det ikke godt, hvis det påvirker privatlivet alt for meget”, siger han og fortæller, at PAND i løbet af året vil skabe synlighed omkring fx psykologtilbud på det enkelte universitet, så alle ved, hvilke muligheder der er for at få hjælp og støtte på deres universitet.

Brug kollegafællesskabet

Niels Glæsner er konsulent i Dansk Magisterforening og arbejder med ph.d.-området. Han fremhæver det som positivt, at cirka fire ud af fem ph.d.-studerende kan tale med deres nærmeste kolleger om deres bekymringer.

HVAD KAN DU GØRE?

- I pjecen “Stærkere arbejdsfællesskaber på universiteterne” får du en guide til bedre samarbejde og faglig feedback i forsker- og undervisergrupper. Du kan downloade pjecen fra arbejdsmiljoweb.dk.

- Hvis du kan samle nogle kolleger, kommer DM gerne ud og faciliterer jeres møde, og som DM-medlem kan du altid ringe til DM og få rådgivning og sparring om karrieren.

nå det hele”, siger Niels Glæsner, som selv forsvarede sit ph.d.-projekt for et halvt år siden.

Hver tredje er ensom

Cirka hver tredje ph.d.-studerende mener, at livet som ph.d.-studerende er ensomt, og derfor arbejder PAND med at styrke ph.d.-studerendes muligheder for at få et netværk.

Marco Nardello fortæller, at de deler erfaringer i PAND-netværket, fx om hvad de forskellige universiteter gør for at få de studerende til at trives.

“Nogle steder har man en masse sociale aktiviteter hver uge såsom fælles morgenmad og andre arrangementer i løbet af året, så man faktisk kan deltage i noget hele tiden”, siger han.

Men det er kun nogle universiteter, der har det, og Aalborg Universitet er et godt eksempel. Fx er den lokale ph.d.-organisation meget aktiv.

“Medlemmer af ph.d.-organisationen tager en runde 1-2 gange om året, hvor vi hilser på alle ph.d.-studerende for at skabe personlig kontakt. Det er blevet en stor succes, for folk føler, at der er andre ph.d.-studerende, som bekymrer sig om dem og gør noget for dem, så det har udviklet sig til noget rigtig godt”, siger Marco Nardello, som mener, at de gode erfaringer skal spredes til alle universiteter.

“For når det kommer til stykket, ønsker vi os alle et godt arbejdsmiljø, så vi kan blive ved med at arbejde”, siger han. ■

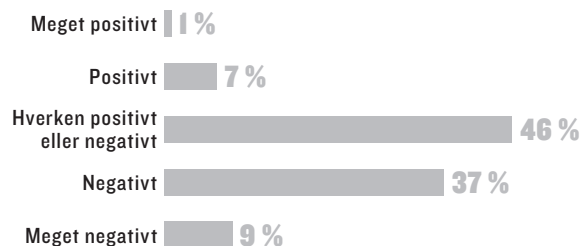
“Det viser, at der er nogle ressourcer på universiteterne, som de studerende kan bruge”, siger han.

“Man skal turde tale om det. Både med andre ph.d.-studerende og med øvrige kolleger, for måske kan man gøre noget ved det i fællesskab”, siger Niels Glæsner.

Han synes også, det er positivt, at to ud af tre kan tale med vejlederen om de bekymringer, som handler om arbejdet.

“For det er vigtigt, at ph.d.-projektet er godt struktureret, og derfor skal man bruge vejlederen til at opbygge et godt ph.d.-forløb, så man ikke går og bekymrer sig for meget om, hvorvidt det, man laver, er godt nok, og om man kan

HVIS DU SER TILBAGE PÅ DE SENESTE TO UGER, HVORDAN HAR ARBEJDET SÅ PÅVIRKET DIN SØVN?



Tænk større

Lønsikring:

Få ekstra tryghed
i din privatøkonomi

Op til 30.000 kr. oveni dagpengene pr. måned

Hvis uheldet er ude, og du mister dit job, kan en lønsikring sikre dig mod en større økonomisk nedgang. Det er en privattegnat forsikring, som tilbydes alle medlemmer af Magistrenes A-kasse – og som mange tusinde medlemmer allerede har sagt ja tak til.

Faktisk kan du med en lønsikring lægge op til 30.000 kroner oveni dagpengene pr. måned.

Bonus! MA er den eneste a-kasse i Danmark, hvor du kan beholde din lønsikring indtil den måned, hvor du fylder 65,5 år svarende til den officielle pensionsalder. Vi lytter til vore medlemmer og tilretter lønsikringen til deres behov.

Læs mere

Læs mere på ma-kasse.dk/loensikring – her finder du også en beregner, så du kan se, hvad lønsikringen betyder for dig, og hvad den præcis koster. Det er også her, du kan bestille forsikringen.



A-kassen for
humanister og scient.er

Justering af førtidspension har ringe effekt

Trods reform stiger antallet af syge og nedslidte, der havner i årelange ressourceforløb.

SYGE BORGERE SKAL KUN være i ressourceforløb, hvis der er en realistisk forventning om, at de kan udvikle arbejdsevnen.

Sådan lød sidste års præcisering af loven om førtidspension og fleksjob, efter langvarig kritik af at kommuner iværksætter nytteløse ressourceforløb for syge og nedslidte borgere uden arbejdsevne.

Men trods præciseringen af reglerne fortsætter kommunerne i stor stil med at iværksætte nye ressourceforløb. De første to kvartaler efter lovændringen sendte kommunerne 3.100 borgere ud i nye ressourceforløb

sammenlignet med 3.500 i samme periode året før, viser de seneste tal fra Jobindsats.dk. I 2017 var antallet 3.750.

Ifølge arbejdsmarkedsforsker ved Aalborg Universitet Iben Nørup viser opgørelsen i bedste fald en meget lille ændring i kommunernes praksis.

Samtidig vokser omfanget af langvarige ressourceforløb hastigt. Mens knap 1.000 borgere i starten af 2017 havde været i et ressourceforløb med et omfang på mere end tre år, var antallet ved udgangen af 2018 vokset til 5.650.

“Jeg opfattede regelændringen i 2018 som signalpolitik, og

“De her tal tyder ikke på, at kommunerne har foretaget nogen væsentlig ændring i deres praksis”.

Iben Nørup, arbejdsmarkedsforsker, Aalborg Universitet

de her tal tyder ikke på, at kommunerne har foretaget nogen væsentlig ændring i deres praksis. Men det er nok ikke overraskende, for uklarheden om, hvor lidt arbejdsevne man kan nøjes med at hente ud af borgerne, er der fortsat”, siger hun.

En principiel dom i Østre Landsret har på baggrund af den gældende lovgivning afgjort, at selv meget syge borgere med en væsentlig begrænsning i arbejdsevnen skal i ressourceforløb, når “det ikke på forhånd kan anses for åbenbart formålsløst” at udvikle bare en lille rest af arbejdsevne.

Fra ressourceforløb til folkepension?

Socialdemokratiet har i sit udspil om tidlig tilbagetrækning fra ar-

bejdsmarkedet peget på, at “mennesker, der ikke er direkte omfattet af rettidigheden, men som på anden vis er nedslidte, har nedsat arbejdsevne eller fysiske eller psykiske gener, skal kunne visiteres til tidlig folkepension”.

Socialdemokratiets beskæftigelsesordfører, Leif Lahn Jensen, ønsker ikke at svare på, om partiet her vil omfatte langvarigt syge, der i dag er omfattet af reglerne om ressourceforløb og førtidspension. En visitering til tidlig folkepension vil betyde en væsentlig lavere ydelse end førtidspension.

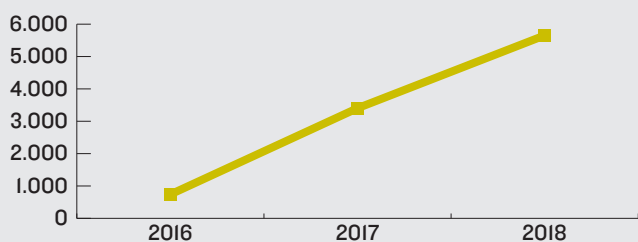
“Det her er helt uafhængigt af førtidspensionsreformen. Det eneste, vi kan sige, er, at der er to spor. Ét, hvor det er en retfærdighed, og ét, hvor man kan visiteres til pension. Hvordan udmøntningen bliver, og hvem der omfattes, kommer vi til at bruge meget snak på”, siger han.

Enhedslistens beskæftigelsesordfører, Finn Sørensen, vurderer, at Socialdemokratiet med udspillet har opgivet at forbedre loven om førtidspension og fleksjob.

“Det viser, at de kun har tænkt sig at komme med en billig erstatning for førtidspensionen og efterlønnen. Det er uværdigt at spise folk af med en folkepension, flere år før de faktisk skal pensioneres”. ■

FLERE SIDDER FAST I LANGVARIGE RESSOURCEFORLØB

Antallet af ressourceforløb med en varighed på mere end tre år



Kilde: Kommunale sagsbehandlings- og økonomisystemer, AMFORA, Registeret for arbejdsmarkedsstatistik (RAM)

HJØRRINGS S-BORGMESTER OM RESSOURCEFORLØB:

“Vi piner mennesker”

Lønmodtagere med nedsat arbejdsevne skal på tidlig pension, mens syge og udsatte borgere i ressourceforløb fortsat skal udvikle arbejdsevnen. Det er konsekvensen af S pensionsforslag. Kynisme, siger forfatter.

Socialdemokratiets forslag om tidlig pension retter sig mod lønmodtagere med nedsat arbejdsevne, men ikke syge og udsatte, der længe har stået uden for arbejdsmarkedet. De skal fortsat igennem ressourceforløb, og det ærgrer blandt andre Hjørring Kommunes socialdemokratiske borgmester, Arne Boelt.

“Det her med at pine det sidste ud af folk i ressourceforløb for bare at finde den mindste arbejdsevne, det kunne vi godt være foruden”, siger han.

Har man fulgt med i debatten om reformen af førtidspension og fleksjob, er et vigtigt socialdemokratisk argument for en ny ret til tidlig tilbagetrækning ellers bemærkelsesværdig velkendt:

“Vi skal finde en model, hvor vi undgår de her årelange, hårde forløb, som mange bliver udsat for nu”, har Mette Frederiksen fx sagt til avisen.dk.

Socialdemokratiets forslag hjælper dog ikke de udsatte borgere på kontanthjælp og sygedagpenge, der i dag havner i langvarige ressourceforløb. Målgruppen i Socialdemokratiets udspil er en anden. Det er lønmodtagere, der har mistet 25 eller 50 pct. af deres arbejdsevne, men “er for raske til førtidspension”, har Mattias Tesfaye (S), medlem af Folketingets Beskæftigelsesudvalg, forklaret til Jyllands-Posten.


Valgflæsk til “nedslidte”

For cand.mag. og debattør Lisbeth Riisager Henriksen er Socialdemokratiets udspil en rød klud i ansigtet.

“Mette Frederiksen siger, at hun vil gøre op med årelange, hårde forløb, men det er jo kun for de privilegerede, der længe har haft arbejde. For syge og nedslidte, der ikke har arbejdet så længe, skal ydmygelserne fortsætte. Det er kynisk”, siger Lisbeth Riisager Henriksen.

Hun kalder udspillet valgflæsk til “nedslidte”, der samtidig skal dække over, at Socialdemokratiet ikke har tænkt sig at ændre grundlæggende i aftalen om førtidspension og fleksjob fra 2012.

“Mette Frederiksen har selv skabt et morads af uretfærdighed og usikkerhed for de allermest syge borgere, og pensionsudspillet tyder ikke på, at hun har tænkt sig at gøre noget ved det”, siger hun.



Mette Frederiksen (S) vil give tidlig pension til nedslidte lønmodtagere, men har ikke nogen konkrete forslag til forbedringer af førtidspensions- og fleksjobreformen, som sender syge borgere med stærkt nedsat arbejdsevne ud i årelange ressourceforløb.

Også arbejdsmarkedsforsker ved Aalborg Universitet Iben Nørup peger på, at Socialdemokratiet i sit udspil undgår at forholde sig til, hvad der skal ske med de syge borgere i ressourceforløb. Herunder de ældste.

“Det giver i de fleste tilfælde ingen mening at visitere ressourceforløb til 60-årige. De er syge og ramt af uhelbredelige sygdomme, og havde man kunnet hjælpe dem i beskæftigelse andre steder i systemet, så havde de ikke været i ressourceforløb”.

Ifølge Leif Lahn Jensen har Socialdemokratiet dog ikke glemt de udsatte.

“Vores udspil for nedslidte sker ikke på bekostning af de mest syge. Vi er fuldstændig enige i, at vi skal have førtidspensions- og fleksjobformen til at virke efter intentionen. Det vil sige en hurtigere og mere anstændig måde at behandle de her mennesker på”, siger han.

Men selvom Socialdemokratiet gerne ser ændringer, er partiet ikke kommet med konkrete forslag til forbedringer, påpeger beskæftigelsesordfører Finn Sørensen (Ø).

“Reformen af førtidspensionen bygger på et kafkask princip, hvor kommunen har al magt til at beslutte, at selv den mindste arbejdsevne skal udvikles, medmindre man er døds syg. Pensionsudspillet er et klart signal om, at Socialdemokratiet ikke har tænkt sig at gøre noget ved det”, siger han.

Når det gælder modtagere af ressourceforløb, er de netop karakteriseret ved, at de ikke længere er lønmodtagere. I 2016 havde 69 procent af borgerne i ressourceforløb været uden beskæftigelse i mere end 8 år.

Men udgangspunktet for såvel de nedslidte lønmodtagere i Socialdemokratiets udspil som de mennesker, der havner i ressourceforløb, er ofte sammenfaldende, anfører Iben Nørup.

“Mange af dem har ikke en uddannelse og har haft manuelt, fysisk hårdt arbejde. De har så haft sygdom, hyppige jobskift, længere sygdomsperioder og pauser, hvor det er blevet sværere at blive rask eller fin-

de nyt job. I sidste ende kan de ikke visiteres til andet end kontanthjælp eller ressourceforløb”, siger hun.

Nedslidte industriarbejdere i ressourceforløb

Trods en lovændring sidste år skal udsatte med stærkt nedsat arbejdsevne fortsat tilkendes ressourceforløb, så længe det ikke kan udelukkes, at de kan udvikle arbejdsevnen.

For mange er det forgæves. I 2017 var det fem ud af 307 60-64-årige

“Det giver i de fleste tilfælde ingen mening at visitere ressourceforløb til 60-årige”.

Iben Nørup, arbejdsmarkedsforsker, Aalborg Universitet

borgere, der fik et job efter et afsluttet ressourceforløb. I 60 pct. af alle tilfælde endte det med førtidspension, men først efter flere års forsøg på at udvikle arbejdsevnen i det kommunale beskæftigelsessystem, viser en opgørelse fra jobindsats.dk.

I Hjørring Kommune måtte fem ældre borgere gennemgå ressourceforløb, der i gennemsnit varede 153 uger, før fire blev tilkendt førtidspension, og en enkelt fik et fleksjob.

Samtidig er der sjældent en aktiv indsats for borgere, der har sidet længe i et ressourceforløb. Andelen af “passive”, der ikke har været i et beskæftigelsesrettet tilbud de seneste 12 måneder, var 37 pct. ved udgangen af 2018 - med store lokale udsving. I Fredericia var fx 111 ud af 201 borgere passive, dvs. at de har været på ressourceforløbsydelse i mere end et år, men uden et aktivt tilbud det seneste år. For de 60-64-årige var det 70 pct., der var på ydelsen, men som ikke deltog i et tilbud.

Ifølge Hans Christian Norlyk, jobcenterchef i Fredericia Kommune, er det ikke tilfældigt, at andelen af passive er så høj i Fredericia. Han kalder det et spørgsmål om demografi.

“En stor andel er fysisk nedslidte efter mange års ufaglært industriarbejde, og der er en relativt høj andel

af misbrugere”, siger han. Ifølge pensionsloven kan man først få tilkendt førtidspension, når “alle relevante indsatser”, herunder sociale og sundhedsrettede, er udtømt, påpeger han.

Eller som Hjørring Kommunes socialdemokratiske borgmester, Arne Boelt, siger:

“Vi følger jo bare loven”.

Arne Boelt kan dog godt se, at det kan virke skævt, når Socialdemokratiet på den ene side vil tildele lønmodtagere med “aftjent værnepligt på arbejdsmarkedet” ret til tidlig pension, mens andre med stærkt nedsat arbejdsevne skal udvikle den.

“Folk vil gerne arbejde og være en del af samfundet, hvis de kan. Det er min klare opfattelse. Men vi har den udfordring, at nogle trænger til at trække sig tilbage, fordi de er så nedslidte, at de kun kan arbejde ganske få timer”, siger han med henvisning til såvel lønmodtagere som udsatte på langvarige overførselsindkomster. ■

FAKTA

Så længe varer ressourceforløbene i gennemsnit før tilkendelse af førtidspension for 60-64-årige i udvalgte kommuner:

Assens: 117 uger

Fredensborg: 136 uger

Brønderslev: 39 uger

Frederiksberg: 121 uger

Helsingør: 52 uger

Hillerød: 175 uger

Hjørring: 175 uger

Hvidovre: 116 uger

Lejre: 61 uger

Odense: 85 uger

Rebild: 139 uger

Varde: 61 uger

Viborg: 97 uger

Jammerbugt: 187 uger

Mariagerfjord: 146 uger

Danmark det land i Norden, der har færrest kvindelige ledere

Ligestilling er ikke bøf i Danmark, som har den laveste andel af kvinder på lederposter sammenlignet med de andre nordiske lande. Udviklingen i Danmark står stille, og vi indtager en bundplacering i OECD på området, viser de seneste tal. Det er stærkt bekymrende, siger Institut for Menneskerettigheder.

Andelen af kvinder, som indtager en lederposition i Danmark, er stadig meget lav. Både når man sammenligner Danmark med de andre nordiske lande, og når man sammenligner med resten af OECD.

I 2017 indtager kvinder 27,5 procent af job i "ledende positioner" i Danmark. Det placerer Danmark som det klart dårlig-

ste land i Norden på området og uden som nr. 34 ud af 43 OECD-lande og under OECD-gennemsnittet på 32,5 procent.

Det viser de nye tal fra OECD over "Kvindes andel i ledende positioner" fra 2011 til 2017.

At sagen ikke er bøf i Danmark, når det gælder ligestilling, kan man genkende hos den danske fødevarer-virksomhed Danish Crown, som siden 2017 ellers har arbejdet målrettet på at få flere kvinder både på lederposter og blandt medarbejderne. Tilbage i 2016 kunne Danish Crown nemlig konstatere, at 82 procent af de ansatte var mænd, og på ledelsesgangen var hele 93 procent af stillingerne besat af mænd. Men i dag sidder der kun to kvinder i bestyrelsen på 12. Og af de 50 øverste lederposter er tre besat af kvinder.

"Det er en udfordring, og det handler om et langt sejt træk. Men jeg synes, vi begynder at se gode taktik i organisationen. I vores bestyrelse har vi fået en kvinde mere, så der i dag er to kvinder og 10 mænd", siger HR-direktør i Danish Crown Andreas Friis og konstaterer, at han har et medansvar for udviklingen i fødevarer-virksomheden og derfor ikke er stolt af, at man ikke er nået længere.

"Jeg glæder mig dog over, at vi begynder at flytte noget, men før vi lykkes med at komme helt i mål med at skabe tæt på 50-50-diversitetsfordeling af mænd og kvinder på de eksterne bestyrelsesposter og på ledelsesposterne, så skal vi være i ram-pelyset for ikke at have løst opgaven endnu".

Sverige er førende i Norden

OECD's nye opgørelse viser, at Danmarks andel af kvinder i ledende job i 2017 er lavere, end den var i 2011. Her var kvinders andel 28 procent – og den andel har ikke ændret sig markant siden 2011.

"Det er stærkt bekymrende. Det viser, at skiftende ligestillings-ministres ide om, at vi kan snakke os til en bedre udvikling, ikke passer", siger Bjarke Oxlund, som er chefkonsulent og teamleder for køn og ligestilling i Institut for Menneskerettigheder.

I 2017 er Sverige ifølge OECD's opgørelse klart det mest ligestillede nordiske land. I Sverige indtager kvinderne 39 procent af de ledende poster, og dermed er Sverige placeret som nummer ni i OECD.

Norge ligger lige efter som nummer 12 i OECD med en kvindelig andel af ledere på 38,4 procent. Derefter

"Det er stærkt bekymrende. Det viser, at skiftende ligestillings-ministres ide om, at vi kan snakke os til en bedre udvikling, ikke passer".

Bjarke Oxlund, chefkonsulent og teamleder for køn og ligestilling i Institut for Menneskerettigheder



Sagen er ikke bøv i Danmark, når det handler om ligestilling, og det mærker man bl.a. i fødevarevirksomheden Danish Crown, som siden 2017 ellers målrettet har arbejdet på at få flere kvinder ind i ledelsen.

Bedre placering til Danmark har lange udsigter

Danmark er ikke så aktiv som hverken Sverige, Norge eller Island i arbejdet for, at mænd og kvinder deler opgaven med at passe børn. Der er ingen øremærket barsel til fædre i Danmark, mens Sverige, Island og Norge har skabt incitament til at få forældre til at dele barslen mere ligeligt.

“I de andre nordiske lande har fædre op til 12 ugers barsel reserveret specielt til dem. Som forventet tager disse fædre derfor mere barsel, end de gjorde før disse reformer”, siger Olivier Thévenon.

Danmark bliver inden for nogle år pålagt at øremærke barsel til fædre. Det står klart, efter at EU-Parlamentet og EU’s medlemslande i januar måned blev enige om, at der fremover skal øremærkes to måneders barselsorlov til hver forælder. Holder faren ikke sin orlov, kan moren ikke overtage den, og den mistes derfor. De nye regler forventes at træde i kraft inden for tre år.

“To måneders øremærket barsel til hver forælder vil få en betydning”, siger Bjarke Oxlund og påpeger, at de danske politikeres modstand mod presset fra EU om øremærket barsel til fædre går på, at man hidtil har omtalt den danske barselsordning som “kønsneutral”.

“Men det er den jo ikke. De danske regler tager udgangspunkt i, at kvinden tager det meste barsel, og der er også øremærket mere barsel til kvinden. Man skal tage initiativ for at få rykket en del af barslen fra moren over til faren, og derfor ligger Danmark så lavt”, siger Bjarke Oxlund.

Vil de to måneders øremærket barsel til danske fædre betyde, at Danmark vil blive placeret bedre i fremtiden?

“Ja, det tror jeg, men det vil tage lang tid. Nu skal forslaget først igennem hele EU-systemet og derefter få en effekt herhjemme. Det har lange udsigter. I mellemtiden vil de andre nordiske lande formentlig rykke sig endnu mere foran Danmark”, siger Bjarke Oxlund. ■

ter kommer Finland som nr. 26 og Island som nummer 29 med henholdsvis 31,4 og 30 procent.

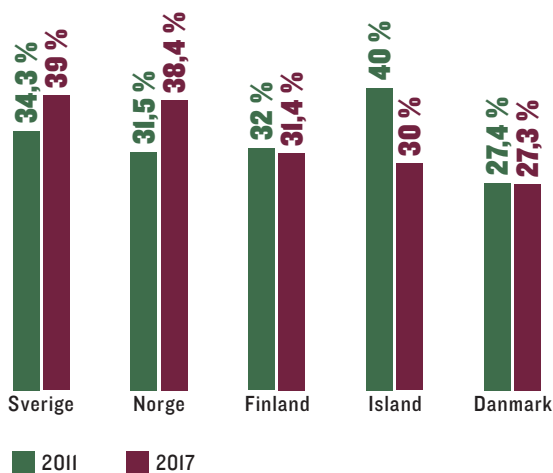
“Det er rigtigt, at Danmark er placeret i bunden af OECD-landene, når det gælder kvinders andel af ledelsesposter. Især når vi sammenligner Danmark med andre nordiske lande som Sverige og Norge, halter Danmark bagefter”, siger socialpolitikøkonom i OECD Olivier Thévenon til Magisterbladet.

At Danmark både halter bag efter vores nordiske naboer og ligger i bunden af OECD, skyldes ifølge Olivier Thévenon flere faktorer.

“Kvinder er stadig meget underrepræsenterede i den private sektor, hvor karrieremulighederne er høje. Kvinder i Danmark, men også i Sverige og Norge, foretrækker stadig at gøre karriere i den offentlige snarere end i den private sektor, i hvad der stadig ses som traditionelt kvindelige områder som sundhedspleje og uddannelse”, siger Olivier Thévenon.

Han forklarer videre, at kvinder, der gør karriere i den private sektor, desuden ofte formindsker deres egne chancer for at få de ledende positioner i en virksomhed, da de i særlig grad arbejder inden for områder som HR, kommunikation og markedsføring. Det er områder, der typisk ikke giver kandidatur til en position som CEO eller bestyrelsesmedlem.

ANDEL AF KVINDER I LEDEDE POSITIONER I NORDEN (%)



Kilde: OECD, Women's share of managerial positions 2017

OECD-PLACERING I 2017

SVERIGE	9
NORGE	12
FINLAND	26
ISLAND	30
DANMARK	34

Kilde: OECD, Women's share of managerial positions 2017

Uddannelsesforløb, der styrker din faglighed og din karriereudvikling.



DM samarbejder med VIA University om to forløb, der udbydes i Aarhus. Begge forløb giver ETCS-point som en del af en diplomuddannelse.

Playmaker – Skab resultater gennem samskabelse

Du lærer at agere mere professionelt, når du skal lede og facilitere udvikling af din organisations opgaver og projekter. Du deltager fysisk fire gange i bootcamps, hvor erfaringer reflekteres og analyseres i aktionsforskningscirkler med sparring fra læringspartnere fra VIA. Imellem de fire bootcamps arbejder du individuelt eller i gruppe ved hjælp af en IT-baseret personlig e-portfolio, virtuelle videnstationer og -grupperum.

Kurset giver 10 ECTS point og indgår i Diplomuddannelsen i ledelse

4 kursusdage og en eksamen.

Alle dage kl. 10.00 - 15.30 i Aarhus

Forvaltningsret

Dette forløb giver dig viden om de juridiske retningslinjer, der har indflydelse på dit arbejde med sagsbehandling. Det er målrettet DM's medlemmer, der ikke har juridisk baggrund.

Kurset giver 10 ECTS point og indgår i Diplomuddannelsen i offentlig forvaltning og administration

6 kursusdage og en eksamen.

Alle dage kl. 9.00 - 15.00 i Aarhus

Læs mere på dm.dk/kalender



ARBEJDSMARKED

DEN DANSKE MODEL I DEN OFFENTLIGE SEKTOR – DANMARK I ET NORDISK PERSPEKTIV

Laust Kristian Høgedahl
Djof Forlag, 2019, 280 sider, 380 kr.

Den såkaldt danske model på det offentlige område er de senere år blevet udfordret. Den danske model indebærer, at arbejdsmarkedets parter, dvs. lønmodtagere og arbejdsgivere, forhandler kollektive overenskomster og løser konflikter uden statslig indblanding. Modellen virker imidlertid bedre på det private end på det offentlige område. Denne bog analyserer nogle af de store udfordringer, der opstår, når et forhandlings- og konfliktløsningssystem flyttes fra den private til den offentlige sektor. For eksempel spiller den offentlige mening en stor rolle, allerede når en risiko for en arbejdskonflikt er under opsejling. Forligsinstitutionens rolle og funktion er også meget anderledes på det offentlige område. Det samme gælder for lovindgreb som afslutning på en arbejdskonflikt. I en nordisk sammenhæng er der flere eksempler på, at der er foretaget tilpasninger af forhandlingsmodeller på det offentlige område. På den baggrund præsenterer bogen også en række forslag til mulige justeringer og tilpasninger af den danske model på det offentlige område.

Se flere bøger på
magisterbladet.dk.



ANTROPOLOGI

Æresrelateret social kontrol

Bo Wagner Sørensen, Sofie Danneskiold-Samsøe og Yvonne Mørck
Akademisk Forlag, 2019, 320 sider, 299,95 kr.

Æresrelateret social kontrol bryder med individuelle retigheder, altså retten til at bestemme over egen krop, følelser, relationer og identitet. Denne bog giver fagfolk et solidt ståsted, når de møder udfordringer med denne form for social kontrol. Bogen henvender sig til fagpersoner og studerende inden for velfærdsprofessionerne og alle andre, der ønsker at forstå, hvad der motiverer æresrelateret social kontrol. Bogen bygger på antropologisk og sociologisk teori om ære, skam og vold, samtidig med at den bidrager til en mere generel forståelse af kultur, patriarkalske familier og forandringer i personlige liv.

KOMMUNIKATION

Dialogisk procesfacilitering

Helle Alrø, Lise Billund og Poul Nørgård Dahl (red.)
Aalborg Universitetsforlag, 2018, 186 sider, 250 kr.

Bogen henvender sig til studerende, undervisere og forskere på universiteter og professionsuddannelser samt konsulenter og ledere, der teoretisk og praktisk beskæftiger sig med facilitering af forandrings- og udviklingsprocesser. Bogen har fokus på dialogisk procesfacilitering. Dialog forstås som en samtale med særlige kvaliteter præget af deltagerens nysgerrige, undrende, udforskende, kontakfulde og dvælende forholdemåder, hvor nye forståelser kan opstå og emergere i samspillet. Deltagerne forholder sig til det fælles tema ved at spille ind og tænke med på andres in-

put. Dialog er derfor oplagt i forhold til samtaleprocesser, hvor man ønsker at arbejde med udvikling og forandring.

KULTURHISTORIE



Danmark set gennem et cykelhjul

Martin Zerlang
Gads Forlag, 2018, 288 sider, 399,95 kr.

Denne bog handler om cyklens kulturhistorie i Danmark fra de første forsigtige tråd i pedalerne i det 19. århundrede og frem til moderne tid, hvor cyklen har indtaget bybilledet som en signatur for en sund livsstil. Der er noget i landskabet, som har sikret cyklens sejrsgang, måske også noget i befolkningens karakter, helt bestemt noget i byernes udformning, som har gjort cyklen til danskernes nationale køretøj. Cyklen har gennem mere end 100 år været koblet til noget særligt dansk, og det har manifesteret sig i kunst, litteratur, musik, arkitektur og film, hvortil selvfølgelig kommer cykelsporten.

KUNST

Terræn – Veje ind i samtidskunsten

Camma Juel Jepsen, Rasmus Kjærboe, Sine Krogh og Martin Søberg (red.)
Aarhus Universitetsforlag, 2019, 288 sider, 299,95 kr.

Samtidskunsten og dens vilkår har ændret sig markant siden årtusindskiftet. Ny viden, teorier og metoder finder konstant vej ind i kunstverdenen, og kunsten er for

længst blevet et spørgsmål om holdning, stillingtagen og fortolkninger af den verden, vi lever i. Det er kun blevet vanskeligere at danne sig et overblik over kunstens mangfoldighed. Men der er hjælp at hente. Bogen sonder det uoverskuelige terræn, som samtidskunsten i Danmark udgør. I bogen udfoldes de store linjer i samtidskunstens tilstand, og der zoomes ind på detaljerne med værknære undersøgelser af blandt andet lyd- og performancekunst. Samlet set fungerer "Terræn" som en vejviser til samtidskunsten.

ARKÆOLOGI



Danmarks middelalderlige tiggerklostre – Franciskanernes og dominikanernes bygningskultur

Morten Larsen
Jysk Arkæologisk Selskab i samarbejde med Vendsyssel Historiske Museum, 2018, 248 sider, 277 kr.

Tiggerordenene opstod i 1200-tallet og fik stor betydning for udviklingen af det middelalderlige klostervæsen. I 300 år var disse ordener således en integreret del af det danske samfund, og ved middelalderens ophør fandtes der tiggerklostre i en stor del af landets købstæder – ofte store, ekstravagante klosteranlæg. Disse anlæg og deres bygningshistorie er emnet for denne bog, der med udgangspunkt i bevarede monumenter og arkæologiske undersøgelser belyser tiggerordenernes bygningskultur.

301 forskere fik et chok med årsopgørelsen

Pludselig fik en lang række forskere besked om at betale store summer tilbage i skat, fordi deres forskningsprojekter havde fået støtte. Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte beklager fejlen.

IKKE ALLE ER LIGE HELDIGE med deres årsopgørelse. Nogle får sig selvfølgelig en glædelig overraskelse, mens andre får sig et rap over nallerne. Og så er der andre igen, der får skattetæsk, så de er ved at falde ned af stolen.

Professor Mogens Nicolaisen fra Aarhus Universitet hører til den sidste gruppe. Han fik for nyligt en mail fra Skat om, at de havde ændret hans årsopgørelse for 2017.

“Du mangler at betale: 588.388 kr.”, lød den dystre melding. De første 192.167 kroner skulle betales til april.

“Jeg skyndte mig selvfølgelig at ringe til Skat for at høre, hvordan det kunne være, at jeg pludselig skulle betale så meget. Men de kunne ikke sige noget”, erindringer Mogens Nicolaisen.

Det gik dog hurtigt op for ham, at der var sket en fejl, og at den formentlig ikke lå hos Skat, men hos

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte. Han kunne nemlig se i den nye årsopgørelse, at styrelsen havde indberettet, at han havde haft en personlig indkomst fra styrelsen på lidt over en mil-

lion kroner. Det havde han ikke, men han havde til gengæld fået midler til et forskningsprojekt, og de midler svarede akkurat til det, styrelsen havde indberettet som personlig indkomst.

“Jeg fik ingen undskyldning fra styrelsen og heller ikke noget officielt, skriftligt svar om, at de havde begået en fejl. Det kunne jeg godt have tænkt mig, efter at jeg har været udsat for denne her kaffaske situation”.

Mogens Nicolaisen, professor

lion kroner. Det havde han ikke, men han havde til gengæld fået midler til et forskningsprojekt, og de midler svarede akkurat til det, styrelsen havde indberettet som personlig indkomst.

“Jeg ringede så til styrelsen. De kunne heller ikke sige ret meget, men de gav besked om, at de

ville ringe tilbage”, fortæller Mogens Nicolaisen.

Det skete ikke lige med det første. Der gik lang tid, før han fik svar. Og det var ikke styrelsen, men Skat, der kom med det endelige svar om, at der rigtignok var sket en fejl, og at han alligevel ikke skulle betale en halv million tilbage i skat.

“Jeg fik ingen undskyldning fra styrelsen og heller ikke noget officielt, skriftligt svar om, at de havde begået en fejl. Det kunne jeg godt have tænkt mig, efter at jeg har været udsat for denne her kaffaske situation, og jeg havde også i telefonen direkte bedt dem om at sende mig en bekræftelse på skrift”, siger han.

Mogens Nicolaisen fortalte sine kollegaer om den besynderlige episode, og til hans store overraskelse udbrød en af dem, at han da også havde været udsat for den samme fejl. Han skulle bare betale 2,2 millioner tilbage i skat.

“Vi arbejder på en forholdsvis lille afdeling, så når to forskere alene her har været udsat for det samme, så tænker vi, at det

må være en større fejl, som har ramt flere forskere. Vores teori er, at det har noget at gøre med, at styrelsen er blevet udflyttet, og at de så har haft rod i den forbindelse”, fortæller Mogens Nicolaisen.

Da Magisterbladet henvender sig til Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte, viser det sig, at Mogens Nicolaisen og kollegaerne har ret i den ene af teorierne. 301 forskere har fejlagtigt fået indberettet udbetalinger fra styrelsen som skattepligtig B-indkomst, oplyser styrelsen i et skriftligt svar.

Styrelsen, der er blevet udflyttet til Svendborg, oplyser dog også, at fejlen ikke har noget med udflytningen at gøre.

“Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte beklager fejlen og den forvirring, der er opstået som følge af den. Den seneste melding, vi har fra Skattestyrelsen, er, at der bliver udarbejdet nye årsopgørelser for de berørte forskere for at fjerne de fejlagtige indkomster. Hermed skulle fejlen være løst”, skriver de i svaret. ■

Dette er et gammelt forslag til en ændring af din årsopgørelse, som ikke er blevet brugt.

Du får en ny årsopgørelse

Du modtager dette forslag til ændring af din årsopgørelse for indkomståret 2017, da vi har modtaget nye oplysninger. Styrelsen for Forskning og har indberettet 1.063.440,00 kr. Derfor har vi forhøjet din indkomst. (Reglerne står i Statsskattelovens § 4). De beløb, vi foreslår, er markeret med et "B".

Hvis du er enig i beløbene, skal du ikke gøre noget. Så får du automatisk en ny årsopgørelse efter 15. februar 2019. Du kan også vælge at klikke på Godkend forslag. Derefter kan du se din årsopgørelse med det samme. Renter på årsopgørelsen kan være forskellig fra renten på forslaget, da renten afhænger af, hvornår årsopgørelsen stemples. Er du ikke enig, skal du skrive til os senest den 15. februar 2019. Baggrund, hvorfor du er uenig og vedhæft eventuelt dokumentation. Klik på Kontakt. Forslaget til den nye skatteansættelse er sendt på grund af skatteforvaltningslovens §20.

Resultat af årsopgørelsen

Du mangler at betale: **588.388 kr.**

Årsopgørelsen er udarbejdet af Skattestyrelsen, som er en del af skatteforvaltningen

Du skal betale de 588.388 kr. sådan:

April 2019:	kr. 192.167
Maj 2019:	kr. 192.167
Juni 2019:	kr. 189.194
Juli 2019:	kr. 2.972
August 2019:	kr. 2.972
September 2019:	kr. 2.972
Oktober 2019:	kr. 2.972
November 2019:	kr. 2.972

Indkaldelse til ordinær kongres

Kongressen er Dansk Magisterforenings øverste politiske myndighed. Kongressen samles til ordinært møde hvert tredje år. Hermed indkaldes de kongresdelegerede til ordinær kongres d. 25.-26. maj 2019 på Hotel Scandic Copenhagen med følgende, foreløbige dagsorden.

Lørdag 25. maj

Åbning af kongressen
Godkendelse af forretningsorden og dagsorden
Formandens beretning ved Camilla Gregersen
Godkendelse af principprogram
Viden i spil: Klima & miljø. Medlemsoplæg v. Anja Skjoldborg Hansen, ph.d., chefkonsulent ved Nationalt Center for Miljø og Energi, AU
Hilsen fra formand for Akademikerne, Lars Qvistgaard
Frokost
Politiske workshops om de tre temaer i arbejdsprogrammet
Debat og vedtagelse af arbejdsprogrammet
Pause
1. del af behandling af ændringsforslag til vedtægter
Pause
Velkomstdrink, middag og fest

Søndag 26. maj

Åbning af kongressens dag 2 og minikoncert ved koret Papaya
2. del af behandling af ændringsforslag til vedtægter
Viden i spil: Kultur. Medlemsoplæg v. Lars Trap-Jensen, redaktør ved Det Danske Sprog- og Litteraturselskab
Pause
Behandling af forslag om ændringer af reservefondens vedtægter
DM's økonomiske ramme for 2020-2022 og valg af revisorer
Oplæg om fremtidens arbejdsliv v. fremtidsforsker Anne Skare Nielsen, Future Navigator
Frokost
Viden i spil: Digitalisering. Medlemsoplæg v. Lone Malmberg, Institutleder, Institut for Digital Design, ITU
Behandling af resolutioner
Eventuelt samt afrunding ved Camilla Gregersen

Debat og blog

Sidste frist for debatindlæg til nr. 5 er fredag den 3. maj kl. 10. Debatindlæg sendes til magisterbladet@dm.dk.

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



GENOPLIV OK 18-SOLIDARITETEN I PENSIONS KAMPEN

Af **Jens Jonatan Steen**, chefredaktør på Netavisen Pio og folketingskandidat for S

Vi har igennem historien skabt store resultater, når vi har satset på solidaritet på tværs af faggrænser, uddannelseslængde og branche. Sådan kunne det også være i kampen for bedre arbejdsmiljø og differentieret pensionsalder.

Man kan efterhånden ikke være i tvivl om, at landets fagforeninger sætter hårdt mod hårdt i diskussionen om tidligere tilbagetrækning, hvor både Dansk Magisterforening, Djøf og Akademikerne uden tøven vender tomten nedad til differentieret pension.

Jeg ser differentieret pension som en mindre, men dog stadig vigtig del af løsningen.

Vores nuværende pensionsalder er alene baseret på, hvor mange fødselsdage man har afholdt, og ikke på hvor mange år man har tilbragt på arbejdsmarkedet. Det er entydigt til fordel

for os med de længste uddannelser. Tømreren eller sosu'en, der starter på arbejdsmarkedet som 19-årig, får et længere arbejdsliv og kortere otium end akademikerens, der typisk indtræder på arbejdsmarkedet i slut-20'erne. Det giver en indbygget skævhed.

Differentieret pension er samtidig en universel løsning, der giver lige mulighed for tidligere tilbagetrækning for alle, der har knoklet ekstra år på arbejdsmarkedet. Den tidligere pension er derfor også en mulighed for alle djøf'ere eller magistre, der er startet på fuld tid i en tidlig alder.

Og konsekvenserne af en tidlig start på arbejdslivet er 100 procent fakta. Det kan tydeligt aflæses på levealder, arbejdsskader, pilleforbrug, ydelsesfordeling og al mulig anden statistik, der berører nedslidning.

Når jeg som fuldblodsakademiker og medlem af Djøf tillader mig at sætte spørgsmålstegn ved akademikerfagforeningernes afvisning af differentieret pension, beskyldte formanden for Dansk Magisterforening, Camilla Gregersen, mig for nylig i Dagbladet Information for at spille folk ud mod hinanden.

Hvis et enkelt kritisk spørgsmål skulle kunne ødelægge den gode stemning, så tror jeg virkelig, at der er behov for at inddrage flere magistre i samtalen. Jeg møder i hvert fald mange cand.scient.pol.er, cand.mag.er og andre akademikere, der deler min undren over den massive modstand.

Og mange af os kan samtidig huske OK 18, hvor lærere, sosu'er og dommerfuldmægtige stod skulder ved skulder i solidaritetens navn. Dengang kæmpede mange faggrupper for rettigheder, der ikke nødvendigvis gavnede dem selv. Men de tog kampen alligevel.

Det er den slags solidaritet, som jeg drømmer om at få genoplivet. Alle løsninger kan ikke altid gavne alle. Vi må starte et sted, og differentieret pension har allerede ageret murbrækker for arbejdsmiljøet. Så lad os tage det første skridt og dernæst følge op med bedre seniorfortid, styrket arbejdstilsyn, bedre seniortilbud og langt større investeringer i arbejdsmiljøet.

Jeg er en stolt akademiker, men jeg ville kun blive mere stolt, hvis akademikerfagforeningerne genfandt OK 18-solidariteten.

“Jeg er en stolt akademiker, men jeg ville kun blive mere stolt, hvis akademikerfagforeningerne genfandt OK 18-solidariteten”.

Vær med til at sikre stærke kræfter til Danmarks Frie Forskningsfond



Uddannelses- og Forskningsministeriet
Styrelsen for Forskning og Uddannelse

Styrelsen for Forskning og Uddannelse indkalder forslag til medlemmer af Danmarks Frie Forskningsfonds bestyrelse og fem faglige forskningsråd:

DFF | **Kultur og Kommunikation**
DFF | **Natur og Univers**
DFF | **Samfund og Erhverv**
DFF | **Sundhed og Sygdom**
DFF | **Teknologi og Produktion**

DFF's hovedopgave er at investere ca. 1 milliard kroner årligt i forskningsprojekter baseret på forskernes initiativer inden for alle videnskabelige hovedområder. Fonden yder også forskningsfaglig rådgivning til regeringen og Folketinget.

Forslag skal indsendes elektronisk og være Styrelsen for Forskning og Uddannelse i hænde senest **mandag d. 29. april 2019, kl. 16.00**.



DANMARKS FRIE FORSKNINGSFOND
INDEPENDENT RESEARCH FUND DENMARK

Medlemmer af Danmarks Frie Forskningsfond er anerkendte forskere. **Bemærk**, at der er tale om et åbent opslag, hvor alle kan foreslå medlemmer. Se indkaldelserne vedrørende bestyrelsen og de faglige forskningsråd samt yderligere baggrundsinformation på www.dff.dk

SVAR



DM ARBEJDER FOR EN VÆRDIG TILBAGETRÆKNING

Af **Camilla Gregersen**, formand for Dansk Magisterforening

Det er godt, at en værdig afslutning på arbejdslivet har fået politisk fokus. I Dansk Magisterforening har vi længe været optaget af at skabe bedre muligheder for en værdig tilbagetrækning for dem, der mister arbejdsevnen. Derfor har vi sammen med Ældre Sagen foreslået en kraftigt forbedret løsning om seniorfortidspension. Vores politik er, at alle skal have en værdig exit, før de er slidt ned! Det er solidaritet.

Heldigvis har vi et stærkt fællesskab på tværs af fagbevægelsen. Jeg er helt enig i, at OK 18 viste, hvor stort gennemslag det har, når vi på tværs af fag og uddannelse arbejder for fælles løs-

ninger. Min oplevelse er, at sammenholdet fortsat er stærkt, fx har vi på tværs af fagforeninger og interesseorganisationer i flere år arbejdet tæt sammen om fælles krav til forbedringer af reformen af førtidspension og fleksjob.

Og der er mange andre dagsordener, vi er fælles om i fagbevægelsen. Det gælder ikke mindst velfærdsrådet, som er under massivt pres på grund af den demografiske udvikling og nedskæringer. Øget arbejdspress udfordrer kvaliteten og arbejdsmiljøet for alle ansatte på fx hospitaler og uddannelsesinstitutioner.

Vi skal slet ikke acceptere, at mennesker bliver nedslidte af at gå på arbejde. Desværre er arbejdsmiljøet presset på store dele af arbejdsmarkedet. Derfor er der brug for et større fokus på, hvordan arbejdet indrettes, så alle kan holde til et arbejdsliv med mange gode år - også efter pensionsalderen. Vi ønsker et arbejdsliv med et godt arbejdsmiljø og tid til at løse opgaverne. Det kalder på fælles løsninger for et arbejdsliv i balance.

“Vores politik er, at alle skal have en værdig exit, før de er slidt ned!”

MAGISTERDIVERSITET OG KØN PÅ BUNDLINJEN

Af **Hans Bonde**, professor, dr.phil. og **Claus Nelson**, lektor, chefkonsulent

“Når jeg ser, hvad mænd undertiden kan slippe af sted med at sige i modsætning til kvinder, så undrer jeg mig”, siger Anja Philip, formand i Forbrugerrådet Tænk, i det nye MP Magasin fra Magistrenes Pensionskasse.

Vi er nogle DM-medlemmer, der også undrer sig over, hvad MP's formand kan slippe af sted med at publicere fra vores pensionskasse, som er sat i verden for at forvalte medlemmernes økonomiske midler. For hvor mange medlemmer ønsker mon at blive talerør for en ny kønspolitisk kampagne med generaliserende og helt udokumenterede anklager mod mænd som køn?

MP ønsker angiveligt at fremme diversitet i ledelser, fordi “bedre kønsfordeling gavner både virksomheder og afkast”. Virksomheder med den mest mangfoldige ledelse tjener ifølge MP i gennemsnit 12,6% mere end virksomheder med “lavest mangfoldighed i ledelsen”.

“Vi undrer os over, hvor MP's mandat kom fra til nu også at gøre pensionskassen til platform for kønspolitisk agitation”.

på en anden skala end mænd” etc. Alt sammen angiveligt pga. mænds hang til diskrimination og deres flugt fra de hjemlige pligter: “Jeg oplever, at der er meget oldboys network i spil. Det »

Så mere kønsdiversitet og flere kvinder i toppen skal styrke medlemmernes afkast af de investerede pensionsmidler!

MP Magasinet har indbudt Anja Philip som vidne, og hun anklager over 3-4 sider mandekønnet for mange uretfærdigheder: “Mænd slipper ofte lettere”, “Det er et samfundsproblem, at der ikke bliver kigget i kvindernes retning, når den ene og den anden post på lederniveau skal besættes”, “Kvinder bliver målt



TRE EFFEKTIVE RÅD TIL AT LYKKE MED FORANDRINGER I 2019

Uanset om vi taler om fornyelse gennem teknologi eller nye måder at arbejde på, så lykkes vi kun, hvis vi også evner at lede disse forandringer.

Jonathan Løw

Jeg har selv startet 5 virksomheder og rådgiver om forandring i virksomheder og kommuner. Hver gang har det stået klart for mig, at vi i Danmark ikke halter bagefter, når det gælder evnen til at formulere strategier og erklære os forandringsparate. Der er imidlertid en verden til forskel på at være parat og så rent faktisk at eksekvere på planerne.

Det, jeg kalder at være forandringskæbende.

Derfor rejste jeg for nogle år siden ud i verden og inter-

viewede nogle af verdens førende eksperter på området - folk som ledelsesikonerne Otto Scharmer, Edgar Schein, Simon Sinek og Daniel Kahneman samt stifterne af virksomheder som Airbnb, Google, Vestas m.fl.

Her er deres tre mest effektive råd til at sikre, at du lykkes med forandringsprocesser anno 2019:

1. Sæt billeder på forandringerne

Målet med at sætte billeder på forandringerne er således:

- at gøre forandringerne visuelle og derved nemmere at huske i hverdagen.

- at inddrage medarbejderne i god tid, så de føler sig hørt.

2. Sørg for at skelne imellem hvad og hvordan

I forandringsledelse er det afgørende, at du som leder evner at skelne imellem hvad og hvordan. Når I fra ledelsens side har vedtaget den retning, I ønsker, at organisationen skal bevæge sig i, så er dette ikke længere til debat.

Derfor handler det også i punkt to om at efterspørge feedback på, hvordan disse forandringer så

kan gennemføres bedst muligt frem for at søge indspark til, hvorvidt disse forandringer rent faktisk bør finde sted eller ej.

3. Kommunikér, kommuniker, kommuniker

Forandringsplanerne skal med i jeres nyhedsbreve. De skal på intranettet. De skal briefes over frokosten, og de skal integreres i forandringsworkshops.

Ellers forbliver det en strategi, og som vi alle ved, spiser kultur strategi til morgenmad!

Læs hele indlægget på magisterbladet.dk





hænger nok sammen med, at det stadigvæk ofte er kvinderne, der får familien til at fungere (...).”

Vi værdsætter som DM- og MP-medlemmer, at pensionskassen ikke investerer i børnearbejde, olieforurening eller tobak. Men vi undrer os over, hvor MP's mandat kom fra til nu også at gøre pensionskassen til platform for kønspolitisk agitation og kvindelige særkrav om favorisering og diskriminering af mænd ved ansættelser?

Der er ingen evidens overhovedet for bestyrelsesformand Egon Kristensens påstand om, at kønslighed i virksomheders bestyrelser giver bedre beslutninger og bedre resultater, endside 16,2% bedre indtjening. Det er efter alt at dømme ikke køn, men kvalifikationer, erfaring og relevante netværk, der gør forskellen, når der skabes resultater af bestyrelsesmedlemmer m/k.

Der er heller ingen evidens for, at kvinders grad af repræsentation i virksomheders ledelse skyldes udelukkelse fra mænds side.

Der kan derimod være mange gode grunde til, at vi får flere kvinder og mænd i virksomheders ledelse, fordi de benhårdt prioriterer det og inviteres i kraft af deres exceptionelle dygtighed og ikke deres køn.

Det er skammeligt, at vi nu også i MP- og Magisterfora skal trækkes med den ideologiske sammenblanding af ligestilling og kønsbalance. Ligestilling handler om lige rettigheder i udgangspunktet til livsvalg, uddannelse, løn, pension etc., og her er både mænd og kvinder nået rigtig langt i Danmark. Men ligestilling i udgangspunktet giver ikke alle ret til at nå lige resultater - ligestilling er ikke det samme som kønsbalance i resultaterne - lige så lidt som alle har ret til aldersbalance, etnicitetsbalance eller balanceret repræsentation af handicappede.

Vi ser meget gerne flere dygtige kvinder i bestyrelser, professorater m.m. Men kvinder kan godt gå selv - uden krykker fra MP og andre, som mener, at de kun kan klare det med kompensation, favorisering og diskriminering af det andet køn.

Ellers kommer MP ufrivilligt til at bekræfte Anja Philips udsagn om, at "kvinder bliver målt på en anden skala end mænd!" For det er jo det, MP's nye diversitetspolitik er på vej til - at offergøre kvinder ved at måle dem på en anden skala end mænd som det køn, der har brug for hjælp og støtte i form af kønskvoter og diversitetstvang.



POLITIKERLEDE, FRI OS FRA GENERALISERINGER

Af Erik Smidt, forhenværende

I Magisterbladet nr. 3/2019 er der sat fokus på såkaldt politikerlede. Politikerne er nogle, man kan have mistillid til. Ikke bestemte politikere, men politikerne. Men hvis man ikke kan se forskel på Morten Østergaard, Inger Støjberg, Pia Kjærsgaard og Pelle Dragsted, skulle man være gået til Louis Nielsen. Gad vide, om ikke også nogen af dem også læser bøger. Fremsæt gerne konkret kritik af bestemte folketingsmedlemmer eller andre politisk valgte, men lad os blive fri for generaliseringer. Og det er ikke de valgte eller mediernes ansvar, at vi er mange, der ikke orker at være med. Et medlem af DM følger ikke længere med i politik, fordi det negative dræner ham for energi, men siger også: Hvis

vi vil se reel forandring, må vi selv tage affære. Ja, netop, tag hørebofferne af, kom og vær med, og del din positivitet. Det er en falliterklæring, hvis også de veluddannede vender ryggen til. Der bliver ofte talt om "vælgere" og "politikere", som om der er tale om mennesker fra forskellige planeter. Men vi kan ikke gå ind i og ud af politik. Vi står lige midti. Nogle vil gerne vælges, og nogle bliver det, og hvis ikke vi er tilfredse med de valgte indsats, må vi sige det til dem, vælge nogle andre eller selv gøre noget ved det. Hvis jeg henvender mig til et folketingsmedlem, en europaparlamentariker, et regionsrådsmedlem eller et byrådsmedlem og siger: Jeg har stemt på dig af de og de grunde, hvad har du gjort ved det? er jeg overbevist om, at jeg i langt de fleste tilfælde vil få et svar. Så må jeg bedømme svarets kvalitet, og er det ikke tilfredsstillende, må jeg gøre noget ved det. Og hvis ikke jeg selv vil gøre mere, må jeg erkende, at jeg har overladt scenen til Inger Støjberg og Martin Henriksen.

“Fremsæt gerne konkret kritik af bestemte folketingsmedlemmer eller andre politisk valgte, men lad os blive fri for generaliseringer”.

JOBSEKTION



Lektor i dansk sprog og kultur i udlandet

Følgende universiteter i udlandet har ledige tidsbegrænsede lektorater til besættelse fra efterår 2019:

- Serbien:** Beograd / University of Belgrade (fra d. 1. oktober)
- Kina:** Beijing / Beijing Foreign Studies University (fra d. 1. september)
- Østrig:** Wien / Universität Wien (fra d. 1. august)

Besøg vores hjemmeside www.ufm.dk/ lektoratsordningen, hvor detaljerede stillingsopslag med jobbeskrivelser kan ses.

Den enkelte lektor ansættes af universitetet i udlandet. Styrelsen for Forskning og Uddannelse formidler ansættelsen via indstillinger fra Lektoratsudvalget.

Ansøgning

Ansøgningsfristen til stillingerne er **tirsdag d. 23. april 2019**.

Samtaler med ansøgere forventes afholdt af Lektoratsudvalget i København i uge 18 & 19.



Kender du en førstegangsvælger?

Hos Information mener vi, at alle førstegangsvælgere skal have adgang til journalistik, der informerer og sætter til debat.

Derfor tilbyder vi alle førstegangsvælgere gratis digital adgang til Information frem til den 30. juni.

mit.information.dk/valg19

VIL DU LEDE DEN DIGITALE UDVIKLING?

Master i it-ledelse klæder
ledere på til fremtiden.