



Tema: Seniorer i arbejde

Side 18-41



10
Universitet i eksil

25
Magistre udsætter
deres otium

40
Alderen
som ressource

43
dm
faktor 4

KONFERENCE

Klasserumsledelse 2013

13. marts 2013 | Den Sorte Diamant | København



ORGANISATIONEN KLASSEVÆRELSET

Steen Hildebrandt, Professor, AU



RELATIONER I KLASSERUMMET

Dorte Ågård, Ph.D.-stipendiat fra Center for Undervisningsudvikling og Digitale Medier, AU



LÆRINGSLEDELSE – HVILKET VIDENGRUNDLAG?

Bent B. Andresen, Forskningsleder fra DPU, AU



UDFORDRINGER I DEN DAGLIGE PRAKSIS OG MYTERNE OM DE DIGITALT INDFØDTE

Arnt Vestergaard Louw, Ph.D.-stipendiat fra Center for Ungdomsforskning



KREATIV LEDELSE

Peter Langdal, instruktør og teaterdirektør på Betty Nansen Teatret



MODERATOR

Trine Sick journalist og tidligere tv-vært

Yderligere oplysninger, priser og tilmelding på systemekurser.dk

SYSTEME *Kurser*.dk – viden flytter mennesker

Seniorstyrken

I løbet af 2012 har der været flere afskedigeresrunder i stat og kommuner, og vi kan desværre forvente, at det vil fortsætte i 2013. Ved gennemgangen af fyringerne har DM såvel som andre faglige organisationer kunnet konstatere en temmelig nedslående statistik: Ældre medarbejdere er blevet uforholdsmæssig hårdt ramt af afskedigelserne.

Det har ikke været muligt at pege på objektive og saglige grunde til denne overrepræsentation af seniorer. Afskedigelserne bundet tilsyneladende i en ureflekteret fordom om, at man er mindre produktiv og omstillingsparat, når man nærmer sig de 60. Den fordom skal der gøres op med, og her kan ledelserne med fordel nærlæse temaet i dette nummer af Magisterbladet. For her er der helt anderledes opmuntrende tal og beskrivelser af seniorernes arbejdsliv og muligheder for at bidrage aktivt til udvikling af vores samfund.

Under debatten om efterlønsreformen gjorde DM opmærksom på, at en senere tilbagetrækningsalder allerede var godt på vej ad frivillighedens vej, og at mediernes fokus på de højtuddannede golfspillende efterlønnere var helt ude af trit med virkeligheden. Vi argumenterede dog forgæves imod behovet for forringelserne, selv om tal fra MP Pension ganske tydeligt viser, at vores medlemmer ikke behøver pisk for at blive længere på arbejdsmarkedet. De gør det af lyst, for arbejdet giver mening og identitet, og den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er allerede steget betragteligt.

Efterlønnen blev indført på et tidspunkt med tårnhøj ungdomsledighed, og en af begrundelserne for at indføre ordningen var, at den kunne bidrage til at få bugt med arbejdsløsheden ved at gøre det økonomisk muligt at trække sig tilbage flere år før pen-

sionsalderen. Med den aktuelle høje ledighed blandt nyuddannede bliver argumentet om, at seniorerne bør vige pladsen for de unge, brugt igen. Men det er en kortsigtet og uhensigtsmæssig løsning, for der er brug for både erfarne medarbejdere og unge med frisk viden fra universiteterne på vores arbejdspladser.

Derfor er det kun godt, at så mange af vores medlemmer har lyst til at fortsætte arbejdslivet også efter de 65 år. Og ledelserne bør se dem som en ressource, som det betaler sig at investere i. Det betyder, at også ansatte, der er tæt på eller over pensionsalderen, bør have reelle muligheder for efteruddannelse og for at skifte spor. DM har foreslået, at der skal være adgang til at tage efter- og videreuddannelsesorlov på dagpen-

ge i op til 2 år for erfarne medarbejdere. Det giver mulighed for at tage flere unge ind, og det giver mulighed for, at seniorerne får flere muligheder for at blive på arbejdsmarkedet efter det 65. år.

Som casehistorierne her i bladet viser, er overgangen fra arbejdsmarkedet til pensionisttilværelsen en stor ændring, der bør forberedes grundigt og med fordel ske gradvist. Det har der helt åbenlyst ikke været nok opmærksomhed på, hverken fra

ledelserne på arbejdspladserne eller fra os i de faglige organisationer.

Så samtidig med at vi vil fortsætte indsatsen for at forhindre aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet, bør vi også i højere grad give vores medlemmer mulighed for at forberede tilværelsen efter arbejdslivet i regi af fagforeningsfællesskabet.

Ingrid Stage

Hovedbestyrelsen for Dansk Magisterforening

Ingrid Stage, formand

Peter Grods Hansen,
DM Offentlig

Line He-Gjerløff, DM Offentlig

Anders Chr. Rasmussen,
DM Offentlig

Frederik Dehlholm, DM Privat

Camilla Gregersen, DM Privat

Bjarke Friberg, DM Privat

Leif Søndergaard,
DM Forskning & Videregående
Uddannelse

Olav Wedege Bertelsen,
DM Forskning & Videregående
Uddannelse

Helle Kirstine Waagner,
DM Forskning & Videregående
Uddannelse

Hans Beksgaard, DM Forskning
& Videregående Uddannelse

Erik Alstrup, DM Forskning &
Formidling

Ole Kentmark, DM Honorar- og
timelønnede, deltidsansatte og
arbejdssøgende

Hanne Götzsche, DM Pensionist

Charlotte Palludan,
Fagforeningslisten

Katrine Kier Nielsen,
DM Studerende

Mette Thygesen,
DM Studerende

Læs temaet om seniorer i arbejde på siderne 18-41.

Hvilken tredje alder!?

De fleste vil – alt efter temperament og udsyn – forbinde den tredje alder med alt lige fra efterløn og jordomrejser over golf og lokalhistoriske interesser til rollator, søbemand og en plads på plejehjemmet. I politisk-økonomiske kredse kategoriseres de 60+-årige også ofte som “ældrebyrden”.

Disse fordomme har vi i vores tema i dette nummer af Magisterbladet om seniorer i arbejde forsøgt at imødegå. Med tal og statistik, med forskning og sidst, men ikke mindst med levende (!) eksempler på seniorer, der kan, der gør, der vil.

Vi vil også gerne slå et slag for at afskaffe betegnelsen den tredje alder om dem, der har forladt arbejdsmarkedet og kun kan eksistere via hjælp fra omgivelserne. De er i “den fjerde alder” ifølge den afdøde britiske historiker Peter Laslett. Han skelnede mellem den tredje alder, hvor du er selvhjulpnen – ville man i øvrigt karakterisere en 30-årig som selvhjulpnen? – og uafhængig, og den fjerde alder med svigtende helbred og stigende afhængighed. Med den stærkt stigende levealder vil den tredje alder jo også i antal år overstige både den første og anden levealder – tilsammen, altså. Så der er brug for en fjerde levealder også.

Man taler om det “grå guld” ved festlige lejligheder, men når der skal skæres ned og fyres fx i det offentlige, er det ofte de ældre, der først står for skud. Man vil gerne fastholde de ældre på arbejdsmarkedet, men ikke desto mindre smides de ud af deres a-kasse, når de fylder 65. Hvem sagde ligebehandling uanset køn, alder osv.?

Tal fra Magistrenes Pensionskasse fra 2008 frem til i dag viser, at på blot fem år er den gennemsnitlige pensionsalder steget fra 64 år og fire måneder til 65 år og fem måneder. Altså en stigning på 13 måneder. Hvorfor al den ståhej om efterløn? Magistre løser “problemet” af sig selv.

Til sidst tre spørgsmål baseret på en undersøgelse af fagforeningen Lederne:

- 1) Hvem er de hurtigste, de mest produktive og de bedste til at håndtere flere opgaver samtidig?
- 2) Hvem er de mest kreative og engagerede?
- 3) Hvem er de mindst syge?

Svarene finder du på side 37.

Temaet kan med udbytte også læses af yngre medlemmer.



FASTE RUBRIKKER

3 LEDER Seniorstyrken

8 SIDEN SIDST

15 SIDEN SIDST

40 KRONIK Alderen som ressource

42 NYT OM NAVNE

53 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

60 MEDDELELSER

64 DM AKTUELT

Magisterbladet:
Nimbusparken 16
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 213,75 kr. per kvartal.

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

Liv Kretzschmer
lk@dm.dk

Martin Ejlersten
me@dm.dk

Thomas Böttcher
tb@dm.dk

Pernille Siegumfeldt
psi@dm.dk

Lisbeth Ammitzbøll
la@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 tryk:
Datagraf
www.datagraf.dk



“Kun to ud af ti ledere oplever, at yngre er hurtigere til deres arbejde end deres ældre kolleger. Faktisk er det lige omvendt, mener fire ud af ti ledere”.

ARTIKLER



- | | | | |
|---|---|---|---|
| 6 “SU’en bliver det store slag” | 25 Magistre udsætter deres otium | 28 Farvel til 70-årsgrænse | 38 DM har fokus på +55-medarbejdere |
| 10 Universitet i eksil | 26 Seniorer i arbejde (2:4) | 30 Seniorer i arbejde (3:4) | 38 Seniorerne vil være til nytte |
| 16 Fleksjobreform er en realitet | 28 65-årige smides ud af a-kassen | 33 Ældre står svagt i fyringssager | 42 Magistrenes Arbejdsløshedskasse flytter ind i DM’s nye lokaler på Frederiksberg |
| 18 En tænkepause før seniortilværelsen | 28 Virksomheder køber kurser om seniorer | 34 Seniorer i arbejde (4:4) | |
| 22 Seniorer i arbejde (1:4) | | 37 Fakta om seniorer | |

Forsidefotos: Henrik Petit og Jesper Voldgaard

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 31.500 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 31.413
i perioden 1.7.2011-30.6.2012

Produktionsplan:

Nr. 2-2013
Udkommer: 8. februar
Deadline debat: 28. januar
Deadline annoncer: 30. januar
Deadline kalender: 30. januar

Nr. 3-2013
Udkommer: 1. marts
Deadline debat: 18. februar
Deadline annoncer: 20. februar
Deadline kalender: 20. februar

Nr. 4-2013
Udkommer: 22. marts
Deadline debat: 11. marts
Deadline annoncer: 13. marts
Deadline kalender: 13. marts

“SU’EN BLIVER DET STORE SLAG”

Jakob L. Ruggaard er ny formand for Danske Studerendes Fællesråd. Alt tyder på, at han får et travlt år, hvor især SU-forringelser vil holde ham beskæftiget.



Jakob L. Ruggaard, 23 år.

Læser litteraturhistorie på Aarhus Universitet, men har et års orlov for at være formand for DSF.

Har været formand for Humrådet på AU og næstformand for Studenterrådet.

Begge forældre er cand.mag.er, og begge er mønsterbrydere.

Hvor skal Danske Studerendes Fællesråd (DSF) især kæmpe i 2013?

SU-reformen bliver den helt store opgave, hvor vi skal kæmpe for at få forringelserne taget af bordet. Derudover er der arbejdsløsheden, som fylder rigtig meget også for studerende, og et andet vigtigt punkt i 2013 er efterårets kommunalvalg, hvor vi i DSF skal minde lokalpolitikere om, at studieliv i høj grad er en kommunal opgave. Det handler om, at der skal være ordentlige studieboliger, et levende og interessant kulturliv og i det hele taget rammer, der er gode for studerende. Vi kommer også til at sætte fokus på universiteternes finansiering. Når vi ser en stor vækst i antallet af studerende på mange fag, så skal det udløse flere undervisere og timer. Vi må sørge for, at der bliver arbejdet ordentligt videre med de indrømmelser, vi har fået.

Tror du, det er en reel mulighed, at der bliver skåret markant i SU'en i forbindelse med en reform?

Jeg tror, der sker noget markant, for man vil finde to milliarder kroner i år, og det kan ikke undgå at gøre ondt på SU-systemet. Jeg forventer, at udspillet bliver en socialt uansvarlig og aggressiv reform, som kortsigtet skal finde penge. Det går fuldstændig imod et mere langsigtet perspektiv og er et frontalt angreb på hjørnesteinen i den sociale mobilitet. Man taler tit om den høje danske SU, men man glemmer at få med, at det er en investering, og at samfundet får noget igen.

Bølgerne går højt i SU-debatten for tiden, og for eksempel skrev Politikens analyse-redaktør forleden, at de nuværende SU-regler indiskutabelt er socialt skævvridende og er en overførselsindkomst, der gives til samfundets top. Han mener, at SU til kandidatstuderende bør sløjfes, fordi det er folk, der har høje lønninger inden for rækvidde. Hvor står du?

Det er en mærkelig logik, for hvis der ikke var SU på kandidatuddannelsen, så ville der heller ikke være ret mange kandidatstuderende. Det ville i den grad være socialt skævvridende, for det ville udelukke alle, der ikke har rige forældre, som kan finansiere studierne. Hvis man forestiller sig opbygningen af et hus, så er SU'en fundamentet. Vi mangler at bygge konstruktionen ovenpå helt færdig, men det giver absolut ikke mening at begynde at rive fundamentet ned.

SU til hjemmeboende står ofte for skud. Er det ikke nemmere bare at få den afskaffet?

Social mobilitet er en helhedsindsats på alle niveauer. Mange gymnasieelever har udgifter, der gør SU'en nødvendig. En del betaler husleje hjemme, og man skal heller ikke glemme, at der er en vis brugerbetaling på de gymnasiale uddannelser. Så jeg mener helt klart, at SU til hjemmeboende skal bestå.

I Danmark er vi trods den høje SU længe om at gennemføre vores universitetsuddannelser. Er det ikke fint nok, at der bliver skubbet lidt mere på?

Der kan være forskellige grunde til at blive forsinket. Jeg oplever mange stu-

derende, som vil igennem deres uddannelse hurtigt, men som løber panden mod universitetsbureaukratiet. Det kan fx tage over et år at få godkendt merit, og de tunge processer kan koste store forsinkelser. Måden, man ser de studerende på, er afgørende. Vi tager vores uddannelse seriøst, og det handler ikke om at straffe os, men om at rydde de forhindringer på vejen, som forsinker.

Dimittendledigheden er – som du selv er inde på – høj lige nu. Hvad vil I gøre?

Det er altafgørende at gøre noget ved de eksploderende arbejdsløshedsprocenter blandt dimittender og få sat fokus på, hvordan man politisk får skabt job. Det giver ingen mening at blive uddannet til arbejdsløshed, og det er en stor stressfaktor for rigtig mange studerende, at de langtfra kan være sikre på at komme i arbejde efter studierne. Viden om, at der ikke er noget job til hver tredje, er et voldsomt pres. Men det skal ses i sammenhæng med ungdomsarbejdsløsheden generelt, for det er ikke kun et akademikerproblem, og derfor samarbejder vi bredt med blandt andet fagbevægelsen.

Du er valgt som formand for et år. Hvad vil du gerne se tilbage på som en succes i slutningen af 2013?

At der blev fremført en kortsigtet, usympatisk og kynisk SU-reform, men at vi med argumenter og protester fik fejlet den af bordet, fik SU'en fredet og var medvirkende til, at den blev alment accepteret som en fornuftig konstruktion. <<



AARHUS
UNIVERSITET
BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES



Mulighed
for
enkeltfag

Master i videregående uddannelse og forskning

Målrettet administrative medarbejdere på universiteter og university colleges

Med masteruddannelsen i videregående uddannelse og forskning får du et solidt kendskab til de politikker, love og institutioner, der styrer forskningsområdet og det videregående uddannelsesområde. Uddannelsen giver overblik over et område under hastig forandring. Du får viden og kompetencer til at analysere udviklingsprocesser, og du opbygger bl.a. færdigheder inden for processtyring og projektledelse.

Informationsmøder

Kom og hør om uddannelsen og få en smagsprøve med seniorforsker og studieleder Mads P. Sørensen og post. doc. Kaare Aagaards oplæg "Universiteter og university colleges under forandring - reformbølgen efter årtusindskiftet". Alle deltagere, der tilmelder sig på forhånd, får et gratis eksemplar af bogen "Dansk forskningspolitik efter årtusindskiftet".

Aarhus

Torsdag 7. februar kl. 16.00-18.00

København

Torsdag 7. marts kl. 16.00-18.00



Læs mere og tilmeld dig på
www.master-forskning-uddannelse.au.dk

EU OG FAGBEVÆGELSEN PÅ KRIGSKURS

EU's nye vækstrapport har sendt chokbølger igennem fagbevægelsen og får nu LO til at protestere direkte til regeringen, skriver A4. I den nye rapport flirter EU-Kommissionen med kontroversielle tanker om begrænsning af kollektive overenskomster og reducere af arbejdsløshedsunderstøttelse. Også af en anden netop udgivet EU-rapport, "Arbejdsmarkedets udvikling i Europa 2012", fremgår det, at en positiv udvikling af arbejdsmarkedet kan ske ved at give virksomheder lov til at træde ud af kollektive overenskomster og dermed sikre en mere fleksibel løndannelse.



RUC-kvinder vil opdrage landets køkkenchefer

Konstante skideboller fra chefen, lange arbejdsdage og en luset løn. Sådan ser hverdagen ud for de fleste af landets kokke og kokkelever. Det konkluderer tre tidligere kandidatstuderende fra RUC i en ny specialrapport. Som en løsning på problemerne peger RUC-kandidaterne bl.a. på, at der skal udarbejdes en lovpligtig uddannelse til køkkenchefer samt etableres ledernetværk.



NY REKTOR PÅ KU

Rektor Ralf Hemmingsen har ikke meddelt, om han ønsker at forlænge sin kontrakt med Københavns Universitet, når den nuværende udløber den 1. november. Universitetsavisen har derfor ledt efter alternative kandidater og anfører prorektor Thomas Bjørnholm som det mest troværdige bud. Avisens gæsttæller omfatter desuden Lykke Friis, AU-prorektor Nina Smith, historikeren Birgitte Possing, læge Arne Astrup og dna-forsker Eske Willerslev.

DELTAG I KÅRING AF ÅRETS HISTORISKE BOG 2012



Hvilken var den bedste historiske bog i 2012? Var det Hans Hertels biografi om PH, Jesper Clemmesens bog om Østersøen som flugtrute for DDR-borgere, Sofie Lene Baks bog om danske jøders hjemkomst efter besættelsen, Claus Bundgård Christensen og Martin Bo Nørregaards bog med 100 billeder fra første verdenskrig eller Ole Thysens bog om de europæiske "mestertænkere"? Deltag i afstemningen på historie-online.dk senest 31. januar.

“Den støtte, der ydes til et styre, som har gjort en modstand af en konfrontation med historien og en benægtelse af sandheden til et grundlæggende princip, svarer til at støtte et styre med apartheid. Vi ønsker at minde Dem om, at Deres støtte udgør en forhindring mod forsøg på at demokratisere Tyrkiet i dag”.

Åbent brev til Erland Kolding Nielsen, Det Kgl. Bibliotek, underskrevet af 37 tyrkiske forskere og intellektuelle

Vidensfestival 2013

LØRDAG 26. JANUAR KL. 10-22

12 timers foredragsmaraton i Den Sorte Diamant
med 20 oplægsholdere – arrangeret af Nyhedsmagasinet RÆSON,
DM (Dansk Magisterforening) og Det Kongelige Bibliotek.

MØD BLANDT ANDRE:

- ◆ Anja Dalgaard-Nielsen, *terrorforsker, afdelingschef i PET*
- ◆ Mette Østergaard, *politisk redaktør, Politiken*
- ◆ Katrine Wiedemann, *teaterinstruktør*
- ◆ Lone Frank, *videnskabsjournalist*
- ◆ Kristian Leth, *forfatter og musiker*
- ◆ Nina Smith, *professor*
- ◆ Uffe Østergaard, *professor*
- ◆ Peter Øvig Knudsen, *forfatter*
- ◆ Lars Bukdahl, *digter og anmelder*
- ◆ Anja C. Andersen, *fysiker*
- ◆ Peter Bastian, *musiker og forfatter*
- ◆ Ivar Gjørup, *tegner og forfatter*
- ◆ Jan Grarup, *fotograf*
- ◆ Clement Kjersgaard,
tv-vært, udgiver af RÆSON
(ordstyrer)

Se RÆSON: www.raeson.dk/dm

Normalpris for
hele dagen:
495 kr.

Pris for medlemmer
af DM: **250 kr.**

Pris for studenter-
medlemmer af DM:
100 kr.

Tilmelding:
www.raeson.dk/dm

DM · Dansk Magisterforening



Vidensfestival

Universitetet i eksil

Prorektor Darius Udrys: "Vi er et normalt universitet i unormale omstændigheder og omgivelser". Plakaten bag ham viser en oversigt over landene, der støtter EHU.



EUROPEAN HUMANITIES UNIVERSITY (EHU)

EHU støttes af en række lande. Først og fremmest af Litauen, der lægger hus til EHU, giver EHU universitetsstatus i Litauen, garanterer, at hviderussiske lærere og studerende får visum og opholdstilladelse til Litauen, og lægger desuden penge i fonden bag EHU.

Nordisk Ministerråd administrerer en trust fond, der kanaliserer donationer videre til EHU. Nordisk Ministerråd støtter også økonomisk, men største donor er EU-Kommissionen. Dernæst støtter en række lande: Danmark, Norge, Sverige, Finland, Polen, Spanien, Ungarn, Estland, Grækenland, Tyskland, Irland, Holland, Frankrig, Tjekkiet, Luxembourg, Storbritannien og USA.

For tiden er der ca. 1.800 studerende på EHU. Omkring 90 % af de studerende er hviderussere, nogle bor i Litauen, mens andre er fjernstuderende og bor i Hviderusland. EHU tilbyder uddannelser på både bachelor- og kandidatniveau. Og en ph.d. i filosofi.

Læs mere på www.ehu.lt

Da de hviderussiske myndigheder for otte år siden lukkede et universitet i Minsk, kom naboerne i Litauen til hjælp. Litauen tilbød universitetet husly i Vilnius, så nu drager unge hviderussere over grænsen for at få en uddannelse, der er fri af Lukashenkos favntag.

"Vores lejemål blev opsagt, det er det samme som at blive lukket", siger Pavel Tereshkovich om dengang i 2004, da European Humanities University (EHU) i Minsk i Hviderusland måtte pakke sammen.

Pavel Tereshkovich er professor på EHU. Han husker det pres, der var på EHU, før universitetet blev lukket i 2004. Han fortæller, at myndighederne kom på inspektioner på EHU. De forsøgte at fyre rektor, universitetets ansatte protesterede, og så endte det med, at lejemålet blev opsagt. Hvideruslands præsident og diktator, Aleksandr Lukashenko, sagde, at EHU ville uddanne en ny vestligorienteret elite, og det var der ingen grund til.

EHU blev grundlagt som et privat universitet i Minsk i 1992. "Bygget op af optimistiske idealister, der orienterede sig mod et vestligt uddannelses-system. Målet var et frit universitet for humaniora og samfundsvidenskab, som havde det svært i sovjettiden", fortæller Pavel Tereshkovich, som har sin ph.d. i etnologi fra det hviderussiske Videnskaberne Akademi i Minsk.

Men EHU blev en torn i øjet på Aleksandr Lukashenko, der satte sig i præsidentembedet i Hviderusland i 1994. Godt hjulpet på vej med fusk ved flere valg og et magtapparat i sin hule hånd sidder Lukashenko stadig i præsidentembedet.

"Lukashenkos styre er ikke til akademisk frihed, men til magt, kontrol og ideologisk ensretning", som Pavel Tereshkovich kort konstaterer. Han var ikke selv med fra begyndelsen i 1992, men var på EHU, da det flyttede til Vilnius i 2004.

Flytningen

Da Litauen blev bekendt med, at EHU blev lukket i 2004, gik der bud fra Litauen om, at universitetet kunne flytte til Vilnius. Pavel Tereshkovich fulgte med, ca. 80 % af lærerstaben på EHU er hviderussere. Nogle er flyttet til Vilnius, men hovedparten gør ligesom Pavel Tereshkovich: De bor i Hviderusland og pendler over grænsen til og fra arbejde. Det kan gøres på fire-fem timer med tog. Tereshkovich har undervist på Det Hviderussiske Statsuniversitet i



Minsk, samtidig med at han samarbejdede med EHU.

“I 2007 blev jeg kontaktet af KGB i Hviderusland, der sagde til mig, at jeg ikke kunne have med både Det Hviderussiske Statsuniversitet og EHU at gøre. For EHU er en fjende af Hviderusland, så jeg skulle tænke mig om. Det endte med, at jeg helt fravalgte Det Hviderussiske Statsuniversitet”, siger han.

Darius Udrys er prorektor for udvikling og kommunikation på EHU. Han fortæller, at universitetets ansatte får visum og opholdstilladelse i Litauen, men at nogle af dem, der pendler frem og tilbage over den litauisk-hviderussiske grænse, oplever chikane fra hviderussisk side. Fx ved at blive stoppet, vente unødigt længe, bærbare computere kigges efter osv. Fire studerende, der deltog i en valgobservation ved parlamentsvalget i Hviderusland i september 2012, blev tilbageholdt på en politistation i flere timer.

Drømmen om at komme hjem

Men til trods for chikanerier lever EHU i dag i bedste velgående.

“I Hviderusland kontrolleres universiteterne af regeringen. Den akademiske frihed eksisterer ikke, men den har vi nu her i Litauen. Og jeg tolker akademisk frihed som en forlængelse af helt basale rettigheder som retten til at tænke og ytre sig. Det er absolut essentielt for de studerende, de skal kunne tillade sig at sætte spørgsmålstegn ved alt – især om det, som ikke er populært – ellers taber vi som folk og samfund”, siger Darius Udrys, der er litauer og dermed kommer fra et land, der kender udviklingen fra ufrihed til frihed. Og han under gerne Hviderusland samme udvikling.

Han siger, EHU’s ambition er at være et godt alternativ til studerende, der ønsker noget andet og mere, end de kan få på universiteter i Hviderusland.

“Vi er ikke et oppositionsuniversitet. Vi blev ikke oprettet som modstand mod noget, men vi blev forhindret i at være et normalt universitet. Vi insisterer på at være et normalt, frit universitet. Det er vi her i Litauen, et normalt universitet bare i meget unormale

omstændigheder og omgivelser. Vi vil ikke tilbage til Hviderusland, før læreanstaltens akademiske frihed respekteres. Det ser desværre ikke ud til, at det nuværende system i Minsk har tænkt sig at ændre noget i nær fremtid”, siger Darius Udrys. <<

“Lukashenkos styre er ikke til akademisk frihed, men til magt, kontrol og ideologisk ensretning”.

Pavel Tereshkovich, professor, EHU

VI LÆRER AT DISKUTERE

Åbenhed, nysgerrighed og en helt anderledes atmosfære og ånd. Det er det, der går igen, hvis man spørger studerende på EHU om, hvad de kan få på eksiluniversitetet i Vilnius sammenlignet med et universitet i Hviderusland.

“I Hviderusland har vi lært at være passive studerende. Vi var nærmest bange for nogle lærere. Her er atmosfæren helt anderledes, vi opmuntres til at sige det, vi har på hjerte. Det er det bedste her på EHU”, siger Vadim Voronchykhin, der studerer visuel kultur på EHU.

“Vi har lært, vi skal være stille, lytte efter, svare på lærerens spørgsmål – og så er den lektion færdig. Men her på EHU er diskussion og nysgerrighed meget vigtigt”, siger Mariya Kotsupalova, der også læser visuel kultur.

“Det handler om selve mentaliteten og uddannelsessystemet. Jeg foretrækker systemet her, ingen siger til mig, at der er noget, jeg ikke kan sige eller tænke”, siger Aleksandra Lazarenko, som læser visuel kultur.

Mariya Kotsupalova, Aleksandra Lazarenko og Vadim Voronchykhin er tre af de førsteårsstuderende, der gerne giver deres besyv med om livet på

EHU. De har sagt farvel til forældre i Hviderusland og bor nu på kollegium i Vilnius.

Et vindue til verden

Lizabeth Vavdichik studerer design, og hun mener, kreative fag har det svært i Hviderusland. “Hviderusland er jo ret lukket for impulser udefra, så er det svært at få det input, der skal gøre en bedre. Her er den åbenhed

til omverdenen, der er så vigtig for ens studier”, siger Lizabeth Vavdichik. Hun og hendes medstuderende fortæller, at hvis man læser sprog

i Hviderusland, så har man de bedste muligheder for at komme ud at læse på et andet universitet i udlandet, fx

Rusland. Men mulighederne er nu alligevel begrænsede, og som studerende ved EHU åbner en helt ny verden sig.

“Jeg drømmer om at læse videre efter en BA her. Holland, Tyskland kunne være interessant. Jeg mener, det er meget vigtigt at kunne studere i udlandet og hente viden og inspiration derfra”, siger Nastya Lokouskaya, der læser journalistik. Og det er slet ikke

umuligt, for EHU er anerkendt i Litauen, og Litauen deltager i Bologna-processen, der gør det meget nemmere for studerende at tage deres eksamener med til andre universiteter i hele Europa. Men

lige præcis Hviderusland er ikke med i Bologna-processen.

“Vi kan også tage del i Erasmus-programmet, det er et stort plus for os her på EHU. Det handler om åbenhed mod omverdenen. EHU er vores vindue til verden”, siger Katerina Romanenko, der læser international jura.

Og hvad vil de unge så, når de en gang står med en BA eller MA i hånden? Det har de ikke helt overblik over endnu, men Vadim Voronchykhin siger: “Måske kommer der forandringer til Hviderusland en dag, så vil det være godt at vende hjem og give en hånd med i en positiv udvikling”. <<

“Her er den åbenhed til omverdenen, der er så vigtig for ens studier”.

Lizabeth Vavdichik, studerende, EHU



Mariya Kotsupalova, Katerina Romanenko, Vadim Voronchykhin, Nastya Lukouskaya, Lizabeth Vavdichik og Aleksandra Lazarenko har alle forladt Hviderusland for at studere på eksiluniversitetet i Litauen. De har fundet et universitet, hvor kulturen siger debat og nysgerrighed i stedet for passiv indlæring. EHU er for dem et vindue til verden. Et vindue, der er lukket i Hviderusland.



DIPLOM I KOMMUNIKATION

Styrk dit arbejde, din karriere og din virksomhed med et enkelt kursus eller en hel diplomuddannelse i kommunikation. Kurserne er målrettet professionelle kommunikatører og journalister, som vil opdateres på den nyeste viden om strategisk kommunikation. Du er sikret de allerbedste undervisere, og med den kompetencegivende diplomuddannelse får du et stykke papir, som formelt løfter dit CV.

Lige nu kan du tilmelde dig:

BRANDINGSTRATEGI OG KAMPAGNER

På dette kursus får du forståelse for image- og brandingprocesser i bredeste forstand, i både teori og praksis. Det ruster dig til at udvikle strategier, og du lærer at arbejde med organisationens identitet og image i forhold til netværket af målgrupper og stakeholdere.

København, start 18. marts

Undervisere: *Mie Femø*, ph.d. og cand.mag. Lektor ved KU og rådgiver i strategisk kommunikation. *Jesper Højberg*, mag.art. Adjungeret professor på CBS og bestyrelsesformand i Kforum og Advice A/S.

KRISEKOMMUNIKATION

I enhver krise bliver kommunikationen helt afgørende, når organisationen skal håndtere sagen rigtigt – både i forhold til medarbejderne og omverdenen. På dette kursus gennemgår vi centrale modeller og teorier inden for krisekommunikation og vi ser på mediernes rolle i udviklingen af kriser.

København, start 16. april

Underviser: *Anders Krarup*, journalist. Har erfaring som kommunikationsrådgiver, kommunikationsdirektør og journalist.

KOMMUNIKATIONSLEDELSE

Hvordan finder du tid til at være leder for de mennesker, som du skal skabe gode rammer for, samtidig med at du inspirerer og motiverer dem til nye, kreative løsninger? Dette kursus fokuserer både på selvledelse og på ledelse af kommunikationsafdelingen.

København, start 11. marts

Undervisere: *Karin Sloth*, journalist med egen virksomhed. Har haft en række ledende poster inden for medier og kommunikation. *Jesper Thorneman Rasmussen*, ledelseskonsulent og partner i Lederiet.

KOMMUNIKATION 2.0

Slip kontrollen, men bevar fatningen. Du arbejder med kommunikation i en virksomhed eller organisation og ser med stigende interesse på sociale medier. På dette kursus lærer du om mulighederne, udfordringerne og spillereglerne på de sociale medier – og du lærer at koble dem bevidst til virksomhedens kommunikation.

København, start 28. februar

Underviser: *Peter Svarre*, strategisk rådgiver inden for digitale og sociale medier. Har arbejdet med Nike, Carlsberg, Saxo Bank og Novo Nordisk.

Læs mere om kurserne på dmjx.dk/kurser

DM · Dansk Magisterforening



Peter Eduard,
havbiolog

Et begavet medlemskab

– er et medlemskab
du bruger

Scan QR-koden eller se
interwiewet på dm.dk/begavet



Mentorprogrammet: Det handler om at komme godt i gang

“Noget af det, som ligger DM’s mentorer meget på sinde, er at hjælpe de nye medlemmer på vej. Jeg kan selv huske, hvor svært det var at få en fast gang på arbejdsmarkedet. Når man først er i gang og har fået et job, så bliver man jo hængende, men starten kan være

vanskelig. Derfor er det godt at få kritisk og objektiv sparring fra en, der har taget springet. Den slags sparring man hverken kan få hos sine kolleger eller hos sin mor.”

Hør mere om Peters erfaringer på dm.dk/begavet

Ring 38 15 66 00

– og hør hvordan du får mere ud af dit DM-medlemskab. Vi er klar ved telefonerne mandag-torsdag kl. 10-16 samt fredag kl. 10-15.

Vidste du, at...

✓ **DM’s mentorprogram** er opbygget omkring et mentor/mentee-forløb og varer et år. Du og din mentor mødes typisk 6-7 gange, og derudover tilbyder DM løbende træningsseancer for jer begge. Vi matcher mentor og mentee kvalitativt. Det sikrer, at du først bliver sat sammen med en mentor, når vi vurderer, at der er potentiale for et udbytterigt samarbejde.

✓ **Mentorrelationen** er en ramme for faglig og personlig karriereudvikling for begge parter. Når vi matcher dig til en mentor, sikrer vi en tilpas grad af forskellighed mellem mentor og dig på flere faglige og personlige parametre. Det giver det største læringspotentiale og udbytte for begge parter.

Du kan læse mere om DM’s mentorprogram på dm.dk/mentorprogram
NB: Ansøgningsfrist 19. februar 2013.



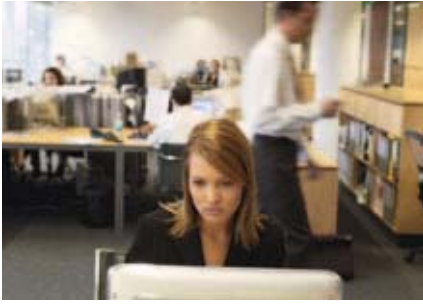
Karen Plenge, karrierekonsulent i DM:

Med DM’s mentorprogram kan du dele erfaringer og tale om emner, det ikke er oplagt at dele med kolleger. Som mentee handler det om at sætte dig og din karrierestrategi under lup, men forløbet er “give and take” for både mentee og mentor. Samtidig er det en god måde til at få udbytte af dit DM-medlemskab.

DM · Dansk Magisterforening

dm.dk/begavet

Et begavet medlemskab



ÅBNE KONTORMILJØER KOSTER MILLIARDER

Støjende kontorlandskaber gør folk trætte og demotiverede. Ifølge ny svensk forskning i en sådan grad, at svenske virksomheder årligt taber over to mia. kr. på grund af nedsat effektivitet og koncentrationsevne. Ifølge undersøgelsen nedsættes effektiviteten med op mod ti pct., hvis arbejdsopgaverne fordrer, at medarbejderne lærer og husker ny information.

STUDERENDE SKAL ANSÆTTE UNDERVISERE

Fremover vil de studerende blive inviteret med i ansættelsesudvalgene, når der skal ansættes lektorer og professorer på Københavns Universitet. Det sker blandt andet på baggrund af de studerendes eget ønske. De studerende er i forvejen med til at ansætte den øverste ledelse på universitetet, dvs. rektor, prorektor og dekaner.

“Et universitet som CBS er ikke tvangsindlagt til at synge lovsange om kapitalismens velsignelser. CBS skal ikke, som en knærefleks, kræve mere vækst og gøre vækst til vejen til paradiset”.

Sverre Raffnsøe, professor, og Ole Thyssen, professor, CBS, i Børsen.



Prisopgave om kommunal ledelse

Hvordan skal kommunerne ledes og styres i fremtiden? Kommunaldirektørforeningen i Danmark (KOMDIR) inviterer landets studerende, forskere og kommunale praktikere til at besvare en prisopgave, som har til formål at få et kvalificeret bud på de vigtigste udfordringer og løsninger i forhold til styring og ledelse i kommunerne. Læs mere om prisopgaven på www.komdir.dk



GRATIS KURSER I OPHAVSRET

Ophavsretten får større og større betydning i disse år. Det gælder ikke mindst for undervisere og forskere og deres tillidsrepræsentanter. Men hvad indebærer ophavsretten, og hvem har fx ophavsretten til værker skabt af ansatte? Disse og lignende spørgsmål vil blive behandlet i forbindelse med en række kurser, som UBVA – Udvalget til Beskyttelse af Videnskabeligt Arbejde – afholder i løbet af 2013. Kurserne er gratis.

Fleksjobreform en realitet

På trods af højlydte protester fra talrige handicap- og faglige organisationer valgte regeringen kort før jul at gennemføre fleksjobreformen. Reformen, som blev vedtaget sammen med Venstre, Konservative og Liberal Alliance, skal give en besparelse på førtidspension og fleksjob på 1,9 milliarder kroner.

De nye regler trådte i kraft ved årets begyndelse og betyder, at arbejdsgivere fremover ikke får tilskud til at betale løn til fleksjobbere, men at de udelukkende skal betale løn for den arbejdsindsats, som fleksjobberen yder. Reformen betyder, at mange fleksjobbere vil føle sig stavnsbundet til deres nuværende arbejde. Et jobskifte kan således koste akademikere i fleksjob helt op til mellem 10.000-12.000 tabte kroner om

måneden, som beskrevet i Magisterbladet tilbage i august måned.

DM's formand, Ingrid Stage, har også kritiseret reformen for at stavnsbinde fleksjobbere.

“Det bliver mere bekosteligt fremover at ansætte medarbejdere med det højeste vidensniveau i fleksjob. Der er udsigt til et enormt vidensspild som følge af reformen”, siger hun.

Arbejdsgiverne skal fremover ansætte en fleksjobber på et præcist timeantal, og ændrer dette sig undervejs, skal aftalen genforhandles, og tilskuddet vil stige eller falde. Det kan betyde en masse administrativt bøv – og at mange arbejdsgivere fremover helt fravælger ordningen, påpeger DM's socialrådgiver, Marianne Knudsen, som det

seneste år dagligt har været i kontakt med bekymrede fleksjobbere.

Fremover aftrappes tilskuddet til fleksjobberes løn med en modregningssats på 30 procent op til en løngrænse på 13.000 kroner inklusive pension om måneden. Når lønnen overstiger denne grænse, forhøjes modregningssatsen til 55 procent.

Det er jobcentret i den enkelte kommune, der skal fastlægge fleksjobberens arbejdssevne og fastlægge, hvor mange timer den enkelte kan arbejde. Denne vurdering vil herefter danne grundlag for fastsættelsen af løn og timeantal. En person kan desuden først ansættes i fleksjob på sin hidtidige arbejdsplads, når personen har arbejdet der i mindst 12 måneder. *me*

DO IT IN ENGLISH, BUT DO IT RIGHT!

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

Bøger, ph.d. afhandlinger, artikler, universitetsspecialer, rapporter, projektbeskrivelser, webtekster, ansøgninger, TORs, summaries, mm.

Hurtig service, højeste kvalitet, rimelige priser.

Mange kan oversætte. Jeg kan skrive.

Steven Sampson
e-mail: Sampson@Get2net.dk
Tlf.: 2074 1264

Kræftens Bekæmpelses Videnskabelige Udvalg

Støtte til eksperimentel, klinisk og epidemiologisk kræftforskning

Ansøgningsfrister:

Hoveduddelingen:

Fredag den 15. februar 2013 kl. 16.00

Ansøgningstyper:

Projektstøtte, herunder postdocstipendier

Andre uddelinger:

15. februar, 15. maj, 15. august og 15. november kl. 16.00

Ansøgningstyper:

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

Ansøgningskema:

Elektronisk ansøgningskema samt "Information om støttemuligheder og formkrav" finder du på vores hjemmeside www.cancer.dk under "Forskning" – "Støtte til forskning".

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Christina Koefoed-Hansen på cckh@cancer.dk eller 3525 7259.

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen





LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING
 – en del af LB Forsikring

VI SÆNKER PRISEN PÅ BILFORSIKRING

Færre skader

- billigere bilforsikring

Medlemmerne i Lærerstandens Brandforsikring har passet rigtig godt på deres biler, og det har givet færre skader.

Derfor sænker vi prisen på alle bilforsikringer med et samlet beløb på 100 mio. kr. i 2013.

Se hvad din bilforsikring kommer til at koste på www.lb.dk under "Mit LB"

Bestil et tilbud

Er du blevet nysgerrig på, om du kan få en attraktiv bilforsikring hos Lærerstandens Brandforsikring?

Kontakt os på 33 11 77 55 eller beregn selv din pris og bestil tilbud på www.lb.dk

Ny elitebilstordning for dig over 30 år

Er du over 30 år, bliver du automatisk elitebilist i Lærerstandens Brandforsikring, hvis du opfylder vores krav.

Læs mere om ordningen på www.lb.dk



POUL ERIK TINDBÆK

Poul Erik Tindbæk er 66 år, gift og far til fire og har en ph.d. i voksendannelse.

I de sidste 25 år ansat som projektleder i Aarhus Kommune, hvor han bl.a. har beskæftiget sig med brobyggeri mellem ledige akademikere og erhvervsliv, internationalt arbejde, integration af indvandrere og senest udviklingen af workshops for seniorer, der nærmer sig den sidste arbejdsdag. For sidstnævnte modtog han for nylig en EU-pris inden for kategorien Social Entrepreneurship.

Der var engang, for måske bare en generation siden, hvor mange stillede cyklen i skuret som 60-årige, fordi de var blevet for gamle til “den slags”. Og hvor mange ligeledes følte, at både intellektet og helbredet begyndte at svigte, omtrent samtidig med at de forlod arbejdsmarkedet. Rollatoren, søbemanden og en plads på plejehjemmet ventede lige om hjørnet.

Sådan er det ikke længere.

Det var den nu afdøde britiske historiker Peter Laslett, der midt i 90'erne i bogen “A Fresh Map of Life” første gang skelnede mellem den tredje alder, hvor du er selvhjulpne og uafhængig, og den fjerde alder med svigtende helbred og stigende afhængighed. Peter Laslett beskrev i bogen den tredje alder som kulminationen i livet. Den store erfaring og livsklogskab topper på mange måder i netop de år, hvor flest mennesker holder op med at arbejde. For samfundets og den enkeltes skyld burde vi blive langt bedre til

at udnytte de enorme ressourcer, som findes blandt seniorer i den tredje alder, der aldrig har været så raske og veluddannede som nu, mente Laslett.

Det er blandt andet Lasletts tanker, som Poul-Erik Tindbæk bygger på i de workshops, han siden 2008 har udviklet i regi af Aarhus Kommune. Forløbet, der skal hjælpe tømre, sosu-assistent, undervisere og akademikere fra både private virksomheder og offentlige institutioner til at tackle udfordringerne i den tredje alder. I dag, 400 kursister senere, kan han konstatere, at afklaringsforløb for medarbejdere på vej mod den sidste arbejdsdag ofte giver nogle overraskende udfald.

“38 procent af mine kursister beslutter at blive længere tid i jobbet, måske på nedsat tid eller med andre opgaver. Alene det at få luftet sine tanker og diskuteret sin mulige tilbagetrækning giver mange et mere nuanceret billede af, hvad de egentlig ønsker og, ikke mindst, hvordan de oplever deres

En tænkepause før seniortilværelsen

Overgangen fra arbejdsliv til otium er den sværeste i mange menneskers liv, selv om den mentale og fysiske svækkelse oftest først kommer langt senere. Men man kan gøre meget for at forberede sig, mener projektleder i Aarhus Kommune Poul-Erik Tindbæk. Han har indtil nu haft 400 seniorer med kurs mod sidste arbejdsdag på kursus i “Den tredje karriere”.

EU-kommissær László Andor (th.) overrækker EU-prisen inden for kategorien Social Entrepreneurship til Poul-Erik Tindbæk, projektleder i Aarhus Kommune.

egen aldringsproces. En tænkepause på et par dage kan betyde, at deres planer ændrer sig fuldstændigt, blot fordi de får en chance for at lette låget med en samtale, der ikke har været plads til før”, forklarer Poul-Erik Tindbæk.

Kurs mod plejehjemmet

Mange starter på kurset “En tredje karriere” med et billede på nethinden af, at de nærmest har direkte kurs mod plejehjemmet. Selv om den opfattelse, ikke mindst blandt de højtuddannede, som nævnt er under ganske langsom forandring, så ligger der hos mange en mere eller mindre ubevidst opfattelse af, at de er svækkede, alene fordi de har nået en vis alder, har Poul-Erik Tindbæk erfaret.

“Og den opfattelse har stor indflydelse på vores beslutning om, hvornår vi bør trække os tilbage. Derfor er det en rigtig god idé at indføre en grundig tænkepause for folk på vej mod det, de forventer skal være deres sidste ar-

bejdsdag”, mener Poul-Erik Tindbæk.

“Mange, og det gælder både p-vagter, akademikere og direktører, ændrer simpelthen beslutning, hvis de får mulighed til at tænke sig om og diskutere deres muligheder. Det kan føre til et gennembrud i deres oplevelse af, hvordan de egentlig har det fysisk og mentalt, og det er selvfølgelig for alle parter en fordel, hvis det er de rette motiver, der ligger bag den beslutning, folk træffer, både hvis det ender med en tilbagetrækning, eller man snupper nogle ekstra år på arbejdspladsen”.

I november måned modtog Poul-Erik Tindbæk en pris for sit arbejde med det, der i EU-jargon hedder “aktiv aldring og solidaritet mellem generationerne”. Det var en undren, der satte den aarhusianske projektmager i gang med at udvikle de kurser for seniorer, der kastede prisen af sig.

“I takt med at jeg selv nærmede mig de 60, gik det op for mig, at ingen – hverken arbejdspladserne eller fagfor-

“Alene det at få luftet sine tanker og diskuteret sin mulige tilbagetrækning giver mange et mere nuanceret billede af, hvad de egentlig ønsker og, ikke mindst, hvordan de oplever deres egen aldringsproces”.

>>

“Når den første forelskelse over den nyvundne frihed har lagt sig, er tilværelsen uden job et chok for mange seniorer, fordi de ikke har brugt tid på at overveje, hvad der betyder noget for dem, og hvordan tilværelsen efter arbejdslivet skal udfolde sig”.

» eningerne eller det offentlige – laver afklaringsforløb forud for en af de vanskeligste og største udfordringer i vores liv, nemlig et farvel til arbejdslivet”, forklarer han.

“Når den første forelskelse over den nyvundne frihed har lagt sig, er tilværelsen uden job et chok for mange seniorer, fordi de ikke har brugt tid på at overveje, hvad der betyder noget for dem, og hvordan tilværelsen efter arbejdslivet skal udfolde sig. Som nævnt ligger der for rigtig mange en ganske lang årrække foran dem, hvor de mentalt og erfaringsmæssigt er på toppen. Den periode forlænges hele tiden, og især akademikere har dyrket motion, fået sund kost og ført en fornuftig livsstil i en grad, så de udsætter deres fysiske og mentale svækkelse betydeligt”, siger Poul-Erik Tindbæk.

Vær forberedt

I USA har man længe opereret med begrebet “encore careers”, altså en tredje karriere efter arbejdslivet, og det er heller ikke så ualmindeligt som herhjemme, at folk over 50 går i gang med en helt ny uddannelse.

“Den høje arbejdsløshed betyder, at mange seniorer føler, at de bør overlade scenen til de unge arbejdsløse, selv om de føler sig fuldstændigt friske. Men adskillige undersøgelser, som også bygger på danske data, viser, at der kun er konkurrence mellem unge og ældre på arbejdsmarkedet om 10 procent af de job, der bliver slået op. Den tredje karriere behøver imidlertid heller ikke nødvendigvis at være et lønnet job dér, hvor man hele tiden har arbejdet. Det kan også være, at man gør noget nyt eller stiller sig til

rådighed for frivilligsektoren. Det har 44 procent af mine kursister fx valgt at gøre”, pointerer den aarhusianske projektleder.

Uanset om det er dage med børnebørnene, en tjans som lektiehjælp eller besøgsven eller et arbejdsliv, der rækker nogle ekstra år ud i fremtiden, så er pointen, at man skal være forberedt på det, der kommer.

“Min generation har en fået en livsbonus på i gennemsnit 20-25 år. Den livsbonus vil vokse for de kommende generationer. Og når næsten 80 procent af alle danskere samtidig oplever, at deres arbejde giver livet mening, så er det på tide, og desuden samfundsøkonomisk bydende nødvendigt, at den tredje alder ikke bliver en dvaletilstand for dem, der endnu har masser at byde på”, pointerer Poul-Erik Tindbæk. <<

Hvad
skal du
overveje,
før du
siger
farvel til
jobbet?

SKAF DIG ET NYT NETVÆRK

Få et netværk til afløsning for det netværk, du havde på din arbejdsplads. Det nye netværk kan være af social karakter, ligge i frivilligsektoren eller i familien. Det vigtigste er, at meningen med livet defineres på ny. Undersøgelser viser, at det kan gå ud over din sundhed, hvis du ikke finder en erstatning for din mistede arbejdsidentitet, især hvis du er en mand.

LAV EN LISTE OVER 10 TING, DU HAR GJORT OG HAFT DET GODT MED

Hvad er du god til? Hvad vil du bruge dine kompetencer til? Hvilke 10 ting har du gjort i dit liv, som du havde det bedst med, og hvor du glemte tid og sted? Tænk dig om, lav en liste, du kan blive inspireret af i udformningen af din egen tredje karriere.

TAL MED NOGEN

Arbejdspladserne tager sjældent ansvar for at guide de seniorer videre, som er på vej ud af arbejdsmarkedet. Derfor er det vigtigt, at du selv opsøger personer, du kan tale med. Ikke primært bankmænd eller pensionseksperter, men nogen, der kan coache, når det gælder nye muligheder, forandringsprocesser og indhold.

HOLD DIG FRISK

Svækkelse kommer ikke automatisk med alder, den kommer af dårlig form. Og bevægelsesfriheden er måske den vigtigste frihed, du har.

Kilde: Poul Erik Tindbæk

Vi vil gerne høre din mening ...



På generalforsamlingerne i april 2013 præsenterer vi en ny strategi og forslag til formålsbestemmelse for pensionskasserne.

Som led i forarbejdet vil vi gerne høre din mening. Derfor holder vi dialogmøder over hele landet i februar.

Før og efter dialogmøderne har du mulighed for at få personlig rådgivning om din pension.

Tilmeld dig på www.unipension.dk/dialog

“Jeg siger altid ja til en opgave. Før havde jeg brug for pengene. I dag tænker jeg også på, at et nej kan blive kædet sammen med min alder, så jeg ikke bliver spurgt igen”.

Bente Scavenius, 68 år.

Mag.art. i kunsthistorie fra Københavns Universitet i 1981. Arbejder som selvstændig kunstkritiker og forfatter.

ARBEJDSLIV

Bente Scavenius arbejdede allerede under studietiden som kunstkritiker. Hendes første bog, “Fremsyn – snæversyn”, udkom i 1983, kun to år efter at magistergraden var i hus. Da havde Bente Scavenius med egne ord “fået smag for friheden”, og hun har livet igennem ernæret sig som freelance kunstkritiker, forfatter, foredragsholder, kurator og som medlem af en lang række bestyrelser. Hun har forfattet eller redigeret 17 bøger, den seneste “Liselund – Den fortryllede have på Møn”. Bente Scavenius er blandt andet formand for Oluf Høst Museet og for Kunstforeningen Gl. Strands Venner og medlem af Ludvig og Sara Elsass Fond og Topdanmark Fonden. Hendes kunstfaglige indsigt og fremragende formidlingsevne har udløst talrige priser og udmærkelser, blandt andre N.L. Høyen-medaljen og Rosenkjærprisen.

Du har ret til folkepension, men vil hellere arbejde. Hvad skyldes det?

“Arbejdet er omdrejningspunkt for hele min faglige identitet. Hvorfor skulle jeg stoppe? Jeg er jo ikke syg eller nedslidt eller mærket af et hårdt arbejdsliv. For mig er der ingen forskel på før og efter 65 år. Jeg arbejder på samme måde, som jeg plejer, og jeg tjener det samme, som jeg plejer, måske endda lidt mere, fordi jeg ikke har tid til at skrive bøger og i stedet holder mange foredrag. Kunst, kunsthistorie, kunstkritik og kunstformidling fylder hele mit arbejdsliv, og jeg ville blive ulykkelig, hvis jeg ikke kunne arbejde. Jeg føler ikke selv, at alderen trykker, selv om jeg nok er blevet mere bevidst om, at de spidsbelastninger, som jeg tror de fleste freelancere oplever, ikke nødvendigvis er nogle, man kan blive ved med at holde til. Jeg ser alle danske udstillinger og siger ja til alle invitationer, også fra udlandet. Jeg holder flere foredrag end nogensinde før, og jeg har mange møder i forbindelse med mit arbejde i forskellige bestyrelser. Jeg er ofte bagud med afleveringer, fordi der på godt og ondt opstår nye muligheder. Typisk har jeg i god tid sagt ja til en masse opgaver, som giver smør på brødet, og når der så kommer et sjovt og overraskende tilbud, siger jeg også ja. I perioder oplever jeg et meget stort arbejdspress, fordi jeg har enten ikke har evnet eller ikke har haft mulighed for at disponere min tid mellem opgaver og møder og rejser

og foredrag. Af og til tænker jeg da: “Gad vide, om man kan blive ved med at holde til det pres”, men tanken plager mig ikke synderligt. Jeg er begyndt at sige nej til opgaver, men det skyldes ikke alderen, men at det økonomiske pres er blevet mindre med årene. I dag vil jeg ikke rejse til Jylland og holde foredrag for 1.700 kroner. Ellers siger jeg ja til næsten alt. Ikke alt behøver at give penge, men så skal det have andre potentialer, for eksempel at man kan udvide sit netværk eller blive klogere eller opleve noget nyt og interessant. På det seneste har et ekstra motiv til at sige ja sneget sig ind. I dag tænker jeg også på, at et nej kan blive kædet sammen med min alder, så jeg ikke bliver spurgt igen”.

Hvad siger dine omgivelser?

“Min mand er skuespiller og freelancer. Han er lige så opslugt af sit arbejde, som jeg selv er, og han vil heller ikke holde op. Med venner og veninder er det sådan, at de, der er gået på pension, let glider ud af mit synsfelt, desværre. Når man ikke mødes i forbindelse med arbejdet, kræver det en ekstra indsats at ses. Man skal arrangere en pigefrokost for eksempel. Som mit arbejdsliv ser ud lige nu, må jeg erkende, at jeg ikke har tiden til det. Heldigvis er mange af mine veninder også fagfæller og yngre end mig. Dem ser jeg tit. Vi taler ofte om kunst og sjældent om alder”. <<

AKTUELT

Bente Scavenius har gennem flere sæsoner deltaget i programmet “Kunstquiz” på DR K. Hendes optræden i tv har øget efterspørgslen på hendes kunsthistoriske foredrag, så hun i dag arbejder mere end nogensinde.

Bente Scavenius



LIC – EN VERDEN AF MULIGHEDER

LIC Varehus

- LIC Varehuse har et kæmpe udvalg af alle de kendte mærkevarer inden for bolig og design kombineret med en verden af gourmet fødevarer: vin, kød, delikatesser, oste o.m.a. Vi sælger altid til faste lave priser, derfor er du sikker på at gøre et godt køb
- Har du spørgsmål til vores produkter, er vores dygtige og erfarne personale altid klar til at give gode råd om, hvordan kødet skal tilberedes eller hvilken vin, som passer til menuen. Så spørg os endelig til råds i varehuset.

Mastercard

- Med LIC MasterCard får du et kombineret rabat-, Q8 benzin- og internationalt kreditkort
- Giver adgang til 3.200 butikker hvor du kan opnå en rabat på helt op til 35%
- Op til 42 dages rentefri kredit
- Ingen årlige gebyrer

RABAT I
3.200
BUTIKKER



LIC Mobilic



DIT EGET
mobilselskab med
attraktive priser og
abonnementer på

- Mobil
- Mobilt bredbånd
- Bredbånd
- Telefoni



LIC Energi LIC gør selv noget for miljøet:

- Danmarks bedste klimaneutrale elprodukt
- Rabat på benzin og diesel
- Solceller er vedvarende energi som er klimavenlig



Bank

- Gratis MasterCard
- 5% i rente på din lønkonto
- Billån til en favorabel rente



LIC Webshop

- Find masser af spændende mærkevarer fra vores varehuse samt nye og spændende varer som kun fås via webshoppen
- Bestil når du har tid i ro og mag



Magistre udsætter deres otium

På kun fem år er den gennemsnitlige pensionsalder for MP Pensions medlemmer steget med 13 måneder. En overraskelse, at stigningen er så kraftig på et uroligt arbejdsmarked, vurderer ekspert.

Magistrene trods lavkonjunkturerne og bliver længere på arbejdsmarkedet.

En helt ny opgørelse, som MP Pension har lavet for Magisterbladet, viser, at den gennemsnitlige pensionsalder blandt pensionskassens medlemmer – 85.000 magistre, gymnasielærere og psykologer – på kun fem år er steget med 13 måneder.

I 2008 var pensionskassens medlemmer i gennemsnit 64 år og fire måneder gamle, når de gik på pension. I dag er de 65 år og fem måneder.

Stigningen i tilbagetrækningsalderen på i gennemsnit 2,6 måneder årligt overrasker Mona Larsen, der er seniorforsker ved SFI, Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, og ekspert i ældre på arbejdsmarkedet og tilbagetrækning.

“Der kommer flere og flere beskæftigede i gruppen af 60-64 årige, og det sker helt på tværs af den sløje samfundsøkonomi og de generelle beskæftigelsesmuligheder på arbejdsmarkedet. Selv om de højtuddannede altid er blevet længere på arbejdsmarkedet end andre grupper, så tyder noget på, at alder alene bliver stadig mindre stigmatiserende”, forklarer Mona Larsen.

Forskerne ved ikke, om den stigende beskæftigelse blandt personer over 60 år kan tilskrives et højere uddannelsesniveau, et forbedret helbred, lovændringer, der er foretaget for at få denne gruppe til at blive længere tid på arbejdsmarkedet, eller noget helt fjerde, forklarer Mona Larsen. Men hun er imidlertid overbevist om, at tendensen vil blive yderligere forstærket de kommende år.

“Jo flere seniorer, der bliver ved med at arbejde, jo mere accepteret bliver det, og så trækker seniorerne hinanden med. Selvfølgelig er der nogle, der føler sig udbrændte og nedslidte, men der er samtidig givetvis flere end tidligere, der føler, at de er på højden af deres ydeevne, i årene efter at de er

fyldt 60. De vil fortsætte med at arbejde, også efter at have passeret både efterløns- og pensionsalder. Mange vil gøre det af lyst, og nogle vil gøre det, fordi det er økonomisk nødvendigt for dem”, vurderer Mona Larsen.

Ingen særbehandling til seniorer

Tal fra atp viser, at den stigende pensionsalder blandt de højtuddannede svarer nogenlunde til den stigende levealder i samme befolkningsgruppe. Måske derfor er virksomhederne i stor stil begyndt at efterspørge viden om, hvordan man ansætter og fastholder ældre medarbejdere. Det oplever fx Henning Kirk, der er dr.med. og aldringsforsker. Men træerne vokser ikke ind i himlen, pointerer han.

“Store dele af samfundet er fortsat ungdomsfikseret, og mange ældre møder en betonblok af fordomme. Fx skal kørekortet fornyes jævnligt, fra man er 70, selvom der intet belæg er i statistikkerne for, at bilister i den alder kører dårligt. EU vedtog for nylig et direktiv for at sætte en stopper for aldersdiskrimination, fx i forbindelse med afskedigelsesrunder. Det påvirker os alle, hvad vi ser og hører, og tanke-sættet er stadig en forhindring. Raske,

rørige, vidende og superkompetente mennesker i 60+-alderen føler ofte, at de må vige pladsen, selv om de nødt vil”, forklarer Henning Kirk.

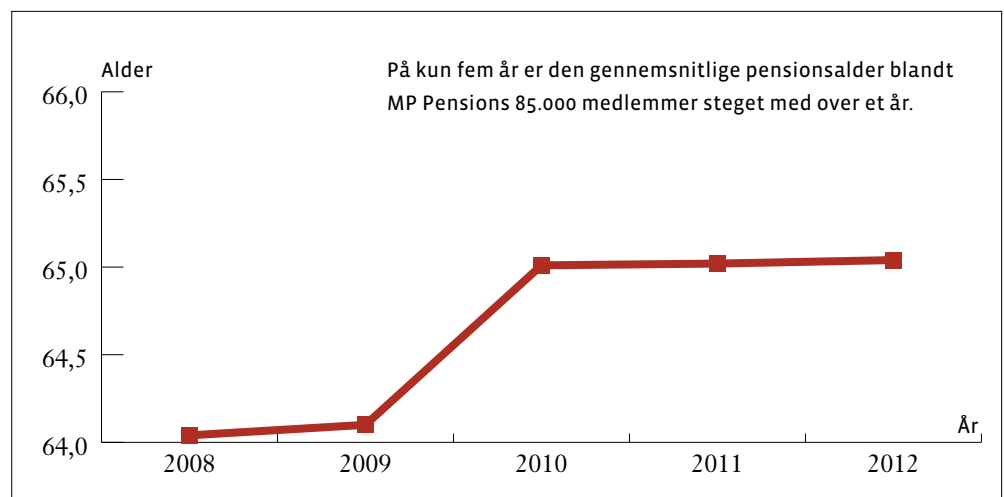
Mona Larsen fra SFI er enig med Henning Kirk.

“Seniorerne har næppe lyst til at blive, hvis de ikke er ønskede. Og det er dybt skadeligt for en ellers positiv udvikling, hvis det systematisk er senio-

“Selv om de højtuddannede altid er blevet længere på arbejdsmarkedet end andre grupper, så tyder noget på, at alder alene bliver stadig mindre stigmatiserende”.

Mona Larsen, forsker ved SFI og ekspert i ældre på arbejdsmarkedet

rerne, der ryger først ved afskedigelser. Seniorerne skal ikke have særbehandling, men de skal behandles på lige fod med alle andre medarbejdere. Det er således vigtigt, at ledelsen på arbejdspladserne velvilligt møder folk, dér hvor de er – uanset alder”, understreger Mona Larsen. <<



“Jeg er enig med Knud Rasmussen: Den, der raster, ruster. Det er meget sjovere at køre for fuld kraft og have et universitet i ryggen”.

Frands Mortensen, 70 år.

Mag.art. fra Aarhus Universitet i 1971 med speciale i nyere dansk sprog. Professor i Medievidenskab på Institut for Æstetik og Kommunikation, Aarhus Universitet.

ARBEJDSLIV

Frands Mortensen blev i 1971 ansat som lektor ved Institut for Nordisk, hvor han udviklede forskningen i medievidenskab. I 1986 var han med til at oprette Institut for Informati- on- og Medievidenskab, og i 1996 blev han professor. Som medlem af Mediekommissionen og Medieud- valget har Frands Mortensen været med til at formulere dansk medie- politik, og han har bidraget med ud- redninger for Nordisk Ministerråd, Europarådet og EU-Kommissionen. Han har desuden skrevet 13 bøger og over 100 artikler om forskellige emner inden for massekommuni- kation, blandt andet om Radioavisens sprog, tv-mediets æstetik, vilkå- rene for kabel- og satellit-tv, DR's betydning og TV 2 og EU's regler for statsstøtte. Som førende ekspert i medier og mediepolitik optræ- der Frands Mortensen ofte selv i de medier, der er centrum i hans arbejds- liv.

Du har ret til folkepension, men vil hel- le- re arbejde. Hvad skyldes det?

“Mit arbejde er stadig sjovt. Jeg kan slet ikke se, hvorfor jeg skulle hol- de op, bare fordi jeg runder et be- stemt antal år. Heldigvis bliver vi ikke kylet ud af universitetet mere, så snart vi fylder 70 år. De seneste fem år har doktorafhandlingen fyldt me- get i mit arbejds- liv, og jeg er spændt på, om jeg får lov til at forsvare den, og hvordan det vil gå. Desuden er der bøger, jeg endnu ikke har skre- vet. Mine arbejdsredskaber ville bli- ve meget dårligere, hvis jeg sag- de mit job op og blev hobbyforsker. I dag har jeg adgang til arkiver, po- litikere, embedsmænd, konferencer osv. Hvis jeg blev pensionist, ville de døre lukke sig meget hurtigt. Og forskning er kernen i mit arbejds- liv og i min opfattelse af min opgave. Jeg kunne sikkert have fået et in- teressant og mere vellønnet job i en privat virksomhed, men jeg foretræk- ker friheden til selv at definere, plan- lægge og udføre arbejdet. Desuden har omgivelserne større tillid til, at man er uafhængig, når man kommer fra et universitet. Ens ord har mere vægt, og man har større indflydel- se. Så jeg har slet ikke lyst til at hol- de op. Jeg har stor frihed til at tilret- telægge mit arbejde, og jeg har meget få sure pligter. Min alder mærker jeg mest i form af erfaring. Man bevæ- ger sig mere roligt ud på nye områ-

der og også på farlige områder. Jeg har nok aldrig været forsigtig af na- tur, hverken som forsker eller medie- person, og jeg bevægede mig også ud i risikable projekter som yngre. Men i dag er jeg mere bevidst om det og også bevidst om, at jeg ikke behøver at gøre karriere og ikke behøver at forsvare mig. Jeg er enig med Knud Rasmussen: Den, der raster, ruster. Det er meget sjovere at køre for fuld kraft og have et universitet i ryggen. Så længe jeg kan udføre mit arbejde ordentligt, bliver jeg ved”.

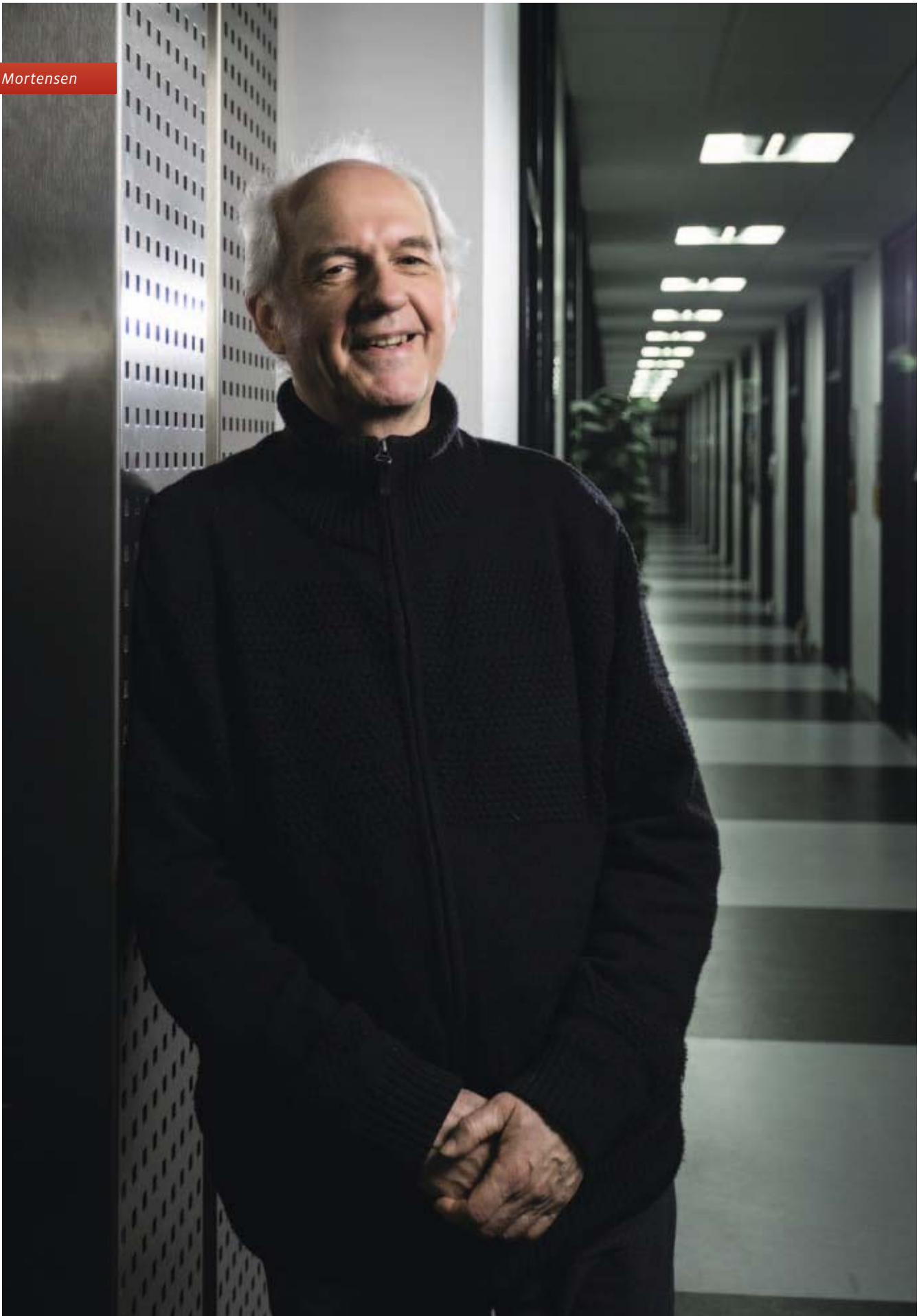
Hvad siger dine omgivelser?

“Jeg oplever ingen diskrimination fra mine kolleger, men jeg har jævnald- rende venner, hvoraf mange er gået på pension. De spørger af og til, om jeg snart holder op, eller om jeg har lagt planer for, hvornår jeg holder op. Men jeg har ikke lyst til at undvære mit ar- bejde eller udføre det på reducere- de vilkår. Pensionistlivet frister mig ikke”. <<

AKTUELT

Frands Mortensen kan muligvis krone sin karriere med endnu en titel på sit akademiske cv. Lige inden sin 70-års-fødselsdag indle- verede Frands Mortensen sin doktorafhandling, der efter planen bliver forsvaret dette efterår. Emnet er EU, statsstøtte og TV 2's fejlslagne salg.

Frands Mortensen



65-årige smides fortsat ud af a-kassen

Når danske lønmodtagere når folkepensionsalderen, smides de automatisk ud af a-kassen. Sådan har det været i årevis, og sådan vedbliver det nu at være. Loven har ellers været skarpt kritiseret af både Ældre Sagen, faglige organisationer og a-kasser, som Magisterbladet også tidligere har beskrevet. Loven fik Ældre Sagen til at lægge sag an mod Beskæftigelsesministeriet for aldersdiskrimination, men i oktober måned 2012 gav Østre Landsret regeringen medhold i, at der ikke er tale om aldersdiskrimination. Danske lønmodtagere kan derfor fortsat automatisk smides ud af a-kassen, den dag de er berettiget til folkepension.

Magisterbladet skrev om loven helt tilbage i 2009, hvor blandt andre formand i Magistrenes A-kasse Frederik Dehlholm kaldte loven for diskriminerende. Blandt flere partier på Christiansborg var der ellers sidste år for-

ståelse for kritikken mod loven. Både Socialdemokraterne, SF og Venstre meldte ud, at reglerne strider mod tankegangen om, at danskerne skal fortsætte længere på arbejdsmarkedet. Og flere velfærdseksperter talte desuden for, at loven burde laves om.

“Det er en mærkelig lov. Når man ikke er dækket af en a-kasse og derigennem er sikret dagpenge længere, er det risikofyldt at blive fyret. Der er al mulig god grund til at ophæve den lov, hvis danskerne skal have et incitament til at fortsætte med at arbejde, selv om de kan gå på pension”, sagde arbejdsmarkedsforsker på Aalborg Universitet Flemming Ibsen.

Formand for Ældre Sagen Bjarne Hastrup undrer sig meget over, at politikerne vil have, at danskerne skal blive længere på arbejdsmarkedet, samtidig med at seniorerne bliver smidt ud af a-kassen, når de kan modtage folkepension.

“Dommen er så ærgerlig for det danske arbejdsmarked. Det er signalforvirring af værste skuffe. Samfundet har brug for, at de ældre bidrager længere på arbejdsmarkedet. Men arbejdsløshedsforsikringen stopper på klokkeslæt”, siger Bjarne Hastrup om Østre Landsrets afgørelse.

Ifølge Danmarks Statistik var der i 2011 knap 97.000 danskere over 65 år, som var beskæftiget. Den gruppe er i øvrigt vokset med 50 procent de seneste 10 år. *me*



Virksomheder køber kurser om seniorer

Ældre Sagen oplever en voldsom vækst i efterspørgslen efter kurser og foredrag om seniorer på arbejdspladsen. Køberne er danske virksomheder, der ønsker at holde fast i deres ældre medarbejdere.

Et af kurserne hedder “Senkarriere med potentiale – få større udbytte af dine seniormedarbejdere”. I 2011 var Ældre Sagen ude med foredraget 50 gange. I 2012 var tallet steget til 75. Og selv om år 2013 endnu er ungt, er der allerede tæt på 75 bestillinger.

“Vi oplever et gennembrud. Især store virksomheder med en social profil efterspørger foredrag og kurser om og til seniorer”, fortæller Bent Mathiasen, der er seniorkonsulent og kursuskoordinator i Ældre Sagen.

“Ledelsernes hovedmotiv er at fastholde ældre medarbejdere, fordi de repræsenterer viden og overblik. De ældre kender systemerne, kunderne og huset. De har erfaring og rutine, og de er typisk stærke på struktur og sammenhæng”, siger Bent Mathiasen.

Seniorforedragene handler om at planlægge de sidste år på arbejdsmarkedet.

“Både for ledelser og medarbejdere gælder det om at se muligheder i stedet for begrænsninger. Kodeordet er dialog. Hvis en ledelse lytter til ældre medarbejders behov og ønsker til deres nye livsfase, kan virksomheden bevare dem som en værdifuld og engageret arbejdskraft”. *la*

FARVEL TIL 70-ÅRSGRÆNSE

I princippet kan de fleste medarbejdere i stat, regioner og kommuner blive i deres job, lige så længe som det passer deres arbejdsgivere og dem selv.


I sommeren 2008 afskaffede staten den pligtige afgangsalder på 70 år for tjenestemænd. Samme år blev de offentlige overenskomster på statens, regionernes og kommunernes område udvidet til også at dække medarbejdere på 70 år og derover.

Vil en offentlig arbejdsgiver i dag fyre en ældre medarbejder, skal begrundelsen være saglig og handle om medarbejderens evner og kompetencer og jobbet indhold.

Nogle faggrupper er fortsat underlagt aldersgrænser. Det gælder for eksempel grupper af ansatte ved domstole, folkekirke, politi, kriminalforsorg og forsvar. *la*

Altid klar med en løsning ...

Personlig rådgivning
når det passer dig
- også på din
arbejdsplads



Fleksible
pensionsdækninger
tilpasset dine behov

Tryghed
til dig og din
familie

“Men det ville ikke fungere, hvis jeg ikke havde energien til det og glæden ved det. Jeg kunne godt være gået ned i tid, men det føler jeg ikke behov for”.

Anemette Christensen, 68 år.
Konsulent i Afdelingen for planlægning og byggeri, Aarhus Kommune. Cand.mag. fra Aarhus Universitet i 1976 med hovedfag i historie og bifag i middelalderarkæologi.

ARBEJDSLIV

Anemette Christensens karriere har formet sig som en lang række af kortere eller længere projektansættelser. Hun har hen ad vejen beskæftiget sig med fx et stort projekt om byer i middelalderen til optegnelser af len og af Danmarks kirker, et forskningsprojekt om folkeviser for Københavns Universitet samt arkivararbejde for Rigsarkivet. En kort projektansættelse i 1996 førte i 2001 til, at hun fik sin første faste stilling som projektmedarbejder på Stadsarkitektens kontor i Aarhus, nu Afdelingen for planlægning og byggeri.

Du har ret til folkepension, men vil hellere arbejde. Hvad skyldes det?

Når jeg stadig arbejder, er det både af lyst og af nød.

Først og fremmest er jeg utrolig glad for mine arbejdsopgaver og mine kolleger. Jeg passer kontorets blæk-spruttefunktion, telefoner samt besvarelser af breve og mails, men jeg får samtidig lov til at bruge min faglighed som historiker, fx søgning i arkiver. Det er vigtigt for mig. Når man som jeg har oplevet at blive kandidat i historie og middelalderarkæologi på et tidspunkt, hvor der var oliekrise og absolut ingen job at søge inden for mit felt, så bliver man særligt taknemmelig for at have et arbejde, hvor man kan bruge sine kompetencer. Mine studiekammerater og jeg har jo alle været tvunget til at kigge langt ud over vores faglige grænser efter beskæftigelse. Selv var jeg på et tidspunkt ansat på et forsorghjem, der tog sig af udstødte alkohol- og narkoafhængige. Jeg skulle undersøge mulighederne for at sluse så mange af dem som muligt ud på arbejdsmarkedet.

Når jeg også arbejder lidt af nød, er det på grund af min økonomi. Mit arbejdsliv har bestået af den ene løse

ansættelse efter den anden, indimellem også af perioder uden job. Det var en ikke uvæsentlig lettelse, da jeg via mit første faste job i 2001 også fik en pensionsopsparing, men jeg har ikke nået at spare ordentligt op til min alderdom, og det er da også en faktor, der motiverer mig til at blive ved med at arbejde. Men det ville ikke fungere, hvis jeg ikke havde energien til det og glæden ved det. Jeg kunne godt være gået ned i tid, men det føler jeg ikke behov for. Jeg har for længst overladt til de unge at ligge på knæ og grave i jorden, så det er jo ikke et fysisk krævende arbejde, jeg har i dag. Desuden føler jeg, at jeg har masser af tid ved siden af mit arbejde til at passe mine andre interesser.

Hvad siger dine omgivelser?

De fleste af mine jævnaldrende er for længst holdt op med at arbejde, og de skubber lidt til mig nogle gange og siger: Glæd dig! Fra min arbejdsgiver og mine kolleger kommer der hverken hints om min høje alder eller opfordringer til at overlade pladsen til yngre kræfter. Det er min klare opfattelse, at så længe der ikke kan sættes en finger på min arbejdsindsats, så er aldersspørgsmålet irrelevant. <<

AKTUELT

Anemette Christensen arbejder på fuld tid. Hendes opgaveportefølje er formidling i alle afskygninger, herunder opsætning af PowerPoints til brug ved foredrag, hjemmesideopdateringer om bygninger og byggerier i Aarhus og arkivararbejde for kontoret.

Anemette Christensen



Hotel Haraldskær, Vejle.
Kl. 9.05

Kampagnepris gældende t.o.m. 31.3.13:

Dagsmøde fra 449 kr.
Mødedøgn fra 1.399 kr.
Bookingkode: Velkommen2013

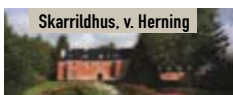
Mens I gennemgår agendaen, røger vi kulmulen til frokosten.

Året rundt arbejder vores køkkener for at få mest muligt ud af sæsonens friske råvarer. Vi sylter, henkoger, salter, bager og røger selv, og vi tager os tid til at fremstille specialiteter fra bunden.

Læs mere om gastronomien til jeres konference på sinatur.dk.

En kæde af
6 hoteller de
smukkeste steder
i Danmark.

SINATUR[®]
Det naturlige ophold



Skarrildhus, v. Herning

Hotel Skarrildhus T/ 9719 6233



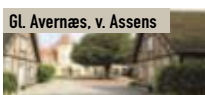
Haraldskær, v. Vejle

Hotel Haraldskær T/ 7649 6000



Sixtus, Middelfart

Hotel Sixtus T/ 6441 1999



Gl. Avernæs, v. Assens

Hotel Gl. Avernæs T/ 6373 7373



Storebælt, Nyborg

GENÅBNER 2. APRIL 2013 - ET HELT NYT HOTEL

Hotel Storebælt T/ 6531 4002



Frederiksdal, v. Lyngby

Hotel Frederiksdal T/ 4585 4333



“Hvis man gennem lovgivning vil beskytte ældre medarbejdere mod fyring, bør man indføre omvendt bevisbyrde og hæve niveauet for godtgørelser – som minimum til niveauet for usaglige afskedigelser af gravide”.

Soon-Ah Sigsgaard, advokat og forhandlingsleder i DM

Ældre står svagt i fyringssager

Ældre medarbejdere er dårligt beskyttet af lovgivning, hvis de bliver fyret på grund af alder.

Lovens ord er klare: Medarbejdere må ikke forskelsbehandles. Ældre medarbejdere skal hverken have bedre eller dårligere vilkår end deres yngre kolleger. Det gælder ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse og med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Alligevel er lovens beskyttelse af seniorer ret svag, vurderer man i DM.

“Hvis man gennem lovgivning vil beskytte ældre medarbejdere mod fyring, bør man indføre omvendt bevisbyrde og hæve niveauet for godtgørelser – som minimum til niveauet for usaglige afskedigelser af gravide”, siger DM’s advokat Soon-Ah Sigsgaard.

Delt bevisbyrde

I sager om fyrede gravide kræver loven omvendt bevisbyrde. Arbejdsgiveren skal bevise, at fyringen ikke har noget med graviditeten at gøre. I sager om

fyrede seniorer kræver loven kun delt bevisbyrde.

“Det betyder, at den krænkede part, altså den afskedigede, skal sandsynliggøre, at alder har spillet en rolle ved fyringen. Først derefter skal arbejdsgiveren bevise, at det ikke passer. Inden en sag om aldersdiskrimination overhovedet kommer i gang, skal man kunne pege på faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at alder er årsag til afskedigelsen. Det er svært, fordi arbejdsgiveren typisk angiver alle mulige andre grunde end alder, og fordi de oplysninger, man skal bruge til at overbevise om det modsatte, ofte kun ligger et eneste sted, nemlig hos arbejdsgiveren”, påpeger DM’s advokat.

Små godtgørelser

Størst er chancerne under store sparerunder, hvor statistik kan påvise, at uforholdsmæssigt mange ældre bli-

ver afskediget. Det skete for eksempel under fyringsrunder i DR, SKAT og SAS. Senest har forårets afskedigelser i ministerier og styrelser især ramt ældre DM-medlemmer. En tredjedel af de afskedigede er over 55 år, selv om gruppen kun udgør cirka en sjettedel af de ansatte i offentlig administration.

“Kan man påvise, at ældre medarbejdere bærer en uforholdsmæssig stor byrde i sparerunder, kan man bygge en sag op. Også her kan billedet dog let blive mudret, fordi store fyringsrunder indledes med frivillige fratrædelser, hvor ældre måske er mere tilbøjelige end unge til at sige ja tak, fordi de måske kun har få år til pensionen eller kan gå på efterløn, eller fordi de tror, at de bliver fyret alligevel og så hellere vil indgå en aftale med arbejdsgiveren”, siger DM-advokat Soon-Ah Sigsgaard.

De gange, hvor det lykkes for en fagforening at vinde en sag om usaglig afskedigelse af en ældre medarbejder, er godtgørelserne ikke store.

“Typisk vil godtgørelserne til ældre være mindre end ved usaglige fyringer af gravide. Det virker ikke rimeligt. Bliver man fyret som 58-årig, er faren for, at man helt må forlade arbejdsmarkedet og dermed mister mange års indtægt, noget større, end hvis man er 28 år. Derfor bør man hæve niveauet for godtgørelser til usagligt afskedigede seniorer”. <<

DET SIGER LOVEN

En medarbejder må ikke diskrimineres på grund af sin alder. Forbuddet indgår i “lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet”

Kapitel 1, § 1: “Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse”.

Kapitel 2, § 2: “En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår”.

“Min far gik på pension fra den ene dag til den anden. Det var en stor omvæltning for både ham og min mor. Jeg besluttede at gøre det anderledes”.

Jens Olesen, 66 år.
Programmedarbejder i DR på
Natursyn på P1.
Uddannet cand.scient. fra
Københavns Universitet i 1972
med hovedfag i zoologi og
speciale i dyrs adfærd.

ARBEJDSLIV

Jens Olesen blev efter sin kandidatgrad i 1972 ansat som adjunkt ved Biologisk Institut på Odense Universitet, i dag Syddansk Universitet. Siden 1981 har han arbejdet for DR, først som freelancer i TV-Kulturafdelingen og senere i B&U-afdelingen. Han blev fastansat i DR i 1994. Gennem mange år var Jens Olesen desuden redaktør af Naturbrevkassen på Familie Journalen. Han har tidligere været vært på og tilrettelægger af udsendelser som “På besøg i dyrenes verden”, “Omverden”, “Klar parat Svin”, “Kratluskeren”, “Alverdens dyr”, “Det nysgerige kamera”, “Snushanen” og “Blå Barracuda”.

Du har ret til folkepension, men vil hellere arbejde. Hvad skyldes det?

Mit arbejde er spændende. Simpelthen. Jeg får lov til at beskæftige mig med naturvidenskab og naturfaglig viden. Jeg kan forfølge min egen nysgerrighed helt ud i det nørdede. Jeg taler med kloge og engagerede forskere, og så får jeg oven i købet lov til at optræde i rollen som fortæller. Mit job består 95 procent af tiden af opgaver, som jeg kan lide. Når jeg alligevel er på halv tid i dag, skyldes det min far. Han var motorsagkyndig og arbejdede på fuldt tryk som administrator af BP's bilpark, indtil han gik på folkepension. Fra den ene dag til den anden forandrede hans liv sig fuldstændigt. Min mor gik også hjemme, og pludselig var de to mennesker, der skulle finde ud af skabe en ny hverdag sammen. De fandt ud af det uden drama, men jeg kan huske, at jeg allerede dengang tænkte, at sådan ville jeg ikke selv forlade arbejdsmarkedet. Heldigvis har det været muligt for mig, økonomisk og i forhold til arbejdspladsen, at gå gradvist ned i tid. Jeg kan kun anbefale andre at forsøge at gøre overgangen fra arbejde til pension til en proces. Som akademiker vil ens job typisk give meget og tage meget. Man vokser sammen med det, fordi det trækker på ens uddannelse, viden, erfaring og identitet. Derfor vil det for de fleste være forbundet med ængstelse at miste det. Værst, selvfølgelig, hvis man bliver fyret, og i DR har man haft rig lejlighed til at se

frygten og frustrationen i blikket hos afskedigede kolleger. Men selv om man går frivilligt, mister man jo en del af sit livsindhold. Jeg tror, at det er individuelt, hvilke former for kvababelser man oplever, men følelsen af at miste noget, tror jeg, rammer mange. Hos mig selv gav det en vis rådvildhed og tomhed, men også den erfaring, at andre opgaver hurtigt stiller sig i kø for at bemægtige sig den ledige tid. Kunsten for mig i dag er at sætte grænser for mine projekter, så de ikke breder sig ud over det hele. For eksempel forbereder jeg i øjeblikket nogle naturfaglige foredrag til biblioteker og foreninger, og der er ingen andre end mig selv til at sætte grænser og sige: Nu er de altså gode nok. Alt det skal man jo lære, og jeg er lykkelig for, at jeg ikke – som min far – skal lære det hele på én gang”.

Hvad siger dine omgivelser?

“Min kone forstår mig heldigvis. Hun er enig i min prioritering mellem arbejde og ikke-arbejde og er mere opmærksom end jeg selv på, hvornår projekterne er ved at tage overhånd og blive stressfaktorer i stedet for fritidsforhold. Desuden mødes jeg med en gruppe jævnaldrende mænd, også akademikere, hvoraf flere er gået på pension. Med dem taler jeg – blandt meget andet – om arbejdets betydning for livet og selvfølelsen, og hvordan man hver især håndterer sin nye rolle som pensionist”. <<

AKTUELT

P1-programmet “Natursyn” sendes hver fredag formiddag med genudsendelse søndag. På en god uge kan “Natursyn” have tæt på 100.000 lyttere. Jens Olesen producerer hver anden udsendelse på skift med en freelancer. Gennem de seneste fem år har Jens Olesen gradvist skåret ned på sin arbejdstid og er i dag ansat på halv tid.

Jens Olesen



DET NATUR- OG BIOVIDENSKABELIGE FAKULTET
KØBENHAVNS UNIVERSITET



Mød din fremtid på SCIENCE

Bliv klogere på dine muligheder indenfor de natur- og biovidenskabelige kandidatuddannelser

Kom til Kandidat Åbent Hus fredag den **8. marts 2013 fra kl. 12 - 15.30** på H.C. Ørstedes Institut, Universitetsparken 5, 2100 København.

Læs mere på www.science.ku.dk/kandidataabenthus





Medarbejdere på 55+ bliver ofte mødt med fup og fordomme. Her er nogle fakta.

FAKTA OM SENIORER

Er seniorer langsommere til deres arbejde end yngre kolleger?

Nej, ikke hvis man spørger deres chefer. Fagforeningen Lederne har spurgt næsten 2.000 medlemmer om tempo og alder. Kun to ud af ti ledere oplever, at yngre er hurtigere til deres arbejde end deres ældre kolleger. Faktisk er det lige omvendt, mener fire ud af ti ledere. De oplever seniormedarbejderne som hurtigste. Fire ud af ti ledere oplever ingen forskel i tempo mellem aldersgrupper. Samme mønster tegner sig, når lederne svarer på spørgsmål om medarbejderes produktivitet og evne til at håndtere flere opgaver samtidig. På begge områder scorer seniorerne højest. **Ifølge lederne er seniormedarbejderne de hurtigste, de mest produktive og de bedste til at håndtere flere opgaver samtidig.**

Er seniorer mindre kreative og engagerede end yngre medarbejdere?

Overhovedet ikke. Tværtimod. **Lederne oplever deres seniormedarbejdere som både de mest kreative og de mest engagerede.** Ud af næsten 2.000 ledere siger 67 procent, at ældre medarbejdere er mere kreative end yngre. Kun 7 procent mener, at yngre er de mest kreative, mens 27 procent mener, at det er hip som hap. Mere lige står aldersgrupperne i spørgsmålet om engagement. Lidt flere end hver tredje leder (37 procent) mener, at deres ældre medarbejdere er de mest engagerede, hver tredje (33 procent) peger på de unge, mens lidt færre end hver tredje leder (31 procent) afviser, at der er forskel på de to aldersgrupper, når det gælder engagement.

Er seniorer mere syge end deres yngre kolleger?

Nej. Det er lige omvendt. **Ældre har markant færre sygedage end yngre.** Både i den private og den offentlige sektor findes det største sygefravær i gruppen fra 20 til 30 år. Det viser en undersøgelse fra Ugebrevet A4 på baggrund af tal fra Danmarks Statistik. For eksempel har 25-29-årige kommunalt ansatte over 14 sygedage om året, mens ældre i gennemsnit har under 11 sygedage. Kun sygedage på grund af egen sygdom er talt med. Færrest sygedage har medarbejdere over 65 år. De er syge i under seks dage om året i gennemsnit.

DM har fokus på 55+-medarbejdere

Pensionsalderen er sat op, og efterlønsordningen forringet. Den store arbejdsløshed til trods er der bud efter de kompetencer, erfaringer og ressourcer, som seniormedarbejdere besidder, ikke mindst i stillinger, hvor de ikke er i konkurrence med yngre og mindre erfarne kandidater.

Det pres, som ældre medarbejdere oplever for at blive længere på arbejdsmarkedet, er baggrund for, at DM har vedtaget en seniorpolitik, som skal være med til at sikre ordentlige vilkår for ældre magistre på arbejdsmarkedet. Vilkår, der skal gøre det både attraktivt og fornuftigt for seniorer at udsætte deres otium yderligere nogle år.

“Samfundet har behov for den erfaring og viden, som vores medlemmer har oparbejdet gennem et langt studie- og arbejdsliv, ligesom vi har brug for

unge med frisk viden fra universiteterne på arbejdspladserne. Alligevel har DM igen og igen kunnet konstatere, at ældre medarbejdere bliver uforholdsmæssigt hårdt ramt under afskedigelsesrunder. Det er blandt andet den udvikling, vi vil være med til at vende”, siger DM’s formand, Ingrid Stage.

Ud over at arbejde imod direkte og indirekte diskrimination af seniorer vil DM arbejde for gode seniorordninger, fx muligheden for fleksibel tilbagetrækning, for at kunne skifte spor eller gå på efter-/videreuddannelse, også på den anden side af 55. DM vil også arbejde for seniorers ret til nedsat tid.

“Samfundsøkonomer og politikere fortæller os igen og igen, at der er behov for at øge arbejdsudbuddet. Den aktuelle høje ledighed blandt nyuddannede bruges ofte i debatten som argu-

ment for, at seniorer bør vige pladsen for de yngre. Det er en meget kortsigtet løsning, for i takt med at levealderen stiger, er det bydende nødvendigt, at vi indretter os på en måde, så så mange som muligt kan fastholde deres markedsværdi og trække sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet”, pointerer DM-formand Ingrid Stage.

Hun noterer sig desuden, at en senere tilbagetrækningsalder allerede er godt på vej blandt magistrene, helt ad frivillighedens vej.

“Tal fra MP Pension viser med al tydelighed, at mediernes fokus på de højtuddannede golfspillende efterlønnere har været helt ude af trit med virkeligheden”, understreger Ingrid Stage. <<

Seniorerne vil være til nytte

“Trenden er, at flere og flere kontakter os, allerede før de går på pension eller efterløn. De vil gerne bruge deres kompetencer og uddannelse til noget nyttigt, også når arbejdslivet er slut, og de stadig har kræfterne til det”.

Sådan lyder meldingen fra organisationen Seniorer uden Grænser, som har specialiseret sig i at lave projekter inden for fx miljø-, skole-, – og kvindeområdet i udviklingslande, bl.a. ved at sende frivillige, ulønnede seniorer af

sted som arbejdskraft på projekter af kortere eller længere varighed.

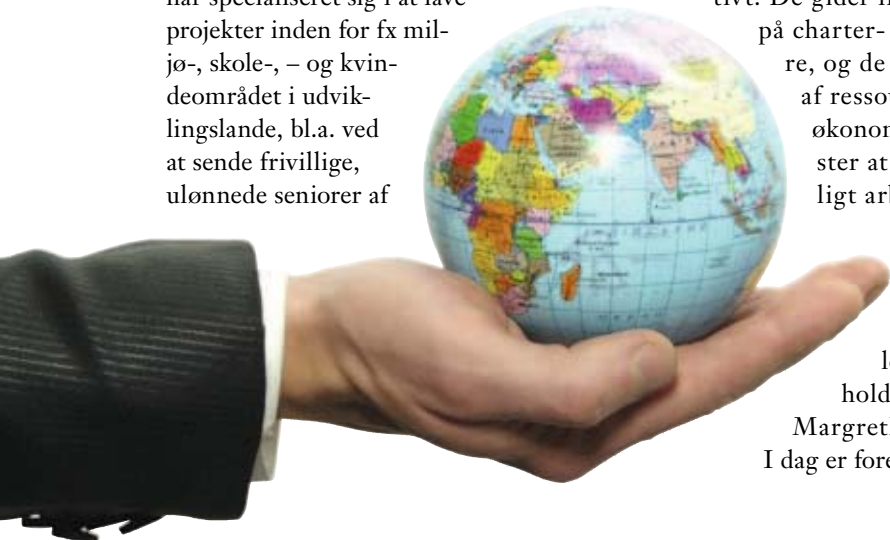
I lighed med andre frivilligorganisationer tager formand Margrethe Bogner imod et stigende antal henvendelser fra folk, der forbereder sig på en aktiv tredje alder.

“De vil bruge deres liv konstruktivt. De gider ikke bare tage på charter- eller golfturne, og de har masser af ressourcer, også økonomisk. Det koster at lave frivilligt arbejde, hos os skal man selv oftest betale for både billetten og opholdet”, forklarer Margrethe Bogner.

I dag er foreningen, med

formandens ord, hjemsted for en frygtelig sæk lopper, 300 i alt. Pengene til at drive projekter for kommer fortrinsvis fra CISU, Danidas pulje for mini-projekter og/eller private sponsorer. Medlemstallet er støt stigende, og det er især akademikere, der melder sig under fanerne.

“Selvfølgelig oplever vi at indgå et uheldigt samarbejde med uforbederlige romantikere, der knækker nakken på at blive sendt ud i projekter i fattige slumområder eller langt fra civilisationen. Men langt de fleste, som kontakter os, gør det som led i grundige forberedelser til en aktiv og meningsfyldt seniortilværelse. Det er ikke nogen let opgave at få midler til projekter, men akademikere kan beskrive, lede og evaluere projekter, og de, der bliver hængende, har et drive og kan sætte ting i gang”, fortæller Margrethe Bogner. <<





Bliv diplomjournalist
som *Maria Kyhl*
– og bliv udstyret med
journalistens værktøjer

Jeg har lært at slå universitets- knappen fra

Hvis du ikke er uddannet journalist, kunne du måske tænke dig at beherske de værktøjer, som journalister ubesværet benytter til at vinkle, formidle og skære ind til benet med. Lige nu kan du tilmelde dig en række journalistiske håndværkskurser, som alle kan indgå i en fleksibel diplomuddannelse. Vores kurser er praksisnære. Du lærer at gøre tingene. Udføre. Eksekvere. Handle. Skrive.

Lige nu kan du tilmelde dig:

DET JOURNALISTISKE HÅNDVÆRK

Idéudvikling, vinkling og journalistisk sprog

► Aarhus, start 22. april eller København, start 6. maj

GRAV DEN GODE HISTORIE FREM

Research, interview og fortællemodeller

► Aarhus, start 25. februar eller København, start 11. marts

FÅ SPROGET TIL AT LEVE

Sprogbevidsthed, reportage og kildevalg

► København, start 25. februar eller Aarhus, start 8. april

Tilmeld dig på dmjx.dk/diplomjournalist. Her kan du også læse mere om, hvad Maria Kyhl har fået ud af kurserne.

Alderen som ressource



Vi er mange, der er født i årene omkring afslutningen af sidste verdenskrig. Fx blev der i 1946 født næsten 100.000 børn, hvoraf knap 80.000 nåede folkepensionsalderen i 2011. Her ved starten af 2013 har den danske befolkning af 65+-årige netop rundet en million.

Med denne udvikling er det vigtigere end nogensinde at få udbredt viden om, hvilke ressourcer der kan være forbundet med moden alder. Jeg fremhæver bevidst kan, for der er ikke ret mange ressourcer, der blot kommer af sig selv. Én ting er nemlig sikker: Hvis man som midaldrende går i stå – fysisk og psykisk – vil det ubønhørligt gå tilbage med evner, færdigheder og kompetencer. Hvis man vil være aktiv som senior på arbejdsmarkedet og blandt mennesker i øvrigt, skal man vedligeholde og fortsat udvikle disse evner og kompetencer.

Alderen har i almindelighed ikke noget godt ry. Alder associeres med tilbagegang, svækkelse og social marginalisering. Jeg har sammen med forfatteren og journalisten Lone Kühlmann i bogen "Afskaf alderdommen

– bli i de voksnes rækker" diskuteret mediernes tendens til at placere "de ældre" som en kategori ved siden af voksensamfundet. Traditionelt har man om børn sagt, at de ved konfirmationsalderen indtræder i de voksnes rækker. Med god ret kan man tilsvarende sige, at man ved pensionsalderen igen træder ud af de voksnes rækker.

Vi bliver med alderen mere og mere forskellige – på godt og ondt. Derfor er det urimeligt at opretholde en retorik, som placerer ældre borgere i en særlig kategori ved siden af voksensamfundet. Der findes heller ingen aldersgrænser i naturen. Aldersgrænser er alene noget, som samfundet har indført af sociale eller økonomiske årsager. Desværre bidrager disse aldersgrænser til at fastholde forestillinger om, at "de ældre" er en sand kategori.

Seniorkompetencer og modenhed

Aldringsforskningen har de senere år givet os et billede af alderens mange muligheder. Det gælder den fysiske vedligeholdelse, og det gælder i særdeleshed hjernens potentiale. Men lad os

begynde der, hvor vi ikke bliver bedre med årene.

Det drejer sig om vores evne til hurtigt at indlære noget, som ikke kan støttes af viden og erfaring. Memory-spil er det klassiske eksempel – her kan vi ikke slå børnebørnene. Til gengæld kan vi blive bedre og bedre med årene, der hvor vores viden og erfaring hjælper os med at tilføje noget nyt til det, som vi i forvejen har på lager. Og heldigvis er der ikke meget i arbejds- og fritidslivet, der minder om memoryspil.

Man kan ligefrem opliste en række af plusord til karakteristik af alderens muligheder: viden, indsigt, erfaring, overblik, udsyn, ekspertise, sprog- og kommunikationsfærdigheder og empati. Plusordene kendetegner, hvad man også kunne kalder seniorkompetencer. Det drejer sig ikke kun om kognitive færdigheder og kvaliteter, men også om emotionelle og sociale egenskaber, som kan udvikles med alderen. Det kan dog ofte tage nogen tid, før umodenhed bliver til modenhed.

Der er mange kendte eksempler på seniorkompetencer. Det var viden, erfa-

HENNING KIRK

Henning Kirk er aldringsforsker, dr.med., tidligere leder af Gerontologisk Institut. Har skrevet en lang række artikler og bøger om aldring, sundhed og forebyggelse, bl.a. fire bøger om hjernens vedligeholdelse. I 2012 udgav han sammen med journalist og forfatter Lone Kühlmann bogen "Afskaf alderdommen – bliv i de voksnes rækker", Gyldendal.

ring og overblik, der gjorde det muligt for den 58-årige pilot Chesley Sullenberger at nødlande på Hudsonfloden i 2009 og redde 155 menneskeliv. Forskning viser, at det ikke mindst er erfaring med kommunikation, der sætter ældre piloter i stand til at klare sig særlig godt i katastrofesituationer. Og det er viden, erfaring og overblik, der kan få mange ældre politikere og ældre ledere til at træffe kvalificerede beslutninger.

Modenhed kan karakteriseres ved voksende erfaring med følelsesmæssige oplevelser og reaktioner, kombineret med en forbedret evne til at kontrollere de følelsesmæssige reaktioner. Modenhed bygger på viden om og erfaringer med andre mennesker gennem samvær og samtale. Men den forudsætter frem for alt selvindsigt, herunder erkendelsen af egne grænser for viden og erfaring. Denne erkendelse er vigtig i kollegialt samarbejde, ikke mindst i samarbejdet med yngre kolleger, som ofte kan have ringere erkendelse af egne grænser for viden og erfaring.

Netop i samspillet mellem unge og erfarne medarbejdere kan man drage nytte af seniorkompetencer. Et samspil, der kan udnyttes systematisk gennem mentorfunktioner, som blandt andet er kendt inden for forskerverdenen – i mere eller mindre formel udformning.

Hjernen bag seniorkompetencer

Der er mange fordomme knyttet til alder og hjernefunktion. Det skyldes blandt andet, at de fleste kender til ældre familiemedlemmer med svigtende hjernefunktion, ikke mindst demens. Og kendskabet til blot én demenslidende kan påvirke holdningerne mere end kendskabet til ti andre i samme alder, men uden demens.

Det spiller også ind, at alle i moden alder oplever, at navnehukommelsen forringes. Forringelsen skyldes flere ting, ikke mindst det faktum, at vi i løbet af livet møder (eller hører om) flere og flere mennesker – og lige så mange navne. Arkivet vokser, men det er kun muligt at huske navne, der er godt og grundigt katalogiseret i langtidshukommelsen. Det er dog vigtigt at vide, at navnehukommelsen ikke har indflydelse på seniorkompetencerne og hjernen bag dem. Derfor er det vigtigt at udbrede viden fra den nyere forskning inden for aldring og hjernefunktion.

For der er meget godt nyt om gamle hjerner. Hvis man bedømmer hjernens muligheder ud fra volumen og antal neuroner, er der ingen tvivl om, at vi "skrumper" lidt med årene. Men faktisk er det muligt fortsat at styrke funktionen af de bevar-

rede neuroner og deres netværk.

Dette sker ved, at man "bruger hovedet", sørger for at stimulere sin hjerne. Men det er også vigtigt at styrke resten af kroppen, for fysisk form er afgørende for, at hjernens fysiologiske miljø er optimalt. Her tænker jeg ikke mindst på blodforsyning og stresskontrol. I forhold til andre organer har vores hjerner et uforholdsmæssigt stort behov for blodtilførsel. Fysisk aktivitet styrker både blodforsyning og stresskontrol, og

dette bliver vigtigere med alderen på grund af hjernens tiltagende sårbarhed.

De senere års neuroforskning viser flere forklaringer på, hvordan det er muligt for hjernen ved en række mekanismer at forebygge de forringelser af funktionsevne, som man tidligere antog for uafhjælpelige følger af aldring. Jeg vil nævne nogle af de vigtigste af disse mekanismer:

Vi kan gennem aktivitet og stimulation hele livet danne nye neuroner (især i hippocampus, "indlæringsportalen", der befinder sig midt mellem ørerne) og derved kompensere for det tab af neuroner, der uvilkårligt sker, hvis man ikke er aktiv. Herved styrkes indlæring og hukommelse. Endvidere kan vi effektivisere den kognitive kapacitet ved øget samarbejde mellem netværk i de to hjernehalvdele. Og endelig kan træning og øvelse øge omfanget af den automatisk af hjernefunktioner, som er forudsætning for rutine – fx det at kunne noget på fingrene.

Forskningen har også vist, at det er muligt at træne og vedligeholde hjernens skarphed ved systematisk træning i at

"Der er mange kendte eksempler på seniorkompetencer. Det var viden, erfaring og overblik, der gjorde det muligt for den 58-årige pilot Chesley Sullenberger at nødlande på Hudsonfloden i 2009 og redde 155 menneskeliv".

"have flere bolde i luften". Helt konkret: at jonglere med bolde styrker arbejdshukommelsen, den korttidshukommelse, som man skal bruge til det, man arbejder med her og nu. På samme måde kan komplet tosprogede personer styrke den kognitive skarphed ved at skifte mellem de

to sprog i dagligdagen. Der er flere andre veje til at styrke hjernens livskarriere. Musik er også et godt middel, især hvis man selv spiller eller synger.

Men der er ingen vej udenom – seniorkompetencer kommer ikke af sig selv. Hvis man vil udvikle og vedligeholde evner, færdigheder og kompetencer, hedder det alsidig stimulation i dagligdagen. Til gengæld vil man kunne opleve, at alderens muligheder er groft undervurderede. <<

Magistrenes Arbejdsløshedskasse flytter ind i DM's nye lokaler på Frederiksberg

Både direktøren for MA, Hans Peter Messerschmidt Andersen, og formanden, Frederik Dehlholm, satte i går deres underskrift på den lejeaftale, der til juni sikrer dem en plads i DM's nye lokaler på Frederiksberg.

“Vi glæder os meget til at flytte ind i de nye flotte lokaler. Vi gør det hovedsageligt for at styrke forholdet mellem DM og MA. Den fysiske nærhed vil automatisk øge samarbejdet”, forventer Frederik Dehlholm.

Hos DM ser man også frem til at få MA under samme tag:

“En stor del af vores medlemmer er de samme. For dem er der en stor fordel i, at vi er det samme sted. Vi vil lettere kunne styrke samarbejdet blandt andet ved at afholde fælles workshops. Men det er også vigtigt, at vi er opmærksomme på, at vi ikke udfylder den samme opgave”, pointerer formanden for DM, Ingrid Stage.

På fotoet underskriver DM's formand, Ingrid Stage, og MA's formand, Frederik Dehlholm, lejeaftalen, der bringer DM og MA under samme tag.



Efteruddannelse 2013

Bliver din markedsværdi vedligeholdt?

På Syddansk Universitet har vi et mangfoldigt udbud af efteruddannelser, som giver dig flere kompetencer. Og som øger dine muligheder for at gøre et karrierespring. Kontakt os på tlf. 65 50 10 54 eller skriv til efteruddannelse@sdu.dk



Læs mere i avisen om efteruddannelse
→ Bestil den på sdu.dk/efteruddannelse



FORSKNINGSBASERET EFTERUDDANNELSE



SYDDANSKUNIVERSITET.DK

SEKTOREN FOR HONORAR- OG TIMELØNNEDE,
DELTIDSANSATTE OG ARBEJDSØGENDE

Ledige uden dagpenge sikres uddannelse 45

CBS opretter kurser til ledige akademikere 46

Regeringen offentliggør status for udfaldsramte ledige 47

A-kasser: Dagpengestramninger var politisk fejlskøn 48

Hvert femte akutjob er for akademikere 49

Ph.d. i psykologi Simon Egenfeldt-Nielsen har startet sin egen spilvirksomhed, men det koster dyrt at kunne leve som kreativ iværksætter.

Side 50-51



Listen over dilemmaer vokser

Så blev det sagt! En gæst på Café Hack, en livsstilsekspert, fik på årets sidste søndag formiddag sat ord på et af den økonomiske krises dilemmaer: "Sidste år blev vi kritiseret for at have købt for mange fladskærme og samtalekøkkener. Nu bliver vi kritiseret for, at vi ingen fladskærme køber!". Tja ...? Vi har overforbrugt, så nu skal der spares. Men hvis vi sparer på forbruget, går landets økonomi ned. Der skal altså spares de rigtige steder. Mennesker skal spares væk, ikke fladskærme, tør vi gætte på!

Med omkring 40.000 ledige på vej ud af dagpengesystemet er den konklusion nærliggende. Samfundet vil altså skaffe sig af med en mængde arbejdskraft, som fornuftigt anvendt kunne medvirke til at skabe ny værdi. Lyder det, som om man er ved at skyde sig selv i foden? En stor del af de udfaldne forventes at forsvinde ud af det danske arbejdsmarked permanent. Nogle vil finde job i udlandet, andre vil gå på pension eller efterløn, andre igen vil overgå til kontanthjælp eller ægtefælleforsørgelse. Nogle må gå fra hus og hjem. De vil helt sikkert ikke købe flere fladskærme. Men skidt pyt, man kan altid importere ny arbejdskraft med de relevante uddannelser fra andre lande, hvis økonomien skulle vende.

Listen over absurditeter er lang. Her skal blot nævnes to: I Hørsholm må kommunen ikke lægge nyt tag på deres musikskole, selv om den har penge til det og kunne skabe arbejdspladser gennem byggeriet. For regeringen har lagt loft over kommunernes forbrug. I anden sammenhæng er én milliard kroner i dansk klimabistand outsourcet til udlandet. Udenrigsministeriet har sparet de akademikere væk, som kunne have udviklet de ønskede programmer.

Når beslutningstagernes slingrekurs iagttages på afstand, kunne man tro, at der må sidde nogen ved ror-

pinden med gevaldige tømmermænd og total mangel på mål for bådens færd. Problemet er måske, at der slet ikke sidder nogen ved roret. Tag nu vor søde beskæftigelsesminister. Ved sidste årsskifte forkyndte hun, at der skulle være mere kontrol med de arbejdsløse. De skulle ikke kunne sige nej til ulødt arbejde. Her ved det ny årsskifte har hun omsider opdaget, at der slet ikke ER noget arbejde. Dagpengereformen skulle øge udbuddet af arbejdskraft og dermed skabe ny arbejdspladser, sagde Finansministeriets modeller. Men regeringen fik i stedet skaffet sig selv og de langtidsledige et akut forsørgelsesproblem på halsen, som ingen lappeløsninger kan råde bod på.

Det private erhvervsliv er ikke motiveret til at hjælpe, selv om Dansk Industri har lovet regeringen, at deres medlemmer vil bidrage med akutjob. Så nu skal de ledige opkvalificeres på kontanthjælp. Vi får se, om der kommer nye job ud af den øvelse. For vi kan ikke "bare" blive iværksættere alle sammen. Det viser Faktor 4 i historien om, hvordan det koster oceaner af hårdt arbejde og overmenneskelig stædighed at få banket en virksomhed op, så man kan leve af den. Imens vokser listen over dilemmaer, økonomiske og politiske, som ingen har villet, og som ingen har mod på at løse. Tænk, hvis de ledige i stedet for at nægtes retten til arbejde kunne lukkes indenfor i varmen og få lov til at bidrage til udførelsen af de opgaver, som ligger uløste. Tænk, hvis linjevogterne ville sige: "Dejligt, at vi kan være flere om arbejdet. Så kan vi alle gå tidligere hjem!". Den utopi lader vi stå lidt.

Tiden, hvor alt tilsyneladende kører på vildspor, er kun lige begyndt. Vismændene varsler en fortsat økonomisk krise – mange år frem. Det må DM tage bestik af og indrette sin strategi på. Velkommen til 2013!

Ledige uden dagpenge sikres uddannelse

De udfaldsramte ledige, som mister dagpengene her efter nytår, er sikret både uddannelse og en særlig månedlig ydelse i op til seks måneder.

Ledige, som mister dagpengene i første halvår af 2013, er sikret både uddannelse og en månedlig ydelse, som træder i stedet for dagpengene. Folketinget vedtog således den 19. december en lov om en særlig midlertidig uddannelsesordning for de ledige, som har opbrugt deres dagpengeret. Ordningen er rettet mod de ledige, som fra nytåret og frem til den 30. juni 2013 opbruger retten til dagpenge.

Uddannelsen kan vare op til seks måneder, fra det tidspunkt hvor dagpengeretten er opbrugt. Og de ledige har ret til en bred vifte af uddannelser, forklarer kontorchef i Arbejdsmarkedsstyrelsen Vibeke Dalbro.

“Det er jobcentret, der betaler uddannelsen, og ikke den ledige. Der er ikke noget loft over, hvor meget uddannelsen må koste”, forsikrer Vibeke Dalbro og henviser til, at det ifølge loven er et bredt udsnit af offentligt godkendte uddannelser, som den ledige kan søge. Hvilken uddannelse, der passer den ledige bedst, besluttes i fællesskab mellem jobcentret og den ledige.

Staten refunderer 50 procent af kommunernes udgifter til uddannelsen og den særlige uddannelsesydelse, i de perioder hvor den ledige er under uddannelse, mens refusionen til den særlige uddannelsesydelse kun er på 30 procent, i de perioder hvor den ledige ikke er under uddannelse.

Kvalitetsløft

Formålet med uddannelsesordningen er at give den ledige et målrettet og sammenhængende kvalitetsløft, der styrker mulighederne for at komme i arbejde.

Jobcentret skal tilbyde den ledige en kompetenceafklarende samtale og desuden en plan for, hvordan den ledige hurtigst og på bedst mulig vis får et sammenhængende kvalitetsløft, der styrker mulighederne for at finde et arbejde.

“Det vil i hvert tilfælde være individuelt, hvad man vurderer vil fungere bedst, for de ledige har meget forskellige baggrunde og forudsætninger i et beskæftigelsesperspektiv”, siger Vibeke Dalbro.

Hun påpeger, at forventningen er, at langt de fleste af de personer, som mister dagpengeretten, vil gå med i denne ordning. Har den ledige ret til kontanthjælp, kan man vælge dette. I så fald bliver man omfattet af den almindelige indsats for kontanthjælpsmodtagere. Men har man ingen ret til offentlig forsørgelse, så vil den særlige uddannelsesydelse være eneste mulige forsørgelse. Uddannelsesydelsen er ikke betinget af, at man skal være konstant i uddannelse, men den ledige skal i hele perioden stå til rådighed for arbejde og aktivt søge at udnytte sine uddannelsesrettigheder.

“Det er ikke kun, mens man er i den faktuelle uddannelse, at man kan få ydelsen, men fra det tidspunkt man melder sig på jobcentret. Det er dog forudsat, at man skal stå til rådighed for uddannelse og så vidt muligt være i uddannelse, så det forudsættes, at der er et uddannelsesforløb i perioden”, siger Vibeke Dalbro.

Den ledige skal aktivt kontakte jobcentret for at komme med i ordningen. Derefter får man ret til den månedlige ydelse på 13.884 kroner, hvis man er forsørger, eller 10.413 kroner for andre. <<

UDDANNELSESORDNINGEN FOR UDFALDSRAMTE

- Er målrettet ledige, som opbruger deres dagpengeret i perioden fra den 30. december 2012 til og med den 30. juni 2013.
- Giver ret til en særlig uddannelsesydelse i op til seks måneder, efter at dagpengeretten er opbrugt. Ydelsen er 13.884 kroner om måneden for forsørgere og 10.413 kroner for andre. Det svarer til henholdsvis 80 procent og 60 procent af arbejdsløshedsdagpengene. Ydelsen er uafhængig af egen formue og eventuelt ægtefælles indtægt og formue.
- Giver ret til en række uddannelser, som er tilrettelagt som heltidsundervisning. Fx forberedende voksenundervisning, almen voksenuddannelse, hf-enkeltfag, erhvervsuddannelser, gymnasiale uddannelser, AMU-kurser samt videregående voksen- og efteruddannelse, der er udbudt af offentlige institutioner, fx akademi-, diplom- og masteruddannelser og fagspecifikke kurser.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet

CBS opretter kurser til ledige akademikere

CBS er blevet opfordret af akademiske organisationer til at oprette kurser for de ledige akademikere, som mister dagpengene. Der bliver oprettet det nødvendige antal pladser, garanterer dekanchef.

På CBS vil man gerne videreudanne ledige akademikere. Men de kan ikke bare starte nu på CBS. Hovedproblemet for CBS er nemlig, at man i forvejen har de laveste basisforskningsmidler og laveste taxameter. Derfor har forudsætningen været at løfte forskningsproduktionen, at overføre penge fra uddannelse til forskning og satse på volumen med mange studerende og store hold i alle lokalerne.

“Vi har ramt loftet i flere år. Alle uddannelser har adgangsbegrænsning, for vi udfylder alle pladser, da vores uddannelser er attraktive. Det betyder, at skal de

sesmulighed for netop denne målgruppe af akademikere, som er ledige og behøver opkvalificering.

“Vi kan på den måde tilbyde en løsning, hvor vi producerer en potentiel dobbeltkompetence. De ledige får et reelt kompetenceløft, og desuden får de nogle ECTS-point og et fagligt indhold, som er meritgivende ind i en eksisterende uddannelse som HD”, siger Jan Molin.

Denne løsning ville CBS ifølge Jan Molin kunne tilbyde på forskellige faglige områder og desuden relativt hurtigt og fleksibelt. Det kunne være inden for

er sekretariatschef på Dekansekretariatet for uddannelse på CBS.

“Vi går frem for alt ind i dette, fordi vi er blevet opfordret af de faglige akademiske organisationer til at oprette seksugers relevante kurser, som vil opkvalificere ledige akademikere. Vi ved ikke, hvor mange der vil komme, så udbuddet afhænger lidt af behovet”, siger han.

CBS har erfaringer i at uddanne ledige humanister fra tidligere kriser – ikke mindst i 1990'erne. Fra årets begyndelse vil man på CBS først gå efter at uddanne ledige ledere, og umiddelbart efter tilbyder man kurser i økonomistyring, organisation og ledelse, som vil være relevante for ledige akademikere. Kurserne bliver på fuld tid 37 timer om ugen og får en pris på ca. 20.000 kroner, som er normalt for sådanne seksugers kurser.

“På opkvalificeringskurserne stiller vi ikke de ellers normale optagelsesbetingelser, så dette er en god chance for at få opkvalificering, uden at der stilles formelle krav, og forløbet kan senere bruges som en del af en HD. På seks uger kan man også nå langt, når det er så intensivt”, siger Wilbert van der Meer.

Han understreger, at erfaringer fra 1990'erne viste, at lignende opkvalificering åbnede døre til beskæftigelse i den private sektor for ledige akademikere.

“Det åbnede bestemt døre for nogle til ansættelse på nye markeder. Det var godt for både de ledige, men også for arbejdsgiverne, som kunne se, at eksempelvis den ledige humanist var omstillingsparat og ikke talskræmt”, siger han. <<

“Vi går frem for alt ind i dette, fordi vi er blevet opfordret af de faglige akademiske organisationer til at oprette seksugers relevante kurser”.

Wilbert van der Meer, sekretariatschef på Dekansekretariatet for uddannelse på CBS

udfaldstruede på kurser hos os, kan vi ikke skubbe dem ind i et eksisterende udbud, for vi har bare ikke flere pladser”, siger Jan Molin, professor i psykologi på Institut for Organisation, dekan for uddannelse og medlem af direktionen på CBS.

Han understreger, at det eneste, CBS derfor kan tilbyde, er at oprette separate hold og leje lokaler hertil, hvis det kan honoreres separat.

Opretter CBS nye hold på denne måde, kan man meget nemmere udvikle kursusforløb på op til et halvt semesters varighed, som eksempelvis kan give merit til en HD. Det er en typisk videreuddannel-

regnskabsvæsen, finansiering, vidensorganisation og strategi, som vil give brede erhvervsøkonomiske og markedsføringsmæssige kompetencer.

“Det er generelle erhvervsøkonomiske kompetencer, som plejer at være velanset på et cv, hvis man har en anden faglig baggrund”, siger Jan Molin.

Tidligere erfaringer

På CBS er der plads til i hvert fald 100-200 ledige på kommende seksugers opkvalificeringskurser, men der vil blive oprettet kurser i det omfang, der er kunder til dem, fastslår Wilbert van der Meer, som

Regeringen offentliggør status for udfaldsramte ledige

Det har indtil videre været ukendt for offentligheden, hvad der sker med ledige, som mister dagpengene. Men nu vil regeringen efter længere tids pres offentliggøre en løbende status.



Et ekstra halvt år til uddannelser er et godt afsæt til et job, mener beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S)

Tusinder af ledige står til at miste dagpengene ved årsskiftet. Og hvad der rent faktisk sker med de ledige, som mister dagpengene, har indtil nu været umuligt at få et klart svar på. Men nu har regeringen skiftet kurs og lover at offentliggøre en løbende status for de udfaldsramte ledige. Det sker efter længere tids pres fra blandt andet Akademikernes Centralorganisation (AC).

I AC har man nemlig sat kraftigt spørgsmålstegn ved, om regeringens indsats over for de udfaldsramte ledige har været tilstrækkelig. Der er derfor et voksende behov for at kunne dokumentere, om de søsatte politiske initiativer rent faktisk fungerer, eller om der skal mere til, pointerer Rasmus Conradsen, som er chefkonsulent i AC.

“Vi har været frustreret over, at regeringen reelt har villet sløre, hvad der sker med de ledige, som falder ud af dagpengesystemet. Vi må have noget videnskab på banen, som viser, om de anvendte metoder virker eller ej”, siger Rasmus Conradsen.

Den 19. december vedtog Folketinget et lovfor-slag, der giver ledige, som opbruger deres dagpenge ved årsskiftet, ret til at uddanne sig og samtidig modtage en særlig uddannelsesyndelse i op til et halvt år.

“Mange af de ledige, der risikerer at opbruge retten til dagpenge, er ufaglærte eller har en uddannelse, som de ikke har brugt længe. For dem er det særligt vigtigt, at de nu får et ekstra halvt år til at opkvalificere sig, så de får et bedre afsæt til at komme i job”, siger beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S).

Bundet retorik

Rasmus Conradsen mener, at regeringen politisk har bundet sig op på en retorik, hvor akutupakke 1 “var en god løsning”, og akutupakke 2 skulle være “fuldt dækkende”. Derfor vil det være ubehageligt for regeringen, hvis der i det nye år kommer konkrete data frem, som viser det stik modsatte. At regeringen på den baggrund alligevel er gået med til, at det fra det nye år skal kunne dokumenteres, hvad der sker med de udfaldsramte ledige, glæder man sig over i AC.

“Det vil give et godt beslutningsgrundlag og en platform til at fortsætte arbejdet på en få en dækkende løsning på problemet med de udfaldsramte”, siger Rasmus Conradsen og pointerer, at viser dokumentationen, at det er en større gruppe, der står uden forsørgelse efter sommeren næste år, end regeringen har forudset, så er der forelagt klart bevis for, at der bliver brug for at gøre noget mere.

“Det sikres, dels at der arbejdes på at varetage forsørgelsesmæssige hensyn for de ledige uden dagpenge, og dels at der bliver foretaget en anstændig indsats for at få dem tilbage i arbejde”, siger Rasmus Conradsen. <<

“Vi har været frustreret over, at regeringen reelt har villet sløre, hvad der sker med de ledige, som falder ud af dagpengesystemet”.

Rasmus Conradsen, chefkonsulent i AC

A-kasser: Dagpengestramninger var politisk fejlskøn

Politikerne har fejlvurderet følgerne af forringelse af dagpengeperioden. A-kasserne kritiserer regeringen for at stå med en stor del af skylden for, at 37.000 risikerer at miste dagpengene de næste måneder.

Det næste halve år står omkring 37.000 ledige til at miste dagpengene. Hvor det inden de seneste stramninger på dagpengeområdet tidligere har været 1.000-2.000 danskere, som hvert år stod til at opbruge retten til dagpenge, er tallet i dag 10-15 gange så stort. Regeringen har skønnet, at antallet af udfaldsramte ledige blot vil blive nogle tusinde flere end hidtil, og den har derfor fejlvurderet situationens alvor, påpeger direktør i AK-Samvirke Verner Sand Kirk.

“Regeringen skønnede, at dagpengereformen ville betyde, at 2.000-4.000 personer kunne miste dagpengene. Det står jo i skærende kontrast til, at 37.000 de næste seks måneder nu kan miste dagpengene. Det skyldes noget så banalt, at man fra starten fuldstændig har fejlanalyseret de effekter, som stramningerne ville få”, siger han.

Dagpengereformen trådte i kraft i juli 2010 og betyder en halvering af dagpengene til to år og samtidig en fordobling af genoptjeningsretten, så man nu skal arbejde 1.924 timer eller ét

år på fuld tid for at genoptjene retten til at modtage dagpenge. Det har givet en mangedobling i antallet, som det næste halve år står til at miste retten til dagpenge.

Verner Sand Kirk henviser til, at regeringens analyser er lavet på baggrund af perioder, hvor langt færre personer nærmede sig kanten for at ryge ud af dagpengesystemet. Dengang kunne man konstatere, at mange kom i job, inden de

opbrugte retten til dagpenge. Men det historiske billede er ubrugeligt i dag:

“Man baserede reformen i 2009 på en total fejlvurdering af, hvordan systemet faktisk virker. Efterfølgende negligerer man så, at arbejdsmarkedet ser helt anderledes ud, end man regnede med”, siger han.

Ikke som 1990'erne

Den nuværende krise er ved flere lejligheder blevet sammenlignet med krisen i 1990'erne – ikke mindst i form af regeringens ønske om at kickstarte dansk økonomi, som Nyrup-regeringen gjorde det i 1990'erne, hvor Danmark også oplevede stor arbejdsløshed. Ifølge tal fra Danmarks Statistik toppede arbejdsløsheden dengang i 1993 med næsten 335.000 ledige, svarende til 12 procents arbejdsløshed.

I 1992 indførte den socialdemokratiske regering “den aktive beskæftigelsespolitik”. Den 1. januar 1994 afkortede den

dagpengeperioden fra 8,5 år til syv år. Retten til dagpenge er derefter gradvist blevet skåret ned for at lande på fire år i 2001. Ti år

senere blev den så halveret igen.

Men man kan ifølge Verner Sand Kirk slet ikke sammenligne krisen i 1990'erne med den nuværende krise.

“Det er helt ude af proportioner. I 1990'erne forkortede man rigtignok også dagpengeperioden, men det skete på et tidspunkt, hvor der var gang i arbejdsmarkedet, og hvor man samtidig fremrykkede tilbud om både job og tilbud til ledige”, siger han.

Konsulent i Magistrenes A-kasse (MA) Anne Christiansen har arbejdet på dagpengeområdet i to årtier og således fulgt følgerne af de politiske stramninger på tættest hold. Hun påpeger den væsensforskkel på 1990'erne og i dag, at de offentlige myndigheder dengang havde en pligt til at finde arbejde til de ledige, når dagpengene udløb.

“På det tidspunkt havde man efter syv år på dagpenge ret til et arbejdstilbud, hvor man så kunne genoptjene retten til en ny dagpengeperiode, som derfor praktisk taget var uendelig”, siger Anne Christiansen og påpeger, at det desuden var meget få, der var ledige i syv år, og faktisk lige så få, da dagpengeperioden senere blev nedsat til fire år.

I en analyse fra sidste år viste AK-Samvirke, hvordan stramningerne på dagpengeområdet betyder, at vi er gået fra et system, der er lidt mere generøst end i andre sammenlignelige lande, til blot at være en tredjedel af deres niveau. Det betyder, at danskerne eksempelvis skal arbejde fire gange så lang tid som svenskerne og tre gange så lang tid som finnerne for at få retten til dagpenge tilbage, når den er opbrugt.

“I nyere tid har vi ikke set noget lignende. Vi er gået fra at have et system, som er lidt mere generøst end de andre nordiske lande, til nu at ligge på en tredjedel. Og det sker, samtidig med at ledige i risikozonen for at miste dagpengene er mangedoblet”, siger Verner Sand Kirk.

Anne Christiansen understreger, at det er blevet langt sværere at være ledig i dag end tidligere.

“I gennem nullerne var der helt andre jobåbninger, end der er i dag, hvor perioden er halveret til to år. Så det er blevet markant hårdere at være på dagpenge”, siger Anne Christiansen. <<

HVERT FEMTE AKUTJOB ER FOR AKADEMIKERE

Mange af de ledige akutjob er for akademikere, men der er mangel på dem i den private sektor, lyder AC's kritik. Lego har opslået over 30 akutjob, men de er ikke sigtet mod langtidsledige.

Ved indgangen til det nye år er lidt over 3.000 akademikere i farezonen for at falde ud af dagpengesystemet. På portalen jobnet.dk burde der være hjælp at hente for akutledige. Her er hvert femte opslåede akutjob således med "akademisk arbejde", viser en optælling foretaget af Faktor 4 i starten af 2013. På Jobnet.dk var der den 2. januar 2.072 aktuelle akutjob, og af dem var 410 et akutjob med akademisk indhold.

Hos Akademikernes Centralorganisation (AC) hæfter man sig også ved, at en betragtelig del af de opslåede akutjob er for akademikere, men der er mangel på akutjob i den private sektor, påpeger chefkonsulent hos AC Rasmus Conradsen.

"Vi står i en situation med kæmpe beskæftigelses- og vækstmæssige udfordringer på den korte bane. Det udsigtsløse ved dette er, at der ikke er kommet

mange akutjob i den private sektor. For det er i den private sektor, vi på den lange bane skal finde beskæftigelse til akademikere", siger Rasmus Conradsen.

Aftalen om akutjobordningen er målrettet de dagpengemodtagere, der frem til 1. juli 2013 opbruger dagpengeretten. Siden aftalen om akutjob i al hast trådte kraft i november 2012, har der været 5.528 opslåede akutjob på Jobnet.dk. Ifølge Politiken havde de private arbejdsgivere ved årsskiftet dog kun slået knap 1.200 private akutjob op. Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har ellers aftalt med regeringen, at det private arbejdsmarked skal stå for 7.500 private akutjob.

Lego er en af de private virksomheder, som har opslået flere akutjob på jobnet.dk. I midten af december måned havde Lego 32 ledige akutjob, og heraf var de 14

akademisk stillinger. Hos Lego er de opslåede stillinger dog ikke reserveret til de langtidsledige, pointerer kommunikationsschef hos Lego Charlotte Simonsen.

"Vi kan ikke love, at de opslåede akutjob går til langtidsledige. Vi vil altid forsøge at finde de bedst kvalificerede til vores opgaver. Dette er en mulighed for at skabe synlighed om vores stillinger, som måske kan skabe en bredere interesse for flere til at søge job hos os", siger Charlotte Simonsen og pointerer, at de opslåede akutjob også er slået op som ordinære stillinger.

"Alene i 2012 har vi haft mere end 300 ledige stillinger. Vi vil gerne søge så bredt som muligt, når vi skal finde en kandidat til en stilling. Derfor har vi grebet denne mulighed", siger hun. <<

HVERT TREDJE NYE JOB GÅR TIL STUDERENDE

At studerende besætter hvert tredje nye job herhjemme, skyldes en faldende jobomsætning på arbejdsmarkedet. Det forværrer situationen for langtidsledige og nyuddannede, påpeger Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

Når en ny stilling besættes, så er det ofte af en studerende. En ny analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) af jobomsætningen på det danske arbejdsmarked viser således, at 30 procent af jobbene går til de studerende. Det skyldes ikke mindst, at jobomsætningen under krisen på det danske arbejdsmarked er faldet markant og stadig er lav, forklarer senioranalytiker hos AE Erik Bjørsted, som står bag analysen.

"Vi har haft en mistanke om, at de studerende står for en ret stor del af jobomsætningen, og det bekræfter vores analyse nu. Piller man de studerende ud af beregningerne, så er jobomsætningen endnu mindre, end vi ellers havde indtryk af", siger Erik Bjørsted.

Uddannelse og arbejdsliv bliver herhjemme ofte tænkt tæt sammen. Mange studerende har typisk kortere tids beskæftigelse som studiejob og praktik.

"For mange danske unge er det relevant at have studiearbejde. Det kan gøre overgangen til arbejdslivet lettere. Problemet med arbejdsmarkedet skyldes dog ikke de studerende, men at jobskiftene på den resterende del af arbejdsmarkedet er faldet markant. Det har givet grus i maskineriet", siger Erik Bjørsted.

Han påpeger, at der stadig mangler overblik over, hvor mange langtidsledige der i øjeblikket kommer i arbejde i forhold til tidligere. På samme måde mangler der indsigt i, hvordan det går for akademikere med at finde arbejde. Generelt kan

man derimod sige, at en høj jobomsætning er en god forudsætning for at holde ungdoms- og langtidsarbejdsløsheden nede.

Danmark har en forholdsvis højere jobomsætning end de fleste andre europæiske lande, og det skyldes ikke mindst et dansk arbejdsmarked, der er mere fleksibelt end andre steder. Alligevel har vi en lav jobomsætning herhjemme, som i voksende grad gør det svært at holde den generelle arbejdsløshed nede.

"Så bliver det vanskeligt for de unge og de langtidsledige og andre grupper med løsere tilknytning til arbejdsmarkedet at finde arbejde. Det bider sig i halen. Kommer jobomsætningen ikke op i niveau igen, så bider arbejdsløsheden sig fast", siger Erik Bjørsted. <<



Fra den fikse idé til en levevej

Mange kreative iværksættere skal ændre indstilling, hvis de vil tjene penge på deres ideer, påpeger ph.d. i psykologi Simon Egenfeldt-Nielsen, som selv står i spidsen for en international spilvirksomhed.

For kreative sjæle er selve produktet ofte vigtigere, end om man rent faktisk kan tjene penge på det og gøre det til en levevej. Men hvis kreative iværksættere vil tjene penge på deres idéer, så handler det om at udskifte den indstilling. Man skal ville tjene penge.

Den 37-årige ph.d. i psykologi Simon Egenfeldt-Nielsen ved, hvad han snakker om. Som kreativ iværksætter har han udviklet sin egen nichevirksomhed i spilbranchen, og selv om hans virksomhed, Serious Games Interactive, i dag har 28 ansatte, så har det kostet ham dyrt at nå

dertil. Det har ikke været nemt, og det er det stadig ikke.

“Det handler om, at man tidligt skal indse alvoren i de valg, man tager. Vil man leve som kreativ iværksætter, handler det især om to nøglebegreber: Smerte og vedholdenhed”, siger Simon Egenfeldt-Nielsen.

Han har været igennem flere forskellige samarbejder, som undervejs er kuldsejlet og gået konkurs. I op til to år arbejdede han 40 timer om ugen med at færdiggøre sit forskningsprojekt og samtidig knap det samme timeantal på at ud-

vikle sin virksomhed, indtil den blev en fuldtidsbeskæftigelse.

Med en 80-timers arbejdsuge havde han travlt. For at udvikle virksomheden kationerede han samtidig med en kassekredit på 500.000 kroner, han tog et lån på 500.000 kr. i sin lejlighed, og han søgte om og fik tilskud fra diverse fonde og EU for langsomt at udvikle og opbygge de små projekter for at se, om de kunne bære.

“Nogle gange har idéer brug for tid til at modnes, man skal have feedback på dem og have samlet kapital for at gennemføre dem for så langsomt at skru

SIMON EGENFELDT-NIELSEN

Ph.d. i psykologi og ejer af spilvirksomheden Serious Games Interactive med 28 ansatte. Han har studeret, forsket og arbejdet med computerspil i mere end 10 år og holder forelæsninger og præsentationer om anvendelsen af computerspil i undervisning over det meste af verden.

op for blusset”, siger Simon Egenfeldt-Nielsen, som ikke selv havde erfaring fra arbejde i spilvirksomhed, før han selv startede sin egen forretning op. Selv om studier og forskning var et solidt fundament, har det været learning by doing.

“Dengang ville spilvirksomheder ikke have en blød fyr som mig. Jeg ville prøve at skabe en spidskompetence og kombinere nogle områder som psykologi og spil, som ikke var kombineret før. Dengang var der nærmest ikke spilforskning i hverken Danmark eller internationalt, som der er i dag. Så det var faktisk revolutionerende at dyrke dette”, siger han.

Børn og leg

Simons interesse for børn, leg, læring og teknologi stammer helt tilbage fra hans bachelor. På det tidspunkt var der ikke meget videnskab om samspejlet mellem de områder. Projektet om spil og læring endte derfor også med at blive udgivet som bog. Hans interesse førte videre i et speciale, og efterfølgende kombinerede han det med at arbejde i det internationale webbureau Framfab, hvor han udviklede lignende kommunikationsplatforme til store kunder som Coca Cola, Danske Bank og Nike.

Simons speciale var dog allerede på det tidspunkt en indsigt i spil, børn og læring i forhold til anvendelighed, konceptudvikling og brugertest, som ligger før selve kodningen og grafikken. Et speciale, som ikke mange andre havde. Det besluttede han sig for at ville udnytte. Han fik etableret kontakt til en dansk spiludvikler, som siden udviklede sig til et samarbejde om et konkret læringsspil. Noget, han har kunnet udnytte og bygge sig egen karriere på.

“For 10 år siden var det småt med bredden i læringsspil især i Danmark, men også internationalt. Der var slet ikke noget til de ældre målgrupper. Så vores fokus var,

at vi ville lave læringsspil om historie og samfundsfag til en ældre målgruppe. Det brugte jeg den sidste del af min ph.d. på, samtidig med at jeg afsøgte markedet og lavede aftaler med diverse partnere”, siger Simon Egenfeldt-Nielsen.

Udviklingen af idéen gik så godt, at det førte til omtale på blandt andet CNN og BBC. Men indtjeningen var i lang tid lille, og vejen frem mod succes har været lang og snørklet. Og det vil den ofte være for kreative iværksættere, påpeger Simon.

“Hvis din idé skal lykkes, så kræver det, at man bliver ved og ved, indtil man får hul igennem”, siger Simon Egenfeldt-Nielsen.

Hans virksomhed, Serious Games Interactive, udvikler såkaldte seriøse computerspil med grafik, der kan matche traditionelle kommercielle titler. Titlerne har specifikke læringsmål og er udviklet med fokus på at indfri særlige behov på uddannelsesinstitutioner. Firmaets spil er blevet solgt til brugere og skoler i mere end 50 lande.

Enorm konkurrence

I dag finansieres hans forretning gennem 70 procent konsulentarbejde, 20 procent forskning og 10 procent på udvikling af egne produkter til salg. Håbet er, at salget af egne produkter på sigt stiger og kommer til at udgøre hoveddelen af forretningen, men det tager tid. For investorerne står ikke i kø, på trods af at markedet for spil er i rivende udvikling.

“Venturekapital og spilvirksomheder er et dårligt match. For spilvirksomheder er støttemidler i stedet det klart bedste bud, når man skal skaffe kapital, men Danmark er det sværeste land i Europa at få støttemidler i”, siger Simon Egenfeldt-Nielsen og forklarer, at det danske talent inden for spil desuden er enormt. Det giver en enorm konkurrence om få støttemidler.

“Skal 1.000 store talenter konkurrerer om én pose guld, så er det jo svært. Der er

desuden lang vej fra at udvikle en prototype til et egentligt spil. Så de fleste gør som os. Man kan også forsøge at indhente støttemidler fra andre sektorer, som eksempelvis oplysning og innovation i den offentlige sektor, og kombinere eventuelt tildelt støtte herfra til at udvikle sin egen idé sideløbende. På den måde kan man langsomt bygge det op”, siger Simon Egenfeldt-Nielsen.

Og netop tid er en enormt vigtig faktor på et marked som spilbranchen, der er i rivende udvikling. Der er nemlig ofte ikke lang tid til at nurse om et projekt og bygge det op, selv om det ofte er den bedste vej frem. Man risikerer helt enkelt at bliver overhalet indenom af andre, som har fået den samme idé til et produkt. Og konkurrencen stiger – ikke mindst fra internationale konkurrenter.

“Internationale virksomheder har ofte lavere lønninger, længere arbejdsuger og kortere ferier. De er derfor svære for os som dansk virksomhed at konkurrere imod, fordi vi helt enkelt har dyrere omkostninger. Men vores konkurrenter kan lige så godt være fire danske studerende, som sætter sig til at udvikle verdens bedste spil, mens de læser. Der er et enormt pres fra talent nedefra”, siger Simon Egenfeldt-Nielsen.

De lange arbejdsuger, den hårde konkurrence og usikkerheden over for, hvad fremtiden bringer, får tit Simon til at overveje, om det er det hårde slid værd.

“Harde jeg vidst, hvor hårdt det er, da jeg startede, havde jeg måske nok ikke gjort dette. Det er så meget nemmere at være almindelig lønmodtager. Jeg kæmper stadig for at skabe en solid forretning. Men vi har en ret unik profil. Jeg er en af de 10 førende forskere i verden på området, og vi har skabt en niche og sat os på unikke kompetencer, som nogen gerne vil betale for, så jeg synes, det ser positivt ud”. <<

Har du fået nyt job? Er du blevet færdig med dine studier? Er du blevet udnævnt til noget? Har du taget en ph.d.-grad? Har du fået et legat? En pris? Er du blevet professor? Har du jubilæum? Fylder du rundt?

Skriv til NYT OM NAVNE, hvis du vil fortælle dine DM-kolleger om din uddannelse, dit job og din karriere. Send en mail til nytomnavne@dm.dk. Gerne med et foto.



Klaus Liebing, konsulent i DM's sekretariat gennem 26 år, er holdt op i DM og vil i den forbindelse gerne takke de mange medlemmer, han har haft kontakt med gennem de mange år, og de tillidsrepræsentanter og bestyrelsesmedlemmer, han har samarbejdet med.



Henning Salling Olesen, professor i uddannelsesforskning på RUC, kunne fejre 40-års jubilæum i statens tjeneste den 18. december sidste år. Bortset fra et par års forskningsstipendium har Henning Salling Olesen været ansat på RUC siden univer-

sitetets fødsel i 1972. Han var således en af RUC's fædre og har gennem årene sat sit præg på universitetets både pædagogiske og faglige tilgang, senest som konstitueret rektor og prorektor i perioden 2007-2009.

Henning Salling Olesen har i de senere år haft en række internationale faglige tillidsposter og har desuden været en hovedkraft i etableringen af samarbejdet med universiteter i bl.a. Shanghai og Brasilien.

Johanna Seibt, lektor, Institut for Kultur og Samfund, Aarhus Universitet, har modtaget 5,9 mio. kr. fra VELUX FONDEN til forskning i sociale robotter og menneskelig selvforståelse.

Hagen Schulz-Forberg, lektor, Institut for Kultur og Samfund, Aarhus Uni-

versitet, har modtaget 4,9 mio. kr. fra VELUX FONDEN til forskning i betydningen af økonomers centrale begreber og forestillinger for samfundsudviklingen siden 1930'erne.

Birgit Anette Rasmussen, lektor, Institut for Nordiske Studier og Sprogvidenskab, Københavns Universitet, har modtaget 6,1 mio. kr. fra VELUX FONDEN til forskning i menneskers sociale liv i det forhistoriske Europa, belyst gennem sproghistoriske studier.

Thomas Højrup, professor, SAXO-Instituttet, Københavns Universitet, har modtaget 5,6 mio. kr. fra VELUX FONDEN til forskning i udviklingen af det danske samfunds livsformer gennem de seneste 30 år.

EKSTRAORDINÆR GENERALFORSAMLING MAGISTRENES ARBEJDSLØSHEDSKASSE

Magistrenes Arbejdsløshedskasse indkalder til ekstraordinær generalforsamling **torsdag den 7. februar 2013, kl. 17.00** i MA's lokaler, Mimersgade 47, 2200 København N.

Dagsorden

Ændring af kontingentfastsættelse for 2013.

Der fremlægges forslag om, at medlemmer, hvis dagpengene er udløbet, og som overgår til forsørgelse på kontanthjælp eller lignende ydelse, fritages for administrationsbidrag.

Forslagets konkrete ordlyd og beregning af forslagets omkostninger kan rekvireres ved henvendelse til tlf. 36 86 68 49 eller via rjo@ma-kasse.dk.

MA yder tilskud til transport til og fra generalforsamlingen og byder på en lille forfriskning.

Alle medlemmer af MA er velkomne.

ma-kasse.dk

Magistrenes Arbejdsløshedskasse
A-kassen for højtuddannede



DM · Dansk Magisterforening



Medlemstilbud til ledige

Er du ledig og har lige mistet eller er ved at miste dine dagpenge?

DM tilbyder et gratis kompetenceudviklende kursus i positiv psykologi

Boost dit selvværd med positiv psykologi

Sæt fokus på dine styrker og dine successer. Lær, hvad dine særlige styrker er, hvordan de kommer til udtryk, samt hvad du kan gøre for at bringe dem mere i spil.

4. og 5. marts 2013 i København
Tilmeldingsfrist er 4. februar

Sådan tilmelder du dig

Tilmelding sker efter først-til-mølle-princippet. I bemærkningsfeltet skal du på tro og love anføre, hvilken dato du ophører med at modtage dagpenge. Du tilmelder dig på dm.dk/efteruddannelse, hvor du også kan læse mere om kurset.

Læs mere på dm.dk/efteruddannelse
eller ring på telefon 38 15 66 68



NYT JOB? DM er din rådgiver, når du skal forhandle løn i dit næste job

En lønforhandling er ikke bare en lønforhandling. DM har udarbejdet praktiske tjeklister og fagrelevante lønstatistikker, der ruster dig til lønforhandlingen, uanset om du skal arbejde i det private og selv forhandle løn eller i det offentlige, hvor det typisk er tillidsrepræsentanten, der forhandler for dig.

Og husk: Sig aldrig dit gamle job op, før du har en kontrakt på dit nye. Læs mere på www.dm.dk/loen.



NYE AKADEMIUDDANNELSER I
PROJEKTLEDELSE OG KREATIVITET & DESIGN

RYK DIG NU!

Medie- og kommunikationsbranchen er under forandring. Danmarks Medie- og Journalisthøjskole tilbyder en række helt nye kurser inden for **projektledelse** og **kreativitet & design**, som kan hjælpe dig til at matche fremtidens behov og forblive en attraktiv medarbejder i branchen. Lige nu kan du eksempelvis tilmelde dig:

LAYOUT

Få de bedste redskaber til at udarbejde design og layout med tekst, illustration og fotos.

► **København**, start 5. april

REKLAMESTRATEGIER

Få styr på analysemodeller og teorier, så du strategisk kan planlægge og evaluere reklamekampagner.

► **København**, start 6. maj

► **Aarhus**, start 7. maj

MOTION GRAPHIC DESIGN

Lær at skabe helstøbte digitale design-løsninger, som bruger både lyd, animeret grafik og levende billeder.

► **København**, start 12. april

ART DIRECTION

Lær at udvikle reklame- og konceptidéer – og visualiser dem gennem Art Direction.

► **København**, start 29. april

PROJEKTLEDELSE I MEDIEBRANCHEN

Lær at styre og lede et medieprojekt fra start til slut.

► **Aarhus**, start 1. marts

PERSONALEJURA, KONTRAKT- FORHOLD, OPHAVSRET OG MARKEDSFØRINGSLOVEN

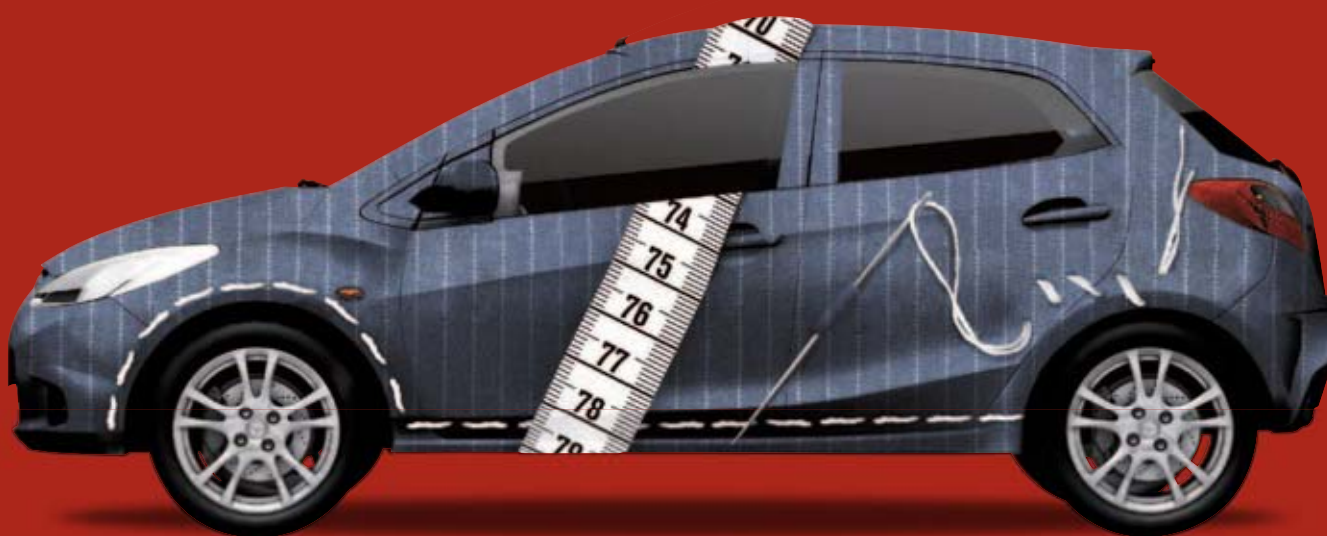
Lær som kommende eller nuværende mellemløber at navigere sikkert i medie-virksomhedernes love og bestemmelser.

► **København**, start 12. april

Vælg et enkelt kursus eller sammensæt en hel kompetencegivende akademiuddannelse. Se flere kurser og tilmeld dig på dmjx.dk/akademi

GF

FORSIKRING MED OVERSKUD



Få skræddersyet din bilforsikring

En bilforsikring skal hverken stramme over skuldrene eller stumpe i benene. Den skal passe nøjagtigt til dig, dine ønsker og behov. Derfor tilbyder vi Danmarks mest fleksible bilforsikring.

Prisen er skarp og fair. Og når årets bilskader er gjort op, sender vi overskuddet tilbage til dig.

**Vi gi'r et
skarpt tilbud**
og et gratis forsikringstjek.
Sms GFMAGISTER
til 1272*

*Vi ringer dig op. Det koster alm. sms-takst.