

magisterbladet

NR. 01 · 2018

MAGASIN FOR MEDLEMMER AF DM · MAGISTERBLADET HAR REDAKTIONEL FRIHED



Nej tak til
"robuste"
psykopater i
chefstolen

SIDE 12

Indianer
eller
urfolk?

Sproget er
en slagmark

SIDE 44

GENERAL-
STREJKE

**KUN I
GAMLE DAGE?**

Nej, siger forskere. Danmark styrer mod
ny storkonflikt **SIDE 15**

6

RÅD

Sådan

**håndterer du
sexchikane
som chef**

SIDE 36



Få det ugentlige overblik og bliv lidt klogere på verden for kun 19,- om ugen

Hvis De savner et seriøst alternativ til den daglige nyhedsstrøm – så er det måske tid til at prøve Weekendavisen. Her går Danmarks bedste skribenter i dybden med det, der er vigtigt. Vi analyserer ugens bevægelser i det politiske landskab og sætter dem ind i den rette sammenhæng. Vi ser på kulturens mangfoldighed. Vi følger den nyeste forskning. Vi anmelder bøger på mange sprog. Og i sektionen *Faktisk* gør vi det hele én gang til for børn.

Bestil nu og få 10 uger for KUN 19 kr. om ugen. Efter prøveperioden fortsætter abonnementet til 44 kr. om ugen. Bestil her:

weekendavisen.dk/19

(De kan også bestille på tlf. 80 20 20 03)



VIND
en drømme-
rejse!

Når De bestiller Weekendavisen, deltager De automatisk i lodtrækningen om en drømmerejse til en værdi af 25.000 kr. Vinderen får direkte besked 30. april 2018.

Velkommen til et nyt år!

2018 er i gang, og med det venter nye udfordringer og mange samfundsdagsordener, der kalder på DM's medlemmer. Det gælder på miljø- og klimaområdet, hvor de færreste kan være i tvivl om, at der er brug for ekspertise. Og det gælder inden for bolig- og socialområdet, hvor problemerne næppe løses ved kun at rive nogle enkelte boligblokke ned.

Uanset om man ser til sundhedsområdet, kultur- eller undervisningsfeltet, bevæger sig i ngo-verdenen eller ser på udviklingen inden

“Det er, som om politikerne har glemt visionen om et videnssamfund – et samfund, der skal udvikles, og hvor det er essentielt, at mange tager en videregående uddannelse”.

for it, arbejder dygtige DM-medlemmer med at løse vigtige problemer. DM's medlemmer gør en positiv forskel inden for alle brancher, inden for sagsbehandling, forskning og udvikling.

Derfor har det også været så mærkværdigt for mig at være vidne til den tiltagende akademikerbashing gennem det seneste par år. Det er, som om politikerne har glemt visionen om et videnssamfund - et samfund, der skal udvikles, og hvor det er essentielt, at mange tager en videregående uddannelse.

Lad os lægge 2017 bag os med dets kedelige leflen for enkelte vælgergrupper og nedgøring af uddannelsesretninger. Man kan godt skabe attraktive erhvervsuddannelser uden at tale de videregående uddannelser ned under gulvbrædderne. Jeg håber på et 2018, hvor alle uddannelser tillægges værdi, og hvor der bliver mulighed for efteruddannelse for alle, så vi kan stå bedst rustet til et arbejdsmarked, der er under forandring.

En af de første udfordringer er forhandlingerne om OK 18 på hele det offentlige arbejdsmarked, hvor det er lykkedes at få mange af DM's

krav med på de centrale borde. Som man kan læse inde i bladet, er der udsigt til meget svære forhandlinger, hvor bl.a. frokostpausen er et stridspunkt. Vi kommer også til at lægge arm med Moderniseringsstyrelsen om løn, hvor vi ønsker at sikre en parallel lønudvikling mellem det offentlige og det private arbejdsmarked. Det skal være attraktivt at arbejde inden for både det private og det offentlige område, og her kan man tilføje, at regeringen ikke gør det mere attraktivt at arbejde inden for det statslige område, når både udflytninger og besparelser kommer i samme cocktail.

Ligestilling står også højt på dagsordenen i det nye år, hvor DM har været medinitiativtager til et kommende fælles 8. marts-arrangement for fagbevægelsen om åben løn. Vi skal have brudt løntabuets, særligt på det private arbejdsmarked, så det bliver naturligt at tale om løn og til-læg.

Og så må vi i det nye år ikke glemme dem, der er ledige. Vi skal hjælpe med at skabe nye jobåbninger i hele landet, også til de mange unge. Deres talenter skal bruges, og her nytter det altså ikke, at arbejdsgiverne kun vil ansætte folk, der allerede er i job og har 10-30 års erfaring med sig. Sidder du i et ansættelsesudvalg i det nye år, så tag og hjælp én ind på arbejdsmarkedet, for det er stressende at være ledig, og vi har brug for alle kræfter på arbejdspladserne.

Jeg vil slutte af med at nævne, at DM i 2017 fik samlet hele fagbevægelsen bag krav om forbedringer af forholdene, når man ikke har fuld arbejdsevne. Vi vil nært følge regeringens evaluering af lovgivningen her i foråret, hvor det er mit håb, at der vil ske markante forbedringer. Vi kan lande resultater, når vi står sammen på tværs, og det vil vi også arbejde for i 2018.



Camilla Gregersen

BESTYRELSEN for DM

FORMAND

Camilla Gregersen

NÆSTFORMAND, DM VIDEN

Hans Beksgaard

DM OFFENTLIG

Anders Christian Rasmussen

Anita Kildebæk Nielsen

Anne Bisgaard Pors

Karin Hjortshøj Pedersen

Lis Kræmmer

Signe Møller Johansen

DM LEDER

Birgith Sloth

DM PRIVAT OG SELVSTÆNDIGE

Bjarke Friberg

Helle Idland

Jens Groth Andreasen

Julia Bjerre Hunt

Sine Jensen

DM VIDEN

Erik S. Christensen

Janne Glerup

Olav Wedege Bertelsen

Steffen Juncker

Thomas Vils Pedersen

Tommy Dalegaard Madsen

Lea Friedberg

DM STUDERENDE

Alan Kernahan

Miriam Brems Knudsen

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
(på barsel), tdi@dm.dk

Troels Kølln, digital redaktør (vikar),
tko@dm.dk

Martin Ejlersten, journalist
me@dm.dk

Pernille Siegumfeldt, journalist
psi@dm.dk

Thomas Bøttcher, journalist
tb@dm.dk

Anna Dalsgaard, journalist
ada@dm.dk

Farhiya Khalid, journalistpraktikant
fkh@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:

Datagraf Communications
www.datagraf.dk

Forsidefoto: Polfoto

Oplag: 35.400 eksemplarer

ISSN 0903-7349
Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 35.977
i perioden 1.7.2016-30.6.2017



PRODUKTIONSPLAN:

Nr. 2 2018

Udkommer: Fredag den 9. februar
Deadline debat: Mandag den 29. januar
Deadline annoncer: Onsdag den 31. januar
Deadline kalender: Onsdag den 31. januar

Nr. 3 2018

Udkommer: Fredag den 9. marts
Deadline debat: Mandag den 26. februar
Deadline annoncer: Onsdag den 28. februar
Deadline kalender: Onsdag den 28. februar

Nr. 4 2018

Udkommer: Torsdag den 13. april
Deadline debat: Onsdag den 28. marts
Deadline annoncer: Onsdag den 4. april
Deadline kalender: Onsdag den 4. april

Selv flinke akademikere har fået nok

66 procent af de offentligt ansatte vil sige nej til en ny overenskomst i 2018, hvis arbejdsgiverne ikke vil anerkende frokostpausen som en rettighed. Dermed er Danmark på vej mod en ny storkonflikt til foråret. Det store flertal fremgår af en meningsmåling fra TNS Gallup, som Magisterbladet lægger frem i dette nummer.

Hvis nogen for tre måneder siden havde spurgt mig, om akademikerne i Dansk Magisterforening fra it-projektlederen over kemikeren til kulturkonsulenten, arkæologen og professoren ville kunne finde på at gå med i en storstrejke til foråret, så ville jeg have sagt "aldrig i livet".

"Det er ualmindelig dumt og ødelæggende for samarbejdsklimaet, det bliver meget dyrt, og det vil lægge gift ud for udviklingen af den offentlige sektor".

Nu er det meget mere sandsynligt, at storstrejken kommer, og at akademikerne er med. Det er dokumenteret igen og igen, at akademikere er flinke medarbejdere. Dansk Magisterforenings seneste medlemsundersøgelse viser, at akademikere ikke opfører sig som værftsarbejdere i 1960'erne, der stod og hang ved porten for at komme hjem, når fløjten lød:

- 74 procent er tilfredse med jobbet som helhed.
- 76 procent diskuterer arbejde i frokostpausen.
- 93 procent tænker på jobbet i fritiden.
- 75 procent sender arbejdsmails i fritiden.

Til de mennesker har Moderniseringsstyrelsen sagt: Vi behøver ikke at give jer løn for frokostpausen. Det er bare en kutyme, som vi kan fjerne lokalt. Li-

gesom en massageordning eller en frugtordning.

Det kan godt være, at I ser jer selv som dybt engagerede, men vi - jeres arbejdsgivere - ser jer som værftsarbejdere, før værfterne drejede nøglerne om. I tænker blot på at komme hjem eller ned i frokoststuen, når fløjten lyder. Derfor forbeholder vi os retten til med et pennestrøg at fjerne jeres betalte frokostpause.

Man fornærmer medarbejderne, som brænder for arbejdet, og på en måde minder det lidt om KL og den daværende regerings konflikt med lærerne, hvor man også fik fortalt lærerne, at de ikke havde et kald, men blot var lønarbejdere, som skulle rette ind. Kom der en bedre folkeskole ud af det?

Det er ualmindelig dumt og ødelæggende for samarbejdsklimaet, det bliver meget dyrt, og det vil lægge gift ud for udviklingen af den offentlige sektor.

Der er solid tradition for teatortorden forud for overenskomstforhandlinger, men denne gang har de akademiske fagforeninger helt ekstraordinært allerede gjort strejkekasserne op.

For identitet er vigtigt, men der er mere på spil. De offentligt ansatte har efterhånden lært Moderniseringsstyrelsens regnearkslogik at kende. Hvis frokostpausen blot er en kutyme, så kan cheferne lokalt i statens forvaltningsenheder jo blot fjerne frokostpausen, og så har man øget arbejdstiden med en halv time hver dag eller 7,25 procent. Derfor kan man selvfølgelig fyre 7,25 procent af medarbejderne.

Man må håbe, at Moderniseringsstyrelsen og regeringen vågner op og indser, at de har kurs mod at ødelægge deres vigtigste ressource: motivationen hos den enkelte medarbejder.

PS. Magisterbladet har fået nyt design. Hvis du har ris, ros eller forslag til ændringer, så skriv en mail til mig på je@dm.dk.

Redaktør
Jakob Elkjær

18

De store danske arbejdskampe

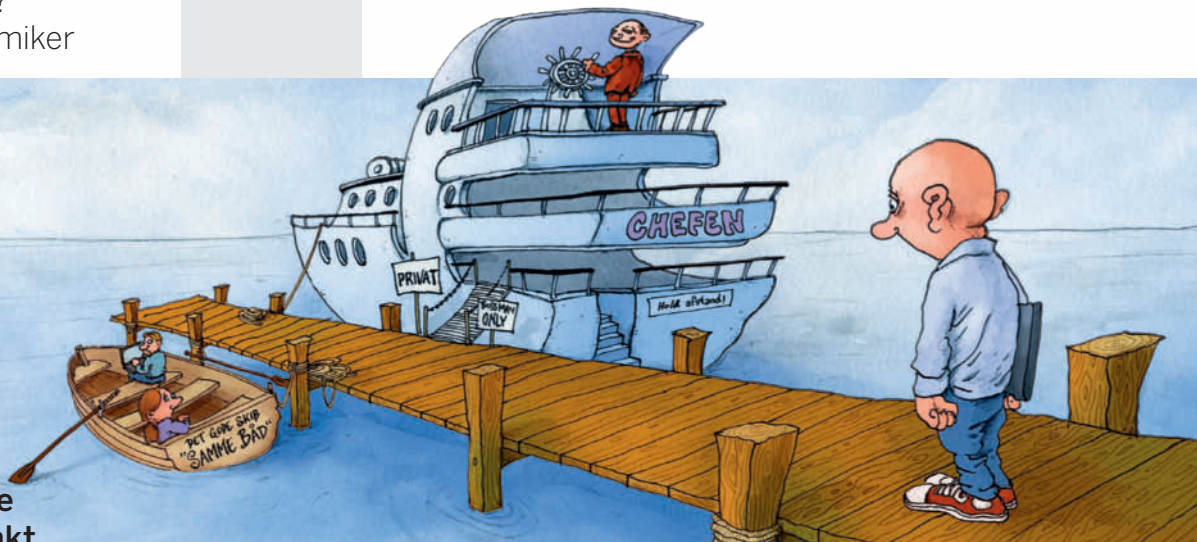


28

Kender du typen?
Den glade akademiker

32

Stærke magistre har et blødt punkt



FASTE

- 3** LEDER
- 4** REDAKTØRENS KOMMENTAR
- 8** SIDEN SIDST
- 39** NYE BØGER
- 40** NYE BØGER
- 54** DEBAT
- 57** Ledige stillinger
- 58** Meddelelser



50

Når det kribler i fingrene efter en have

ARTIKLER

- 6** Flyt ikke for lønnens skyld
- 10** Den nærmest magiske edderkoppesilke
- 12** Der er brug for skrøbelige ledere
- 35** Evaluering: Minimum 35 år til ligestilling på ledelsesgangene
- 36** 6 gode råd: Sådan håndterer du sexchikane som chef

TEMA OM OK 2018

- 15** Danskerne holder med statsansatte i frokoststrid
- 16** Stor konflikt truer - 2018 kan blive historisk
- 18** De store danske arbejdskampe
- 21** FOA's formand: Der måtte ikke komme lig på bordet
- 23** DM: Et farvel til betalt frokostpause kan ende med fyringer
- 24** Strejken - arbejdernes vigtigste våben
- 27** Lønninger i staten sækker agterud
- 28** Kender du typen? Den glade akademiker
- 32** Stærke magistre har et blødt punkt
- 44** Sproget er en evig kampplads
- 48** Urban farming handler om de fællesskaber, som vi savner
- 50** Når det kribler i fingrene efter en have
- 52** Museumsinspektøren fik sin ph.d. ud til tusinder

Flyt ikke for lønnens skyld

Yderkommunerne vil tiltrække flere højtuddannede borgere, men er samtidig nærige med lønnen, viser en sammenligning af 1.150 magistres lønsedler.

DE KLOGE HOVEDER foretrækker at bo i storbyerne, og derfor forsøger en række kommuner med tiltag som "speeddating for højtuddannede" at få akademikernes øjne op for provinsens fordele.

Men nu viser en analyse fra Dansk Magisterforening, at kommuner som Ringkøbing-Skjern og Skive måske nok er rige på frisk luft og natur, men til gengæld også kar-rige, når det handler om at aflønne deres akademiske medarbejdere. Analysen viser, at magistrene i de otte kommuner i landsdelen Vest-

jylland får fem pct. mindre i løn end landsgennemsnittet.

Dermed er de vestjyske kommuner samlet set det mindst attraktive sted at være ansat - rent lønmæssigt.

arbejder udenfor de større byer. En ordentlig lønindplacering spiller en stor rolle også i et livsforløb med pensionsindbetalinger. Kommunerne er presset på økonomien, men i lønforhandlingen skal man

medarbejdere skat, og er på den måde med til at finansiere både velfærdssamfund og de lange uddannelser, påpeger han.

"Og derfor har jeg rigtig svært ved at forstå, at akademikerledig-

"Hvis du kigger på leveomkostninger, mener vi jo, at man faktisk kan have et rigtig godt liv herude i Vestjylland".

Mads Jakobsen, nu tidligere borgmester i Struer Kommune

Samtidig afslører analysen, at kommunerne i de danske landdistrikter i det hele taget giver mindre i løn end mellem- og bykommunerne. Lønnen for magistre ansat i de 16 yderkommuner er eksempelvis tre pct. mindre end lønnen i de 35 bykommuner.

Det handler om mobilitet

Og når det ofte lyder fra yderkommunerne, at de har svært ved at rekruttere højtuddannet arbejdskraft, er der ifølge Dansk Magisterforenings formand, Camilla Gregersen, i hvert fald én årsag: lønnen. Hun fraråder ikke magistre at bosætte sig i yderkommunerne, men giver jobsøgende magistre følgende råd med på vejen:

"Det er vigtigt, at man ikke accepterer en for lav løn, når man

huske, at man er i en styrkeposition, når man har en faglighed, der er brug for, og der ikke er mange andre med den viden i nærområdet, siger Camilla Gregersen. Nu tidligere borgmester i Struer Kommune, Mads Jakobsen (V), har kendt til problemet med rekruttering af højtuddannede, siden han kom i byrådet for 16 år siden. At de vestjyske kommuner i DM's undersøgelse også er de dårligst honorerede kommuner, finder han interessant.

"Men man skal også kigge på, hvad man har tilovers til sig selv, når omkostninger til bolig, transport og børnepasning er betalt. Så med hensyn til leveomkostninger mener vi faktisk, at man kan have et rigtig godt liv herude i Vestjylland".

Mads Jakobsen driver selv virksomhed og betaler ligesom hans

heden er tårnhøj i de store byer og stort set ikkeeksisterende ude i landet. Når man får en lang uddannelse og en SU, så vidt jeg er orienteret den mest generøse i verden, så har jeg også en klar forventning om, at de unge mennesker finder derhen, hvor de kan nyttiggøre deres uddannelse og gøre gavn for sig selv og for samfundet". ■

FAKTA:

Top 17 over de kommuner, hvor du får mindst i løn:

Lejre
Vallensbæk
Ærø
Rebild
Frederikssund
Vejen
Ringkøbing-Skjern
Frederikshavn
Morsø
Brønderslev
Køge
Skive
Kolding
Bornholm
Hjørring
Holstebro
Randers

Kilde: DM

Læs mere om din løn på dm.dk



Empirisk dannelsesforskning fra pædagogik til uddannelses- videnskab 22.-23. marts 2018

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

Aldrig har vi forsket så meget i læring, læremidler, didaktik, digitale medier, inklusion og nye læringsformer.

Aldrig før har vi haft så mange data og informationer til rådighed.

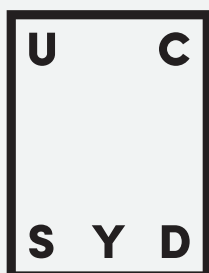
Alligevel har vi svært ved at se både, hvordan den empiriske viden transformeres til pædagogiske teorier, og hvad det betyder for praksis.

Hør oplæg og bidrag til diskussionen med:

- Prof. Gert Biesta, Brunel University, London
- Prof. Johannes Bellmann, Westfälische Wilhelms-Universität Münster
- Prof. Dr.phil. Michael Uljens, Åbo Akademi University
- Prof. Dr. Phil. Lars Henrik Schmidt, DPU, Aarhus Universitet
- Prof. Ph.d. Lene Tanggaard, Aalborg Universitet
- Prorektor Dr. pæd. Alexander von Oettingen, UC SYD

Få inspiration og viden fra:

- Forskningschef Ph.d. Keld Thorgaard UC SYD
- Docent Ph.d. Thomas Illum Hansen, UCL
- Adjunkt Ph.d. Carsten Fogh Nielsen, DPU, Århus Universitet
- Lektor Ph.d. Keld Skovmand, UCL
- Lektor Ph.d. Thomas Astrup Rømer DPU, Århus Universitet
- Adjunkt Ph.d. Casper Feilberg Aalborg Universitet



Sæt kryds i kalenderen 22.-23. marts 2018.
Læs mere på ucsyd.nemtilmeld.dk/221



Grønt lys til to nye musikalske uddannelser

To nye masteruddannelser – en i musikalsk akkompagnement og en i musikpædagogisk praksis – fik inden jul en blåstempling af Akkrediteringsrådet. Det skriver Kulturministeriet i en pressemeddelelse. I København står det Det Kongelige Danske Musikkonservatorium og Den Danske Scenekunstscole bag den ene, i Aarhus skal Det Jyske Musikkonservatorium sammen med VIA UC styrke musikpædagogikken.

1 MILLIARD KRONER – OG LIDT TIL

Så meget har Københavns Universitet (KU) indtil videre modtaget fra Horizon 2020, der er EU's særlige forskningsstøtteprogram. Alene i 2017 har forskere ifølge universitetet fået penge til 90 forskellige projekter primært inden for grundforskning og talentudvikling. Dermed er KU femtestørste modtager af Horizon 2020-midler. I disse brexit-tider er listen over de 5 mest støttede universiteter måske endnu mere bemærkelsesværdig.

5 mest støttede universiteter:

1. University of Oxford
2. University of Cambridge
3. UCL, University College London
4. Imperial College, London
5. Københavns Universitet.



Danmark dyrest

Mens det diskuteres flittigt, om offentligt ansatte har været til lønfest eller ej, så peger Danmarks Statistik på, at der i hvert fald ét andet sted har været en fest, nemlig på forbrugerpriserne. I EU er Danmark helt i top med priserne, som ligger 41 procent over gennemsnittet. Kun EFTA-landene Schweiz og Island er dyrere, mens Sverige og Luxembourg har de næsthøjeste priser i EU. Det er især fødevarer og drikkevarer uden alkohol, der trækker priserne op. Tallet har Danmarks Statistik fra Eurostat.



FORSKERE HAR DANSKERNES TILLID

79 pct. af danskerne mener, at ny forskning i nogen, høj eller meget høj grad skal fylde mere i nyhedsdækningen. Det viser en måling fra YouGov for Uddannelses- og Forskningsministeriet. Målingen viser også, at to ud af tre danskere i høj grad eller meget høj grad har tillid til forskere fra universiteterne.

I hvilken grad mener du, at nye forskningsresultater skal fylde mere i den danske nyhedsdækning?



Kilde: YouGov

Ny viden skal ud i verden

De sidder på nogle af landets allerstørste pengetanke og bidrager med milliarder til humanistisk og samfundsvidenskabelig viden. Nu vil de blive bedre til at fortælle om deres resultater og aktiviteter. Foreløbig er 34 af Danmarks absolut største private fonde og filantropiske foreninger gået sammen om et nyt videnscenter, der får VILLUM FONDENS direktør, Lars Hansen, som formand. Bag videnscentret står blandt andet Carlsbergfondet, The LEGO Foundation og Novo Nordisk Fonden.

Flere kvinder end mænd i UM's top

For første gang nogensinde vil der fra januar 2019 være flere kvinder end mænd i Udenrigsministeriets direktion. Det står klart efter den nylige rokade af 50 stillinger i ind- og udland, hvor Trine Rask Thygesen er udpeget til posten som direktør for udviklingspolitik. Også ambassadørposten i NATO er for første gang gået til en kvinde, Liselotte Kjærsgaard Plešner. Hun har hidtil været ambassadør i Wien.

80,7 %

Så stor var andelen af beskæftigede 16-64-årige danskere i tredje kvartal af 2017 ifølge tal fra Dansk Erhverv. I en rundspørge i Børsen forudser otte økonomer, at yderligere 30.000 personer vil komme i arbejde i 2018.

“Folketinget bør sætte hælene i for en ny udflytningsbølge. Desværre ved jeg godt, at argumenter er op ad bakke i denne sag. Alle partier er under pres fra myten om, at hovedstaden har tiltusket sig alt for mange arbejdspladser på alle andres bekostning”.

Verner Sand Kirk, direktør for AK-Samvirke, i Netavisen Pio

Få ny inspiration og viden

Tag en uddannelse der skærper dine kompetencer

13.
mar.

Organisationspsykologiuddannelsen

Få en bred vifte af metoder til at forstå mennesker i en organisatorisk sammenhæng. Skab effektive udviklingsprocesser, tilfredse medarbejdere og glade samarbejdspartnere.

11.
apr.

Rådgiveruddannelsen

Tilpas din rådgivningsstil til modtagerens behov og gør en forskel. Du opnår ro og sikkerhed i at håndtere mange forskellige typer mennesker og styrker din autenticitet.



Kursusrådgivning

Få sparring til at finde det kursus, der helt præcist matcher dit behov. Kontakt os på tlf. 3395 9700



Gratis læringsworkshop

'100% læring' – en workshop med fokus på din læring. Som kursusdeltager hos Djøf får du mulighed for at deltage på en to timers workshop inden dit kursus. Workshoppen giver dig redskaber, der understøtter din læring, så du får det optimale ud af dit kursus.



Den nærmest magiske edderkoppesilke

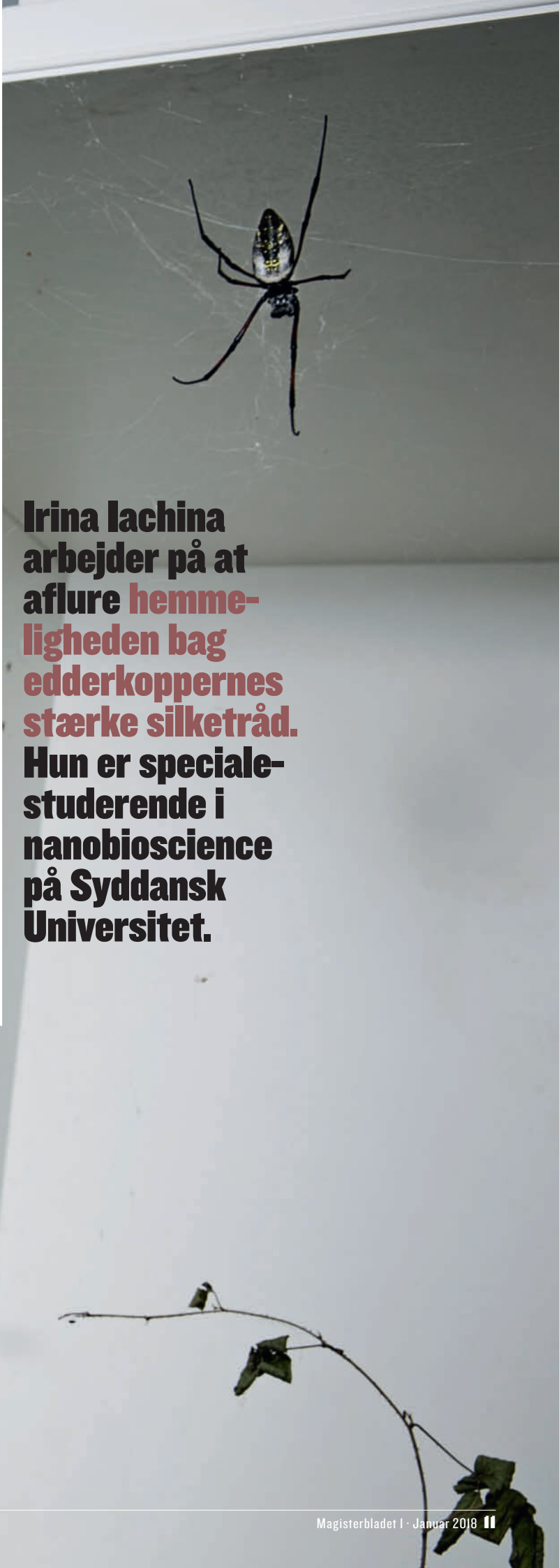
“Jeg var så heldig at gå i skovbørnehave, hvor vi samlede mange orme og andre kryb. Skrækken for småkravl kryber med årene ind på de fleste, men min fascination er intakt.

Jeg er betaget af, hvordan edderkoppesilke kan være så kraftfuld i så lille en skala. For den er næsten lige så stærk som stål, men vejer seks gange mindre og er meget elastisk.

Edderkoppesilke rummer uendeligt mange muligheder. Fx kan den bruges til at fremstille skudsikre veste eller til produktion af fly, så de bliver langt lettere og bruger mindre brændstof.

Ingen har dog endnu løst gåden om kunstigt at genskabe silken, og det er vigtigt. For det er svært at lave en produktion ved hjælp af levende edderkopper, da de vil æde hinanden, hvis de går sammen.

To gyldne hjulspindere fra Madagaskar er flyttet ind på universitetet, fordi de producerer noget af den kraftigste silke. Dermed kan jeg i mit speciale nemmere undersøge silkens opbygning, og hvorfor den er så stærk.”



Irina lachina arbejder på at aflure hemmeligheden bag edderkoppernes stærke silketråd. Hun er specialestuderende i nanobioscience på Syddansk Universitet.

Der er brug for skrøbelige ledere

Robuste ledere er nutidens professionelle lejesvende. De gør, hvad der bliver sagt, men skaber mistrivsel og stress blandt medarbejderne. I stedet er der brug for samvittighedsfulde og sensitive ledere, mener filosof Ole Fogh Kirkeby, der er aktuel med en ny bog om ledelse.

Robusthed er blevet et mantra. Det optræder igen og igen i stillingsannoncer, job-samtaler og psykologiske håndbøger. Ingen virksomheder eller organisationer ønsker sig skrøbelige ledere.

Men ifølge filosof og professor i ledelsesfilosofi Ole Fogh Kirkeby gør robuste ledere langt mere skade end gavn.

Vil man have innovative, engagerede og motiverede medarbejdere, bør man i stedet ansætte ledere, der har det, Ole Fogh Kirkeby kalder en robust skrøbelighed:

“Den robuste skrøbelige leder har en følsomhed, der gør hende i stand til at forstå sine medmennesker. Hun er samvittighedsfuld, og i modsætning til den robuste leder har hun ikke lukket ned for sit moralske og etiske kompas”, siger Ole Fogh Kirkeby.

I bogen “Robusthed, skrøbelighed og det generøse lederskab”, der netop er udkommet, argumenterer han for at droppe idealet om den hårdføre robuste leder til fordel for en mere sensitiv robusthed.

“Der er robusthed, som vi har brug for, og robusthed, som bør forsvinde fra jordens overflade. Det bør de mennesker, der bruger ordet robusthed i

ansættelsesannoncer, ansættelsessamtaler og HR-aktiviteter, tænke alvorligt over”, siger Ole Fogh Kirkeby.

Hårdføre lejesvende

Robusthed er nemlig et vidt begreb, og hvad man lægger i ordet, afhænger meget af, hvem der bruger det.

Overordnet er der ifølge Ole Fogh Kirkeby fire forskellige former for robusthed: “massiv robusthed”, “offensiv robusthed”, “sensitiv robusthed” og “spændstig robusthed”. De to første er kendetegnet ved hårdførhed og mangel på empati. Mens de to sidste er kendetegnet ved modstandskraft, situationsofornemmelse, empati og mod til at sige fra.

“En del ledere i dag bliver udvalgt ud fra deres massivt aggressive robuste egenskaber. De bliver hyret ind som professionelle lejemordere og bliver typisk ansat ud fra deres evne til at kunne gå ind og barbere en organisation ind til benet”, siger Ole Fogh Kirkeby.

Det kan være en fordel, hvis formålet er at opnå hurtige økonomiske resultater, men på sigt kan den type ledere være ødelæggende for organisationen:

“Hvis det ikke går ud over kvaliteten, kan det måske være godt for profitten på kort sigt, men på den lange bane er det skadeligt for virksomheden, da mange medarbejdere ender med at gå ned med stress eller søge over til andre virksomheder”.

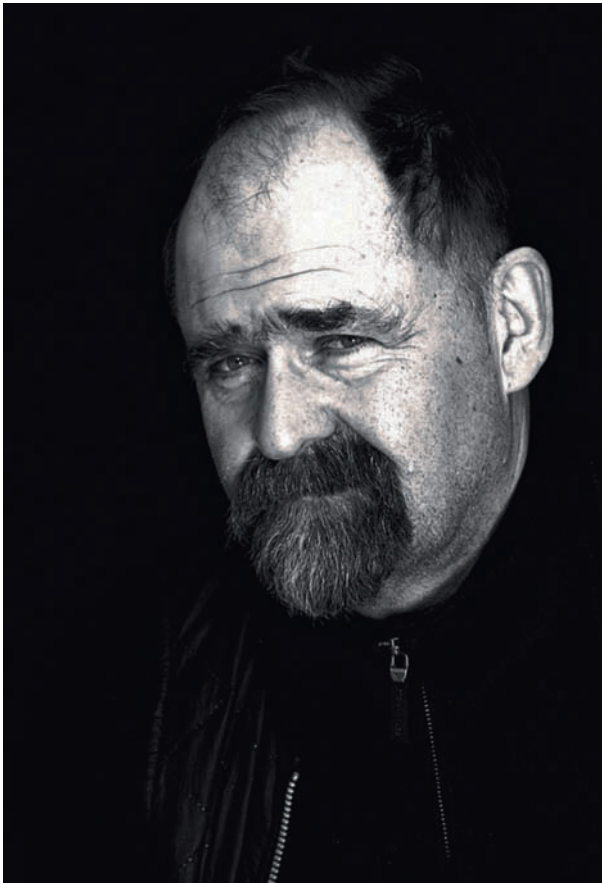
Mange tabere

Problemet med de massivt robuste ledere er, ifølge Ole Fogh Kirkeby, at de ser medarbejderne som midler og ikke som mål:

“De massivt robuste ledere har skåret forbindelsen til deres egne værdier. For dem er medarbejderne bare arbejdende kroppe og hjerner. Deres følelser angår ikke dem. Og det er det, der er problematisk. Ledere administrerer jo ikke robotter, men liv. Derfor er deres syn på medarbejderne både umoralsk og uetisk”.

Når der i jobannoncer står, at en organisation søger en robust leder eller medarbejder, kunne der ifølge Ole Fogh Kirkeby lige så godt stå, at organisationen søger en leder eller medarbejder uden samvittighed i forhold til andre og uden omsorg for sig selv.

“Den offentlige sektor udvikler sig desværre i den retning i øjeblikket. I både sundhedssektoren, undervisningssektoren og omsorgssektoren er det sådan, at der hele tiden skal spares og strammes økonomisk. Derfor foretrækker man hårdføre, robuste medarbejdere og ledere, der ikke stiller sig kritiske”, siger han.



“Den stærkeste form for robusthed er i mine øjne den, der vokser ud af skrøbeligheden i hjertet af lederen”, siger Ole Fogh Kirkeby.

“Den robuste skrøbelige leders egenskab er, at hun har samvittighed, og at hun ikke har lukket ned for sit moralske og etiske kompas. Hvis et menneske er bevidst om sine værdier, ved det med sig selv, når en handling overskrider det, vedkommende står for, og en sådan leder formår at lede opad”, forklarer han.

Robusthed er i denne sammenhæng ifølge Ole Fogh Kirkeby en positiv robusthed, der skal forstås som viljestyrke, modstandskraft og handlekraft. På samme måde skal skrøbelighed forstås som en positiv sensitivitet, der indebærer intuition, kreativitet, empati og medmenneskelighed.

“Den stærkeste form for robusthed er i mine øjne den, der vokser ud af skrøbeligheden i hjertet af lederen, så han eller hun kan identificere sig med medarbejderen”, siger Ole Fogh Kirkeby.

Tør indrømme fejl

Den robuste skrøbelige leders egenskaber hænger med andre ord tæt sammen med medarbejdernes arbejdsglæde og motivation. Og i sidste ende også organisationens overlevelse.

“Jeg har valgt at kalde det for det generøse lederskab, fordi den robuste skrøbelige leder lader en dør stå åben for fejlskønnet. Hun er i stand til at erkende det, hvis hun tager fejl. Men samtidig har hun den robusthed, der skal til for ikke at blive handlingslammet”, siger Ole Fogh Kirkeby.

Når den berigende, skabende og fælsstyrkende skrøbelighed kombineres med en passende del robusthed, har vi altså ifølge Ole Fogh Kirkeby den ideelle leder, der er åben for dialog.

“Der er brug for robuste skrøbelige ledere, fordi de har den empati, der skal til for at fornemme, hvordan medarbejderne har det”, siger Ole Fogh Kirkeby.

Han peger på erhvervskvinden og tidligere koncerndirektør i TrykVesta Stine Bosse og Hjalte Aaberg, regionsdirektør i Region Hovedstaden, som eksempler på robuste skrøbelige ledere, som Ole Fogh Kirkeby tror, at vi vil se flere af i fremtiden:

“De yngre generationer i dag tør være kritiske og stå fast på deres værdier. De er ikke så autoritetstro. Derfor tror jeg også, at vi fremover kommer til at se langt flere robuste skrøbelige ledere både i det offentlige og i det private erhvervsliv”, siger han. ■

“De bliver hyret ind som professionelle lejemordere”.

Ole Fogh Kirkeby, professor

Taberne er både de mange medarbejdere, der ikke kan klare mosten, og alle dem i samfundet, besparelserne går ud over: de ældre, børnene, de arbejdsløse og de syge.

“Oplevelsen hos uddannet sundhedspersonale er, at de ikke kan udføre deres kerneopgaver. De skal hele tiden træffe et valg om, hvad de skal vælge fra. Og hvis man nu er i besiddelse af menneskets måske allervigtigste egenskab, nemlig samvittighed, har man det meget dårligt med det. Så det er nemmere med medarbejdere og ledere, der kan sætte deres samvittighed på pause. Men det har store menneskelige omkostninger”.

Den sensitive leder

Ole Fogh Kirkeby definerer en god leder som en, der er i kontakt med sine egne værdier, og som har mod til at sige fra, hvis arbejdsvilkårene bliver uacceptable. Og netop det er noget af det, der kendetegner den robuste skrøbelige leder, som Ole Fogh Kirkeby mener bør være et ideal:



I bogen “Robusthed, skrøbelighed og det generøse lederskab”, argumenterer professor Ole Fogh Kirkeby for at droppe ideallet om den hårdføre robuste leder til fordel for en mere sensitiv robusthed.

“Den robuste skrøbelige leders egenskab er, at hun har samvittighed, og at hun ikke har lukket ned for sit moralske og etiske kompas”.

Ole Fogh Kirkeby, professor



Ny forsikring kun for medlemmer

– saml alle dine forsikringer
og spar penge

Nu passer vi ikke længere kun på din karriere

Nu kan du spare penge på dine forsikringer ved at samle dem hos os. Du kan få forsikret alt fra indbo til dit kæledyr, og det hele bliver skræddersyet til dine behov. Du betaler altså ikke for noget, du ikke har brug for. Vi samarbejder med GF Forsikring, der leverer forsikringerne.

Vil du høre, hvordan din forsikring kan se ud, så ring til os på **72 24 41 45** eller beregn din pris på dm.dk/forsikring

Dansk
Magisterforening
DM FORSIKRING



Måling:

Danskerne holder med statsansatte i frokoststrid

Den danske befolkning finder det rimeligt, at statsansatte har ret til en halv times betalt frokostpause. Det viser en måling, som Gallup har gennemført for Magisterbladet.

PÅ TÆRSKLEN TIL et højspændt opgør mellem Finansministeriet og de offentligt ansatte om retten til betalt frokost for tusindvis af statsansatte melder et flertal af danskerne sig på lønmodtagernes side.

Det viser en undersøgelse, som Gallup har gennemført for Magisterbladet.

65 pct. af danskerne finder det helt eller overvejende rimeligt, at statsansatte har en halv times betalt frokostpause.

Moderniseringsstyrelsen med innovationsminister Sophie Løhde (V) i spidsen har før forhandlingerne om en ny overenskomst for statens ansatte kaldt frokostpausen for et personalegode på linje med en frokostordning, som derfor ikke er en overenskomstsikret rettighed.

Det vil i givet fald betyde, at arbejdsgiverne kan skruer op for arbejdstiden uden at betale for det. Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) har protesteret mod udmeldingen og krævet, at Finansministeriet i de kommende forhandlinger anerkender, at frokostpausen hele tiden har været en integreret del af overenskomsten.

Gallup-målingen vækker stor glæde hos Camilla Gregersen, der er formand for Dansk Magisterforening.

“Det er rigtig dejligt, at vi har opbakning fra befolkningen i denne vigtige sag. Det er jo heller ikke

i befolkningens interesse, at man kan skære godt 7 pct. på det offentlige område, for det vil jo gå ud over den service, der er til borgerne”, siger hun.

Opbakning til stejl kurs

Opgøret om den betalte frokost ser ud til at blive et af de helt store stridspunkter under de kommende overenskomstforhandlinger, og CFU's forhandlere har på forhånd

lønmodtagerne skal sige nej til overenskomsten, hvis ikke parterne lander et resultat, hvor retten til betalt frokostpause bliver anerkendt.

Stridspunktet bliver afgørende under de kommende forhandlinger, mener Flemming Ibsen, arbejdsmarkedsforsker og professor emeritus ved Aalborg Universitet.

“Gallup-målingen viser, at de statsansatte er markant mobiliserede omkring kravet, og hvis ikke

“Når ikke bare de offentligt ansatte, men selv den brede befolkning mener, at frokostpausen er helt afgørende for overenskomsten, så viser det jo, at også helt almindelige danskere er ramt på deres retfærdighedssans. De har forstået alvoren. Arbejdsgiverne kan ikke bare komme og sige, at nu skal I arbejde mere uden betaling. Der sætter de fleste forståeligt nok grænsen”, siger Camilla Gregersen.

“Gallup-målingen viser, at de statsansatte er markant mobiliserede omkring kravet”.

Flemming Ibsen, professor

meldt ud, at spørgsmålet ikke er til forhandling.

“Der er kun én vej ud af forhandlingerne, og det er, at Finansministeriet anerkender, at spisepausen følger overenskomsten. Så vi kommer ikke uden om, at vi skal lande et resultat, hvor der er en eksplicitering af frokostpausen”, siger Lars Qvistgaard, der forhandler på vegne af 12.000 akademikerne.

Gallup-undersøgelsen viser, at forhandlerne har opbakning til den markante melding. Et flertal på 67 pct. af de offentligt ansatte mener, at

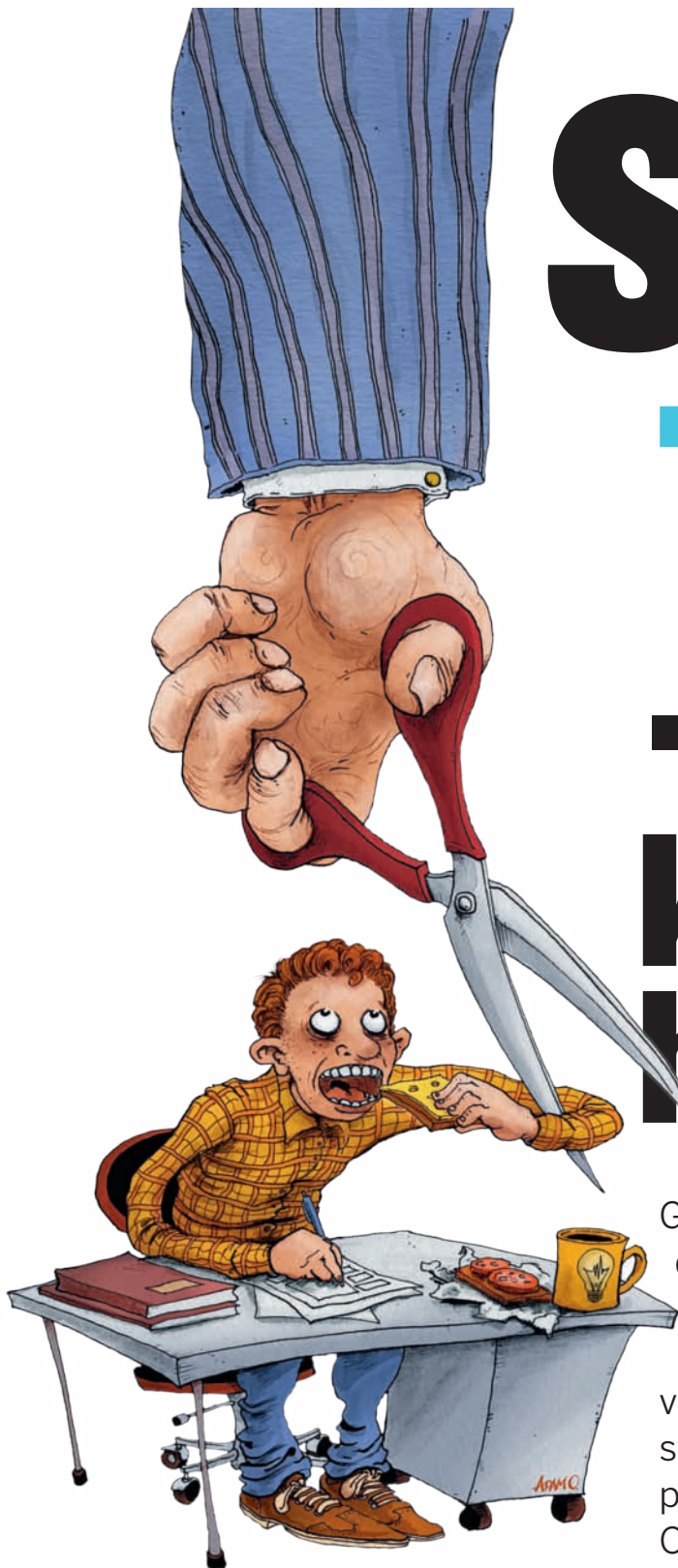
arbejdsgiversiden rykker sig under forhandlingerne, kan det blive konfliktudløsende. Det svarer til 2,5 timers ekstra arbejde uden løn”, siger han.

Selv i den brede befolkning har CFU støtte til selve overenskomstkravet. Et flertal på 38 pct. af danskerne er i målingen enige i, at de statsansatte kun skal sige ja til forhandlingsresultatet, hvis den betalte frokostpause anerkendes af Finansministeriet. 32 pct. mener, at de statsansatte skal sige ja til overenskomsten alligevel.

Gallup har for Magisterbladet spurgt 1.073 danskere. Af dem var 380 beskæftiget i den private sektor og 222 i den offentlige sektor. 452 var ikke på arbejdsmarkedet. ■

Læs stort forskerinterview magisterbladet.dk
“De sværeste OK-forhandlinger jeg har set!”





STOR TRUER – 2018 kan blive historisk

Gennem det 20. århundrede har der været konflikt på det danske arbejdsmarked cirka hvert tiende år. Sidste storkonflikt var i 2008, og 2018 kan meget vel stå for tur, da fronterne mellem parterne er historisk dårlige op til OK 18-forhandlingerne.

Hvis vi skal følge historiens gang, så står vi over for en storkonflikt på det danske arbejdsmarked. Siden 1930'erne har der nemlig cirka hvert tiende år været konflikt i Danmark.

Den sidste store strejke var i 2008, hvor 75.000 pædagoger og sundhedspersonale nedlagde arbejdet.

Inden april 2018 skal der laves en ny overenskomst for de offentligt an-

satte, men udsigten til en ny aftale mellem arbejdsgivere og arbejdstagere er ikke god.

“Der er trukket hårdere fronter op mellem parterne, end vi har set i meget lang tid, så risikoen for konflikt er ganske stor”, siger professor og arbejdsmarkedsforsker på Aalborg Universitet Henning Jørgensen.

At fronterne er trukket så hårdt op, er der ifølge ham flere grunde til. På det statslige område har lønmodtager-

nes forhandlingsfællesskab CFU opsagt samarbejdet med arbejdsgiversiden i Moderniseringsstyrelsen, fordi styrelsen giver udtryk for at ville bruge overenskomsten som et redskab til at styre de offentlige udgifter.

“Klimaet er desuden blevet forværret af, at Moderniseringsstyrelsen har opfordret de statslige ledere til at sige nej til betalt frokostpause som en overenskomstmæssigt sikret ret. Det sker nu pludselig, på trods af at vi ved, at den

KONFLIKT

ret har været en del af OK”, siger Henning Jørgensen.

På det kommunale område er et af de mest centrale spørgsmål, at lærerne ønsker bestemmelser om arbejdstid tilbage som en del af overenskomsten, mens KL ikke ønsker ændringer i de arbejdstidsregler, der blev fastsat ved lovindgrebet i 2013.

Lærernes formand, Anders Bondo, har derfor accepteret, at ligeløn bliver en del af fagforeningernes konfliktudløsende krav, mod at lærernes arbejdstidsspørgsmål også bliver det. Det har Bondo ellers tidligere modsat sig, forklarer Henning Jørgensen:

“Det betyder, at ligelønskravet kommer ind igen som et af kravene i overenskomstforhandlingerne. Det har vi ikke set siden 2008, og dengang førte det jo til konflikt”.

Mulige lønstigninger kan blive udhulet

I optakt til OK-forhandlingerne markerer parterne sig dog ofte meget skarpt, forklarer Mikkel Mailand, som er arbejdsmarkedsforsker på FAOS på Københavns Universitet.

“Det ser man aktuelt med arbejdstagernes udmeldinger om, at sikringen af den betalte frokostpause fremadrettet er fundamental for at kunne indgå en overenskomst. Men det, der kan se meget vanskeligt ud nu, kan nogle gange godt blive løst alligevel ad forhandlingens vej”, siger Mikkel Mailand.

Lønmodtagerne virker da også stål-satte. Det er således “meget, meget svært at forestille sig en ny OK 18 stemt hjem”, uden at spørgsmålet om retten til den betalte frokostpause er endeligt afklaret. Det udtalte chefforhandler for de offentligt ansatte Flemming Vinther tilbage i november måned til magisterbladet.dk.

Forsvinder den ret, vil det da heller ikke bare betyde merarbejde uden betaling. Accepterer fagbevægelsen, at den betalte frokostpause ses som kutyeme og ikke en ret, så kan mulige lønstigninger fremover blive udhulet. Får lønmodtagerne forhandlet en lønstigning på fx fire procent hjem, mens arbejdsgiverne fjerner en betalt frokost til en værdi på seks procent af lønnen, så

er resultatet i overenskomsten således pludselig intet værd.

Sensationelt: Arbejdsgivere vil opsige den danske model

Om de statsansattes frygt for, at den betalte frokostpause fjernes, sagde minister for offentlig innovation Sophie Løhde (V) dog i starten af december måned til Berlingske:

“Vi kommer ikke til at møde op med noget krav, ønske eller en plan om at fjerne frokostpausen. Færdig, punktum”.

Men den udmelding betyder ikke, at den betalte frokostpause er fredet, forklarer Henning Jørgensen.

“Jeg tolker den udmelding som, at frokostpausen bare ikke er et krav, som ifølge ministeren skal fremføres ved overenskomstforhandlingerne, men at det er noget, som den lokale leder i staten fremover skal håndtere decentralt”, siger professoren.

Sophie Løhde ønsker desuden, at de 180.000 statsansatte skal acceptere, at en langt større andel af lønnen fremover forhandles lokalt på de enkelte arbejdspladser frem for gennem centrale overenskomster.

“Det bør der reageres meget kraftigt på fra de danske fagforeninger. Det er første gang siden 1899, at vi ser, at arbejdsgiverne ønsker individuelle lønforhandlinger, og at de vil væk fra den danske model med kollektive forhandlinger. Det er jo sensationelt”, siger Henning Jørgensen.

Tre store knaster – musketered kan blive afgørende

Ud over diskussionen om den betalte frokostpause og lærerarbejdstidsspørgsmålet er en tredje afgørende knast til OK-forhandlingerne privatlønsværet, som blev aftalt i 2015. Det skal skabe parallelitet mellem lønudviklingen i den offentlige og private sektor.

Sophie Løhde stiller krav om, at man i den forestående overenskomstperiode lukker det løngab på plus 1,6 procent til offentligt ansatte, der er opstået siden 2008.

“Da den offentlige sektor er løbet foran den private, har de statslige løn-

modtagere nok fortrudt at indgå en aftale om matematikken i den ordning, og nu ønsker man dette privatlønsværet væk i de kommende forhandlinger. Men arbejdsgiverne virker lige så stålsatte på at bevare det”, siger FAOS-forsker Mikkel Mailand.

Formand for FOA Dennis Kristensen var dybt impliceret i strejken i 2008, hvor 75.000 offentlige ansatte strejkede. Heriblandt op til 15 procent af FOA's medlemmer.

Han forklarer, at en kommende konflikt kan blive meget forskellig fra konflikten i 2008. Modsat dengang, hvor strejken ikke var særligt godt koordineret mellem de medvirkende faglige forbund, så er der denne gang indgået en musketered mellem fagforbundene.

“Den ed omfatter både generelle lønstigninger og ret til betalt frokostpause. Alle har noget på spil denne gang. Havde vi indgået den samme pagt i 2008, så tror jeg, vi havde fået et langt mere markant resultat på hovedtemaet ligeløn”, siger Dennis Kristensen.

Han forklarer, at KL efter konflikten i 2008 vil møde fremtidige strejkevarsler med lockoutvarsel på samme område.

“Det handler om enten forlig for alle eller storkonflikt - mere end det vel nogensinde før har gjort i den offentlige sektors historie”, siger FOA's formand.

Henning Jørgensen forklarer, at usikkerhe-

den i regeringens samarbejde udgør en ekstra dimension op til OK-forhandlingerne. For partierne i regeringen er dybt splittede, og et valg kan stå for døren.

“Så vil man jo ikke have alle de offentligt ansatte imod sig, for så bliver regeringen ikke genvalgt. Det kan få betydning i udfaldet af en konflikt”. ■

“Det handler om enten forlig for alle eller storkonflikt”.

Dennis Kristensen, formand for FOA

Læs stort forskerinterview
magisterbladet.dk

“De sværeste OK-forhandlinger jeg har set!”



De STORE DANSKE arbejdskampe

Det er sabelraslen og optræk til storkonflikt i Danmark, men hvordan var det nu, det var? Her er et overblik over de mest markante strejker og lockouter i Danmark siden 1960. Omtrent hvert tiende år er der storkonflikt i Danmark.

Den danske arbejdsmarkedsmodel udgøres stadig i dag af arbejdsgiverne og lønmodtagerne og så staten, der som tredje part kan løfte mæglingforslag frem til lov og på den måde afslutte konflikter ved at lovgive om, hvordan overenskomsten skal se ud på et bestemt område.

“Når overenskomsterne er opsagt og skal genforhandles, har både arbejdstagere og arbejdsgivere mulighed for hhv.

at strejke eller lockoute modparten.

Det er et helt legitimt konfliktvåben inden for den danske model. Men når der så er landet en overenskomstaftale, så skal der også være fred på arbejdsmarkedet”, forklarer direktør på Arbejdermuseet og ph.d. i historie Søren Bak-Jensen. Han hjælper i det følgende med at give et overblik over nogle af de største og mest opsigtsvækkende konflikter, der har været på det danske arbejdsmarked siden 1960.

1969

DEN STORE AKADEMIKERKONFLIKT I DANMARK

Hvorfor var der konflikt?

Akademikere kunne dengang ansættes som tjenestemænd eller på overenskomst. Lønssystemet for overenskomstansatte var mindre stift, og mulighederne for at avancere var bedre end for tjenestemandsansatte, som heller ikke havde ret til at konflikte. Akademikerorganisationerne under Akademikernes Samarbejdsudvalg ønskede forhandlingsretten for de overenskomstansatte akademikere og ønskede samme løn- og pensionsforhold som de tjenestemandsansatte akademikere.

Hvad blev konflikten kendt for?

Strejken er den vigtigste akademikerkonflikt hidtil. 800 akademikere i det offentlige strejkede i fem uger.

Hvad blev resultatet?

Man enedes om, at alle akademikere under chefniveau skulle ansættes på overenskomst, mens alle ledere og chefer skulle ansættes som tjenestemænd. Strejken betød, at akademikerne løsrev sig fra det stive tjenestemandssystem og banede vejen for den ansættelsesform, vi har i det offentlige i dag, hvor stort set alle er ansat på overenskomst og kun få som tjenestemænd. Akademikernes Samarbejdsudvalg fik forhandlingsretten for de overenskomstansatte akademikere, og det førte til dannelsen af hovedorganisationen Akademikernes Centralorganisation, som nu hedder Akademikerne.



Foto: Arbejderbevægelsens Bibliotek & Arkiv

Gymnasieelever har valgt en elev som stedfortræder for en fraværende fransklærer under den store akademikerkonflikt.

1976

PLATTEDAMERNE STREJKER OG FÅR STOR SYMPATI

Hvorfor var der konflikt?

Konflikten opstod på Den Kongelige Porcelænsfabrik, hvor "plattedamerne", der maler porcelænet, nedlagde arbejdet med krav om en lønfremgang til 31,50 kr. i timen.

Hvad blev konflikten kendt for?

Under strejken fremstillede arbejderne musselmalede paptallerkener og solgte dem for 10 kr. pr. stk. for at indsamle penge, da de ikke fik løn under strejken. Dette tiltag skaffede ikke bare arbejderne penge, men gav også strejken en folkelig gennemslagskraft, som skabte opbakning i store dele af befolkningen, hvor der opstod sympatistrejker blandt 10.000 andre lønmodtagere. Strejkens stærke visuelle udtryk og de håndmalede paptallerkener, som mange mennesker stadig har, gav meget medieomtale.

Hvad blev resultatet?

Efter 13 ugers konflikt blev der den 16. september indgået forlig med en aftale om en timeløn på 30,50 kr. og dermed en lønforhøjelse på 10 procent eller tre kroner i timen til de lavestlønnede.



De strejkende porcelænsarbejdere på Den Kongelige Porcelænsfabrik maler strejkestøttepaptallerkener, som sælges for 10 kr. stykket – her uden for porcelænsforretningen på Amagertorv i 1976.

Foto: Finn Svendsen, Arbejdermuseet



Foto: Harry Nilsen, Arbejdermuseet

Demonstration under storstrejken i 1973, hvor mere end 150.000 arbejdere nedlagde arbejdet.

1973

STORKONFLIKT MED TAB PÅ FIRE MILLIO- NER ARBEJDS-DAGE

Hvorfor var der konflikt?

Lønmodtagerne ønskede nedsættelse af arbejdstiden og indførelse af lige løn for kvinder og mænd. Som en del af konflikten blev der gennemført en omfattende arbejdsnedlæggelse på det private arbejdsmarked blandt mere end 150.000 personer, og det medførte et tab på omkring fire millioner arbejdsdage.

Hvad blev konflikten kendt for?

Strejken var den hidtil største arbejdskonflikt i Danmark. Man nåede til enighed om formelt set at indføre ligeløn ved at fjerne de særlige kvindelønssatser.

Hvad blev resultatet?

Lønmodtagere og arbejdsgivere nåede til enighed om at sænke arbejdstiden fra 44 til 40 timer om ugen. Der blev også aftalt en lønfremgang, men den blev i et vist omfang reguleret væk ved efterfølgende politiske indgreb for ikke at skabe inflation.



Foto: Finn Svendsen, Arbejdermuseet

Under Påskestrejkerne i 1985 murede aktivister indgangen til Forligsinstitutionen til. Med politiets hjælp blev muren brudt ned, så forhandlerne, her Dansk Metalarbejderforbunds formand Georg Poulsen, kunne komme ind til forhandlingerne.

1985

PÅSKESTREJKERNE – VELTILRETTELAGTE OG VOLDSSOMME

Hvorfor var der konflikt?

På trods af at Schlüter-regeringen netop havde opnået et godt valgresultat, så var der et ønske i fagbevægelsen om at gå til stålet ved overenskomstforhandlingerne med et ønske om en lønfremgang på seks procent og en 35-timers arbejdsuge blandt LO's medlemmer. Arbejdsgiverne ville give to procent. Mæglingforslaget blev forkastet, og en konflikt brød ud den 24. marts blandt op imod 250.000 LO-arbejdere, mens arbejdsgiverne lockouted lige så mange. 200.000 offentligt ansatte varslede også strejke.

Hvad blev konflikten kendt for?

Allerede to dage efter at strejken startede, brød Schlüter-regeringen ind med et indgreb, der skulle træde i kraft 1. april. Det var endnu mere restriktivt end det forslag, arbejdsgiverne havde lagt på bordet. Det førte til flere voldsomme aktioner og blokader. Den 28. marts blev der lavet blokade af Christiansborg, hvor alle ni broer, der forbanded Christiansborg med resten af København, blev blokeret af op mod 2.000 faglige aktivister. Radio og tv gik i sort den 1. april, mens der blev strejket ulovligt helt frem til den 12. april.

Hvad blev resultatet?

På kort sigt blev arbejdstiden reduceret med blot en time, og konflikten var et nederlag for fagbevægelsen. Men på længere sigt oplevede man en mere imødekommende politik fra regeringens side. Arbejdsgiverne gik ved OK-forhandlingerne to år senere med til at nedsætte arbejdstiden fra 39 til 37 timer.

**GRATIS
ADGANG
PÅ AR-
BEJDER-
MUSEET**

DM's medlemmer kommer gratis ind på Arbejdermuseet og kan tage deres partner og hjemmeboende børn med. Børn under 18 år har altid gratis adgang til museet.

>>

1985

BRYGGERI-ARBEJDERNE PROTESTERER MOD AUTOMATISERING AF ARBEJDET

Hvorfor var der konflikt?

“Teknologien skal aflaste os. Den skal ikke afskaffe os”. Under det motto nedlagde bryggeriarbejderne på Carlsberg og Tuborg arbejdet i maj og juni måned. Der var simpelthen frygt for, at automatisering af arbejdet ville betyde fyringer. Den overenskomststridige strejke gennemførtes meget veltilrettelagt, kun få uger efter at den store Påskestrejke havde lammet store dele af det danske arbejdsmarked, og en endelig aftale var landet.

Hvad blev strejken kendt for?

Hvad blev resultatet? Arbejderne blev idømt bod. Strejken varede otte uger og betød stor mangel på øl i de varme sommermåneder.

Hvad blev resultatet?

Arbejderne fik intet ud af strejken ud over at gøre opmærksom på en problematik og bekymring, der også er meget udbredt i dag. Ved 1985-konfliktens begyndelse var der ansat 3.600 bryggeriarbejdere på Carlsberg og Tuborg. I 1996 blev bryggeriet Tuborg lukket.



Foto: XXXX

I 1985 gennemførte bryggeriarbejdere på Carlsberg og Tuborg en otteugers strejke under parolen “Teknologien skal aflaste os – ikke afskaffe os” for at sikre beskæftigelsen og arbejdernes indflydelse omkring indførelse af ny teknologi. Ingen af bryggeriarbejdernes krav blev gennemført.



Foto: Scampix

Den norske pilot og direktør i Coronet Norge A/S Christian Hagemann lander 6. maj 1998 ved Langelinie i København i en vandflyver med 6.000 pakker gær fra Norge til uddeling blandt nødlidende, strejkeramte danskere. Han fik en kasse øl med hjem som tak.

1998

STORKONFLIKT OG INDFLYVNING AF GÆR I PRIVATFLY FRA NORGE

Hvorfor var der konflikt?

Det lokale demokrati spillede en helt ny og vigtig rolle som opposition til toppen af fagbevægelsen. Hovedforhandlerens aftale om lønfremgang blev nemlig forkastet af de menige medlemmer i LO ved en urafstemning. Industriarbejderne ville hellere have en sjette ferieuge end mere i løn. Den 6. maj nedlagde omkring 450.000 arbejdere derfor arbejdet, i hvad der blev den måske største konflikt herhjemme nogensinde.

Hvad blev konflikten kendt for?

Den lammede Danmark totalt. Frygten for manglen på varer havde fået danskerne til at hamstre gær, som var udsolgt på to dage. En nordmand valgte at flyve 6.000 pakker gær ind i vandflyver og landede ved Langelinie i København den 6. maj 1998. Som tak for hjælpen og tak til Norge for at drikke meget dansk øl fik han en kasse øl med hjem.

Hvad skete der?

Kravet om en sjette ferieuge blev ikke indfriet. Regeringen med statsminister Poul Nyrup Rasmussen (S) greb ind efter 11 dage, bl.a. med henvisning til at stor-konflikten var til skade for dyrevelfærden, og at fx kyllingerne ikke kunne få mad og ville dø. Regeringsindgrebet lå meget tæt på den aftale, medlemmerne havde forkastet.

2008

MARATONKONFLIKT OM HØJERE OFFENTLIGE LØNNINGER

Hvorfor var der konflikt?

Den 16. april nedlagde FOA og Sundhedskartellet arbejdet og gik i strejke, fordi sygeplejerskernes krav om 15 procent mere i løn ikke kunne indfris. Arbejdsgiverne i staten, de fem regioner og 98 kommuner ville kun gå med til 12,8 procent. Sygeplejerskerne ønskede også bedre arbejdsforhold.

Hvad blev konflikten kendt for?

Strejken trak ud i otte uger, men Folketinget nægtede at gribe ind og var på vej på sommerferie, da en OK-aftale endelig blev landet 13. juni. Strejken er derfor kendt som Maratonkonflikten.

Hvad blev resultatet?

Konflikten betød bl.a., at 370.000 behandlinger blev aflyst på de danske sygehuse og hospitaler. En pukkel, der skulle afvikles de efterfølgende år. FOA accepterede en lønforhøjelse på 13,4 procent, og BUPL accepterede 12,8 procent samt bedre forhold på løntrin og øget tillæg for overarbejde, mens Sundhedskartellet til slut sagde ja til 13,3 procent mere i løn over tre år.



Foto: Scampix

En lille dreng demonstrerer med sin mor og andre strejkende FOA-medlemmer i Aalborg under Maratonkonflikten i 2008.

STUDIEPLADSER TIL STUDERENDE

Arbejdermuseet tilbyder gratis studiepladser til studerende via entre til museet eller årskort til 100 kr. Er man som studerende medlem af DM, så er studiepladserne helt gratis at bruge. Læs mere om dem på hjemmesiden arbejdermuseet.dk.

FOA's formand: Der måtte ikke komme LIG PÅ BORDET

Den sidste store strejke i den offentlige sektor var Maratonkonflikten for ti år siden i 2008, hvor FOA's formand, Dennis Kristensen, var med hele vejen. Strejken manglede koordinering mellem fagforbundene og blev derfor en rodet affære.

Flere eksperter spår, at en mulig ny storkonflikt om en ny overenskomst aftale står for døren. Sker det, står arbejdstagerne langt bedre denne gang, end de gjorde det ved konflikten i 2008. Op til de igangværende forhandlinger er der nemlig indgået en musketered mellem fagforbundene. Det var der ikke i 2008, fortæller formand for FOA Dennis Kristensen.

“Det blev derfor et rodet forløb og ikke den mest vellykkede konflikt på lønmodtagersiden”, siger Dennis Kristensen.

Han var med til at igangsætte strejken i 2008, men han var også den første, som landede en aftale med arbejdsgiverne.

Mens sygeplejerskerne gik ind i forhandlingerne og siden i strejke pga. ønsket om 15 procent i lønstigninger, så havde FOA ikke fastsat nogen bestemt procentsats. Men FOA ønskede et markant lønloft inden for de kvindedominerede fag. FOA gik derfor først i strejke med 10 procent af sine medlemmer. Efter en uge blev det hævet til også at indbefatte dagplejerne og dermed 15 procent af medlemmerne.

Det var til gengæld ikke muligt for FOA at blive enig med Sundhedskartellet om en fælles konfliktstrategi. Det skyldtes især, at Dansk Sygeplejeråd ønskede varslet konflikt for alle medlemmerne undtagen nødberedskabet.

“Vi havde foretrukket, at konflikten blev koordineret imellem os, sådan at mens de gik i konflikt på en afdeling, gik vi i konflikt på en anden afdeling. På den måde var konflikten blevet mere

omfattende, uden at vi alle sammen skulle betale konfliktunderstøttelse til de samme arbejdspladser, men den koordinering kunne ikke lade sig gøre”, siger Dennis Kristensen.

Konflikt kom hurtigere end ventet

FOA skulle efter planen mødes to gange i Forligningsinstitutionen med forligningskvinden Mette Christensen. Efter at mødet var blevet udsat en gang, spurgte Mette Christensen, om lønmodtagerne kunne bøje sig for arbejdsgivernes krav. Svaret var nej. Dermed lød det fra hende:

“Så starter konflikten om fem dage”, fortæller Dennis Kristensen.

Og det fangede FOA på det helt forkerte ben. For FOA-formanden havde været for nærig med at bestille strejke-materialer. Han ville først være sikker på, om der blev konflikt.

Først handlede det om at få engageret FOA's medlemmer aktivt til demonstrationer og arrangere åbne møder over hele landet. Samtidig skulle nødberedskabet fungere.

“Vi satte os fra starten det mål, at en varig konflikt ikke måtte betyde lig på bordet eller varige mén for patienter, som ville blive ramt af arbejdsnedlæggelsen. Derfor oprettede vi bl.a. også en hotline, hvor folk kunne ringe ind og bede om hjælp og ekstra arbejdskraft”.

Otte ugers konflikt

Konflikten trak ud. Der var forlydender om, at politikerne ville gå på sommerferie uden indgriben. Fagforbundene blev derfor tvunget til at tage visse strejkegrupper og afdelinger ud af konflikt-



FOA's formand, Dennis Kristensen, og sektorformand, Karen Stæhr, stillede op til pressemøde oven på den omfattende strejke i 2008.

ten. Efter tre ugers konflikt mødte Dennis Kristensen med KL's chefforhandler, Mads Lebech, og sammen landede de et forlig. En aftale mellem FOA og regionerne kom i hus tre uger senere.

“Men vi kunne nok have femdoblet forløbet i både kommuner og regioner og så alligevel ikke have skullet låne penge efterfølgende”, fastslår FOA's formand.

Efter otte uger med aflyste operationer og lukkede daginstitutioner sluttede strejken endeligt den 13. juni, da også BUPL indgik en aftale.

Beregninger fra arbejdsmarkedsforskere viste, at BUPL fik tilkæmpet sig en ekstra lønstigning på 30 millioner kroner om året til 60.000 pædagoger. Men samtidig blev deres strejkekasse tømt for 315 millioner kroner. Sygeplejerskerne og andre ansatte i sundhedsvæsenet fik tilkæmpet sig en lønstigning på 13,3 procent over tre år i stedet for 12,8 procent. Til gengæld røg der 650 millioner kroner ud af deres strejkekasse. FOA's medlemmer fik ifølge Dennis Kristensen i praksis 117 millioner kroner og på sigt nok i virkeligheden 300 millioner kroner mere i løn ud af strejken.

“Vi var båret af en stor folkelig opbakning, en heldig afslutning ift. at indgå aftale på det rigtige tidspunkt og så en økonomi, der kunne bære at strejke”, siger Dennis Kristensen. ■

Det er altid godt at have en fagforening.

Og det er særligt godt, hvis der kommer sammenbrud i **overenskomstforhandlingerne**.

Giv rådet videre om, at vi står sammen og gerne vil hjælpe, hvis vi ender i konflikt.

Hvis du vil være **sikret i forhold til en eventuel konflikt** i foråret, skal du melde dig ind i DM inden 1. februar 2018 på dm.dk.

DM: Et farvel til BETALT FROKOSTPAUSE kan ende med fyringer

Hvis statslige arbejdsgivere stryger frokostpausen, kan det medføre, at syv procent bliver afskediget. Bl.a. derfor er det helt afgørende, at arbejdsgiverne anerkender betalt frokost som en rettighed, siger chefkonsulent i DM Lotte Espenhain Møller.

Hvordan kan frokostpausen være en integreret del af overenskomsten, når det ikke står i overenskomsten?

“Det ligger som en bagvedliggende forudsætning - og vel at mærke en forudsætning, som både arbejdsgivere og lønmodtagere flere gange har bekræftet for hinanden, bl.a. i 1987, hvor arbejdstiden blev nedsat fra 39 til 37 timer, og finansministeren ønskede, at frokostpausen i den forbindelse ikke længere skulle være med løn. Et krav, som Palle Simonsen (K) måtte frafalde. I DR-sagen tidligere på året i år forsøgte DR også at sige, at den betalte frokostpause ikke var en del af overenskomsten - og DR-overenskomsten udspringer af den statslige overenskomst og ligner på mange punkter. Den sag tabte DR som bekendt også, selvom betalt frokostpause ikke stod eksplicit i overenskomsten”.

Hvem går det ud over, hvis arbejdsgiverne fjerner frokostpausen?

“Alle! Hvis den betalte frokostpause inddrages uden lønkompensation, svarer det til en lønnedgang på 7,25 procent. Det vil være en oplagt bekymring, at bevillingerne efterfølgende reduceres med de 7,25 procent, da man i regnearket godt kan argumentere for, at den enkelte medarbejder nu arbejder 7,25 procent ekstra, og at man derfor kan skære tilsvarende i antallet af medarbejdere”.

Hvad betyder det for det enkelte medlem, hvis frokostpausen bliver fjernet?

“Det betyder, at du skal være en halv time længere på arbejde hver dag, fordi din frokostpause ikke længere tæller med i din arbejdstid. Og det kan som sagt betyde, at bevillingerne bliver reduceret”.



“Slagsmålet om betalt frokostpause handler også om at få arbejdsgiverne til at respektere den danske model, hvor krav og ønsker skal ind på forhandlingsbordet.”

Lotte Espenhain Møller, chefkonsulent

Hvorfor skal det enkelte medlem høre om den frokostpause - er det ikke bare noget, som forhandlerne i paraplyorganisationen Akademikerne ordner?

“Det er vigtigt, at alle vores medlemmer kender til problemstillingen, da det i den grad har betydning for ansættelsesvilkårene. De faglige organisationer henter deres styrke i medlemmernes opbakning. Hvis DM sammen med de andre organisationer i Akademikerne skal gå stærke til forhandlingerne, er det vigtigt, at arbejdsgiverne ved, at vores medlemmer bakker op - og i sidste ende er klar til at stå fast på rettighederne”.

Hvad betyder det for OK 2018?

“Det er et af de absolut største temaer ved OK 18 - og hele fagbevægelsen står samlet om kravet om, at arbejdsgiverne skal anerkende, at frokostpausen er en integreret del af overenskomsten. Det vil derfor være svært at forestille sig, at vi får et overenskomstresultat uden denne anerkendelse”.

Hvad betyder slagsmålet om frokostpausen for den danske model?

“Slagsmålet om frokostpausen er både en kamp for det enkelte medlems arbejdstid og en insisteren på, at når vi har en aftalemodel på det danske arbejdsmarked, så skal arbejdsgiverne ikke luske forringelser igennem ved at omdefinere overenskomstretheder til kutymer. Kutymer kan opsiges uden forhandling, og det kan være rimeligt nok, når det gælder massageordninger aftalt på den enkelte arbejdsplads. Men når det gælder overenskomstretheder såsom betalt frokostpause, så må arbejdsgiverne bringe deres ønsker ind på forhandlingsbordet, så det bliver en åben og fair forhandling. Ved en forhandling har vi mulighed for at aftale en pris eller helt afvise kravet”. ■

STREJKEN

– Arbejdernes vigtigste våben

Strejkevirksomhed har historisk set været en hjørnesteen i kampen for bedre leve- og arbejdsvilkår. Historiker Margit Bech Vilstrup forklarer, hvorfor arbejdsnedlæggelse var et vitalt våben for den tidlige danske arbejderbevægelse.

“En stærk strejkekasse betyder, at man vil kunne stå imod arbejdsgiverne”.

Margit Bech Vilstrup, historiker

Maleri: Erik Hemmingsen - "En agitator"



1833 beskrev avisen Kjøbenhavns-posten, hvordan 15.000 “Arbejdere” i England havde forladt deres værksteder, efter at fabriksejerne havde nægtet at give dem lønforhøjelse. Samme avis beskrev også, hvordan fabriksarbejdere i Glasgow forgæves havde forsøgt at få forhøjet lønnen, hvilket var endt med, at arbejderne var “skredet til aabenbar Vold ved at bryde ind i Fabrikkerne og fordrive nyantagne Arbejdere, saa at der maatte hentes Tropper fra Edinburgh for at bringe dem til Lydighed”.

Arbejderoprør blev således introduceret for de danske avislæsere som noget, man mødte i blandt andet Frankrig og England, hvor industrialiseringen begyndte tidligere end i Danmark.

Strejken er altså ikke et dansk fænomen, og begrebet kommer også af det engelske ord strike - at slå, som henviser til engelske sømænd, der i solidaritet med demonstrationer i London lammede handelsskibe ved at slå bramsejlene af.

I denne periode var der dog ikke særlig mange arbejdsnedlæggelser i Danmark, for der var ikke en stærk arbejderklasse, der kunne strejke, fortæller historiker Margit Bech Vilstrup, som har skrevet ph.d.en “Kampen om Arbejderne - Arbejderbegrebets politiske historie 1750-2017”.

“I England får man meget tidligere en fabriksarbejderklasse. Her oplever man strejker i begyndelsen af 1800-tallet, og det spreder sig til resten af Euro-

pa inklusive Danmark, hvor det dog først for alvor slår igennem, da den socialistiske arbejderbevægelse træder frem i 1871”, fortæller Margit Bech Vilstrup, der også er samlingschef på Arbejdermuseet.

Nye friheder

Margit Bech Vilstrup fortæller, at der før denne periode ikke var en stærk forestilling om en arbejderklasse, der stod i modsætning til en arbejdsgiverklasse.

Strejkevirksomheden trængte igen med de nyoprettede socialistiske fagforeninger, hvor man skabte og styrkede en retorik om, at arbejderklassen havde egne interesser, der stod i modsætningsforhold til arbejdsgivernes. Før den organiserede socialistiske arbejderbevægelse tog fat i landet, så man dog også enkelte arbejdsnedlæggelser.

For eksempel tømrere, snedkere og andre håndværkergrupper, der viste deres utilfredshed over uretfærdig behandling eller fyringer, fortæller Margit Bech Vilstrup. Men det var oftere impulsive og spontane protester, som man kaldte “oprør”, hvoraf den mest kendte er den såkaldte “tømrerskrue” i 1794 i København.

Under denne strejke nedlagde tømrersvendene arbejdet i håb om at forbedre deres lønforhold og opnå bedre social sikring. Men på dette tidspunkt var det ulovligt at strejke eller samle underskrifter, og der blev sågar indført strenge straffe for at “rotte sig sammen”.

Derfor skal udbredelsen af strejken blandt de danske arbejdere også ses i lyset af de nye politiske rammer som forsamlingsfrihed og ytringsfrihed med indførelsen af grundloven i 1849, fortæller Margit Bech Vilstrup.

Lav løn, strenge arbejdsreglementer, arbejdstid eller dårlige arbejdsvilkår kunne være ting, man ville have forbedret gennem en strejke.

Forskellige fag har fx ønsket at have monopol på bestemte opgaver, så hvis en arbejdsgiver anvendte en anden gruppe, kunne det føre til strejke. Det kunne i nogle tilfælde være kvinder, der blev brugt til at udføre traditionelt “mandearbejde”, eller brugen af ufaglærte arbejdere og børn.

“Kvinderne står ikke særlig stærkt i denne tid, men gradvist op igennem 1880’erne og så fra 1890’erne stiftes Kvindeligt Arbejderforbund, KAF. Men det er ikke en stor og stærk organisation. Kvinderne har altså ikke traditio-

“Slaget på Fælleden” er navnet på den tidlige danske arbejderbevægelses første åbne konfrontation med myndighederne. Slaget fandt sted som et stort slagmål mellem arbejdere, soldater og politiker søndag den 5. maj 1872 på Nørre Fælled i København.

» nelt stået forrest i strejkebevægelsen”, fortæller Margit Bech Vilstrup.

En stærk strejkekasse

Først og fremmest handler strejken om at sænke arbejdsgivernes produktion, fortæller Margit Bech Vilstrup, og det gav strejken gode muligheder for. Men hvis man skulle true med en strejke over for arbejdsgiverne, var det en tom trussel, hvis man ikke var velforberejet med en stærk strejkekasse.

“En stærk strejkekasse betyder, at man vil kunne stå imod arbejdsgiverne. Der er eksempler på fagforeninger, der er brudt sammen, hvor det har taget organisationen årtier at genopstå, fordi man ikke var økonomisk forbedret på strejken”, fortæller Margit Bech Vilstrup.

Der var mange organisationer, socialistiske såvel som borgerlige og kristelige, der forsøgte at organisere de danske arbejdere i 1800-tallet. Det, der kendetegnede den socialistiske arbejderbevægelse i modsætning til mange af de andre organisationer, var fokus på netop strejkekassen.

“Man skulle indgå i stærke fællesskaber, hvor man kunne spare sammen til

at strejke. For hvis man ikke havde en stærk strejkekasse, var strejken nærmest dødsdømt på forhånd. Da Louis Pio stod i spidsen for den socialistiske arbejderbevægelse i 1871, advarede han fx meget imod de vilde og uorganiserede strejker. Det var vigtigt, at man var stærk, for ellers ville det blive en fiasko”, fortæller Margit Bech Vilstrup.

Solidaritet har været et kernebegreb i forbindelse med strejkerne. For man skulle opbygge en bevægelse, hvor fællesskabsfølelsen var stærk nok til, at den kunne sejre over den enorme fattigdom, som var en stærk motivation for at arbejde uanset hvad.

“Derfor var det vigtigt med fælles mål, og den socialistiske ideologi skulle italesætte nogle fælles fremtidsvisioner, der rakte ud i et mere retfærdigt samfund med bedre levevilkår. Så strejkerne har været meget vigtige for arbejderidentiteten, fordi de har været udtryk for den solidaritet, der var mellem arbejderne”, siger Margit Bech Vilstrup.

Fire måneders lockout

Der har historisk været forskellige måder at strejke på. Skruen og blokaden var begge populære strejkeformer,



Foto: Københavns Bymuseum

Den 5. september 1899 kunne datidens DA og LO underskrive Septemberforliget, der gjorde en ende på en lang og hård konflikt og samtidig fastlagde rammerne for arbejdsmarkedet. Her er byggearbejderne vendt tilbage til arbejdet efter fire måneders lockout.

hvoraf den såkaldte omgangsskrue var særlig god, fortæller Margit Bech Vilstrup. Det betød, at arbejderne i en branche nedlagde arbejdet på de forskellige arbejdspladser efter tur.

“Her strejkede man på en enkelt arbejdsplads, mens en anden gruppe hjalp den strejkende gruppe økonomisk. På den måde kunne man holde strejken kørende længe”, siger hun.

Nogle af de mest kendte strejker efter dannelsen af den socialistiske arbejderbevægelse er de strejker, der leder frem til Septemberforliget i 1899, som også er blevet døbt “arbejdsmarkedets grundlov”. Her grundlægges den struktur for fagforeninger, forbund og arbejdsmarked, som vi i store træk kender i dag.

Op til Septemberforliget blev tusindvis af arbejdere lockoutet af arbejdsgiverne, hvilket vil sige, at de blev udelukket fra deres arbejdspladser. Arbejdsgiverne var trætte af en række snedkerstrejker i nogle jyske byer. Derfor igangsatte de en stor, landsdækkende lockout, der på sit højeste involverede mere end 40.000 arbejdere. Det førte til, at mange danske arbejdere endte med at gå og sulte over sommeren 1899, siger Margit Bech Vilstrup.

“Konflikten ender i et forlig, hvor man får etableret arbejderens ret til at organisere sig og til at strejke, og man får anerkendt arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet. I den proces ligger der også nogle spilleregler for, hvordan og hvornår man må strejke”, fortæller Margit Bech Vilstrup.

Forliget, der blev indgået af DA og DsF (LO), fastslår blandt andet, at man kun må strejke i de perioder, hvor man forhandler overenskomster, og altså ikke i de perioder, hvor overenskomsterne gælder. Der er der strejkeforbud. “Der er dog masser af eksempler på, at der bliver strejket alligevel, men så er det en såkaldt overenskomststridig strejke”, siger Margit Bech Vilstrup. ■

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

Lønninger i staten sakker agterud

Udviklingen i lønnen for DM's medlemmer på statslige arbejdspladser vidner hverken om lønfest eller løngab, som innovationsminister Sophie Løhde ellers siger. Tværtimod halser lønudviklingen efter det private arbejdsmarked.

MINISTER FOR OFFENTLIG innovation og chefforhandler for staten Sophie Løhde (V) har ikke ret i, at lønudviklingen på de offentlige arbejdspladser er stukket fra lønudviklingen i den private sektor.

Det siger forhandlingschef i Dansk Magisterforening, Louise Kanstrup Petersen, efter offentliggørelsen af DM's officielle lønstatistik for 7.550 statsansatte akademikere. Statistikken viser, at gennemsnitslønnen for en magister ansat i staten er steget med 1,4 pct. siden sidste år.

Til sammenligning har privatan-satte magistre fået en lønstigning på 4,2 pct. i år mod 3,9 pct. sidste år.

Ifølge Sophie Løhde skal de offentligt ansatte udvise mådehold under de igangværende overenskomstforhandlinger, der skal bruges til at lukke et "løngab" mellem den offentlige og private sektor. Ministeren har blandt andet krævet, at det såkaldte privatlønsværn bevares. Værnet sætter grænser for den offentlige lønudvikling.

Men ministerens udmeldinger er ikke korrekte, mener Louise Kanstrup Petersen.

"Vi kan ikke genkende hendes udlægning af, at den offentlige lønudvikling løber fra den private. Tværtimod viser lønstatistikken, at de offentligt ansatte lige netop holder skindet på næsen i forhold til inflationen. Så ministerens overenskomstspin holder ikke".

Heller ikke tal fra Moderniseringsstyrelsen, som hører under Sophie Løhdes ministerium, vidner om lønfest i staten. Ifølge et

træk fra styrelsens løndatabase er gennemsnitslønnen for ca. 10.000 magistre på sidste basisløntrin det seneste år vokset med 1,2 pct.

ver det sværere for det offentlige at få fat i dygtige medarbejdere".

Mens den samlede lønudvikling har været på 1,4 pct., afslører DM's

"Hvis de offentlige arbejdsgivere gerne vil tiltrække dygtige medarbejdere, nytter det ikke noget, at man bliver ved med at sige, at det offentlige skal holde igen med lønnen".

Louise Kanstrup Petersen, forhandlingschef i DM

FAKTA:

Gennemsnitsløn i staten for magistre ansat på akademisk overenskomst. Uden pension. Opgjort efter kandidatalder.

Kandidat	Gennemsnitsløn
<1976	50.027
1980	47.109
1995	42.968
2000	41.695
2005	39.675
2007	38.182
2011	35.848
2013	33.174
2015	30.088
2017	28.867

Kilde: DM

I perioden 2011 til 2016 steg lønnen med 4,2 pct. - men i samme periode er forbrugerpriserne ifølge Danmarks Statistik steget med 4,5 pct.

Louise Kanstrup Petersen opfordrer arbejdsgiverne til at tænke sig godt om i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Hun peger blandt andet på, at ministeren har sagt, at lønningerne i den offentlige sektor af hensyn til "samfundsøkonomien" skal holdes nede. Men staten bør snarere overveje, hvordan den skaber attraktive arbejdspladser, mener Louise Kanstrup Petersen.

"Hvis de offentlige arbejdsgivere gerne vil tiltrække dygtige og kvalificerede medarbejdere, nytter det ikke noget, at man bliver ved med at påstå, at det offentlige skal holde igen med lønnen. For lønudviklingen er skæv. Og dermed bli-

lønstatistik også stor lønvariation i forhold til fx magistrernes anciennitet, arbejdsplads eller stillingstype. Hvor eksempelvis en biolog tjener 38.924 kr. før skat, er lønnen for en chefkonsulent 48.085 kr. Og hvor ansatte på museer og kulturinstitutioner tjener 36.711 kr. før skat, ligger universitetsansattes lønninger på 40.938 kr.

Det har ikke været muligt at få en kommentar fra minister for offentlig innovation og chefforhandler for staten Sophie Løhde (V). ■

Få det fulde overblik over din løn på forsiden af dm.dk



KENDER DU TYPEN?

Den glade akademiker

Hvilken type medarbejdere svarer uopfordret på mails uden for normal arbejdstid, arbejder i frokostpausen og tænker på arbejde, når de har fri? Det gør hovedparten af Dansk Magisterforenings medlemmer, og jobbet – det er de ret tilfredse med.

Vækkeuret ringer. De tre børn sover endnu, men cand. mag. Nana Maria Lacor er vågen, og med hovedet på puden tjekker hun sine mails.

“Jeg kigger lige, om der ligger mails, jeg skal tage stilling til, når jeg kommer ind på arbejde. Som regel er der ikke nogen, for folk er søde til først at skrive efter kl. otte. Men det er rart at være forberedt”, fortæller hun.

Så vågner børnene på seks, 14 og 16 år, og dagen er godt i gang for den 44-årige børne- og ungekulturkonsulent i Odense Kommune. Hendes svar i en undersøgelse blandt medlemmer af Dansk Magisterforening viser, at hun er prototypen på “den glade vidensarbejder”, en titel, man kan give hovedparten af

medlemmerne. 75 procent er tilfredse eller meget tilfredse med den kvalitet, de leverer på jobbet. Lige så mange - 74 procent - er tilfredse eller meget tilfredse med jobbet som helhed.

Undersøgelsen viser samtidig, at fagbevægelsens krav om otte timers arbejde, otte timers hvile og otte timers søvn er enten glemt eller forkastet. Arbejds-mails er noget, tre ud af fire - 74 procent - sender altid, ofte eller sommetider, når de har fri. Og de gør det, selv om arbejdsgiveren ikke forventer det. Det gør kun 13 procent af cheferne ifølge medlemmerne. For Nana Maria Lacor er det naturligt at tænke på arbejdet i fritiden, som 68 procent gør.

“Arbejdet er blevet en del af min person. Det hænger meget sammen med min identitet og giver mig mening, og det er jeg superglad for”, siger hun, der i mange år har været aktiv i det kulturliv, hun beskæftiger sig med på jobbet.

Som for de fleste - 76 procent - er hendes frokostpause ikke isoleret fra resten af arbejdsdagen. Der snakkes ofte arbejde, og når der er travlt - som op til den årlige fejring af H.C. Andersens fødselsdag - indtages måltidet af og til over tastaturet.

Bytter arbejde med muligheder

Den hverdag og tilfredshed, som flertallet af Dansk Magisterforenings medlemmer beskriver, kommer ikke bag på ph.d. og ekstern lektor på CBS Anders Raastrup Kristensen. Lige nu er han personligt vældig tilfreds, fordi han ende-

»

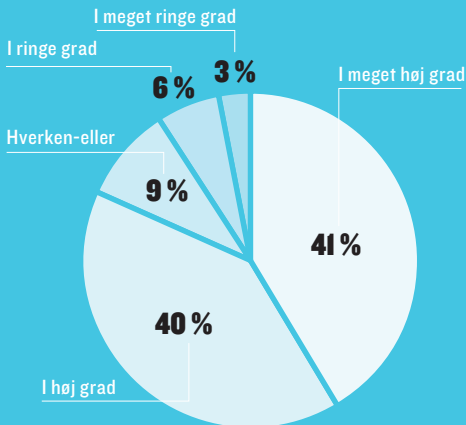
MAGISTRE ER TILFREDSE MED JOBBET

Chefen kræver ikke, at magistre svarer på mails uden for arbejdstiden, men magistrene gør det alligevel, viser rundspørge til medlemmerne.

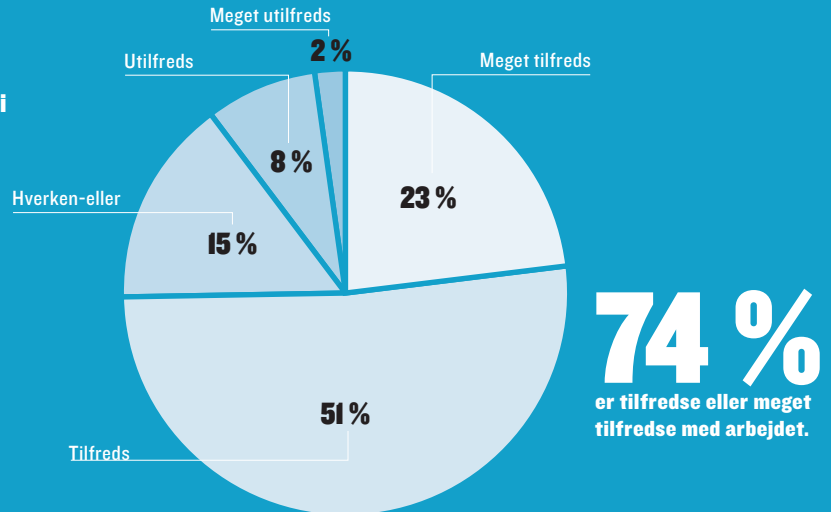
SÅDAN GJORDE DANSK MAGISTERFORENING:

Undersøgelsen blev udsendt til en tilfældig udvalgt gruppe på 8.000 medlemmer. I alt svarede 2.221 personer på undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 28. Dataindsamlingen er gennemført i perioden mellem 7. november og 17. november 2017.

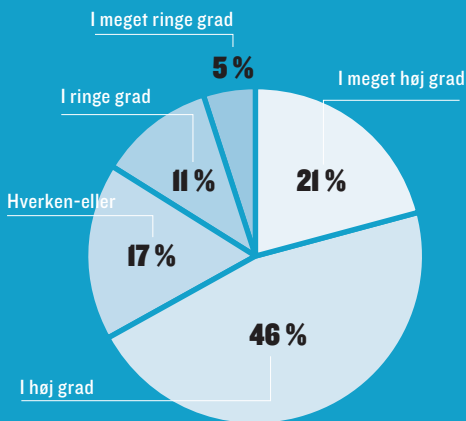
Kan du selv bestemme, hvornår du holder ferie?



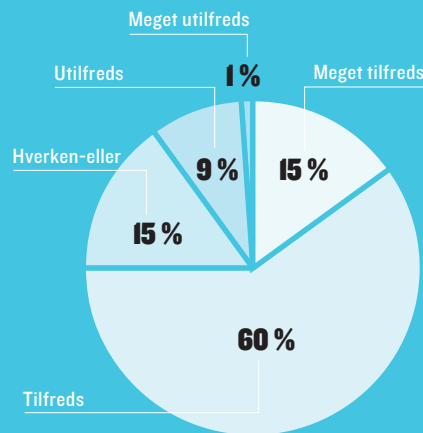
Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?



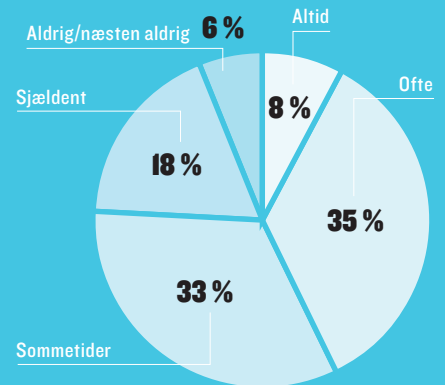
Kan du selv planlægge placeringen af dine timer?



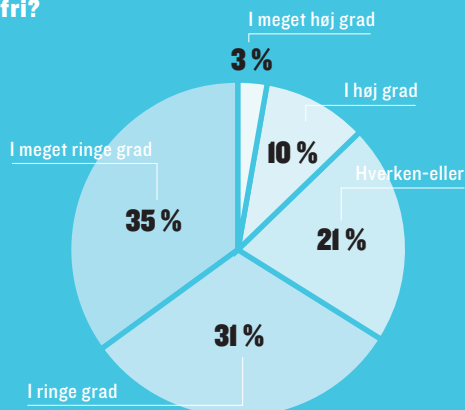
Hvor tilfreds er du med den kvalitet, du kan levere inden for de givne rammer?



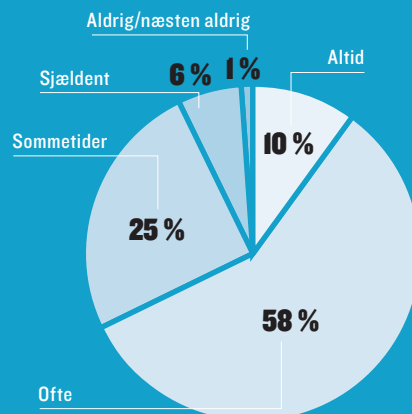
Hvor ofte laver du noget arbejdsrelateret i din frokostpause (fx at holde møde, spise foran computeren eller diskutere en arbejdsrelateret sag)?



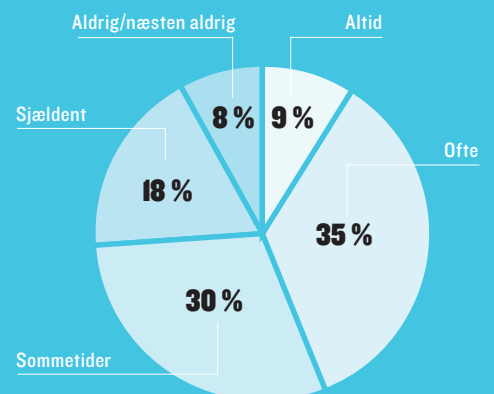
Oplever du, at din arbejdsgiver forventer, at du tjekker mail eller telefon, når du har fri?



Hvor ofte tænker du på arbejde, når du har fri?



Hvor ofte sender du mails uden for normal arbejdstid?



» lig har adgang til at tale om de positive aspekter af det grænseløse arbejde, som han har forsket i. De fleste henvendelser handler om de negative konsekvenser, når arbejde og fritid flyder sammen.

“Der er en gruppe, der er presset, og nogle, der er gået ned med stress, og det skal man selvfølgelig tage meget alvorligt. Men de fleste trives med det grænseløse arbejde”, siger han og peger på, at akademikerne selv kan få en “enorm tilfredshed og fleksibilitet” ud af at være fleksible, ansvarsbevidste og selvkørende. Otte ud af ti bestemmer for eksempel selv, hvornår de holder ferie, ifølge Dansk Magisterforenings undersøgelse. Næsten syv ud af ti bestemmer, hvornår de lægger deres arbejdstimer. Det er der mange andre, der ikke kan, fordi de følger vagtplaner eller har fast arbejdstid.

“Jeg har selv haft den fordom, at det ikke er godt, at arbejdet fylder stort set alt, når jeg som forsker har været ude til fokusgruppeinterview. Men så har jeg fået at vide, at det “gør os ikke noget”. For eksempel nævnte nogle, at de drømmer om deres arbejde, og jeg tænkte: “Pyha, så er der jo ikke andet tilbage”. Men det, syntes de, var fint nok. De gik mere op i at huske at skrive drømmen ned, så de kunne få glæde af den næste dag”, siger Anders Raastrup Kristensen.

Den gamle marxistiske tankegang om, at arbejdsgiverne udbytter lønmodtagerne, anerkender de fleste vidensarbejdere i dag. De ved, at arbejdsgiverne tjener på deres fleksibilitet. Men de ser samtidig sig selv som nogle, der bytter arbejdskraft med personlige muligheder. På den måde øger de deres værdi og potentiale, så de kan blive headhuntet, avancere til chef eller få drømmejobbet. I den proces kan de blive en slags “selvudbyttere”, påpeger Anders Raastrup Kristensen og tilføjer:

“Folk vil gerne holde alle muligheder åbne, og det bliver de stressede over nogle gange”.

Omkostningen er aldrig at have fri

Når Nana Maria Lacor om eftermiddagen forlader det hvidkalkede slot i Kongens Have, hvor kulturforvaltningen har hjemme, lukker hun ikke ned for arbejdsrelaterede opkald. Det kan godt være, at hun lader være med at svare, hvis hun ikke genkender nummeret eller er optaget af børnene. Men det er længe siden, hun havde to telefoner – én til arbejde og én til privatliv.

“Jeg gad ikke slæbe rundt på telefoner. Jeg tænkte, at det kunne jeg sagtens styre. Jeg er fraskilt, så jeg kan arbejde igennem hver anden uge, og hver anden uge bliver børnene prioriteret. Der tager jeg ikke telefonen efter arbej-



Nana Maria Lacor er på mail og telefon, når hun har fri. Men hun har fundet en god balance, så det ikke bliver for meget. Det fungerer, fordi hun har øvet sig på at sige til og fra.

“De fleste trives med det grænseløse arbejde”.

Anders Raastrup Kristensen,
ph.d. og ekstern lektor på CBS

de. Det er ikke svært for mig at sige til og fra, og det er en vigtig forudsætning for, at jeg trives”, siger hun.

Det er rigtig positivt, at akademikerne er nysgerrige, glade for det, de laver, og fagligt stolte. Men med til karakteristikken hører også, at de ikke kan sige: “Nu er det nok”, mener Mette Frobenius, der selv skal zappe mellem mange kanaler som radiovært, komiker, foredragsholder og erhvervsjurist.

“Vi bliver ved med at proppe mere ind i hovedet, og vi forventes at være opdaterede. For vidensbanken forventes at blive fyldt hele tiden. Hvis vi kommer på arbejde og har misset en

stort opsat artikel på vores felt, synes vi selv, at det er pinligt”, siger hun.

Det gør ikke noget at have høje faglige am-

bitioner, men husk at trække vejret og gå en tur. Lad være med at skabe et kunstigt behov for at maile og være på telefonen hele tiden, opfordrer hun:

“Vi gør os selv en bjørnetjeneste. Omkostningen er, at vi aldrig har fri. Man må godt slukke for sin hjerne, og der er kun os selv til at køre “hypet” ned igen”.

For Nana Maria Lacor har det taget tid at komme dertil, hvor hun kan sige til og fra over for sine egne høje ambitioner og sige: “Det er nok, nu vil jeg holde fri, helt fri”. Det har ikke været så let, som det måske kan lyde. Selv om hun en dag skulle blive sparet væk, vil hun ikke fortryde sine valg:

“Nej, det ville være dumt. Jeg kan ikke leve mit liv efter, at jeg måske bliver fyret i morgen, og bliver jeg fyret, vil jeg ikke fortryde. For jeg har været tro mod mig selv og har arbejdet og levet som den, jeg er”, siger hun og fortæller, at når hovedpudden kalder, sker det i selskab med en god bog. ■



“Det der driver og motiverer mig, det er mine kollegaers engagement inden for de forskellige fagområder. Når vi eksempelvis holder kurser eller seminarer, så er det vigtigt, at der er forskellige faglige øjne på opgaven eller projektet.”

Susanne Lea Qvist Andersen

Departementet for Familie, Ligestilling og Sociale anliggender.



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

NAALAKKERSUISUT

GOVERNMENT OF GREENLAND



Stærke **MAGISTRE** har et blødt punkt

Magistre er fagligt begejstrede individualister, viser ny undersøgelse. Men de deler også en dyb frustration over tidspres, omstruktureringer og usikkerhed i ansættelsen. Ekspertes vurderer, at en ny kollektiv bevidsthed er på vej godt hjulpet af arbejdsgivernes angreb på frokostpausen.

Magistre i både det private erhvervsliv og på offentlige arbejdspladser er så langt fra industriæraens "stemple ind og stemple ud"-mentalitet, som de næsten kan komme det. Og dog.

For mens engagement, udbredt stolthed og en stærk identifikation med opgaverne går igen hos kemikeren, professionshøjskolelektoren og chefkonsulenten, deler de også frustrationerne over arbejdsvilkår, som kan minde om lønarbejderens i det forrige århundrede: et konstant øget tidspres, omstruktureringer og usikkerhed i ansættelsen.

Det viser en undersøgelse, som DM har foretaget på baggrund af virksomhedsbesøg i hele landet og interview med knap 100 magistre på 11 små og store arbejdspladser.

Tænk på sagen hele tiden

At magistrene er fagligt opslugte individualister, er der masser af eksempler på i DM's medlemsundersøgelse.

En 48-årig molekylærbiolog på et stort hospital formulerer en pointe, som går igen hos mange:

"Jeg er stolt over det arbejde, vi laver, og den betydning, det har i andre menneskers liv", siger hun.

En 27-årig NGO-ansat drømmer om at blive ved med at arbejde med de samme tematikker i fremtiden.

"Jeg er enormt drevet af sagen. Jeg har et helt personligt engagement", siger hun.

Og en 41-årig fuldmægtig nyder at blive helt opslugt af sit arbejde.

"... når man tænker på sagen hele tiden, uden at det er en bekymring", som han formulerer det.

En 38-årig museumsansat erkender, at hendes identitet er rigtig meget bundet op på at være arkæolog.

"Det er en hobby og en livsstil", fastslår hun.

Og en 63-årig chefkonsulent i en statslig styrelse føler sig hverken som en djøfer, en magister eller som en bibliotekar trods sin oprindelige uddannelse.

"Min følelse ligger i mine arbejdsopgaver", pointerer chefkonsulenten.

Magistrene er både problemknusere, specialister, udviklere og de driftssikre.

"Jeg er den, der får det til at køre. Jeg kommer og redder kartoflerne ud af ilden", forklarer en 54-årig kemiker.

"Jeg vil helst udvikle. Det vil alle AC'ere jo gerne", siger en karrierevejleder på et universitet.

Flexicurity er til arbejdsgivernes fordel

Svarene i den kvalitative undersøgelse bekræfter nogle mønstre, som Rasmus Willig, der er sociolog og lektor på RUC, kan kende fra sin egen forskning. For det store engagement og den faglige stolthed bliver også let magistrenes bløde punkt, mener han.

"De er mere konkurrenceudsatte end nogensinde før, og det virkelige, underliggende problem er, at tilstanden af permanent usikkerhed er ved at sætte sig hele vejen rundt - i arbejdslivet og i psyken", påpeger Rasmus Willig.

Han henviser blandt andet til, at løse ansættelser breder sig til alle arbejdspladser, samtidig med at dagpengeperioden er halveret, kompensationsen mindsket og optjeningsprincippet strammet betydeligt i de senere år.

"Mens akademikerne har begravet hovedet i arbejdsbunkerne, har arbejdsgiverne haft held til at vride flexicurity-modellen, så den i dag er absolut mest til deres fordel", påpeger Rasmus Willig.

Magistrene har meget mere til fælles på tværs af sektorer, brancher og uddannelser, end de måske selv er klar over. Fx at glæden ved arbejdsopgaverne kolliderer med oplevelsen af, at hverdagen alligevel ikke fungerer, og

at det hele endda godt kan blive lidt værre, mener sociologen fra RUC.

"Mange har svært ved at gennemskue, hvorfor de har mavepine om morgenen, når de skal på arbejde, når nu de laver præcis det, de allerhelst vil", forklarer Rasmus Willig.

Hverken særlige eller uerstattelige

Samarbejde og sparring med kolleger står højt på flertallets ønskeliste i DM's undersøgelse, men det kan være svært i praksis, påpeger flere af undersøgelsens interviewpersoner, bl.a. en 39-årig adjunkt i en uddannelsesinstitution.

"Vi står alene som individer i den her organisation. Vi er pressede på fællesskabet, som jeg ellers elsker", siger han.



Samtlige interviewede har desuden oplevet omstruktureringer inden for det sidste år, uden at de er blevet inddraget. Det går ud over kollegaskabet og engagementet.

“Det er da sørgeligt, at jeg bliver ligeglad. Det er en overlevelsesstrategi”, siger én, mens en anden ville ønske, at hun kunne være mere ligeglad: “For jeg er godt nok træt, når jeg kommer hjem”.

Undersøgelsen viser, at akademikernes forestilling om, hvem de er, er under hastig forandring. Det mener lektor Einar Baldursson fra Center for Klinisk Hverdagspsykologi ved Aalborg Universitet.

“Magistrene ved godt, at de ikke længere er hverken helt særlige eller uerstattelige. Det nye er, at flere og flere af dem indser, at arbejdsgiveren er en modstander. Nogle har levet meget længe i den illusion, at de var fælles med fx Moderniseringssty-

relsen om et højere mål”, siger Einar Baldursson.

De højtuddannede skal lære at tænke som den nye arbejderklasse, mener arbejdspsykologen.

“Undersøgelsen dokumenterer, at de fleste håndterer deres daglige udfordringer individuelt og passivt, fx ved at sygemelde sig, hvis det bliver for slemt. Men hvis provokationerne bliver skingre nok - som fx angrebet på lærerne i 2013 og nu frokostpausen - så tror jeg, vi vil se, at et stærkere fællesskab kan blomstre på ny, måske ikke som en konfrontation i forbindelse med denne overenskomst, men senest om to forhandlinger”, understreger Aalborg-lectoren.

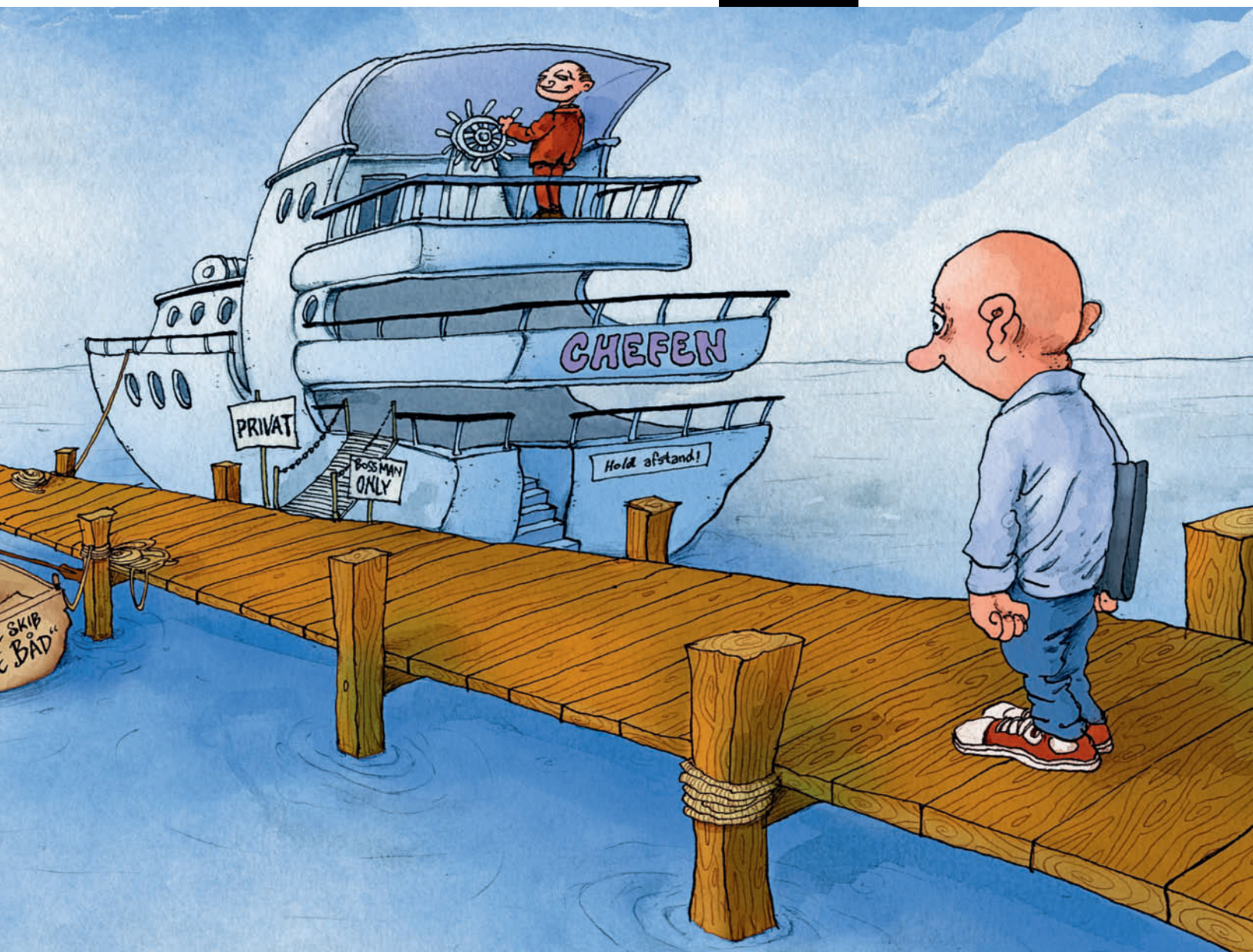
DM's formand, Camilla Gregersen, har også talt om betydningen af et fællesskab i de svære forhandlinger, der venter forude.

“I den her situation er sammenholdet i fagbevægelsen af afgørende betydning”, siger hun. ■

DM'S "LYTTEUNDER-SØGELSE"

- 97 akademiske medarbejdere har deltaget - 55 kvinder og 42 mænd.
- De kommer fra arbejdspladser i hele landet med og uden overenskomstdækning.
- Fem deltagere er ældre end 60, 18 er under 30, de fleste er i alderen 31-40 år.
- De kommer fra 11 små og store arbejdspladser i uddannelsessektoren samt det private og offentlige.
- Undersøgelsen er gennemført i efteråret 2017.

Resultaterne er fremkommet gennem enkeltinterview og lyttemøder med kollegagrupper.





Kom med til DM's nytårskur 2018

Torsdag den 18. januar i Aarhus fra kl. 17-20

Fredag den 19. januar i København kl. 17-20

På nytårskuren kan du:

- Netværke, mens du skåler på det nye år og nyder lækker tapasbuffet.
- Blive inspireret af andre medlemmers karrierehistorier.
- Sætte dig i formandsstolen og lave en videohilsen, hvor du fortæller, hvad du ville gøre, hvis du var formand for DM. Eller du kan tale med DM's direktør og give et godt råd med på vejen.

Arrangementet er gratis og er for alle DM's medlemmer. Der er et begrænset antal billetter, så tilmeld dig allerede nu på dm.dk, hvis du vil være sikker på at komme med.

Dansk
Magisterforening

dm

Evaluerings: Minimum 35 år til ligestilling på ledelsesgangene

Den lov, som skal få flere kvinder ind på ledelsesgangene i danske virksomheder, har kun begrænset virkning, konkluderer Erhvervsstyrelsen i ny evaluering.

35 ÅR. SÅ LANG TID vil det tage, før der er ligestilling i den øverste ledelse i danske virksomheder. Det viser tal i en ny evaluering af den kønsmæssige sammensætning af bestyrelsen i de 1.100 største danske virksomheder, som Erhvervsstyrelsen netop har afleveret til Erhvervsministeriet.

Ifølge evalueringen er andelen af kvinder i virksomheders bestyrelser steget med 0,7 procentpoint om året siden 2012, da loven blev indført. Tidligere var væksten 0,5 procentpoint om året.

Hvis stigningstakten fortsætter med at være 0,7 procentpoint årligt, vil det tage 35 år, før der sidder minimum 40 procent kvinder

sen i evalueringen af loven, som er lavet på bestilling fra Erhvervsministeriet.

Det samme konkluderede Institut for Menneskerettigheder tilbage i 2016 i en midtvejsevaluering, som blev forelagt for Folketinget. Her fremgik det, at 21 procent af de største virksomheder ikke har opsat måltal, og at 49 procent af virksomhederne ikke har udarbejdet en politik, som loven ellers påkræver.

“Man skal virkelig have sovet i timen, hvis man ikke allerede har opdaget, at loven ikke har den ønskede effekt. Jeg må appellere til, at regeringen nu hanker gevaldigt op i sig selv og sørger for, at virk-

cent. Men udviklingen er fra 2016 til 2017 faktisk faldet med 0,1 procentpoint.

Selv om det er tydeligt, at Danmark på ligestillingsområdet klarer sig langt dårligere end de andre nordiske lande, så er vi meget tilbageholdende med at gøre noget ved problemet, forklarer Florence Villeseche. Hun er lektor på Institut for Økonomi og Management på CBS og forsker i køn og diversitet i virksomheders ledelse.

“I vores studier har vi bl.a. også kigget på kønssammensætningen i små og mindre danske virksomheder, som ikke er omfattet af denne lov, og her kan vi se, at det går endnu langsommere med at få kvinder i ledelsen end for de store firmaer”, siger Florence Villeseche.

Antallet af påbud vokser

Erhvervsstyrelsen kan på regeringens vegne udele påbud og i værste fald bøder til de virksomheder, som ikke efterlever loven. Og antallet af påbud vokser.

Sidste år var der per 14. december 2017 givet 56 påbud til virksomheder for ikke at efterleve loven, oplyser Erhvervsstyrelsen til Magisterbladet. I perioden 2013 til 2016 uddelte styrelsen bare fire påbud.

“Man kan have nok så god en lov, men den får jo ikke den ønskede effekt, når den ikke bliver fulgt. Regeringen er blevet ved med at sparke problemet til hjør-

ne. Nu står det sort på hvidt, at det ikke virker”, siger Rasmus Horn Langhoff.

Institut for Menneskerettigheder konkluderede i sin midtvejsevaluering, at redskaberne i loven er brugbare, og at den burde kunne give en effekt. Problemet er, at virksomhederne ikke lever op til loven.

Der er endnu ikke uddelt en eneste bøde, siden loven trådte i kraft, men loven bliver ikke effektiv, før myndighederne uddeler bøder, mener Rasmus Horn Langhoff.

Ifølge Florence Villeseche bør en bødestraf for ikke at efterleve loven være stor, hvis den skal virke. Men hun er alligevel ikke sikker på, at straf som middel vil skabe mere ligestilling i virksomhedernes top. Hun mener i stedet, at Danmark bør indføre kvotelov om ikke andet så midlertidigt.

“Selvom det for mange er kontroversielt, så er det det eneste, som vi ved virker til at skabe forandring, fordi det vil tvinge virksomhederne til at indhente en ny talentmasse”.

Magisterbladet har forsøgt at indhente kommentar fra erhvervsminister Brian Mikkelsen (K), men han er ikke vendt tilbage.

“Man kan have nok så god en lov, men den får jo ikke den ønskede effekt, når den ikke bliver fulgt”.

Rasmus Horn Langhoff, erhvervsordfører, Socialdemokratiet

i bestyrelsen på de største danske virksomheder, hvilket er regeringens målsætning.

Ifølge loven skal de største virksomheder opstille politikker og måltal for, hvordan de får flere kvinder ind i bestyrelsen. Men den lov har kun begrænset virkning, konkluderer Erhvervsstyrel-

sen somhederne overholder loven”, siger erhvervs- og ligestillingsordfører for Socialdemokratiet Rasmus Horn Langhoff.

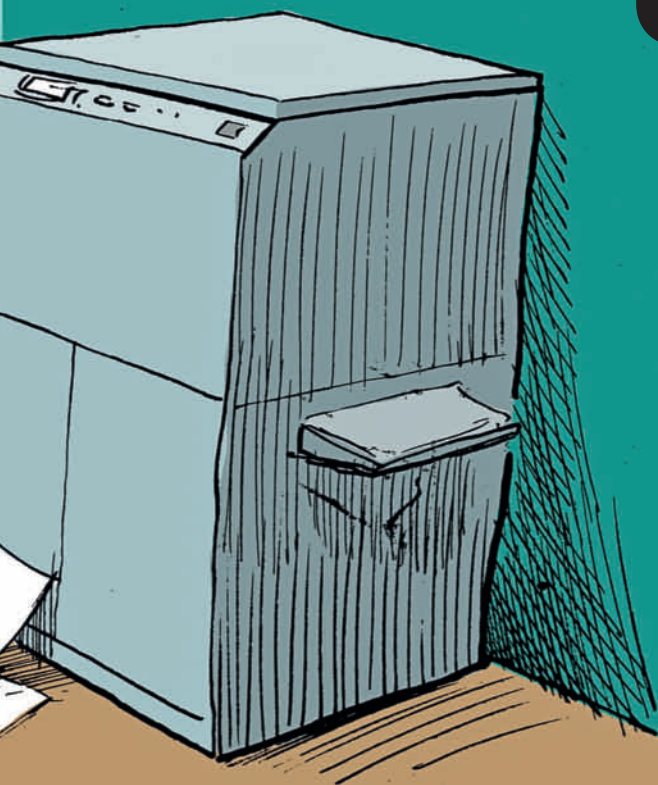
Endnu værre i små virksomheder

I 2008 lå andelen af kvinder i bestyrelser på 9,6 procent. I 2017 var andelen vokset til 15,2 pro-

6 gode råd Sådan håndterer du sexchikane som chef



#Meto-kampagnen har sat fokus på overgreb og sexchikane verden over. Hvis du er chef, så brug anledningen til at kigge indad og definér, hvordan du vil håndtere eventuelle sager om sexchikane. Her er seks gode råd til, hvordan du griber opgaven an.



1

1 GÅ FORREST

Folk, der har været udsat for sexchikane på arbejdspladsen, har ofte svært ved at tale om det, de har været udsat for. De er måske bange for, hvordan det vil påvirke deres arbejde, frygter konsekvenserne og er måske i tvivl om, hvorvidt de selv var skyld i hånden på låret, den upassende kommentar eller opkaldene midt om natten. Mange sager om sexchikane kommer ikke op til overfladen. Cheferne bliver sjældent bekendt med dem, og ofte ender den krænkede part med at forlade arbejdspladsen uden at sige, at opsigelsen skyldes uønsket seksuel opmærksomhed fra en kollega. Den vigtigste ting, du som chef kan gøre, er at forsikre dine medarbejdere om, at du ikke accepterer sexchikane, og at du tager alle henvendelser meget alvorligt. Ved at gå forrest og signalere nultolerance øger du nemlig sandsynligheden for, at dine ansatte tør fortælle om upassende seksuel opførsel, markant.

3

3 FORMULÉR EN POLITIK

Som leder har du et særligt ansvar i forhold til at definere god opførsel på arbejdspladsen. Hvad dine ansatte må og ikke må, bør findes på skrift i en personalehåndbog, som alle ansatte har adgang til. Det kan være en god idé at tilføje et kapitel om sexchikane og seksuelle forhold på arbejdspladsen, så alle ved, hvor ledelsen står, hvis der i fremtiden skulle komme en sag. Præcis hvor grænserne går, kan det være svært at formulere, men prøv at være så konkret som muligt. Gør det tydeligt, at enhver form for direkte og uønsket seksuel opmærksomhed ikke er i orden. Hvad end den er fysisk, verbal eller foregår på mail eller sms. Men lad være med at forbyde flirt. Omkring 20 procent af danskerne finder kærligheden på jobbet, og det mener de fleste trods alt stadig, at folk skal have lov til. Hvis der er nogle specifikke magtrelationer på arbejdspladsen, som du ikke tolererer seksuelle forhold mellem – fx undervisere og elever – så skriv det ind i personalehåndbogen, så den slags ikke står til diskussion.

2

2 SPØRG OM SEXCHIKANE I APV'EN

Måske går du ud fra, at sexchikane slet ikke er et problem på din arbejdsplads – og lad os håbe, at du har ret. Men du kan tage fejl. Sexchikane kan let foregå hen over hovedet på dig og være svært at spotte. Gør derfor dine ansatte en tjeneste og spørg ind til kulturen på arbejdspladsen. Alle virksomheder med ansatte skal ifølge loven udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering – en såkaldt APV – som undersøger, om der er problemer med arbejdsmiljøet. Sørg for, at den næste APV spørger ind til dine ansattes oplevelser med sexchikane. Så får du en fornemmelse af både omfanget og alvorigheden af de ting, der eventuelt foregår i det skjulte. Tænk over, hvordan APV'en spørger, for sexchikane defineres forskelligt. Det, der af dig opleves som krænkende, kan af andre opleves som en kompliment. I stedet for at spørge: "Har du i løbet af det seneste år været udsat for sexchikane?" er det derfor bedre at stille konkrete spørgsmål til situationer som fx: "Har en kollega talt om dit udseende på en måde, du ikke brød dig om?" Eller: "Har en kollega rørt ved dig på en upassende måde?"

»



4

OPRET ET TRYGT
STED FOR
HENVENDELSER

Hvis eventuelle sager skal frem i lyset, er det vigtigt, at ofrene i første omgang trygt kan henvende sig til en person, som ikke går videre med sagen uden samtykke. Forestil dig, at en af dine ansatte har oplevet, at en kollega klaskede hende bagi til julefrokosten. Oplevelsen går hende på, og det ærgrer hende, at hun ikke klart og tydeligt sagde fra. Måske er hun ikke interesseret i, at dette bliver en stor sag, som involverer dig og hele HR-afdelingen. Måske har hun bare brug for at blive hørt eller få noget rådgivning, i forhold til hvordan hun konfronterer kollegaen. Det er nemlig slet ikke sikkert, at den krænkede part ønsker, at sagen skal pustes op og føre til bål, brand og opsigelser. Så sørg for, at en betroet medarbejder – fx arbejdspladsens tillidsrepræsentant eller en ansat i HR – altid står til rådighed klar til at hjælpe med netop den form for støtte, din medarbejder har brug for.



6

EFTERUDDAN
TILLIDSREPRÆSEN-
TANTER

Tillidsrepræsentanter og ansatte i HR-afdelingen er allerede uddannet til at varetage personfølsomme opgaver om fx stress og ansættelsesvilkår. Men at håndtere sager om sexchikane kræver i mange henseender flere og andre kompetencer. Emnet er følsomt, kræver ekstra diskretion, og man skal være trænet for at vide, hvordan man undersøger sager om sexchikane til bunds, afhører vidner og konfronterer den anklagede på en ordentlig måde. Derfor er det en god idé at sende dine tillidsrepræsentanter på efteruddannelse, så temaet sexchikane bliver en obligatorisk del af deres efteruddannelse.

5

HAV EN FAST
PROCEDURE

Nogle sager er dog så alvorlige, at de kræver et større undersøgelsesarbejde. Hvis en medarbejder ønsker at rejse en sag mod en kollega, bør din arbejdsplads derfor have en fast procedure for, hvordan I griber undersøgelsen an. Det skal selvfølgelig ske på en ordentlig måde, som tager hensyn til både den krænkede og den anklagede part. Som chef er det din opgave at sørge for, at det er en kompetent, saglig og uafhængig person, som foretager undersøgelsen. Hvis ikke sådan en person findes i virksomheden, kan du med fordel bede en udefra om at stå for afhøringerne. Undersøgelser af sexchikane er svære at løfte, og som chef bør du indstille dig på, at de involverede medarbejdere går en svær tid i møde. Det bedste, du i denne situation kan gøre, er at sørge for, at de faste procedurer bliver fulgt, så den krænkede medarbejder føler sig mødt og forstået, samtidig med at den anklagede føler sin retssikkerhed intakt.

6 gode råd
Sådan
håndterer du
sexchikane
som chef

Kilde: Anette Borchorst, køns- og arbejdsmarkedsforsker på Aalborg Universitet. Har netop udgivet en bog om seksuel chikane på arbejdspladsen.



UDDANNELSE

TIL DANNELSE ELLER NYTTE?

Universitetsuddannelser mellem forskningsbaseret faglighed og relevans for arbejdsmarkedet

Hanne Leth Andersen og Jens Christian Jacobsen
Frydenlund, 2017, 168 sider, 199 kr.

Viden er blevet til en vare, og uddannelse til et konkurrenceparameter. Denne bog handler om, hvordan internationale forestillinger om vidensøkonomi påvirker uddannelserne i kølvandet på den såkaldte Bologna-proces. Kan denne udvikling forklare, at man på de videregående uddannelser indfører nye kursusforløb, nye styringsmodeller og nye udviklingsstrategier? Hvad betyder det for samfundet, for undervisere og studerende, at markedet kommer til at afgøre, hvordan undervisningen skrues sammen, og hvor længe en uddannelse skal vare? Bogen giver en fremstilling af de seneste års uddannelsespolitiske udvikling på især danske universiteter og diskuterer, hvordan vidensøkonomien skaber forandringer i politikken, i organisationen og i undervisningen.

Se flere bøger på magisterbladet.dk



LITTERATUR

Vi har altså hinanden – Forfattere om litteratur og velfærd

Udgivet af Anders Thyrring Andersen, Anne-Marie Mai og Peter Simonsen
Syddansk Universitetsforlag, 2017, 382 sider, 240 kr.

Forskning i velfærd og velfærdsstatens opkomst, udvikling og former har stået på i adskillige år og er efterhånden af et betragteligt omfang. Først inden for de samfundsvidenskabelige og historiske fagområder, men i de senere år tillige inden for bl.a. de æstetiske, kulturelle og litterære fag. Bogen skal ses i dette lys. Den rummer 38 tekster, hvor danske forfattere skriver om velfærd og litteratur eller bredere formuleringer om relationer mellem velfærd, velfærdsstat, kulturdebat, kulturpolitik og litteratur. Men bogen bringer også tekster, som ikke tidligere har været omtalt i debatten om velfærdsstaten og dens historie.

HISTORIE



CBS gennem 100 år

Anders Ravn Sørensen og Kurt Jacobsen
Gads forlag, 2017, 416 sider, 299,95 kr.

Copenhagen Business School er en af verdens største og mest anerkendte Business Schools. Med fag som filosofi, historie, politologi, psykologi og sprog er skolen samtidig et forbillede for andre Business Schools verden over, der søger at imødekomme de voksende krav om relevans og social ansvarlighed. Sådan har det ikke altid været. Historien om CBS er også en historie

om de forandringer i det danske erhvervsliv og samfund, som konstant ændrede kravene til kompetencer i erhvervslivet og i den offentlige sektor. Det er denne udvikling, fra en lille og undseelig Handelshøjskole til nutidens internationale CBS, der er emnet for denne bog.

BIOLOGI

Naturhistorier fra bæk og å

Bent Lauge Madsen
Forlaget Epsilon, 2017, 360 sider, 365 kr.

Skal vi bevare den folkelige og politiske interesse for at beskytte vores vandløbsnatur, så skal vi blive ved med at fortælle gode historier! Naturhistorier. Og dem er bogen fuld af. I et varmt og poetisk sprog fortæller Bent Lauge Madsen om de små dyrs utrolige liv og færden og om års arbejde med at forstå og finde forklaringer. Bent Lauge Madsen er arkitekten bag vores nye vandløbslove. Han modtog i 2014 den nyindstiftede Wesenberg-Lund-pris for “en mere end hæderlig indsats inden for dansk ferskvandsbiologi”.

SPROG

Sproget i lyst og nød (Modermål-Selskabets Årbog 2017)

Gerda Thastum Leffers og Georg S. Adamsen (red.)
Modermål-Selskabet, 2017, 145 sider, 100,00 kr. + evt. forsendelse

Vi bruger sproget i mange sammenhænge: fra at udtrykke den største glæde til at sætte ord på den dybeste smerte. Årbogen “Sproget i lyst og nød” viser, hvordan der er sket ændringer i vores daglige sprog, der afspejler - dybe - forandringer i kultur og menneskesyn. Bidragyderne skriver gribende om oldeternets og oldemoderens brug af sproget, om festsangenes og fyringernes sprog, om sprog og litteratur, der giver tryk, og sprog, der giver utryk, om sproget, når der må tales, og om sproglig dannelse i skole og samfund.

SAMFUND



Hvordan får vi bedre debat om velfærd?

Nanna Mik-Meyer
Informations Forlag, 2017, 90 sider, 42 kr.

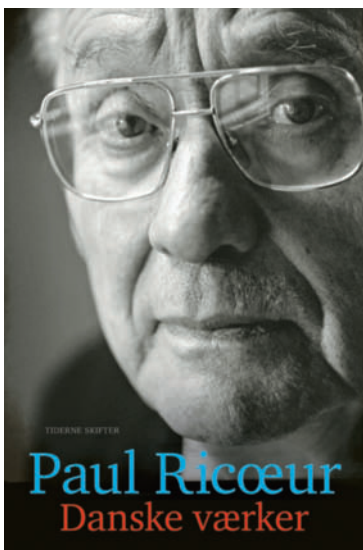
Debatten om velfærdsstatens tilstand og fremtid er præget af for firkantede mediehistorier og en frontlinje, hvor tilhængere af konkurrencestaten støder sammen med dens modstandere i et ideologisk slag uden megen forbindelse til virkeligheden. I stedet er der behov for mere viden om det virvar af rationaler, der er på spil, når borgeren møder velfærdsstaten, argumenterer professor Nanna Mik-Meyer. Hun foreslår, at vi holder lidt igen med de store fortællinger og forankrer debatten i en konkret viden om mødet mellem borger og stat.

KULTUR

Handl!

Henrik Jøker Bjerre og Brian Benjamin Hansen
Forlaget MindSpace, 2017, 206 sider, 248 kr.

Vi skal handle mere, købe, være aktive, proaktive, omstille os, gå ind for noget. Efterhånden har den maniske handling fået karakter af gentagelsestvang. Vi handler for at handle eller endda bare for at vise andre, at vi handler. “Handl!” kritiserer tidens handlingstvang og tegner et billede af et andet og sandere handlebegreb.



FILOSOFI

**PAUL RICŒUR
– DANSKE VÆRKER**

Peter Kemp (red.)
Tiderne Skifter, 2017,
650 sider, 349,95 kr.

Fænomenologen og hermeneutikeren Paul Ricœur er et kæmpe navn i Frankrig og USA, men har været svært tilgængelig i Danmark. Det retter nyt, stort udvalg ved den danske filosof Peter Kemp op på.

Paul Ricœur hører til blandt de største navne i det 20. århundredes filosofi. Han kaldte selv sin tænkning for kritisk hermeneutik og beskæftigede sig med så forskellige emner som litteratur, sprog, psykologi, historie og politik.

Med udnævnelsen af Emmanuel Macron som Frankrigs nye præsident i 2017 kommer Ricœurs tanker højst sandsynligt til at påvirke europæisk politik i disse år. I to år af sin studietid var Macron privat assistent for Ricœur, og i sin bog "Revolutions" beskriver han, hvordan Ricœurs tanker har formet ham som politiker. Blandt andet tanken om, at der skal være sammenhæng mellem ens eget liv og tænkningen over det - mellem den konkrete verden og de tanker, vi selv og andre før os har gjort os om en bedre verden.

"Danske værker" samler i ét bind alle de tekster af Ricœur, der siden slutningen af tresserne er blevet oversat til dansk og er udkommet i tidsskrifter og artikelsamlinger.

KOMMUNIKATION

**Lokaldemokrati på spil
– Et casestudie af et dansk kommunalvalg**

**Pernille Almlund og
Nina Blom Andersen**
Samfundslitteratur, 2017,
238 sider, 238 kr.

Howdan er tilstanden i det danske lokaldemokrati? Det spørger vi gerne hinanden om hvert fjerde år, når det er tid til kommunalvalg. Men spørgsmålet er relevant til alle tider - også mellem valgene. Lokaldemokrati er nemlig mere end blot et valg og en valghandling. Derfor kan stemmeprocenten alene ikke give os et svar. Bogen giver et nuanceret billede af det danske lokaldemokrati ud fra et sociologisk og kommunikationsfagligt perspektiv, hvor borgeres, politikeres og embedsmænds samtaler om lokaldemokrati såvel som mediernes dækning er i fokus. Bogen har Næstved Kommune som case og bygger på et omfattende feltarbejde i perioden omkring kommunalvalget i 2013.

HISTORIE



**Herregård og herskab
– Distinktioner og iscenesættelser på Nørre Vosborg og Hvedholm 1850-1920**

Signe Boeskov
Museum Tusulanums Forlag og Gammel Estrup
– Herregårdsmuseet, 2017,
363 sider, 348 kr.

Bogen fortæller om herregårdslivets sidste storhedstid i Danmark i perioden fra cirka 1850 til 1920. Det var en tid, hvor mange herregårdes økonomi for en tid blev forbedret, hvor man bygge-

de stort, nyt og spektakulært og mange steder dyrkede et storslået selskabsliv. Samtidig var det en tid, hvor den samfundsorden, hvori herregårdene spillede en magtfuld rolle, var under forandring og afvikling. Bogen undersøger, hvordan familierne levede herregårdslivet, og hvordan de på forskellige og effektfulde måder udfyldte rollen som herregårdsherskab.

SAMFUND

**Palmemordet
– Historier & gøglebilleder fra en postfaktuel verden**

Paul Smith
Forlaget Hovedland, 2017,
171 sider, 199 kr.

Efter at de svenske myndigheder grundigt havde forkludret opklaringen af mordet på Olof Palme i 1986, så etablerede man mange år efter et samarbejde med profileksperten James Clarke. Det resulterede i hvidbogen, som udkom i 1998. Denne hvidbog læste Paul Smith - og opklarede mordgåden, lyder det i bogen. Christer Andersson var morderen! Faktuelle kendsgerninger har imidlertid ikke interesseret pressen, mener Paul Smith. For pressen er sandheden sådan set lige gyldig. Det handler om infotainment eller med et mere moderne begreb fake news i et samfund, der er blevet mere og mere postfaktuel.

FORSKNING

**Forskningens maskinrum
– Typiske tværfaglige udfordringer**

**Cathrine Hasse og
Hanne Skov (red.)**
U Press, 2017,
190 sider, 299,95 kr.

Kom med i maskinrummet sammen med deltagere fra forskningsprojektet Technucation (om læreres og sygeplejerskers teknologiforståelse), hvor åbenhed over for forskellige metoder og tilgange har skabt resultater. Bogens artikler er skrevet på

erfaringer med at være en sammensat forskergruppe fra Aarhus Universitet, Professionshøjskolen Metropol og UCC omkring et komplekst problemfelt, og bogen skal gerne inspirere andre projektgrupper til at håndtere tværfaglige forskningsprocesser konstruktivt. Antologien belyser typiske tværfaglige udfordringer med nye perspektiver og innovative metoder, der viser vej for ethvert samarbejde med inddragelse af kvantitative tilgange, deltagerobservation, interview, levende laboratorier og interventioner.

PÆDAGOGIK



**Læringsvanskeligheder i matematik
– hvordan kan de forstås og afhjælpes?**

**Mogens Niss og
Uffe Thomas Jankvist**
Frydenlund, 2017,
160 sider, 199 kr.

Hvad gør du som lærer, når du møder elever med læringsvanskeligheder i matematik? Mange matematiklærere har et ønske om at hjælpe disse elever, så de ikke giver op over for faget med de personlige nederlag og barrierer for videre uddannelse og fremtidige jobmuligheder, det afstedkommer. Men hvordan gør du det helt konkret?

Det viser bogen her. Gennem seks cases fortæller en række matematiklærere, hvordan de har hjulpet elever med læringsvanskeligheder. Alle bogens forfattere har taget videreuddannelsen til matematikvejleder på Roskilde Universitet, og bogen bygger på deres viden fra uddannelsen samt egne erfaringer og analyser.

Se flere bøger på magisterbladet.dk



Nyt karriereunivers

ER DU I GANG MED AT SØGE JOB? ELLER SKAL DU SNART TIL LØNSAMTALE MED CHEFEN? ELLER ER DU MÅSKE I TVIVL OM, HVORDAN DU KAN BRUGE LINKEDIN TIL AT FORBEDRE DINE CHANCER FOR AT LANDE DRØMMEJOBET?

Så hop ind i vores nye karriereunivers, hvor vi guider dig gennem arbejdslivets mange faser og viser, hvad andre med samme baggrund som dig bruger deres uddannelse til.

Læs mere på magisterbladet.dk/karriere



Nyt scient.-univers

VI HAR SAMLET ALLE DE ARTIKLER, VI SKRIVER OM DM'S MEDLEMMER MED EN NATURVIDENSKABELIG BAGGRUND I VORES NYE SCIENT.-UNIVERS

Her kan du blandt andet møde fysikeren Lars, som bruger sin matematiske intuition og programmeringsevner til at udvikle software for SimCorp. Så kig forbi magisterbladet.dk/scient, hvor du kan holde dig opdateret på dit fag og møde andre med din faglighed.

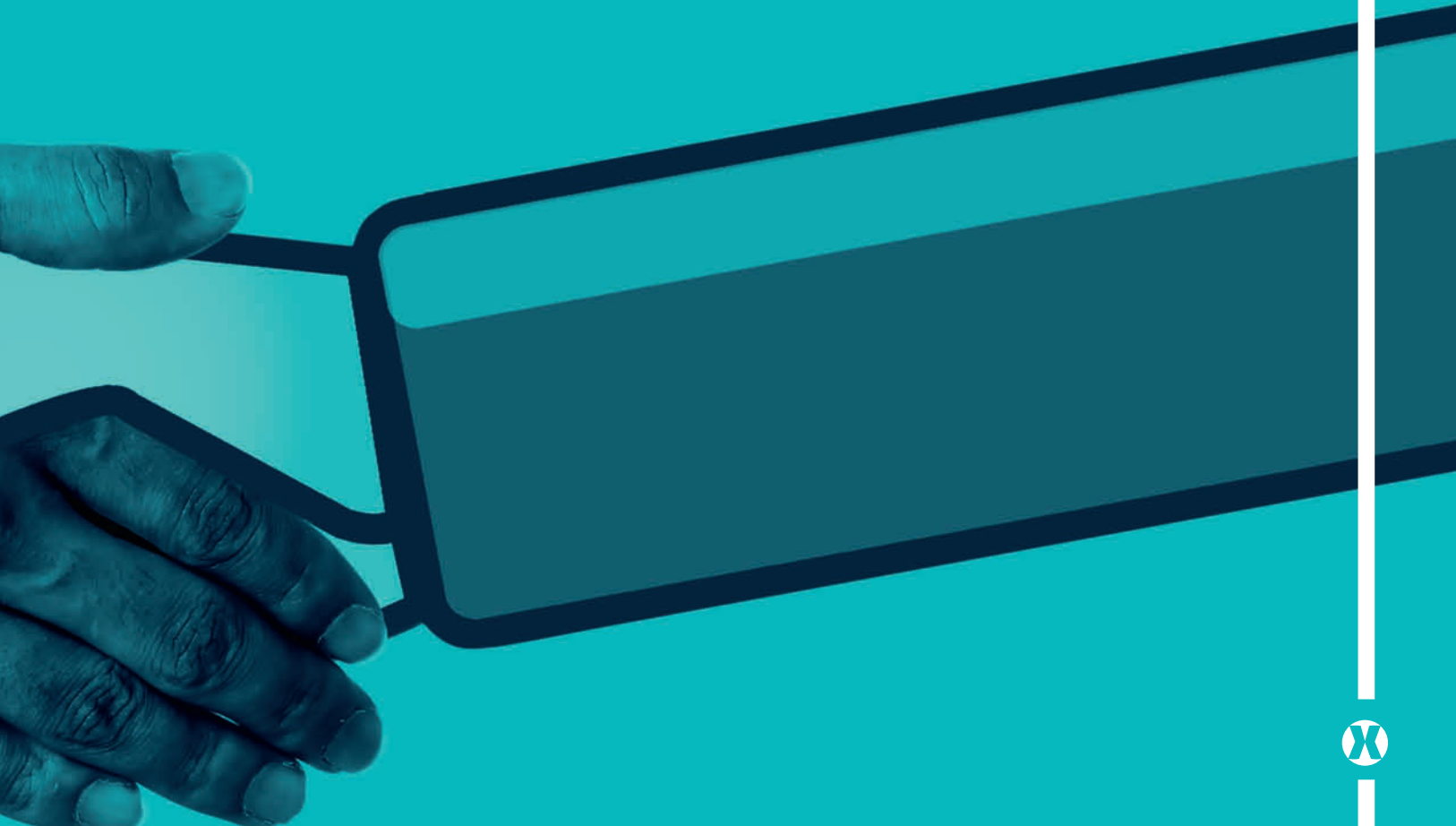
Læs mere på magisterbladet.dk/scient

#DMJX

A hand holding a smartphone, with a stylized black outline of the phone and its screen overlaid on the image. The background is a teal gradient with a silhouette of a hand holding a phone.

DIGITALE OG SOCIALE MEDIER

SÆTTER DAGSORDENEN
I DISSE ÅR



Vi har fire gode kurser til dig, der ønsker nye redskaber

SOCIALE MEDIER I STRATEGI OG KOMMUNIKATION (DIPLOM)

Underviser: **Katrine Thielke**

Gør sociale medier til en aktiv del af jeres strategi. Når du er færdig med dette kursus har du formuleret en levedygtig social media strategi.

Start 29/1 & 24/5 | København

dmjx.dk/somestrategi

BLIV EN HAJ TIL FACEBOOK

Underviser: **Thea Bohm**

På én dag bliver du rustet til at inkorporere Facebook i dit daglige arbejde - eksempelvis til at lytte til og være i dialog med dine kunder og/eller brugere.

Start 5/2 | København

dmjx.dk/facebookhaj

FACEBOOK LIVE OG LIVE-VIDEO

Underviser: **Peter Østergaard**

Blive klogere på Facebook Live og brugen af live-video på sociale medier. Det handler både om teknik og om hvordan og hvornår det giver mening at være live.

Start 26/2 | København

dmjx.dk/facebooklive

I SAMSPIL MED BRUGERNE (DIPLOM)

Underviser: **Peter From Jacobsen**

Lær at anvende sociale medier til brugerinddragelse, crowdsourcing og community management. Du bliver klædt på til at udvikle, facilitere og drive netværk.

Start 19/3 | København

dmjx.dk/samspil

Sproget er en evig kampplads

Det er et politisk valg ikke at bruge ordet neger. Men det er også et politisk valg at bruge ordet. Sproget er under konstant forhandling på de politiske og kulturelle slagmarker, siger eksperterne.

Kampen om sproget er en kamp om at forme den virkelighed, mennesker indgår i. Jævnligt blusser den offentlige debat om ord som neger, perker og sigøjner op, og ofte sker det med det "politiske korrekte" Sverige som enten inspiration eller skræmmeeksempel.

Den seneste debat her i landet handlede om begrebet grønlandstiv, der blev indlemmet i den danske ordbog. Og i Norge blev Store norske leksikon mødt med beskyldninger om politisk korrekthed, da redaktionen valgte at skrive urfolk i stedet for indianer.

Men hvorfor er kampen om ord og begreber et tilbagevendende fænomen? Og kan noget sprog være neutralt og fri for bestemte associationer? Det mener Marie Maegaard ikke. Hun er lektor og forsker i sociolingvistik ved Institut for Nordiske Studier og Sprogvidenskab på Københavns Universitet, hvor hun blandt andet forsker i sprogforandring.

"Intet sprog er helt neutralt. Sproget udvikler sig. Et godt eksempel er begreber inden for psykisk sygdom, hvor ordene har udviklet sig gennem tiden. Fra officiel side kalder man fx ikke en person åndssvag, spastiker eller idiot længere. Man siger heller ikke mongol - men en person med Downs syndrom", siger Marie Maegaard.

Politisk korrekt sprog

Marie Maegaard understreger, at mennesker oftest indgår i en sammenhæng med andre mennesker. Det enkelte menneske kan altså ikke sige: "For mig er dette ord neutralt". For hvis dette ikke er tilfældet for de mennesker, man omgiver sig med, bliver det en underlig form for fornægtelse, mener hun.

"Hvis man tager et ord som neger, så er der nogle, der mener, at man godt kan sige, at det er neutralt, for det var det før i tiden. Men i den tid, hvor ordet blev brugt, var der nogle magtrelationer, som ikke var neutrale. At have afrikanske aner blev betragtet som negativt. Det er ikke en objektiv, neutral betegnelse, og det har det måske aldrig været", siger Marie Maegaard.

Er det såkaldte politisk korrekte sprog særligt opdragende?

"Det mener jeg ikke. Inden for sprogforskningen taler man om sproglig socialisering. Sproget er det, vi bruger til at opdrage med, og det er noget, vi gør hele tiden, for vi socialiseres i høj udstrækning gennem sproget. Gennem vores sprogbrug påvirker vi hinanden og fx vores børn til at forstå verden på bestemte måder, så den politiske korrekte term er hverken mere eller mindre opdragende end den politisk ukorrekte".

Altså er argumentet om, at man ikke skal regulere sproget eller opdrage gennem sproget, ifølge Marie Maegaard en misforståelse af, hvordan vi egentlig opbygger vores sproglige samfund og vores samfund i det hele taget. Man socialiseres ind i en bestemt opfattelse af verden gennem sproget, forklarer hun.

Hvorfor er sproget så heftig en kampplads?

“Det er gennem sproget, vi fortæller, hvordan verden hænger sammen. Nogle vil ligefrem sige, at man gennem sproget skaber verden. Der findes ikke en objektiv sandhed i sproget, så sproget bliver en kampplads, fordi det er her igennem, vi fortæller, hvordan verden hænger sammen. Og eftersom der ikke findes en objektiv sand idé om det, vil det altid være til forhandling”.

Marie Maegaard forklarer, at diskussion om sprogbrug er et særligt ømtåleligt område. Det er blandt andet, fordi der er en stærk forbindelse mellem det sprog, man bruger, og en følelse af identitet. Derfor kan kritik af en persons sprog blive opfattet som en kritik af personen”, siger hun.

“Vores lille mongol”

Marie Maegaard henviser blandt andet til et studie foretaget af bl.a. socialantropologen Don Kulick fra Uppsala Universitet. I studiet sammenlignede man politisk korrekte begreber i Danmark og Sverige inden for handicapfor sorgen, hvor man som plejer i Danmark kunne finde på at sige: “Det her er vores lille mongol”, mens det ville være uacceptabelt i Sverige.

“En af konklusionerne i studiet var dog, at måden, man talte om denne gruppe på, ikke nødvendigvis havde en indflydelse på den måde, man behandlede dem på. Argumentet var, at der er langt mere respekt omkring den enkelte i Danmark, end der faktisk er i Sverige”, siger Marie Maegaard.

Kan et sprog fri for nedsættende ord og begreber om samfundsgrupper ikke skabe en mere positiv verden?

“Det er ikke umuligt. Men studiet, jeg henviser til, konkluderer, at det er mere kompliceret end som så. Der er nogle handlinger, der ikke ændrer sig, bare fordi man ændrer sin sprogbrug. Så er der et begreb som grønlanderstiv, som

“Vores ord er knyttet sammen med bestemte erfaringer og historiske begivenheder”.

Sabine Kirchmeier, direktør for Dansk Sprognævn

»

Mongol Neger **Dårekiste**
GRØNLÆNDERSTIV
SPASSER Sindssyg **PERKER** Sigøjner
Indianer **JØDESMOVS**
Hotentot **Galeanstalt**

»

fremhæver et syn på grønlændere, som er negativt og problematisk. En gruppe som grønlændere i Danmark føler sig ofte i forvejen stigmatiseret, og den underliggende position, de har i samfundet, bliver genetableret i medierne. På den måde betyder det meget, hvordan man omtaler hinanden”.

Brugbare alternativer

Sabine Kirchmeier, der er direktør i Dansk Sprognævn, er i stor udstrækning enig med sprogforskeren. Dansk Sprognævn står blandt andet for at registrere nye danske ord og for den officielle retskrivningsordbog.

Her sidder redaktører og følger med i, hvad der bliver skrevet i aviser, og hvad der bliver sagt i den offentlige debat. Med redskaber som avisarkiver og egne tekstsamlinger til rådighed følger de med i, hvordan ord bliver brugt, og vurderer, om et ord har en chance for at få gennemslagskraft.

“Typisk skal et ord være i brug i cirka tre år. Ordet skal også være hyppigt brugt for at komme med i ordbogen “Nye ord i dansk”, som ligger på vores hjemmeside”, fortæller Sabine Kirchmeier.

Hvordan forholder Dansk Sprognævn sig til de nye ord?

“Vi indsamler ordene. Vi forholder os ikke til deres indhold. Hvis de bliver brugt hyppigt nok, så bliver de indlemmet og beskrevet med angivelse af eksempler og kildehenvisninger. Så er der Retskrivningsordbogen. Der skal ordene have bevist deres holdbarhed i endnu længere tid, fordi ordbogen skal dække det almene ordforråd”.

Mener du, at tilgangen til sproget i Sverige og Norge er mere politisk korrekt end i Danmark?

“Hvad angår ordbøger i Norden er politikken ret ens. Vi tager ikke ord, der bliver brugt nedsættende, ud af ordbøgerne, men vi forsyner ordbøgerne med oplysninger om, at ordet fx kan opfattes krænkende. Ordene kommer med, hvis de er meget udbredt”.

Nogle ord kan dog blive nedsættende med tiden, forklarer Sabine Kirchmeier. Ordet sindssyg var fx ikke en negativ betegnelse i 1970’erne, men det er det i dag, fordi man bruger det som skældsord. Derfor fik ordet en brugsmarkering på det tidspunkt, hvor mange begyndte at opfatte det som krænkende, fortæller Sabine Kirchmeier.

Men i Sverige er man gået længere. Det Svenske Akademi besluttede i

Mongol Neger Dårkekiste GRØNLÆNDERSTIV SPASSER Sindssyg PERKER Sigøjner Hottentot JØDESMOVS Galeanstalt

2015 at angive forslag til alternative ord til nedsættende begreber, herunder ordet sigøjner. Under opslaget står der, at det er nedsættende, og at man hellere skal anvende ordet roma. Det gælder også ord som neger eller lap, som anses for at være et nedsættende ord for en same. Men den slags alternativer angives ikke i de danske ordbøger.

“Det er ikke blevet efterspurgt. Og vi har i det hele taget ikke ret mange betydningsoplysninger med i Retskrivningsordbogen. Jeg vil da ikke afvise, at vi på et tidspunkt kunne finde på at gøre det. Men det er en beslutning, som redaktionen tager”, siger Sabine Kirchmeier.

Sproget som spejl

Ifølge Sabine Kirchmeier udspringer sprognormer dog ikke fra institutioner som Dansk Sprognævn. Normerne bliver dannet i samfundet, når man debatterer, hvad der er i orden at sige og at kalde hinanden. Nogle samfundsgrupper kan så have mere indflydelse på sproget end andre, hvilket kan komme til at dominere, forklarer Sabine Kirchmeier.

Direktøren mener, at sproget spejler den politiske kultur, vi lever i. Man kan ifølge hende ikke sige, at det er sprogets skyld, når der opstår udtryk, som vi ikke bryder os om. Sproget afspejler den måde, vi tænker på, og den måde, vi ser andre på.

Hun nævner ord som dårkekiste eller galeanstalt, der historisk har været helt

almindelige, men i dag anses som nedsættende. De bærer på negative associationer, som man i dag ikke ønsker at knytte til ordet psykiatrisk hospital, forklarer Sabine Kirchmeier.

Sabine Kirchmeier beskriver sproget som et system, der giver mulighed for at udtrykke alt. Sproget er fleksibelt, og det tilpasser sig vores måde at tænke på, fordi vi tilpasser sproget til de behov, vi har, forklarer hun.

Hun vil dog hellere tale om hensynsfuld sprogbrug eller ordvalg end et politisk korrekt sprog, da hun mener, det er et valg, man træffer, når man anvender et ord, som kan virke krænkende.

“Vores ord er knyttet sammen med bestemte erfaringer og historiske begivenheder - de lever med i ordene. Når du forholder dig til ord, forholder du dig til den historik, der har været. Og når du skaber nye ord, så er du i dialog med den historik, som andre ord har haft”, siger Sabine Kirchmeier. ■

“Der findes ikke en objektiv sandhed i sproget, og derfor bliver sproget en kampplads”.

Marie Maegaard, forsker i sprogforandring

Godt sprognytår!

Er du en early bird?

Sidste chance for at få en uddannelse der pynter på jeres budget.

Normalprisen på vores korrekturlæseruddannelser er 17.500 kr. Indtil den 19. januar 2018 har vi en early bird-rabat på 3.000 kr. Hvis du er medlem af Magisterforeningen, får du yderligere 15 % rabat. Det vil sige at din pris er:

12.325 kr.*

Prisen gælder

- Dansk korrekturlæseruddannelse – grundlæggende
- Dansk korrekturlæseruddannelse – videregående
- Engelsk korrekturlæseruddannelse
- Webjournalistuddannelsen.

Med sådan et early bird-tilbud må også din chef stå tidligt op for ikke at blive imponeret. Men skynd dig. Tilmeldingsfristen er den 19. januar 2018.

Tilmelding og mere information:
sprogseminar.dk



*Gælder til den 19. januar 2018.
Alle priser er ekskl. moms.

Meld dig til årets sprognetværk

8 aktuelle foredrag for dig der holder af sprog.

Arbejder du med sprog, og savner du nogen at drøfte sproglige emner med? Interesserer du dig generelt for sprog, og vil du gerne blive klogere? Kan du lide at netværke med andre sproginteresserede? Så er vores sprognetværk i 2018 noget for dig. Vi mødes 4 gange i løbet af året fra kl. 16.00 til kl. 20.00. Hvert møde indeholder et dansk og et engelsk foredrag. Undervejs serverer vi en lækker buffet. Årets 8 foredrag er:



Velkommen til et digterværksted

Merete Pryds Helle, forfatter, BA



Machine translation and the dream of a computer that understands

Daniel Hardt, Associate Professor, Ph.D., CBS



Fra en stor, fed slange til Docteur Bob

Anders Blichfeldt, komponist, guitarist, sanger



How to sound polite in contemporary English

Kay Xander Mellish, B.A. Magna Cum Laude



Pendulord, kommakrig og stemte s'er

Lotte Thorsen, journalist, Politiken



The pragmatic imperative: Using English in the cultural/creative industries

Ushma Chauhan Jacobsen, lektor, ph.d., Aarhus Universitet



Oversvømmes dansk af ord fra engelsk?

Jørgen Schack, seniorforsker, cand.mag., Dansk Sprognævn



Demokrati er samtale

Adam Price, forfatter, manuskriptforfatter

Tilmelding og detaljeret program: sprogseminar.dk

Danske **Sprogseminarer**®

Danske Sprogseminarer A/S, Turbinevej 26, 3150 Hellebæk, 3888 0912, info@sprogseminar.dk, sprogseminar.dk, facebook.com/sprognetaerket

Urban farming handler om de fællesskaber, som vi savner

I nogle af verdens storbyer er urban gardening et vigtigt bidrag til fødevarerforsyningen og klimaet. I Danmark bidrager det kun til en lillebitte del af den mad, vi spiser. Til gengæld skaber dyrkning på fortove og i baggårde fællesskaber og livskvalitet.

Urban farming. Urban gardening. Landbrug i byen. Nyttehaver. Begreberne er mange, og fælles for dem alle er ønsket om at dyrke mad lokalt.

Derfor er nyttehaver skudt op i de større danske byer, hvor folk, som typisk bor i lejligheder, mødes om at dyrke grøntsager, krydderurter og bær. Planter og buske, som typisk gror i højbede på tage, altaner, fortove og på små skæve arealer i byen.

Mads Boserup Lauritsen er uddannet arkitekt og grundlægger af firmaet TagTomat. Han er en af pionererne inden for dyrkning i byen og har været med til at sætte en hel del nytteha-

veprojekter i gang. Han mener, at urban farming i Danmark handler om fællesskab, viden og respekt for fødevarer.

“Dyrkning i byerne udspringer af et ønske om at genskabe forbindelsen mellem by og land og generobre forståelsen for, hvor maden kommer fra. Og så skaber det unikke nye fællesskaber”, siger Mads Boserup Lauritsen, som mener, at urban farming har et stort potentiale for at bringe mennesker sammen.

“Man lærer folk at kende og deltager i sociale arrangementer, samtidig med at man dyrker nyttehaver. Der er noget back to basic over det. At lave have med børnene, samtidig med at man dyrker noget kvalitet”, siger Mads Boserup Lauritsen, som er opvokset med at dyrke haver hos både forældre og bedste-forældre.

Fælles om naturen i hverdagen

Ifølge Københavns Kommunes hjemmeside er der cirka 70 byhaver i København, som favner både dyrkningsbede, skolehaver og fælleshaver i en park. Nogle er private, og andre er offentligt tilgængelige. Mads Boserup Lauritsen mener, at der findes omkring 30 fælles-

haver i København, omkring 10 i Aarhus og cirka 4 i Odense.

Han begyndte selv at dyrke tomater på taget af et skraldeskur i den baggård på Nørrebro i København, hvor han bor, da han i 2012 var på barsel med sin datter. Sammen med naboerne har den lille tagtomathave udviklet sig til en grøn oase med massevis af grøntsager og krydderurter og en hønsegård. Dengang arbejdede han som byplanlægger i Køge Kommune, men valgte et par år senere at blive selvstændig med TagTomat, som er et firma, der hjælper med at skabe rammer for dyrkningsfællesskaber i byer.

I begyndelsen var det mest hipstere inden for brokvartererne i København, som var med i nyttehaverne. Men interessen har bredt sig, og TagTomat får nu henvendelser fra både gårdlav, boligforeninger og store virksomheder.

“Jeg tror, de fleste ønsker naturen ind i hverdagen. Den giver noget andet og er et godt modspil til alle de digitale dimser, vi omgiver os med”, siger Mads Boserup Lauritsen, som har lavet projekter i mange byer såsom København, Hillerød, Helsingør, Esbjerg og Skive.

“Dyrkning i byerne udspringer af et ønske om at genskabe forbindelsen mellem by og land”.

Mads Boserup Lauritsen, grundlægger af TagTomat



En fortovhave på Østerbro er en grøn lomme i kvarteret og skaber et naturligt mødested for beboerne.

Fed landbrugsjord i cykelafstand

Henrik Vejre er cand.agro., professor og sektionsleder ved Institut for Geovidenskab og Naturforvaltning på Københavns Universitet. Han er enig i, at det største udbytte af urban farming herhjemme er fællesskaber og livskvalitet, hvor det i flere storbyer ude i verden er vigtigt for både fødevarerforsyningen og klimaet.

Det er det, fordi landbrugsjorden ikke altid kan brødføde hele befolkningen, og fordi tørke og regn kan ødelæggende udbyttet. Hvis madvarerne flyves ind til byerne eller transporteres med lastbiler over lange afstande, kan det også gavne klimaet at producere lokalt. Derfor eksperimenterer man fx i Japan med landbrug i højhuse, hvor man kan kontrollere både vejret og lyset.

“Men vi har ikke samme behov for at producere mad inde i byerne, som de har i Asien og Afrika, hvor urban farming er enormt”, siger han.

“Herhjemme har vi landbrugene lige uden for byen, så dyrkningen inde i byerne har ikke de store klimamæssige fordele her hos os og heller ikke nogen

betydning for fødevareresikkerheden”, siger Henrik Vejre.

Urban farming-strategi i Albertslund

Mads Boserup Lauritsen fortæller, at bystyret i Berlin har en vision om, at op til 10 procent af byens forbrug af grønt skal dyrkes inden for byens mure inden 2030, og på toppen af flere supermarkeder i USA dyrkes der i dag salater og mikrogrønt, som efterfølgende sælges i stueetagen.

Herhjemme er Albertslund Kommune frontløber. Uden at sætte tal på har kommunen et ønske om, at en større del af den mad, der spises i byen, skal produceres lokalt, og byrådet har vedtaget en strategi for urban farming i Albertslund, som løber fra 2016 til 2025.

Flemming Jørgensen sidder i byrådet for Socialdemokratiet og er formand for udvalget “Innovation i byen”, som har udarbejdet strategien. Han fortæller, at strategien både handler om det sociale aspekt med at dyrke noget i fællesskab, som byen har lange og mange erfaringer med, og at man også ønsker at dyrke lokalt med et kommercielt perspektiv.

“Det handler om socialøkonomiske projekter, hvor borgere, som ikke kan have et almindeligt job, arbejder med at producere madvarer eller blomster, som skal sælges lokalt, og som på længere sigt skal hvile i sig selv eller give overskud. Men det handler også om lokal højteknologisk produktion, som skal give overskud”, siger Flemming Jørgensen, som er uddannet cand.scient. i biologi og blandt andet har været selvstændig rådgiver inden for miljø og klima, inden han valgte at gå ind i lokalpolitik.

“Vi har store, tomme industribygninger stående, og vi har også Europas største testområde for LED-baseret lys og smart city-løsninger. Det giver os mulighed for at eksperimenterer med at producere grøntsager og planter inden-dørs”, siger han.

Derfor er kommunen nu på udkig efter samarbejdspartnere, som kan bidrage med kompetencer inden for it, lys, landbrug og ekstern finansiering.

“Nu leder vi efter partnere, der vil være med”, siger Flemming Jørgensen. ■

Når det kribler i fingrene efter en have

Fælleshaven er et alternativ til villahaven. Den kræver mindre pasning og skaber et socialt fællesskab.

Jeg mødes med Mikael Langrand Sørensen ved en høj, lysegrå metalport, der er indgangen til en grund i Gentofte, som kommunen tidligere har brugt til opbevaring af redskaber til snerydning. Han bor i en lejlighed sammen med sin kone skråt over for grunden og fik øje på den ubrugte grund fra vinduerne på 4. sal.

Mikael Langrand Sørensen kontaktede kommunen og har nu en lånekontrakt på to år til en nyttehåve. Haven bliver åben for alle, som har lyst til at være med til at dyrke noget spiseligt og afprøve forskellige dyrknings-teknikker.

“Fx undersøger vi, hvilke grøntsager der går godt sammen, så de kan hjælpe hinanden mod skadedyr. Og hvordan man kan plante i forskellige niveauer, så man udnytter de forskellige lag, med fx ærter i højden og græskar nedenunder”, siger Mikael Langrand Sørensen, som de seneste tre år har deltaget i et haveprojekt i Kongens Have og lært en del om, hvordan man får planter til at gro i en nyttehåve.

Projektet i Kongens Have lukkede i sommeren 2017, og han fik lov til at overtage højbede og plantekasser, som nu skal bygges op i den nye have. Jord til højbedene kommer sandsynligvis fra kommenen, og det gør ikke så meget, om det er prima kvalitet, da jorden skal blandes op med hestemøg, som formentlig kommer fra en ridestald i nærheden, og tang, som bliver hentet på stranden.

“Der er ingen penge i projektet, så det er baseret på kreativitet og netværk”, siger Mikael Langrand Sørensen, som er kemiingeniør fra Danmarks Tek-

niske Universitet og til daglig arbejder med kvalitetssikring af blødermedicin hos Novo Nordisk i Gentofte.

Han har mærket en kriblen i fingrene efter en have og har overvejet at købe et hus med have. Men han ser mange muligheder i fælleshaver. Muligheder, som man ikke får i sin egen have.

“Man får det sociale fællesskab, og det er nemmere at passe en fælleshåve end en villahåve. Højbede kræver ikke så meget, og vi er flere om at passe haven”, siger han og forestiller sig, at man kunne udvide fællesskabstanken, så vil-lafolkene kunne komme ned i haven med overskudsfrugt fra haverne, eller at fælleshåvebrugerne kunne tilbyde at plukke frugt i villahaverne, så folk i lejligheder kan få frugt, som alligevel ikke bliver spist. ■

Hvis du har lyst til at være med i Grøntofte og bor i nærheden, kan du tage forbi Bregnevej 5b i Gentofte eller sende en mail til groentofte@gmail.com.

“Der er ingen penge i projektet, så det er baseret på kreativitet og netværk”.

Mikael Langrand Sørensen, kemiingeniør



“Lidt basisviden er godt. Jeg tror ikke, jeg var kommet i gang her, hvis jeg ikke havde deltaget i haveprojektet i Kongens Have”, siger Mikael Langrand Sørensen, som er i gang med at få fælleshaven Grøntofte i gang.



Museums- inspektøren fik sin ph.d. ud til tusinder

De levede midt i romantikken, hvor det var tilladt at være følsom. Alligevel er guldalderens portrætmalerier tilknappede. Det fik Anna Schram Vejlbj til at undre sig, og således kom hun på sporet af sin ph.d.-afhandling, der endte på museumsvæggen.

2013 fik Anna Schram Vejlbj penge af Ny Carlsberg-fondet til at skrive en ph.d.-afhandling om det følelsesliv, der udspillede sig på guldaldermaleren C.W. Eckersbergs tid. Hun ville undersøge, hvorfor hans portrætpersoner er så tilknappede.

Normalt bliver en ph.d.-afhandling læst af cirka en håndfuld mennesker. Men den 7. januar, når Anna Schram Vejlbys arbejdsplads lukker særudstillingen "Fra den bedste side", er museumsinspektørens forskningsresultater nået ud til tusindvis af mennesker.

At udføre forskning, der ikke ender i det rene "akademikervolapyk", som hun kalder det, er en kæmpe tilfredsstillelse for en kunstformidler som Anna Schram Vejlbj.

"Det er rigtig fedt at kunne give sin tørre viden en mere appetitlig form, der også er relevant for mennesker uden for universitetsverdenen", siger hun.

I fire rum har gæster på Den Hirschsprungske Samling kunnet nærstudere de tilknappede ansigter på malerierne af mestre som Eckersberg, Marstrand og Christen Købke, der i første halvdel af 1800-tallet havde travlt med at male borgerskabet på bestilling. Publikum har hørt foredrag, mens de strikkede, og fået historierne om, hvorfor der ikke stod ret mange følelser malet i hovedet på guldalderens mænd, kvinder og børn, til trods for at de lige var sluppet ud af den fornuftsbarne oplysningstid og ind i romantikken.

Valgte bevidst universitetet fra

Anna Schram Vejlbj er den første medarbejder på Den Hirschsprungske Samling, som har fået orlov fra sin faste stilling for at skrive en afhandling. Men hun er næppe den sidste.

"Når et museum har forskere på ph.d.-niveau, giver det mulighed for at søge andre forskningsmidler, at få adgang til de store fonde og til nye internationale samarbejder. Forhåbentlig betyder det også, at kvaliteten af de særudstillinger, som vi skal til at lave flere af, bliver løftet", forklarer Anna Schram Vejlbj.

Da Ny Carlsbergfondet for små ti år siden begyndte at give midler til ph.d.-stipendiater inden for kunsthistorie, var det ikke mindst med det mål for øje, at teori og formidling skulle tænkes bedre sammen. Med udstillingen er det i høj grad lykkedes for den nu 38-årige museumsinspektør på Den Hirschsprungske Samling.

“Jeg valgte bevidst ikke at sidde på universitetet og arbejde, fordi jeg gerne ville være i tæt kontakt til værkerne. Vi er et lille sted med kun to inspektører og en direktør, men de andre har været meget opmærksomme på at give mig arbejdsro, og der blev ansat en vikar i mit job”, siger Anna Schram Vejlbj.

Handske og hat på, når de gik ud i verden

Det var hendes egen undren, der satte den da 34-årige mag. art. på sporet af sit ph.d.-projekt.

“Når jeg gik rundt på museet og kiggede på alle de mange stenansigter i guldalderkunsten, syntes jeg, at det var mærkeligt. Følelserne er gemt væk, selvom de er malet lige midt i romantikken. Det fik mig til at studere den følelses- og samtidshistoriske kontekst lidt nærmere”, forklarer Anna Schram Vejlbj.

I dag er vi vildt optaget af at mærke efter og registrere, hvordan vi har det, og mange lufter deres inderste følelser i det offentlige rum. Idealerne var nogle helt andre på Eckersbergs tid.

“Man måtte gerne nære stærke følelser for både familie og fædreland, men man holdt det i det private rum. Borgerskabet lagde en distance, helt fysisk ved fx at iføre sig handske og hat, når de gik ud i verden. Derfor er ansigterne også malet helt neutralt”, forklarer Anna Schram Vejlbj.

Det åbner værkerne på en ny måde, når man sætter dem ind i en følelsesmæssig, men også historisk kontekst, mener hun.

“Napoleon var på fremmarch i det meste af Europa, Rusland og Egypten, så den hjemlige nationale identitet voksede sig stærkere. Flid, troskab og familien fik også en mere fremtrædende plads, hvorfor vi kan se flere af damerne på malerierne med strikketøj”, fortæller Anna Schram Vejlbj.

Man skal kende omstændighederne

Et af Eckersbergs malerier er portrættet af en lille rødkindede dreng i profil. Det er maleren Jens Juels søn.

“Vi ved, at det er malet efter drengens død. Men typisk for guldalderen bliver de store følelser, som er forbundet med

tabet af et barn, ikke kommunikeret bombastisk ud i værket.

Man kan ikke se med det blotte øje, hvad der foregår følelsesmæssigt, man skal kende omstændighederne”, siger Anna Schram Vejlbj.

Ideen til at arrangere en udstilling på basis af hendes forskning kom sent til både hende selv og museet.

“Det er ikke så ligetil at omsætte forskningsresultater, så en brede-

“Normalt er der måske maks. syv personer, der læser en ph.d.-afhandling”.

Anna Schram Vejlbj,
museumsinspektør og ph.d.

re skare kan få glæde af det. Det tager tid at sortere i materialet, og vi har diskuteret en del, hvor meget sukker vi skal strø ud for at få det til at glide ned. Personligt har jeg intet imod at gøre det kulørt, fx ved at gå bag om værkerne og dele lidt flere private oplysninger med publikum”, erklærer Anna Schram Vejlbj. ■

3 CODE TING

ved at være ph.d.-stipendiat på et museum:

1. Man går op og ned ad sit genstandsfelt og får en helt særlig fortrolighed med værkerne.
2. Man er i et fagmiljø, som er fokuseret på de samme ting, og har folk, man kan tale med.
3. Man er i berøring med et publikum og tænker derfor mere i formidling til en bredere kreds.

Kilde: Anna Schram Vejlbj, museumsinspektør



Debat

Sidste frist for debatindlæg til nr. 2 er mandag den 29. januar kl. 10. Debatindlæg sendes til magisterbladet@dm.dk. Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Længere indlæg i form af kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.



UDEN OS INGEN HURTIG KRÆFTDIAGNOSTIK

Dorthe Ørnkov & Jenny Blechingberg Friis, molekylærbiologer og stiftere af DSKAM

Kære Dansk Magisterforening, tak for jeres svar på debatindlægget "Bedre løn for klinisk ansatte akademikere nu!" i Magisterbladet nr. 9/2017. Og tak for at I vil tage debatten om bedre løn og stillingsstruktur op. Det glæder os, at I også er optaget af denne udfordring. Men det er meget skuffende, at der siden 2011 ikke er opnået nogle resultater i den retning. Vi skriver nu 2017; det er 6 år siden, Danske Regioner, som I siger, fuldstændigt afviste jeres forslag om stillingsstruktur. Men blot fordi Danske Regioner ikke synes, der er et problem, og derfor ikke har lyst til at diskutere det, så må og skal sagen ikke opgives.

DM har efterfølgende anbefalet en løsning med lokale aftaler. Men det forslag mener vi bestemt ikke er vejen frem. For det første er lokale aftaler usikre og kan opsiges af en arbejdsgiver med kort varsel fx som

led i en sparerunde. For det andet er det tidligere prøvet ved flere store sygehuse at forhandle en lokal stillingsstruktur på plads, men planerne er desværre blevet stoppet fra arbejdsgivers side. Arbejdsgiver kræver, at det ikke må koste noget. Vi mener, at problemet med stillingsstruktur skal håndteres centralt, og vil kraftigt opfordre DM til at tage diskussionen med Danske Regioner op igen.

Vi er glade for at høre, at I har deltaget i et samarbejde omkring den lokale løndannelse i regionerne, og at I anerkender, at der er et problem med ny løn i regionerne. Hvad er der konkret kommet ud af det samarbejde? Vi oplever stadig de samme problemer med ny løn og kan ikke se nogen forskel.

"Vi er chokerede over, at Sophie Løhde fremlægger vores lønudvikling som "lønfest".

At ny løn fungerer, er afgørende for os, hvis vi skal opnå reallønsstigninger. I OK 18 frygter vi, at kampen for reallønsstigninger bliver glemt, da der jo også skal kæmpes for at bevare betalte frokostpauser.

Vi er chokerede over, at Sophie Løhde fremlægger vores lønudvikling som "lønfest", og det bekræfter, hvor virkelighedsfjerne vores arbejdsgivere kan være.

Der ligger en stor opgave i at formidle til Danske Regioner, hvilke nøglepersoner vi er i den kliniske molekylære diagnostik, og vi har brug for jeres hjælp til denne opgave! Danske Regioner skal vide, at uden os er der ingen hurtig kræftdiagnostik eller sofistikerede test for alvorlige genetiske sygdomme mv. Vi har brug for, at I taler vores sag!

Vi vil også selv arbejde for at gøre os mere synlig som gruppe. Vi vil forsøge at samle alle akademikere i Danmark med arbejdsopgaver inden for klinisk diagnostik i en interesseorganisation: Dansk Selskab for Klinisk Ansatte Molekylærbiologer (DSKAM). DSKAM er i øjeblikket en LinkedIn-gruppe, og vi vil opfordre alle interesserede til at melde sig ind. Sammen står vi stærkere og kan hjælpe hinanden med at løse vores udfordringer.

Kræftens Bekæmpelses Videnskabelige Udvalg (KBVU)

Støtte til eksperimentel, klinisk og epidemiologisk kræftforskning

Vær opmærksom på ny ansøgningsfrist til hoveduddelingen

Ansøgningsfrister:

Hoveduddelingen:

Torsdag den 1. februar 2018 kl. 15.00.

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

Andre uddelinger:

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

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

Ansøgningskema:

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

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Katarina Wass Jansen på kwj@cancer.dk eller 3525 7258.

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



magisterbladet

417 %

Så meget er antallet af unikke sidevisninger steget på magisterbladet.dk fra september-november 2014 til september-november 2017.

I efterårsmånederne 2014 havde magisterbladet.dk 31.219 unikke sidevisninger, mens det tilsvarende tal i 2017 var 161.894. Hele november er ikke med, idet tallene er målt frem til og med den 29/11.

Læs de daglige nyheder på

MAGISTERBLADET.DK



SVAR: BEDRE REALLØN ER ET AF VORES TRE HOVEDKRAV

Louise Kanstrup Petersen, forhandlingschef, DM

Kære Dorthe Ørnkov og Jenny Blechingberg Friis, tak for at I holder os fast på, at noget skal ske - og vi er fuldstændig enige. Vi har brug for at gøre det i samarbejde med jer, for vi har en arbejdsgivermodpart, der ikke vil lave centralt aftalte forbedringer af lønnen eller nye stillingsstrukturer.

Vi har i samarbejde med de 5 regioner aftalt forbedrede spilleregler for de årlige lønforhandlinger. Og det lyder mere støvet, end det er. For med de forbedrede spilleregler har den lokale tillidsrepræsentant og DM sammen fået nogle konkrete værktøjer til at sige fra, når en region fx bare aflyser de årlige lønforhandlinger, med henvisning til at der ikke er nogle penge. Men vi er godt klar over, at det ikke er gjort med det. Og derfor vil vi gerne invitere DSKAM til møde her i DM for at få jeres input til, hvordan vi i fællesskab kommer videre.

DM har blandt vores tre højest prioriterede krav ved OK 18 sikring af reallønnen - og det krav er blevet bakket op af en samlet fagbevægelse, så jeg lover, at det ikke drukner i snakken om betalt frokostpause. Og vi kan bestemt heller ikke genkende Sophie Løhdes beskrivelse af en lønfest i det offentlige, så det har vi sagt klart fra over for.

Så lad os forene vores kræfter og sammen udtænke den gode vej frem. Jeg kontakter jer pr. mail, så vi kan få et møde i kalenderen.

REDAKTØREN ER DOVEN OG RENDYRKET RINDALIST

Suzanne Ekelund, biokemiker

Jeg vil endnu en gang på det kraftigste opfordre til, at Magisterbladets sider bliver brugt til magisterrelevant journalistik.

I seneste udgave har man brugt en hel side på at sætte "rædsler i rundkørsler" til debat. Man viser nogle billeder af teknisk dårlig kvalitet og opfordrer læserne til smagsdommeri. Man kommer med en lidt mangelfuld kildeangivelse til dette tåbelige indslag: Ekstra Bladets Nationen. Man glemmer at angive dato (2. oktober 2014; tjek selv <https://ekstrabladet.dk/nationen/article5102856.ece>). Dette indslag er ud over at være irrelevant i Magisterbladet udtryk for redaktørens dovenskab og rendyrkede rindalisme.

Der er åbenbart ikke tilstrækkeligt magisterrelevant stof derude. En løsning kunne være at nedsætte antallet af sider i Magisterbladet og at have en redaktør, der kun var på deltid.

Jeg opfordrer hermed til, at man ved redaktørudskiftningen finder en redaktør med sans for journalistik og for at holde sig til emnet, nemlig magisterrelevante artikler.



Hans Stokholm Kjer blogger fast på magisterbladet.dk om livet som atypisk.

EN SIMPEL OVERLEVELSES- GUIDE FOR ATYPISK ANSATTE

Der er tre tidspunkter i et atypisk ansættelsesforløb, hvor det er vigtigt for dig at vise din reelle, målbare værdi. Kender du disse tre centrale tidspunkter?

Hans Stokholm Kjer

En typisk person på arbejdsmarkedet er enten lønmodtager i fast stilling eller selvstændig. Men rigtig mange af os er - frivilligt eller ufrivilligt - atypiske for arbejdsmarkedet.

For mange kan det være angstprovokerende, at man ikke kan bide sig fast i en stilling, som man kan være nogenlunde sikker på at beholde, indtil man selv siger den op - eller bliver grebet i at tage af kassen.

I denne guide, som vil blive foldet ud over en række af blogindlæg, samler jeg nogle af de erfaringer, jeg har gjort ved gennem mere end 25 år at være atypisk.

Hav altid en delafrapportering klar, og afrapportér altid før deadline

Hvis du er atypisk ansat i en privat virksomhed, skal du forsøge at bevæge dig i en retning, hvor dine bidrag er direkte synlige i virksomhedens økonomi. Kom så tæt som muligt på det, som virksomheden sælger, og sørg for, at dine bidrag bliver en del af det, som virksomheden måler sig selv på.

Hvis du sidder og udarbejder analyser i et skjult hjørne af et sideprojekt, så sørg alligevel for at nævne bidraget til bundlinjen, hver gang du afrapporterer.

Skam dig ikke over selvpromovering

Du skal ikke gøre dig påtaget ekstrovert, men hvis du ikke er god til det, du laver, mister du opgaven. Og hvis du er god til det, du laver, men ingen kan se det - så mister du også opgaven.

Derfor er det vigtigt, at du konstant sørger for, at din arbejdsgiver ser dine resultater. Den tid, hvor man kunne gemme sig bag pæne bullshitbegreber, er forbi. Som atypisk ansat i det private skal dine resultater kunne aflæses i et Excel-ark.

Og selvom det måske ikke er oplagt muligt, så er det en rigtig god idé at sørge for, at din arbejdsgiver har et indre billede af, hvordan netop din indsats påvirker bundlinjen positivt. Også selv om janteloven foreskriver, at du ikke skal tro, at du er noget.

Uanset om du er tilknyttet det private arbejdsmarked, en ikke-kommerciel organisation eller for den sags skyld dit eget udviklingsprojekt, er der tre tidspunkter, hvor du set med arbejdsgivers øjne skal være særligt opmærksom på at vise din værdi: Før, under og efter projektet!

“Faktisk kan det sagtens lykkes at skabe en fornuftig atypisk tilværelse”.

Det gør jeg med håbet om dels at inspirere andre atypiske til at klare sig bedre, dels at afmystificere vores atypiske måde at leve på - både over for vores fastansatte kolleger og over for folk, som er nye på det atypiske arbejdsmarked.

De negative budskaber hører vi ofte nok. Det positive budskab er, at det ikke behøver at være så slemt. Faktisk kan det sagtens lykkes at skabe en fornuftig atypisk tilværelse.

Et vigtigt råd: Skab værdi, og gør det synligt

Som atypisk arbejder skal du hele tiden være opmærksom på, hvordan du omsætter dine kompetencer til reel værdi for din arbejdsgiver.

Da du er løst tilknyttet, kan du være ret sikker på at være den første, der bliver skåret fra i en sparerunde, medmindre det er helt indlysende, at netop de ting, som du bidrager med, skaber synlig værdi for arbejdsgiveren. Allerbedst er det, hvis du kan sikre dig, at du er uundværlig.

Læs hele indlægget på magisterbladet.dk





Armenien, Georgien og Azerbajjan

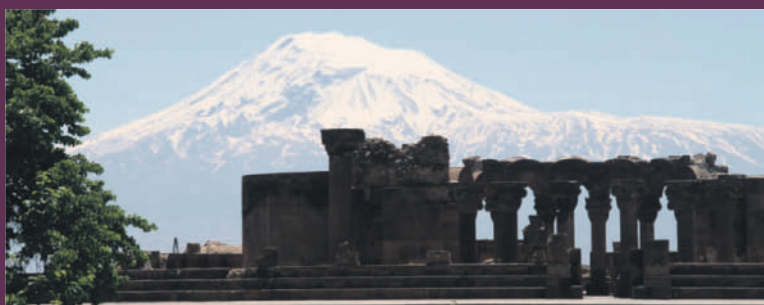
Tre små lande på kanten af Europa. Naturen er storslået med knejsende bjergtinder, frodige vinmarker, højsletter og smukke dale. Landene i Kaukasus er fyldt med seværdigheder fra oldkristen tid til nutiden. Et imponerende kunstmuseum, "Armeniens hængende haver", med udsigter over

Yerevan er en af oplevelserne på en rejse til Armenien. I Georgien er der dramatisk beliggende kirker og ikke mindst Kaukasus bjergene. Azerbajjan er som en historisk bro mellem Vesten og Orienten og med træk fra begge verdener. Her gik også den gamle silkevej.

Drømmer du om at opleve Kaukasus bjerge og kultur, mennesker og kirker, er der mange rejser at vælge imellem. Du kan fordybe sig i et enkelt land, eller du kan vælge en af vores mange kombinationer. Klassikeren er **Georgien og Armenien**. Men vi har også **Den store Kaukasusrejse**, der

kommer gennem alle 3 lande, eller 16 dage som starter i Det nordlige Iran, gennem Armenien og ender i Georgien: **Fra Teheran til Tbilisi**.

Både i Georgien og Armenien har vi en vandretur, ligesom vores **Pigetur til Armenien** er en af vores specialrejser.



Armenien

Enestående landskaber ved Ararats bjerg. Hovedstaden Yerevan har sydlandsk stemning, museet for folkemordet samt det forbløffende kunstmuseum "Armeniens hængende haver". I Kaukasus-bjergene ligger klostret Tatev dramatisk og har verdens længste kabelbane. En særlig oplevelse er de lækre måltider. Pragtfulde frokoster – i privat hjem, i familiehave og i klippehule. Max 20 deltagere.

8 dage • halvpension • 10.900 kr. Afr: 29. apr • 6. juli • 13. juli • 3. sept • 12. okt • 14. okt



Iran – Armenien – Georgien

En ekspedition til Kaukasus. Med de 3 spændende hovedstæder Teheran, Yerevan og Tbilisi. Vi starter i de nordlige Iran og oplever byer med bazarer, tæppehandlere og kunsthåndværk samt en by, hvor befolkningen bor i klippehuler. Vi fortsætter nordpå med torslåede udsigter og flot natur i Kaukasus, blandt andet til Ararats bjerg. Dramatisk beliggende klostre i to af verdens ældste kristne lande. Max 20 delt.

16 dage • halvpension • 21.400 kr. 7. til 22. april • 8. til 23. september



Georgien med Svaneti

Overvældende natur i et land med helt særlig sprog og historie. Rundtur i historiske Tbilisi. Vi besøger Stalin-museet i Gori. Vi kører ind i Svaneti-regionen, der har unik natur og gamle traditioner - byen Ushguli har mange middelalderhuse. Vi oplever det charmerende område omkring Kutaisi, den georgiske gæstfrihed og besøger de særlige vinkældre og smager den georgiske vin. Max 20 deltagere.

10 dage • helpension • 12.900 kr • afr: 1. juni • 13. juli • 17. august



Georgien og Armenien

Kirker, klostre og natur i to ældgamle kristne lande. I Armenien ser vi katedralen med relikvier fra Noas Ark. Hovedstaden Yerevan har museet "Armeniens hængende haver". Klostret Gegard ligger delvist i en klippehule. Smukke udsigter ad "Military Highway" i Georgien. I vindistriktet spiser vi frokost hos en familie. Sydlandsk stemning og atmosfære i Tbilisi. Max 20 deltagere.

14 dage • helpension • fra 14.900 kr • afr: 23. mar • 25. mar • 18. maj • 20. juli • 16. sept m.fl.

Mindre grupper
Max 20 deltagere
Danske rejseledere

Viktors Farmor
WORLD-WIDE EXPEDITIONS

86 22 71 81
www.viktorsfarmor.dk

**Får jeg et godt afkast? Bliver mine penge investeret ansvarligt? Hvor-
når er næste dialogmøde??????????**



**Bliv klogere på pension.
Følg os på Facebook.**

facebook.com/mppension



PENSIONS KASSEN

**Magistre
& Psykologer**