



“Jeg tror ikke, det hverken styrker kvaliteten eller øger omfanget af forskningen på museer, hvis alle museumsinspektører fremover skal have en ph.d.-grad eller en ph.d.-bedømmelse”.

Læs temaet om museer og forskning på side 28-37

Chefer  
mobber ansatte

6

Nye veje til job

10

Har vi brug  
for universitetet?

22

dm  
offentlig

46



# 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:

## KOMMUNIKATIONSPLANLÆGNING

Den strategiske kommunikationsplan er drejebogen, der tydeliggør, hvordan du med en målrettet kommunikationsindsats kan nå konkrete mål. På dette kursus introduceres du til centrale teorier inden for kommunikationsplanlægning og du bliver trænet i at analysere, prioritere og måle din kommunikationsindsats.

- **København**, start 1. maj  
**Underviser:** *Hele Petersen*, ph.d. og forsker ved RUC. Tidligere kommunikationsansvarlig i Novo Nordisk.

## KOMMUNIKATIONS- OG PR-STRATEGI

Du vil gerne være bedre til at arbejde professionelt med strategisk kommunikation i din virksomhed eller organisation. Du søger en god værktøjskasse, og du vil gerne arbejde selvstændigt med din egen rådgiverrolle. På dette kursus hjælper vi dig til at formulere strategier, der får det daglige kommunikationsarbejde til at indfri de langsigtede, strategiske mål.

- **København**, start 17. april  
**Undervisere:** *Mie Femø Nielsen*, ph.d. og cand. mag. Lektor ved KU. *Jesper Højberg*, mag.art. Adjungeret professor på CBS og bestyrelsesformand i Kforum og Advice A/S.

## KOMMUNIKATIONSLEDELSE

Dette kursus har fokus på selvledelse samt ledelse af kommunikationen i organisationen og kommunikationsafdelingen. På kurset lærer du at agere i den vanskelige rolle som leder af medarbejdere, som du skal skabe gode rammer og vilkår for, samtidig med at du inspirerer og motiverer dem til nye, kreative løsninger.

- **København**, start 11. marts  
**Undervisere:** *Karin Sloth*, selvstændig med egen kommunikationsvirksomhed. *Jesper Thorneman Rasmussen*, ledelseskonsulent og partner i Lederiet.

## PROCESLEDELSE

Bliv klædt på til at arbejde som intern eller ekstern facilitator eller proceskonsulent. Du kommer til at lede og facilitere processer, både i det små, det mellemstore og i det helt store. Du kommer til at arbejde med faser og drejebøger, og du bliver storforbruger af gule lapper, elefant-snot og wallpaper.

- **København**, start 11. marts  
**Undervisere:** *Mie Femø Nielsen*, ph.d. og cand. mag. Lektor ved KU. *Hilde Scholl Jespersen*, rådgiver og leder processer inden for innovation og forandring.

Læs mere om kurserne på [dmjx.dk/kurser](http://dmjx.dk/kurser)



# Hvad dølen nøler I efter?

Regeringen havde som en af mærkesagerne i regeringsgrundlaget, at der skulle reserveres op til tre måneder af barselsorloven til fædre. Men selv om statsministeren til sine udenlandske kolleger har meldt ud, at den danske regering er gået "reformamok", tøver regeringen med at fremsætte det forslag, der skal omsætte mærkesagen om øremærket barsel til en lovfæstet ret. Fra regeringskontorerne forlyder det nu, at det tidligst fremsættes efter sommer.

Regeringen har i første omgang valgt at nedsætte et udvalg, der skal undersøge konsekvenserne af at øremærke en del af barselsorloven til faderen.

Men det er unægtelig svært at se behovet for at indsamle mere viden på dette område.

Vi har masser af forskningsbaseret viden om effekten, og tallene fra de nordiske lande taler deres tydelige sprog. I Island har det vist sig, at mændene tager præcis så meget barsel, som der er øremærket til dem i lovgivningen,

og der er et stadig stigende antal mænd, der tager barsel. Lovgivningen har med andre ord været med til at ændre vaner og kultur på arbejdspladserne. Svenske mænd står for en fjerdedel af barslen, og islandske mænd for en tredjedel, mens de danske mænd kun tegner sig for beskedne syv procent. Det vil lovgivning helt sikkert kunne ændre på, for der er ikke noget, der tyder på, at danske mænd skulle skille sig ud fra deres nordiske kolleger på det felt, hvis rammerne er de samme.

Vi må regne med, at regeringens manglende amokløb imod indførelse af øremærket barsel til faderen skyldes, at lovforslaget skal formuleres så hensigtsmæssigt som overhovedet muligt, og at udvalget skal le-

gitimere den øremærkede barsel til fædre over for en bredere kreds. For det har været mit klare indtryk, at beskæftigelsesministeren rent faktisk mener, at en øremærkning af barsel til fædre er sundt for ligestillingen i Danmark, og at en mere lige adgang til barselsorlov for begge forældre også er et spørgsmål om demokrati. Det vil være ubærligt og for sølle, hvis udsættelsen skyldes, at regeringen har ombestemt sig, men det kan jeg nu heller ikke forestille mig.

Hvis ikke vi ser handling på dette område, vil det fortsat være svært for mange fædre at overbevise deres arbejdsgiver om,

at de skal have barsel, når det ikke er en ret, men blot en mulighed. Og for kvinderne vil det fortsat betyde, at de vil halte bagefter på lønnen, fordi vi ser en direkte sammenhæng mellem kvinders barsel og løn.

DM har fremsat krav om tre måneders øremærket barsel til faderen ved de offentlige overenskomster, og det satser vi fortsat på. Men det er næppe

realistisk at tro, at vi kan nå op på 12 uger i ét hug, og slet ikke på nuværende tidspunkt, hvor der er lagt op til en meget smal økonomisk ramme ved de igangværende forhandlinger. Og samtidig bør retten til 12 ugers øremærket barsel også gælde privatansatte, så lovgivning er så absolut det bedste middel.

Så kære regering: Det haster med at fremsætte et lovforslag, der langt om længe kan slå fast, at et moderne demokrati blandt andet er kendetegnet ved, at både kvinder og mænd har ret til barselsorlov.

*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 Götzshe, DM Pensionist

Charlotte Palludan,  
Fagforeningslisten

Katrine Kier Nielsen,  
DM Studerende

Mette Thygesen,  
DM Studerende

Læs også artiklen "Regeringen undersøger sit eget barselsforslag fra 2005" på siderne 13-15.

# Museer og forskning

Forsiden af dette nummer af Magisterbladet er et interiør fra Silkeborg Museum: stue fra 1800-tallet. Alt ånder harmoni, tryghed og uforanderlighed. Jordbærrene med fløden kan spises i tavs samdrægtighed. Egentlig er det et misvisende billede som illustration til vores lille tema om museer og forskning, hvor man ikke kan sige, at der i miljøet er overvejende fælles fodslag om det hensigtsmæssige i den nye museumslovs krav til museumsforskningen og finansieringen af den. Men forsidebilledet demonstrerer alligevel på sin vis den pointe, Søren Harnow, næstformand for Det Frie Forskningsråd for Forskning og Kommunikation, udtrykker: "Museerne arbejder med forholdsvis konkrete ting og genstande, og forskningen ved museerne har af samme grund en forholdsvis konkret vinkel. (...) Der er måske en generel tendens til, at ansøgningerne fra museerne er relativt usofistikerede". Et andet medlem af Rådet, historieprofessor Bjørn Poulsen, supplerer således: "Museerne tager ofte udgangspunkt i et bestemt materiale – hvad der er fuldt legitimt – men det kan kollidere med vores betoning af, at forskningen skal være drevet af forskningsspørgsmål frem for at udspringe af et bestemt kildemateriale". Det har bl.a. betydet, at Kulturstyrelsen er begyndt at irettesætte museer, der ikke i tilstrækkelig grad arbejder i overensstemmelse med det almene forskningsbegreb.

I artiklerne på siderne 28-37 har vi gjort en række nedslag på nogle museer for at beskrive deres forskning. Hvordan håndterer de deres forskningsaktiviteter sammenholdt med museernes andre opgaver som fx udstillingsvirksomhed, formidling og daglig drift? Det synes jo at gå fortræffeligt. Er det i virkeligheden mere et spørgsmål om ressourcer end om de ansattes kvalifikationer, når det kniber med forskningen på nogle museer? Ernst Jonas Bencard, forsker ved Thorvaldsens Museum, er ikke i tvivl: "Den egentlige udfordring for forskningen ved museerne er tid. Giv museerne mere tid, så skal man nok få mere og bedre forskning. (...) Langt de fleste steder står forskningen sidst i arbejdskøen. Tiden bliver slugt af udstillinger, formidling, arrangementer og administration. Selv nok så mange ph.d.-grader løser ikke det problem".

Vi håber, at vi med artiklerne bidrager til at kvalificere debatten og holdningerne om dette vigtige kulturelle emne.

“Jeg tror, man frygter den offentlige og politiske debat, fordi den blå blok har erobret dagsordenen ved at kalde øremærket barsel til fædre for tvang og formynderi over for familierne”.

## FASTE RUBRIKKER

- 8 SIDEN SIDST**
- 16 NYE BØGER**
- 26 NYE BØGER**
- 40 NYE BØGER**
- 41 KOMMENTAR** “Vi har ikke råd ...” – om museerne og lønnen
- 42 SIDEN SIDST**
- 43 KOMMENTAR** Undervisermillionærerne og normsystemet
- 44 DEBAT**
- 55 NYT OM NAVNE**
- 56 DET' MIT JOB**

**58 DM AKTUELT**

**60 LEDIGE STILLINGER**

**69 MEDDELELSER**

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 Ejlertsen  
me@dm.dk

Thomas Böttcher  
tb@dm.dk

Pernille Siegumfeldt  
psi@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær  
srj@dm.dk

Direkte telefon:  
38 15 66 52

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

Design og tryk:  
Datagraf  
www.datagraf.dk



## ARTIKLER



6



10

NYE  
VEJE  
TIL JOB

18

VI-  
DENS-  
FESTI-  
VALdm  
offentlig

46

"I ER SELV  
UDE OM DET"

- 6 Chefer mobber ansatte  
7 Enorm følelse af afmagt  
10 Nye veje til job

- 13 Regeringen undersøger sit eget barselsforslag fra 2005  
18 En fejring af viden  
22 Har vi brug for universitetet?  
28 ... og der skal forskes

- 30 Klassens duks  
32 Forskning og/eller formidling  
34 Sydvestjyske Museer vil lege med de store

- 36 Vi kan og gør det selv  
39 Gammel Estrup – Herregårdsmuseet modtager knap 2 mio. kr. til to store projekter

Forsidefotos: POLFOTO

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 32.900 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

Kontrolleret oplag: 31.413  
i perioden 1.7.2011-30.6.2012

## Produktionsplan:

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

Nr. 5-2013  
Udkommer: 12. april  
Deadline debat: 2. april  
Deadline annoncer: 3. april  
Deadline kalender: 3. april

# Chefer mobber ansatte



Knap hvert andet tilfælde af mobning på arbejdspladsen skyldes den nærmeste chef, viser ny mobbeundersøgelse fra DM. Ledere overtræder arbejdsmiljøloven, når de mobber.

## HVAD ER MOBNING?

Når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende.

Der er cirka 30 afgørelser om året om mobning på arbejdspladser. Hvert tredje tilfælde er ledermobning.

Kilde: Arbejdstilsynet

## OM DM'S UNDERSØGELSE

Spørgeskemaet er sendt ud til 3.379 tilfældigt udvalgte erhvervsaktive medlemmer. 885 svarede på skemaet, hvilket giver en svarprocent på 26.

**Mobning på arbejdspladsen** lader til at være et velkendt fænomen. Således er hver sjette lønmodtager blevet mobbet på arbejdspladsen inden for det seneste år. Og ofte er det faktisk chefen, som mobber.

Det viser en ny undersøgelse om mobning på arbejdspladsen, som DM har lavet blandt 885 DM-medlemmer. Således angiver 41 procent blandt de mobbede, at de er blevet mobbet af deres nærmeste leder, mens 22 procent siger, at det er andre ledere, som mobber dem.

Ifølge arbejdsmiljølovens paragraf 9a må arbejdet ellers ikke medføre risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning og seksuel chikane. Dermed er det lederes ansvar at sørge for, at arbejdet udføres på betryggende måde, og de overtræder derfor den lov, de selv skal opretholde, når de mobber. Det fortæller arbejdsmiljøkonsulent i DM Ole Grønne, som har arbejdet med stress og arbejdsmiljø i flere år.

“Jævnfør arbejdsmiljøloven er det lederens ansvar, at arbejdet udføres på betryggende vilkår, så det er der, regnin-

gen skal sendes hen, når mobning trives på en arbejdsplads”, siger Ole Grønne.

Han er ikke overrasket over, at så mange angiver, at det er chefen, som står bag mobningen.

“Jeg har hæftet mig ved, at det ofte er lederne, som fører an, når der er dårligt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

**“Jævnfør arbejdsmiljøloven er det lederens ansvar, at arbejdet udføres på betryggende vilkår”.**

Ole Grønne, arbejdsmiljøkonsulent, DM

Det er meget vanskeligere, når en leder end en kollega mobber, for det gør den mobbede langt mere handlingsslammet. Man ser det som et angreb på sin faglighed”, siger Ole Grønne.

Han kritiserer, at visse ledere ikke er dygtige nok og måske afstiver deres egen angst ved at køre andre ned. Derudover findes der i dag masser af ud-



dannelse og efteruddannelse til ledere, som bør udnyttes.

“Ledergrupper bør fokusere på noget så simpelt, at det sociale samarbejde fungerer godt på arbejdspladsen. Det er himmelråbende, hvor mange penge der spildes på negativ kultur og folks utryghed i jobbet”, siger Ole Grønne.

### Alvorligt tal

Det er overraskende højt, når knap hvert andet mobbeoffer angiver, at de bliver mobbet af deres ledere, pointerer chefkonsulent Signe Tønnesen Bergmann hos Lederne, som repræsenterer over 100.000 medlemmer.

“At så mange føler sig mobbet af nærmeste leder, er et højt tal, men det er også et alvorligt tal. Mobning er meget destruktivt og skal tages alvorligt. Ikke kun for den mobbedes skyld, men for hele organisationens skyld”, siger hun og understreger, at det er særlig alvorligt, når lederen mobber.

“Lederen er rollemodel og har desuden ansvaret for og de ledelsesmæssige kompetencer til at løse problemet”, siger Signe Tønnesen Bergmann.

Hun forklarer, at i de virksomheder og organisationer, hvor der er mange konflikter og mobning, går det ud over både samarbejdet, kvaliteten og produktiviteten. Desuden trives en mobbekultur ofte i en afdeling, hvis den først har fået fat. Derfor forsvinder den næppe, selvom mobberen forsvinder.

Blandt lederne har man ellers oplevet en halvering af mobning de seneste år. En undersøgelse fra Lederne fra sidste år viste således, at fra 2005 til 2012 er antallet af ledere, der har oplevet mobning blandt medarbejderne i deres egen afdeling, faldet fra 49 procent til 25 procent i 2012.

Ifølge Signe Tønnesen Bergmann tager 30 procent af lederne i det offentlige efteruddannelse i forhold til mobning, mens kun knap 14 procent af lederne i det private gør det samme. Der er altså plads til forbedringer på dette område.

“Noget tyder på, at lederne her har en udfordring. Det er lederens ansvar at sørge for et ordentligt arbejdsklima, men det hjælper, hvis lederen bliver prikket på skulderen af den mobbede eller af tredjepart og gjort opmærksom på, hvis der er et problem”, siger Signe Tønnesen Bergmann. <<

# ENORM FØLELSE AF AFMAGT

Grænsen mellem mobning og chikane har været flydende for arkæolog Kamilla Troelsen, som har følt sig forfulgt og overvåget af sin chef.

**Er det mobning?** Er det chikane? Eller er det noget helt andet? Problemerne for arkæolog Kamilla Troelsen hobede sig i hvert fald op i forbindelse med en ansættelse på et museum. Her stødte hun ind i store problemer med en museumsinspektør, som var leder af en anden afdeling.

På museet er der forskellige typer arkæologer ansat, og de kan godt stikke lidt til hinandens faglighed og viden med et smil på læben, men når de er i felten på arbejde, så respekterer de normalt hinanden, fortæller Kamilla Troelsen, som i en periode med få udgravninger blandt andet sorterede genstande, der skulle sendes videre til Nationalmuseet.

“I det arbejde stødte jeg på en genstand, som jeg aldrig havde set før. Der kunne jeg se på inspektøren, at jeg pludselig ikke længere var noget værd i hendes øjne. Siden den dag har hun endevendt alt mit arbejde og retter det til lige foran mig uden at sige noget. Det er enormt frustrerende”, siger Kamilla Troelsen.

Oftest sad Kamilla ved et bord og lavede beskrivelser af forskellige arkæologiske genstande, mens hun kunne se sin overordnede sidde ved et andet bord og systematisk gennemgå og eftertjekke alt Kamillas arbejde uden at sige et ord. Desuden blev der sendt blikke og kun talt få ord i et tonefald, som skabte stort ubehag.

“Det var så tydeligt, at jeg ikke længere var noget værd i hendes øjne”, siger Kamilla Troelsen.

### Ignoreret

Forløbet har betydet, at hun fagligt er blevet mere ærekær om sit arbejde. Men hun er også kommet tættere

på sine kolleger, fordi de ganske enkelt har det til fælles, at de ikke kan lide inspektøren. Men selvom kollegerne bakkede hende op, så følte Kamilla ikke, at hun kunne finde hjælp til at løse sagen.

“Det giver en enorm følelse af afmagt. Det er meget hårdt fuldstændig at blive ignoreret af en overordnet. Jeg følte en stor mangel på respekt for mine kompetencer”, siger Kamilla Troelsen, som til sidst gik til museumslederen, hvor hun kunne græde ud. Selvom lederen støttede Kamilla og viste forståelse for hendes frustration, så fik hun beskeden, at der desværre ikke var noget at stille op med inspektøren. Kamilla greb derfor til sidst fat i en tillidsrepræsentant på et andet museum for at vende situationen. Hun fik beskeden, at hvis det blev for meget, skulle hun gøre en sag ud af det og derfor kontakte DM.

“Men jeg valgte ikke at gøre en sag ud af det. Mine andre opgaver på museet er så gode, at jeg kan leve med chikanen”, siger Kamilla og pointerer, at hun nu prøver at undgå kontakt med inspektøren. Holdningen er, at hverdagen skal fungere.

“Jeg kan se i hendes blik og høre i hendes tonefald, at hun vil chikanere mig igen, hvis hun får chancen. Det er meget ubehageligt. Men jeg vægter mit arbejde højere, end at jeg støder ind i hende, så jeg indretter mig efter det”, siger Kamilla Troelsen. <<

*Kamilla Troelsen er et opdigtet navn, da den medvirkende ønsker anonymitet. Hendes rigtige navn og baggrund er kendt af redaktionen.*

## AKUTJOB GÅR IKKE TIL AKUT- LEDIGE



Havde man som ledig håbet på at få fingre i et akutjob, bliver man nemt skuffet. For ikke engang hvert femte akutjob, der er blevet besat, er gået til en ledig på vej til at miste dagpengene. Arbejdsgiverne går tilsyneladende uden om de langtidsledige, når de besætter akutjobbene, viser en landsdækkende kortlægning fra Ugebrevet A4. Det ser værst ud i kommuner, regioner og stat, hvor kun hvert sytende akutjob går til en langtidsledig. Bedre ser det ud hos private arbejdsgivere, som vælger en langtidsledig til hvert tredje opslåede akutjob.

## OPBAKNING TIL DET EKSTRA SU-ÅR

Regeringen ventes at komme med et udspil til en SU-reform i den nærmeste fremtid. Men piller de ved de studerendes mulighed for et års ekstra SU til forsinkelser i studiet, så skal de ikke regne med den store folkelige opbakning. En meningsmåling, som Altinget.dk har fået foretaget, viser nemlig, at 55 procent af de adspurgte vil bevare det ekstra SU-år til forsinkelser. Også SU til hjemmeboende under ungdomsuddannelse er der opbakning til – her mener 60 procent, at muligheden skal bevares.

## VI ARBEJDER MINDRE, END VI TROR

Danskerne samlede arbejdstid har været noget overvurderet, og den skal nedjusteres med godt otte procent. Det viser en ny opgørelse fra Danmarks Statistik, som nedjusterer danskernes arbejdstid i 2011 fra 4,2 milliarder timer til 3,8 milliarder. Nye og bedre opgørelsesmetoder betyder, at man nu mere præcist kan måle arbejdstiden, som viser sig at være blevet overvurderet i årevis, skriver Politiken. Nedjusteringen svarer til, at en dansker i job i stedet for at arbejde 37 timer om ugen kun arbejder lidt over 34 timer.



“Man ville jo ikke ane, om man skulle invitere ham på kaffe eller anbringe ham i en zoologisk have”.

*Eske Willerslev, professor ved Grundforskningscenter for Geogenetik, Københavns Universitet, til nyheden om, at man nu teknisk er i stand til at klonе en neandertaler*

## Mandschauvinist: Ligestilling en fordel

Mandlige chefer bør have kvindelige mentorer, så de får større indsigt i, hvordan arbejdslivet ser ud fra kvinders synspunkt. Det mener ledelsesrådgiver og tidligere mandschauvinist Lars Einar Engström, som blandt andet står bag bogen “En mandschauvinists bekendelser”. Han mener, at flere mænd i erhvervslivet skal få øjnene op for kvindernes talenter og ressourcer. “Selv om kvinder er myreflitte, og piger klarer sig bedre end drenge i skolen og gennem uddannelsessystemet, har mange – både mænd og kvinder – fået ind med modermælken, at kvinder skal holde sig i baggrunden og tage det primære ansvar for familien”, siger Lars Einar Engström”.





# INVESTÉR I DIG SELV

---

Brug 5 dage på CBS Sommerskole  
og opgradér dig selv og dine kompetencer

CBS Sommerskole har landets største og mest kvalificerede kursusudbud, og vores undervisere er de bedste fra Copenhagen Business School.

#### **DU FÅR**

På vores kurser får du den nyeste internationale viden og konkrete værktøjer, som du kan implementere direkte i din virksomhed. Kursusstilen er præget af livlige diskussioner, hvor deltagernes egne problemstillinger og erfaringer inddrages, og der skabes værdifulde netværk. Således giver CBS Sommerskole mærkbar merværdi til din karriere, din virksomhed og din personlige udvikling.

#### **VI KAN**

CBS Sommerskole har i løbet af sine 15 år klædt flere end 3500 medarbejdere og ledere på til markedets og erhvervslivets nyeste udfordringer, og uanset hvilken stilling du sidder i, eller hvilke ambitioner du har, så har vi et relevant kursus til dig.

#### **VÆR MED**

Tilmeld dig, og deltag i et de 28 forskellige intensive kurser inden for Ledelse & Organisation, Strategi & Innovation, Økonomi & Finans eller Salg & Marketing.

Læs mere om CBS Sommerskole og tilmeld dig på [www.sommerskole.dk](http://www.sommerskole.dk)

**CBS**  
EXECUTIVE



# NYE VEJE TIL JOB

Landekoden til Norge er 0047, og torsdag den 24. januar var der 13.000 opslåede stillinger alene hos NAV, den statslige norske arbejdsformidling. DM trak fulde huse til et møde om jobsøgning i Norden, det første i en lang række arrangementer for dimittender og ledige DM-medlemmer.

**Hvordan ser jobmulighederne ud i den norske turistindustri, i fylkerne (kommunerne) og på universiteterne? Hvad med bolig, løn, daginstitutioner? Og kan man overhovedet forstå, hvad nordmænd siger?**

Interessen var overvældende, da DM inviterede til kursus om jobsøgning i Norden, og sjældent for foreningens arrangementer var et flertal af de fremmødte yngre og mænd. Fælles for alle deltagerne var nysgerrigheden efter at kigge ud over landegrænserne i jagten på job.

Og Norge er mulighedernes land, ikke mindst for danskere med en akademisk uddannelse. For den økonomiske krise, som hærger resten af Europa, er indtil videre gået sporløst hen over fjeldene mod nord.

“Olien flyder, og arbejdsløsheden blandt de højtuddannede er i mange fag under en procent. Der er sågar mangel på ingeniører, matematikere, geologer og statistikere, men også humanister er efterspurgt, især i lærerstillinger og på de offentlige arbejdspladser”, lød det indledningsvist fra Niels Borup, DM’s karrierekonsulent.

Umiddelbart inden mødestart havde Niels Borup tjekket hos NAV, den norske arbejds- og velfærdsetat, der alene den dag havde slået 13.000 ledige “yttlyssninger” op.

At der er endog rigtig god grund til at kigge mod Norge, hvis man er jobsøgende, blev bekræftet fra flere sider.

## Samme lønniveau

Med på Skype fra Norge deltog blandt

andre karrierevejleder Hans Jørgen Sommerfelt fra finn.no, en naturvidenskabelig fagforening med 6.000 medlemmer. Danskerne er en efterspurgt arbejdskraft blandt norske arbejdsgivere, understregede han.

“Vi deler på mange punkter et kulturelt fundament i Skandinavien, og sproget er som regel en overkommelig barriere. Vi kender også det høje niveau på de danske uddannelser, så hvis man har mod på det, er der rigtig gode jobmuligheder i Norge”, forklarede Hans Jørgen Sommerfelt.

Og seniorkonsulent Johannes Sørbø fra førnævnte NAV bekræftede også på Skype fra Oslo:

“Naturvidenskabelige kandidater er der mangel på, både i den offentlige sektor, i olieindustrien og i private

## NYE DM-TILBUD TIL DIMITTENDER OG LEDIGE

DM’s hovedbestyrelse sætter nu ekstra blus under aktiviteter målrettet foreningens dimittender og ledige medlemmer. Det sker ikke mindst i lyset af, at op imod 600 DM-medlemmer nu enten allerede har mistet eller er på nippet til at miste deres dagpenge.

Kurset om jobsøgning i Norge var første arrangement i rækken af ekstra kurser og fyraftensmøder, som DM vil være vært for i løbet af 2013. Derudover sker der en oprustning med

særlige kurser og ekstra særlige fripladser på de todageskurser, DM udbyder, hvor ledige, der står over for dagpengestop fx kan vælge fundraising, projektledelse og kommunikation. Og ikke mindst tilbyder foreningen nu særlige samtaler for ledige DM-medlemmer. Samtaler, der tager afsæt i den lediges situation.

“Samtalerne tager mere udgangspunkt i personlig udvikling end i egentlig karriererådgivning. Når man

har været ledig igennem længere tid, kan det for nogle føre til en tvivl om eget selvværd, om egne sociale kompetencer osv. En del ledige magistre har jo allerede en hel del arbejds erfaring bag sig, men kan have brug for at skærpe nogle andre kompetencer end de faglige”, forklarer Annette Schmidt Højby, leder af DM’s karriereenhed.

Hun understreger, at samtalerne er et frirum.

virksomheder. Humanisterne har primært en jobchance på gymnasierne og i kommunerne”, uddybede Sørbø.

Også en dansk professor med mangeårig base i Trondhjem havde meget godt at sige om at bo og arbejde i Norge. Arkæologiprofessor Lise Bender Jørgensen har været ansat på Trondheim Universitet siden 1996.

“Danskere bliver taget vel imod og bliver nemt integreret på universiteterne og i det hele taget. Man skal blot være opmærksom på, at alkoholkulturen er noget mere afdæmpet i Norge, og man kan komme galt af sted, hvis man giver den gas, som var man til dansk julefrokost. Man skal også vide, at en cand.mag. i Norge svarer til en dansk bachelor. Og så skal man ikke blive forskrækket, når man forhandler løn. Den ser umiddelbart noget lavere ud end derhjemme, men når skat osv. er trukket, og pensionen lagt til, svarer niveauet nogenlunde til det danske”, forklarede Lise Bender Jørgensen.

DM afholder endnu et arrangement om jobsøgning i Norden. Det sker den 21. maj i DM's lokaler i Nimbusparken, Frederiksberg. Du kan bl.a. finde jobopslag i Norge på [finn.no](http://finn.no) og [nav.no](http://nav.no). <<

Læs også Magisterbladets artikler om job i Norge i nr. 2/2012 og nr. 10/2012. Du finder dem på [www.magisterbladet.dk](http://www.magisterbladet.dk).

“De er ikke dikteret af lovgivning eller krav fra centrale myndigheder, men skal ses som et tilbud til den enkelte om at blive mere bevidst om egne ressourcer og styrker”, tilføjer Annette Schmidt Højby.

Du kan læse alt om DM's kurser og andre tilbud til dimittender og ledige under punktet dagpenge-stop på [www.dm.dk](http://www.dm.dk).

## Job i et EØS-land kan koste efterlønnen

**Er du berettiget** til et efterlønnsbevis eller efterløn, og nærmer du dig den alder, skal du være opmærksom på reglerne, hvis du fx overvejer at rejse til Norge for at arbejde.

Det er Magistrenes Arbejdsløshedskasse (MA), der gør opmærksom på, at man kan risikere at miste sine efterlønskroner. Og det er ikke så let at gennemskue de knudrede regler, advarer Per Magelund, der er MA's ekspert på området.

“Flytter du til et EØS-land eller Schweiz for at arbejde, vil du som hovedregel blive forsikret dér, og så skal du udmeldes af MA, da de lande har et obligatorisk forsikringssystem. I Sverige skal man huske at søge optagelse i en svensk a-kasse. Problemet kan ligge i, at hvis man får arbejde inden for EØS-området, skal man udmeldes af MA, for man må ikke være dobbeltforsikret. For at få udstedt et efterlønnsbevis eller overgå til efterløn skal man være medlem af en dansk a-kasse. Så hvis man på sin 60-årsdag eller senere er omfattet af eksempelvis det norske forsikringssystem, vil man ikke kunne få udstedt sit efterlønnsbevis, og dermed vil man miste sine rettigheder i forhold til efterlønnen”, forklarer Per Magelund.

For at kunne kræve sit efterlønnsbevis/efterløn skal man bl.a. kunne dokumentere 1.924 løntimer inden for de sidste tre år, det såkaldte beskæftigelseskrav.

“Det er ikke nok, at man fx har optjent beskæftigelseskravet i Norge. Halvdelen af de 1.924 timer, der er tale om, skal ligge i Danmark. Så er man blevet omfattet af et andet EØS-lands arbejdsløshedsforsikringssystem på dagen for sin efterlønsalder, skal man huske at søge om efterlønnsbeviset, så snart man igen tager fast ophold i Danmark og bliver optaget i en a-kasse”, forklarer Per Magelund.

Betaler du efterlønsbidrag til fx MA, kan du fortsætte med det, hvis du kommer tilbage til Danmark og melder dig ind igen. Hvis du stadig kan opnå ret til at gå på efterløn, får du tilbud om at efterbetale efterlønsbidrag for den periode, du har været forsikret i det andet EØS-land eller Schweiz. Du bevarer altså dine rettigheder i efterlønsystemet”, understreger Per Magelund.

MA har allerede registreret nogle tilfælde, hvor a-kassens medlemmer er kommet i klemme.

“Ræsonnementet er nok, at man skal have en længere tilknytning til det danske arbejdsmarked, før man eventuelt overgår til en længerevarende offentlig forsørgelse, som efterlønnen jo er. Men reglerne er meget firkantede, hvis man ønsker at opmuntre fx danske akademikere til at kigge ud over landegrænserne for at finde arbejde. Derfor opfordrer vi folk til at læse vores information om udlandsarbejde og rettigheder vedrørende dagpenge og efterløn grundigt, før de rejser. Og, hvis der er den mindste tvivl om reglerne, at kontakte MA”, siger Per Magelund.

Du kan læse mere om efterlønsregler og udlandsarbejde på [www.ma-kasse.dk](http://www.ma-kasse.dk).





## Det biobaserede samfund

– innovationskonference om nye karrieremuligheder

**DM (Dansk Magisterforening) og JA (Jordbrugsakademikerne) inviterer sammen med Strategize til konference 7. maj 2013 på Frederiksberg Campus – Københavns Universitet**

Vækstvirksomheder, nye job og helt nye karrieremuligheder kan blive konkrete gevinster for dig, der vil arbejde med at skabe sundere fødevarer, bæredygtig bioenergi, nye materialer eller mere effektiv medicin ved at udnytte planter, husholdningsaffald og andet biologisk materiale bedre end i dag.

På konferencen får du et kig ind i fremtiden, bliver inspireret fra ind- og udland, møder fremsynede virksomheder og førende forskere. Du deltager selv i udviklingen af ideer til, hvordan vi som professionelle giver vores indsigter videre, sætter de nødvendige dagsordner og kommer forrest i køen med at udnytte de nye muligheder, som det biobaserede samfund giver.

### Mød blandt andre:

- Professor **Claus Felby**, Københavns Universitet, projektleder for "Biomass for the 21st century": Muligheder med bioenergi og biobaserede produkter
- Professor **Barbara Ann Halkier**, Københavns Universitet, centerleder for DynaMo: Sundhedsperspektiver i at anvende bioteknologi
- Seniorforsker **Preben Bach Holm**, Aarhus Universitet: GMO – en teknologi vi er nødt til at tage stilling til
- Institutleder **Henriette Giese**, Aalborg Universitet: Biodiversitet og arealanvendelse i et biobaseret samfund
- Salgs- og marketingskonsulent **Julie Schou Christensen**, KomTek Miljø: Vejen fra affald til produkt
- Projektmedarbejder **Hans Berndt Jespersen**, Symbiosis Center: Vejen fra affald til råvare
- **Ingrid Stage**, formand i DM og **Kirsten Holst**, formand i JA

Ordstyrer: Jacob Søby Bang, Strategize

Konferencen er gratis for medlemmer af DM og JA. Ikke-medlemmer kan deltage for 500 kroner, hvis der er plads.

**Tid og sted: Tirsdag 7. maj 2013,  
kl. 9.30-16 på Frederiksberg Campus,  
Københavns Universitet, Frederiksberg**

**Tilmeldingsfrist: 23. april 2013**

DM · Dansk Magisterforening



Se hele programmet og tilmeld dig på [dm.dk/kalender](http://dm.dk/kalender) eller [www.ja.dk](http://www.ja.dk)



## Regeringen undersøger sit eget barselsforslag fra 2005

Siden 2005 har partierne i den nuværende regering ønsket at indføre en øremærket 12-ugers barselsorlov til fædre. Men først nu vil de samme partier i regeringen undersøge konsekvenserne af forslaget.

I mere end otte år har partierne i den nuværende regering gentaget deres ønske om at øremærke 12 ugers barselsorlov til de danske fædre. Således fremlagde politikere fra Socialdemokraterne, SF, Radikale og Enhedslisten helt tilbage i folketingsåret 2005/2006 et forslag om at øremærke 12 af de i alt 52 ugers barselsorlov til barnets far. Men på trods af at partierne fremlagde forslaget i januar 2006 og dermed officielt har ønsket 12 ugers øremærket barselsorlov til danske fædre siden i hvert fald 2005, vil de samme partier først nu undersøge, hvilke konsekvenser deres forslag reelt har. Regeringen har således netop nedsat et bredt udvalg, som består af ministerier, arbejdsmarkedets parter og diverse organisationer, der skal analysere, hvordan man kan øremærke en del af barselsdagpengene til barnets far.

Hos Akademikernes Centralorganisation (AC), som er inviteret med i

udvalget, undrer man sig over, at regeringen nu vil undersøge områder, som den burde kende til i forvejen.

“Det undrer mig meget, at regeringen har nedsat det udvalg, for jeg mener faktisk ikke, der kan tilføres ny viden på det område. Der er allerede indhentet masser af viden og erfaring blandt andet fra diverse eksperter i Norden og fra Lønkommissionens arbejde”, siger formand for AC Erik Jylling.

Det er ligestillingsekspert og lektor på Roskilde Universitet Karen Sjørup enig i.

“Vi har allerede så mange erfaringer fra de nordiske modeller, og forskere har beskrevet det her område meget grundigt”, siger Karen Sjørup.

Hun undrer sig over, at der hverken sidder eksperter eller forskere med i udvalget, som ville kunne samle de ønskede resultater og erfaringer langt hurtigere, end udvalget formentlig kan.

### Uprofessionelt

Ifølge regeringens kommissorium skal udvalget blandt andet afdække, hvilke konsekvenser øremærket barsel vil få for overenskomster og løn. Det skal afdække de økonomiske konsekvenser for offentlige og private arbejdsgivere. Udvalget skal indhente viden om de nordiske erfaringer med øremærket barsel. Og det skal komme med input til, hvordan enlige forældre og homoseksuelle forældre kan tildeles øremærket barsel.

Udvalgets arbejde skal afsluttes med en rapport i sommeren 2013. Men både udvælgelsen af medlemmer til udvalget og tidsfristerne for arbejdet virker uprofessionelt, mener Karen Sjørup.

“Udvalget kan formentlig først komme i gang i februar, og så skal så mange forskellige folk fra helt forskellige organisationer finde et fælles fodslag på et kæmpe område på mindre end

» et halvt år. Det er fuldstændig halsløs gerning”, siger hun.

Erfaringer med øremærket barsel i de andre nordiske lande burde regeringen desuden allerede kende til. Netop det område henviser partierne nemlig til i deres beslutningsforslag fra 2006. Heri står der som en del af bemærkningerne helt faktisk oplistet, hvordan reglerne udmønter sig, og desuden hvordan barslen finansieres i hvert enkelt af de nordiske lande.

Ifølge professor og ligestillingsekspert på Aalborg Universitet Anette Borchorst ligner regeringens nedsatte udvalg mest af alt en syltekrukke.

“Vi har allerede en del af den viden om det, regeringen ønsker undersøgt – ikke mindst de nordiske erfaringer med øremærket barsel. Det afspejler, at det ligner en syltekrukke, men det er formentlig et forsøg på at tage arbejdsmarkedets parter i ed. For det er et partsudvalg og ikke et ekspertudvalg”, siger Anette Borchorst.

Hun påpeger, at de spørgsmål, som regeringen søger besvaret, i praksis handler om forskning og statistik. Men når der ikke sidder eksperter med i udvalget, så handler det formentlig om, at der er stærk modstand mod regeringens forslag.

“Derfor tager man nu slagsmålet i udvalget, selvom der er politisk flertal

for det. Jeg tror, man frygter den offentlige og politiske debat, fordi den blå blok har erobret dagsordenen ved at kalde øremærket barsel til fædre for tvang og formynderi over for familierne”, siger Anette Borchorst.

#### Tør ikke

Problemet for regeringen på det punkt er ifølge Anette Borchorst formentlig, at man ikke kan udvide barselsorloven, og at den øremærkede barsel til fædre skal tages fra den 32-uger lange barselsperiode, som kan deles, og det opfattes af kritikere som tyveri af morens barsel, eller at faren nu tvinges på barsel.



### HISTORIK OM ØREMÆRKET BARSEL

I januar 2006 fremsatte SF, R, S og Ø et beslutningsforslag i Folketinget om at lovsikre 12 uger af barselsorloven til fædre.

I folketingssamlingen 2007/08 genfremsatte SF på vegne af oppositionen endnu en gang forslaget om at øremærke 12 uger af barselsorloven til fædre.

I september 2011 op til folketingsvalget udmeldte en samlet rød fløj i opposition, at de lovede at indføre øremærket barsel til fædre, hvis de kom i regering. 12 ugers øremærket barsel fremhæves endnu en gang.

## FAGFORENINGER FASTHOLDER: 3 MÅNEDERS BARSEL TIL FÆDRE

Landets fagforeninger er med i regeringens udvalg, som skal undersøge mulighederne for at øremærke barselsorlov til fædre. De vil fastholde regeringen på udmeldingen om at give fædre 12 ugers barsel.

**Før regeringen beslutter**, om den vil øremærke barselsorlov til danske fædre, skal et nyt udvalg undersøge muligheder og konsekvenser. Med ved udvalgsbordet sidder et bredt udvalg af arbejdsmarkedets parter. Både LO, FTF og Akademikernes Centralorganisation (AC) påpeger på vegne af landets fagforeninger samstemmende, at de – allerede inden udvalgsarbejdet starter – er fast besluttet på at holde regeringen fast på sit løfte: Danske fædre skal have øremærket 3 måneders betalt barselsorlov.

“Vi har vedtaget, at vi går ind for 12 ugers reserveret barselsorlov til mændene. Vi vil prøve at holde regeringen fast på, at fædrene skal have 3 måneders barselsorlov. Det står i regeringsgrundlaget, så det er vores udgangspunkt for det arbejde, der nu skal finde sted”, siger Bente Sorgenfrey, formand for FTF, som repræsenterer 450.000 lønmodtagere.

Også hos AC går man ind i udvalgsarbejdet med den målsætning, at der skal øremærkes 3 måneders barselsorlov til danske fædre.

“Skal vi opleve en effekt på ligestillingsområdet, skal der afsættes 3 måneders barselsorlov til fædrene, og det er vores pejlemærke”, siger formand for AC Erik Jylling.

Ligeledes vil man i LO holde regeringen fast på, at der skal øremærkes tre måneders betalt barselsorlov til de danske fædre, forsikrer næstformand i LO Lizette Risgaard.

“Der skal sikres barselsrettigheder til fædrene, og mine forventninger til dette udvalgsarbejde er, at når det er færdigt, så får man implementeret de



“Regeringspartierne forsøgte at profilere sig på ligestilling, da de sad i oppositionen, men det tør de ikke, nu hvor de sidder i regeringen”, siger Anette Borchorst.

Erik Jylling kritiserer regeringens timing og mistænker den for at være et udtryk for, at man er bange for at tage endelig stilling.

“Det er uvelkomment, at regeringen nedsætter dette udvalg midt i overenskomstforhandlingerne. Det kunne være et udtryk for en syltekrukke, der giver regeringen et alibi for ikke at tage fat på reelle løsninger og gennemføre det nu”, siger han og udtrykker bekymring for, at udvalgets resultater bliver så splittede af forskellige politiske dags-

#### I UDVALGET TIL UDREDNING OM ØREMÆRKET BARSEL SIDDER:

Beskæftigelsesministeriet, Erhvervs- og Vækstministeriet, Finansministeriet, Social- og Integrationsministeriet, Ministeriet for Ligestilling og Kirke, LO, FTF, AC, DA, KL, Danske Regioner, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, UbetalingDanmark, Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund, Foreningen Far, Network for Executive Women, Børns Vilkår og Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner (LBGT).

ordener og mandater, at det vil gøre det legitimt for regeringen at udskyde forslaget og sende det i kredsløb i en ny valgperiode, før man tager stilling.

Den bekymring deler Anette Borchorst. Hun forventer heller ikke en løsning på øremærket barsel til fædre til sommer, hvor udvalget skal aflevere

en rapport til regeringen.

“Det typiske for et partsudvalg er, at det ikke munder ud i klar tale, og så spilles problemet tilbage til regeringen igen. Så ender det muligvis med en indfasningsmodel, eller at beslutningen udskydes til næste valgperiode”, siger Anette Borchorst. <<

**I regeringsgrundlaget fra oktober 2011** står der, at “regeringen vil øremærke op til tre måneder af den betalte barselsperiode til manden”.

**I november 2012** glimrede øremærket barsel til fædre ved sit fravær i regeringens lovkatalog. I stedet besluttede man at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal afdække området. Ekspert, fagforeninger og organisationer undrer sig.

**I januar 2013** forelagde Beskæftigelsesministeriet et kommissorium om at undersøge øremærkning af barsel til fædre, hvor også udvalgets medlemmer blev offentliggjort. En rapport skal ligge færdig i sommeren 2013.

“Det undrer mig meget, at regeringen har nedsat det udvalg, for jeg mener faktisk ikke, der kan tilføres ny viden på det område”.

*Erik Jylling, formand, AC*

tre måneders barselsorlov til fædrene så klogt som muligt”, siger Lizette Risgaard og fastslår, at det skal ske både af hensyn til børnene og for at sikre ligeløn på arbejdsmarkedet mellem mænd og kvinder.

#### Ikke i langdrag

Hendes opfattelse er, at udvalgsarbejdet vil kvalificere den eksisterende viden på området, som vil munde ud i, at den øremærkede barselsorlov vil blive gennemført.

“Udvalgsarbejdet må ikke trække i langdrag. Vi skal jo være færdige til sommer, og det må være, fordi det er ministerens forventning, at der så skal ske en indfasning af øremærket barselsorlov derefter så hurtigt som muligt”, siger Lizette Risgaard.

Bente Sorgenfrey udtrykker en vis bekymring for, at udvalgsarbejdet bliver en syltekrukke for regeringen. For den kunne allerede have lovgivet om øremærket barselsorlov til fædre, som

regeringspartierne har talt for i årevis. Hun mener dog, det er positivt, at regeringen er villig til først at drøfte med arbejdsmarkedets parter, hvilke konsekvenser dette kan få for landets overenskomster.

“Men jeg håber ikke, at udvalgsarbejdet udvander den politik, som regeringen har vedtaget i sit eget regeringsgrundlag”, siger Bente Sorgenfrey.

Erik Jylling påpeger, at midlet til målet om at øremærke barselsorlov til danske fædre vil blive lovgivning og ikke overenskomster.

“Det vil være en meget langsommelig proces at blive enige om dette via overenskomster. Skal man øremær-

ke barselsorlov til manden, så er man nødt til at lovgive om det”, siger Erik Jylling.

Han mener, at regeringens kattepine er arbejdsudbuddet. Det er formentlig skyld i, at der ikke er blevet lovgivet om øremærket barselsorlov til fædre allerede nu, og det kan stå i vejen for at gennemføre ønsket. Øremærkning af barselsorlov til fædre i Norge og Sverige skete ifølge Erik Jylling desuden på tidspunkter, hvor man udvidede barselsorloven.

Danske fædre ligger i den absolutte bund i Norden, når det gælder fordelingen af barselsorlov mellem mødre og fædre. <<

“Vi vil prøve at holde regeringen fast på, at fædre skal have 3 måneders barselsorlov”.

*Bente Sorgenfrey, formand for FTF*

“En stor del af cannabis-debatten handlede om, hvordan stoffet skulle placeres i forhold til andre kendte legale og illegale rusmidler”.



## SAMFUND

Cannabis. Forbrug, interventioner og marked i Danmark

*Helle Vibeke Dahl og Vibeke Asmussen Frank (red.)  
Aarhus Universitetsforlag, 2012, 223 sider, 249,95 kr.*

Bogen belyser, hvordan vi som samfund forholder os til cannabis, og undersøger betydningen af den skærpede, og overvejende negative, opmærksomhed på cannabis. Danmark har indført en nultolerancepolitik for besiddelse og brug af rusmidlet, strafferammen er blevet udvidet, cannabis sidestilles nu med “hårde” stoffer som heroin, kokain og amfetamin, og mange er begyndt at søge behandling for deres misbrug. Alligevel rykker rusen i flere end nogensinde før, især i de unge.

## SUNDHED

Kampen med kroppen  
Alternativ behandling  
i et bruger- og samfundsperspektiv

*Inge Kryger Pedersen  
Aarhus Universitetsforlag,  
2012, 144 sider, 199,95 kr.*  
Bogen undersøger, hvorfor danskerne bruger alternative behandlinger – og hvad de får ud af det. For de alternative behandlingsformer er ofte meget dyre at bruge, og de står uden for den offentlige sygesikring. Samtidig er der ingen udbredt videnskabelig evidens for, at de faktisk virker helbredende på sygdomme som fx kræft eller sukkersyge. Bogen belyser sociale og kulturelle aspekter ved sundhed, sygdom og behandlingssystemer, som ofte overses, når talen falder på de alternative behandlinger effekt.

## HISTORIE

De dansk-japanske kulturelle forbindelser 1873-1903

*Yoichi Nagashima  
Museum Tusulanums Forlag,  
2012, 662 sider, 350 kr.*  
“De dansk-japanske kulturelle forbindelser 1873-1903” beskriver en periode,

hvor Japan gennemgik en rivende udvikling, åbnede sig mod resten af verden og selv blev en verdensmagt. Samtidig voksede den danske interesse for Japan voldsomt. Gamle myter om Japan forsvandt, og nye opstod i kulturmødet mellem japanere og danskere. “De dansk-japanske kulturelle forbindelser 1873-1903” er anden del af Yoichi Nagashimas store tobindsværk om dansk-japanske kulturelle forbindelser.

## IDRÆT



Idrætspolitik i komparativ belysning – national og international

*Henning Eichberg  
Syddansk Universitetsforlag,  
2012, 300 sider, 239,20 kr.*  
Kan man lære af andre landes idrætspolitiske erfaringer? Svaret er både ja og nej – og dette samtidig. Nogle overordnede mønstre er

genkendelige fra land til land, men politiske strukturer og processer har også dybe rødder i den respektive kultur og identitet. Der ligger noget uoversætteligt i de forskellige praksisser og politikker. Denne kompleksitet lægger op til komparative studier.

## SAMFUND



Det kooperative alternativ. Arbejderkooperationen i Danmark 1852-2012

*Henning Grelle  
Arbejdermuseet & ABA,  
2012, 304 sider, 248 kr.*  
Arbejderkooperationen er nu for første gang blevet gjort til genstand for en samlet historisk behandling. Kooperationen er arbejderbevægelsens “tredje streng”. Men til forskel fra de to andre strenge – den faglige og den politiske – har dens historie og samfundsmæssige betydning ikke i synderligt

omfang fristet historikerne. Bogen beskriver de internationale idéer, der lå til grund for at etablere kooperative produktions- og forbrugsforeninger i Danmark.

## LITTERATUR

Den store karakterbog  
151 portrætter af  
fiktive personer

*Anne-Marie Mai og Erik Skyum-Nielsen (red.)  
Aarhus Universitetsforlag,  
2012, 440 sider, 349,95 kr.*  
Læs, hvorfor Robinson Crusoe bør være forbillede for alle med iværksætterdrømme. Læs, hvorfor Hamlets største problem er, at han ikke minder mere om kronprins Frederik. Læs, hvordan Jens Smærup Sørensen efter utallige forsøg lærte Knuth Beckers Kai at kende. Bogen samler 151 portrætter af fiktive karakterer og er litteraturskerens uundværlige “guide” til spændende, sjove, kedelige, irriterende og underholdende personligheder fra litteraturens rige.

# 365

dejlige dage

skallerup.dk 



Her kan du holde ferie - hele året. I Nordjylland, midt i Vendsyssels uspolerede natur, direkte ud til det brusende Vesterhav. Og du kan frit vælge om dagene skal fyldes med ro eller aktivitet. Her er der nemlig god plads til begge dele.



## Feriehus

4 pers./4 nætter  
Midtuge, fra kr. **2.645,-**

Gældende blå prisperioder 2013

# Skallerup Klit

gør Vesterhavet endnu dejligere

Læs mere på [www.skallerup.dk](http://www.skallerup.dk)

SKALLERUP KLIT FERICENTER A/S • Nordre Klitvej 21 • 9800 Hjørring • Telefon 9924 8400 • [skallerup.dk](http://skallerup.dk)

Skallerup Klit Feriecenter ligger fem km nord for Lønstrup i skøn natur, direkte ud til Vesterhavet. Vi er et topmoderne feriecenter med 273 ferieboliger fordelt på et 119 hektar stort klitområde. I centerområdet er der adgang til vandland, svømmehal, romersk bad, sportsfaciliteter, aktivitetsværksted og legeland, bowling, restauranter, supermarket og ridecenter m.m. Læs mere på [www.skallerup.dk](http://www.skallerup.dk)







# En fejring af viden

For andet år i træk har DM, RÆSON og Den Sorte Diamant ved Københavns havnefront samlet en perlerække af foredrag med nogle af landets klogeste hoveder.

DM-medlemmer fyldte godt op, både på scenen og på stolesæderne i en stopfuld sal, da 12 timers vidensfestival løb af stablen sidst i januar.

For DM's formand, Ingrid Stage, var det en lise midt i indtil videre svære og langstrakte overenskomstforhandlinger med Moderniseringsstyrelsen, at kunne byde velkommen til et arrangement, der, som hun sagde til indledning, med "den allerstørste og helt ubesmittede glæde fejrede viden" – og så uden at hun endda bagefter skulle redegøre for denne videns målbare

værdi for bruttonationalproduktet eller for danske virksomheder. Udveksling af viden fører til udvikling, fortsatte Ingrid Stage. Og den stafet tog flere af oplægsholderne op i løbet af dagen, hvor både de nyeste opdagelser fra Mælkevejen, Helle Thornings aktuelle udfordringer, den selektive erindring, Europas svære fremtid, historieformidling for zappergenerationen og Somalias inferno var blandt emnerne. Magisterbladet bringer et udpluk fra nogle af dagens seancer.

Peter Bastian, fysiker, filosof og fagotspiller i multimusikgruppen Bazaar og Den danske Blæserkvintet.

### Om det skabende fællesskab:

Mennesket bor i instinktet for overlevelse med behagelige besøg oven i instinktet for udvikling.

Når vi tidligere i Den danske Blæserkvintet skulle fortolke Carl Nielsen, var det fem musikeres forskellige opfattelser af musikken, der var til forhandling. I en del år endte vi derfor på kompromisløsninger, som ingen hverken hadede eller elskede, men som betød, at vi alle spillede under niveau. Der skete et afgørende skifte, da kvintetten igennem nogle år underkastede sig en lærer på højeste niveau, mesterdirigenten Sergiu Celibidache. Adlingen af Den

danske Blæserkvintet fandt sted i Italien, hvor Celibidache hørte os spille, hvorefter han bestilte den bedste champagne og dernæst skålede med os hver især med ordene: "Nu er kvintetten en bedre musiker, end du er Peter, en bedre musiker, end du er, Søren" og så fremdeles. Jeg var blevet fagotbestyrer, vi havde alle glemt os selv i opslugtheden og var blevet til et skabende fællesskab, og det interessante er, at individualiteten forstærkes i den proces. For når jeg pludselig er Den danske Blæserkvintet, så har jeg også hele ansvaret, og det samme gælder for de andre. Så er det ikke længere så vigtigt, hvad jeg gør, men at



det bliver gjort. Det er derfor, vi stadig kan finde glæde og udvikling sammen i kvintetten efter mere end 30 år. Hver gang vi mødes, er noderne totalt døde og skal genopdages af os, sammen.



Anja C. Andersen, astronom og astrofysiker ved Niels Bohr Institutet.

### Om Mælkevejen og andre galakser:

Vi bor i en galakse, som vi kun kender en brøkdel af, og jeg er bogholder for de lyspartikler, vi med menneskeøjne og de p.t. forhåndenværende instrumenter kan registrere. Hvad der sker på bagsiden af Mælkevejen, aner vi intet om, og det vil vare cirka 108 millioner år, før vi er i stand til at komme derom. Det gælder om at tage virkelig gode noter i dag, så de har noget solidt at sammenligne med til den tid. I Chile er vi ved at sætte radioteleskoper op, som kan kigge ind i stjerneskyerne, hvor planeterne bliver dannet. Vi prøver hele tiden at

trænge ind i og forstå, hvad den matematiske, fysiske verden fortæller os. I princippet kan der være liv mange andre steder end på jorden. Nøglen til at finde ud af, om vi er alene i universet, hedder Mars. For på Mars er mange af betingelserne til stede for liv, fx en tynd atmosfære, og vi har også fundet flere sandsynlige tegn på, at der har været vand. Hvis vi finder, at betingelserne for liv er til stede på Mars, og der alligevel ikke er liv, så hælder jeg mest til, at der kun er liv på jorden. For så er det åbenbart ikke så ligetil at få livet i gang på en planet, selv hvis betingelserne er gunstige.

&gt;&gt;

*Nina Smith, økonomiprofessor ved Aarhus Universitet.***Sandheden om dansk økonomi:**

På den ene side bliver dansk økonomi udråbt til duks i EU, den sikre havn, en såkaldt triple A-økonomi, og kapitalen strømmer til. På den anden side taler virksomheder og erhvervseksperter om dyb krise og job, der fosser ud af landet. Begge dele er sådan set rigtige. Danmark har ikke et problem med sin betalingsbalance, hvilket fx var den afgørende årsag til vores økonomiske vanskeligheder for 20-30 år siden. Men vi har mistet fem procent af vores job og vækst til den private sektor i Kina og andre steder. Det er som bekendt vores bnp, der finansierer vores velfærd, så vi har et problem, hvis vi vil bevare standarden i den

skandinaviske velfærdsmodel.

Økonomer opererer med, at der er to strategier ud af krisen. Den liberale strategi, som stiler mod mere fri konkurrence, lavere lønninger og en minimal velfærdsstat – det vil betyde et markant anderledes samfund – eller uddannelsesstrategien, den skandinaviske model, der holder fast i en stærk stat og troen på, at jo mere vi ved, jo mere styrkede står vi. Jeg tror personligt mest på den sidste, og det bundet bl.a. i Danmarks erfaringer fra dengang, dampmaskinen gjorde mange arbejdere overflødige i 1870'erne. Det faldt sammen med, at bondebefolkningen kom på højskole. De sad på skolebænken om aftenen og i vintermånederne, når



høsten var i hus. Bønderne skabte andelsbevægelsen og omstillede sig lynhurtigt til nye tider. Den omstilling kunne kun ske, fordi de var oplyste.

*Uffe Østergaard, professor i europæisk historie ved CBS.***Europa er kommet for at blive:**

For et halvt år siden troede jeg ikke på, at euroen ville overleve. Det tror jeg på nu, for den er blevet et politisk projekt med tyskerne i front. Alle vidste jo, at grækerne snød sig ind i EU i sin tid, men der er så dejligt varmt på de græske øer, og grækerne er så søde. Det sidste par år har den græske kollaps ikke desto mindre udgjort en trussel mod hele det europæiske samarbejde og mod euroen i et omfang, som man ikke havde set komme. Den opflammende økonomiske, sociale og politiske ustabile situation i Sydeuropa har styrket de natio-

nale identiteter i hele EU og gjort os bevidste om, at EU er en ufo, og at vi fortsat har hver vores stærke kultur. Grækerne og spanierne er begyndt at gå på tyskkurser, og jeg er spændt på, hvornår også danskerne opdager, at det kunne være smart. Også den højt uddannede arbejdskraft er begyndt at vandre, mange af dem ud af EU, og det vil efter min vurdering få en kolossal betydning. For selv om EU overlever, vil vi stå svagere om 20 år. Der vil blive lyttet mindre til den europæiske stemme i verden, og det er meget ærgerligt, for de andre har brug for os.





Johannes Riis, forlagsdirektør på Gyldendal.

#### Om fordummelse:

Man kan lære meget af vores førende public servicekanal, DR1, i bedste sendetid. Hammerslag har en særligt opdragende funktion, man kan fx få gode tips til at afkode ejendomsmægleres bedrageriske smil. X faktor, bestyret af landets mest selvglade og ubetinget største tågehorn, hyl-der de glade amatører og viser vores unge, at der er en bekvem vej til berømmelsens tinder. Vejret fylder en hel del og kalder på de mest kreative kræfter i DR. Hvad der ikke er sket siden Voldborg med nye ikoner for frost og blæsevejr – nogle af dem kan endda køre

rundt! Selv Gyldendal, der er et privatkapitalistisk selskab, gør mere for at give folk kvalitet end DR, der sender for offentlige penge. Jeg mærker en vildt voksende frustration over den fordummelse, der sniger sig ind ad alle sprækker, ikke mindst når det gælder kunst og kultur. Jeg lider af ulykkelig kærlighed til fjernsynet, for der er ingen grænser for, hvad det kan formidle – hvis det bare ville. Men i stedet for den brede, aktive fremme af kunsten og diskussion af kulturpolitik og visioner ender vi med fx at tale snævert om frie bogpriser eller ej. Det flytter ingenting af betydning.



Ulla Tofte, historiker og sekretariatschef for Golden Days, Københavns historiske festival.

#### Om historie i zapperkulturen

De unge hopper af et tv-program efter en time, Facebook er en af deres primære informationskilder, ja selv foredrag, hvor de bare kan læne sig tilbage og suge ind, er snart en anakronisme. Formen har altid været en barriere for nogle. Den sorte skole var også et problem for H.C. Andersen, der ikke kunne sidde stille og havde svært ved at indordne sig. I stedet for at gøre unges zapperi til et problem skal vi se deres dannelse som et legosæt, bare

uden den brugervejledning, vi andre slavisk har fulgt. De stykker dannelsen sammen selv, og det skal alle vi i visdommens tempel have for øje, hvis vi vil formidle fx historie. Da Golden Days Festivalen viste Leni Riefenstahls olympiadefilm i Øbro Svømmehal, gik arkitekturen og fortiden op i en højere enhed. Da Dreyers "Blade af Satans Bog" blev vist i Grundtvigskirken, skete der noget magisk. Historiefortællingen skal kunne smages, man skal kunne hoppe på den, den skal lar- me og råbe op.



# Har vi brug for universitetet?

I den vestlige verden har vi en fast idé om det ideelle universitet med et bredt fagspektrum og en blanding af læring og fri forskning. Men den idé er ikke strengt nødvendig, mener pædagogikprofessor fra Humboldt Universitet – som alligevel kæmper for, at universitetet ikke går til grunde.



Pædagogikprofessor Heinz-Elmar Tenorth fra Humboldt Universität i Berlin ser universitetet som en umulig og dog nodvendig institution.

“Niveauet pa universitetet er faldet”. Udsagnet kommer fra Heinz-Elmar Tenorth, der indtil 2011 var professor i historisk padagogik og universitets-historie pa selveste Humboldt Universitet i Berlin – universitetet, der med Wilhelm von Humboldts reformer i starten af det 19. arhundrede tillægges aren for den vestlige universitetstradition, som vi i dag bryster os af.

I virkeligheden er Heinz-Elmar Tenorths indledende satning om univer-

sitetets kvalitative niveau blot et sprogligt eksempel:

“Det sjove er, at alle umiddelbart accepterer denne satning. Universitetet – som om det fandtes i ental som en enhed med samme and, indhold og ide. Med udgangspunkt i enheden af forskning og læring, enheden i de forskellige videnskabelige discipliner og videnskabens uafhængighed er universitetet i ental en fiktiv konstruktion eller i bedste fald en idealisering, der trækker

trade tilbage til Humboldt, men som forst er blevet gangs omkring 100 ar efter Humboldt Universitets grundleggelse».

Det ubetingede universitet

For at forsta hvorfor denne idé om universitetet er opstaet, og hvorfor vi i dag stadig klynger os til den, ma vi ifølge Heinz-Elmar Tenorth se pa universitetets funktionshistorie i et systemisk lys.

“Trods store forskelle er der en rak-

ke fællestræk ved de vestlige universiteter: Hvor der siden middelalderen overvejende blev formidlet overleveret viden, bredte forskning som imperativ sig fra slutningen af det 18. århundrede på de europæiske og angelsaksiske universiteter. Dermed blev der – i hvert fald på papiret – krævet et samspil mellem forskning og læring. Universiteterne skal i forskningen ikke bare producere ny viden. I forskningen som kritisk vækstmedium skal universitetet samtidig fordele og især vurdere og certificere viden – herunder stå for rekruttering af de bedste kandidater til de statsbærende institutioner”, lyder det fra den 68-årige professor emeritus.

“I løbet af det 20. århundrede har man i universiteternes mangfoldighed kunnet konstatere et væsenstræk: Idéen om, at universitetet har brug for en idé om universitetet. Det interessante i denne identitetssøgen er, at debattører og fortalere for et frit universitet eller det “ubetingede universitet” igen og igen finder deres grundlæggende idéer ved Humboldt og hans samtidige”, siger Heinz-Elmar Tenorth og nævner en række store tyske idealistiske tænkere og universitetsfigurer som Fichte, Schelling og Schleiermacher – og i øvrigt den dansk-norsk-tyske filosof Henrik Steffens.

### Den humboldtske myte

Med et udfordrende blik holder Heinz-Elmar Tenorth en kort pause i talestrømmen og konstaterer:

“Denne ideelle Humboldt-model har aldrig eksisteret. En af årsagerne til, at den alligevel idealiseres 100 år efter Humboldt, er de succesrige naturvidenskabeligt-tekniske professionsuddannelsers krav om at blive indordnet i tekniske universiteter med akademisk graduering. Hermed ser universitetet sig pludselig truet på sit monopol, og de klassiske – især humanistiske – videnskabsdiscipliner stiliserer sig som “åndfulde dannelse” over for de tekniske uddannelsers “åndløse uddannelse”. Hermed sættes den idealistiske forestilling om enheden i de videnskabelige discipliner i højsædet sammen med idealet om, at forskning og dan-

nelse ikke må være under indflydelse af ydre målsætninger, men kun følge sin egen logik”, lyder det fra den tyske universitetshistoriker.

“Den humboldtske myte er blevet så stabil, at man i dag anvender den normativt uden at skele til detaljer og paradokser. Humboldt er blevet en traditionskølle, som man ved passende lejlighed kan slå især den politiske verden i hovedet med”, siger Heinz-Elmar Tenorth.

Denne idealisering er ikke blot ahistorisk, ofte rammer den også ved siden af virkeligheden:

“Se på, hvor uendeligt få studen-

“Den humboldtske myte er blevet så stabil, at man i dag anvender den normativt uden at skele til detaljer og paradokser”.

ter der tager del i forskningsprocesser. Eller hvor få professorer, der tager deres forskningsforpligtelse alvorligt i hverdagen. Hvis de bliver afkrævet bevis for deres forskningsaktiviteter eller bliver underlagt evalueringsprocesser, så hiver de – oftest af dovenskab – det humboldtske autonomi-ideal på bordet. Men i virkeligheden sagde Humboldt også, at universitetet skulle sikres mod nepotisme, at der skulle være kontrol med forskningsaktiviteter, og at universitetet som statens tjener havde pligt til at uddanne de bedst mulige kandidater. Altså mod autonomi-tankegangen i den form, som den i dag skydes Humboldt i skoene”.

### Sælsom blanding

Det helt store spørgsmål er ifølge Heinz-Elmar Tenorth derfor, om vi i det vestlige universitet af i dag har brug for denne “sælsomme blanding af læring og forskning med sin egen formålsfri logik”, og om vi har brug for universitetets brede fagvifte.

Ud fra en systemisk betragtning er svaret et rungende nej, mener han:

“Der er masser af fremragende forskning og forskningsinstitutioner uden læring. De trækker konstant flere midler til sig, er mere fleksible og leverer glimrende resultater”, siger Heinz-Elmar Tenorth.

“Hvis man ser på behovet for uddannelse, er universitetet i vid udstrækning heller ikke uundværligt. Det viser sig ikke mindst i et uddifferentieret erhvervsfelt, hvor stadig færre universitære uddannelser er møntet direkte på et specifikt erhverv og – omvendt – hvor færre erhverv er direkte koblet til en akademisk certificering”, siger Heinz-Elmar Tenorth.

Heller ikke for Universitas Litterarum – det enhedsorienterede universitet med en bred vifte af faglige discipliner – nærer Heinz-Elmar Tenorth umiddelbart store følelser:

“Et hovedargument mod institutioner med en eller få discipliner er

>>

### WILHELM VON HUMBOLDT OG UNIVERSITETET

Med omfattende reformer af uddannelsessystemet og grundlæggelsen af Berliner Universität i 1810 skrev filosofen, filologen, statsteoretikeren og diplomaten Wilhelm von Humboldt sig ind i verdenshistorien i løbet af blot halvandet år som preussisk kultur- og undervisningsminister. Wilhelm – bror til den verdensberømte geograf og naturforsker Alexander von Humboldt – havde tre hovedsøjler i sit universitetskoncept: den tætte sammenknytning mellem forskning og læring, den personlige dannelse gennem studier og videnskabeligt arbejde samt en videnskab befriet for eksterne formål. I overensstemmelse med den tyske idealisme spillede filosofien for Wilhelm von Humboldt en central rolle som sammenknyttende faktor i den voksende differentiering af videnskabelige discipliner.





“Det ideelle universitet ikke nødvendigt ud fra en funktionel betragtning. Men studier og forskning “i ensomhed og frihed” er alligevel en nødvendig luksus, vi bør tillade os”.

>>

angsten for ensretning og uddannelse af fagidioter. Man kan også vælge at kalde fagidioter for eksperter, der kender sprogspillenes grænser i deres eget fag. De forsøger ikke at reflektere samfundet i sin helhed og docere, hvilken forskning, lære og kritik, der gavner det samfundsmæssige fællesskab mest. Her er filosofierne nok den eneste konsekvente undtagelse, men gudskelov er universitetet ikke enerådende samfundseksperter – i så fald ville vi være ilde stedt i det moderne samfund”.

### Grundlæggende finansiering

Men hvad med forskningsfriheden – forskningen for forskningens egen skyld, foretaget af den passionerede videnskabsmand eller -kvinde i “ensomhed og frihed”, som Humboldt formulerede det? Heller ikke her kan Heinz-Elmar Tenorth hidse sig op over den udbredte eksterne forskningsfinansiering.

“Private midler fra firmaer, der har interesse i at påvirke universitetets forskningsresultater eller -områder, findes selvsagt. Men empirisk betragtet er det gængse billede med forskere, der agerer som industriens marionetter, efter min bedste vurdering stærkt overdrevet”, siger professoren, der en årrække har virket som bedømmer i det tyske forskningsråd, DFG.

“Lidt frækt kan man hævde, at de,

der ikke har midler nok til forskning, ikke er kreative nok. Hvad, der til gengæld er en dramatisk mangel på, er grundfinansiering: midler til undervisningstimer, til tutorer, til undervisningsfaciliteter osv. Samtidig overbelastes mange med undervisningsforpligtelser, hvilket ødelægger deres muligheder for at bedrive anstændig forskning. Det hedder i mine øjne derfor ikke: fri forskning vs. ekspernt finansieret forskning, men derimod grundlæggende finansiering og dermed autorisering til fri tænkning vs. konstant tvang til at opstøve midlerne til hverdagsarbejdet. Først da får vi en produktiv symbiose mellem forskning og lære”.

I sidste ende viser Heinz-Elmar Tenorth sig således at være tilhænger af både blandingen af forskning og læring og af det humboldtske autonomi-ideal. Derfor lurder der i hans øjne en fare i tendensen til, at universitetet selv bliver objekt for ekstern vurdering:

“Der opstår stadig flere og stærkere selvstændige vurderingssystemer, fx fra tidsskrifter, forskningsråd og stiftelser. De udvikler vurderingssystemer, som medfører monopol og nye videnskabelige standarder, der ikke kan styres fra eller kommunikere med de universitære systemer. Hermed vinder bestemte

typer videnskab frem med mere ensrettede referencer, validitetskriterier, metodiske designs osv. Dermed mister de lokalt forankrede forskningsfællesskaber betydning, og i det store spil tror jeg ikke, at det er sundt for vidensproduktionen – heller ikke i et konkurrenceperspektiv”, siger Heinz-Elmar Tenorth.

“Det er med til at definere den enkelte forskers konkurrencekraft og tiltrækningskraft på forskningsmidler. Det betyder, at de universitære udvalg ikke mere frit kan sammensætte deres

forskningssteams ud fra egne kriterier, men er dikteret udefra. Det ser jeg som et af de klareste tegn på, at det universitet, som vi har haft som ideal de sidste par hundreder år, er under stærkt pres”.

### Knæfald for universitetet

Hvor Heinz-Elmar Tenorth hidtil har skumlet mod den ahistoriske og idealiserede brug af Humboldts tanker, og hvor han ud fra et systemisk perspektiv har vist, at universitet som idé ikke er strengt nødvendigt, ender han med egne ord med et “knæfald for universitetet”:

“Universitetets succes har netop ligget i at institutionalisere innovationen i kraft af blandingen af forskning og læring og af lærerne og studerende. I hver ny generation af studerende er der opræk til metodiske fadermord. Denne spænding er med hver ny årgang med til at skabe enorm dynamik. Samtidig slibes kriterierne for videnskabens og universitetets gyldighed til for hver generation. Hvis den proces glider os af hænde og fastsættes mere statisk af universitets-eksterne kræfter,

så ser det skidt ud for både universitetet og det omgivende samfund”.

Var hele argumentationsrækken mod universitetets nødvendighed

dermed blot en retorisk øvelse fra Heinz-Elmar Tenorths side?

“Nej. For det første er modargumenterne med til at differentiere debatten. For det andet er jeg ikke optimist. Som jeg har vist, er det ideelle universitet ikke nødvendigt ud fra en funktionel betragtning. Men studier og forskning “i ensomhed og frihed” er alligevel en nødvendig luksus, vi bør tillade os. Desværre er argumenterne paradoksale og svært begribelige for de politikere, der sidder på kassen”. <<

“Hvis man ser på behovet for uddannelse, er universitetet i vid udstrækning heller ikke uundværligt”.

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](http://www.science.ku.dk/kandidataabenthus)



“Du kan ikke skille tingene ad, og du skal derfor altid være forberedt på, at du kan blive konfronteret med det indhold, du som privatperson har på Facebook – også selvom du fx har en virksomhedsrelateret side eller kampagneside ved siden af”.



## KOMMUNIKATION

Dit omdømme på sociale medier – sådan kommunikerer du godt med din målgruppe

*Trine Nebel*

*Frydenlund, 2012, 180 sider, 229 kr.*

Bogen er en håndsrækning til alle, der vil kommunikere professionelt på de sociale medier. Det kan gøre mere skade end gavn, når virksomheder, politikere og organisationer forsøger at skabe opmærksomhed om sig selv og deres brand på sociale medier som Facebook og Twitter. Det skyldes, at de ikke er helt klar over, hvordan det gøres bedst. Devisen er derimod ofte, at man bare skal prøve sig frem, så går det nok.

## PÆDAGOGIK

Teknologi, mennesker og faglighed – muligheder og udfordringer i løsning af velfærdsopgaver

*Hanne Kallesøe og Anne Karin Petersen*

*ViaSysteme, 2012, 280 sider, 275 kr.*

I bogen præsenterer 14 forfattere deres faglige perspektiver på, hvordan teknologier kan inddrages i opgaveløsningen inden for de pædagogiske og sundhedsfaglige områder. Samtidig er det erfaringen, at netop disse områder ofte kan berige hinanden fagligt i løsningen af professionelle opgaver. Antologien giver en samlet introduktion til teknologier og deres anvendelsesmuligheder og samtidig præsentationer af, hvilken betydning teknologierne får for den måde, professionelle opfatter egne arbejdsopgaver og fagidentitet på.

## LITTERATUR

Monstre

*Mathias Clasen*

*Aarhus Universitet, 2012, 60 sider, 30 kr.*

Paradoksalt nok elsker vi fiktionens gys og den pirrende skræk, den udløser i os, uanset om det er

i form af bøger om forførelser eller vampyrer eller film om morderiske aliens. Det mest slående ved overnaturlige monstre er selvfølgelig, at de ikke findes i virkeligheden. Ikke desto mindre bliver vi ved med at fortælle hinanden historier om spøgelser og uhyrer. Faktisk reagerer vi ens på tværs af kulturer, når vi ser en gysfilm. Denne ens reaktion på gru er der en god forklaring på, som man finder ved at kigge på vores evolutionshistorie. Bogen er en del af serien ”Tænkepauser. Viden til hverdagen”.

## IVÆRKSÆTTERI



Selvstændiges guide til flere penge

*Majbritt Lund*

*Frydenlund, 2012, 111 sider, 199 kr.*

Er du selvstændig, og vil du gerne tjene mere? Med denne bog er du godt på vej. Bogen henvender sig både

til dem, der lige er begyndt som selvstændige, og dem, der har været i gang i nogle år og gerne vil optimere deres salg. For mange af landets mindre virksomheder har finanskrisen været en tung periode med dårlige aftaler og priser. Ifølge journalist og forfatter Majbritt Lund har en lang række selvstændige dog – finanskrise eller ej – brug for et helt nyt mindset for at kunne tjene flere penge.

## LEDELSE

Ledelse af ledelse

*Frode Boye Andersen, Niels Krause-Jensen, Lars Qvortrup og Birgit Ryberg*

*ViaSysteme, 2012, 185 sider, 225 kr.*

Bogen har sit afsæt i en række ledelsesteams arbejde med at udvikle deres ledelsespraksis som ledelse af ledelse. Udviklingen skaber efterspørgsel på en ledelse, der på én og samme tid kan træde tydeligere ind i ledelsesrummet og give mere råderum til medarbejderne. Dette dobbelte krav får stor betydning for kommunikationen i organisationen og i relationen mellem ledelse og medarbejdere, og bogen beskriver, hvordan man som ledelse kan håndtere denne udfordring.

## UDDANNELSE



Uddannelseskvalitet i en globaliseret verden  
Videnskabsøkonomiens indtog i de videregående uddannelser

*Hanne Leth Andersen og Jens Christian Jacobsen (red.)*

*Samfundslitteratur, 2012, 226 sider, 289 kr.*

Bogen sætter fokus på, hvordan de videregående uddannelser i disse år forandrer sig med nye styringsmekanismer, organiseringsprincipper, kvalitetssikringstiltag og krav til indhold og output. I kølvandet på masseuddannelse og international konkurrence er fulgt målstyring og effektivisering, såvel som markedsføring og liberalisering, som mål for uddannelsernes finansiering og organisering. I dag handler uddannelse mindre om dannelse og social kritik og mere om anvendelighed og umiddelbar relevans.



Hotel Skarrildhus, Herning.  
Kl. 14.23

Kampagnepris gældende t.o.m. 31.3.13.  
Dagsmøde fra 449 kr.  
Mødedøgn fra 1.399 kr.  
Bookingkode: Velkommen2013

# Mens I gennemgår statistikker, holder vi 2.664 naboer varme.

Vi producerer grøn energi med vores egen vindmølle,  
nok til også at forsyne den nærmeste by.  
Det er ren energi til jeres konference – og til klimaet.

Læs mere på [sinatur.dk](http://sinatur.dk)

En kæde  
af 6 hoteller de  
smukkeste steder  
i Danmark.

**SINATUR**<sup>®</sup>  
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 – ET HELT NYT HOTEL

Hotel Storebælt T/ 6531 4002

Frederiksdal, v. Lyngby



Hotel Frederiksdal T/ 4585 4333

# ... OG DER SKAL FORSKES

31 museer får et problem med den nye museumslov. De har ingen ansatte på ph.d.-niveau og er derfor ikke længere berettigede til at modtage forskningsstøtte fra Kulturministeriet. Men forske skal de for at kunne leve op til lovgivningen.



*Bjørn Poulsen, historieprofessor og medlem af Det Frie Forskningsråd for Forskning og Kommunikation: "Museerne har et problem i forhold til vores tankegang. De er sat til at forvalte samlinger. Derfor vil de ofte tage udgangspunkt i et bestemt materiale – hvad der er fuldt legitimt – men det kan kollidere med vores betoning af, at forskningen skal være drevet af forskningsspørgsmål frem for at udspringe af et konkret kildemateriale". Her Tollundmanden fra Silkeborg Museum. Foto: Scanpix*

**Museer med svage** forskningsmiljøer går en travl tid i møde. Det står klart med den reviderede museumslovs skærpede krav til forskningen ved landets omkring 100 statsanerkendte museer. Kravene skal indfries i løbet af de næste år og indebærer konkret, at museumsforskere skal have mindst en ph.d.-grad for at få adgang til forskningspuljer under Kulturministeriet.

Det skal fx ske ved at veksle de ansattes mag.art.-grader til ph.d.-grader gennem forskerbedømmelser, men et ukendt antal museer – mindst 31 ifølge en ministeriel opgørelse – får særlig travlt. De er udsatte, fordi de ikke har ansatte på ph.d.-niveau og skal nu til at finde tid og penge til at løfte forskningskompetencerne hos deres medarbejdere, som ikke længere er værdige til at modtage forskningsstøtte fra staten.

Museerne har forskningspligt, men ikke megen forskningstid. En lektor på et universitet kan måske bruge 30-40 pct. af sin arbejdstid til forskning, en andel, som små museer med et par an-

satte akademikere kun kan fantasere om. Rækker tiden eller museets budget ikke, er den gængse opskrift frikøb til sammenhængende forskningstid ved hjælp af eksterne forskningsmidler. Dem bliver der for alvor rift om, hvis ikke det skulle være tilfældet i forvejen. For selv om de 31 ph.d.-løse museer kun fylder lidt i det samlede museumslandskab, så vil de øvrige museer også opruste. Eksempelvis har Sydvestjyske Museer, der ikke er blandt de 31, netop besluttet, at seks medarbejdere inden for den nærmeste fremtid skal erhverve en ph.d.-grad.

## Pres på forskningsmidler

At det ikke er pæret for et museum at få støtte til et ph.d.-projekt, kan man forvisse sig om ved at kigge på de ca. 6 mio. kr., som Kulturministeriets Forskningsudvalg (KFU) årligt uddelel til forskning og ph.d.-projekter til institutioner under Kulturministeriet. Beløbets beskedne størrelse taler for sig selv, og selv Nationalmuseet, der er udpeget til at rådgive andre museer om

forskning og støtte til forskning, har siden 2009 fået afslag på fire ud af syv ansøgninger om ph.d.-støtte. Det vides ikke, men måske den hårde konkurrence også er årsagen til, at andre museer helt har afholdt sig fra at søge midler hos KFU. I hvert fald har 17 ud af de 27 museer med opgaver af "særlig betydning", der har lov til at søge puljen, slet ikke søgt siden 2009.

Det vil formodentligt ændre sig nu, ligesom der fortsat vil være pres på de ca. 10 mio. kr. – den såkaldte rådighedssum – som hidtil har været uddelt af de faglige råd under Kulturstyrelsen, men som fremover skal uddeles af KFU. Det næste par år skal en begrænset del af puljen fortsat uddeles efter indstilling fra de faglige råd, ligesom et beløb vil være reserveret forskerbedømmelser. Men groft sagt vil en deling af puljen, som den Kulturministeriet har foreslået, indebære, at de 31 museer uden fastansatte på ph.d.-niveau skal konkurrere om i alt 2,3 mio. kr. årligt til forskningsprojekter og opkvalificering af medarbejdere eller det,



der i gennemsnit svarer til ca. to måneders frikøb per museum.

### Ansøgninger ikke gode nok

Skulle det ikke række, og det gør det næppe i en del tilfælde, må der søges forskningsmidler andre steder, blandt andet hos de utallige private fonde. En ellers vigtig spiller, når det gælder offentlig finansiering af forskning, Det Frie Forskningsråd (DFF), er på forhånd *no go* for de 31 ph.d.-løse museer. Rådet støtter ikke længere ph.d.-projekter og giver kun midler til ansøgere med mindst en ph.d.-grad. Ansøgninger fra museerne modtager Rådet ikke mange af, men måske kan der alligevel udledes en lære af de ansøgninger, Rådet trods alt får.

“Der er måske en generel tendens til, at ansøgninger fra museerne er relativt usofistikerede”, siger Søren Harnow Klausen, næstformand for Det Frie Forskningsråd for Forskning og Kommunikation.

Og det er ikke overraskende, tilføjer han.

“Museerne arbejder med forholdsvis konkrete ting og genstande, og forskningen ved museerne har af samme grund en forholdsvis konkret vinkel. Det, der undertiden bliver en afslagsbegrundelse, er måske, at projektet ikke er tilstrækkeligt nyskabende, at der ikke i tilstrækkelig grad foreslås nye perspektiver på det område, museerne repræsenterer, eller at de ikke er teoretisk avancerede nok”, uddyber Søren Harnow Klausen.

Historieprofessor Bjørn Poulsen, et andet medlem af Rådet, går ikke så vidt i sin vurdering.

“Museerne har et problem i forhold til vores tankegang. De er sat til at forvalte samlinger. Derfor vil de ofte tage udgangspunkt i et bestemt materiale – hvad der er fuldt legitimt – men det kan kollidere med vores betoning af, at forskningen skal være drevet af forskningsspørgsmål frem for at udspringe af et konkret kildemateriale. Hvis man ikke tænker rigtig ud af posen, kan forskningen ende med at blive en udredning af bestemte samlinger”, fastslår han.

Men grundlaget for at tænke ud af posen er bestemt til stede på museerne, mener formanden for Kulturministeriets Forskningsudvalg, Anne-Marie Mai.

”Vi ser meget tit i udvalget, at der bliver lavet glimrende forskning også på mindre museer, uden at det nødvendigvis formelt rubriceres som sådan. Det kan fx være en artikel i et katalog til en udstilling. Museerne kunne sagtens bruge det almene forskningsbegreb i denne forbindelse”, siger KFU’s formand.

### Museum blev påtalt for ikke at forske

Det såkaldt “almene forskningsbegreb” blev formuleret af en arbejdsgruppe under Kulturministeriet i 2009. Gruppen anbefalede, at museerne orienterede sig mod begrebet for at “ruste sig til konkurrencen om forskningsmidlerne”, og med rådighedssummens flyttelse fra de faglige råd under Kulturstyrelsen til KFU (der anvender begrebet i sin uddelingspraksis) er arbejdsgruppens vink officielt effektueret.

Men der er mere end det. Kulturstyrelsen er i sine kvalitetsvurderinger begyndt at irttesætte museer, der ikke i tilstrækkelig grad arbejder i overensstemmelse med det almene forskningsbegreb. Eksempelvis har Styrelsen fastslået, at forskningen ved Faaborg Museum ikke kan betragtes som forskning:

“Publikationerne kan ikke betegnes som forskning, da ingen af udgivelserne lever op til det almene forskningsbegreb, som Kulturministeriets forskningsstrategi (2009) anbefaler museerne at

arbejde efter. Det almene forskningsbegreb definerer originalitet, transparens og gyldighed som uomgængelige krav for forskningen”.

Publikationerne, der tales om, er tre udstillingskataloger, en årbog samt et værk skrevet af en lokal pensioneret museumsentusiast. De i alt to kunsthistorikere, der er ansat ved museet, har ifølge museumsleder Susanne Thestrup Truelsen årligt tre måneder tilsammen, hvor de kan sæt-

te sig ned og skrive. I erkendelse af, at museet ikke kan løfte opgaven alene, satser Faaborg Museum nu på at samarbejde om forskning med andre museer. Susanne Thestrup Truelsen, der er 66 år, håber, at museet måske kan ansætte en leder med en ph.d.-grad, når hun selv går på pension. Men hun er skeptisk. Museet Trapholt i Kolding opgav for nylig at ansætte en ph.d., og også andre kunstmuseer har forgæves søgt ph.d.er.

### Alment forskningsbegreb er latterligt

Uanset om det lykkes Susanne Thestrup Truelsen at udpege en ph.d. som sin efterfølger, skal der fremover forskes efter det almene forskningsbegrebs “uomgængelige” krav til originalitet, transparens og gyldighed. Men det er absurd, spild af tid og kan gøre mere skade end gavn, at Kulturstyrelsen er begyndt at bruge det “almene forskningsbegreb” som målestok for museumsforskningen, mener Ernst Jonas Bencard, forsker ved Thorvaldsens Museum.

“Tag fx kravet om originalitet. Umiddelbart ved vi da alle sammen godt, hvad originalitet er. Men langt størstedelen af den forskning,

man læser og hører om, er noget, folk skriver og sætter sammen på baggrund af, hvad andre tidligere har skrevet. Og meget af den forskning, der får ph.d.- eller doktorgraden, bygger på en slags kritisk gennemgang af, hvad tidligere folk har lavet,

og så kan man da spørge, hvor er det originale og det nye egentlig i det?”, siger han.

Forskningen ved museerne bliver ikke bedre af, at museerne nu skal til at overveje, hvordan de med udgangspunkt i deres samlinger skaber original forskning, mener han.

“Den egentlige udfordring for forskningen ved museerne er tid. Giv museerne mere tid, så skal man nok få mere og bedre forskning”. <<

“Der er måske en generel tendens til, at ansøgningerne fra museerne er relativt usofistikerede”.

Søren Harnow Klausen, næstformand for Det Frie Forskningsråd for Forskning og Kommunikation



# KLASSENS DUKS

Med Center for Maritime og Regionale Studier satsede Fiskeri- og Søfartsmuseet i Esbjerg allerede i begyndelsen af 1990'erne målrettet på at skabe et forskningsmiljø på niveau med universiteternes. Attraktive løn- og ansættelsesvilkår har været en del af opskriften.

**Større kritisk masse**, samarbejde med vidensinstitutioner, internationalt udsyn og professionelle forskningsadministrationer. Sådan lød kort og konsekvent museumsudredningens bud på, hvordan museerne omstiller sig til det øgede fokus på forskningskvalitet og -resultater blandt beslutningstagere og bevillinggivere.

Før jul valgte så Kulturministeriet at sætte skred i processen med kravet om, at museernes forskere fremover skal have en ph.d. for at kunne få statsstøtte til deres arbejde.

Men en del, især mindre museer, er skeptiske. For hvad sker der med formidlingen og den lokale og folkelige forankring? Kan museerne løfte opgaven? Og bliver det mon for højtpandet?

På Fiskeri- og Søfartsmuseet i Esbjerg deler man ikke bekymringen. Takket være en energisk og forskningsglad inspektør iværksatte museet allerede i begyndelsen af 1990'erne en proces, der skulle styrke museets forskning og skabe et forskningsmiljø, der kunne tåle sammenligning med universiteternes.

“Ud over at sikre et højt niveau i formidlingen gennem et tilsvarende højt forskningsniveau stræbte museet efter at udvikle alternative indtægtskilder – ikke bare i form af eksterne midler, men også fx via rekvirerede undersøgelser. Idéen var blandt andet at pulje de ansattes begrænsede forskningstid og tænke den ind i en større sammenhæng, hvor også uni-

versitetsforskere indgik”, fortæller Mette Guldborg, museumsinspektør og seniorforsker ved Fiskeri- og Søfartsmuseet.

Pionerarbejdet mandede ud i oprettelsen af Center for Maritime og Regionale Studier i 1994 – et fælles forskningscenter mellem museet og Aarhus Universitet.

## Stillingsstruktur som i sektorforskningen

Syddansk Universitet overtog senere Aarhus Universitets plads i centret, men ambitionerne blev ikke mindre. Hver institution er i dag forpligtet til at indgå med tre forskere i centret, som følger reglerne for forskningscentre ved universiteterne. For også at sikre rekrutteringen til museets fagområde indførte man med centerdannelsen en stillingsstruktur svarende til den på sektorforskningsinstitutionerne. Det betyder, at alle inspektører, der forsker, skal have en ph.d.-grad og meritere sig inden for stillingsstrukturen ved at underkaste sig en ekstern seniorforskerbedømmelse optimalt tre år efter tildelingen af ph.d.-graden. Parallelt med dette skulle attraktive løn- og ansættelsesvilkår, svarende til lønningerne på statslige forskningsinstitutio-

“Det kan virke skræmmende og uoverskueligt, men det er jo ikke sådan, at alle forventer, at man er ph.d. fra i morgen. Det skal tænkes ind i den langsigtede strategi, hvor man gradvist opkvalificerer medarbejderne”.

Mette Guldborg, museumsinspektør og seniorforsker, Fiskeri- og Søfartsmuseet i Esbjerg



Forskning og formidling gik op i en højere enhed med Fiskeri- og Søfartsmuseets udstilling "Døde hvaler", hvor bl.a. den strandede finhval i Vejle Fjord indgik. Foto: Scanpix

ner, sikre, at museet kunne tiltrække og fastholde dygtige forskere.

Selvom det måske for nogle lyder meget akademisk, er forskningen ved museet i sidste ende fortsat museumsforskning, fastslår Mette Guldborg.

"Det særlige ved museumsforskning er vel, at det er svært at give den optimale vilkår som på et uni-

versitet. Til gengæld får man en forskning, der er i stadig dialog med formidling, indsamling, registrering og alle de ting, et museum kan. Den foregår i et kollegialt miljø, som er mere alsidigt. Med centret sikrer vi, at der faktisk bliver gjort noget ved forskningen", siger hun.

Frygten for, at det universitære forskningsbegreb vil gå ud over de

publikumsrettede aktiviteter – som blandt andet museumsdirektør ved Den Gamle By Thomas Bloch Ravn gav udtryk for i det seneste nummer af Magisterbladet – deler hun ikke. En af museets seneste særudstillinger, "Døde hvaler", illustrerer ifølge Mette Guldborg, at forskning, formidling og tværfaglighed sagtens kan forenes.

"Udstillingen spredte sig over flere af de områder, vi dækker. En del handlede om biologi, en anden del om hvalfangst i 1600- og 1700-tallet, som vores historieforskere bidrog til. De har i mange år arbejdet med de folk, der har levet ved vadehavet. Der var også en del, der handlede om den strandede finhval i Vejle Fjord, hvor vi også forskningsmæssigt var involveret. Det hele foregik i et samspil med vores formidlingsfolk, der var rigtig gode til at skære budskaberne til. Udstillingen var et lykkeligt sammenfald mellem forskningsresultater og formidlings- og udstillingstekniske kompetencer".

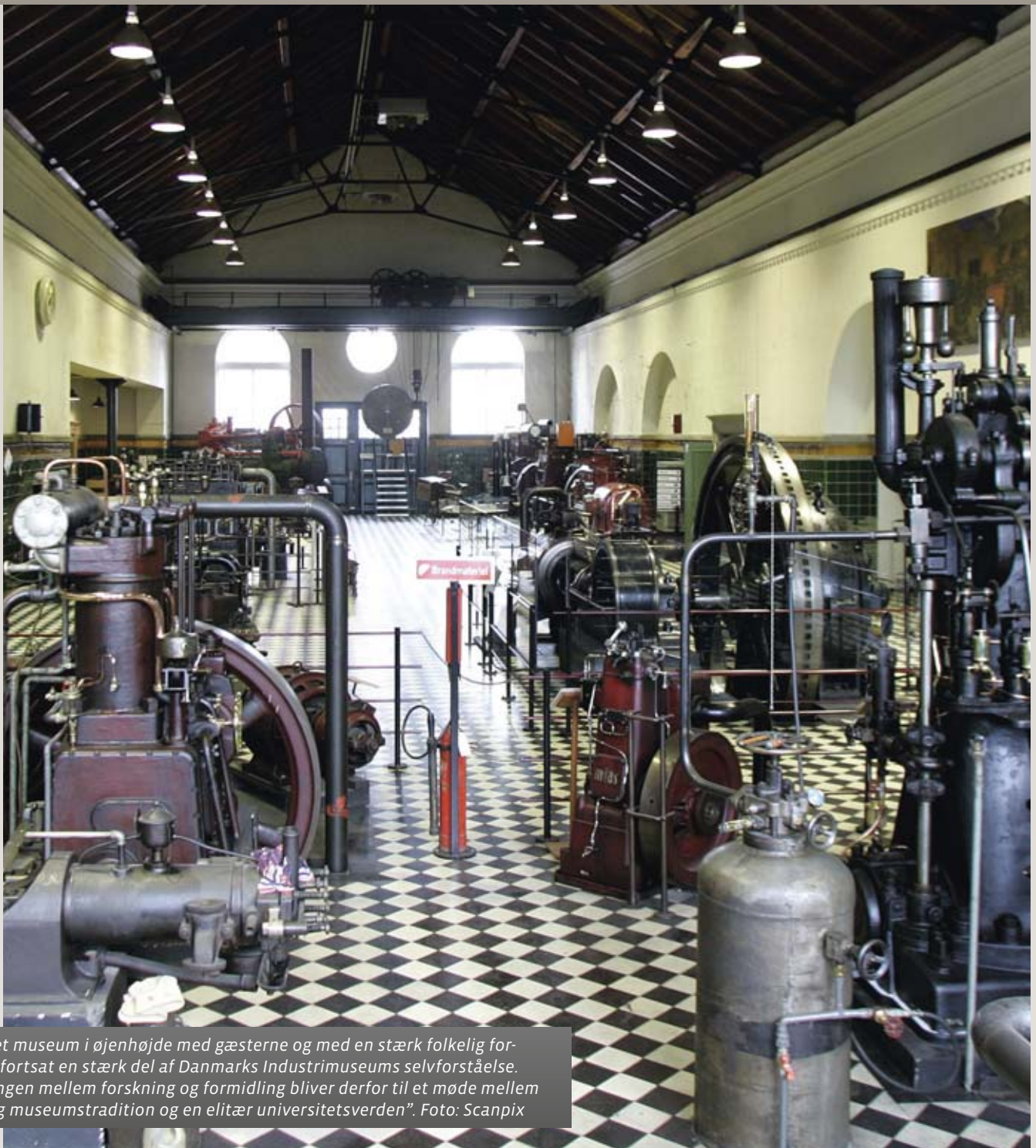
Hun forstår godt, at en del museer frygter konsekvensen af de nye retningslinjer, men maner til besindighed.

"Det kan virke skræmmende og uoverskueligt, men det er jo ikke sådan, at alle forventer, at man er ph.d. fra i morgen. Det skal tænkes ind i den langsigtede strategi, hvor man gradvist opkvalificerer medarbejderne. Hos os satsede vi først på at opkvalificere kulturhistoriske medarbejdere. Først i 2008 fik vi naturhistorien med – 14 år efter centrets oprettelse. Det har været en lang proces", lyder det fra Mette Guldborg. <<





# FORSKNING OG/



Ideen om et museum i øjenhøjde med gæsterne og med en stærk folkelig forankring er fortsat en stærk del af Danmarks Industrimuseums selvforståelse. Modsætningen mellem forskning og formidling bliver derfor til et møde mellem "en folkelig museumstradition og en elitær universitetsverden". Foto: Scanpix



Ambitiøse målsætninger om at styrke forskningen ved Danmarks Industrimuseum er udfordret af museets stærke folkelige forankring.

# ELLER FORMIDLING

At ph.d.-titler og formaliserede forskningssamarbejder ikke i sig selv er nogen garanti for, at man overvinder den grundlæggende modsætning mellem forskning og formidling, kan Kristoffer Jensen skrive under på. Han er ph.d. og inspektør ved Danmarks Industrimuseum i Horsens, et mindre museum, der i 2005, inspireret af bl.a. Fiskeri- og Søfartsmuseet, dannede Center for Industri- og Erhvervshistorie i samarbejde med Syddansk Universitet.

Centret forpligter de to parter til at levere mindst ét forskningsårsværk om året, men ifølge Kristoffer Jensen, der fik sin ph.d. i 2011, støder ambitioner og idealer dog i praksis sammen med økonomiske realiteter.

“Forskningen hos os er i realiteten afhængig af, at vi kan skaffe projektfinansiering. De beskedne ressourcer, der er til lønmidler, går primært til den daglige drift, herunder særudstillinger, som er forudsætninger for at sikre et højt besøgstal”, fortæller Kristoffer Jensen.

De begrænsede ressourcer giver også andre udfordringer.

“Intentionen er, at forskningen skal bygges ind i alle museets aktiviteter og også gå på tur blandt museets inspektører, men i praksis er idealet svært at realisere. Da jeg nu har fået en ph.d., fået opbygget et netværk og bevist, at jeg kan forske efter universitetets krav, bliver det også naturligt mig, der fortsætter med at søge midler og forske. Så frem for at vi alle har en tilknytning til forskningen, bliver virkeligheden snarere den, at vi hver især sidder med en specialfunktion. Jeg bliver selvføl-

gelig dygtigere til forskningen, men fjerner mig samtidig fra museets øvrige aktiviteter, og museets afkast af forskningen bliver derfor ikke så stort, som det ideelt set burde være”, siger Kristoffer Jensen.

Projektfinansieringen er ensbetydende med frikøb fra andet arbejde i et antal måneder inklusive en stramtidsplan, der kræver fuldt fokus på projektet og dermed også isolation fra kolleger og institution, mener han. Og når flere projekter ligger i række efter hinanden, nærmer det sig efterhånden en form for afsondret-hed, mener Kristoffer Jensen.

“Inspektører, der går i gang med en ph.d., bør være klar over, at de tre år efter måske står over for et personligt valg: Vil man kæmpe sig tilbage til en central plads i museets organisation og dagligdag, eller vil man satse på en fortsat forskningskarriere, som indebærer, at man kører videre på et parallelspor i forhold til resten af museet”.

**Mellem det folkelige og det elitære**  
Industrimuseet opstod i 1970'erne som et modsvar til den klassiske museums-tradition. Museet skulle bæres af frivillige, hvis personlige historie gerne måtte falde sammen med den, museet fortalte. Dagliglivets historie skulle fortælles i levende udstillingsmiljøer og ikke udstilles i montrere. Ideen om et museum i øjenhøjde med gæsterne og med en stærk folkelig forankring er fortsat en del af museets selvforståelse. Modsætningen mellem forskning og formidling bliver derfor til et møde mellem “en folkelig museumstradition og en elitær universitetsverden”, mener

Kristoffer Jensen.

“Det er en problemstilling, man nok genfinder på mange især mindre museer. Hvordan kombinerer man udstillinger, der ikke skal være for langhårede, det folkelige og den frivillige indsats som det bærende med professionaliseringen af forskningen, med alt hvad det indebærer af øget konkurrence og krav til, at forskningen sættes ind i bredere og også internationale sammenhænge? Oprustningen på forskningssiden er også lidt i modstrid med de idealer, der mere generelt præger holdningen til museernes formidling i disse år. Man vil gerne nedbryde museernes autoritet og sætte gæsten i centrum. Men hvis vi ikke længere skal opbygge dannelsesinstitutioner, hvor det centrale er at formidle viden videre til gæsten, så bliver det i virkeligheden lidt svært at byde ind med sin forskning”, pointerer Kristoffer Jensen. <<

“Jeg bliver selvfølgelig dygtigere til forskningen, men fjerner mig samtidig fra museets øvrige aktiviteter”.

*Kristoffer Jensen, ph.d. og inspektør, Danmarks Industrimuseum, Horsens*

# SYDVESTJYSKE MUSEER VIL LEGE MED DE STORE

Ansættelse og uddannelse af museumsinspektører på ph.d.-niveau skal positionere Sydvestjyske Museer som et af de mest forskningstunge museer i Danmark.

**Det er ambitiøst:** I 2020 skal Sydvestjyske Museer være blandt de mest forskningstunge kulturhistoriske museer i Danmark. Målsætningen fremgår af museets nye strategiplan og indebærer blandt andet, at syv af museets ansatte i 2015 som minimum skal have en ph.d.-grad. Det skal ske gennem opkvalificering af nuværende medarbejdere samt en ansættelsespolitik, hvor ansøgere med ph.d.-graden fremover foretrækkes. Flemming Just, dr.phil. og museets direktør gennem det seneste halvandet år, er i øjeblikket den eneste, der har en af de eftertragtede titler. Det er også Flemming Just, der har støbt kuglerne til den proces, museet nu skal gennemgå. Og skønt titler ikke i sig selv sikrer forskningsmæssig tyngde, er der ikke nogen vej udenom, hvis museerne og deres ansatte fremover vil have fat i forskningsmidler i konkurrence med universiteterne, mener han.

“Ph.d.-graden er det svendebrev, der viser, at en museumsinspektør har pa-

“Ph.d.-graden er det svendebrev, der viser, at en museumsinspektør har papirerne i orden”.

*Flemming Just, museumsdirektør, Sydvestjyske Museer*

pirerne i orden. Det betyder selvfølgelig noget, når man skal have adgang til forskningsmidler”.

Sydvestjyske Museer har allerede i dag en stærk tradition for arkæologisk forskning, men ambitionerne rækker altså videre. Museet vil være et af de mest publicerende i landet og indgå i tætte forskningsmæssige samarbejder med danske og udenlandske museer og universiteter. Fra i år har museet etableret en

forskningspulje, hvor medarbejderne kan søge om tid til at skrive fx tidsskriftsartikler og papers til konferencer og ved siden af at forbedre de formelle rammer skal forskningsoprustningen også stimuleres kulturelt, fastslår Flemming Just.

“Organisatorisk skal der spredes en forskningskultur blandt medarbejderne. Der skal være en forventning om, at man præsenterer sit arbejde på konferencer og publicerer i relevante sammenhænge”.

## Ud med begrebet “museumsforskning”

Rollen som indpiskeren, der skal stimulere medarbejdernes engagement i forskningen, er langt fra uvant for Museets direktør. Frem til 2011 var Flemming Just foruden at være historieprofessor også leder af flere institutter og forskningscentre ved Syddansk Universitet samt prorektor i syv år samme sted. Det er i øvrigt også Syddansk Universitet, der er partner i det arkæologiske forskningsprojekt om udgravningerne ved Ribe Domkirke, der netop har hjembragt museet 8 mio. kr. fra VELUX FONDEN.

En direktør med et tungt cv fra universitetsverdenen er næppe en ulempe for et museum, der har forskning som stort indsatsområde. På den anden side ved Flemming Just udmærket godt, at forskningen ved museerne er en del af en dobbelt forpligtelse.

“Vi giver den lige så meget skrue, når det gælder formidling. I vores strategi

*Flemming Just, museumsinspektør, Sydvestjyske Museer: “Museerne bliver nødt til at arbejde med det almene forskningsbegreb, og i den sammenhæng er der som sådan ikke noget, der hedder “museumsforskning””. Foto: Christian Friis/JyskeVestkysten*



siger vi, at vores udstillinger skal være forskningsbaserede, altså baseret på egne undersøgelser. Det vil sige, at der er en klar sammenhæng mellem de undersøgelser, vi laver, og den formidling, der skal være. Det, der på sigt skal bære os frem, er, at vi har kompetencerne inden for begge områder”.

Som mellemstort museum, der allerede i dag har en hel del forskning, har Sydvestjyske Museer ikke grund til at frygte de skærpede krav fra Kulturministeriet. Men oprustningen handler

i sidste ende også om, at museet med et stigende antal ph.d'er i staben i højere grad skal have fat i eksterne forskningsmidler. Og her spiller det såkaldt “almene forskningsbegreb” en væsentlig rolle, forklarer Flemming Just.

“Vi kan se af tildelingene i Det Frie Forskningsråd, at det ikke er overvældende, hvad der gives til museumsverdenen. Når man regner på, hvor mange forskningsårsværk museerne har sammenlignet med universiteterne, er det selvfølgelig en del af forklaringen.

Men en anden forklaring finder man måske også i de afslag, der gives”.

Han henviser til, at en betragtelig del af afslagene begrundes med, at projekterne ikke sandsynliggør en tilstrækkelig forskningsmæssig fornyelse.

“Der er ikke noget alternativ til den velargumenterede og stærke idé og den klare projektbeskrivelse. Museerne bliver nødt til at arbejde med det almene forskningsbegreb, og i den sammenhæng er der som sådan ikke noget, der hedder “museumsforskning””. <<

## 1.200 SKELETTER GIVER JACKPOT I RIBE

Enorm skeletsamling og banebrydende kemiske analysemetoder udløser otte mio. kr. til tværfagligt forskningssamarbejde mellem Sydvestjyske Museer og Syddansk Universitet.

I Ribe har arkæologer i årevis gravet skeletter op af jorden. Alene fra gråbrødreklosteret og domkirken er man nået op på 1.200 skeletter begravet i en ubrudt periode fra vikingetiden frem til 1805, hvor kirkegården ved Ribe Domkirke blev lukket. Materialet er selv i internationalt perspektiv bemærkelsesværdigt.

“Det er et kolossalt arkæologisk materiale, og ingen steder i Danmark har en tilsvarende kontinuitet i gravmaterialet. Ribe Domkirke var den første kirke i det nuværende Danmark, og der står en kirke det samme sted den dag i dag”, siger Morten Søvsø, leder af arkæologienheden ved Sydvestjyske Museer. Museet har sammen med Syddansk Universitet netop fået 8 mio. kr. fra Velux Fonden til et forskningsprojekt, der med afsæt i skeletterne skal kaste lys over liv og livsvilkår for mennesker i Ribe gennem 1.000 år.

For Morten Søvsø betyder bevillingen et års frikøb til at forske og publicere resultaterne for udgravningen. Det er en usædvanlig situation for en arkæolog ved et dansk provinsmuseum. Som regel er det Nationalmuseet eller Moesgaard Museum, der løber med de

store arkæologiske forskningsbevillinger i Danmark. Morten Søvsø kan dog ikke alene takke det unikke arkæologiske materiale for, at han i et år får mulighed for at forske uforstyrret.

### Kemiker afdækker levnedsløb

Forklaringen på den store bevilling skal i lige så høj grad findes i alliancen med Syddansk Universitet og i samarbejdet med kemikeren Kaare Lund Rasmussen, hvis analyser af arkæologisk materiale er internationalt anerkendte. Han var for nylig ved hjælp af skæg- og knoglerester med til at afsløre, at Tycho Brahe ikke døde af en kviksølvforgiftning, og får nu mulighed for at afprøve sine metoder i stor målestok på det enorme skeletmateriale fra Ribe.

Kaare Lund Rasmussen udtager prøver fra forskellige dele af det samme skelet, der hver især afspejler den kemiske påvirkning på forskellige tidspunkter i individets liv. Derved er det fx muligt at kortlægge den pågældendes fysiske færd gennem livet.

“I middelalderen drak man det vand og den øl, der var lige der, hvor man befandt sig. Og vi kan faktisk finde ud af, hvor folk var på et givent tidspunkt



i deres liv, ved at måle forholdet mellem strontium og calcium i knoglerne, fordi det afspejler sig i den bestemte grundvandsressource, de drak af. Befandt den pågældende sig i Ribe i fx toårsalderen, kan det derfor aflæses i pars petrosa, en lille knogle i øret, som er færdigudviklet i toårsalderen. Andre knogledele afspejler andre alderstrin og perioder i livet”, forklarer Kaare Lund Rasmussen.

For Kaare Lund Rasmussen betyder projektet, at han får mulighed for at afprøve sin metode i større målestok.

“Det er nyt, at vi udnytter den kemiske livshistorie inden for mit fag. Man har før målt strontium-calcium-forholdet, men det gik man bort fra og gik over til at måle strontiumisotoper. Vi mener imidlertid, at den grundstofkemiske metodes potentiale slet ikke udnyttes helt, så derfor vil vi prøve at gå tilbage til det, der er foreslået tidligere”, siger Kaare Lund Rasmussen, der foruden penge til nyt udstyr også får en ph.d.-stipendiat tilknyttet sin enhed.

Forskningsprojektet, der også har deltagelse af biologiske antropologer, får i alt tilknyttet tre ph.d.-studerende og en postdoc-stipendiat. <<



# VI KAN OG GØR DET SELV

Thorvaldsens Museum viste for nylig, at strategiske samarbejder med universiteter ikke er den eneste vej, et museum kan gå, hvis det vil hive store beløb hjem. Museet har fået næsten otte mio. kr. til et projekt, der går stik imod de nuværende forskningspolitiske vinde.



*Thorvaldsens Museum har i alt tre ansatte museumsinspektører. I forbindelse med den store donation på knap otte mio. kr. fra Augustinus Fonden og A.P. Møller og Hustru Chastine Mc-Kinney Møllers Fond til almene Formaal projektansættes fire forskere, når der over de næste fire år skal forskes systematisk i Bertel Thorvaldsens tusindvis af breve og korrespondancer med europæiske kulturpersonligheder. Foto: Thorvaldsens Museum*

**7.627.646 kr.** er ekstraordinært mange forskningskroner for et museum med i alt tre ansatte museumsinspektører. Thorvaldsens Museum må da også projektansætte fire forskere, når der over de næste fire år skal forskes systematisk i Bertel Thorvaldsens tusindvis af breve og korrespondancer med europæiske kulturpersonligheder.

Bemærkelsesværdigt er det også, at museet ikke har allieret sig med noget universitet eller anden forskningsinstitution omkring projektet, der er finansieret af Augustinus Fonden og A.P. Møller og Hustru Chastine McKinney Møllers Fond til almene Formaal. "Strategiske partnerskaber" var ellers ifølge museumsudredningen det, der skulle ruste museerne til fremtiden – ja vel nærmest en forudsætning for, at museerne overhovedet kunne komme i betragtning til så store beløb. Det samme gjaldt opgraderingen af det museumsfaglige personale i form af ph.d.-grader.

Når ingen af delene indgår i det store forskningsprojekt, skyldes det ifølge projektleder Ernst Jonas Bencard ganske enkelt, at museet selv har villet definere opgaven.

"Hvis vi havde tænkt, som nogle ville sige, mere strategisk, havde vi indgået et samarbejde med et universitet om nogle ph.d.er. Men så havde museet ikke frit kunnet definere den forskningsopgave, vi vil have løst, som er bundet til den samling, vi har her på stedet. Og et museum er jo en fuldgod og selvstændig forskningsinstitution, så derfor gør vi det selv, også selvom vi ikke kan lokke med ph.d.-grader".

#### Ligegyldigt, om man er ph.d.

"Min erfaring siger mig, at det er ret ligegyldigt, om folk er dr.phil., ph.d., mag.art. eller cand.mag., når man skal vurdere om det, de siger, er interessant og gennemtænkt, og om de i øvrigt kan bedrive forskning".

Af samme grund er kravet om ph.d.-niveau i den nye museumslov overflødig, mener han.

"Jeg tror ikke, det hverken styrker kvaliteten eller øger omfanget af forskningen på museer, hvis alle museumsinspektører fremover skal have en

ph.d.-grad eller en ph.d.-bedømmelse. Det virker som et voldsomt spild af tid og ressourcer og uden sans for virkelighedens verden, når man tænker på, at det altoverskyggende forskningsproblem på museerne er at skabe sammenhængende forskningstid. Og det er svært langt de fleste steder, hvor forskningen står sidst i arbejdskøen, og tiden bliver slugt af udstillinger, formidling, arrangementer og administration. Selv nok så mange ph.d.-grader løser ikke det problem".

Derfor har Thorvaldsens Museum forsøgt at skabe så enkle rammer som muligt: At skaffe penge til at give folk mulighed for at forske på fuld tid uden hensyntagen til, om de får en grad eller ej.

"Det håber og tror vi selvfølgelig, at der er nogen, der er med på", siger Ernst Jonas Bencard, som i det hele taget synes, at det er svært at forstå motivet bag den nuværende danske forskningspolitik.

"Jeg synes, det er en forfejlet politik at forsøge at instrumentalisere forskningsbegrebet, som man gør fra centralt hold for tiden. Det virker som en miskreditering af museerne. Som om man siger, at fordi du er cand.mag., så kan du ikke forske. Det er jo simpelthen noget uvidenskabeligt sludder. At forsøge at kvantificere forskningskvaliteten med de firkantede måleinstrumenter, man opstiller, virker uforståeligt og overflødig".

Målbare forskningskriterier er ifølge Ernst Jonas Bencard næppe nødvendige for fagfolk, der er i stand til at bedømme kvalitet uden at støtte sig til et alt for formaliseret forskningsbegreb. Den slags er kun nødvendigt for embedsmænd og politikere uden faglig



Side fra et af Bertel Thorvaldsens mange breve, der nu gøres til genstand for forskning. Foto: Thorvaldsens Museum

indsigt, som har behov for styringsinstrumenter til at legitimere omstruktureringer og besparelser, mener han. Af samme grund frygter han, at der er en underlæggende politisk dagsorden bag bestræbelserne på at strømline forskningen.

"For museer, der får at vide, at ingen ansatte kan blive ph.d.-bedømt, kan konsekvensen være, at man fra officielt hold ville kunne sige, at så kan det, I laver, ikke kaldes forskning. Og når det er tilfældet, så kan de ikke opfylde museumsloven, og så ville man i yderste konsekvens fx kunne fjerne statstilskuddet eller kræve, at et lille museum skulle fusioneres med et andet.

Det kan godt være, at det ville give et mere overskueligt museumslandskab, men en sådan udvikling styrker jo ikke vilkårene for museernes forskning". <<

"Langt de fleste steder står forskningen sidst i arbejdskøen. Tiden bliver slugt af udstillinger, formidling, arrangementer og administration. Selv nok så mange ph.d.-grader løser ikke det problem".

Ernst Jonas Bencard, projektleder, Thorvaldsens Museum



# Et begavet medlemskab

## – er et medlemskab du bruger

Anne-Mette Svenstrup  
Tidl. fuldmægtig

Scan QR-koden eller se  
interviewet på [dm.dk/begavet](http://dm.dk/begavet)



### Det er ingen skam at spørge om hjælp

“Jeg plejede at joke med, at jeg ikke lærte at spørge om hjælp, før jeg fyldte 30. Det er måske generationsafhængigt, for jeg har altid ment, at jeg kan selv og jeg vil selv. Men det er ingen skam at spørge om hjælp. Så jeg tog kontakt og fik råd til, hvordan jeg kan styrke mine ansøgninger og cv. Og ud over at DM

svarede hurtigt tilbage, så kunne jeg mærke, at de virkelig nærlæste min ansøgning og cv ned til mindste detalje. Hvis jeg tidligere havde set, hvad DM tilbyder, så ville jeg have taget kontakt for 10 år siden.”

**Hør mere om Anne-Mettes erfaringer på [dm.dk/begavet](http://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...

- ✓ du som DM'er kan skrive eller ringe til DM's karrierevagt alle hverdage og få et ansøgningstjek, cv-gennemgang, få hjælp til at pudse argumenterne af før MU-samtalen eller få råd i forbindelse med ansættelseskontrakt.
- ✓ alle medlemmer har adgang til en personlig samtale. Før vi mødes, sætter vi os ind i dit cv og dine ønsker, så du får mest muligt udbytte af samtalen.
- ✓ du også kan bruge os ved jobskift, lønforhandling eller valg af efteruddannelse.



Karen Plenge, karrierekonsulent i DM:

De fleste har på et eller andet tidspunkt i deres karriereforløb brug for en uvildig sparringspartner, og det er derfor vi er her. Jeg ser ofte, at vores medlemmer bliver positivt overraskede, når de opdager, hvad vi tilbyder og kan hjælpe med. Anne-Mette er et godt eksempel på en mere erfaren DM'er, der først for nyligt opdagede, at hun kan få stort udbytte ud af at bruge sit medlemskab.



# GAMMEL ESTRUP – HERREGÅRDSMUSEET MODTAGER KNAK 2 MIO. KR. TIL TO STORE PROJEKTER

Dansk Center for Herregårdsforskning på Gammel Estrup har modtaget en bevilling på 841.000 kr. fra Kulturstyrelsen til to forskningsprojekter om tjenestefolk og landarbejdere i 1800-tallet og om livsstil på herregårdene i perioden 1770-



1850. Endvidere har Herregårdsmuseet modtaget 1.151.000 kr. fra Nordea-fonden til et formidlingsinitiativ, hvor besøgende gennem aktiv deltagelse kan opleve, hvordan naturen og herregårdslandskabet for 100 år siden var den største fødevareresource for herregårdenes store husholdninger.

Ud over de mange formidlingsaktiviteter vil der blive etableret en række vandreruter, som vil sætte fokus på herregårdens kulturlandskab, og hvordan det fungerede som spisekammer. Her vil man komme ud i engene, hvor køerne græssede, eller ind i skovene, hvor vildtet levede. Eller komme med i iskælderen, hvor man lagrede store isblokke fra voldgraven, således at man vinteren igennem kunne opbevare fødevarer køligt i køkkenets isskabe.

“Herregårdenes historie rummer utroligt mange fortællinger om alle mulige forskellige aspekter af Danmarkshistorien – herunder også en lang række forskellige befolkningsgruppers historie. Herregårdene var herskabelige hjem og er vores bedste eksempler på fortidens ypperligste måder at leve på. Men de var så sandelig også et afgørende centrum for en stor mængde af tjenestefolk og ikke mindst hele den landbefolkning, hvis vilkår de havde så stor indflydelse på”, siger forskningscentrets bestyrelsesformand, Britta Andersen. *mt*


  
 DET HUMANISTISKE FAKULTET  
 KØBENHAVNS UNIVERSITET

---

## Kommunikation 2.0: user centeret des effektiv kommunikation på onli tværs af medierne! organisationsled

campagneplanlægning interaktivitet corporate b

Informationsmøde om masteruddannelsen i o  
**Cross Media Communication.**

ogging flermedialitet viral marketing projektled

**Tirsdag 12. marts 2012, kl. 19-21** mediekonv  
**Københavns Universitet Amager** tværmedialit  
**Njalsgade 126, bygning 27, rum 27.1.49** wiki

ommunities strategisk kommunikation narrativ  
**<http://crossmedia.ku.dk/>** digitale

## Kræftens Bekæmpelse uddeler 12 millioner til forskning om multisygdom og social ulighed i kræft

**Kræftens Bekæmpelse indbyder til at søge om støtte til studier af komorbiditet/multisygdom og til interventionsstudier mod ulighed i kræft.**

Konsekvenser af kræftsygdom i forhold til overlevelse, livskvalitet, funktions- evne og tilbagevenden til arbejde er stærkt påvirket af både patienternes sociale position og af andre sygdomme, som de måtte have. Den sociale ulighed har betydning i forhold til det præhospitale forløb inkl. primær forebyggelse, screening, tidlig diagnostik og behandlingsstart. Men den har også betydning i forhold til det senere sygdomsforløb og rehabiliteringsresultat i form af livskvalitet og funktions- evne. Vi ved en del om disse mekanismer, men der er behov for interventions- studier som afprøver nye kliniske og organisatoriske løsninger på den ulige brug, implementering og effekt af indsatserne. Multisygdom påvirker også uligheden, men spiller i det hele taget en stor rolle for sygdomsforløbet. Det gælder både somatisk, men i høj grad også psykisk sygdom. I et højt specialiseret sundheds- væsen er der behov for at forstå mekanismerne i dette og at afprøve løsninger med bl.a. tværgående koordinering og kommunal rehabilitering.

Ansøgninger, som behandler en eller flere af disse problemstillinger, er vel- komne. Op til 12 millioner (6 mio. til ulighed og 6 mio. til multisygdom) uddeles i 2-4 portioner.

**Ansøgningsfrist er mandag d. 18. marts 2013 kl. 12.00.**

Ansøgningen vil blive bedømt af Komité for Social Ulighed samt et internationalt review panel.

Evt. spørgsmål kan rettes til fagansvarlig for social ulighed og kræft Annemarie Dencker - [ade@cancer.dk](mailto:ade@cancer.dk) eller 35 25 75 46.

**Ansøgningskema:**

Elektronisk ansøgningskema samt "Information om støttemuligheder og form- krav" finder du på vores hjemmeside [www.cancer.dk](http://www.cancer.dk) under "Forskning" – "Støtte til forskning".

Eventuelle spørgsmål vedr. skemaet kan rettes til AnneMette Bak [amb@cancer.dk](mailto:amb@cancer.dk) eller 35 25 72 57.

**Kræftens Bekæmpelse**  
[www.cancer.dk](http://www.cancer.dk)



“I de første 100 år efter deres indtog på universitetet var kvinders strategi overvejende at forsøge at leve op til de eksisterende krav og normer. Den næste fase blev præget af en ny feministisk bevægelse, som satte spørgsmålstegn ved den eksisterende kanon”.



## S A M F U N D

Er der spor? Feminisme, aktivisme og kønsforskning gennem et halvt århundrede

*Forskningsgruppen Køn, krop og hverdagsliv (red.) Frydenlund Academica, 2012, 224 sider, 299 kr.* Hvad er der tilbage af 1970'ernes kønsforståelse i dag? Bogen undersøger kvindebevægelsens betydning i ind- og udland i en moderne kontekst. I bogen søges der efter aktuelle spor af kvindebevægelsens indflydelse på uddannelsessteder og arbejdspladser samt i klædeskabe, bøger, teorier, betænkninger, idealer og skræmmebilleder.

## H I S T O R I E

Danmark og Færøerne

*Tina Adele Hoff Museum Tusulanums Forlag, 2012, 182 sider, 175 kr.*

Den særlige konstruktion af riget og fællesskabet mellem Danmark og Færøerne medfører en antagelse om, at der eksisterer en nær forbindelse mellem de to lande og deres befolkninger. Forfatteren undersøger Færøernes tilhørsforhold til Danmark, herunder hvordan færinger og danskere har opfattet hinanden over en 150-årig periode. Forskellige synspunkter og udtalelser fra de to befolkninger er omdrejningspunktet for undersøgelsen af, hvordan mødet mellem færinger og danskere har fundet sted.

## S A M F U N D

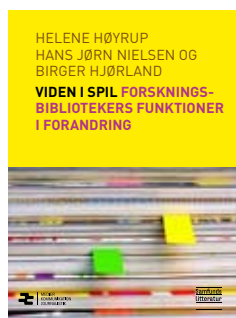
Dansk velfærdshistorie bd. 4. Velfærdsstatens storhedstid 1956-1973

*Jørn Henrik Petersen, Klaus Petersen og Niels Finn Christiansen (red.) Syddansk Universitetsforlag, 2012, 817 sider, 498 kr.*

Dette bind dækker perioden fra 1956/57 og frem til jordskredsvalget i 1973. Det beskriver derfor, hvordan velfærdsstaten blev foldet ud i

1960'erne dels som udtryk for den generelle samfundsudvikling, dels i form af en markant forøgelse af de offentlige udgifter og antallet af offentligt ansatte. Perioden præges af en udpræget velfærdsconsensus, der dog synes på vej til at krakelere i periodens slutning, hvor flere og flere spørger, om de får fuld valuta for deres mange skattekroner.

## I N F O R M A T I O N



Viden i spil – forskningsbibliotekers funktioner i forandring

*Helene Høyrup, Hans Jørn Nielsen og Birger Hjørland (red.) Forlaget Samfundslitteratur, 2012, 355 sider, 287 kr.*

I takt med den digitale medieudvikling er der brug for, at informationsformidlingen udvikler sig fra en identitet som adgangsgiver til information til også at have en selvforståelse som aktiv med-

skaber af viden. Bogen bringer baggrundsanalyser af det aktuelle informationslandskab og en række eksempler på nye funktioner for informationsformidlingen – i spektret mellem forskningsupport og forskningsanalyse, digital formidling, højere informationskompetencer og integration af information og læring.

## F I L O S O F I

Mumitroldene og tilværelsens gåde

*Jukka Laajarinne, Felix Olafsson (ovs.) Forlaget Alfa, 2012, 96 sider, 278 kr.*

Mumidalens indbyggere er kendte og elskede af voksne og børn i hele Skandinavien. Hver af karaktererne har sin særlige måde at tolke og tackle tilværelsen på. I bogen vises det, hvordan Tove Janssons figurer – Mumifar, Filifjonken, Lille My og alle de andre – kan tolkes ud fra eksistentialismens tænkere: Kierkegaard, Sartre, Camus, Heidegger, de Beauvoir m.fl. Skrevet, så enhver, der gerne vil forstå Mumitroldene, eksistentialismen eller sit eget liv, forhåbentlig kan få fornøjelse og ny viden ud af turen rundt i dalen og dens farlige omegn.



Innovation og læring Filosofiske og kritiske perspektiver

*Michael Paulsen og Søren Harnow Klausen (red.) Aalborg Universitetsforlag, 2012, 270 sider, 249 kr.*

Innovation ses af mange som svaret på globaliserings udfordringer. Skole- og gymnasieelever skal lære at tænke og handle innovativt, og man forsøger at begrænse de offentlige udgifter ved at udvikle nye og mere fleksible organisations- og samarbejdsformer. Bogen rummer analyser af forskellige innovationsforståelser, men undersøger også konkrete forsøg på at fremme innovation i uddannelse og organisationer. Den giver en oversigt over den aktuelle forskning på området og inspiration til at arbejde med innovation på etisk og fagligt forsvarlig vis.

“Ganske mange magistre har kun basislønnen at holde sig oven vande med, og dukker der endelig tillæg op i farvandet, taler man sjældent om mere end en 20-30.000 kr. årligt. Men ikke på én gang – der kan gå flere år, inden man henter det beløb hjem”.

### “VI HAR IKKE RÅD ...” – OM MUSEERNE OG LØNNEN

“Klassens duks” lyder overskriften på en af de artikler (se siderne 28-37), som beskæftiger sig med reaktionen på den museumslov, der med ét slag har gjort de statsanerkendte museer til forskningsinstitutioner. Og sandt er det, at Fiskeri- og Søfartsmuseet i Esbjerg med sit Center for Maritime og Regionale Studier kan henvise til ansættelsesforhold, der er usædvanlige på området. Vil man forske, er kravet ved ansættelsen, at man har ph.d.-graden med i tasken, og efter typisk tre år indstiller man sig til en bedømmelse, der giver adgang til at kalde sig seniorforsker. Og så tikker der årligt 90.000 kr. ind på lønkontoen, vel at mærke ud over basislønnen og uden pensionsbidrag. Det er der ikke mange andre museumsinspektører, der kan fornøje sig ved. Kun nogle af de største statslige museer som fx Nationalmuseet kender til tillæg i den størrelsesorden.

Tværtimod – de statsanerkendte museer må slet og ret karakteriseres som et lavtlønsområde. Her rutes ikke med lønkronerne. Ganske mange magistre har kun basislønnen at holde sig oven vande med, og dukker der endelig tillæg op i farvandet, taler man sjældent om mere end en 20-30.000 kr. årligt. Men ikke på én gang – der kan gå flere år, inden man henter det beløb hjem. Få er de, som når videre. De er faktisk svære at få øje på blandt de omkring 850 historikere, etnologer, folklorister, antropologer, kunsthistorikere og arkæologer, der sørger for, at natur- og kulturarven bevares.

DM har haft svært ved at ændre på tingenes tilstand. Ledelserne vægrer sig og peger på, at økonomien er stram, at de kommunale tilskud er vigende, og at det er vanskeligt at fange de statslige og de private kassers opmærksomhed. Når tillidsrepræsentanterne og DM's sekretariat melder sig med forslag til tillæg, vises de undertiden vintervejen, i nogle tilfælde endda med bemærkninger om, at hvis der skal uddeles goder til nogle, så må andre sige farvel.

Med de ændrede vilkår mener DM, at tiden er kommet til at gå mere systematisk til værks, ganske som DM's overordnede lønpolitik lægger op til. Hvad der bør gælde i nord og øst, bør også gælde i vest og syd. Og hvad der bør gælde for Helle, bør også gælde for Jens. Når arbejdsopgaverne er lig hinanden, bør lønnen også være det, uanset om man er ansat på det ene eller det andet museum. DM går efter sam-

menlignelighed, men også objektivitet og gennemskuelighed. Og så skal tillægsgennemførelsen være til at administrere.

Disse retningslinjer er de færreste uenige i. Men de skal jo udmøntes i nogle kronebeløb, og beløbene skal forbindes med nogle stillinger, kvalifikationer og funktioner. Hvordan skulle det ske?

Engang i 2010 tiltrådte Vivi Lena Andersen som ny tillidsrepræsentant på Københavns Museum, energisk, dygtig og forudseende. Med støtte fra kollegerne og efter forhandlinger med ledelsen kunne Vivi Lena Andersen sammen med ledelsen underskrive en forhåndsftale, der omfattede alle magistre og skabte orden i den måde, hvorefter tillæg og engangsvederlag ydes. I aftalen indgår også en bestemmelse, der angår forskningsfrihed, som kan komme på tale i op til et halvt år.

Det er i betydeligt omfang denne forhåndsftale, der ligger til grund for DM's standpunkter vedrørende løndannelsen på de statsanerkendte museer. Standpunkterne er altså forankret i virkeligheden, hvad der naturligvis er en væsentlig pointe. Det vil være svært for ledelserne – og for museumsbestyrelserne – rundt omkring i landet at underbyde, hvad man tilbyder i København og andetsteds.

DM's tillægspolitik kan findes på [www.dm.dk](http://www.dm.dk) under menupunktet “Løn og ansættelse”, hvor man skal klikke sig videre til de statsanerkendte museer. Da museerne følger enten den statslige eller den kommunale overenskomst, skal man være opmærksom på, hvilken overenskomst man er omfattet af. Nogle museer er dog ikke omfattet af en overenskomst.

Her skal jeg blot nævne nogle få eksempler på, hvilke tillæg vi sigter på. Som museumsinspektør er mindstemålet 43.200 kr. årligt i aktuelt beløb, således som det også gælder for feltledere og arkivarer. Kan man som feltarkæolog, konservator eller anden AC-medarbejder pege på dokumenterede erhvervsfaglige kvalifikationer, der er opnået efter BA- eller BS-graden, udmønter disse kvalifikationer også mindre tillægsbeløb. Det er her væsentligt for DM at understrege, at man skal kunne se, at lønnen udvikler sig. Vi finder derfor, at når man har et års relevant erhvervs erfaring, så falder der et tillæg på mindst 19.000 kr. Ph.d.-graden eller tilsvarende kvalifikationer har vi takseret til mindst 38.000 kr. <<



# “Især i københavnsområdet bruger man engelsk *en masse*”.

Alex Ahrendtsen, Dansk Folkepartis kulturordfører, i debat om den sproglige invasion, i programmet “Kulturen på News” på TV 2 News

## TILPASSET MOTION VIRKER



Regelmæssig styrketræning hjælper på skulder- og nakkesmerter, viser forskning. Men hvordan får man træningen integreret i arbejdsdagen? Det forsøger et projekt fra blandt andet Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø at svare på, og svaret er vigtigt, for næsten en tredjedel af arbejdsstyrken har smerter i nakke og skuldre i “betydelig grad”. Og svaret er, at styrketræningen kan integreres på mange forskellige måder – det vigtigste er, at det bliver gjort. I projektet trænede medarbejderne i enten korte træningspas flere gange om ugen, mellem lange eller lange pas. Grupperne fik nogenlunde det samme ud af træningen og en gennemsnitlig smertereduktion på 40 procent.

## NY UDDAN- NELSE I DIGI- TALE MEDIER

Til efteråret kan kandidatstuderende prøve kræfter med en ny kommunikationsuddannelse på RUC. Ud over kommunikationsfaglige kerneområder lægger uddannelsen vægt på brugen af digitale medier i forbindelse med strategisk organisationskommunikation. Kandidater fra den nye uddannelse kan blandt andet arbejde med tilrettelæggelse af ekstern og intern kommunikation og udformning og udvikling af organisationens digitale medier.

## HVORDAN LØD BIG BANG?

Der må have lydt et ordentligt rabalder, da universet blev født for omkring 13,7 milliarder år siden, kunne man tro. Men faktisk ikke, trods navnet, for lyd kan ikke høres i det lufttomme rum. Men vil man gerne høre rester fra big bang, så skal man spidse ørerne, når man justerer radio eller tv mellem kanalerne. Her stammer en procent af støjen fra det, der hedder kosmisk baggrundsstråling, som er en rest fra det tidlige univers, skriver Videnskab.dk.

## VIA vært for Forskningens Døgn

Når Forsknings Døgn i år slår dørene op, bliver det til et åbningsarrangement på VIA University College



i Aarhus den 2. maj. Under overskriften “Fra ide til virkelighed” kan man se nærmere på nogle af de forsknings- og udviklingsprojekter fra VIA, som i dag bruges i praksis. Det gælder for eksempel projektet “3D-animation i kunstig befrugtning”, som er et redskab til at udvælge æg i forbindelse med kunstig befrugtning på hospitalerne.

“Her på Metropol har vi nu som professionshøjskole fået en ledelsesstruktur med fire lag. Og når uddannelseslederen i bunden tjener knap 600.000 kr., ja, så er et kvalificeret gæt, at vores rektors løn ligger på den flotte side af en million”.

## UNDERVISERMILLIONÆRERNE OG NORMSYSTEMET

Dagbladet *Politiken* frembringer et noget fortegnede billede af undervisningssektoren i en artikel den 19. december 2012 med overskriften: “Overtid giver årsløn på en million”.

I selve artiklen fremgår det dog, at det kun er en hypotetisk og mulig situation. Ikke desto mindre interviewes i samme artikel min rektor Stefan Hermann her på Professionshøjskolen Metropol som den leder, der har løst den gordiske knude og gjort op med de grådige undervisermillionærer, der udsuger en fattig sektor. Så har *Politikens story telling* opnået tilstrækkeligt belæg, og øvrige kommentarer er overflødige.

Som underviser på Metropol genkender jeg dog ikke dette billede. Jeg kender ingen undervisermillionærer og er det – desværre – heller ikke selv. Til gengæld kan jeg se, hvordan lønudgiften i undervisningssektoren er blevet udvidet med et betydeligt og omfattende ledelseshierarki. Her på Metropol har vi nu som professionshøjskole fået en ledelsesstruktur med fire lag. Og når uddannelseslederen i bunden tjener knap 600.000 kr., ja, så er et kvalificeret gæt, at vores rektors løn ligger på den flotte side af en million. Hertil kommer udgiften til driften af en professionel bestyrelse. Så millionærer har vi da i undervisningssektoren, det er blot ikke underviserne. Det er dem vel undt, men denne nye professionelle ledelsesform har dog ikke formået at skabe en solid forretning. De sorte tal på bundlinjen kan ikke rigtigt indfinde sig. For ikke mange år siden var der over det ganske land mange hundrede selvstændige og veldrevne højskoler og seminarer med blot en leder og en stor selvdriven og selvkørende undervisergruppe styret af et velfungerende normsystem.

Nu har formålet med både CVU-reformen og især professionshøjskolereformen heller ikke været at drive sunde forretninger. Det har været at tøjle underviserprofessionen, ligesom det nu sker for velfærdsprofessionerne: lærer, pædagoger, socialrådgivere m.fl.

Vi undervisere skal tøjles gennem en normløshed, dvs. ingen fast omregningsfaktor mellem undervisningen og forberedelsen. I stedet skal vores opgaver aftales individuelt og fra gang til gang. Uden faste normer har vi fået indført det

grænseløse arbejde, hvor enhver underviser nu er sin egen lykkes smed med hensyn til opnåelse af bevilligede timer fra ledelsen. Sådan er vilkårene faktisk her på Metropol.

Min rektor fortæller stolt i *Politikens* artikel, at vi er kommet af med en kultur. Det er helt rigtigt, en professionskultur, hvor der inden for normsystemets forudsigelighed og gennemskuelighed blev udført mange ekstra opgaver båret af et fagligt engagement. I stedet har vi nu mindre forberedelsestid og et væsentligt reduceret fagligt råderum. Helt konkret har det udløst studentestrejker og et arbejdsmiljøpåbud. Hvad angår påbuddet fra Arbejdstilsynet, skal ledelsen blive bedre til at planlægge og kommunikere, dvs. at lede bedre, men det ændrer ikke grundlæggende på de nye vilkår. For ledelsen vil nemlig ikke fortælle os, hvad det er, vi så ikke skal lave eller gøre, når forberedelsestiden er blevet halveret. Ligesom de heller ikke vil udmelde en kvalitetsstandard for undervisningen, når forberedelsestiden nu er blevet halveret. Vi er dog velkomne til individuelt at diskutere denne med vor leder.

Det er den store udfordring i dag. Ikke bare for undervisere, men for hele den offentlige sektor. Vi skal nå det hele på den halve tid. Der er politisk forbavsende stor enighed om dette. Og argumentet hos den nuværende regering er, at vi alle må stramme ind eller løfte flere opgaver inden for arbejdstiden for at bevare vores velfærdsstat.

Men flere opgaver forudsætter ikke afskaffelse af normsystemet. Normsystemet udelukker heller ikke ledelse. En udbredt og ofte fremført påstand. Her for tiden er det Michael Ziegler (K), forhandlingslederen fra Kommunernes Landsforening vedrørende skolelærernes overenskomstforhandlinger, som fremfører denne kritik. Ledelse og aftalte normer kan sagtens gå hånd i hånd. Det er blot et spørgsmål om detaljeringsgrad og indbygget fleksibilitet i de aftalte normer. Til gengæld er gevinsten ved et normsystem kolossal. Det er en sikkerhed for ordnede arbejdsforhold og ikke mindst for det faglige engagement. For uden et aftalt normsystem er vi netop blevet ledvogtere over vores timer. Vores opgaver udføres, men al nytænkning og udvikling er sandet til. Netop nu spørger vi: Er der timer til det? <<

Sidste frist for debatindlæg til nr. 3 er mandag den 18. februar kl. 10. Debatindlæg sendes til [magisterbladet@dm.dk](mailto:magisterbladet@dm.dk). Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Længere indlæg i form af kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.

## REGERINGENS DAGPENGE- OG BESKÆFTIGELSESPOLITIK HAR SPILLET FALLIT

Under finanslovsforhandlingerne om, hvad der skulle gøres, underspillede Beskæftigelsesministeriet voldsomt omfanget af det kommende udfald af dagpengesystemet. "Kun" 9.000-16.000 ville falde ud. For resten ville hanke op i sig selv, få søgt og finde job.

Nu – alt for sent – vedgår regeringen, at det alene i 1. halvår 2013 bliver 17.000-23.000, som risikerer at falde ud af dagpengesystemet. Regner man videre, vil der herudfra på helårsbasis falde mellem 20.000 og 30.000 personer ud.

Man begrundet det med de forværrede konjunkturer. Men det har hele tiden stået klart, at regeringen groft skønmaledede de økonomiske udsigter for at slippe for at gøre noget ved finanslovsforhandlingerne. Og hvordan skulle truede finde job, når der i den grad mangler job med en bruttoledighed på 165.000 og en reel ledighed (AKU-tal) på omkring 200.000 personer?

Nu begynder realiteterne at melde sig. Vi står foran en dagpengemassakre, og Mette Frederiksen og regeringen har i sinde koldt at ofre ikke blot tusinder, men mange tusinder af dagpengemodtagere.

At udfaldet af dagpengesystemet risikerer at blive langt værre end de oprindeligt anslåede 9.000-16.000, har man nok længe vidst, men har kynisk – af politiske årsager – nedtonet risikoen.

Mette Frederiksen skønmaledede udfaldet af dagpengesystemet for at spille med i regeringens forsøg på at afværge krav om job og uddannelsesgaranti under finanslovsforhandlingerne.

Resultatet er imidlertid, at vi i dag står uden et effektivt værn mod den kommende dagpengemassakre.

Tilmed fortsætter regeringen med at underspille risikoen for udfald af dagpengesystemet i 2013 som helhed. For man går i den nye, "opdaterede" beregning kun ud fra en risikogruppe på 35.000 personer, men faktisk havde a-kasserne ved årets udgang sendt brev til 49.000 personer som værende i risikozonen. Tager man udgangspunkt i a-kassernes tal, kan udfaldet af dagpengemodtagere i 2013 i hele året blive op til 30.000 personer og altså ikke blot 17.000-23.000 i første halvår. Talmanipulationen fortsætter altså. Man forsøger at trække afsløringen af elendigheden så længe som muligt. Men sandheden er, at en dagpengemassakre truer.

Det grundlæggende problem er, at SRSF-regeringen i den grad har overtaget en borgerlig, neoliberalistisk økonomisk politik, at man er parat til at ofre titusinder af lønar-

bejdere. Derfor har regeringens dagpenge- og beskæftigelsespolitik spillet fallit.

*Henrik Herløv Lund, økonom, cand.scient.adm.*

## KOMMUNIKATIONEN FRA MP PENSION ER IKKE VEDERHÆFTIG

Medlemmernes kontooversigt fra MP Pension kan ses via Min pension på pensionskassens hjemmeside sammen med de øvrige dokumenter fra MP. Da jeg den 4. januar 2013 på min kontooversigt konstaterede en fejl, som åbenbart er generel, skrev jeg et lidt ironisk indlæg på MP debat med overskriften "Byens billigste pensionskasse", hvor jeg betvivlede, at MP Pension har fremlagt korrekte oplysninger om de årlige administrationsudgifter på de kontooversigter, som MP Pension har udsendt til alle medlemmer.

Få timer efter blev min kontooversigt ændret. Mine administrationsomkostninger var steget med over 50.000 kroner. Umiddelbart kan jeg konstatere, at MP Pension ikke længere er byens billigste pensionskasse, men en af de meget dyre. Det kom ikke som en overraskelse.

Men hvorfor erkender MP Pension ikke en fejl? Hvorfor udsender MP Pension ikke en ny kontooversigt til alle de medlemmer, der havde en fejl i kontooversigten, i stedet for at rette i den allerede udsendte uden at gøre opmærksom på rettelserne? Det er ikke troværdigt, at MP Pension elektronisk retter kontooversigten i de enkelte postkasser uden at sige noget som helst om, hvorfor og hvornår det er sket. Oplysningerne herom havde været redelig kommunikation. Men når MP Pension – uden kommentarer – går ind og retter i medlemmernes kontooversigter, spiller pensionskassen ikke med åbne kort. Konsekvenserne af den politik, som nu anvendes af MP Pension, er, at medlemmerne ikke kan stole på rigtigheden af de breve, der ligger i deres postkasse fra MP Pension. Tænk lige, hvad du ville have sagt, hvis oplysningerne om omkostningerne på din bankkonto uden forklaring var blevet ændret med minus 50.000 kroner.

Det tegner ikke godt for en forbedret kommunikation til medlemmerne, at MP Pension har oprettet en postkassefunktion, hvor MP Pension ensidigt kan rette og har rettet i udsendte tal uden at oplyse om grundene hertil. Medlemmerne må være trygge ved de tal, de får fra pensionskassen, ellers hører alting op. Den kommunikationsform, som MP Pension nu anvender, er tegn på en meget ubehagelig kultur, der ikke er vederhæftig, ikke er troværdig og giver utryghed.





Hvad vil den nye bestyrelse gøre herved? I forbindelse med det nys overståede valg lovede I i den nye bestyrelse en forbedret kommunikation, og I skrev næsten alle, at der er et stort forbedringspotentiale, når det gælder information om aktiviteter og dispositioner. Der kan ikke herske tvivl om, at der er potentiale for bedre kommunikation fra MP Pensions side. Jeg vil håbe, at en ny bestyrelse skifter spor på området og lever op til de afgivne løfter.

I kunne jo starte med at skrive følgende ud til alle medlemmerne: Der er desværre en fejl i den udsendte kontooversigt. Der står nu: "Kontooversigten viser, hvor meget vi forventer, du har indbetalt i 2013". Mon ikke der skulle have stået 2012 og ikke som skrevet 2013?

Søren Wium-Andersen

## SVAR

Kære Søren Wium-Andersen

Du har helt ret i, at der var tale om en fejl. Fejlen skyldes manglende opdatering i forbindelse med årsskiftet. Onlinekontooversigterne på Min pension manglede investeringsomkostningerne fra 2. januar til 4. januar kl. 12.00. Administrationen rettede fejlen umiddelbart efter dit indlæg på pensionskassens hjemmeside, så 4. januar kl. 12.00 indeholdt onlinekontooversigterne igen investeringsomkostningerne. Tak for hjælpen med at påpege fejlen.

Kontooversigten, som er tilgængelig online på Min pension, er ikke et statisk dokument som fx et brev. Den er aktuel og bliver opdateret løbende ligesom din bankkonto på netbank, når der sker ændringer, fx opdaterede regnskabs-tal, ændrede indbetalinger eller ændrede dækninger. Derfor ændrede dine investeringsomkostninger sig, da vi rettede fejlen, og derfor har vi fjernet årstallet fra teksten vedrørende indbetalinger.

De medlemmer, som har set deres onlinekontooversigter i de 2,5 dage, fejlen var der, har fået et brev fra pensionskassen.

Tina Mose, formand for bestyrelsen i MP Pension

EFTERUDDANNELSE

MASTER of

# Blik for strategisk ledelse

Master of Public Management er en generel lederuddannelse, der sætter ledere i stand til at gå i spidsen for innovation og forandring med udgangspunkt i en specifik strategisk situation. I de to år som uddannelsen varer, går du på et fast sammentømret hold.

- Uddannelsen starter i august.
- Ansøgningsfristen er 1. maj.
- Kontakt mastersekretariatet på tlf. 65 50 40 89 eller e-mail: mpm@sam.sdu.dk

Læs mere på → [sdu.dk/mpm](http://sdu.dk/mpm)

# Public Management

INFORMATIONSMØDER

Syddansk Universitet i Odense:

→ Tirsdag d. 19. marts kl. 15.30-18.30



FORSKNINGSBASERET EFTERUDDANNELSE

 SYDDANSKUNIVERSITET.DK

Lokale forhåndsftaler skal sikre løndannelsen 47

DM's udfordringer: Mangfoldighed og ønsker om fleksibilitet 51

Dansk model under pres 52

SEKTOREN  
FOR OFFENTLIG FORVALTNING  
OG KOMMUNIKATION



“I er selv  
ude om det”

De faglige organisationer har ikke blandet sig konstruktivt i de sidste mange års reformer af den offentlige sektor, mener arbejdsmarkedsforsker. Side 47-48

# Lokale forhåndsftaler skal sikre løndannelsen

Overenskomsterne skal tættere på arbejdspladsen og medlemmerne, mener Peter Grods Hansen, formand for DM Offentlig. Målet er en mere gennemskuelig løndannelse og aftaler, der kan tilpasses den enkelte arbejdsplads' behov.

**En undersøgelse** lavet af Magisterbladet viste i 2008, at næsten halvdelen af DM's offentligt ansatte medlemmer ikke kan se nogen sammenhæng mellem deres arbejdsindsats og deres løn.

Ifølge Peter Grods Hansen, formand for DM Offentlig, er den lokale løndannelse de seneste fem år ikke blevet mere gennemskuelig. Tværtimod. Meldingen fra tillidsrepræsentanter og medlemmer på arbejdspladserne er, at løndannelsen på store dele af det offentlige område virker mere eller mindre tilfældig. Især synes der at være store og uforklarlige forskelle mellem de kommunale og de statslige arbejdspladser, hvilket ifølge Peter Grods Hansen tyder på, at mange arbejdsgivere i det kommunale system betragter den lokale løndannelse – ikke mindst udmøntningen af tillæg – som en spareøvelse mere end som en mulighed for at belønne medarbejdernes indsats og kvalifikationer.

Ifølge Peter Grods Hansen bør usikkerheden omkring forudsætningerne for den lokale løndannelse medføre, at de centrale aftaler følges op af lokale forhåndsftaler. Aftalerne bør som minimum specificere, hvilke betingelser der skal udløse lokalt aftalte tillæg. Herudover skal aftalen beskrive, hvordan en "normal" lønudvikling på en given arbejdsplads vil være. De lokale aftaler skal ifølge Peter Grods Hansen have karakter af at være en slags "lokale over-

enskomster" under de centralt aftalte overenskomster.

"Som det er i dag, har man en overordnet overenskomst, der følger skalaen og giver en bestemt lønstigning, og så er det i øvrigt aftalt, at der kan forhandles lokale kvalifikationstillæg og funktionstillæg. Men der er tale om helt indholdstomme kategorier, forstået på den måde, at det ikke er beskrevet, hvilke betingelser der skal til, for at tillæggene udløses", siger Peter Grods Hansen.

## Fordele for begge parter

Mens en lang række offentligt administrative arbejdspladser i dag har lønpolitikker, der dog mest af alt har karakter af at være hensigtserklæringer, hører lokale aftaler, der garanterer en bestemt lokal løndannelse, til sjældenhederne. Der findes dog undtagelser. Akademikere ansat i Rigspolitiet er eksempelvis ud over basislønnen efter to år sikret et tillæg på p.t. årligt 47.800 kr.

Peter Grods Hansen peger på, at indgåelsen af forhåndsftaler eller lokale aftaler har fordele begge veje. Dels vil aftalerne give mere gennemsigtighed og derfor også en større grad af legitimitet omkring løndannelsen, men aftalerne vil også give mulighed for en lokal løndannelse, der i højere grad er tilpasset den enkelte arbejdsplads.

"Ved at indgå lokale forhåndsftaler skaber man et system, som i langt hø-

jere grad giver medarbejderne – og DM's medlemmer – mulighed for at opleve, at de faktisk selv er med til at påvirke lønnen. Samtidig er der tale om en form for decentralisering, så man i højere grad har mulighed for at tage hensyn til, om der er tale om fx en miljøforvaltning eller en professionshøjskole og dermed de særlige vilkår, der er på en given arbejdsplads. Det kan dreje sig om løn, men det kan også godt handle om arbejdstid", siger Peter Grods Hansen. <<



*I 2010 opgjorde Lønkommissionen, at den lokale løndannelse udgjorde 10,1 pct. af den samlede lønsum i staten og henholdsvis 7,2 pct. i kommunerne og 6,7 pct. i regionerne. Men den lokale løndannelse er alt for tilfældig og uigennemskuelig, mener DM Offentligs formand, Peter Grods Hansen.*



# “I er selv ude om det”

Veloplagt professor underholdt med barske angreb på de faglige organisationer på DM Offentligs nytårskur i København. Fagprofessionelle skal styres og kontrolleres, lød det, for de er ikke til at stole på.



CBS-professor Ove Kaj Pedersen med kollega Lotte Bøgh Andersen fra Aarhus Universitet. At dømme efter deres optræden var det høj vs. due i debatten om fremtidens offentlige sektor.

**Skvulpende champagneglas** signalerede munter og festlig stemning på indbydelsen til DM Offentligs nytårskur i København. Det blev da også muntert og festligt, men før det kom så vidt, skulle deltagerne først udsættes for verbale tæsk serveret af CBS-professor Ove Kaj Pedersen. Sammen med professorkollega Lotte Bøgh Andersen fra Aarhus Universitet var Ove Kaj Peder-

sen inviteret til at tale om de sidste ti års administrative reformer i den offentlige sektor.

Ove Kaj Pedersen har i sin forskning beskrevet bruddet med den klassiske velfærdsstat og fremkomsten af, hvad han selv kalder konkurrencestaten. Hvor velfærdsstaten havde det som sin opgave at beskytte borgerne, er det konkurrencestatens opgave at ruste den enkelte bor-

ger til den grænseløse konkurrence, som er globaliseringens vilkår.

Det har også fået konsekvenser for den måde, den offentlige sektor ledes på. Dybest set ved at staten hele tiden forsøger at effektivisere sig selv i konkurrence med andre stater.

Målstyring, kontraktstyring, udlicitering og markedsføring har derfor også fundamentalt ændret arbejdsvilkårene

for professionelle i den offentlige sektor. Men går det den rigtige vej – eller er det gået for vidt? Ifølge Lotte Bøgh Andersen ja. I hvert fald hvis man tror, at man blot kan styre de offentligt ansattes adfærd via “ydre” styringstiltag som resultat-løn. For de offentligt ansatte – og især de fagprofessionelle – er ikke alene styret af ydre motiver såsom løn.

Når det overhovedet er nødvendigt at regulere de ansattes adfærd, skyldes det en grundlæggende mistillid til de fagprofessionelle. De vil altid tænke på sig selv, dvs. rage ressourcer til netop deres fagområde uden hensyn til fællesskabet og samtidig kæmpe for at “få mere for mindre” arbejde. Af samme grund har kontrakter, effektiviseringer, evalueringer og lignende været centrale styringsredskaber de sidste mange år. Samt altså også individuel løn og resultatløns, om end effekten heraf er begrænset takket være de faglige organisationers modstand.

Men så simpel er virkeligheden ikke, viser ifølge Lotte Bøgh Andersen flere studier inklusive hendes egne. Vi er ikke kun styret af egoistiske behov.

“Der er særligt to indre motivationsformer, vi har kigget på. Den første er den indre opgavemotivation, den anden motivationen til at bidrage samfundsmæssigt og hjælpe andre, *public service motivation*. Den er høj for offentligt ansatte”, forklarede hun.

Faktisk kan det dokumenteres, fortalte hun og henviste til egne studier: Fx får elever af folkeskolelærere med en høj grad af *public service motivation* højere karakterer end andre. Og FOA-medlemmer med stor public service motivation viste sig i en anden undersøgelse at blive markant mindre syge.

Samtidig kan styringstiltag reducere den indre motivation og dermed også produktiviteten. Det er blandt andet set på universiteterne, hvor implementering af resultatløns visse steder har ført til faldende publikationsmængder.

### Offentligt ansatte SKAL styres

Så kunne man måske tro, at afskaffelsen af kontrol, evalueringer og andre ubehageligheder lå lige for.

Men nej, overhovedet ikke, lød det fra Ove Kaj Pedersen.

“Der skal nemlig styres. Fra 1970’erne til 1993 oparbejdede den danske stat en

gæld på 730 mia. kr. Hvorfor: Fordi den økonomiske vækst ikke kunne finansiere den store offentlige sektor, og måske også fordi den offentlige sektor brugte for mange ressourcer. Derfor skal vi effektiviseres”.

Gælden tvang Danmark til at indgå i fastkurs samarbejdet med Tyskland, og dermed var det slut med at finansiere offentlig gæld gennem devalueringer af kronen, som det var sket mange gange i 1970’erne. De store offentlige udgifter kalder derfor på styring. Og eftersom resultatløns og individuel løn ikke har haft den ønskede effekt, er ledelse gået fra le-

passe hundrede børn”, lød det fra Lotte Bøgh Andersen.

Ove Kaj Pedersen svarede, som om spørgeren ikke helt forstod situationens alvor.

“Der findes kun effektiviseringer og motivationsforøgelse, og hvis I forventer noget andet, så er I drømmere. Den samme målsætning har eksisteret siden begyndelsen af 1990’erne, og tænk på, hvor mange regeringer, og hvor mange typer af partifarver og statsministre, der har været siden. Der er ikke grundlag for at forvente en anden strategi ude i fremtiden”.

Kritikken af reformeres forsimpning

“Hvad gør vores organisationer for at definere, hvad kvalitet er, for at definere, hvordan vi måler effektivitet og afvejer effektivitet i forhold til kvalitet. Der har organisationerne været lamslåede og stille. I er fandeme selv ude om det, for når man ikke blander sig, får man i stigende grad tæsk udefra”.

Ove Kaj Pedersen, professor, CBS

delse af den enkelte til ledelse og styring af arbejdspladsen, af organisationen. Kan man ikke effektivisere organisationen via lønincitament, må der ledes kollektivt. Spørgsmålet bliver derfor, om arbejdspladsen overhovedet skal overleve, om den skal nedlægges eller måske sammenlægges – lød det fra Ove Kaj Pedersen i en anklagende tone, hvorefter han straks placerede ansvaret på nytårskurens deltagere med en sætning, der rummede hans hovedpointe:

“I er i fællesskab forpligtet til at slås for – gennem effektivisering – jeres arbejdsplads’ overlevelse. Hvis ikke I gør det, så er I selv ude om det”.

Så var tonen slået an. Motivation, om den er indre eller ydre, handler i sidste ende om organisationens overlevelse, tilføjede han.

Men hvad med kvaliteten af det, vi laver. Skal den ikke også måles, ville forsamlingen vide.

“Selvfølgelig, ellers kan man bare tage en børnehave og sætte en voksen til at

af den offentlige service, som lå implicit i både spørgsmålet fra salen og i Lotte Bøgh Andersens svar, ledte Ove Kaj Pedersen til at kritisere de ansattes organisationer.

“Det er altid det samme spørgsmål, der bliver rejst. Men hvad gør vores organisationer for at definere, hvad kvalitet er, for at definere, hvordan vi måler effektivitet og afvejer effektivitet i forhold til kvalitet. Der har organisationerne været lamslåede og stille. I er fandeme selv ude om det, for når man ikke blander sig, får man i stigende grad tæsk udefra”, tordnede Ove Kaj Pedersen.

Et eksempel blev lagt frem: Udbetaling Danmark, en privat virksomhed under ATP, overtog i efteråret 2012 udbetalingen af folkepension, førtidspension, boligstøtte, barseldagpenge og familieførelse fra kommunerne.

“I Udbetaling Danmark-loven fremgår det, at Udbetaling Danmark skal reducere antallet af ansatte beskæftiget

med udbetaling af offentlige ydelser med



*"I er ikke til at stole på, derfor skal I styres", og "Hvis I tror, der er et alternativ til (fortsatte, red.) effektiviseringer af den offentlige sektor, er I drømmere". Ove Kaj Pedersen excellerede i at fornærme og tale lige ud af posen på DM Offentligs nytårskur.*

» femhundrede inden for fem år. Det er femhundrede afskedigelser, kommunerne ikke selv har formået at gennemføre. Igen: Når man ikke gør det selv, får man i stigende grad tæsk udefra".

### Ingen kursændring på vej

Men hvad med de fagprofessionelle og deres rolle i den offentlige sektor fremover? Skal tilliden til dem genoprettes? Ja, i en vis grad, lød det fra Lotte Bøgh Andersen, der dog samtidig pegede på, at silotænkningen, der tidligere prægede den offentlige sektor, aldrig må vende tilbage. For fagprofessionelle har særinteresser, viser alle studier.

Men det er imidlertid også grunden til, at der overhovedet ikke er noget belæg for at stole på de offentligt ansatte, mente Ove Kaj Pedersen.

"De professionelle skal ikke have autonomi. Man skal respektere deres professionalisme og kvalitetskrav, men det skal ske på baggrund af deres respekt for fællesskabets rammer, herunder økonomistyring og resultatkrav.

Hvis ikke den balance indløses, så har vi et problem. Balancen blev ikke indløst fra 1950 til 1980'erne, ellers havde vi ikke haft et statsunderskud på 730 mia. kr. i 1993".

Øget grad af tillid kan alene have til hensigt at motivere de professionelle til at levere mere inden for "rammen", fortalte Ove Kaj Pedersen, altså give højere produktivitet og mere effektivitet. Tillid er ikke lig retten til at definere opgaven.

Tidligere havde organisationerne monopol på at definere, hvad en professionel er, hvad kvalitet er, men evaluering-, akkrediterings- og benchmarkinginstitutioner har i stigende grad fravristet organisationerne monopol. Og en professionel defineres i højere grad som en, der kan leve op til effektivitetskrav.

Man hvad så med lederne, lød det fra salen. Der er jo nærmest tale om en kaste, en slags en kult, der ikke interesserer sig for fagkulturer. Er det ikke det, man kalder djøfisering?

Nej, svarede Ove Kaj Pedersen.

"Hvis man kalder det djøfisering eller en kaste, så misser man pointen. Der er intet fast mål for effektivitet, men netop fordi det er et "contested concept", er det også politisk manipulerbart. Jeg mangler fortsat at se de professionelle organisationer gå ind og definere effektivitet i stedet for at sige, at det vil vi overhovedet ikke røre med en ildtang".

Professionel modstand eller ej, reformerne har været overvejende succesfulde, hævdede Ove Kaj Pedersen. Uligheden i Danmark – målt på uddannelse og indkomst – er ifølge Ove Kaj Pedersen "kun blevet marginalt mindre i Danmark", stik modsat lande (bortset fra Sverige), der har gennemført lignende reformer, ligesom middlevealden er steget pænt.

Et sted er succesen dog udeblevet: I uddannelsessystemet.

"Faktisk er det her ved hjælp af reformer lykkedes at få dårligere resultater. Før havde vi 85 pct., der gennemførte en ungdomsuddannelse, nu har vi 82 pct.".

Og så var der ellers champagne, underholdning og kransekage. <<

**"De professionelle skal ikke have autonomi. Man skal respektere deres professionalisme og kvalitetskrav, men det skal ske på baggrund af deres respekt for fællesskabets rammer, herunder økonomistyring og resultatkrav".**

*Ove Kaj Pedersen, professor, CBS*



# DM's udfordringer: Mangfoldighed og ønsker om fleksibilitet

De akademiske fagforeninger får flere medlemmer, mens LO taber terræn. Går LO's medlemstilbagegang ud over AC-familien? Nej, mener arbejdsmarkedsforsker Flemming Ibsen, der dog peger på andre udfordringer.

**I 2011 mistede** LO's største forbund samlet knap 40.000 medlemmer, og på ti år har LO mistet hvert fjerde medlem. Det står i kontrast til medlemsfremgangen hos de akademiske fagforeninger i Akademikernes Centralorganisation (AC), hvor fx DM på fem år har fået 20 pct. flere medlemmer.

Men svækker LO's tilbagegang også de akademiske fagforeninger? Ja og nej, lyder det fra Flemming Ibsen, professor og arbejdsmarkedsforsker ved Aalborg Universitet. Samlet set svækkes fagbevægelsens indflydelse og magt dels i forhandlingssystemet, men også i det politiske system –

Men der er også udfordringer. De offentlige arbejdsgiveres krav om større fleksibilitet og individualisering af løn og arbejdstid peger i retning af øget decentralisering og dermed også en forringelse af fagforeningernes mulighed for at sikre ensartede vilkår for medlemmerne, hvilket netop har været fagforeningernes styrke. Og presset kommer ikke kun fra arbejdsgiverne. En stor surveyundersøgelse, som Flemming Ibsen gennemførte sammen med to forskerkolleger i 2010, viser, at et overvældende flertal af DM's medlemmer (79 pct.) bekender sig til solidaritet blandt lønmodtagerne, og 89 pct.

krydspres, hvor de skal finde ud af at fastholde et kollektivt element, i hvert fald i den offentlige sektor, med fælles regler og rettigheder, samtidig med at man skal give rum for individuelle løsninger og et forhandlingsrum for den enkelte, hvor man også selv får indflydelse på sin arbejdstid, løn og arbejdsvilkår. Samtidig med at de fleste altså ønsker kollektive overenskomster", siger Flemming Ibsen.

Surveyundersøgelsen viste også, at antallet af medlemmer, der overvejer at melde sig ud af deres fagforening, er større hos DM end hos fx Djøf og IDA. Årsagen skal findes i DM's særegne opbygning, hvor fx humanister er organiseret sammen med naturvidenskabsfolk, mener Flemming Ibsen.

"DM har den svaghed, at man repræsenterer mange forskellige faggrupper, og det er svært at spinde en fælles interessevaretagelse ud over så mange. Det er en kæmpe udfordring".

Og mens løn- og ansættelsesvilkår fortsat er kerneopgaven besluttede DM's hovedbestyrelse i 2011, at medlemsgruppernes fag og faglighed fremover skal spille en mere central rolle i foreningens arbejde.

"Det er en fundamental ændring. Vi har længe haft DM klassik med fokus primært på løn og ansættelse og så ved siden af en uddannelses- og karriereafdeling, som gennem årene har fået en stadig større rolle. Nu får vi så et tredje ben, hvor medlemmernes specifikke faglighed i tilknytning til deres beskæftigelse er i fokus. Jeg er fuldstændig overbevist om, at det er den rigtige vej at gå", siger Peter Grods Hansen, formand for DM Offentlig. << >>

**“Kravet om fleksibilitet, muligheden for at indgå i lønsamtaler, i medarbejderudviklingssamtaler, handler jo om at have indflydelse på egen løn, og det er der mange akademikere, der gerne vil have”.**

*Flemming Ibsen, arbejdsmarkedsforsker, Aalborg Universitet*

manifestere blandt andet i sammenbruddet i trepartsforhandlingerne.

"Men AC lever lidt sit eget liv. Hvis man ser isoleret på løn- og arbejdsvilkår, så står de i en rimelig stærk situation både på det statslige og det kommunale område og sådan set også i den private sektor. De har vækst, og flere og flere unge tager lange videregående uddannelser. Det er også en politisk målsætning, og både private virksomheder og den offentlige sektor efterlyser højt specialiseret arbejdskraft".

ser fagforeninger som nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser. Men omvendt peger 59 pct. på, at lønnen bør tilpasses den enkelte lønmodtagers indsats.

## Fagforeninger under krydspres

"Kravet om fleksibilitet, muligheden for at indgå i lønsamtaler, i medarbejderudviklingssamtaler, handler jo om at have indflydelse på egen løn, og det er der mange akademikere, der gerne vil have. Så på mange måder er fagforeningerne i et

&gt;&gt;

# Dansk model

Mere ledelsesret, afskaffelse af arbejdstidsaftaler og mere fleksibel, endda individuel løndannelse. Sætter arbejdsgivernes krav overenskomstsyste-  
met under pres?

**Septemberforliget i 1899** fastslog, at arbejdsgiverne har retten til at lede og fordele arbejdet – ledelsesretten – mens fagforeningerne fik retten til at organisere arbejderne og indgå aftaler om løn og ansættelsesforhold.

Sådan kender vi den danske model, hvor arbejdsmarkedets parter i gensidig respekt indgår kollektive aftaler om ikke mindst løn og arbejdstid.

I de senere år har de offentlige arbejdsgivere imidlertid fremført krav, der kunne tyde på, at et opbrud måske er undervejs for de kollektive aftaler. I forbindelse med dette års forhandlinger om en fornyelse af overenskomsten har de offentlige arbejdsgivere eksempelvis krævet individuelle aftaler om arbejdstid, udvidet ledelsesret og en mere fleksibel, forenklet og individualiseret lokal løndannelse. Samtidig oplever dele af fagbevægelsen det, der ses som et øget forsøg på politisk indblanding i forbindelse med blandt andet forhandlinger og lovlige konflikter.

Erik Jylling, nu afgående formand for Akademikernes Centralorganisation, mener ikke, at spillereglerne på det danske arbejdsmarked behøver at være under forandring. Men på begge sider af bordet kan der være behov for en konstruktiv gennemtænkning af fordele og ulemper ved aftalemodellen. Han peger blandt andet på, at arbejdsgiverne må finde ud af, om de hellere vil have en lovbaseret regulering af arbejdsmarkedet.

**“Al erfaring viser, at hvis ledelsesretten bruges for ensidigt, uden aftaler og hensyn til lønmodtageren, så går det ad helvede til”.**

*Peter Due, arbejdsmarkedsforsker, Københavns Universitet*

“Jeg plejer at sige, at den danske forhandlingsmodel i høj grad er en mentalitet. Det handler i høj grad om pragmatisme, men det handler også om den mentalitet, at arbejderne faktisk interesserer sig for arbejdspladsen, og lederne for arbejderens vilkår. Kernen i modellen er evnen til at finde en løsning, og det indebærer blandt andet, at man på begge sider af bordet anerkender den andens problem. For ellers bliver situationen, at der på et eller andet tidspunkt bliver behov for lovgivningsinitiativer”, siger Erik Jylling.

## Undervisernes arbejdstid

Og når det gælder de nævnte overenskomstkrav:

“De offentlige arbejdsgivere ejer det offentlige på vegne af os alle, og derfor er det legitimt at kræve noget. På den anden side leverer vi arbejdskraften og bestemmer, på hvilke betingelser vi vil levere

arbejdskraften. Det betyder gensidig respekt og pragmatisme til at finde et kompromis, der tilfredsstiller begge parter. Derfor handler det set fra vores side om, hvorvidt deres krav reelt dækker over løsningen af et konkret problem, eller om det i bund og grund handler mere om dårlig ledelse end dårlige overenskomster. Og viser det sig,

at der fx er et konkret arbejdstidsaftaleproblem, er vi nødt til at finde en pragmatisk løsning, der tilfredsstiller begge parter”, siger Erik Jylling.

Den brede front mod arbejdstidsaftaler inden for undervisningssektoren ser

Erik Jylling som udtryk for, at de offentlige arbejdsgivere ikke oplever, at de har inkasseret tidligere opnåede forhandlingsgevinster.

“I 1999 lavede man en aftale på gymnasieområdet, hvor forberedelsestiden til 30 pct. af lærerens årlige undervisningstid aftales lokalt. Efterfølgende har man så lavet lokale aftaler, men de lokale aftaler er ens alle steder. Og det er med den samme forberedelsesfaktor som på de øvrige 70 pct.s undervisningstid. Det har arbejdsgiverne tolket sådan, at GL godt nok ved forhandlingsbordet indgik en aftale, men bagefter gennem stærk central styring af tillidsrepræsentanterne påtvang en ens løsning overalt, og dermed faktisk lukkede det ledelsesrum, der var forhandlet på plads”, siger Erik Jylling, men tilføjer dog, at GL udlægger situationen anderledes og som et udtryk for dårlig ledelse på gymnasierne.

## Ledelsesretten har en naturlig grænse

Erik Jylling håber på en forhandlingsløsning. Og uanset hvordan forløbet ender, er der naturlige grænser for, hvor langt arbejdsgiveren kan påberåbe sig ledelsesretten, siger Jesper Due, professor og arbejdsmarkedsforsker ved Københavns Universitet.

“Arbejdsgiveren har jo retten til at lede og fordele arbejdet. Så har det i Danmark udviklet sig til, at det foregår inden for aftalte rammer mellem overenskomstparterne. Og finder man, at bestemmelserne er en barriere for ledelsesretten, så må man forsøge at komme af med dem. Al erfaring viser bare, at hvis ledelsesretten bruges for ensidigt, uden aftaler og hensyn til lønmodtageren, så går det ad helvede til. Og så må man i øvrigt sige, at der har været en

# under pres

Kravet om at afskaffe lærernes arbejdstidsaftaler har været et af de store konfliktpunkter under dettes års overenskomstforhandlinger. Men der er naturlige grænser for, hvor langt de offentlige arbejdsgivere kan gå for at påberåbe sig ledelsesretten, mener Peter Due, arbejdsmarkedsforsker ved Københavns Universitet. Foto: Polfoto



“Kernen i den danske model er evnen til at finde en løsning, og det betyder blandt andet, at man på begge sider af bordet anerkender den andens problem. For ellers bliver situationen, at der på et eller andet tidspunkt bliver behov for lovgivningsinitiativer”.

*Erik Jylling, formand for Akademikernes Centralorganisation*

ikke ubetydelig stigning af produktivitet i den offentlige sektor i de senere år, hvilket ikke mindst skyldes et udbredt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere”, siger Jesper Due.

De såkaldte fleksibilitetskrav i forbindelse med de offentlige overenskomster kan netop ses som et forsøg på at fortsætte effektiviseringen af den offentlige sektor, en udvikling, der har stået på siden slutningen af 1980'erne, og som i vidt omfang har omdefineret de offentligt ansattes rolle. Men kravene rummer betydelige vanskeligheder, påpeger Jesper Due, der ser effektiviseringen som en form for tilsidesættelse af hensynet til det “samfundsmæssige” til fordel for ledelse af det offentlige gennem markedsførelse.

## Mere konflikt kan være i sigte

“Hvis du fx tager folkeskolen, så foregår der faktisk mange ting, som kan siges at være skjult eller anonymt arbejde, hvor lærere tager sig af børn og sociale forhold i familier, som ikke indgår i arbejdstiden, og som er svært at fastsætte. Så hvordan skal man sætte tid på, hvad en lærer bruger af tid på at tale med et barn i en familie, hvor der har været en ubehagelig social begivenhed? Hvordan normsætter man det? Skal det være sådan, at kvoten over varetagelse af bekymrede børn kan opbruges, så samtalen må udsættes til næste år?”

Dermed er kravene fra arbejdsgiverne til overenskomsten ikke blot i konflikt med den måde, de offentligt ansatte traditionelt har arbejdet på, kravene rummer også potentiale for

øget konflikt fremover, vurderer Jesper Due.

“I Danmark har vi ment, at den mest effektive måde at ordne løn- og ansættelsesforhold på, er gennem kollektive overenskomster, gennem aftaler mellem ledelse og medarbejdere om, hvordan man indretter arbejdspladsen, så man opnår en fordel. Ikke på bekostning af hinanden, men til gavn for hinanden. Det er det, man kalder integrative forhandlinger. At man har forskellige interesser som udgangspunkt, men er enige om, hvordan man håndterer uenigheden, således at det ikke ender som et nulsumsspil, eller at ledelsesretten udnyttes på bekostning af medarbejdernes engagement og tryghed. Så det bliver et kompromis. Hvis man bryder med det, får man bare et mere konfliktfyldt samfund”. <<



**5%**  
på din lønkonto

# Få Danmarks højeste rente på din lønkonto

**5%**

Som medlem af DM kan du få en lønkonto med Danmarks højeste rente. Vælg en bundsolid bank, som har fokus på dig og de ting, som du synes er vigtige.

## Få en lønkonto med 5% i rente. Danmarks suverænt højeste

Med LSBprivat®Løn får du hele 5% på de første 50.000 kr. på din lønkonto og 0,25% på resten. Det betyder, at du får mere ud af dine penge hver eneste dag, også når du ikke bruger dem.

For at få den høje rente skal du være medlem af DM, have afsluttet din uddannelse - og du skal samle hele din privatøkonomi hos Lån & Spar. Undtaget er dit realkreditlån, som du ikke behøver at flytte, før du lægger lånet om. LSBprivat®Løn er en del af en samlet pakke af produkter og services. Vi skal kunne kreditvurdere din økonomi i forhold til den samlede pakke.

Rentesatserne er variable og gældende pr. 21. januar 2013.



## SÅDAN FÅR DU 5% PÅ DIN LØNKONTO

**Ring:** Ring til os på 3378 1952

**Online:** Gå på [dmbank.dk](http://dmbank.dk) og vælg 'book møde'. Så kontakter vi dig, så du kan få mere at vide om, hvad det betyder at få Danmarks højeste rente på din lønkonto.

Er du  
studerende?  
Tjek  
[studiekonto.dk](http://studiekonto.dk)

**lån & spar**

din personlige bank

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.

## Ny bestyrelse i MP Pension – Pensionskassen for Magistre & Psykologer

**Tina Mose**, cand.mag., formand (medlemsvalgt)  
**Erik Alstrup**, cand.phil., næstformand (medlemsvalgt)  
**Arne Grønborg**, cand.psych. (udpeget af Dansk Psykolog Forening (DP))  
**Lars Kalsen**, cand.scient. (medlemsvalgt)  
**Søren Kogsbøll**, cand.scient. (udpeget af Gymnasieskolernes Lærerforening (GL))

**Egon Kristensen**, cand.mag. (medlemsvalgt)  
**Kristian Nordholm**, cand.scient. (medlemsvalgt)  
**Anders Chr. Rasmussen**, cand.scient. (udpeget af DM Dansk Magisterforening)  
**Finn Scheibye**, cand.polit. (udpeget af DP, GL og DM)

## Nye medlemmer af Det Frie Forskningsråd (DFF)

**Cecilie Rubow**, Københavns Universitet (DFF/Kultur og Kommunikation)  
**Bennie Winding Hansen**, Roskilde Universitet (DFF/Natur og Univers)  
**Charlotte Fløe Kristjansen**, Københavns Universitet (DFF/Natur og Univers)

**Troels Aagaard**, Københavns Universitet (DFF/Natur og Univers)  
**Lene Hansen**, Københavns Universitet (DFF/Samfund og Erhverv)  
**Hanne Riis Nielson**, Danmarks Tekniske Universitet (DFF/Teknologi og Produktion)

## Det Frie Forskningsråds Sapere Aude-bevillinger – Ung Eliteforsker 2012 – er givet til følgende DM-medlemmer

**Anders Engberg-Pedersen**, Københavns Universitet. Projektitel: The Sense of Tact.  
**Kathrin Weyer**, Aarhus Universitet. Projektitel: LDL receptor-related proteins in proteionopathic and proteinuric diseases.  
**Karen Asta Arnfred Vallgård**, Københavns Universitet. Projektitel: Breaking Bonds of the Heart – an Emotional History of Divorce 1885-2012.  
**Henrik Nyhus Kløverpris**, Københavns Universitet. Projektitel: HIV and Tuberculosis Immune Exhaustion.

**Anne-Louise Gadsbølle Larsen**, Eidgenössische Technische Hochschule Zürich. Projektitel: Artificial condensed matter systems implemented through cold atomic and molecular systems.  
**Morten Rasmussen**, Københavns Universitet. Projektitel: Human Population-Specific Reference Genomes.  
**Karina Krarup Sand**, København Universitet. Projektitel: The influence of electron transport and charge density on precipitation, growth and transformation of iron oxides in microbial systems.

## Det Frie Forskningsråds Sapere Aude-bevillinger – Topforsker 2012 – er givet til følgende DM-medlemmer

**Mikkel Thorup**, professor, ph.d., Københavns Universitet. Projektitel: Effektive algoritmer og datastrukturer.

**Susanne Mandrup**, professor, ph.d., Syddansk Universitet. Projektitel: Transskriptionelle netværk involveret i reguleringen af adipocyt-differentiering.

**Mia Münster-Swendsen**, lektor ved SAXO-Instituttet, Københavns Universitet, tiltrådte 1. februar som professor mso i middelalderens kulturhistorie ved Institut for Kultur og Identitet på RUC.

**Niels Chr. Nielsen og Troels Skrydstrup**, begge professorer fra Interdisciplinary Nanoscience Center (iNANO) ved Aarhus Universitet, vil med 1,5 mio. kr. fra Lundbeckfonden udvikle en ny metode, som skal hjælpe med at finde spor af sygdommene Alzheimers, Parkinsons og diabetes 2.

I serien DET' MIT JOB tegner vi et portræt af et DM-medlem, der har et job – eller måske lige har fået et – som han/hun gerne vil fortælle om. Hvad er et godt job? Og hvorfor? Hvilke planer har man med sin karriere? Hvilke muligheder er der for faglig og personlig udvikling? Hvad vejer tungest i valg af job og karriere?

Måske kan det inspirere andre til at gå nye veje, hvad angår job og karriere, og til at reflektere over uprøvede muligheder.

Send en mail til [magisterbladet@dm.dk](mailto:magisterbladet@dm.dk) med en kort omtale af dig selv, din uddannelse og dit job.

## JESPER ASP, 39 ÅR

Kommunikatør og international koordinator ved Syddansk Musikkonservatorium & Skuespillerskole

### *Hvad laver du i dit job?*

Det er en bred palet af opgaver. Administrationen er ikke så stor, så jeg har mange generalistopgaver. Jeg blev ansat som informationsmedarbejder, men jeg kunne hurtigt se, at der var meget mere at tage hånd om, så jeg har sidenhen omdøbt min titel til kommunikør, fordi det bedre dækker bredden i mit job, og fordi det er en mere aktiv titel end informationsmedarbejder. Mine opgaver er i hovedtræk intern og ekstern kommunikation, markedsfø-

### KARRIERE:

- 2007- Informations- og dokumentationsmedarbejder ved Vestjysk Musikkonservatorium.
- 2006-2007 Underviser i studieteknik, Studenterrådet ved Aarhus Universitet.
- 2005-2007 Freelance tekstforfatter og oversætter.

### UDDANNELSE:

- 2012- I gang med diplomuddannelse i ledelse.
- 2005 Cand.mag. i lingvistik med individuelt tilrettelagt suppleringsuddannelse i semiotik og retorik fra Aarhus Universitet.





## “De bløde værdier i kunsten skal måles og vejes, og det er ikke længere nok at vide, at kvaliteten er i orden”.

ring, pr, afrapportering, sociale medier, internet og dokumentation, og så er jeg husfotograf. Jeg definerer mange af mine opgaver selv, mens andre hænger sammen med samfundsudviklingen – fx synlighed på de sociale medier og dokumentationsopgaver i form af akkreditering.

*Du var den første akademiker på arbejdspladsen. Hvordan var det?*

Det var en meget positiv oplevelse at blive budt indenfor og få lov til at bi-

drage med det, jeg kan. Mine kolleger i administrationen var dengang primært HK'ere, men i dag er vi fire akademikere i administrationen. I hele huset er der mange forskellige faggrupper. Ikke mindst underviserne, der oftest har en baggrund som konservatorieuddannede eller udøvede musikere, udgør en stor gruppe. Her kommer tværfagligheden rigtig godt i spil, for med kravene om akkreditering skal de værdier, der ligger implicit i institutionen, pludselig ned

på skrift på en halvakademisk måde. De bløde værdier i kunsten skal måles og vejes, og det er ikke længere nok at vide, at kvaliteten er i orden. Her kan jeg i kraft af min baggrund og uddannelses bidrage.

*Hvad har været din største succesoplevelse i jobbet?*

Overordnet har det været at bevise mit værd. Konservatorierne i Odense og Esbjerg og Skuespillerskolen i Odense fusionerede i 2010, og jeg stod for kommunikationen. Der kan opstå meget usikkerhed i sådan en proces, for der skal skabes en ny identitet og et fælles “vi”, men jeg synes, det lykkedes rigtig godt, og det var spændende at være med til at tegne billedet af den nye institution. Det er lykkedes at bygge bro til de kunstneriske medarbejdere.

*Du bor på Fanø og arbejder i Esbjerg. Hvorfor?*

Min kone og jeg læste begge i Aarhus, og da vi var færdige, kunne vi se, at vores studiekammerater nærmest kun søgte job i nærheden af Aarhus. Vi besluttede i stedet at søge i hele landet, og den af os, der først fik job, skulle definere, hvor vi slog os ned. Min kone er præst, og vi søgte con amore efter spændende jobindhold og at arbejde for noget, vi kunne stå inde for. Til gengæld var vi parate til at flytte langt efter jobbet. Jeg ville rigtig gerne arbejde med kunst, kultur og uddannelse, og det lykkedes med jobbet på konservatoriet i Esbjerg. Fanø valgte vi på grund af dens natur og kulturliv. Jeg anser den egentlig bare for at være en forstad til Esbjerg, for der er kun 12 minutter med færgen. Og så er det mentalt rart at have vand mellem job og hjem. <<



# DET TAGER KUN EN UGE AT BLIVE ET PAR ÅR KLOGERE

12.-16. AUGUST 2013

## EKSEMPLER FRA ÅRETS PROGRAM:

- Adfærdsøkonomi og Psykologiske Valg – konsekvenser af menneskelig irrationalitet
- Coaching, Kierkegaard og Lederskab
- Ledelse med Forankring – nytænkning med antropologisk metode
- Forandringsledelse uden Stress - psykologiske perspektiver på organisatoriske stressfaktorer
- Sundhedsrelateret Velfærdsteknologi – fra patient til forbruger?
- Fødevarekompleksets Aktører – forbrugeres, producenters og eksperters kamp om madens kvalitet og sikkerhed
- Den Danske Model – under udvikling eller afvikling?
- Kommunikation 2.0 – effektiv kommunikation på tværs af medier
- Kvantitativ Evaluering og Effektiv vurdering af Velfærdsydelse og Folkesundhed
- Decoding China! Power, Philosophy, Government Affairs and Lobbying in China



[copenhagensummeruniversity.ku.dk](http://copenhagensummeruniversity.ku.dk)

E: [csu@adm.ku.dk](mailto:csu@adm.ku.dk) - T: 3532 2870

# GRUNDFOSPRISEN 2013

## - inden for det tekniske og naturvidenskabelige område

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

- Indstilling til prisen:** Enhver kan bringe kandidater til Grundfosprisen i forslag. Indstillingen består af en motivering (max. 3 A4-sider) samt kort CV.
- Frist for indstilling:** 1. maj 2013.
- Grundfosprisen og dens uddeling:** Prisen består af skulpturen "Be-Think-Innovate" samt et kontant beløb på 1 mio. DKK – 250.000 DKK går direkte til prismodtageren og 750.000 DKK til videre forskning inden for området.
- Motiveringen sendes til:** Grundfos Holding A/S  
Grundfosprisens sekretariat  
Poul Due Jensens Vej 7  
8850 Bjerringbro  
**Mrk: "Grundfosprisen 2013"**
- Offentliggørelse af vinder:** Prisuddelingen finder sted d. 26. september 2013.
- Yderligere information:** Besøg [www.grundfos.dk/grundfosprisen](http://www.grundfos.dk/grundfosprisen).

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

Hvis komitéen ikke finder en egnet kandidat uddeles prisen ikke.



*Poul Due Jensen's Fond*