



Denkerei

Institut für
theoretische Kunst
Universalpoesie
und Prognostik

En lobby for metafysikkens muligheder

Side 34-37

DM's formand
bebuder sin afgang

Magistrenes A-kasse
flot nummer sidst

DSB
lønfavoriserer
mænd

Månedens –
og Årets – iværksætter

Roskilde Universitet

Masteruddannelser

Oplevelsesledelse

Ansøgningsfrist 1. november

Socialt Entreprenørskab

Ansøgningsfrist 1. november

Stadig ledige pladser på:

IKT og Læring

Multikulturalitet, Uddannelse og Læring

Organisationspsykologi

Professionel Kommunikation

Projektledelse og Procesforbedring

Sundhedsfremme

Uddannelse og Læring

Diplomuddannelse

Turistfører

Ansøgningsfrist 15. juni

Kontakt os for
nærmere information på ruc.dk/evu



“Langt højere bjerge ...”

Er der blevet lavt til loftet i den danske stue? Er vi en flok selvtilfredse nationalister, der kun ser mod de hjemlige bakker og bække, og som finder meningen med livet i frikadeller og flæskesteg? Efter valget til Europaparlamentet kunne man et søvnløst øjeblik godt få den skræmmende tanke.

Og hvis så man kobler rekordvalget af en grænsebomme glad dansker med sidste uges artikler i dagbladet Politiken om de alt for få danske studerende, som vover pelsen for at studere i udlandet, kunne man godt for alvor bekymre sig om vores danske samfund i en stadig mere globaliseret verden – på godt og ondt.

Men en direkte kobling mellem EP-valg og studerende, som tøver med at rejse ud, vil jeg nu alligevel ikke foretage. For de studerende kan jo have ganske gode og legitime grunde til at gennemføre hele studiet på et dansk universitet. Og ansvaret for den manglende rejse-lyst mod højere bjerge og dybere floder kan meget vel ligge andre steder end hos de studerende.

Det ændrer dog ikke ved, at Politikens opfordring til at prøve studieevnerne af i et andet land var meget velvalgt. For der er jo et stærkt behov for, at vi i Danmark retter blikket ud mod verden. Måske det skyldes en stolthed over de mange fordele, vi har i de trygge rammer herhjemme, at vi har udviklet en kultur, der nok kigger for meget indad og i begrænset grad har øjne for mulighederne i mødet med andre kulturer. Et nationalt træk, som jo tydeligvis ikke specielt gælder studerende. Som samfund og som enkeltindivid har vi imidlertid uendeligt meget at lære ved at møde andre folkeslag og andre kulturer med åbenhed, interesse og med en vilje til at lære af dem. Det kunne give en mere befriende offentlig debat, men først og fremmest

vil viden og erfaring fra udlandet give bedre betingelser for, at både virksomheder og offentlige institutioner vil kunne klare sig godt i vores globale virkelighed.

Men så må arbejdsgivere og rekrutteringsfirmaer tage ansvaret på sig. For de siger et og gør noget andet. Vi hører igen og igen, at arbejdsgiverne hellere vælger en kandidat med udlandserfaring end en uden. Men ifølge en ny rapport, udarbejdet af FAOS for DM, fremmer udlandserfaring ikke akademiske medarbejders karrierer. Tværtimod. Den højt besungne udlandserfaring har desværre vist sig ikke at være så meget værd rent karrieremæssigt, når det kommer til stykket.

Det er ærgerligt, for private og offentlige virksomheder går glip af guld. De bør samle det op, lade handling følge tale og vise, at det giver rigtig god mening at bruge et eller

flere år i udlandet – som studerende eller som medarbejder. Hvis der var flere eksempler på, at det reelt er karrierefremmende at rejse ud, tror jeg, at der nok skal være flere, der benytter sig af mulighederne for at studere eller arbejde i udlandet.

Og så må arbejdsgiverne altså ikke forlange, at kommende medarbejdere har kunnet være to steder på en gang. Private og offentlige arbejdsgivere er nødt til at være risikovillige, når de rekrutterer kandidater med ud-

landserfaring, og acceptere, at personer, der har været udenlands, ikke kan være fuldt integreret i den danske kontekst, når de har været uden for det hjemlige professionelle netværk. Ellers forbliver det tomme ord om, at erfaringer fra udlandet er godt.

Ingrid Stage

Hovedbestyrelsen for Dansk Magisterforening

Ingrid Stage, formand

Peter Grods Hansen,
DM Offentlig

Anita Kildebæk Nielsen,
DM Offentlig

Anders Chr. Rasmussen,
DM Offentlig

Frederik Dehlholm, DM Privat

Camilla Gregersen, DM Privat

Bjarke Friberg, DM Privat

Leif Søndergaard,
DM Forskning & Videregående
Uddannelse

Olav Wedege Bertelsen,
DM Forskning & Videregående
Uddannelse

Thomas Vils Pedersen,
DM Forskning & Videregående
Uddannelse

Hans Beksgaard, DM Forskning
& Videregående Uddannelse

Erik Alstrup, DM Forskning &
Formidling

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

Hanne Götzsche, DM Pensionist

Charlotte Palludan,
Fagforeningslisten

Mette Thygesen,
DM Studerende

Hans Chr. Gørup Nilsen,
DM Studerende

Læs også artiklen “Den globale verden trænger sig på” på side 6 og temaet om globalisering i sektorbladet DM Privat, som du finder på www.dm.dk/privat

Tænkeri

Tænk sig at have et Tænkeri! Det lyder helt vildt. Et sted, hvor man kan gå ind at tænke. Alene eller sammen med andre. Det har man i Berlin i bydelen Kreuzberg. Denkerei.

Magisterbladet har besøgt dette Tænkeri og manden bag, ikonet Bazon Brock, professor emeritus i æstetik og kulturformidling og med øgenavnet "supertænkeren".

I alt, hvad han gør, er der en provokation. "Modernitetens måske mest destruktive tvangstanke er troen på, at alle problemer kan løses. Et problem har kun betydning, hvis det ikke kan løses, ellers er det ikke et egentligt problem", slår den 77-årige aktionskunstner fast.

Som kommentar til de klimatiske skrækscenarier siger han: "I sidste ende virker opfindelsen og brugen af paraply og solcreme måske som en defensiv tilgang til vejrproblematikken. Men også den langt klogeste". Det skal jo nok få nogen op af stolene.

Det er dog ikke kun anarki og provokation, Brock er drevet af. Han er også ægte bekymret. Blandt andet for universiteterne. "Kravet om at opstøve eksterne midler er så udpræget, at det ikke bare er legitimt, men ligefrem påkrævet at nedgradere sit videnskabelige arbejde til jagten på penge. Ethvert forskningsprojekt skal i dag være så dumt formuleret, at selv uvidende partnere med økonomiske midler er i stand til at fatte det". Så er vi hjemme igen.

Go' fornøjelse med Denkerei på siderne 34-37.



FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** "Langt højere bjerge ..."
- 8 SIDEN SIDST**
- 17 NYE BØGER**
- 31 SIDEN SIDST**
- 44 KOMMENTAR** Medbestemmelse
- 53 DEBAT**
- 54 DM · MEDLEMSTILBUD**
- 55 NYE BØGER**
- 56 FAGLIGT FORUM**

58 LEDIGE STILLINGER

65 MEDDELELSER

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

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

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

Lisbeth Ammitzbøll
la@dm.dk

Liv Kretzschmer
lk@dm.dk

Martin Ejlertsen
me@dm.dk

Thomas Bøttcher
tb@dm.dk

Pernille Siegumfeldt
psi@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

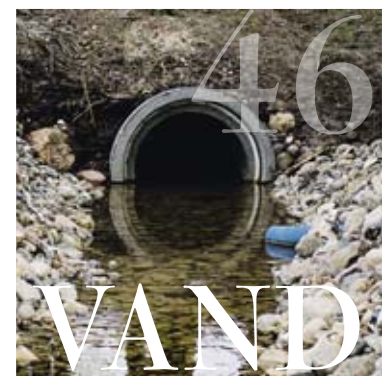
Direkte telefon:
38 15 66 52

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

Design og produktion:
Datagraf Communications
www.datagraf.dk



ARTIKLER



- | | | | |
|---|--|---------------------------------------|--|
| 6 Den globale verden trænger sig på | 14 Tillidsreformen: "Det er i bedste fald en inspirationsliste" | 24 DSB lønfavoriserer mænd | 38 Skaf et job! |
| 7 DM's formand gennem snart 14 år har bebudet sin afgang | 18 Selvstændige ser lysere på fremtiden | 27 Chefen skal tale om ligeløn | 40 Månedens iværksætter |
| 10 Magistrenes A-kasse flot nummer sidst | 20 Pigerne var 30 år om det | 28 Fra lejrball til lobbyisme | 46 Miljøministeriets rådgiver bakker op om kritik |
| | 22 Rektor har magten – også over arbejdsmiljøet | 32 Danmark vs. Tyskland | 47 Nye vandløb skal øge turismen |
| | | 33 Blogs på magisterbladet.dk | 50 Lille spiller, stor taber i Nordisk Ministerråds spareplan |
| | | 34 Tag en tur på Tænkeri | |

Forsidefoto: Christian Jørgensen

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 32.400 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

Kontrolleret oplag: 32.486
i perioden 1. 7.2012-30.6.2013

Produktionsplan:

Nr. 7 2014
Udkommer: 22. august
Deadline debat: 11. august
Deadline annoncer: 13. august
Deadline kalender: 13. august

Nr. 8 2014
Udkommer: 12. september
Deadline debat: 1. september
Deadline annoncer: 3. september
Deadline kalender: 3. september

Nr. 9 2014
Udkommer: 10. oktober
Deadline debat: 29. september
Deadline annoncer: 29. september
Deadline kalender: 29. september

Globalisering har også ramt det akademiske arbejdsmarked. Der bliver i stigende grad udvekslet job og opgaver på tværs af landegrænser. Udviklingen vil kun blive forstærket i årene fremover, vurderer forskerholdet bag rapporten Globalisering af magisterarbejdet.



Den globale verden trænger sig på

Det lyder jo fantastisk at have hele verden som sin potentielle arbejdsplads. Tænk at rejse derhen, hvor det fedeste job er. Eller tjekke ind i en first-mover-virksomhed, selv om den ligger på den anden side af jordkloden.

For nogle lyder det næsten for godt til at være sandt. For andre er det et skræmmescenarie, som kan forstyrre nattesøvnen og give svedeture i dagtimerne. Men ikke desto mindre er det et realistisk billede af det magisterarbejdsmarked, der venter forude: Globaliseringen er over os. Og den indebærer både store muligheder og store udfordringer. Det fastslår Nana Wesley Hansen, adjunkt på Sociologisk Institut, FAOS, ved Københavns Universitet og medforfatter på rapporten Globalisering af magisterarbejdet, som er udarbejdet for Dansk Magisterforening.

“Vi kan se i tallene, at der er en stigende global tendens på magisterarbejdsmarkedet. Der kommer flere udlændinge til Danmark, der er job, der outsources og sendes offshore, og der er flere, der rejser ud”, fastslår hun.

Ifølge forskeren er der ikke tale om, at udenlandske magistre kommer væl-

tende ind over landegrænsen for at tage jobbene fra højtuddannede danskere. Af den samlede danske arbejdsstyrke udgør udenlandsk arbejdskraft under otte procent, og det er kun en lille del, der er ansat i job, der kræver højt kvalificeret arbejdskraft, fastslår hun.

Til gengæld viser undersøgelser, at 532 virksomheder sendte i alt 4.636 stillinger, der kræver højt kvalificeret arbejdskraft offshore i perioden fra 2009 til 2011, og det svarer til, at hver fjerde job sendt offshore kræver højt kvalificeret arbejdskraft..

“Når vi analyserer de opgaver, der bliver sendt ud af landet, er det på magisterområdet i høj grad inden for industrien samt it- og telesektoren, at jobbene flyttes ud. Man flytter både kerne- og hjælpefunktioner ud, og blandt hjælpefunktionerne er der især en stigning i udflytningen af administrative funktioner og managementfunktioner. I den kvalitative del af analysen, der for den private sektor alene ser på it- og teleområdet samt medicinal- og biotekområdet, kan man finde eksempler på outsourcing af alle disse typer af opgaver”, siger hun.

Job bliver omplaceret

Tendensen med at lægge driftsopgaver uden for Danmark berører både standardopgaver og udviklingsopgaver. Nana Wesley Hansen ser ingen tegn på, at det bliver anderledes fremover. Virksomhederne er meget opmærksomme på, hvornår knap så højt kvalificerede medarbejdere i udlandet kan tage sig af opgaverne, og når det handler om drift, er det for virksomheder sundt fornuft at gå efter den mest konkurrencedygtige løsning – selv om det koster arbejdspladser i Danmark, lyder filosofien fra blandt andre DI.

Analysen i rapporten viser dog, at der kan være mange forskellige årsager til, at jobbene flyttes ud af Danmark. Særligt på it-området er der fokus på omkostningsbesparelser, mens udflytning af forsknings- og udviklingsopgaver i både it-, medicinal- og biotekbranchen også tit hænger sammen med, hvor ekspertisen er til rådighed, og hvor virksomhederne derfor lægger deres produktion. Omkostningsbesparelser kan i sådanne tilfælde bare være en ekstra bonus. <<

DM's FORMAND GENNEM SNART 14 ÅR HAR BEBUDET SIN AFGANG

Ingrid stage har besluttet, at hun ikke genopstiller til næste formandsvalg, som i øvrigt udskydes ca. et halvt år på grund af arbejdet med nye og mere tidssvarende vedtægter for Dansk Magisterforening.



Ingrid Stage, DM's formand gennem knap 14 år, har bebudet sin afgang. Det sker i foråret 2015, når der næste gang afholdes formands- og hovedbestyrelsesvalg.

Ingrid Stage kan godt være bekendt at trække sig tilbage. Hun har bidraget med ikke så lidt for DM i særdeleshed og for alle akademikere i almindelighed, specielt i sin tid som konstitueret formand for Akademikerne (AC) i efteråret 2013. Hun har, som hun siger til Magisterbladet, været rigtig glad og stolt over i mange år at have repræsenteret DM's mange medlemmer.

Hun havde ikke en karriereplan som formand for DM i mange år, første gang hun blev valgt til posten i efteråret 2000. Ved hvert formandsvalg har hun truf-

fet en ny beslutning om at stille op.

Egentlig har hun orlov fra en stilling som lektor i engelsk, men den vender hun ikke tilbage til. Det betyder dog ikke, at hun ikke vil bruge sine engelskkundskaber, bl.a. vil hun oversætte alle DM's brochurer og pjecer til engelsk, så også ikke dansksprogede medlemmer kan læse med. Hun har også mod på at give kurser i forhandlingsengelsk, og der har været bud efter hende som gæsteforelæser i organisation. Endelig, som læsere af dette magasin måske vil have bemærket, er hun også en ganske habil boganmel-

der. Så det ser ikke ud til, at hun helt slipper engagementet i DM.

En af hendes sidste gerninger i DM bliver at bære nogle nye og mere tidssvarende vedtægter for DM igennem til vedtagelse af medlemmerne. Dette er også grunden til, at det vedtægtsbestemte formands- og hovedbestyrelsesvalg i efteråret 2014 udsættes til foråret 2015 for at skabe arbejdsro i Hovedbestyrelsen og kontinuitet i arbejdet med disse ændringer.

Magisterbladet bringer naturligvis et portræt af den afgående formand, når tiden er til det i det nye år. <<

DM's FORMAND, INGRID STAGE, AFLASTES AF ENDNU EN NÆSTFORMAND

I **forlængelse** af sin konstituering som formand for Akademikerne (AC) i efteråret 2013 varetager Ingrid Stage nu som næstformand i Akademikerne stadig en række særlige og tidskrævende funktioner på vegne af alle akademikerorganisationerne. Samtidig er DM's eksterne engagementer, lobbyarbejde og samarbejder med andre organisationer steget ganske betragteligt, hvortil kommer arbejdet med en fornyelse af DM's vedtægter.

For at DM kan være repræsenteret bedst muligt på

alle områder og skabe en bredere offentlig synlighed, er det Ingrid Stages vurdering, at der er behov for et egentligt formandskab med en næstformand udpeget af Hovedbestyrelsen ved siden af den ifølge vedtægten konstituerede næstformand.

Den nye og udpegede næstformand er Camilla Gregersen, der også er nyvalgt formand for sektionen DM Privat. Den siden januar 2013 konstituerede næstformand er Peter Grods Hansen, der også er formand for sektionen DM Offentlig. <<



Camilla Gregersen, næstformand, DM



Peter Grods Hansen, næstformand, DM



ARBEJDSMARKEDETS SKVALDERKÅL

Boligjorbordningen fra 2011, der gjorde det muligt at få skattefradrag for lønudgifter til istandsættelse og vedligeholdelse af helårsboliger, er blevet brugt flittigt, viser en analyse fra Rockwool Fondens Forskningsenhed. Det var et håb, at ordningen ville mindske omfanget af det sorte arbejde. Det håb er ikke blevet indfriet. Bygge- og anlægsbranchen tegnede sig i 2009 for 68 % af det sorte arbejde, i 2012 var andelen steget til 70 %.

Flekstid på dansk og amerikansk

Amerikanske arbejdsgivere foretrækker medarbejdere, der møder tidligt, viser ny amerikansk forskning. De opfattes som mere effektive og grundige end medarbejdere, der møder sent og går sent. Sådan er det ikke i Danmark. Forklaringen kan være, at mange mandlige chefer i Danmark møder ved 9-10-tiden og går sent, hvor de kan observere, at rigtig mange mænd er på arbejde. I Danmark er det nemlig typisk kvinder, der møder tidligt og går tidligt, mens mænd møder senere og går senere.



STATSLIGE DOKUMENTER NU TILGÆNGELIGE ÉT STED

Offentligheden og journaliser kan nu få adgang til centraladministrationens digitale dokumenter, nemlig via Netarkivet i et samarbejde med Det Administrative Bibliotek (DAB) og Det Kgl. Bibliotek. Dermed bliver det muligt at genfinde både historiske og nye digitale dokumenter fra departementer, styrelser og direktorater. Adgangen til DAB-arkivet sker gennem Statens Netbibliotek.

DANMARK IMOD VOLD MOD KVINDER



Danmark har som det 11. land tilsluttet sig Istanbulkonventionen om vold mod kvinder. Konventionen er baseret på den forståelse, at meget vold mod kvinder er kønsbaseret, og at der ikke kan være nogen reel ligestilling, hvis staten vender ryggen til kønsbestemt vold, der dækker fysisk og psykisk vold, forfølgelse, seksuel vold og chikane, tvangsægteskab, skamfering af kønsdele og sterilisering under tvang.

“Det, der er råddent i Danmark, er den dårlige dannelse, og derfor er kuren øget dannelse. Det er gammeldags. Men det virker”.

Joachim Nielsen, Idefilm, i kronik i Berlingske

dmjx.dk/fagjournalist

SKIFT BRANCHE – BLIV JOURNALIST

Design: India

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

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

Følg din drøm og bliv fagjournalist

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

Tag fagjournalistuddannelsen på 2 år på deltid. Der er studiestart i august 2014.

Læs mere på dmjx.dk/fagjournalist



**DANMARKS MEDIE- OG
JOURNALISTHØJSKOLE**

Magistrenes A-kasse flot nummer sidst

Blandt samtlige forsikrede ledige er det magistre, som sanktioneres mindst, viser ny undersøgelse. Derimod bliver ledige fra de gule fagforeninger sanktioneret oftest.

Magistre er blandt de forsikrede ledige, som sjældnest bliver sanktioneret, i tilfælde af at de ikke har levet op til rådighedsforpligtelsen. Derimod straffes ledige fra de gule fagforeninger oftest med en sanktionering. Det viser en ny opgørelse fra AK-Samvirke over a-kassernes brug af sanktioneringer over for medlemmerne i perioden fra 4. kvartal 2011 til 3. kvartal 2012, der er de seneste tal på området.

Opgørelsen viser, at bare 0,8 procent af magistrene har fået en sanktionering fra Magistrenes A-kasse. Det svarer til 77 personer. Også AJKS (journalister) og Business Danmarks A-kasse (salg og marketing) ligger under 1 procent i sanktioneringer. Derimod sanktioneres de gule fagforeninger oftest deres medlemmer. Således topper Det Faglige Hus listen med knap 2.000 sanktioneringer, hvilket svarer til 6,4 procent af medlemmerne, mens Kristelig A-kasse med 2.667 sanktioner straffer 5,8 procent af sine medlemmer og dermed placerer sig som nummer 3 på listen over flest sanktioneringer. På andenpladsen ligger ASE med 6,1 procent eller 1.050 sanktioner.

I Magistrenes A-kasse (MA) gør man meget ud af at informere medlemmerne om kravene i systemet. Det kan være en af årsagerne til, at MA sanktioneres sjældent, forklarer Marianne Rossander, afdelingschef i MA-Job.

“Jeg skal ikke kunne sige, hvor meget de andre a-kasser gør ud af dette, men MA gør meget ud af at informere medlemmerne og for ikke at give urettede sanktioner. Der bliver jo ført tilsyn med os, og vi er aldrig blevet taget i ikke at give en sanktion, hvor vi skulle have givet den”, siger Marianne Rossander.

Når MA sanktioneres, skyldes det ifølge hende oftest forglemmelser hos medlemmerne.

“Vi giver sanktioner. Men det sker typisk, fordi et medlem har misset at komme til et møde, som vedkommende skulle være kommet til. Så en sanktion skyldes typisk en forglemmelse”, siger Marianne Rossander.

Følger reglerne

Det Faglige Hus' a-kasse er den arbejdsløshedskasse, som ifølge AK-Samvirkes undersøgelse sanktioneres oftest over for ledige medlemmer. Her har man dog ikke et klart svar på, hvorfor der sanktioneres langt oftere end hos eksempelvis MA. Ifølge a-kassechef i Det Faglige Hus Mikkel Jørgensen, så følger man de regler, der er udstukket af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Det svarer han i en skriftlig kommentar til Magisterbladet.

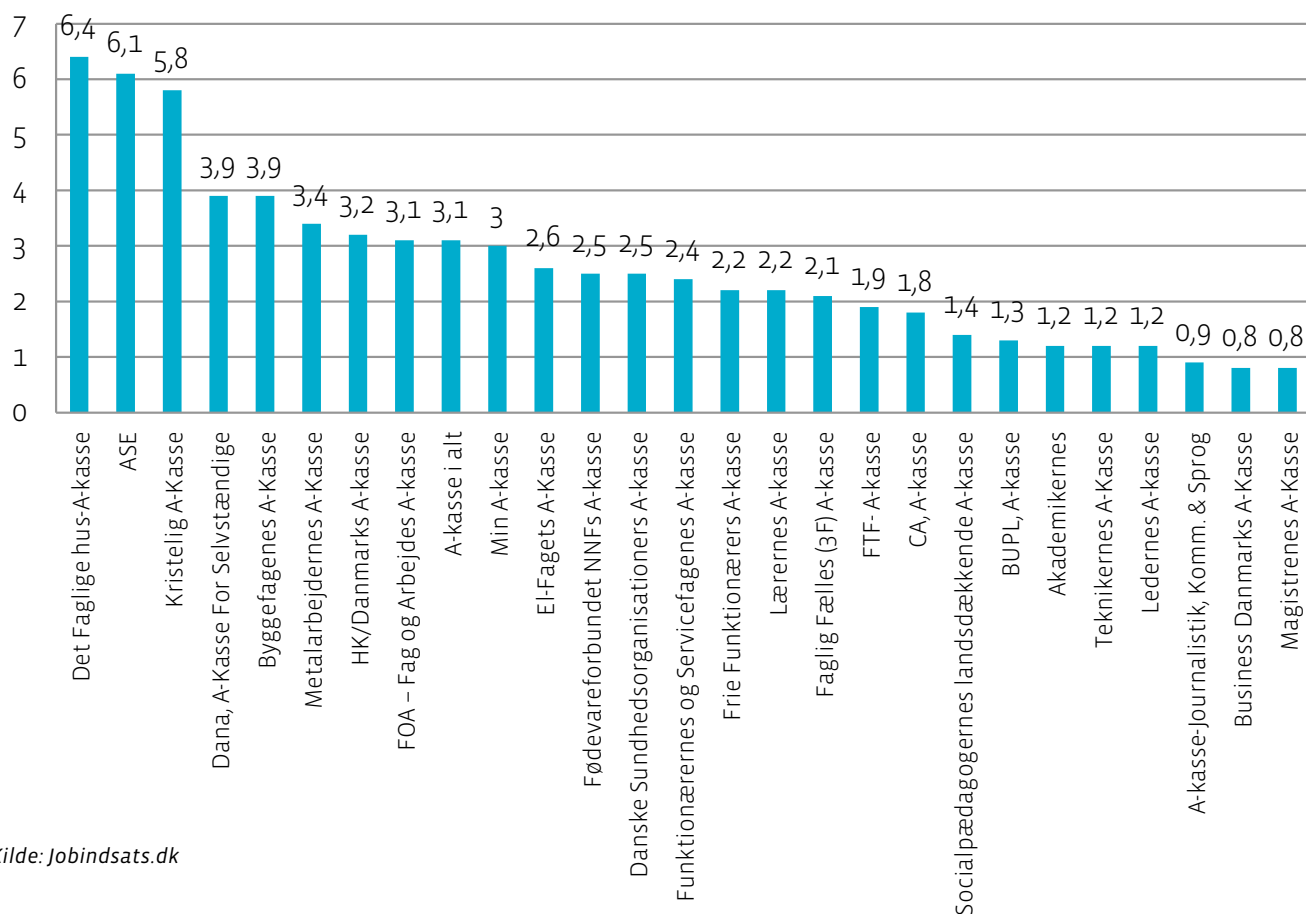
“Vi fornemmer, at styrelsen er tilfreds med den måde, hvorpå vi vurderer, om de ledige er til rådighed”, skriver Mikkel Jørgensen.

TYPER AF SANKTIONERING AF LEDIGE

- Står til rådighed efter udeblivelse (der udelukkes fra a-dagpenge for én dag, nemlig udeblivelsesdagen).
- Udelukkelse i en periode (der udelukkes fra a-dagpenge i to eller flere dage som følge af en udeblivelse).
- Karantæne (der udelukkes fra a-dagpenge i tre uger som følge af selvforskyldt ledighed).
- Udelukkelse i en periode + karantæne (der udelukkes i en, to eller flere dage fra a-dagpenge som følge af udeblivelse og karantæne for selvforskyldt ledighed).
- Gentagelsesvirkning (arbejdskrav), (tab af a-dagpenge og pålæggelse af arbejdskrav som følge af gentagen selvforskyldt ledighed).
- Andre (arbejdskrav), (tab af a-dagpenge, indtil en given rådighedshindring er fjernet, eller tab af a-dagpenge og pålæggelse af arbejdskrav som følge af generel manglende rådighed).

Kilde: AK-Samvirke: Rådighed og sanktioner, april 2014

ANDEL SANKTIONEREDE LEDIGE I PROCENT AF ALLE LEDIGE 4. KVT. 2011 TIL 3. KVT. 2013



Kilde: Jobindsats.dk

“Vi fornemmer, at styrelsen er tilfreds med den måde, hvorpå vi vurderer, om de ledige er til rådighed”.

Mikkel Jørgensen, a-kassechef i Det Faglige Hus.

Han uddyber, at der ifølge loven skal være vandtætte skotter mellem sagsbehandlingen i a-kasse og fagforening, og det er der i Det Faglige Hus. De faglige konsulenter i fagforeningerne har i adskillige tilfælde hjulpet medlemmer med at klage over en afgørelse eller en sanktion i Det Faglige Hus – A-kasse. Og sådan skal det også være, pointerer formanden for Det Faglige Hus-A-kasse, Johnny Nim, ligeledes i en skriftlig kommentar.

“For eksempel blev der i 2012 klaget over vores afgørelse i 55 rådighedssager, og herefter er kun én sag omgjort, mens styrelsen ligefrem ønskede en skærpelse i en anden sag. A-kassens bestyrelse følger løbende udviklingen

og tilpasser sig de udmeldinger, der kommer fra styrelsen”, siger Johnny Nim.

At graden af sanktioneringer svinger med knap syv procentpoint mellem top og bund blandt a-kasserne, er ganske mærkbart, pointerer direktør i AK-Samvirke Verner Sand Kirk. Det kan derfor ikke afvises, at nogen a-kasser sanktionerer hårdere end andre. Men Verner Sand Kirk understreger, at forskellen i graden mellem a-kassernes sanktioneringer er langt mindre end i kommunerne, hvor man sanktionerer over for kontanthjælpsmodtagere.

“Variationen mellem a-kasserne er det rene vand i forhold til den vilkårlighed, der synes at herske i den til-

svarende indsats i jobcentrene over for kontanthjælpsmodtagerne. Her er forskellen op til 50 procentpoint imellem visse kommuner”, siger Verner Sand Kirk.

Han påpeger, at AK-Samvirke har følt sig nødsaget til at gennemføre denne undersøgelse, fordi det i den offentlige debat ofte bliver fremført, at a-kasserne sammenlignet med jobcentrene ikke sanktionerer hårdt nok.

“Vi kan jo se, at fejlprocenten i a-kassernes sanktioneringer er meget lav, og det er jo det helt afgørende. Alle tilsyn viser, at det går rigtigt for sig. Den hårde kritik mod a-kassernes grad af sanktioneringer skyldes manglende indsigt og fordomme. Desuden er det-

>>



“Der bliver jo ført tilsyn med os, og vi er aldrig blevet taget i ikke at give en sanktion, hvor vi skulle have givet den”.

Marianne Rossander, afdelingschef, MAJob

Marianne Rossander, afdelingschef i MAJob: “Vi bruger en masse ressourcer på at følge op på jobcentrenes henvendelser for at undersøge om medlemmer skal have en sanktion, og det skal de ikke i langt de fleste tilfælde. Den tid ville jeg hellere, at vi kunne bruge på noget mere konstruktivt og fremadrettet”.

» te jo i høj grad et politisk spørgsmål i en tid, hvor det diskuteres, hvem der skal have ansvaret for hvad”, siger Verner Sand Kirk.

Systematisk tilsyn

A-kasserne har siden 1995 været underlagt et systematisk tilsyn. Det har betydning, at vejledningsindsatsen over for medlemmerne er blevet effektiviseret og systematiseret, påpeger Verner Sand Kirk. Det i en grad, så medlemmerne stort set aldrig burde komme i karambolage med reglerne. Når der så alligevel er forskel blandt a-kasserne, skyldes det forskellen på medlemmerne.

“Langt hen ad vejen skyldes MA's lavere grad af sanktioneringer nok især, at dens medlemsgruppe er langt mere ensartet. Både Krifa og Det Faglige Hus har en ekstremt differentie-

ret medlemskreds”, siger Verner Sand Kirk.

Det er Marianne Rossander enig i. Hun forklarer, at MA har en meget ensartet medlemsskare, der er god til at holde sig orienteret om regler og informationer. Desuden har MA mange medlemmer, som er deltidsansatte og i projektansættelse, og som dermed hopper ind og ud af systemet. Udebliver et medlem fra en samtale i jobcentret på grund af en pludselig jobåbning, kan MA tilbagevise sanktioneringen fra jobcentret, fordi medlemmet havde ret til at udeblive fra mødet for at tage arbejdet.

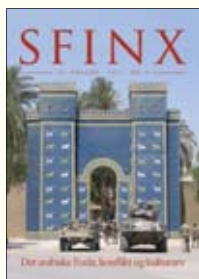
“Vi er en af de a-kasser med mange medlemmer, som har deltidsarbejde, og som har brug for supplerende dagpenge. Det kan systemet ikke skelne imellem, så dermed kan man blive indkaldt til et møde, som man faktisk har

ret til ikke at møde op til, fordi man har arbejde den dag”, siger Marianne Rossander.

AK-Samvirke konkluderer, at loven og ikke mindst administrationen af loven om rådighed og sanktioneringer ikke fungerer hensigtsmæssigt. Der bliver lavet alt for meget arbejde i jobcentrene og a-kasserne, som ikke fører til noget. Det tilslutter Marianne Rossander sig.

“Systemet fungerer ikke efter hensigten. Vi bruger en masse ressourcer på at følge op på jobcentrenes henvendelser for at undersøge, om medlemmer skal have en sanktion, og det skal de ikke i langt de fleste tilfælde. Den tid ville jeg hellere, at vi kunne bruge på noget mere konstruktivt og fremadrettet”, siger Marianne Rossander. <<

Kulturens aktuelle brændpunkter



SFINX om Istanbul
SFINX om Det arabiske Forår, konflikt og kulturarv
SFINX om Herculaneum
SFINX om Krim

Få 20 % rabat på de fire tidsskrifter som DM medlem.
Ved køb på nettet skriv "DM medlem" i bemærkningsfeltet.

www.sfinx.dk • sfinx@sfinx.dk
tlf.: 2028 8228

Butik ved Kongens Have:
Kronprinsessegade 5, 1306 København K.



DM · Dansk Magisterforening



Har vi de rigtige oplysninger om dig?

Det kan fx være, du har skiftet arbejdsplads, email eller telefonnummer og glemt at give os besked.

Log ind på dm.dk/minside med dit medlemsnummer og opdatér dine medlemsoplysninger. Så er du sikker på, at vi har de rigtige oplysninger til gavn for både dig og DM.

dm.dk/minside

Tillidsreformens syv principper:

“Det er i bedste fald en inspirationsliste”

Margrethe Vestager, KL og lønmodtagerorganisationer som Akademikerne og FTF rejser sammen landet rundt og forkynder den såkaldte tillidsreform. Magisterbladet lyttede med.



“Landspolitikere har en spidskompetence til at blande sig i ting, som de ikke har forstand på”.

Margrethe Vestager (R), økonomi- og indenrigsminister

Det er unægtelig en ejendommelig situation. For godt et år siden blev det afsløret, at en resultatkontrakt mellem Finansministeriet og Moderniseringsstyrelsen lagde op til et opgør med de offentligt ansatte. Overenskomstforhandlingerne skulle være løftestang for bestræbelserne på at gøre løn og arbejdstid i staten til en væsentlig og integreret del af udgiftspolitikken, hed det, og kort efter blev lærerne så kørt over af KL og regeringen. Ifølge kontrakten skulle efteråret 2013 bruges på at “identificere” nye potentialer på udvalgte områder.

Det forunderlige er, at regeringen ved Margrethe Vestager, KL, regionerne, lønmodtagerorganisationerne OAO, FTF og Akademikerne for tiden er på turne i Danmark for at udbrede kendskabet til deres aftale om en tillidsreform i den offentlige sektor. Tillid var ikke just det, der prægede overenskomstforhandlingerne, og en række fagforeningsledere, herunder DM’s Ingrid Stage, beskyldte sågar regeringen for at have indledt en kamp mod den danske model og de kollektive aftaler for offentligt ansatte sammen med arbejdsgiverne.

Samtidig er sagen den, at regeringen vil spare 12 mia. kr. i det offentlige frem mod 2020, og derfor skal

Inspireret af Anonyme Alkoholikere overvejer Margrethe Vestager at stifte en forening for politikere, der har trang til at lave regler, men som besinder sig på at udvise regelhæmmende adfærd.

der findes smartere måder at indrette opgavevaretagelsen på. Det er nærliggende at se en sammenhæng mellem sparekravet og det forhold, at regeringen satser på at nå økonomiske effektiviseringer gennem overenskomsterne, men, lyder analysen i store dele af fagbevægelsen: Det giver ikke mening at stille sig på sidelinjen og være sure. Eller som OAO's Flemming Vinther sagde, da aftalen om en tillidsreform blev indgået:

“Hvis vi ikke spiller med, vil arbejdsgeberne bare selv finde steder, hvor de kan spare”.

Vi er ikke ens

De økonomiske realiteter bag tillidsreformen var ikke i fokus, da partnerskabet bag reformen for nylig inviterede offentlige ledere og deres medarbejdere til et inspirationsarrangement i Kolding. Heldigvis var der så en sag, de kunne stå sammen om, nemlig opgøret med det kontrolparadigme, som borgerlige regeringer rullede ud i nullerne, og som SR-regeringen ifølge økonomi- og indenrigsministeren forsøger at gøre op med. Det er ikke mindst det aktuelle udspil til en beskæftigelsesreform et glimrende eksempel på, fortalte Vestager i Kolding.

“Vi har haft den banebrydende indsigt, at man ikke bliver ens af at miste sit arbejde”, lød det ironisk fra Vestager. “Men det skræmmende er, at sådan har beskæftigelsesindsatsen i meget stor udstrækning fungeret. Som om vi er ens, svarer på de samme tilskyndelser, reagerer på de samme chikaner, bliver motiveret af de samme muligheder”.

Men sådan fungerer vi mennesker ikke, fortsatte hun.

“Ligesom når vi er i arbejde, så er det sådan, at når vi mister det, så har vi brug for forskellige ting alt efter vores uddannelsesbaggrund, vores hidtidige arbejdsliv, den branche, vi er i, hvor den branche udvikler sig henad osv. Derfor kan vi gøre det så meget bedre, hvis vi giver rum til de medarbejdere, der er på vores jobcentre, til at dykke ned i værktøjskassen med alle de forskellige ting, der er der”.

Den offentlige sektor skal i langt højere grad respektere borgernes individuelle behov, fastslog Vestager.

“Ambitionen er at skabe en offentlig sektor, der altid kan se den enkelte borger. Det er en grundlæggende værdi, som jeg tror, at 99 procent af medarbejderne i den offentlige sektor deler. Nemlig ønsket om at gøre en positiv forskel for de borgere, for hvem den offentlige sektor eksisterer”.

Tillid på trods

Partnerskabet kunne til mødet i Kolding fremdrage tre lokale eksempler, der skulle illustrere, at det faktisk er muligt at skabe fornyelse, når ledelse og medarbejdere i fælleskab tænker ud af boksen og udfordrer vante forestillinger. Og at det på den anden side ikke nødvendigvis handler om at opfinde den dybe tallerken.

En dekan og en tillidsrepræsentant fra Syddansk Universitet fortalte således om arbejdet med en strategiproces, hvis vigtigste komponent og ressource har været en tæt dialog mellem ledelse og medarbejdere. Tillidsrepræsentanten fremhævede, at den tætte dialog og det høje tillidsniveau, der findes på fakultetet, sådan set har trodset universitetsreformen i 2003, der resulterede i topstyring og, hævder kritikere, mangel på medarbejderinddragelse. Men på Syddansk Universitet er man altså gået den modsatte vej og satser på dialogisk proces. Og ved at gøre det fandt ledelsen også ud af, at et samlet “vi” på fakultetsniveau ikke fandtes. Tværtimod var holdningerne og interesserne forskellige, hvilket også fik konsekvenser for strategiimplementeringen. Den blev vendt på hovedet.

“Oprindeligt var strategien, at vi skulle lave en markedsføringskampagne med bannere og brochurer og alt muligt andet, men vi fandt ud af, at vi alligevel ikke ville det. Vi ville hellere gøre det til en rendyrket bottom up-proces. Nu er det noget, der sker lokalt, noget, der sker i de enkelte forskergrupper og på de enkelte institutter”, fortalte dekan Simon Møberg Torp.

Blot til inspiration

Eksempler kan inspirere, men hvad er de kolde facts i tillidsreformen? Foruden de 10 mio. kr., som partnerskabet er enige om at bruge til at oprette Center for Offentlig Innovation, be-

står minirepartsaftalen af syv principper for samarbejde, der skal “understøtte arbejdet med modernisering på alle niveauer i den offentlige sektor”, hedder det i aftaleteksten.

DE SYV PRINCIPPER

1. Styring i den offentlige sektor skal fokusere på mål og resultater.
2. Dialog, åbenhed og klare mål skal være udgangspunkt for opgaveløsningen.
3. Ledelse og styring skal tage afsæt i tillid og ansvar.
4. Udvikling og fagligt handlerum skal bygge på velbegrunnet dokumentation.
5. Opgaveløsningen skal baseres på viden om, hvad der virker.
6. Ledelse og engagement skal fremme innovation.
7. Offentlig service skal inddrage borgernes ressourcer.

En ledende overlæge fra Kolding Sygehus, der var blandt tilhørerne, bemærkede, at hvert enkelt princip indeholder bydeformen “skal”.

“Min far ville have sagt, at “skal”ler er sådan noget, vi giver hønsene”. Hvis jeg viste mine medarbejdere det her, så ville mange af dem på forhånd sige, at det kan vi umuligt leve op til. Hvis vi får en god idé, hvordan i alverden skal vi så have tillid til, at vi kan opfylde alle syv “skal”ler?”

Men sådan skal principperne overhovedet ikke forstås, lød det enslydende fra de tre fagforeningsrepræsentanter i panelet. Der er ikke tale om påbud eller krav, de offentligt ansatte fremover skal leve op til.

“Den enkelte arbejdsplads eller det enkelte medindflydelsesudvalg skal tage fat i principperne og tilpasse dem arbejdspladsens ønsker og behov”, lød det fra Bente Sorgenfrey, formand for FTF. “Principperne er tænkt til inspiration. Man skal udvælge det, der passer til den virkelighed, man selv har”.

Ingrid Stage, der var i Kolding som repræsentant for Akademikerne, var enig. Hun hæftede sig ved, at der i præsentationen af de tre eksempler blev brugt betegnelser som risikovillighed, mod og kreativitet. Og at Margrethe Vestager i sit oplæg havde talt om at differentiere og tænke på den enkelte borger. Alle sammen størrel-

» ser, der i Stages optik stiller medarbejderne i en central rolle.

“Det vigtigste for os i Akademikerne har været det her med at give plads til den faglige dømmekraft. At der skal være plads til lige præcis risikovillighed”.

Ifølge OAO's Flemming Vinther forsøger de syv principper at gøre op med de mere “uheldige” dele af New Public Management.

“Det, vi forsøger at få tilbage, er en virkelighed, hvor vi genskaber motivationen og det enorme engagement, der er i den offentlige sektor”.

Og det bliver et langt sejt træk, mente han.

“Det er meget ofte de små banale ting, der gør den store forskel. Jeg tror, man skal passe på med at forestille sig, at tillidsreformen er noget med, at man kommer på arbejde mandag morgen, og så er der noget der har lavet den offentlige sektor om i løbet af weekenden. Sådan bliver det ikke. Det bliver millioner af små justeringer og ændringer, der gør, at den offentlige sektor bliver endnu bedre, end den er i dag. Så de syv principper er ikke en facitliste. Det er i bedste fald en inspirationsliste”, sagde han.

Danmark er, påpegede regionsformand i Region Syddanmark Carl Holst, et af de lande i verden, hvor man har mest tillid til hinanden, men tilliden til, at der kan skabes forandringer i den offentlige sek-

tor, er ikke stor. Her henviste han til regionens egen kampagne, “Stop Regelrytteri”.

Polemisk regionsformand

“Tilliden til, at man vil noget konkret, er ikke særlig stor. Imidlertid er forudsætningen for, at noget kan blive konkret, at nogen dog forsøger at sætte en retning”, fortsatte Carl Holst. Og det er netop hensigten med de syv principper.

“Hvis vi ikke spiller med, vil arbejdsgiverne bare selv finde steder, hvor de kan spare”.

Flemming Vinther, formand, OAO

“Overskriften er bare: Vi vil have mere tillid og mere innovation i den offentlige sektor. Og hvordan får vi det? Ved mindre kontrol og mere fokus på output. Og hvordan får vi så det? Ikke uden medarbejderne. Heller ikke uden lederne. Og heller ikke uden en politisk bevidsthed, altså politiske beslutninger”.

Carl Holst gjorde meget ud af at understrege, hvor afgørende det er, at de tre led er i balance. Hvorefter han faldt for fristelsen til at komme med et eksempel på, at tingene godt kan

“rulle”, selvom de tre led ikke er i balance.

“Vi besluttede politisk, at vi ville have sygefraværet ned i regionen, og alle de parter, jeg snakker om, var for. Derimod var de faglige organisationer i den grad imod. Det siger lidt om de faglige organisationers udgangspunkt. Siden 2009 har vi nedbragt sygefraværet med 20 pct. Det betyder, at vi har udbetalt 85 mio. kr. færre sygedagpenge i perioden 2012-2013, hvilket svarer til 184 stillinger. Og ja, jeg taler til de tillidsfolk, der sidder ude i salen, for jeg kan se på deres kropssprog, at de er flove over, at jeg har ret”.

Men tilbage til den unødige kontrol. For der er tilsyneladende rigeligt at tage fat i. Ifølge en undersøgelse bruger alene FTF'erne mere end 60 mio. timer om året på kontrol.

Det lyder ligetil, men faktisk er det ret svært, ikke mindst for politikerne på Christiansborg, vedgik Margrethe Vestager, der fortalte, at hun fantaserer om at stifte en forening a la Anonyme Alkoholikere for politikere, der har trang til at lave regler, men besinder sig på at udvise regelhæmmende adfærd.

“Landspolitikerne har en spidskompetence til at blande sig i ting, som de ikke har forstand på. At lægge den på hylden og insistere på at sætte retning og mål, den opgave skal vi have hjælp til, og det er baggrunden for partnerskabet”. <<



Det såkaldte partnerskab bag tillidsreformen – regeringen, KL, regionerne og lønmodtagerorganisationerne OAO, FTF og Akademikerne – har været Danmark rundt for at fortælle om og udbrede kendskabet til reformen. Den 12. maj var turen kommet til Kolding.

“Da krigen brød ud, havde så godt som alle danske professorer meldt sig under fanerne til en akademisk dyst mod fjendens forskere i et forsøg på endegyldigt at bevise Danmarks ubestridelige ret til Slesvig”.



HISTORIE

1864 – Sønner af de Slagne

Rasmus Glentbøj

Gads Forlag, 2014, 576 sider, 399,95 kr.

Året 1864 er mejslet ind i dansk selvforståelse og historie. Det er ikke uden grund. Tusinder faldt, drømmen om Danmark til Ejderen brast, og staten blev en nationalstat. Men nederlaget er på mange måder tilskrevet større betydning, end rimeligt er, ikke mindst af de historikere, der voksede op i årene efter 1864 – og takket være dette forstår vi danskere den dag i dag ikke vores egen historie.

FILOSOFI

Lidenskab for liv
– Præsentation af fire eksistenstænkere

Steffen Støvring

Akademisk Forlag, 2014, 240 sider, 299,95 kr.

Kierkegaard. Grundtvig. Nietzsche. Løgstrup. Alle fire har de overordentlig meget at sige det såkaldt moderne menneske, hvis situation de på mange måder har foregrebet. De tilhører den gyldne arv, som kan bevæge og flytte os og give os et rigere liv. Alle er de inspirerende, også deres modsætningsforhold er inspirerende. Hvem der rammer én mest, afhænger af, hvem man er, og i hvilken livsfase man befinder sig.

LITTERATUR

Asta Nielsen fortæller
– Erindringsnoveller og kronikker

John Chr. Jørgensen (red.)

Forlaget Spring, 2014, 166 sider, 198 kr.

“Hvis de ikke var blevet en stor skuespillerinde, fru Asta Nielsen, så var De blevet en stor forfatter”, sagde Johannes V. Jensen til Asta Nielsen, da han havde læst hendes erindringer “Den tiende muse”. Erindringsværket fik da også en for-

rygende modtagelse, da det udkom i 1945-46. Asta Nielsen, som på dette tidspunkt havde lagt skuespilkunsten bag sig, slog nu ind på en litterær løbebane. Et udvalg af Asta Niensens bedste erindringsnoveller – tolv i alt – er samlet på denne bogs sider. Det er første gang, de udgives i bogform på dansk.

IDRÆT



Boldbasis i gymnasiet og HF

Michael Thing, Lone Friis Thing

Frydenlund, 2014, 151 sider, 199 kr.

En introduktion til metoden og spillet boldbasis. Boldbasis er boldspilsaktiviteter, der har fokus på introducerende læring hos eleverne, og det er en god måde at integrere erfaringer og nybegyndere på i boldspil. Det er derudover også en oplagt metode for at få kønsintegreret spil til at fungere. Bogen giver i hvert afsnit

en kort teoretisk gennemgang. Herefter følger en række konkrete boldspil, der kan sætte fokus på afsnittets tema.

SAMFUND



Storbyen – urbanisering & urbanitet

Anni Greve, Silas Harrebye, Hans Thor Andersen, Yvonne Mørck, Connie Carøe Christensen, Charlotte Süger, René Karpantschov og Jakob Demant

Columbus, 2014, 224 sider, 287 kr.

Denne antologi klæder eleverne på, når storbyen skal studeres på ekskursioner, studieture eller projektarbejde i undervisningen. Centrale teorier og metoder inden for bysociologi, antropologi og byplanlægning præsenteres, og temakapitler om bl.a. ghettoer, gentrificering, migration og natteliv giver mulighed for fordybelse og tværfagligt samarbejde.

PÆDAGOGIK

Relationsudvikling i skolen

Gitte Haslebo og Gro Emmertsen Lund

Dansk Psykologisk Forlag, 2014, 264 sider, 328 kr.

Nu kommer bogen til alle dem, der brænder for at gøre skolen endnu bedre og er på udkig efter ny inspiration. Relationsudvikling i skolen belyser, hvordan skolens professionelle kan håndtere de udfordringer, de møder i hverdagen: ballade i timerne, mobning, konflikter mellem elever og mellem lærere og elever, det vanskelige samarbejde mellem skole og forældre samt besværlige forandringer – og gøre dem til gode, lærerige oplevelser og samarbejdsrelationer.

Selvstændige ser lysere på fremtiden

Stigende eller stabile indtægter og planer om også at være sin egen herre i fremtiden. DM's freelancere og selvstændige er gået lysere tider i møde, viser Magisterbladets nye undersøgelse.

FAKTA OM UNDERSØGELSEN

- 142 selvstændige og freelancere har svaret på undersøgelsen, som stort set er identisk med en undersøgelse, samme gruppe svarede på i 2011.
- De fleste af deltagerne har en humanistisk uddannelse (70 procent), hver femte har læst natur- eller sundhedsvidenskab, mens hver tiende har en samfundsvidenskabelig uddannelse. Lidt flere er kvinder – i 2011 var fordelingen lige.
- De fleste er eneste "ansatte" i deres eget firma – 15 procent har en eller flere ansatte.
- It, programmering, kommunikation, journalistik, undervisning, coaching, konsulentytelser, projektledelse, musikterapi, miljørådgivning, udvikling, redaktørarbejde, oversættelse, foredrag, organisationsudvikling – det er bare nogle af de funktioner, selvstændige og freelancere i undersøgelsen varetager.

Optimismen er på bare tre år steget mærkbart blandt de DM-medlemmer, der arbejder som freelancere eller er selvstændige. De er blevet mere overbeviste om, at deres fremtid også er at drive egen virksomhed, og flere oplever stigende eller stabil indkomst. Det viser Magisterbladets nye undersøgelse.

Man kan vælge at blive selvstændig, fordi man bare ikke kan lade være, fordi man har en fantastisk idé, der må realiseres, eller fordi man har en stor trang til at bestemme over egen arbejdstid. Med andre ord: Selvstændig, fordi man har lyst til at være det. Eller man kan blive selvstændig, fordi man ikke kan få job og dermed den lønmodtagerrolle, man egentlig ønskede.

Da DM's freelancere og selvstændige tilbage i 2011 blev stillet de samme spørgsmål som i den nye undersøgelse, svarede lidt over hver tiende, at de havde valgt at være egen chef af nød. Den andel er nu faldet til fire procent. En del oplever, at de i første omgang blive selvstændige af nød, men at de med tiden ser anderledes på det. Som en skriver: "Først af nød grundet fyring – men nu er det bestemt af lyst, og jeg har ingen ønsker om at vende tilbage som lønmodtager". En anden har en lignende oplevelse: "Jeg var det af nød i starten. Men det er det bedste, der er sket i mit liv". En beskriver det som en blanding af lyst og nød: "Både-og. Jeg ville meget gerne have det helt rigtige job, men sætter på den anden side pris

på at kunne beskæftige mig med det, jeg brænder for – og tager gerne mere rugbrødsbetonede opgaver med i købet, så længe de smager lidt af fugl".

Udsving og dagpenge

Tilbage i 2011 var det kun godt halvdelen, der også regnede med at være freelancere eller selvstændige fem år frem i tiden. Det tal er steget markant i den nye undersøgelse, hvor hele 72 procent nu ser sig selv som selvstændige også om fem år. Blandt den nu lille gruppe, der svarer nej til spørgsmålet, angiver mange alder som forklaring – de er simpelthen gået på pension om fem år. Men der er også enkelte, der vurderer, at de ikke er i stand til at drive virksomheden videre. Som en selvstændig skriver i undersøgelsen: "Min økonomi vil ikke kunne holde til de store udsving i indtjening ret meget længere, har udtømt alle muligheder for banklån etc."

Og det er da også generelt indtjeningen, der giver flest grå hår til freelancere og selvstændige. Den største udfordring ved at være sin egen chef er den økonomiske usikkerhed, mener halvdelen af de adspurgte. Som en beskriver det: "Alle tanker om, hvad der sker, hvis man pludselig ikke længere får opgaver nok. Hvordan er man dækket i sin akasse fx, og den slags".

Næststørste udfordring er at skaffe kunder, og på tredjepladsen kommer

De største udfordringer som freelancer/selvstændig

regnskab og andre administrative opgaver (se hele listen over udfordringer her på siden).

Andre nævner: "Dagpengereglerne. Voldsomt irriterende og meget uretfærdigt at man ikke kan få supplerende dagpenge, mens man etablerer sig". En anden nævner arbejdstiden: "Store udsving, så man nogle gange arbejder 70-80 timer om ugen, andre gange mangler opgaver".

Konstant udvikling

Når det kommer til det bedste ved at være freelancer eller selvstændig, så er alle meget enige: Friheden! Hele 85 procent angiver den svarmulighed. Som en uddyber: "Friheden til at vælge, hvilke opgaver du vil tjene dit levebrød ved. Det kan endda være noget af det, du brænder mest for her i livet!" En anden skriver: "At have friheden til at til- og fravælge opgaver og administrere sin egen arbejdstid".

Muligheden for at bestemme egen arbejdstid kommer ind på andenpladsen. Som en skriver i undersøgelsen: "Jeg skal ikke spørge nogen, om jeg må holde fri". En anden beskriver kort og kontant fordelene: "Ikke at skulle 'slave' på et kontor hver dag".

De varierende opgaver er på tredjepladsen over goder. En beskriver det således i undersøgelsen: "Det er fedt, at man kan tillade sig at levere opgaver til et højt niveau, kunne udforske noget nyt – og selv være i konstant ud-

vikling". En anden skriver: "Spændende afvekslende opgaver med masser af frihed til at planlægge".

Der er rigtig mange forskellige bud på, hvorfor det for den enkelte giver god mening at drive egen virksomhed. Et af buddene lyder: "At arbejde med det, der er vigtigst, og bedre at kunne bidrage samfundsmæssigt/socialt. At der er kort vej fra tanke til handling".

En anden er glad for: "Det udfordrende i at skulle sælge og forhandle pris for mit værd – og at kunne sige nej, hvis jeg ikke er interesseret i opgaven. Det at bestemme selv er vigtigt og frigørende".

En tredje beskriver drivkraften således: "Jeg er direkte og eneste ansvarlig for den ydelse, jeg leverer, hvilket er en stor motivationsfaktor i forhold til for eksempel at være en lille brik i en stor virksomhed".

Og ansvaret går igen i flere kommentarer: "At vide, at jeg selv sidder med ansvaret og dermed også med anerkendelsen, efter at en opgave er afleveret, er en god følelse og vanedannende".

Men også det at lede sit eget arbejde er en stor motivation for mange selvstændige. En skriver i undersøgelsen: "Den bedste og mest relevante ledelse, jeg nogensinde har oplevet (skønt jeg også har haft gode ledere undtagen)". <<

“Min virksomhed er ikke bare et sted, jeg er ansat – den er en forlængelse af mig selv på både godt og ondt”.

Respondent i undersøgelsen

“Det bedste er at ramme fællesmængden mellem disse tre: Det, du har forstand på, det, der er sjovt, og det, der er penge i”.

Respondent i undersøgelsen

Pigerne var 30 år om det

I 1975 overhalede pigerne drengene ved studentereksamen. Men først i 2005 blev der også uddannet flere kvindelige kandidater end mandlige fra universiteterne.

Bankdirektør Varnæs' jurastuderende søn fra Matador scorede som bekendt lidt for effektivt servitricen fra de studerendes kantine, Kannibalen. Og en servitrice var jo ikke lige Mauds kop te.

Men hvad skulle Ulrik ellers have gjort? For i rigtig gamle dage måtte de mandlige studerende på universiteterne finde andre græsgange, når de skulle score en kæreste. For der var kun ét skørt for hver seks jakkesæt på Frue Plads og i Universitetsparken.

På gymnasierne var det lettere. For her havde tre drenge dog to piger at konkurrere om.

Det har alt sammen ændret sig fundamentalt. I dag er kvinderne i klart overtal begge steder.

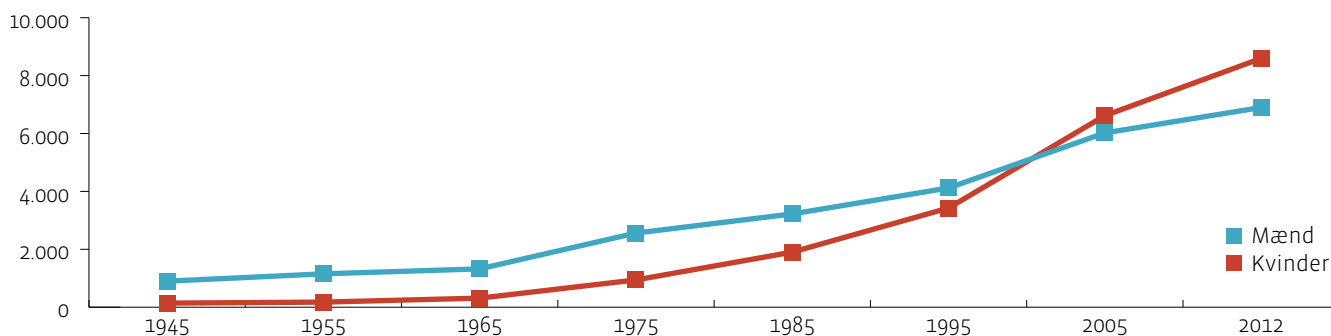
Men ikke nok med at kvinderne har overhalet i antal begge steder – det ser også ud til, at kvinderne snart vil overhale mændene, når man ser på, hvor stor en andel af studenterne der læser videre. I gamle dage brugte kun få kvinder deres studentereksamen til

at blande sig med herrerne i åndernes rige.

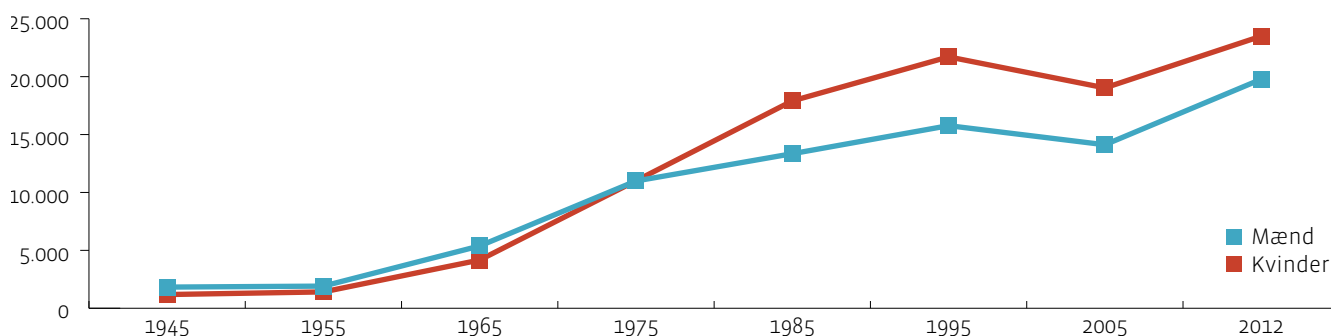
Udviklingen for kvinderne har været næsten helt entydig. Fra at kun en beskedent del brugte deres studentereksamen til videregående studier, så er andelen i dag tredoblet. Og særligt har denne udvikling taget til i de sidste år.

For mændene ser det helt anderledes ud. I rigtig gamle dage var studentereksamen klart noget, der blev brugt til videregående studier. To ud af tre gik på universitetet. Tallet har så dykket i

KANDIDATER

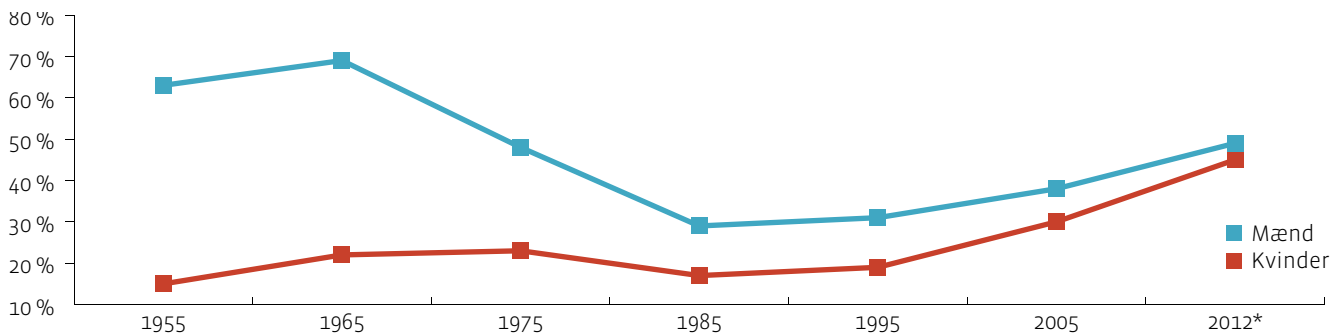


STUDENTER



Kilde: "65 år i tal. Danmark siden 2. verdenskrig", Danmarks Statistik, 2014.

UDDANNEDE KANDIDATER I % AF NYKLÆKKEDE STUDENTER TI ÅR FØR



(* Tallet for 2012 er beregnet for studenterårgangen syv år før og ikke ti år før.

“Hvis man ser på forholdet mellem studieandelen for de to køn, så var den efter krigen fire gange så høj for mænd som for kvinder”.

en årrække for nu at ligge på omkring halvdelen.

Hvis man ser på forholdet mellem studieandelen for de to køn, så var den efter krigen fire gange så høj for mænd som for kvinder. I 70'erne kun dobbelt så høj, og i 80'erne og frem til nu har forskellen udlignet sig stort set helt.

Forklaringer kan der være mange af. Men udviklingen har været klar i retning af, at de to køn bruger uddannelsessystemet mere ens end før i tiden.

Og ud over udviklingen for de to køn, så er det samfundsmæssigt nok allermest vigtigt,

- at vi uddanner 14 gange så mange studenter i dag som i 1945

- at vi uddanner 15 gange så mange kandidater i dag som i 1945.

Ganske vist boede der kun godt 4 mio. i Danmark i 1945 mod godt 5,6 mio. i dag. Men væksten er alligevel enorm.

Så hold da op, hvor bliver vi kloge! <<





magisterbladet.dk

- nyheder
- debat
- blogs
- jobannoncer
- nye bøger
- navne

REKTOR HAR MAGTEN – OGSÅ OVER ARBEJDSMILJØET

Oplevelsen af at blive medinddraget og have medbestemmelse har været kraftigere dalende de sidste fem år blandt ansatte på Aarhus Universitet end på andre universiteter. Ny rektor har bebudet stil- og praksisændring i det gode samarbejdes tjeneste. Men hvor meget kan udskiftningen af topfiguren på et universitet egentlig forandre? Alt, lyder svaret fra eksperter og tillidsrepræsentanter

Tilliden og de gode samarbejdsrelationer lider fortsat nød på universiteterne. Værst står det til i Aarhus.

Kun 17 procent af medarbejderne på Aarhus Universitet oplever, at ledelsen er lydhør over for deres synspunkter. Det er 10 procent færre end for fem år siden i 2009. Seks procent mener, at de har mulighed for at påvirke den øverste ledelse. Det er to procent færre end i 2009.

Med de tal skraber Aarhus Universitet bunden i den sammenlignende undersøgelse af oplevet medarbejderinddragelse og medbestemmelse på universiteterne, som Epinion har udarbejdet for Styrelsen for Videregående Uddannelser. Undersøgelsen blev præsenteret på Styrelsens konference midt i maj. Den er en opfølgning på en international universitetsevaluering fra 2009 og tager blandt andet temperaturen på samarbejdsklimaet.

Undersøgelsen har mødt en del kritik, blandt andet fordi svarprocenterne fra de studerende var helt nede på 12. Men DM-medlemmernes fællestillidsrepræsentant på Aarhus Universitet, Per Dahl, vil godt stå på mål for, at faldet i oplevelsen af ledelsens lydhørhed og af muligheden for at påvirke beslutningerne er helt reelt for medarbejderne.

“De kastevinde, som vores universitet er blevet styret efter i de sidste mange år, har efterladt medarbejder-

ne i dyb frustration. Den økonomiske kuldsejling, som førte til universitetets store fyringsrunde ved juletid sidste år, kunne være undgået, mener mange, hvis medarbejderne var blevet taget med på råd langt tidligere. Det er jo forfærdeligt ikke at blive hørt, når tingene kører helt skævt på din arbejdsplads”, forklarer Per Dahl.

Ikke udfordringer, problemer!

Men Aarhus Universitet har forhåbentlig ramt bunden.

“Det kan næsten kun gå fremad fra nu af”, konstaterer tillidsrepræsentanten tørt. Og heldigvis synes han også, der er noget at have optimismen i:

“Brian Bech Nielsen (ny rektor på Aarhus Universitet, red.) har lagt sig fladt ned og sagt, at arbejdsmiljøet er uacceptabelt dårligt. Han har i et nyhedsbrev forklaret, at tempoet for forandringsprocesserne skal sættes ned, så

der fx bliver bedre tid til at høre medarbejderne. Det er præcis noget af det, vi har sukket efter”, siger Per Dahl.

I forbindelse med sin udnævnelse blev Brian Bech Nielsen interviewet til Magisterbladet. Det var i april, et godt stykke tid før konsekvenserne af det økonomiske kaos på universitetet stod klart. I interviewet sagde Brian Bech Nielsen blandt andet om den APV, der på det tidspunkt havde afsløret et anstrengt arbejdsmiljø:

“Der er ingen grund til at kalde det en udfordring, for der er problemer. Man kan lige så godt sige det, som det er”.

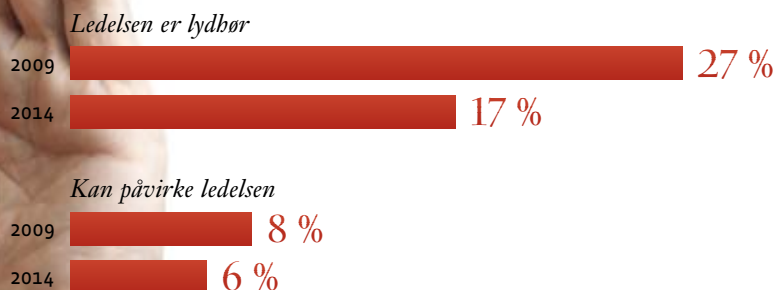
I det hele taget har rektor signaleret, at der er et stilskifte og en praksisændring undervejs på Aarhus Universitet. At han også har magt, som han har agt, hersker der ikke tvivl om, hverken hos tillidsrepræsentanterne eller hos de eksperter, Magisterbladet har talt med.

“Rektor har al magt. Det har universitetsloven sørget for med sit strengede ledelsessystem. Han kan udstikke en retningslinje og anlægge en stil, og så siver det hele vejen ned igennem systemet. Det er derfor, vi jubler stille, når han fx taler om at inddrage de akademiske råd mere og tidligere i reformer, og når han nedsætter en ekspertgruppe til at rådgive sig, der ikke alene består af ledelsesrepræsentanter”, uddyber Per Dahl.

“Det er jo forfærdeligt ikke at blive hørt, når tingene kører helt skævt på din arbejdsplads”.

Per Dahl, fællestillidsrepræsentant for VIP'erne, Aarhus universitet

MEDARBEJDERES OPLEVELSE AF LYDHØRHED OG MULIGHEDERNE FOR AT PÅVIRKE PÅ UNIVERSITETSNIVEAU PÅ AARHUS UNIVERSITET



Kilde: Epinion for Styrelsen for Videregående Uddannelser

“Nu er der brug for en sikker, velovervejet og sensibel hånd. Det må gerne være lidt kedeligt og jordnært, for et universitet er ikke Silicon Valley”.

Bent Meier Sørensen, professor, CBS

Bilulykke i langsom gengivelse

Bent Meier Sørensen, der er professor på Institut for Ledelse, Politik og Filosofi ved CBS, er heller ikke i tvivl om, at en universitetsrektor spiller en afgørende rolle for, hvordan samarbejdsklimaet udvikler sig.

“Vi kender adskillige eksempler på, at topchefer helt afkobler sig den institution eller virksomhed, de er sat til at lede. Men de kan også koble sig på igen, og det lyder, som om Aarhus’ nye rektor prøver at gå tilbage til sine medarbejdere. Hans succes står og falder med, om han kan genoprette tilliden mellem dem og ledelsen, og det kræver blandt andet, at han bringer forskermiljøet tættere på direktionen”, påpeger Bent Meier Sørensen.

Meget af det, som Aarhus Universitet har været igennem, har på afstand lignet en bilulykke i langsom gengivelse, synes CBS-professoren. Det gælder særligt den måde, som de tidligere selvstændige institutioner Handelshøjskolen i Aarhus og DPU er blevet søgt integreret i universitetet på.

“Nu er der brug for en sikker, velovervejet og sensibel hånd. Det må gerne være lidt kedeligt og jordnært,

for et universitet er ikke Silicon Valley, men et langsomt sted, der har brug for tid. Et godt råd herfra vil være, at rektor skal stoppe alle store fremdriftsprojekter et pænt stykke tid frem”, siger CBS-professoren.

Samklang med medarbejderne

Lektor ved Institut for Statskundskab på Aalborg Universitet Mogens Ove Madsen mener, at den nye rektor har en stor opgave i at beskytte sine ansatte mod de mange dagsordener, der rammer universitetet udefra.

“Når man kommer ind på et så kritisk tidspunkt – lige efter omorganiseringer og fusioner, som folk ikke forstår, og en historisk omfattende fyringsrunde – så er det eneste rigtige at lægge øret mod græsset og på den måde etablere en legitimitet omkring sin person. Han skal sikre dialog og ikke mindst gennemsækelighed omkring de beslutninger, han træffer, hvis han vil opnå, at medarbejdere, der godt kan være noget ledelsesresistente, melder sig velvilligt under fanerne”, forklarer Mogens Ove Madsen, der dog til enhver tid ville foretrække, at universitetsloven blev

lavet om, så det videnskabelige personale selv kunne vælge dekan og institutbestyrer.

Aalborg Universitet fik selv ny rektor for ikke så længe siden, og som noget af det første har han bebudet en besøgsrunde til alle fire fakulteter. Det er blevet meget vel modtaget.

Ole Gunni Busck, der er lektor i arbejdsmiljø og DM-tillidsrepræsentant ved Aalborg Universitet, anbefaler, at også Brian Bech Nielsen i Aarhus sætter alt ind på at øge medarbejdernes indflydelse – ikke kun i de formelle organer og efter reglerne, selv om de også er vigtige.

“Det kan måske lyde som en kliché, at man skal være i samklang med sine medarbejdere for at kunne styre et universitet, men vi producerer ikke bare dimser. Vi er ofte indsigtfulde. Selv på et eliteuniversitet som Berkeley i USA har man demokratisk medbestemmelse i alle store beslutninger, fordi man har fundet ud af, at det giver bedre løsninger. Hos os i Aalborg har vi da også oplevet uheldige udviklinger, som skyldtes, at der ikke blev lyttet til de ansatte”, siger Ole Gunni Busck. <<

“Han skal sikre dialog og ikke mindst gennemsækelighed omkring de beslutninger, han træffer, hvis han vil opnå, at medarbejdere, der godt kan være noget ledelsesresistente, melder sig velvilligt under fanerne”.

DSB lønfavoriserer mænd

I DSB får mandlige ansatte med magisterbaggrund i gennemsnit 6.000 kroner mere om måneden end kvinder med samme uddannelsesbaggrund. DSB's ledelse kalder tallene for "interessante" og ønsker at finde en forklaring.

I DSB er der i gennemsnit 72.000 kroners forskel på mænd og kvinders årsløn. Det viser en lønstatistik fra DSB's egen personaleafdeling over 70 højtuddannede ansatte i DSB med en magisteruddannelse.

"Lønudviklingen viser, at der er sket en skævvridning, så lønstigningerne til magistre er givet til mænd. De mandlige magistre får i dag meget mere i løn end kvindelige magistre. Sådan var situationen ikke i 2010, siger Lis Kræmmer, som er fællestil-

lidsrepræsentant i DSB for medlemmer af Dansk Magisterforening.

I 2010 lå kvinder med en magisterbaggrund faktisk i gennemsnit lidt højere på lønskalaen i DSB end mandlige magistre. Den udvikling er vendt helt på hovedet i 2013. Her tjener mandlige magistre i gennemsnit 6.000 kroner mere om måneden end kvindelige magistre. Lis Kræmmer forklarer, at tillidsrepræsentanterne ikke har fået nogen forklaring på denne udvikling fra DSB-ledelsen.

"Denne udvikling har vi alene beregnet ud fra alle ansattes lønninger i DSB fra 2010 til 2013. Men vi har ikke fået nogen forklaring på noget som helst, for ledelsen vil ikke forhandle med os", siger Lis Kræmmer.

Interessante tal

I DSB mener man ikke, at det på baggrund af de fremlagte løntal så entydigt kan konkluderes, at mandlige magistre i DSB får mere i lønposen, end kvindelige magistre i DSB gør.

"Lønudviklingen viser, at der er sket en skævvridning, så lønstigningerne til magistre er givet til mænd".

Lis Kræmmer, fællestillidsrepræsentant i DSB



“Vi har sagt farvel til mere end 1.000 ansatte, i den periode tallene omhandler. Det har gjort noget ved sammensætningen af medarbejdere. Vi kan ikke umiddelbart se, at der er taget højde for sådanne elementer i disse beregninger”, siger personaledirektør i DSB Susanne Mørch Koch.

Hun mener, at der mangler at blive taget højde for en række elementer i beregningerne, som DSB-ledelsen bliver nødt til at have undersøgt først, inden den kan udtale sig nærmere om, at udviklingen er så klar, som løntallene fra virksomhedens egen personaleafdeling altså viser.

“Overordnet set er det interessante tal. Hvis vi kommer frem til, at der er en skævrivning, som kan tilskrives kønnene, så har vi i den grad interesse i at

“Man må ikke give kvinder lavere løn for samme job og kvalitet”.

Thomas Stürup, DM-tillidsrepræsentant i DSB

kigge nærmere på det”, siger Susanne Mørch Koch og understreger:

“Vi har grundlæggende den holdning, at der ikke skal kønsdiskriminering på lønnen. Så vi har interesse i at finde ud af, om dette er tilfældet, for det er ikke en sådan arbejdsplads,

vi ønsker at skabe”, siger Susanne Mørch Koch.

Arbejdsgivers ansvar

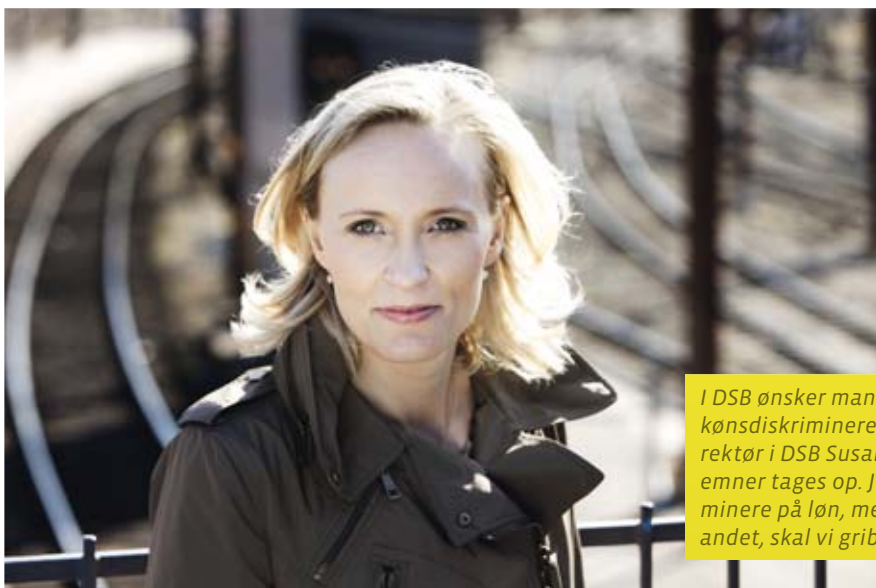
Forhandlingskonsulent i DM Trine Lund Niegel understreger, at lønforskelle mellem mandlige og kvindelige magistre ikke er et særsyn i staten. Moderniseringsstyrelsens hjemmeside, loenoverblik.dk, giver således mulighed for at se gennemsnitsløninger for ansatte på statslige arbejdspladser. Via et indeks kan man se, hvor stor en del kvinders gennemsnitsløn udgør af mænds løn. Og i august måned 2013 udgjorde kvindelige magistrers lønindeks 90 i DSB. Det vil sige,

>>

LØNFORSKEL I DSB

- I DSB får mandlige magistre i gennemsnit 6.000 kroner mere i løn om måneden end kvindelige magistre.
- Lønforskellen mellem køn er beregnet ud fra DSB's personaleafdelings løntal over samtlige magistre ansat i DSB i henholdsvis 2010 og 2013. Det er 36 mænd og 29 kvinder i 2010 og 28 mænd og 37 kvinder i 2013.

Foto: Anders Hvild



I DSB ønsker man ikke at skabe en arbejdsplads, hvor der kønsdiskrimineres på lønnen, understreger personaledirektør i DSB Susanne Mørch Koch. "Det er godt, at sådanne emner tages op. Jeg kan ikke genkende, at DSB skulle diskriminere på løn, men viser nogle analyser og statistik noget andet, skal vi gribe ind over for det", siger hun.

“Vi har grundlæggende den holdning, at der ikke skal kønsdiskrimineres på lønnen”.

Susanne Mørch Koch, personaledirektør i DSB

» at for hver gang en mandlig magister tjente 100 kroner, tjente den kvindelige magister ansat i DSB 90 kr.

“De tal bør få alarmklokkerne til at ringe hos både ledelse, tillidsrepræsentanter og ansatte i DSB”, siger Trine Lund Niegel.

Hun understreger, at denne lønforskel i DSB ikke behøver at skyldes diskrimination på grund af køn. Men ved så stor en variation i lønnen skal ledelsen hente den store lup frem.

“Ledelsen må se nærmere på, om lønforskellene mellem kvinder og mænd kan forklares ud fra objektive og kønsneutrale kriterier, eller om lønglidningen er et udtryk for ubevidst favorisering af det ene køn”, siger Trine Lund Niegel og henviser til den klare lovgivning på området.

“Ligelønsloven slår fast, at det er arbejdsgivers ansvar at sikre ligeløn på arbejdspladsen”, siger Trine Lund Niegel.

Må ikke diskriminere

I år 2000, da DSB gik over til ny løn, lå lønnen mellem mandlige og kvindelige magistre i den statslige virksomhed på fuldstændigt samme lønniveau. Men de mandlige magistre får nu højere løn hele vejen op gennem al-

derstrinstigen, pointerer tillidsrepræsentant for magisteransatte i DSB, Thomas Stürup.

Det overrasker ikke ham, at udviklingen ser sådan ud. Flere og flere af magistrerne i DM er blevet specialkonsulenter og skal således selv forhandle deres løn. Derfor er det vanskeligt for tillidsrepræsentanterne og DM som faglig organisation at gribe ind over for udviklingen, som er til mændenes fordel. Men der skal handles, siger han.

“Vi må italesætte problemet, for der er en ligestillingslovgivning, og den siger, at man ikke må diskriminere. Man må ikke give kvinder lavere løn for samme job og kvalitet, og intet peger på, at mændene i DSB er dygtigere”, siger Thomas Stürup.

Der var i 2013 knap 70 magistre blandt DSB's knap 8.000 ansatte, men DSB's personaledirektør har på stående fod ikke overblik over, om der skulle være tale om, at mandlige magistre i

DSB generelt skulle have højere positioner end kvindelige magistre, og at det i så fald skulle kunne forklare lønforskellen mellem kønnene.

“Det kan være, at billedet er sådan, når man sammensætter tallene på en bestemt måde, men den detaljerede analyse udestår”, siger Susanne Mørch Koch.

Personaledirektøren opfordrer de faglige organisationer til at rejse sagen over for DSB-ledelsen, så virksomheden kan få en konstruktiv diskussion om det fremlagte problem.

“Ligelønsloven slår fast, at det er arbejdsgivers ansvar at sikre ligeløn på arbejdspladsen”.

Trine Lund Niegel, forhandlingskonsulent i DM

“Det er godt, at sådanne emner tages op. Jeg kan ikke genkende, at DSB skulle diskriminere på løn, men viser nogle analyser og statistik noget andet, skal vi gribe ind over for det”,

siger Susanne Mørch Koch.

Ifølge Thomas Stürup har mændene i DSB i denne periode ikke ændret status i organisationen, men deres løn har ændret sig i forhold til kvindernes. “Det tyder på, at DSB kører på en individuel lønstrategi om at give mændene en fordel”, siger han. <<



CHEFEN SKAL TALE OM LIGELØN

Nu skal også mindre virksomheder udarbejde kønsopdelte lønstatistikker, har Folketinget vedtaget. Men chefen skal tvinges til at tale om ligeløn, hvis vi skal opnå ligeløn, mener Institut for Menneskerettigheder.

Ligeløn er stadig et tabu på mange arbejdspladser. Det er ligefrem et problem. Det anerkender Folketinget, som netop har udvidet loven om lige løn til mænd og kvinder, så nu også mindre virksomheder fra 2016 skal udarbejde, kønsopdelte lønstatistikker en gang om året, når virksomheden har mindst ti beskæftigede lønmodtagere, og når der er mindst tre mænd og tre kvinder beskæftiget.

Men det er ikke tilstrækkeligt. Chefen i virksomheden bør faktisk tvinges til at informere de ansatte om reglerne for ligeløn. Det mener Institut for Menneskerettigheder, som netop har udarbejdet en rapport om ligeløn. Både information om lønninger og lønpolitikker er utilgængelige og uigennemskuelige, lyder konklusionen.

“Vi foreslår, at når arbejdsgiverne skal præsentere lønstatistikken for deres ansatte, så ville det være passende, at de gør opmærksom på, at det er helt o.k. åbent at snakke om løn. Man er som ansat faktisk beskyttet mod repressalier, hvis man lægger sag an mod sin arbejdsgiver”, siger sociolog Kenn Warming, som har udarbejdet rapporten “Erfaringer med ligelønssager” sammen med jurist Kirsten Precht.

Her har de analyseret 18 klageres erfaringer med at gennemgå en klagesag om ulige løn og skildrer på den baggrund både gode og dårlige oplevelser.

“Det handler jo om arbejdspladskultur. Når man ikke taler lige løn og ikke har kendskab til kollegernes lønninger, så ved man ikke, om man får for lav løn og bliver diskrimineret. Kendskab til løn er en forudsætning for, at loven om ligeløn til mænd og kvinder overhovedet kan bringes i spil”, siger Kenn Warming, som kalder Folketingets udvidelse af lovgivningen et skridt i den rigtige retning.

Op ad bakke

Også DM's formand, Ingrid Stage, pointerer, at det er et vigtigt skridt i den rigtige retning, når regeringen nu udvider kravene til udarbejdelse af lønstatistikker. Men hun understreger, at tiltaget ikke er tilstrækkeligt. Skridtet kunne med fordel være større og implementeringen hurtigere.

“Så længe det er gratis for virksomhederne at bryde loven, tror jeg, det er op ad bakke at rette op på uligelønnen. Derfor har DM også opfordret politikerne til at indføre sanktionsmulighed over for virksomheder, der ikke overholder reglerne”, siger DM's formand.

Ingrid Stage pointerer, at udvidelsen nærmest er det eneste ligeløns- og ligestillingsinitiativ, regeringen har fastholdt efter fuldstændigt at sælge ud i forhold til at lovgive om den øremærkede barsel til faderen, som virkelig kunne have battet noget i forhold til at mindske løngabet mellem mænd og kvinder.

Institut for Menneskerettigheder har på baggrund af rapporten opstillet ni anbefalinger. De går på, at det skal gøres lettere at forstå ligelønsloven. Og det skal være nemmere at forstå virksomhedens lønpolitik og trygt at beskæftige sig med ligeløn på arbejdspladsen. Det skal være i orden at få lønoplysninger og finde ud af, om man har en sag. Og hvis der er en sag, skal den løses uden frygt for repressalier.

“Klagerne nævner ikke problemer med selve lovgivningen i første omgang, for mange af dem har faktisk slet ikke kendskab til den. Det handler om at fremme en kultur på arbejdspladsen, hvor det er i orden åbent at tale om og diskutere løn. Det vil arbejdsgiverne også vinde på, for så er fronterne ikke trukket op, hvor man truer med retssager, eller medarbejderne ender med at søge væk, fordi de ikke føler sig fair behandlet”, siger Kenn Warming. <

“Når man ikke taler lige løn og ikke har kendskab til kollegernes lønninger, så ved man ikke, om man får for lav løn og bliver diskrimineret”.

FRA LEJRBÅL TIL LOBBYISME

For Trine Porret Randahl Larsen, 36-årig magister i moderne kultur og formidling og nyvalgt forkvinde for Kvinderådet, går der en lige linje fra arbejdet med frivillige i De grønne pigespejdere til opgaven som kvindepolitisk lobbyist på internationalt plan. I begge tilfælde eksisterer reel ligestilling kun på papiret.

Første gang, Trine Porret Randahl Larsen fik interesse for det kvindepolitiske arbejde, var, da hun i forbindelse med sin studiepraktik medvirkede til at gennemføre en undersøgelse på Aarhus Universitet om kønsfordelingen blandt forskere på ph.d.-niveau.

“Det var i 2005. Dengang var antallet af mænd i forskerstillinger en hel del højere end antallet af kvinder. Den indignation, jeg følte, har været definerende for

mit arbejde siden. Det var så tydeligt, at det handlede om alt muligt andet, end om hvem der var de bedst kvalificerede”, fortæller Trine Porret Randahl Larsen.

Siden har den nu 36-årige magister i moderne kultur og formidling ikke taget kønsbrillerne af. For da hun først blev bevidst om det, så hun forskelsbehandling alle vegne.

“Ligelønnen – eller manglen på samme – er stadig det mest iøjnefaldende problem på arbejdsmarkedet. Andre >>



“Manglende ligeløn og vold mod kvinder er tydelige problemer, men der er også mere subtile eksempler på manglende ligestilling mellem kønnene, fx at mænd fortsat dominerer mediebilledet”, siger Trine Porret Randahl Larsen, gravid i sjette måned og nyvalgt forkvinde for 43 medlemsorganisationer og i alt en million kvinder i Kvinderådet.



BLÅ BOG

Navn: Trine Porret Randahl Larsen.

Alder: 36 år.

Karriere:

2013: Projektleder for landsindsamlingen i Kræftens Bekæmpelse.

2007-2013: Organisationskonsulent for De grønne pigespejdere.

2004-2007: Rundviser og foredragsholder ved Operaen og Det Kongelige Teater.

2010-2014: Medlem af Kvinderådets styrelse

2014: Forkvinde for Kvinderådet.

Uddannelse:

2007: Cand.mag. i moderne kultur & kulturformidling, Københavns Universitet.

2003: Bachelor i litteraturvidenskab, Københavns Universitet.

1997: Student fra Stenhus Gymnasium.

>>

er handlen med kvinder og volden mod kvinder, som i visse miljøer og aldersgrupper er stigende. Så er der repræsentationen af kvinder i politik – ved seneste kommunalvalg blev de færre – men der er også de mere subtile eksempler. Fx at mænd fort-

“Ligelønnen – eller manglen på samme – er stadig det mest iøjnefaldende problem på arbejdsmarkedet”.

sat dominerer mediebilledet og store forsamlinger, og at ligestillingsdebatten ikke er institutionaliseret på samme måde som i fx Sverige”, argumenterer Trine Porret Randahl Larsen.

Udfordrer rollerne

Hun har aldrig selv bundet knob, hugget brænde el-

ler tændt op under lejrball i skovene ved Holbæk, hvor hun voksede op. Alligevel blev hun tilbudt jobbet som kvindepolitisk konsulent for De grønne pigespejdere, da hun blev kandidat fra Københavns Universitet 2007.

“4.500 pigespejdere og et helt korps af frivillige, der følger med. Det er et fantastisk engageret og levende miljø at færdes i. Jeg arbejdede en del med lederudvikling blandt de helt unge. Hos spejderne sætter man børn til at lede børn. Det kræver både træning og rådgivning og giver de unge nogle redskaber og holdninger, som præger dem resten af livet. I det hele taget udfordrer spejderlivet pigerne på deres traditionelle roller”, siger Trine Porret Randahl Larsen. Også i dag arbejder hun med frivillige som omdrejningspunkt, nu som projektleder på landsindsamlingen i Kræftens Bekæmpelse.

Det var, mens hun var konsulent hos pigespejderne, at hun første gang blev valgt ind i styrelsen for Kvinderådet og fik interesse for det lobbyarbejde, som rådet fører an i.

“Jeg har prøvet at stille mig op på en ølkasse og set, hvordan det foregår, når ministeren inviterer til kaffe. Jeg har oplevet, hvordan den europæiske kvindelobby opererer fra Bruxelles, og er klar over, at det også kan gå hedt for sig, når delegationer fra kvindeorganisationer i hele verden tørner sammen i FN. Religion har jo en kolossal betydning for kvinders rettigheder i en række lande, ikke mindst når det gælder retten til abort, og jeg ser frem til at tale pigers og kvinders sag i FN”, pointerer hun.

Stærke alliancer

Det var således en erfarne kvindepolitisk lobbyist,

der i marts satte sig i spidsen for de 43 medlemsorganisationer, der tilsammen repræsenterer mere end en million kvinder i paraplyorganisationen Kvinderådet. Og Trine Porret Randahl Larsen har da også allerede et idékatalog parat:

“Forløbet omkring øremærket barselsorlov til fædre var en chokerende øjenåbner for Kvinderådet. Vi troede vitterligt – som flere andre – at den ged var barberet. Vi var i færd med at skrive den glade udtalelse fra vores repræsentantskab, da meldingen løb ind om, at orloven var droppet. Bl.a. belært af den oplevelse vil jeg bruge flest kræfter på at styrke lobbyarbejdet nationalt, påvirke debatten, så vi gør os gældende med et lysere, klarere og mere nuanceret bud på kvindepolitik. Kvinderådet har fortsat brug for stærke alliancer”. <<

SLÆGT & DATA FYLDER 25 ÅR

Den 24. maj kunne foreningen DIS-Danmark, Slægt & Data fejre 25-års Jubilæum. Foreningen er Danmarks største for slægtsforskere med næsten 8.000 medlemmer, skriver historie-online.dk.

Fra den spæde start har foreningen udgivet bladet Slægt & Data, en magasinagtig sag i farver med artikler om alt inden for slægtsforskning. Fra 1997 har foreningen også haft sin egen hjemmeside.



DM-medlemmer blandt vinderne af Ph.d. Cup

Blandt de otte vindere af Informations Ph.d. Cup er tre DM-medlemmer: Laura Vang Rasmussen, Københavns Universitet (naturvidenskab), Eva Greibe, Aarhus Universitet (sundhedsvidenskab), og Carsten Thure Kirkeby, Danmarks Tekniske Universitet (naturvidenskab).

Tillykke til alle tre vindere!

BORGERSTYRET BUDGET

Kolding Kommune arbejder som en af de første kommuner med borgerstyrede budgetter. Det har betydet alternative idéer og større engagement blandt borgerne, skriver Mandag Morgen. Denne form for borgerstyrede budgetter – participatory budgeting – bliver med stor succes brugt i fx Brasilien, Storbritannien og USA til at styrke trivsel og livskvaliteten i ofte belastede boligområder.

KVINDER UDEN LIGELØN

Det er svært for kvinder at føre sag mod deres arbejdsgiver, hvis de har en mistanke om, at de bliver dårligere lønnet end deres mandlige kolleger. Det er både besværligt og psykisk hårdt. Derfor bliver der ført et forsvindende lille antal sager om ligeløn i Danmark, konkluderer Institut for Menneskerettigheder i en undersøgelse. Danmark har haft en ligelønslov i 38 år. Siden 2000 er der kun ført 31 sager om ligeløn ved Ligebehandlingsnævnet.



Spillet om ranglisterne har skubbet uddannelse, et universitets primære funktion, ud på sidelinjen”.

Joseph Jao-yiu Sung, professor, The Chinese University, Hongkong

Danmark vs. Tyskland

Danmarks såkaldte flexicurity-model er berømt og skulle gerne skaffe flere job. Men alligevel har Tyskland klaret sig langt bedre gennem krisen.

Det er meget lettere at afskedige ansatte i Danmark end i de fleste andre lande i Europa. Og det hævdes at skulle få arbejdsgivere til at ansætte flere, fordi de så ikke skal frygte ikke at kunne komme af med folk igen.

I Tyskland er kun 6 % uden arbejde. I Danmark er det 8 %. Og det altså til trods for at Danmark ligger næsten helt i top, når man ser på, hvor let det er at ansætte og afskedige. Tyskland er placeret langt længere nede på en sådan liste. Danmark har en score på godt 5,5 på en liste fra 0-7, hvor Tyskland ligger på knap 3,5, ifølge et indeks beregnet af World Economic Forum og offentliggjort i AE-rådets netop offentliggjorte sammenligning af tysk og dansk økonomi.

Men går det så ikke bedre i Tyskland på grund af lavere skat? Næppe. For Danmark beskatter faktisk arbejde lavere end Tyskland.

Det er et af de interessante resultater af den sammenligning, som AE-rådet (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd) netop har offentliggjort om det danske og tyske arbejdsmarked.

Thorning vs. Merkel

Men er det så ikke den fantastiske tyske eksport og konkurrenceevne, der

giver den lavere arbejdsløshed hos vor store nabo?

Også her må meldes hus forbi. For Danmarks industrieksport har udviklet sig lige så godt som den tyske, siden før krisen satte ind. Både Danmark og Tyskland eksporterer 5 % mere end dengang. Og ser vi på betalingsbalancen over for udlandet, så ligger Danmark og Tyskland sammen helt i top. Overskuddet på samhandelen med udlandet er på mere end 7 % af bruttonationalproduktet (BNP).

Men en forklaring må der jo være.

I 1864 tampede tyskerne os så gevaldigt. Mange historikere mener, at det var den danske regerings politik, der var skyld i den frygtelige krig med de frygtelige følger.

Heldigvis er det ikke krig og død, det drejer sig om i dag. Men sjovt er det ikke at være arbejdsløs.

AE-rådet peger på, at det er forskellen i udviklingen i den indenlandske efterspørgsel i Danmark og Tyskland, både den private og den offentlige, der nok er en afgørende årsag. Og den indenlandske efterspørgsel er jo netop noget, som regeringer selv er herre over.

Så selv om AE-rådet ikke siger det direkte, så peger pilen klart på Chri-

stiansborg, ligesom den gjorde for 150 år siden.

Den stramme danske finanspolitik ført af både den blå og den røde regering har skræmt forbrugerne, så de ikke tør bruge penge, og besparelserne i det offentlige har selvsagt heller ikke styrket beskæftigelsen.

I Danmark har såvel det private som det offentlige forbrug bidraget til et fald i beskæftigelsen efter finanskrisen. I Tyskland er det omvendt. Her har såvel det offentlige som det private forbrug bidraget til vækst i beskæftigelsen.

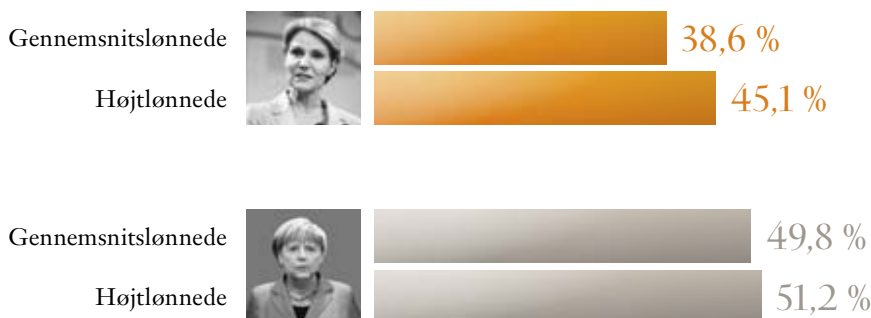
Så selv om Angela Merkel er kendt som "sparekansleren", så gælder det ikke Tyskland, og dermed har det heller ikke ramt den tyske beskæftigelse.

Andre forhold kan også have spillet ind. I Tyskland er mange på deltid, og lønforskellene er store.

Men når historikerne om 150 år skal forske i, hvorfor Danmark har klaret sig så skidt gennem krisen trods gode forudsætninger, så kommer Thorning-Schmidt måske til at få skylden ligesom regeringschefen i 1864, D.G. Monrad.

Han udvandrede efter krigen og blev fåreavler i New Zealand. Boede i lerklinet hus og lærte sig maoriernes sprog. <<

SKATTEPROCENT FOR GENNEMSNITSLØNNEDE OG HØJTLØNNEDE I DANMARK OG TYSKLAND



Kilde: Tallene er beregnet af AE-rådet på baggrund af OECD Taxing Wages og angår 2012.

BLOGS OG DEBAT PÅ MAGISTERBLADET.DK

Læs blogindlæggene i deres fulde længde på magisterbladet.dk, hvor du også kan læse kommentarer til dem – og selv kommentere, hvis du skulle have lyst.



HANS BONDE

“Hvis det er rigtigt, at der er ligeløn i Danmark i dag, hvad handler alle disse kampagner mod uligeløn så om? At påpege en urimelig 18 % samlet lønforskelle mellem danske mænd og kvinder ville være korrekt, hvis vi levede i et samfund med borgerløn, hvor alle skulle modtage den samme indkomst uanset indsats. Så i virkeligheden argumenterer kampagnerne for en borgerløn, hvor alle skal have det samme udbetalt, men forklædt som uligeløn”.



JESS LOTTENBURGER-LAUSEN

“Min bekymring er det særlige menneskesyn, som jeg oplever i flere og flere sammenhænge – et menneskesyn, hvor man ser ned på og ringeagter de personer, som har valgt at uddanne sig inden for den kulturelle og værdifulde sfære. Altså uddannelser, som kan få sådan nogle som mig med en baggrund fra CBS, og som i en lang række år har været belyst af profitmaksimeringens stjernekestere, til at tænke over, hvorledes vi skal skrue vores samfund sammen”.



SOFIE V. JENSEN

“Den øgede interne konkurrence universiteterne imellem og den stigende politiske udfordring med at nedsætte akademikerarbejdsledigheden har resulteret i et bredt udbud af akademiske kandidatuddannelser, som i sin form ville tage sig langt bedre ud i en mere praktisk rammesætning. Det runger for eksempel hult i mine ører, at universitetet, som institution, skulle være det bedste sted at lære om socialt entreprenørskab og management – det lærer man da ikke mest konstruktivt ved først at sidde 3 år i en forelæsningsaal på et universitet og lære om forskellen mellem positivisme, strukturalisme og konstruktivism”.



HENRIK LORENTZEN

“Råbe jagt i gevær – blive taget på fast gerning – arrangementet løber af staben på fredag – hvad har du på hjertet? – skindet bedrager.

Hvis du synes, der er noget galt med disse udtryk, er der noget, der tyder på, at du er 45+ eller i hvert fald ikke tilhører den yngre del af befolkning.

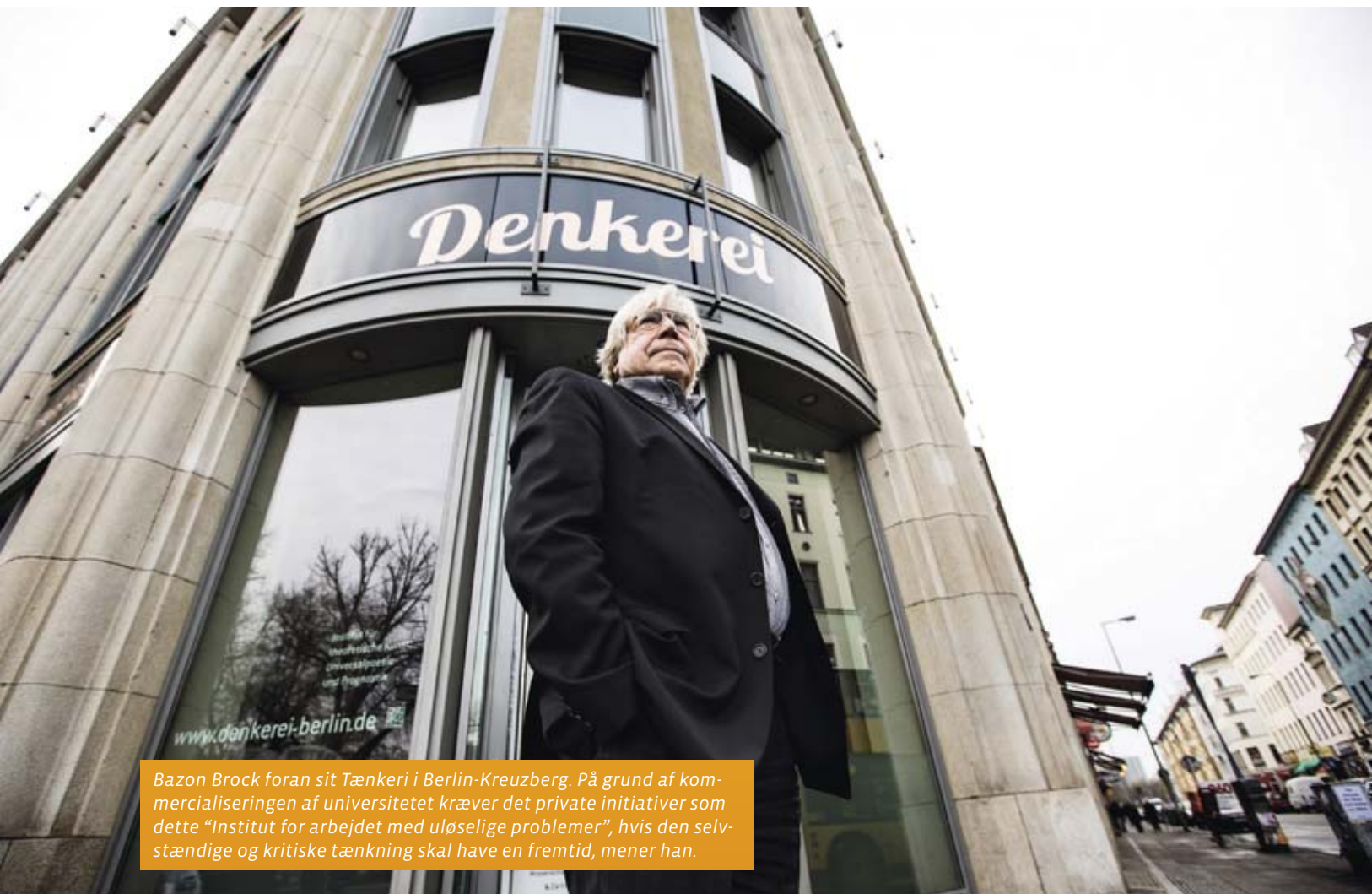
gen. Og de svarer da heller ikke til den form, de har i gængse ordbøger over moderne dansk som fx Nudansk Ordbog eller Den Danske Ordbog.

Faste vendinger som de ovenstående lever ikke altid op til betegnelsen, for når man går dem efter i sømme, viser de sig ofte ikke at være helt så faste endda. De fleste af os lidt ældre ved godt, at det hedder “vagt i gevær” og “tage nogen på fersk gerning”, men hvad er det, der får nogle (især yngre) til at bruge de andre former? Et svar, der vil passe Jeronimus, er, at alle normer forfalder, og at ikke mindst sproget forfladiges og degenereres. De unge kunne da bare tage at lære det – ligesom vi andre har gjort”.



RASMUS EJRNÆS

“Vi danskere kunne ellers få en utrolig rig natur, hvis vi havde modet til at disponere nogle sammenhængende områder til natur og biodiversitet, og hvis vi havde modet til at lade dygtige biologer udstikke rammerne for disse områders forvaltning. Og hvis biologerne havde modet til at tilbageerobre en fagbiologisk naturforståelse, som også omfatter store dyr, naturlig dynamik og skove”.



Bazon Brock foran sit Tænkeri i Berlin-Kreuzberg. På grund af kommercialiseringen af universitetet kræver det private initiativer som dette "Institut for arbejdet med uløselige problemer", hvis den selvstændige og kritiske tænkning skal have en fremtid, mener han.

Tag en tur på

I Berlin driver aktionskunstner og æstetikprofessor Bazon Brock et privat finansieret institut for arbejdet med uløselige problemer. Magisterbladet har kigget forbi det såkaldte Tænkeri og fået en opsang om metafysikkens muligheder og universitetets mafiøse tilstand.

Den noble facade glinser i aftensoen og genspejler en række hjernevridende filosofiske citater og formler. Panderynkende kaster de forbipasserende et blik gennem ruden. Nogle få standser op. Færre går ind, selvom der denne aften er åbent for alle.

Indenfor i det berlinske Denkerei er signalerne ikke mindre forvirrende. Bag en gennemdesignet reception eller bardisk – eller er det en biblioteksskranke? – byder en ældre herre i jakkesæt og sneakers hjerteligt velkommen.

“Det er en lobby”, lyder hans umiddelbare forklaring på Tænkeriet, der er en usædvanlig blanding af hans personlige working space, galleri og lejlighedsvist foredragsrum. Men hvem er han? Navnet er Bazon Brock, og som ak-

DENKEREI BERLIN

Det berlinske Denkerei ligger på Oranienplatz i bydelen Kreuzberg. Yderligere informationer og kommende arrangementer kan findes på www.denkerei-berlin.de. Tænkeriet er generelt bemanded på hverdage. Hvis du arbejder på et projekt, hvor Tænkeriet kunne være mulig partner, er du altid velkommen til at ringe på klokken ved hovedindgangen eller kontakte Tænkeriet via dets hjemmeside.

tionskunstner og emeriteret professor i æstetik og kulturformidling er den 77-årige et ikon i den tyske filosofi- og kunstverden. Med øgenavne som “super-tænkeren” og “pop-teoriens stormester” er ét stikord nok til, at han i et kvarters uafbrudt talestrøm zapper rundt mellem kunsthistoriske betragtninger, molekylærbiologiske overvejelser og gammeltestamentlig eksegesi.

“Hvad er en lobby?” lyder hans næste sætning. Svaret falder uden kunstpause:

“En lobby er en sekulær version af “limbo” eller “hovedes forrum”, en teologisk konstruktion fra det 4. århundrede. Dette “venterum” blev per paveligt dekret ophævet i 2007 – i øvrigt på Hitlers fødselsdag den 20. april. Vo-

Klog omgang med uløselige problemer

Den overdådige “lobby” i et tidligere stormagasin lægger flere gange om måneden hus til offentlige forelæsninger og debatter med meget højt til loftet. Ved siden af en fernisering står der denne aften kynologi – eller læren om hunde – på menuen i Tænkeriet. Med bl.a. antropologiske og fænomenologiske briller får menneskets bedste ven en tur gennem tænkemaskinen i forelæsninger, der byder på hundetemaer fra Goethe over Thomas Mann til Michail Bulgakov. Selvom “hunden som medborger” står i centrum, er dette emne ikke helt repræsentativt for instituttet for arbejdet med uløselige problemer, medgiver Bazon Brock:

“Modernitetens måske mest destruktive tvangstanke er troen på, at alle problemer kan løses. Vi vil provokere til at gennemtænke og diskutere samfundsmæssige problemer som fx finanskriser, medicin eller forurening i deres fulde kompleksitet”, siger den emeriterede professor om Tænkeriets heksekedel af kunst, filosofi og politik.

“Videnskaben og kunsten forenes her i deres evne til at skabe og formulere problemer – sgu ikke i evnen til at løse problemer. Tværtimod. Et problem har kun betydning, hvis det ikke kan løses, ellers er det ikke et egentligt

“Modernitetens måske mest destruktive tvangstanke er troen på, at alle problemer kan løses”.

problem. Problemer kan kun løses ved at skabe et nyt”, siger Brock og begiver sig ud i en længere ekskurs om medicinske almagtsfantasier – og om bivirkninger fra hjerteflimmer til nyresvigt.

“Når overordnede problemer ligefrem begynder at interagere, som vi kun alt for hyppigt oplever i den moderne verden fra medicin over økonomi til klima, så bliver det ligefrem absurd at tale om målrettede løsninger. Det handler om en sokratisk erkendelse af vores begrænsede evner – og derfra om at pleje en intelligent omgang med uløselige problemer”, siger Brock.

Et anskueligt eksempel er århundreders bestræbelser på at tæmme og styre vejret med alt fra mytisk-rituelle til kemitekniske midler.

“I sidste ende virker opfindelsen og brugen af paraply og solcreme måske som en defensiv tilgang til vejrproblematikken. Men også den langt klogeste. O.k., perifert eksempel, men forstår De? Allerede oplysningsfilosoffen Kant definerede rationalitet som det at kende grænserne for sine udsagns rækkevidde. Det indeholder også en rationel omgang med det irrationelle – og ikke bare en afvisning af alt uden for sin egen rationalitet”.

Professionelle borgere og metafysik

Denne kritiske oplysning er en rød tråd i Bazon Brocks livsværk. Siden 1960'erne har han arbejdet med det noget bedredende foretagende at skabe “professionaliserede borgere” – fra 2009 endda som diplomuddannelse på Staatliche Hochschule für Gestaltung i Karlsruhe under ledelse af stjernefilosoffen Peter Sloterdijk. Med studieretninger som “diplompatient” og “diplomforbruger” kunne almindelige borgere her kvit og frit uddan-

Tænkeri

res mål med Tænkeriet er at genskabe dette åndelige venterum”, siger Bazon Brock.

“Overalt i vores liv må vi dødelige vente. Det er ikke bare en af de mest intensive handlinger, det er samtidig et grundprincip for justeringen af vores mål. Derfor er mit mål, at man kan komme herind i Tænkeriet og vente, til man får en *for-ventning*. Vel at mærke ikke et ønske, for det kan opfyldes med konsum og dermed udslettes. Nej, en *for-ventning*, der ikke kan opfyldes, en paradoks tanke, der ikke kan holdes tilbage”.



**BAZON BROCK
- POLEMIKER MELLEM
PÆDAGOGIK OG PROPAGANDA**

I mere end et halvt århundrede har Jürgen Johannes Hermann Brock – bedre kendt under kunstnernavnet Bazon Brock – været en inkarneret del af den tyske aktionskunstscene, bl.a. inden for tressernes og halvfyrdernes Fluxus-bevægelse.

På den teoretiske side har Bazon Brock virket som professor i æstetik og kulturformidling ved bl.a. Universität Wuppertal. Bazon Brocks omfattende publikationer, fjernsynsoptrædener og yderligere mediale produkter mellem performance, politik og filosofi kan findes på www.bazonbrock.de.

Bazon Brock har i årevis arbejdet sammen med to af Tysklands mest toneangivende aktionskunstnere, Joseph Beuys og Wolf Vostell. Med “de tre P'er” som rettesnor var Joseph Beuys ansvarlig for pædagogikken, Wolf Vostell for propagandaen og Bazon Brock for polemikken. Fra 24. maj til 9. november 2014 viser Zentrum für Kunst und Medien-technologie i Karlsruhe udstillingen “Beuys Brock Vostell”.

Efter en stor karriere i både kunst- og universitetsverdenen er Bazon Brock gået sine helt egne veje med Tænkeriet. Som kulturpessimist og krigsbarn har han alt for meget på hjerte til at trække sig tilbage fra offentligheden.

>>

“Jeg er radikal apokalyptiker”.

ne sig til “diplomborgere”. Trods stor succes målt i deltagerantal og medieopmærksomhed lukkede det kontroversielle tanke- og uddannelseseksperiment i 2012. Nu fortsættes det i form af Tænkeriet i Berlin – figurer som filosofen Peter Sloterdijk og sociologen Arno Bammé er her atter med inde over projektet.

“Et af Tænkeriets hovedanliggender er at uddanne befolkningen i metafysik”, siger Bazon Brock. “I dag overser vi ikke bare helhederne – de fleste forsøger end ikke at tænke dem”, lyder det med hovedrysten fra Brock.

“De universitære filosoffer har altid troet, at metafysik er et åh så spekulativt anliggende for den historiske filosofi. Metafysik er i mine øjne intet andet end at betragte noget i sin helhed, mens man samtidig er bevidst om kun at kunne overskue en partikulær del af det. Altså en nødvendig orientering mod det, der kun kan tænkes. Derfor er metafysik den mest moderne form for tænkning”.

Midt i en sætning rejser Bazon Brock sig andægtigt og tager et mandshøjt billede, der er fastklipset på en bøjle, ned fra en bøjlestang.

“Ikke prêt-à-porter, men prêt-à-penser. Ready to think. Det, vi producerer her i Tænkeriet, er ikke kunstværker, men *cognitive tools*. Redskaber til at tænke kritisk videre med”, siger Bazon Brock og bryder ud i et smil:

“Redskaber kan man jo også lege med”.

Akademisk frihed et bedrag

Selvom Bazon Brock stadig har mange kunstprojekter og foredragsrækker kørende, er det selvsagt ikke gratis at drive et Tænkeri i så lækre lokaler midt i Berlin. Med husleje, assistenter og driftsomkostninger koster hele herligheden ca. 90.000 kroner om måneden, fortæller Bazon Brock.

“Vi får ingen støtte, alt er selvfinansieret: bøger, foredrag, lønninger. Opsparing og arbejde – og jeg har ikke arvet”, skynder han sig at tilføje.

Trods selvfinansieringen har Tæn-

“Universitetet har som institution gravet og kastet sig ned i sin egen grav med den omsiggribende økonomisering og kommercialisering”.

keriet fået en kølig modtagelse i flere medier. Omkring åbningen sammenlignede avisen Berliner Zeitung Bazon Brocks storsind med, hvis julemanden nedsteg på Jorden og forkyndte sin nødvendighed for

menneskehedens åndelige interesser og ikke for industriens kommercielle interesser. Når Brock taler, får man trods et betragteligt skud anarki nu mere indtrykket af en mand, der er oprigtigt bekymret for verdens gang og moderitetens åndelige tilstand.

I universitetet finder han heller ingen trøst. Da talen falder på idealet om interessefri videnskabelig forskning, er Bazon Brock demonstrativt ved at falde ned af stolen af grin. Men han besinder sig med en alvorlig mine.



“Tænker i tjeneste” lyder en af de mange inskriptioner på Tænkeriets facade. Nogle har svært ved at tilgive Bazon Brock, at han udbreder sit verdenssyn på denne selvsikre måde. Men Brock vil bare gerne have folk til at tænke sig om.

“Universitetet har som institution gravet og kastet sig ned i sin egen grav med den omsiggribende økonomisering og kommercialisering. Dertil kommer en så stærk politisk korrekthed, at det ender i strukturerede løgne”, mener Bazon Brock.

“Kravet om at opstøve eksterne midler er så udpræget, at det ikke bare er legitimt, men ligefrem påkrævet at nedgradere sit videnskabelige arbejde til jagten på penge. Ethvert forskningsprojekt skal i dag være så dumt formuleret, at selv uvidende partnere med økonomiske midler er i stand til at fatte det. Herefter bilder forskerne oven i købet sponsorerne ind, at de ved, præcis hvad der kommer ud i den anden ende, og hvad det er værd. En både bedragerisk og selvbedragerisk spiral”, lyder det fra Bazon Brock.

“Derfor er det nødvendigt, at der er private, autonome initiativer som Tænkeriet”.

Mafiøse tilstande i akademien

Som aftenens gæster afspejler, ligger Tænkeriets klientel uddannelsesmæs-

sigt et stykke over den gennemsnitlige berliner. For Brock er selvstændig tænkning og diskussion i åndelige fællesskaber imidlertid det afgørende – ikke hvilke samfundslag eller rammer det udspiller sig i.

“Akademisk” betyder intet andet end at slutte sig sammen og gensidigt sikre sig, at man finder læsere til sine tanker, som dermed overhovedet giver mening. Derfor handler det om intet mindre end at begrunde og grundlægge urakademiet, Platons “akademos”, på ny”, siger Bazon Brock.

“Folk behøver ved Gud ikke komme i Tænkeriet for at lære at tænke. De skal bare forstå deres interesser, de skal tilslutte sig en eller anden gruppe, hvor deres tanker, skrifter, kunst, musikalske udtryk får en ramme og et modspil og dermed overhovedet bliver meningsfulde. Hvorfor skrive, hvis ingen læser?” spørger Brock retorisk og gør opmærksom på, at bare den tyske bogmesse i Frankfurt årligt frembringer 65.000 titler.

“Uendelige mængder “lufthavnslitteratur”, der i bedste fald bliver

skimmet. Der er flere forfattere end oprigtige læsere. Værre er det, at videnskabelige magasiner som “Science” og “Nature” selv indrømmer, at de knap nok læses af videnskabsfolk i dag – deres legitimitet er dannelsen af patienter og fremme af universitære karrierer. Det er mafiøse tilstande i akademien, hvis du spørger mig”.

Ude i Berlins gader er mørket faldet på, hvilket får det oplyste Tænkeri til at stråle endnu mere. De fleste forbipasserende kigger stadig ind og passerer stadig forundrede forbi den mondæne lobby. Der ser ikke ud til at være meget håb for tankens fremskridt. Og dog:

“Om jeg er pessimist?” spørger Bazon Brock med vantro mine.

“Nej, jeg er radikal apokalyptiker. Kun i denne mest ekstreme form for pessimisme kan optimismen skinne igennem. Alle andre tillader sig jo smutveje til lidt positiv tænkning. Det er direkte barnligt. I den apokalyptiske tænkning regner man med det værste, man tænker fra verdens ende og må argumentere tilbage derfra. Det kan være yderst frugtbart”. <<



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

den, åbn dit netværk på LinkedIn, sig til, hvis et relevant job eller vikariat er på vej på din virksomhed. Brug kommentarfeltet på magisterbladet.dk under artiklen om Naghme, eller skriv til hende på mail eller LinkedIn.

MINE KVALIFIKATIONER

Jeg er en rigtig god akademiker. Jeg er god til at se mønstre og betragte tingene fra en ny vinkel. Jeg er god til at skrive og formidle og skaffe overblik over, hvad der er af viden på et område, og hvad der mangler. Som nyuddannet synes jeg jo, at det, jeg har lavet på universitetet, er det, jeg er god til, men jeg har mange kvalifikationer, som kunne blive til kompetencer, hvis jeg får lov til at udvikle dem. Derudover har jeg boet i Mellemøsten, jeg taler to sprog, der findes i Mellemøsten, og jeg har arbejdet i forskellige NGO'er, der arbejder med Mellemøsten. Jeg kender kulturen, samfundet og det politiske.

SÅDAN ARBEJDER JEG

Jeg kan godt lide at nørde og gå i dybden med tingene. Jeg er god til at strukturere og tage tingene fra A-Z. Jeg vil hellere være grundig end hurtig, men man kan selvfølgelig være nødt til at arbejde hurtigt, og jeg kan være meget fleksibel og tilpasse mig omstændighederne – "nu er det sådan". Det gode ved at være nyuddannet er, at jeg er i en fase, hvor jeg kan formes. Der er ikke noget, der hedder "jeg plejer". Det er let at bevæge sig i forskellige genrer og roller. Det synes jeg er en styrke. Jeg kan potentielt være god til mange ting.

MIT LIV SOM LEDIG

Man kan altid arbejde videre med sin ansøgning og sin jobsøgning, men det har været ret demotiverende ikke at få respons. Man føler, at man sidder og skriver noget, som måske ikke engang bliver læst, og som nyuddannet kan man godt føle, at man er på bar bund.

Jeg har været ledig i et år og tre måneder, og jeg synes, at det er gået hurtigt. Jeg har skrevet ansøgninger og prøvet at netværke. Jeg har været i praktik i et privat konsulentfirma, jeg har været med til at lave research på bogen "100 subkulturer", og jeg har taget et uddannelsesforløb i projektledelse. Desuden har jeg deltaget i flere konferencer og præsenteret idéer og vinkler på mit ph.d.-projekt.

MIT DRØMMEJOB

Umiddelbart er min drøm at skrive en ph.d., og det kunne også være spændende, hvis det var en erhvervs-ph.d. Jeg skrev speciale om medier i Mellemøsten, og jeg har en god idé til forskning, der mangler at blive udført, og som handler om, hvordan gamle medier interagerer med nye digitale medier i de enkelte lande. Jeg har lavet en projektbeskrivelse og brugt lang tid på at udvikle den. Jeg sparrer rigtig meget med folk, jeg kender, blandt andet mine undervisere fra universitetet og forskere andre steder.

Sideløbende har jeg selvfølgelig andre interesser, så jeg har også en plan B, som kan gøre mig lige så glad, nemlig et job, der har med Mellemøsten at gøre, hvor jeg kan udnytte min viden, og som kunne handle om interaktion mellem Danmark og et mellemøstligt land. Det kan være i en NGO, i staten eller i det private, og det må gerne være et job, hvor jeg skal rejse eller bo i et andet land. Hvis jeg kunne vælge, ville jeg gerne arbejde med kulturformidling og projekter, der fremmer dialog og værdier, som er fælles for alle mennesker, ligesom i det touders barselsvikariat, jeg har i øjeblikket, men jeg har ikke fastlåste præferencer. Det er hårdt nok bare at få en stilling.

Jeg har også en stor interesse for uddannelsessektoren, og jeg har været meget aktiv i studenterorganisationer og har flere års erfaring med studenterpolitik.

NAGHMEH MAHMOUD KASHANI

2010: Bachelor i historie, Aarhus Universitet.

2013: Kandidat i mellemøststudier, Syddansk Universitet.

2013: Researchassistent hos CO+.

2014: Projektkoordinator i teaterorganisationen C:NTACT.

Under studierne:

2007 og 2009: Rejseguide i Iran og koordinator på projektet NEXT STOP MIDDLE EAST.

2011-2012: Forskningsassistent på American University of Beirut og på Lebanese American University.

Naghmeh er 29 år. Læs hele hendes cv på magisterbladet.dk under "Skaf et job!".

Kontaktinfo:
waghmeh@outlook.dk
 6076 7151



HENRIETTE MOOS

1999: Cand.mag. i musikvidenskab.

2010: Selvstændig.

Har tidligere arbejdet som interaction designer hos DBC Adcore, videnschef hos Dignet Øresund og product manager TDC PLAY hos TDC.

Er ekstern lektor på IT-Universitetet og medforfatter til bøgerne "Filtreringer - Elektronisk musik fra tonegeneratorer til samplere 1898-2001" og "Narrativ ledelse - Forandring gennem spørgsmål og fortællinger".

Jeg har altid elsket at stå på scenen



Henriette Moos foretrak it frem for musik, da hun skulle vælge karriere. Lydhørhed, evnen til at improvisere og komme i dialog med et publikum er dog stadig vigtige redskaber i hendes egen virksomhed.

Hun nåede at give mere end 400 koncerter, inden hun overhovedet blev færdig med at læse musikvidenskab. Indspillede to cd'er, optrådte på dansk tv og turnerede tre måneder i USA. Så nærmede afslutningen på studierne sig for både hende og de andre medlemmer af vokaljazzgruppen Vox P, og de besluttede sig for at sige stop. I stedet valgte Henriette Moos at kaste sig ud i it-verdenen, da kandidatgraden var i hus.

“Jeg var lidt træt af, at der ikke var nogen penge i musikbranchen. Der var en kæmpe it-hype i 99-2000, og jeg var lige blevet færdig på universitetet, så jeg tænkte: Follow the money. Jeg havde skrevet speciale om musik-

teknologi, og det var min adgangsbillet. Dengang behøvede man ikke at have læst it på universitetet for at komme ind i branchen, så jeg blev interaktionsdesigner.

Matchmaking blandt specialister

Det er snart 15 år siden, at Vox P pakede mikrofonerne sammen, men i dag trækker Henriette Moos, indehaver af Moos Innovation og nykåret indehaver af titlen som årets iværksætter i DM, stadig på den erfaring, som hun fik i musikbranchen.

Den korte version af, hvad hendes firma leverer, er idé- og strategiudvikling inden for digital kreativitet.

“Jeg laver for eksempel mange workshops, hvor jeg matcher specialister”.

“Jeg laver for eksempel mange workshops, hvor jeg matcher specialister. Jeg har lige været af sted tre dage med 9 forskerteam og 20 dokumentarister, som skulle prøve at udvikle samarbejdsrelationer. Forskerne skal begynde at tænke dokumentarfilm ind i deres forskningsformidling, og det er et helt nyt område. Det er mennesker, som ikke er vant til at samarbejde, og som alle sammen er meget dygtige og specialiserede. Du kan sige, at det er elitematchmaking mellem specialister, forklarer hun.

To lejre med korte samtaler

Det første job efter universitetet varede tre måneder, så brast it-boblen.

“Jeg nåede lige at have tre måneder på bølgen og lavede en masse sjove ting, mødte folk med andre fagligheder og fandt ud af, hvad det egentlig

“Jeg har respekt for de kreative, jeg kommer selv fra den verden, jeg taler ikke ned til dem, og jeg har meget stor respekt for, hvad kunstnerisk udøvelse kan”.

» var, jeg kunne som humanist. Så blev jeg fyret ligesom alle de andre”, fortæller hun.

I stedet endte hun i forskerparken Symbion, hvor hun var med til at starte en virksomhed op og arbejde med iværksættere. Siden flyttede hun videre til blandt andet TDC, sideløben-

de med at hun arbejdede som ekstern lektor og censor på forskellige universiteter.

“Jeg kom fra musikvidenskab, men i min tidligere karriere sagde jeg ja til nogle ting, som har ført mig på en ret fantastisk rejse ind i teknologi-, it- og forretningsverdenen. I dag står jeg med en god fornemmelse af, både hvad det vil sige at være kreativ indholdsskaber, og hvad det vil sige at være investor eller businessmenneske. Tit kan de to lejre ikke tale sammen. Det bliver nogle meget korte samtaler, hvis de overhovedet finder sted”.

Musikbranche i smadder

Henriette Moos trækker på sin egen erfaring på flere måder, når hun skal arbejde sammen med dem, hun kalder kreative indholdsskabere. Spildesignere, filmfolk, komponister og så videre. “Musikbranchen er blevet fuldstændigt smadret af digitaliseringen, og jeg har masser af venner og bekendte, som har måttet genopfinde, hvad de skal leve af. Den viden har jeg taget med mig ind i nogle af de andre indholdsbrancher, som er blevet ramt senere og står midt i det nu – for eksempel filmbranchen. Og jeg har respekt for de kreative, jeg kommer selv fra den verden, jeg taler ikke ned til dem, og jeg har meget stor respekt for, hvad kunstnerisk udøvelse kan”.

Samtidig har hun også den økonomiske forståelse, der kommer af ansættelserne i erhvervslivet, og ledererfaring.

“CBS-folkene har fuldstændig ret i, at man skal interessere sig for, om der er et behov for ens ydelse eller produkt, men den måde, budskabet bliver præsenteret på, er ikke altid særligt sensitiv over for mennesker, der brænder for noget andet end penge. Jeg

MOOS INNOVATION

- Moos Innovation sælger bistand til idé- og strategiudvikling inden for det digitale-kreative område, fx når virksomheder ønsker at udvikle nye måder at bruge film, musik og spil på i underholdningsprodukter, markedsføring eller organisationsudvikling.
- Produkterne fra Moos Innovation består i sparring med ledelse og bestyrelse omkring strategi og mål, tilrettelæggelse og facilitering af workshops med ideudvikling og match-making mellem specialister og, som seneste skud på stammen, kapitalfremskaffelse fra private investorer til kreative-teknologiske start-ups.

5

ERFARINGER

Henriette Moos fremhæver fem erfaringer, som måske kan bruges af andre iværksættere:

1. Find en kunde, før du starter virksomhed. Hvis der ikke er behov eller problemer, som din ydelse eller dit produkt løser, bliver det svært på længere sigt.
2. Skab netværk med mennesker eller brancher uden for din egen kernefaglighed. Så er du pludselig unik.
3. Hvis du har brugt 10.000 timer på at blive god til én ting, så overvej, hvad du vil bruge de næste 100 på. Det kan for eksempel være at skabe netværk eller finde kunder.
4. Hvis du har brug for ekstern finansiering, så tænk internationalt eller digital distribution af din ydelse eller dit produkt. Danmark er som regel for lille et marked.
5. Husk at opdatere din viden og spar op til efteruddannelse, hvis du er selvstændig. En af mine bagtanker med at blive ved med at undervise er, at det tvinger mig til at læse en masse bøger og holde mig skarp.

tror, at jeg er bedre til at formidle det samme budskab på en måde, så de kreative får lyst til at lave deres salgstale om og fortælle, hvad det er for et problem, de løser, i stedet for at tale om, hvad de kan”.

Og den tanke er rigtig sund, pointerer hun. For lidt længere henne i en udvekslingsproces får man muligvis brug for nogle penge.

“Dem får man kun, hvis der er andre, som tror på, at der er mennesker i verden, der vil betale for ens produkt. Det er jeg ikke alene om at sige, men jeg har nogle historier, metaforer og billeder, som kreative indholdsskabere bedre kan identificere sig med”.

Kreativ vildskab

Når man faciliterer workshops, er man rigtig meget på scenen. Og at sælge handler også om at finde glæden i kommunikation med publikum forstået som en kunde, forklarer hun.

“Jeg har altid elsket at stå på scenen og have den dialog, og når man godt kan lide det, bliver man rigtig god til at improvisere. Mange kreative entreprenører har lidt vildskab i sig, og hvis den kan kanaliseres over i en evne til også at improvisere i situationer, hvor



“I dag står jeg med en god fornemmelse af, både hvad det vil sige at være kreativ indholdsskaber, og hvad det vil sige at være investor eller businessmenneske”.

der er brug for at leve sig ind i, hvad det er for et problem, en kunde står med, kan man målrette sin passion eller sin fortælling om, hvad man kan tilbyde, og give kunder og investorer en god oplevelse. Ikke for enhver pris selvfølgelig – sådan er det jo også som musiker – men inden for de rammer, der er defineret som “jeg kan det her, og du har et problem. Kan vi finde ud af noget?” Det er et samarbejde, og det kan man udvikle gennem lydhørhed, spørgsmål, lytten og improvisation. Nøgleord, som jeg har med mig fra musikken”.

Mere sensitiv

Den personlige fortælling om at være musiker har også gjort rigtig meget godt for hende, mener Henriette Moos. Den er let for folk at relatere sig

til. Mange ved ikke, hvad der foregår i et laboratorium, men alle har en konsensus om, hvad en koncert er.

Det er dog ikke historien om musikkarrieren, hun bruger til at sælge sig selv i første omgang.

“Det er en historie, jeg fortæller, når jeg har fokuseret på, hvad det er for et problem, der skal løses. Det er en sidefortælling, der kan forstærke relationen og give glade kunder, der har lyst til at komme tilbage, fordi de ser mig som anderledes end folk, der kommer med en CBS-baggrund. Helt ærligt tror jeg, de opfatter mig som mere sensitiv over for deres produkt. Det kan godt være, at der næsten kommer de samme ord ud af min mund, men de kommer i en anden kontekst, fordi jeg er en anden person”. <<

ÅRETS IVÆRKSÆTTER

Denne måneds iværksætter, Henriette Moos, blev på et seminar for freelancere og selvstændige i DM valgt til Årets iværksætter. Det er første, men ikke sidste gang, at DM's sektion for freelancere og selvstændige vælger en Årets Iværksætter. Ca. 25 deltog i den fredelige dyst, hvor alle skulle bedømme alle. Så det er en pris, der er uddelt af kolleger.

Prisen er i øvrigt et portræt som Månedens iværksætter i Magisterbladet. Den er hermed uddelt.

“Et signal om forholdene genkender man i det forhold, at der ofte ikke er forskel mellem sager, der er til drøftelse, til høring eller til efterretning som “notater”. Ledelsen har ikke noget at bruge distinktionerne til – de er betydningsløse for de beslutninger, der reelt allerede er truffet”.

MEDBESTEMMELSE

De universitetsansattes engagement og – endnu da – store loyalitet og forpligtelse over for opgaver og udfordringer er forankret i det faglige engagement. Det bæres frem af medbestemmelse, ligesom medbestemmelse får indhold gennem det faglige engagement. Den gennemgående erfaring er imidlertid, at der altid er logikker, der er *stærkere* end den fagligt udfoldede og begrundede vurdering – det akademiske arbejde. Det være sig ministerielle beslutninger eller forvaltningsmæssige, bureaukratiske procedurer eller ressourcemæssige logikker. De fleste genkender mødet med en mur af administrativ tyngde og den centraliserede, tilrettelægningsmæssige dominans, som i dag sikrer indløsning af afrapporteringskrav, tilgodeser kompleksiteten i opgaverne og kontinuitet i håndteringen.

De universitetsansatte møder som regel logikken i form af embeds- og administrationsapparatets stab. Siden universitetsloven af 1992 er dekaner m.v. blevet stærkere og stærkere og de rådgivende udvalg mindre og svagere. Og stabsfunktionerne stadig mere udbyggede. Det gør ledelsesfunktionen mindre sårbar og fastholder kontinuiteten, når lederne skiftes ud. De kommer og går, mens direktører og kontorchefer består. Og hvis de ikke består, er det, fordi de gør karriere – ikke nødvendigvis på universitetet, men i administrationskulturen.

Den eksisterende universitetslov har gjort de akademisk funderede indspil rådgivende, bedømmelse af afhandlinger undtaget. Loven overlod detaljeringen af medbestemmelsen til bestyrelse og ledelse. Dermed kom den til at bero på den øverste ledelses *stil og praksis* – og indeholde alt for store elementer af *vilkårlighed*. I et enstrengt ledelsessystem, hvor loyalitet opadtil er givet, bliver vilkårligheden tilmed *sat i system*. Svaret kunne være kontrol, men snarere at udvide det rum, det faglige fundament og modspil befinder sig i, og give det beslutningsmæssig tyngde. På engelsk hedder det *shared governance*: Ledelsen *deler* sin magt med nogle i stedet for blot at låne dem øre.

Et signal om forholdene genkender man i det forhold, at der ofte ikke er forskel mellem sager, der er til drøftelse, til høring eller til efterretning som “notater”. Ledelsen har ikke noget at bruge distinktionerne til – de er betydningsløse for de beslutninger, der reelt allerede er truffet. Ledelsen savner gehør for en rådgivning uden status eller besluttende kraft. For de ansatte er resultatet af følgesløse høringssvar *demotivation*. I Epinions undersøgelse ses det i tre tabeller: blot 17 % oplever, at ledelsen er lydhør, og kun 6 %, at de kan påvirke ledelsen. Heroverfor står ledernes selvpfattelse og selvforståelse. Af dekaner og institutledere erklærer 100 % sig lydhøre over for medarbejdernes synspunkter, mens 2/3 erklærer, at medarbejderne bør inddrages mere i ledelsens beslutninger.

Eksempler på medbestemmelse og medinddragelse i en demotiverende klemme er de faglige bedømmelsesudvalg ved stillingsbesættelser. Et lektorudvalg udtaler sig kun om, hvorvidt ansøgerne er kvalificerede eller ej, dvs. i besiddelse af de nødvendige forudsætninger, som er beskrevet i opslaget. Herefter overtages sagen af et ansættelsesudvalg sammensat af ledelsen, ligesom den endelige afgørelse træffes af dekanen. Her er der brug for en præciseret og øget indflydelse, svarende til at de akademiske råd bør have større magt. Ellers hører engagementet op.

Fra studienævn til administration delegeres der p.t. afgørelseskompetencer – og flere vil følge af studiefremdriftsreformen og omlægningen af akkrediteringen. Og tilsvarende omklamres faglige vurderinger, når studienævnmedlemmer bliver udpeget til fjerde ledelseslag.

En tabel i undersøgelsen viser læsebyrden ved udvalgsarbejde. Kompenseres udvalgsarbejde ikke ordentligt, er resultatet fragmenteret forskningstid, efterslæbende lønudvikling og karrieretab, med andre ord en tidskrævende blindgyde. Søger de akademiske mellemledere ud af den, tager administrationen over. Helt. <<

Kræftens Bekæmpelse uddeler 5 millioner til forskning i 'Bedre kræftbehandling af ældre'

Der forventes en kraftig stigning i antal kræftpatienter frem mod 2025. Stigningen skyldes, at danskerne bliver ældre, og flere dermed får kræft. Langt de fleste kræftbehandlinger er udviklet til relativt yngre patienter. Samtidig tyder meget på, at ældre kræftpatienter i Danmark ikke behandles i samme omfang som i udlandet. Ældre kræftpatienter behandles også ofte med lavere doser kemoterapi end yngre, hvilket baseres på kronologisk alder, ikke biologisk. Der mangler viden om, hvordan ældre kræftpatienters krop og organer reagerer på behandlingen. Samtidig er der særlige udfordringer i behandling af ældre kræftpatienter, fordi de ofte samtidig har andre sygdomme og andre overvejelser angående behandling.

Med dette initiativ ønsker Kræftens Bekæmpelse at intensivere forskning i forhold relateret til kræft hos ældre. Der afsættes i alt 5 mio. kr. til et eller flere forskningsprojekter indenfor området.

Ansøgningsfrist

Onsdag den 13. august 2014 kl. 16.00.

Ansøgninger vil blive bedømt af et udvalg bestående af tre medlemmer af Kræftens Bekæmpelses Videnskabelige Udvalg, en repræsentant for Kræftens Bekæmpelses Psykosociale Komité og en repræsentant for Foreningen for Kræftbehandlede med Senfølger.

Hele opslaget kan ses på vores hjemmeside www.cancer.dk under "Forskning" – "Søg støtte til forskning"

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



Kræftens Bekæmpelse uddeler 10 millioner til indsatsen 'Forskningsresultater skal hurtigt omsættes til ny og bedre kræftbehandling'

Af Knæk Cancer midlerne 2014 afsættes 10 mio. kr. til indsats for, at forskningsresultater hurtigt skal omsættes til ny og bedre kræftbehandling. Det drejer sig både om nye behandlingsmetoder og om anvendelse af kendte lægemidler på nye behandlingsområder.

En lang række vigtige og perspektivrige forskningsresultater har svært ved at komme i klinisk afprøvning til gavn for patienterne i behandlingssystemet, da der er betydelige omkostninger forbundet med kliniske afprøvningsforsøg på patienter.

Hertil kommer, at Danmark har en særlig mulighed for effektivt at forske i nytænkende udnyttelse af eksisterende lægemidler, så anvendelse kan udvides til yderligere områder i forebyggelse og behandling af kræft.

Med dette initiativ ønsker Kræftens Bekæmpelse

- at afprøve nye kræftforskningsresultater i kliniske forsøg med henblik på hurtig implementering
- at intensivere udvikling og afprøvning af eksisterende lægemidler på nye områder indenfor kræftområdet

Der afsættes i alt 10 millioner kroner til et eller flere projekter indenfor indsatsområdet.

Ansøgningsfrist

Onsdag den 13. august 2014 kl. 16.00.

Ansøgninger vil blive bedømt af Kræftens Bekæmpelses Videnskabelige Udvalg (KBVU).

Hele opslaget kan ses på vores hjemmeside www.cancer.dk under "Forskning" – "Søg støtte til forskning".

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



Kræftens Bekæmpelse uddeler 5 millioner til 'Forskning i kliniske interventioner med henblik på at nedbringe senfølger efter kræftbehandling hos børn og voksne'

Via patienter og patientforeninger får Kræftens Bekæmpelse informationer om de senfølger, der belaster mange kræftpatienter efter behandlingsforløbet. Med den øgede forekomst af kræft og den forbedrede overlevelse vil flere og flere skulle leve med følgerne efter kræftbehandling.

Derfor er det besluttet at afsætte i alt 5 mio. kr. af Knæk Cancer midlerne 2014 til et eller flere forskningsprojekter i kliniske interventioner med henblik på at nedbringe forekomsten af senfølger efter kræftbehandling.

Ansøgningsfrist

Onsdag den 13. august 2014 kl. 16.00.

Ansøgninger vil blive bedømt af et udvalg bestående af tre medlemmer af Kræftens Bekæmpelses Videnskabelige Udvalg, en repræsentant for Kræftens Bekæmpelses Psykosociale Komité og en repræsentant for Foreningen for Kræftbehandlede med Senfølger.

Hele opslaget kan ses på vores hjemmeside www.cancer.dk under "Forskning" – "Søg støtte til forskning".

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



Kræftens Bekæmpelse uddeler 5 millioner til 'Senfølger hos børn og voksne skal bekæmpes gennem en øget indsats med forebyggelse og behandling af lymfødeme'

5 millioner kr. af Knæk Cancer-midler 2014 udbydes til forskning m.v. i bekæmpelse af senfølger hos børn og voksne gennem en øget indsats med forebyggelse og behandling af lymfødeme.

Baggrunden er, at der fra mange sider peges på behov for øget indsats med forebyggelse og behandling af lymfødeme. Den aktuelle videnskabelige evidens for forebyggelse og behandling af lymfødeme er begrænset.

De 5 millioner kr. uddeles til et projekt, omfattende

- udredning af national og international viden om forebyggelse og behandling af lymfødeme,
- interventionsforskning med henblik på forebyggelse og behandling af lymfødeme, der f.eks. undersøger processer og mekanismer i forbindelse med interventionen,
- udarbejdelse af forslag til kliniske anbefalinger samt implementering af anbefalingerne
- udarbejdelse af forslag til anbefalinger vedrørende bedre forebyggelse og behandling af lymfødeme samt implementering af anbefalingerne.

Projektet skal forankres hos en hovedansvarlig, men kan omfatte delprojekter udført af flere aktører.

Ansøgningsfrist

Onsdag den 13. august 2014 kl. 16.00.

Ansøgninger vil blive bedømt af et udvalg bestående af en repræsentant for Kræftens Bekæmpelses Videnskabelige Udvalg, en repræsentant for Kræftens Bekæmpelses Psykosociale Komité, en repræsentant for DBCG – Dansk Bryst Cancer Gruppe, en repræsentant for DGCC – Dansk Gynækologisk Cancer Gruppe samt en patientrepræsentant for DALYFO – Dansk Lymfødeme Forening.

Hele opslaget kan ses på vores hjemmeside www.cancer.dk under "Forskning" – "Søg støtte til forskning".

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



FAGLIGT FORUM

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

Fagligt forum består af syv universer inden for forskellige faglige områder. Alle universer bliver jævnligt

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

Læs mere om Fagligt forum på dm.dk.

MILJØMINISTERIETS RÅDGIVER BAKKER OP OM KRITIK

Miljøministeriet har afsat 700 mio. kr. til forbedring af danske vandløb. Men planen, der følger med pengene, kan meget vel vise sig ikke at virke efter hensigten, siger ekspert ved Aarhus Universitet. Dermed kan Danmark endnu en gang få problemer med EU.



Miljøminister Kirsten Brosbøl (S) har besluttet, at der skal bruges 700 mio. kr. på arbejdet med vandplaner i 1.600-2.000 km danske vandløb. Planerne blev udsat for voldsom kritik i seneste nummer af Magisterbladet, hvor førende eksperter beskyldte Kirsten Brosbøl for at ignorere 30 års vandløbsindsats.

Ekspertene får nu opbakning fra seniorforsker Annette Baattrup-Pedersen fra Nationalt Center for Miljø og Energi ved Aarhus Universitet, der er en af Miljøministeriets vigtigste rådgivere på vandløbsområdet. Hun var i januar medforfatter på en rapport, der vurderede de virkemidler, der i første omgang var udset til at være omdrejningspunktet for vandplanerne. Siden har Miljøministeriet imidlertid valgt at trække et af virkemidlerne, ændret grødeskæring, ud af sit endelige katalog over tilladte redskaber. Men ifølge rapporten er der behov for at kombinere stort set samtlige virkemidler med ændret grødeskæring,

hvis tiltagene skal føre til en positiv effekt.

Og dermed risikerer en implementering af planerne at betyde, at Danmark endnu en gang kommer på kant med EU's målopfyldelseskrav, siger Annette Baattrup-Pedersen.

“Vi har data, der viser, at hvis du laver en god restaurering, fx en genslyngning, men samtidig opretholder en grødeskæring fx tre gange om året, så får du ikke nogen effekt ud af tiltaget for planternes vedkommenhed, i hvert fald ikke i særlig høj grad. Det kan betyde, at du ikke kan nå målopfyldelsen”, siger hun.

Paradoksalt nok var reduceret grødeskæring det absolut dominerende virkemiddel, da VKO-regeringen lancerede de første vandplaner. Men de nye planer går i den stik modsatte retning, påpeger Annette Baattrup-Pedersen.

“Det er uhensigtsmæssigt. Ændret grødeskæring har været en succes som virkemiddel, så det er meget uheldigt”.

Hun uddyber:

“Vi ved, at grødeskæring er en af de påvirkninger, der gennem årene har sat meget stort præg på plantesammensætningen i vores vandløb. Derfor vil det også være sådan, at nu, hvor vi faktisk skal vurdere den økologiske kvalitet bredere, end vi har gjort før, da man kun brugte dansk faunaindeks, og nu, hvor vi skal til at vurdere på baggrund af plantesammensætningen, så er det selvfølgelig dramatisk at opretholde hyppige grødeskæringer mange steder.

Miljøminister Kirsten Brosbøl har over for Magisterbladet fastholdt, at Danmark agter at leve op til sine forpligtelser overfor EU. <<

ÆNDRET GRØDESKÆRING

Der skal bruges 700 mio. kr. på at forbedre miljøindsatsen i op mod 2.000 km vandløb. Til formålet har ministeriet bestemt, at kommunerne må bruge 16 virkemidler – fx genslyngning af vandløb, udskiftning af bundmateriale og åbning af rør lagte strækninger. Ifølge en rapport fra Nationalt Center for Miljø og Energi kan det i forbindelse med hvert enkelt virkemiddel dog være nødvendigt at bruge ændret grødeskæring, hvis tiltagene skal have en positiv effekt. Netop det virkemiddel må kommunerne imidlertid ikke bruge.

Foto: Nils Lund



Natur- og miljøkonferencen i Odense havde trukket biologer og andre “naturfolk” til. Der var indlagt en ekskursion til Projekt Sørenden, et projekt, der bl.a. skal øge forekomsten af havørreder.

NYE VANDLØB SKAL ØGE TURISMEN

I forbindelse med en stor årlig natur- og miljøkonference på Fyn inspicerede en busfuld vandløbsmedarbejdere et helt nyt vandløbsprojekt, som skal øge bestanden af ørreder og give flere turistkroner i pengekassen.

Hvordan tiltrækker Fyn flere turister, som kan lægge penge i regionens pengekasse? Det gør man blandt andet ved at øge bestanden af ørreder. Kysterne langs Fyn og øerne byder nemlig på et unikt fiskeri efter havørred. Det mangeårige Havørred Fyn-projekt er derfor etableret for at forbedre vandforholdene, for det kan øge bestanden af ørreder i de fynske vandløb og langs kysten til glæde for turister og lystfiskere.

Projektet Sørenden ved Næsbyhoved-Broby er støttet af dette projekt og er netop afsluttet. Derfor var Sørenden et oplagt ekskursionsmål for en ræk-

ke vandløbsmedarbejdere, som var samlet i forbindelse med en stor natur- og miljøkonference i Odense over en hel weekend i slutningen af maj. Der var deltagere fra hele landet, som på ni hovedtemaer og selvstændige sessioner samledes i Odense Congress Center for at diskutere forvaltningens rolle, der varetager de mange hensyn, der ligger bag den gældende lovgivnings mål om at bevare og beskytte naturen og miljøet i Danmark. Et af hovedtemaerne var vandløb.

“Sørenden er ikke et vandløb, man vil tage ud at fiske i, men det skal være med til at producere mere >>



Foto: Nils Lund

Søren Brandt, tovholder på session vandløb, miljømedarbejder i Herning Kommune:

“Natur og miljø for borgere og erhverv har været det overordnede tema på hele dette års Natur & Miljø-konference. Tidligere års konferencer har været meget faglige og teknisk fokuserede, så det har været befriende at løfte diskussionen op med fokus på mere synlige og borgernære projekter, for det giver også mere interesse-rede borgere. Mens vi på konferencens første dag valgte at sætte fokus på friluftslivets sundhedsfremmende virkning, valgte vi på andendagen at sætte fokus på, hvor vigtig en del turisme er for det rekreative miljø omkring vandløb. Det er penge, der driver forbedringer i natur og miljø, så kan vi argumentere for, at de projekter, vi laver, også genererer hotelophold og turisme, så kan vi lettere få flere ressourcer til at forbedre miljøet”.



Foto: Nils Lund

Ved at se godt efter kan man eventuelt få øje på smolt i den genoprettede Sørenden.

»

“Sørenden er ikke et vandløb, man vil tage ud at fiske i, men det skal være med til at producere mere yngel og smolt, som ørrederne hedder, når de trækker ud og bliver til havørreder”.

Anders Christensen, biolog

yngel og smolt, som ørrederne hedder, når de trækker ud og bliver til havørreder, der i sidste ende kan give endnu flere havørreder og flere fisk til lystfiskeri”, fortæller Anders Christensen, som er biolog i Park og Natur i Odense.

Han har været med til restaureringen af vandløbet og var dagens oplægsholder.

Et eksemplarisk vandløb

Området, hvor Sørenden er beliggende, har fine naturgivne forhold med masser af naturlige fald, som skaber strøm og frigør det gydningssubstrat, som ørrederne bruger. Men vandløbet er over tid blevet rettet ud, for der var spærringer, som forhindrede ørrederne i at komme op på de gode gydestræk i vandløbet. Derfor er vandløbet blevet genskabt, som det var, før det blev reguleret. Det skal give fri passage til fiskene, for det vil give langt større yngelproduktion i dette lille vandløb.

“I projektet er der brugt mange af de virkemidler, som vi skal bruge i forbindelse med vandplansindsatserne i Danmarks mange vandløb. Derfor er der mange interessante ting at se ved netop dette vandløb”, siger Anders Christensen.

Projekt Sørenden har kostet cirka 700.000 kroner at etablere. Det er ikke et vandplansprojekt, men forventes dog at opfylde vandplanskravene til vandløb. Samtidig giver projektet bedre afvanding på omkringliggende dyrkede arealer.

Der er fjernet to spærringer, og en længere strækning er blevet genslynget. Tidligere har man, formentlig for at styre engvandingen, lagt vandløbet i et lige forløb langs med markerne og engen. Dermed har man flyttet vandløbet væk fra bunden af engen og op i terrænet, men samtidig på visse steder lagt vandløbet meget dybt. Det har skabt for meget fald og strøm, og det giver meget erosion

“I projektet er der brugt mange af de virkemidler, som vi skal bruge i forbindelse med vandplansindsatserne i Danmarks mange vandløb. Derfor er der mange interessante ting at se ved netop dette vandløb”.

Anders Christensen, biolog

og sandvandring. Det er skidt for nedstrømsbeliggende strækninger. Ved at genslynge vandløbet er variationen i vandløbet blevet genskabt, og det giver plads til langt flere ørreder. Der er lavet en række gydebanks i vandløbet, så man kan øge produktionen af havørreder. Men det kræver også en stor fysisk variation og skjulesteder i vandløbet, fordi ørrederne

er meget territoriale.

“Det store entreprenørarbejde er nu færdigt. Nu skal vi se, hvad der sker ved vandløbet, når der sker store afstrømningshændelser. Både havørrederne og strømmen kan flytte rundt på gruset, så det skal vi holde øje med”, siger Anders Christensen.

Vandløbet ser stadig meget råt ud. Men man håber, at vandplanter selv vil

vandre ind i vandløbet og placere sig naturligt. Sker det ikke, vil man om nogle år lave udplantning efter aftale med de berørte lodsejere. <<



Foto: Nils Lund

Bjarne Svendsen, tovholder på session vandløb, afdelingschef, Teknik- og Miljøforvaltningen, Køge Kommune. Formand for KTC's underfaggruppe “NOV – Overfladevand”:

“Når vi skal foretage afvejninger i det daglige arbejde i kommunerne, skal vi også foretage andre afvejninger end dyrkningsinteresser, som ellers let er det eneste, vi kommer til at diskutere i forhold til de opstillede mål. Men der er mange interesser i spil, som vi skal tage hensyn til. Det har vi sat fokus på med denne konference. Lige så vigtigt er det med korridorsnakken og erfaringsudvekslingen på en ekskursion som denne med konkrete faglige oplevelser. Det kan ikke vurderes højt nok”.



Foto: Anders Christensen

Sørenden før restaurering ... og efter restaurering.

LILLE SPILLER, STOR TABER I NORDISK MINISTERRÅDS SPAREPLAN

Religionsforskeren Arild Hvidtfeldt, retsfilosoffen Alf Ross og fysikeren Niels Bohr var blandt de prominente initiativtagere til Nordisk Sommeruniversitet. Siden 1950 har institutionen samlet forskere, kulturspidser og fremtrædende samfundsdebattører til seminarer i den frie og tværfaglige tænknings tjeneste. Nu er institutionens uafhængige status truet.

Begejstringen er kolossal, når tidlige deltagere i Nordisk Sommeruniversitet (NSU) tager fat på at fortælle om studiekredse med deltagelse af internationale tænkere, samtaler til langt ud på natten med forskerkolleger i bålets skær og tværfaglige seminarer, der har fået skelsættende betydning for dem selv og for deres akademiske arbejde.

Nordisk Sommeruniversitet er institutionen, der blander høj forskningskvalitet med afslappet feriestemning, og stedet, hvor unge forskere og studerende kan komme tæt på erfarne kollegaer, kulturpersonligheder og samfundsdebattører under former, som de sædvanlige forskerkonferencer sjældent levner plads til.

Derfor er den store danske drivkraft bag projektet, lektor i filosofi ved Aalborg Universitet, Carsten Friberg, stærkt bekymret ved udsigten til, at Nordisk Ministerråd fører sine planer ud i livet og lægger institutionen ind under NordForsk. NordForsk



er det organ under Nordisk Ministerråd, der finansierer det nordiske forskningssamarbejde og kommer med indstillinger til nordisk forskningspolitik.

Men her hører sommeruniversitetet slet ikke hjemme, mener Carsten Friberg:

“NordForsk administrerer traditionelle forskningsprogrammer i million-

klassen. Den målsætning passer NSU slet ikke ind i, og derfor risikerer vi at blive klemt både på vores uafhængighed og på vores økonomi. Det er jo ingen hemmelighed, at Nordisk Ministerråd skal spare 10 procent af sit budget i perioden 2014-16, og da vil vi som “lillebror” med en særlig profil nok være i stor risiko for at blive peget ud, siger han.

“Det ville være en tåbelig bureaukratisk foranstaltning at bremse sommeruniversitetet. Det er en lille spiller, men en stor taber”.

Asger Sørensen, lektor,
Aarhus Universitet

Den nordiske tone

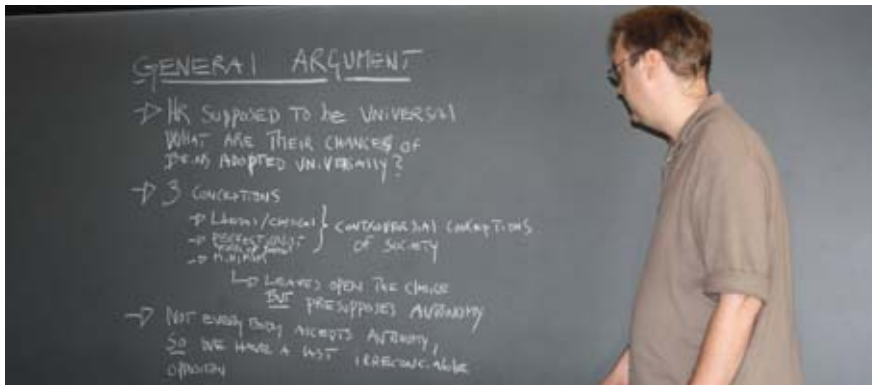
Nordisk Sommeruniversitet er en videreudvikling af idéen bag den berømte Wienerkreds, der startede som en art diskussionsklub i 1920'erne for fremtrædende matematikere, økonomer og filosoffer i det centrale Europa og fortsatte frem til krigens udbrud. Det ugelange ophold er gennemsyret af en god portion uhøjtidelig højskoleånd, hvor familier også kan deltage. Det betyder, ifølge Carsten Friberg, at der over NSU ligger en særlig nordisk tone, som ikke eksisterer i andre internationale samarbejder.

“Jeg kender ikke til andre steder i verden, hvor folk kan mødes på tværs og diskutere forskning, kunst og samfund med hinanden fuldstændigt frit

og ud fra egne interesser. Universitetsansatte har varierende grader af forskningsfrihed, og de må tilpasse sig den kultur og det hierarki, de er en del af. På sommeruniversitetet mødes professorer og lektorer fuldstændigt uformelt og på forbilledlig demokratisk vis med studerende og udefrakommende. Det giver folk nogle ekstremt værdifulde netværk, og det er en fantastisk grobund for alternativ tænkning”, forklarer han.

Første gang, sommeruniversitet fandt sted, var i Lysebu i Norge i 1950 med deltagelse af blandt andre Niels Bohr. Emnerne for sommeruniversitetets studiekredse har gennem årene været vide, fra atomfysikken og den kunstneriske forskning over den nor-

>>



NORDISK SOMMERUNIVERSITET

- Nordisk Sommeruniversitet er en videreudvikling af idéen bag den berømte Wienerkreds, der startede som en art diskussionsklub i 1920'erne for fremtrædende matematikere, økonomer og filosoffer i det centrale Europa og fortsatte frem til krigens udbrud.
- I sin nuværende form har Nordisk Sommeruniversitet eksisteret siden 1950.
- Fotos er fra tidligere sommeruniversiteter.



“Jeg kender ikke til andre steder i verden, hvor folk kan mødes på tværs og diskutere forskning, kunst og samfund med hinanden fuldstændigt frit og ud fra egne interesser”.

Carsten Friberg, lektor i filosofi, Aalborg Universitet



“Vi ved ikke, hvad status bliver, men vores udgangspunkt er at kvalitetsbedømme og videreudvikle alle vores forskningsaktiviteter inklusive sommeruniversitetet”.

Daniel Holmberg, seniorrådgiver, Nordisk Ministerråd

>>

diske velfærdsstat til postmodernismen og kønsforskningen, der faktisk blev introduceret her første gang.

Forskere som Drude Dahlerup, Frederik Stjernfelt, Lars-Henrik Schmidt, Hans-Jørgen Schanz og Per Aage Brandt har været forbi og mødt folk som Bertel Haarder og Espen Barth Eide, Norges forhenværende udenrigsminister. NSU var på et tidspunkt tæt på at måtte vinke helt farvel til Finland og har derfor introduceret seminarer på engelsk. Man har involveret Baltikum og i det hele taget udvidet kredsen af inviterede, så den også strækker sig uden for Norden. NSU har etableret et samarbejde med det hviderussiske eksiluniversitet i Vilnius i Litauen og driver desuden et højkvalitetsforlag, der alene i de sidste par år kan bryste sig af at have barslet med to internationale bestsellere.

Fra guvernanter til frivillige

Når 100-150 deltagere tilbringer en uge sammen på højskolemaner et sted i Norden, så sker der noget, forklarer Asger Sørensen. Han er lektor på Aarhus Universitet og var af sted som gæsteforelæser første gang i 1999.

“For det første har vi tiden til de dybe samtaler. På de konferencer, hvor vi ellers mødes, får forelæserne 20 minutters taletid, og program-

met er stramt. På sommeruniversitetet fortsætter samtalen, fordi man går op og ned ad hinanden 24/7. Familierne knytter også bånd til hinanden, fordi der bliver arrangeret ting for dem, mens vi andre deltager i seminarer fra kl. 9 til 18. I starten af 50'erne havde alle professorer deres egne guvernanter med, og de tog sig af børnene. I dag har vi aktivister med, der tager sig af de yngste til gengæld for et billigere ophold”, fortæller Asger Sørensen.

I det hele taget stables sommeruniversitetet på benene med frivillige kræfters indsats. Derfor er det samlede budget på kun en million kroner.

“Det ville være en tåbelig bureaukratisk foranstaltning at bremse sommeruniversitetet. Det er en lille spiller, men en stor taber, fordi Norden får så meget dygtigt forskningssamarbejde for ekstremt få midler”, understreger Asger Sørensen.

Og Carsten Friberg supplerer:

“Sommeruniversitetet er et fint vindue til demonstration af det særlige skandinaviske oplysningsideal helt renset for deltagernes egne karrieredagsordener. Vi har ingen ansatte, køber lidt sekretær- og administrationsbistand, men klarer alt andet selv. Derfor er det dybt begrædeligt, hvis institutionen ender med at blive placeret i NordForsk, hvor forskningslogikken er en helt anden”.

Evaluerings til august

Det er, som nævnt, store besparelser i Nordisk Ministerråd i 2014-16, der ligger til grund for rådets overvejelser om at lægge Nordisk Sommeruniversitet ind under NordForsk. Lige nu gennemfører rådet en evaluering af aktiviteterne under NSU, hvis resultat skal ligge klar til august.

Daniel Holmberg, der er seniorrådgiver for uddannelse og forskning i Ministerrådets sekretariat, synes, at folkene bag sommeruniversitetet har været vel kritiske i deres udmelding vedrørende evalueringen og planerne for NSU's placering i fremtiden.

“NSU er ikke blevet evalueret i mange år, så det er på høje tid. Vi ved ikke, hvad status bliver, men vores udgangspunkt er at kvalitetsbedømme og videreudvikle alle vores forskningsaktiviteter inklusive sommeruniversitetet”, forklarer Daniel Holmberg.

“Rammebetingelserne for Nordisk Ministerråds finansiering af NSU indebærer, at finansieringshorisonten kun er et år frem, og derfor har vi foreslået NSU at undersøge andre muligheder for at finde midler. I vores budgetbarberingsøvelse har embedsmandskomiteén for forskning og uddannelse (EK-U) prioriteret, at besparelserne hverken sker på NordForsk eller på Nordplus, som er et mobilitetsprogram for forskere, så derfor kigger vi andre steder hen”, siger Daniel Holmberg. <<

Sidste frist for debatindlæg til nr. 7 er mandag den 11. august 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.

PSEUDOARGUMENTER FASTHOLDER PENSIONSOPSPARINGER I KUL, OLIE OG GAS

På generalforsamlingen i pensionskassen MP Pension den 29. april 2014 blev det – med 507 stemmer mod 484 – vedtaget, at MP Pension ikke bør sælge sine investeringer i kul-, gas- og olieselskaber. Forud var gået en timelang debat, hvor bestyrelsen erklærede sig enig i, at vi står over for en eksistentiel klimakrise, og at den skal løses, men at pensionskassen ikke skal bidrage. Bestyrelsen anbefalede derpå at stemme nej baseret på en række pseudoargumenter, som fortjener et modsvar.

“Divestment mindsker afkastet”: Hovedargumentet mod at diveste fra kul, olie og gas er, at det vil lægge begrænsninger på pensionskassens investeringsmuligheder og medføre tab. Denne påstand tilbagevises imidlertid af pensionskassens egen rådgiver på området – MSCI – som i en rapport fra april 2014 har vist, at afkastet ved at diveste ikke falder. Den samme konklusion drog konsulentgruppen Aperio Group i 2013. Desuden, eftersom omfanget af fossile investeringer typisk kun udgør 1 % af de samlede pensionsopsparinger, så vil et eventuelt mindre afkast på grund af frasalg af fossile aktiver kun risikere at få en yderst marginal betydning for afkastet.

“Ingen har bevist en boble i den fossile sektor”: Udsagnet er meningsløst. Finansielle bobler karakteriseres ved, at de først erkendes som bobler, i det øjeblik der er prikket hul på dem, og alle sælger ud. Når vi ved, at 2/3 af de fossile reserver ikke kan udvindes, hvis vi skal begrænse klodens opvarmning til under 2 grader, så betyder det, at de fossile reserver er prissat urealistisk højt. Og fremtiden tegner ikke særligt lovende for de fossile selskaber, som vil komme under stigende pres fra civilsamfundet og politikere med indgreb, reguleringer og nye skatter samt fra de stadig billigere grønne teknologier, som udkonkurrerer fossil energi.

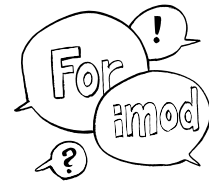
“En pensionskasse skal ikke bedrive politik, den skal tjene penge”: MP Pension har i dag etiske retningslinjer, der går videre end de krav, der stilles i lovgivningen. Hvis pensionskassen ikke har politiske holdninger overhovedet, vil det være inkonsekvent at have disse etiske retningslinjer. I øvrigt så er det at træffe en beslutning om at fastholde enorme investeringer i kul, olie og gas i lige så høj grad en politisk handling om vores fælles fremtid som det at sælge disse aktiver.

“De fossile selskaber er ved at omstille sig, og det nytter ikke, når det kun er os, der divester”: De store fossilselskaber er allerede aktive inden for grøn energi, påstås det. En hurtig stikprøve vil konkludere, at de store fossilgiganter er ganske uambitiøse i den grønne omstilling. Desuden så

vil ingen af disse selskaber give afkald på den kul, olie eller gas, de har fundet, så selv en vis grøn omstilling løser ikke problemet med tabsgivende fossilinvesteringer. De skal *afvikle* sig selv som fossilt baserede selskaber, og det vil ske som følge af det hastigt stigende antal investorer i hele verden, som divester.

“Divestment er umuligt at administrere – og hvad bliver det næste?”: Naturligvis kan det administreres. Der findes allerede investeringsselskaber, der gør det, blandt andet verdens største investor, BlackRock, som har skabt et investeringsredskab til at ekskludere fossile virksomheder. Glidbaneargumentet er det næste argument. Hvad skal man ikke til at tage hensyn til, hvis man først begynder at sælge ud af sorte investeringer? Men glidbaneargumentet appellerer ubegrundet til fordomme og frygt, som om én beslutning automatisk fører andre med sig. Desuden er klimaproblestillingen den væsentligste videnskabeligt dokumenterede krise, vores civilisation nogensinde har stået over for, og der er derfor tale om en i særklasse stor udfordring. En kompetent pensionskasse bør kunne skelne mellem væsentlige og mindre væsentlige hensyn, og jeg håber, at MP Pension kommer på højde med vor tids udfordringer og engagerer sig langt mere aktivt i at løse klimaproblemerne.

Thomas Meinert Larsen, lektor, Københavns Universitet



MP PENSIONS USAGLIGE BESTYRELSE

DM bør benytte sin bestyrelsespost i MP Pension til at sikre, at MP Pensions bestyrelse ikke agerer politisk ensidigt, som det var tilfældet på generalforsamlingen i april.

I løbet af drøftelserne af forslaget om at stoppe yderligere investeringer i kul-, gas- og olieselskaber forekom det mig, at bestyrelsen forsøgte at forhindre, at forslaget kom til afstemning. Inden drøftelserne havde formanden ellers gjort det klart, at bestyrelsen ikke ville følge generalforsamlingen, hvis den var uenig med bestyrelsen.

Bestyrelsens præsentationer på og referat af generalforsamlingen var værdiladede. Argumentet for, at MP Pension ikke skal stoppe yderligere investeringer i kul-, gas- og olieselskaber, tog ikke udgangspunkt i forslaget, men i et grotesk skrækscenarie.

DM burde arbejde for, at MP Pensions medlemmer, bestyrelse og sekretariat sagligt drøfter fordele og ulemper ved forslag, stemmer og/eller finder løsninger, der kan tilgodese forskellige holdninger.

Katarina Held

DM I SOMMERFERIEN

Åbningstider for DM i juli: mandag – fredag kl. 10-15.



PÅ DM.DK KAN DU

- få gode råd i forbindelse med arbejde i udlandet. Du kan finde tjeklister og se eksempler på andres kontrakter ved udlandsansættelser – hvis du er ansat eller drømmer om at blive ansat inden for EU eller ude i den store vide verden. Læs mere på dm.dk/loen.
- finde ud af, hvad en række chefer mener, at deres nye magistermedarbejdere bidrager med til arbejdspladsen. Hvad siger chefen i Sanistål eller i Center for Kultur- og Oplevelsesøkonomi om deres nye medarbejdere?
- læse spændende artikler inden for dit eget faglige felt på Fagligt Forum. Læs for eksempel videnskabsjournalisten Karoline Lawætz' artikel om de virtuelle penge Bitcoins, der udfordrer det etablerede økonomiske system. Læs mere på dm.dk/fagligtforum
- få overblik over dine kontante medlemstilbud. Gennem DM kan du få alt fra fordelagtige lån og forsikringer til rabat på koncerter i koncerthuset. Tjek de mange gode medlemstilbud ud på dm.dk/dmprocent.

Det sker i DM



Deltag i DM's mentorprogram

Vil du indgå i en længerevarende forpligtende relation, hvor du styrker dine samtalekompetencer? Vil du sætte fokus på karriereudvikling? Det kan du i et af DM's mentorprogrammer, som er målrettet medlemmer i arbejde og nyligt dimitterede. Vi matcher mentorparrene, det vil sige, at du kun bliver sat sammen med en mentor/mentee, når vi vurderer, at der er et potentiale for et udbytterigt samarbejde. Mentorprogrammet i DM strækker sig over et år, hvor parret forventes at mødes hver sjette til ottende uge.

Kom til inspirationsaftenen "Klædt på til mit første forløb som mentor" i næste uge og hør mere om, hvad du kan få ud af at blive mentor.

Tid og sted: 11. juni i København

Tilmelding og mere info: dm.dk/kalender

Excel-kursus

Få overblik over grundlæggende statistiske begreber og lær at vurdere og præsentere en statistisk undersøgelse samt at analysere statistiske data. På kurset lærer du at analysere datamateriale og drage konklusioner ud fra dette. Du får et fundament for at arbejde med statistik fremover og lærer at bruge mange af de statistiske værktøjer i Excel, især dataanalysemenuen. Vær opmærksom på, at kurset allerede finder sted i næste uge.

Tid og sted: 12-13. juni i København

Tilmelding og mere info: dm.dk/kalender

Må din chef flytte en allerede aftalt sommerferie?

Din chef eller arbejdsgiver har faktisk mulighed for at flytte din allerede aftalte ferie. Dog kun, hvis:

- der er tale om væsentlige driftsmæssige hensyn
- den opståede situation har været uforudsigelig
- det er nødvendigt, at ferien ændres for netop dig

Der skal altså være tale om helt særlige situationer, og det vil normalt ikke være tilstrækkeligt, at der fx er sygdom blandt medarbejderne.

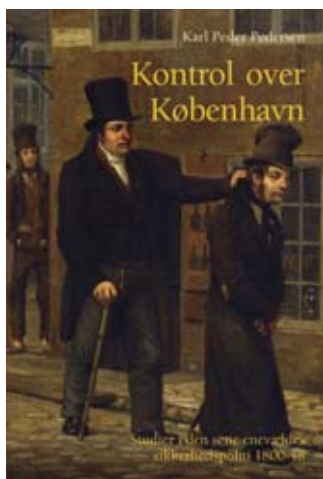
Din arbejdsgiver skal erstatte et eventuelt dokumenteret økonomisk tab som følge af udskydelsen.

Er du ansat i en kommune eller i en region, får du ikke en særlig kompensation ved flytning af planlagt ferie.

Er du statsansat og får omlagt en allerede planlagt eller påbegyndt ferie, afhænger kompensationen af varslet. Du får 1,8 time ekstra pr. dag, hvis omlæggelsen er blevet varslet med mindre end tre måneders varsel, og 3,6 timer ekstra pr. dag, hvis du allerede har påbegyndt ferie.

Er du privatansat, og er du i tvivl om reglerne på din arbejdsplads, bør du kontakte din tillidsrepræsentant/kontaktperson eller ringe til DM på 38 15 66 00.

“At der færdes hemmelige agenter gennem den danske konges riger og lande i krigsårene, er der ingen tvivl om, selv om kun få blev pågrebet”.



HISTORIE

Kontrol over København – Studier i den sene enevældes sikkerhedspoliti 1800-48

Karl Peder Pedersen

Syddansk Universitetsforlag, 2014, 387 sider, 300 kr.

Bogen handler om det første hemmelige danske politi, der blev skabt i kølvandet på Den Franske Revolution. Befolkningen, og først og fremmest københavnere, blev fra da af overvåget og kontrolleret på en langt mere intens måde end før, og alt dette findes indgående beskrevet i bogen. Bogen bygger på et meget omfattende og ikke tidligere benyttet kildemateriale fra de københavnske politiarkiver på Rigsarkivet.

ANTROPOLOGI

Mennesket

Ole Høiris

Aarhus Universitetsforlag, 2014, 60 sider, 39,95 kr.

Vi kender alle historien om den der fjer, der blev til fem høns. Men hvordan blev Adam til en abe og sølle 6.000 år til 4,6 milliarder fjer – undskyld, år? Det er sværere at forklare. En ting er sikker: Mennesket har altid villet vide, hvor det kom fra, og hvordan det hele begyndte. Desværre ved vi ikke særlig meget om menneskets oprindelse. Til gengæld finder vi på en hel masse i historien om os, alt efter hvad vi selv foretrækker at høre. “Mennesket” er en del af serien “Tænkepauser – viden til hverdagen”, der lanceres i samarbejde med DR, Jyllands-Posten, Litteratursiden.dk og bibliotekerne.

HISTORIE

Da skolen blev sat i system – 1850-1920

Anne Katrine Gjerløff og Anette Faye Jacobsen

Aarhus Universitetsforlag, 2014, 448 sider, 399,95 kr.

Bogen handler om en brydningstid, hvor der gradvist kom mere statslig kontrol med skolerne, men hvor

det nye demokrati samtidig gav lokale beslutningstage-re større indflydelse. Med den kraftige befolkningstilvækst skulle der skaffes undervisning til stadig flere børn, især i byerne, og det gav kvinderne nye muligheder for at få fodfæste som lærerinder, alt imens nye skolebygninger blev opført, og årgangsdelte klasser blev almindelige. Bogen er en del af serien “Dansk skolehistorie”.

SAMFUND



Et liv i andres hænder

Lisbeth Riisager Henriksen (red.)

Unitas Forlag, 2014, 300 sider, 238 kr.

Et liv med alvorlig sygdom eller handicap er ofte ensbetydende med en afhængighed af det omgivende samfund. Først og fremmest er disse borgere prisgivet den førte politik på området. Dernæst har det

stor indflydelse på tilværelsen, hvem man møder, når man er afhængig af andres hjælp: lægen, sagsbehandleren, arbejdsmarkedets parter osv. Det er afgørende, at både samfund og nøglepersoner viser omsorg og rettidig omhu.

SPROG

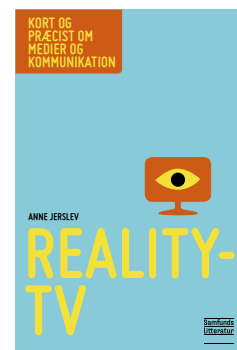
Danske talesprog vol. 13 – Sted og sprogforandring – en undersøgelse af sprogforandring i virkelig tid hos mobile og bofaste informanter fra Odder, Vinderup og Tinglev

Malene Monka

Museum Tusulanums Forlag, 2013, 338 sider, 350 kr.

Afhandlingen studerer sprogforandring i virkelig tid hos 23 informanter fra tre jyske kommuner: Odder i Østjylland, Vinderup i Vestjylland og Tinglev i Sønderjylland. Informanterne, hvis sprog danner grundlag for undersøgelsen, er blevet optaget i to omgange. De blev interviewet første gang som helt unge i perioden 1978-1989, anden gang i perioden 2005-2010. Afhandlingen er den hidtil eneste undersøgelse af sammenhængen mellem mobilitet og sprogforandring i dansk.

MEDIEVIDENSKAB



Reality-tv

Anne Jerslev

Samfundslitteratur, 2014, 142 sider, 139 kr.

Reality-tv har fået en vigtig placering i tv's programudbud og den bredere mediekultur. Reality-tv dækker over en lang række forskellige programtyper, der har det tilfælles, at man følger almindelige mennesker eller celebrities i hverdagslige eller mere ekstraordinære situationer. Anne Jerslev belyser seernes interesse for og inddragelse i reality-tv og diskuterer reality-tv's sammenhæng med celebritykulturen. Desuden behandler hun reality-tv som genre, reality-tv's samspil med den mediemæssige udvikling og sætter fænomenet ind i en bredere kulturel kontekst.

DYRK DIN FAGLIGHED

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

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



Danske museer er bagud med rollespil

Rollespillere er en uudnyttet ressource for danske museer. Rasmus Wichmann er historiker og har engageret rollespillere på Mosede Fort (Greve Museum) og Koldkrigsmuseum Stevnsvort. Han mener, det er oplagt at udnytte børn og unges evne til at lære gennem leg.

Læs artiklen "Rollespillere som formidlere" i Fagligt forum.
Find artiklen her: dm.dk/da/FagligtForum/KulturSundhed/Artikler/Rollespillere.

Følg DM Kultur og sundhed på LinkedIn.

DYRK DIN FAGLIGHED

I Fagligt forum på dm.dk får du faglig inspiration via artikler og fyraftensmøder. I de tilknyttede grupper på LinkedIn har du mulighed for at dyrke din faglighed og netværke med andre. Det er også her, du får besked om nye artikler, fyraftensmøder og andre arrangementer. Her får du en forsmag på, hvad Fagligt forum indeholder.

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

Du kan se efterårets fyraftensmøder fra omkring første uge af juli.

Er karakterdannelse læreres og pædagogers ansvar?

Er det tilstrækkeligt at stimulere børns forskellige færdigheder og kompetencer for at give dem et godt liv? Ikke ifølge børne- og familieforsker Per Schultz Jørgensen.

Læs hele artiklen "Styrk barnets karakter" i Fagligt forum.
Find artiklen her: dm.dk/FagligtForum/UddDidaForsk/Artikler/Karakterdannelse.

Følg DM Uddannelse, didaktik og forskning på LinkedIn.



Forvirrende forbrugerkommunikation

Forbrugerkommunikationen på fødevareretiketter er brudt sammen. Det mener Henrik Selsøe Sørensen, som er en del af FairSpeak-gruppen på Copenhagen Business School. Gruppen har en håndbog på vej om, hvordan varedeklarerationer kan gøres mere forståelige. Senere kommer en app, som kan finde varer, der opfylder den enkeltes krav til sundhed, indhold, produktionsmetode osv.

Læs artiklen om fødevareretiketter i Fagligt forum. Find artiklen her: dm.dk/FagligtForum/KomSprog/Artikler/Foedevareetiketter.

Følg DM Sprog og kommunikation på LinkedIn.



ET FAGLIGT FRIKVARTER – HOLD ØJE MED EFTERÅRETS FYRAFTENSMØDER

Få viden om nye områder og banebrydende forskning. Hold dig orienteret om, hvad der sker inden for dit eget fagområde, eller få inspiration fra andre fagområder.

Du kan se efterårets fyraftensmøder i publikationen med gra-

tis medlemsmøder, som udkommer med Magisterbladet nr. 7/2014 den 22. august. Eller hold øje med dm.dk, hvor du fra omkring første uge af juli kan tilmelde dig efterårets arrangementer.

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

BRUG DIT SPECIALE AKTIVT

DM har skudt et nyt koncept for dimittender i gang: Specialer2Go. Som dimittend kan du få en hel dag i DM med professionel kommunikationsrådgivning, mulighed for at publicere en artikel i Fagligt forum på dm.dk og holde oplæg til et medlemsmøde i DM. Forårets workshops er afholdt, men du har stadig mulighed for at komme og høre specialepræsentationerne den 18. juni i København.

Meld dig ind i LinkedIn-grupperne under Fagligt forum og vær blandt de første, der får besked om nye workshops, som udbydes til efteråret.

Find og tilmeld dig specialepræsentationerne på dm.dk/kalender. Læs mere om Specialer2Go: dm.dk/JobOgKarriere/BrugDMKarriere/Specialer2go.

Tilbud fra RÆSON

Få e-bogen "Dansk Politik i dag".

RÆSON har udgivet e-bogen "Dansk politik i dag" med 100 udvalgte artikler fra magasinet RÆSON. Normalprisen er 99 kroner. DM-medlemmer kan frem til 1. september 2014 hente bogen gratis på raeson.dk/dm. Her kan du også tegne abonnement på RÆSON, som udkommer på tryk fire gange årligt og løbende på nettet. Abonnement koster 200 kroner for DM-medlemmer (normalpris 250 kroner).

Følg DM Administration, organisation og politik på LinkedIn.

DET TAGER KUN EN UGE AT BLIVE ET PAR ÅR KLOGERE

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

SLUTSPURT - STADIG LEDIGE PLADSER PÅ DISSE KURSER:

- Det Borger- og Patientcentrerede Sundhedsvæsen – organisation, teknologi og nye roller for sundhedsprofessionelle
- Kommunikation 2.0 - effektiv kommunikation på tværs af medier
- Velfærdsstat og Kriseopfattelse – kampen om præmisser og konsekvenser (*feat. Bjarne Corydon*)
- Adfærdsøkonomi og Psykologiske Valg – konsekvenser af menneskelig irrationalitet
- Coaching, Kierkegaard og Lederskab
- Decoding China! – Power, Philosophy, Government Affairs and Lobbying in China
- Troværdig Meningsdannelse – retorisk kompetenceløft for meningsdannere
- Organisationsantropologi – realitetstjek og strategi- forankring
- Kriminalprævention - hvornår virker det og hvorfor?



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



VORES VIGTIGSTE KOMPETENCE ER, AT VI HAR STYR PÅ DINE KOMPETENCER

SOM STUDIEMEDLEM I DM OG MA FÅR DU:

Fagligt fællesskab. Værdifulde kurser og arrangementer.
Karrierevejledning og juridisk rådgivning både til studiejob
og som færdiguddannet. Økonomisk sikring ved ledighed.
Rabat på fitness, forsikring, bank, aviser, bøger, mad, rejser.

Bliv medlem af DM inden 01.11.2014
og vind et års studieforsikring.



LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING
– en del af LB Forsikring

MELD DIG IND PÅ
CANDPORTALEN.DK

me dm

MA MAGISTRENS A-KASSE
DM DANSK MAGISTERFORENING