



AARHUS UNIVERSITET

14

Magister med side 20-22 profil

Mellemspil
om Metropols
arbejds miljø

6

Det muliges kunst
– om OK 2013

10

Seniorjobbere
oversvømmer
kommunerne

16

Tag elevatoren
fra joblab til
jobmarkedet

34

COPENHAGEN
SUMMER
UNIVERSITY

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 Effektvurdering af Velfærdsydelse og Folkesundhed
- Decoding China! Power, Philosophy, Government Affairs and Lobbying in China



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



Magtarrogance

I skrivende stund er gaderne fulde af lock-outede folkeskolelærere, der på gader og foran skoler med al tydelighed viser deres ønske om at levere kvalitet i undervisningen. De har vores fulde opbakning i denne altafgørende kamp for reelle forhandlinger, fastholdelse af hårdt tilkæmpede rettigheder og ret til medbestemmelse over eget arbejde. Det er jo absurd, at resultatet af de såkaldte forhandlinger synes at have været givet på forhånd, og at KL ikke har været villige til at flytte så meget som et komma i teksten. Det er vores vurdering, at lærerne har givet sig på nogle punkter, mens KL har været meget ultimativ i sit krav. En sådan magtarrogance tager vi skarpt afstand fra. Den vil aldrig kunne føre til noget godt resultat på hverken kort eller lang sigt.

Derfor har DM hele tiden bakket lærernes kamp for kvalitet i undervisningen op, både med støtteerklæringer, som medindkalder til demonstrationer, med annoncer og debatindlæg i pressen og med politisk lobbyarbejde. Det har vi gjort som en del af et samarbejde med de øvrige underviserorganisationer. Og vi har gjort det alene. Vores støtte til lærerne handler om sympati for lærernes situation og om et forsvar for den danske aftalemodel, som de statslige og kommunale arbejdsgivere er i gang med at underminere. DM vil løbende vurdere, hvordan vi bedst støtter vores kolleger i Danmarks Lærerforening, Uddannelsesforbundet og de øvrige underviserorganisationer. Vi vil opfordre de statslige og de kommunale arbejdsgivere til at komme tilbage til forhandlingsbordet og vise den imødekommenhed, som må kræves fra begge sider for at nå et resultat, der kan afslutte en ødelæggende konflikt. Jeg vægrer mig ved at tro, at der spekuleres kynisk i at gøre lærerne så møre og desperate, at de accepterer en helt ensidig arbejdsgiveroverenskomst. Selv om det unægtelig ser sådan ud, mens disse linjer skrives.

Kampen for den danske aftalemodel er en kamp for den samlede fagbevægelse.

Med den aktuelle konflikt og de overståede overenskomstforhandlinger på AC-området er værdien af reelle kollektive forhandlinger blevet aktualiseret. Det er absurd, hvad folkeskolelærerne bliver udsat for, og det lover skidt for fremtiden, hvis den fremgangsmåde, KL benytter, kommer til at danne skole på hele det offentlige aftalefelt. På AC-området var det heller ikke nemme forhandlinger denne gang. Men jeg vil dog understrege, at for DM's vedkommende har der faktisk været tale om reelle forhandlinger, om end det også denne gang holdt hårdt, og resultatet ikke er blevet, som vi kunne have ønsket det. Endnu en gang havde arbejdsgiversiden fokus på længere arbejdstider, som ikke skulle reguleres af overenskomsten, og øget fokus på individualitet i løndannelsen. Og det stod tidligt klart, at finansministeren ønskede et opgør med arbejdstidsaftaler på undervisningsområdet. DM's underviserområder på professions-

højskoler og universiteter er imidlertid, desværre, i forvejen karakteriseret af manglende aftaleret om forberedelsesnormer og arbejdstidens tilrettelæggelse. Vi har derfor ikke været udsat for ideologisk klappjagt i nær samme grad som gymnasielærere og folkeskolelærere. Og det har trods alt været muligt at fastholde, at den faktiske arbejdstid på professionshøjskolerne skal registreres, og at merarbejdet kan udbetales, ligesom

der er uændret adgang til at indgå lokalaftaler. Resultaterne med tillægsforhøjelser og stillingsstrukturaftaler på DM's store underviserområder afspejler således en noget mere acceptabel forhandlingsproces end den, de øvrige underviserområder er blevet udsat for. Flertallet i DM's hovedbestyrelse og repræsentantskab har derfor vurderet, at isoleret set er AC-aftalerne udtryk for det muliges kunst i en svær forhandlingssituation, og vi har derfor anbefalet, at medlemmerne godkender dem.

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 Friborg, DM Privat

Leif Søndergaard,

DM Forskning & Videregående Uddannelse

Olav Wedege Bertelsen,

DM Forskning & Videregående Uddannelse

Helle Waagner,

DM Forskning & Videregående Uddannelse

Hans Beksgaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Erik Alstrup, DM Forskning & Formidling

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

Hanne Götzsche, DM Pensionist

Charlotte Palludan,

Fagforeningslisten

Katrine Kier Nielsen,

DM Studerende

Mette Thygesen,

DM Studerende

Læs også "Det muliges kunst" på siderne 10-11.

De uden arbejde ...

Udfaldstruede og udfaldsramte er to nye ord i det danske sprog. De er (endnu) ikke optaget i ordbøgerne. Men det skal nok komme, hvis det fortsætter som nu. Så er der de nyuddannede kandidater, der ikke kan få et job – de er ramt af dimittendledigheden. De kan få en introduktionsstilling til 80 % af den normale løn. Så er der de arbejdsløse seniorer, som ingen vil ansætte. De kan nu få et seniorjob i en kommune, hvis de ellers har den rette senioralder, er medlem af en a-kasse m.v. Og så er der alle de andre arbejdsløse – eller arbejdssøgende, som lyder mere aktivt, ja nærmest selvalgt. Ligesom at bruge ordet “udfordret” i stedet for “ramt”.

Man sætter ølse for, man sætter ølse bag, pølsen bevarer dog sin smag: De har ikke et normalt og stabilt arbejde.

Det har vi naturligvis skrevet om ved rigtig mange lejligheder i Magisterbladet, da det er et aktuelt og relevant emne for (desværre alt for) mange medlemmer af DM. Og vi har gjort det igen i dette nummer. Der er både opmuntrende og deprimerende historier.

Opmuntrende er det, at DM har taget initiativ til et såkaldt joblab for dimittender, hvor de kan få gode råd, inspiration og sparring til at få gang i karrieren. Joblab er en succes. Læs på siderne 34-36.

Opmuntrende er det også at læse om Jørgen Rasmussen, som sidste år røg ud af dagpengesystemet, men som nu i kraft af den nye seniorjobordning har fået job i Slagelse Kommune som intet mindre end filosofisk konsulent. “For en gangs skyld kunne min alder blive en fordel”, som Jørgen Rasmussen siger.

Til det mindre opmuntrende hører artiklerne om de tre udfaldstruede, vi skrev om i december sidste år. Hvad er der blevet af dem? Nu er de ramt, i hvert fald to af dem. Den ene af de to endda til desperation. Den tredje fandt et arbejde, 10 dage før hammeren faldt – i en børnehave. Han er ph.d. i filmvidenskab.

Sidst, men ikke mindst: Læs den sørgmuntre dagbog over Tina Høegs første 31 dage som ledig på side 40-41.

Flytter vi noget med disse artikler? Det er svært at sige. Men det er mange DM-medlemmers vilkår, som også for tjener eller har krav på en beskrivelse.



FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** Magtarrogance
- 12 SIDEN SIDST**
- 32 SIDEN SIDST**
- 38 KOMMENTAR** Ny læreruddannelse – hastværk og topstyring
- 39 DEBAT**
- 40 KRONIK** Dagbog over 31 dages ledighed
- 42 DET' MIT JOB** Lektor i musik ved Læreruddannelsen på Fyn, UCL

44 DM AKTUELT

46 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

53 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 Ejlersten
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

<p style="font-size: 2em; font-weight: bold;">18</p> <p>“FOR EN GANGS SKYLD KUNNE MIN ALDER BLIVE EN FORDEL”</p>	<p style="font-size: 2em; font-weight: bold;">20</p> 	<p style="font-size: 2em; font-weight: bold;">30</p> <p>TRANGE VILKÅR FOR KVOTE 2</p> 	<p style="font-size: 2em; font-weight: bold;">40</p> <p>DAGBOG FRA EN TRÆDEMØLLE</p>
<p>6 Mellemspil om Metropols arbejdsmiljø</p> <p>10 Det muliges kunst</p> <p>14 Stressdom er ikke principiel</p> <p>16 Seniorjobbere oversvømmer kommunerne</p>	<p>18 Filosof i seniorjob</p> <p>20 Magister med profil: Et nysgerrigt menneske</p> <p>24 På kanten af systemet (1:3)</p> <p>26 På kanten af systemet (2:3)</p>	<p>27 Hver femte diskrimineres</p> <p>27 DM – FAGLIGT NYT</p> <p>28 På kanten af systemet (3:3)</p> <p>30 Få uddannelser øger kvote 2</p>	<p>33 Ekstra SU-regning på 200 millioner</p> <p>33 DM-medlemmer blandt lockoutramte</p> <p>34 Tag elevatoren fra joblab til jobmarkedet</p>

Forsidefotos: Jesper Voldgaard

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 32.700 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af


Kontrolleret oplag: 31.413
i perioden 1.7.2011-30.6.2012

Produktionsplan:

Nr. 6-2013
Udkommer: 3. maj
Deadline debat: 22. april
Deadline annoncer: 23. april
Deadline kalender: 23. april

Nr. 7-2013
Udkommer: 24. maj
Deadline debat: 13. maj
Deadline annoncer: 14. maj
Deadline kalender: 14. maj

Nr. 8-2013
Udkommer: 14. juni
Deadline debat: 3. juni
Deadline annoncer: 5. juni
Deadline kalender: 5. juni



Stefan Hermann overtog ifølge ham selv en slagmark, da han søgte stillingen ved Metropol. Men kampen er tilsyneladende ikke forbi.

Mellemspil om Metropols arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet har tilbagekaldt sin kritik af arbejdsmiljøet ved Metropols læreruddannelse og påbegyndt en ny, grundigere undersøgelse. Samtidig røber en intern trivselsundersøgelse, at kun 14 pct. af underviserne når at løse deres arbejdsopgaver inden for den afsatte tid.

Knap en uge efter at dm.dk og en række andre medier kunne afsløre, at tidspres og arbejdsmængder belaster underviserne ved læreruddannelsen på Metropol i en sådan grad, at det ifølge Arbejdstilsynet udgør en sundhedsrisiko, valgte Arbejdstilsynet i sidste time at trække deres udkast til en afgørelse tilbage.

Beslutningen er truffet på baggrund af Metropols høringssvar, hvori skolens ledelse blandt andet indvender, at kritikken alene er truffet på baggrund af et gruppeinterview med seks medarbejdere. I høringssvaret undrer skolens

ledelse sig samtidig over, at Arbejdstilsynet ikke har afventet resultaterne af den interne trivselsundersøgelse.

Selvom Arbejdstilsynet har valgt at følge Metropols indvendinger, er sagen imidlertid ikke slut, oplyser tilsynschef i Arbejdstilsynet Kjeld Mann Nielsen.

“Vi trækker afgørelsen tilbage, fordi vi ikke synes, at vi har tilstrækkeligt data her og nu. Men det kan vi måske få, og derfor afholder vi flere gruppesamtaler og venter på, at vi får adgang til Metropols trivselsundersøgelse. Vi synes, der er nogle indikationer på, at det ikke står godt nok til med arbejds-

miljøet på læreruddannelsen. Det vil vi gerne have be- eller afkræftet”.

Medarbejdere: Vi mangler tid

En del af svaret kan tilsynet måske finde i Metropols trivselsundersøgelse eller APV, der er offentliggjort, efter at tilsynet har truffet sin afgørelse.

Af undersøgelsen fremgår eksempelvis, at kun 14 pct. af medarbejderne ved Metropols læreruddannelse når at løse deres arbejdsopgaver inden for den fastsatte tid. 79 pct. indikerer det modsatte. 80 procent af lærerne fortæller samtidig, at der ofte er så meget

”Direktionen har en eklatant mangel på respekt for medarbejdernes behov for meningstilskrivning i organisationen. Forandringerne begrundes ikke tilstrækkeligt. Fingerede dialoger mellem Metropol og medarbejderne”.

RINGE TILLID TIL DEN ØVERSTE LEDELSE

- 62 procent af underviserne ved læreruddannelsen fortæller, at de har ringe tillid til de udmeldinger, der kommer fra direktionen
- 69 procent ikke mener, at direktionen med rektor Stefan Hermann i spidsen bidrager til Metropols sammenhængskraft
- 69 procent af underviserne oplever desuden ikke, at de trykt kan give udtryk for deres meninger overfor direktionen.

Kilde: Metropols APV

at lave, at det påvirker dem negativt, mens 60 procent oplever deres arbejde som følelsesmæssigt belastende. Arbejdsmiljørepræsentant på læreruddannelsen Nicolai Munksby siger om tallene: “Trivselsundersøgelsen viser, at der tilsyneladende er en meget dårlig sammenhæng mellem lærernes arbejdsbyrde og deres arbejdstid. Det er også det indtryk, jeg har fra den virkelighed, jeg selv ser”.

Nicolai Munksby opfordrer til, at både lokale ledere og medarbejdere, men også Metropols øverste ledelse, tager ansvar for at forbedre forholdene.

“Vi må arbejde for at få skabt en god og konstruktiv proces, som selvfølgelig også må indbefatte direktionen. Jeg tror ikke, vi kan løse de her problemer alene. Det kræver ganske enkelt flere ressourcer”.

Mens medarbejderne har svært ved at nå deres arbejdsopgaver, viser APV'en omvendt positive værdier, når det gælder fx motivation og engagement samt samarbejde og støtte fra nærmeste leder.

Metropols rektor, Stefan Hermann, har tidligere afvist at udtale sig til Magisterbladet, men i et åbent brev med adresse til Dansk Magisterforening skriver han:

“Det er naturligvis ledelsens ansvar at sikre gode vilkår og ordentlige forhold, og vi anerkender, at det er svært. Derfor planlægger vi at evaluere ordningen (den nye, red.) i samarbejde med medarbejderne i den kommende tid. Det er en proces, hvor mange sten skal vendes, og hvor dialog er det vigtigste værktøj”. <<

Metropols rektor, Stefan Hermann, satte tillidsforholdet til sine egne medarbejdere på spil, da han gjorde fælles sag med KL i konflikten om skolelærernes arbejdstid. Få her et rids af forløbet.

Murbækkere

Få dage efter at undervisningsminister Christine Antorini (S) melder ud, at folkeskolens lærere skal bruge mere tid sammen med eleverne, og dermed indleder det opgør, der er kulmineret med lockouten lærerne, lufter Metropols rektor Stefan Hermann i en kronik i Politiken lignende tanker.

“Lærernes arbejdstid er organiseret på en måde, der næppe fremmer kvalitet i undervisningen. Alt handler om tid til det ene, andet og tredje. Der er brug for mere fleksibilitet og faglighed, så lærerne er mere på skolen og kan have mere tid med elever og andre lærere”, lyder det. Stefan Hermann vil gøre op med timetælleri og lønmodtagerkultur, og selv om det ikke nævnes direkte, er det de aftalte normer i lærernes arbejdstidsaftale, han sigter efter. På hans egen institution, Metropol, har Stefan Hermann syv måneder forinden opsagt den fælles arbejdstidsaftale.

“Aldrig har timingen til en indre modernisering været så god, som den er i øjeblikket”, konstaterer Ste-

fan Hermann i sin kronik: “På den ene side er uddannelse højt prioriteret, på den anden side mangler der penge”.

Alt efter temperament kan kronikken udlægges som et kampskrift, der i sin kerne opfordrer til at nedbryde de fagprofessionelle fællesskaber (fastlåst konservatisme, interessevaretagelse) til fordel for et udvidet ledelsesrum (faglig og strategisk ledelse). Ligesom i al anden New Public Management-tænkning er grundtesen denne: “De (lærerne) udfolder deres engagement og dygtighed på trods af rammerne og ikke på grund af dem”. Rammer er lig privilegier som er lig egenlyst.

For lærernes formand, Anders Bondo, er kronikken en rød klud, men finansminister Bjarne Corydon (S), Stefan Hermanns nære ven fra Statskundskab i Aarhus, kommer ham til undsætning:

“Med den placering og indsigt, han har, bør alle lytte”, lyder det fra Corydon.

Den 14. august, fire dage før kronikken, har Stefan Her- >>

”Kvartalsopgørelserne betyder, at man i praksis underviser en hel masse i foråret, og at man tildeles forberedelsestimerne til selv samme undervisning i efteråret.”

>>

mann til et HSU-møde på Metropols fået udarbejdet et notat, der gør status over afskaffelsen af arbejdstidsaftalen. Notatet er baseret på interview med uddannelsesledere og skal etablere et "fælles billede" af udfordringer og succeser i arbejdet med de nye regler. Notatet konkluderer, at en gruppe undervisere er "bekymrende" over afskaffelsen af normerne, men, hedder det, langt "størstedelen af underviserne er enten positive eller neutrale".

Medarbejderne er rystede over konklusionerne. I al hast udarbejder de et alternativt notat til HSU-mødet, hvor det tværtimod fremgår, at fordelingen af arbejdsopgaver under de nye regler er blevet "helt uigennemskuelig for de enkelte undervisere", og at der "mange steder er store problemer med at overskue, hvor meget tid der er til hvilke arbejdsopgaver". Det understreges også i papiret, at den øgede undervisningstid, som var Stefan Hermanns målsætning, er sket på bekostning af kvaliteten i undervisningen. Endelig finder underviserne det bydende nødvendigt, at der rettes op på den manglende registrering af anvendt arbejdstid.

Den 12. november: De studerende ved Metropols socialrådgiveruddannelse nedlægger undervisningen og blokerer skolens indgang i protest mod, hvad de opfatter som forringelser af deres uddannelses kvalitet i forbindelse med den ny arbejdstidsaftale.

Frem til **den 21. februar 2013**, hvor Stefan Hermann igen trækker overskrifter i de danske medier, har Metropols – undtaget ledelsens

notat – endnu ikke evalueret "70/20/10", som Stefan Hermann har døbt de nye ensidigt fastsatte arbejdstidsregler, og en evaluering venter fortsat. En klar indikation af effekten af 70/20/10 findes imidlertid i den interne trivselsundersøgelse/APV, som Stefan Hermann sammen med den øvrige direktion modtager omtrent samtidig. Som omtalt andetsteds på disse sider, viser APV'en blandt andet, at 80 pct. af medarbejderne på læreruddannelsen har svært ved at nå at udføre deres opgaver inden for den tid, de har til rådighed.

Om Stefan Hermann har set disse tal, da han **den 21. februar** på ny blander sig i den eskalerende konflikt mellem KL og skolelærerne, vides ikke. APV'ens tilsyneladende alarmerende tal forhindrer ham dog ikke i at tale varmt for KL's sag – netop med henvisning til Metropols gode erfaringer. "Vores nye model går ud på at styrke kvaliteten i vores undervisning. Derfor har vi vedtaget, at 30 procent af den samlede lærerstabs tid skal bruges til læringstid. Mere undervisning fører alt andet lige til en bedre skole, hvis det følges op med kvalitetsudvikling", udtaler Stefan Hermann til KL's hjemmeside.

Kort efter, **den 7. marts**, bringer dm.dk så historien om, at Arbejdstilsynet i en rapport har stemplet det psykiske arbejdsmiljø på Metropols læreruddannelse som sundhedsskadeligt.

Stefan Hermanns modreaktion kommer straks i form af et åbent brev til Dansk Magisterforening (DM), hvori han påpeger, at Arbejdstilsynets rapport

er et udkast. Han klandrer desuden DM for utidig indblanding i den interne dialog mellem A- og B-siden.

Brevet med irettesættelsen af DM bliver offentliggjort på Metropols hjemmeside **den 8. marts**, altså ca. to uger efter at Stefan Hermann over for kl.dk erklærer sig sikker på, at skolelærerne nok vil kunne se fidusen, hvis det lykkedes KL at opsigte deres arbejdstidsaftale.

Tre dage efter, **den 11. marts**, er situationen blevet tillidsrepræsentanterne ved Metropols meget. I et åbent brev til Stefan Hermann beskylder Metropols tillidsrepræsentanter Stefan Hermann for at føre et dobbeltspil. På den ene side taler Stefan Hermann om tæt dialog og samarbejde, lyder anklagen, på den anden side søger han at bruge forhandlingerne om læreroverenskomsterne "som murbrækker og svække metropolslærernes ønske om en fælles arbejdstidsaftale". I brevet hævder lærerne også, at 70/20/10 ifølge en rundspørge har ført til en halvering af forberedelsestiden, ligesom tillidsrepræsentanterne på ny efterlyser et redskab til registrering af anvendt arbejdstid.

Den 14. marts afviser Stefan Hermann i et svar til tillidsrepræsentanterne, at undervisernes forberedelsestid er halveret. Han forklarer samtidig, at ledelsen har besluttet at vente med at udvikle et redskab til tidsregistrering, til de nye retningslinjer er evalueret. Omvendt oplyser Stefan Hermann samme dag over for Folkeskolen.dk, at Metropols lærerstuderende "så vidt han ved" ikke har

"Alle er presset i bund, og derfor er der ikke i samme grad som tidligere hjælp at hente fra kolleger og ledelse. De nye strukturer virker måske på papiret og i administrationen/topledelsen, men de virker ikke i resten af organisationen".

fået flere undervisningstimer som følge af de nye regler:

"Jeg har ikke italesat det her som et mirakel. Det er en model, der var attraktiv og kunne rumme positive aspekter", siger Stefan Hermann.

Den 21. marts: Tillidsrepræsentanterne skriver til ledelsen: "Det er jeres (ledelsens) pligt at gøre det muligt for underviserne at registrere deres arbejdstid, når de er ansat på en årnorm, og vi opfatter det som et brud på vores respektive overenskomster, at det her snart halvandet år efter administrationsgrundlagets indførelse fortsat ikke er muligt at registrere den faktiske anvendte arbejdstid. Vi vil derfor nu indrage vores fagorganisationer mhp. at lægge pres på dig/er". <<

MPG MASTER OF PUBLIC GOVERNANCE

Den fleksible masteruddannelse i offentlig ledelse

Styrk dit personlige lederskab med en forskningsbaseret lederuddannelse

MPG er kendetegnet ved at være fleksibel, modulbaseret og kan gennemføres som en hel masteruddannelse på 2-6 år | Ansøgningsfrist 1. maj 2013 og 1. november 2013
Informationsmøde 24. september 2013 | www.mpg-flex.dk | mpg@cbs.dk | telefon 3815 3633



**Copenhagen
Business School**
HANDELSHØJSKOLEN



KØBENHAVNS
UNIVERSITET

MPG ER ET SAMARBEJDE MELLEM
COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL
OG KØBENHAVNS UNIVERSITET

Det muliges kunst

DM Offentlig jubler ikke over resultatet af overenskomstforhandlingerne, men der er alligevel lyspunkter. Du kan stemme indtil mandag den 15. april kl. 10.

”Det er ikke fremragende”.

Peter Grods Hansen, formand for DM Offentlig, lægger ikke skjul på, at overenskomstresultatet i staten, kommunerne og regionerne kun lige akkurat kan accepteres.

Når han alligevel sammen med et solidt flertal i DM's hovedbestyrelse og med opbakning fra DM's repræsentantskab vælger at anbefale DM's medlemmer at godkende overenskomstresultatet, skyldes det ifølge Peter Grods Hansen, at DM og AC's forhandlere realistisk set har opnået det bedste mulige resultat.

”Vi mødte en forhandlingsmodpart, der havde en klar dagsorden om ikke at rykke sig en tomme. Sammenholdt med de store besparelser i det offentlige og den meget lave lønudvikling på det private arbejdsmarked synes jeg faktisk, man må anderkende, at vores forhandlere har ydet en god indsats”, siger Peter Grods Hansen.

Dermed anlægger han samme synspunkt som DM's formand, Ingrid Stage, der har kaldt resultatet ”uafgjort”.

I kroner og øre var der tale om en smal ramme, hvor forhandlingsstrategien var at kanalisere den størst mulige sum over på generelle lønstigninger for at beholde reallønnen. Ikke desto mindre vil et gennemsnit af DM's medlemmer i både stat, kommuner og regioner med lønstigninger i omegnen af to pct. over de næste to år efter alt at dømme opleve en reel lønstilbagegang.

Et af de helt store spørgsmål i forbindelse med forhandlingerne var reguleringsordningen, som arbejdsgiverne ønskede at afskaffe. Det lykkedes dog at afvise dette hovedkrav.

”Når der kommer gang i økonomien igen, vil reguleringsordningen være med til at sikre, at de offentligt ansatte ikke sækker bagud lønmæssigt. I 25 år har reguleringsordningen været med til at løfte lønnen og faktisk stået for 40 pct. af lønforbedringerne på offentlige arbejdspladser. Så selv om den lige nu ikke giver meget, har det været væsentligt for os at holde fast i ordningen”.

Når det gælder løn, peger Peter Grods Hansen også på forbedringer af tillæg ved universiteter og professionshøjskoler som en sejr.

”Vi har fastslået, at det faktisk godt kan lade sig gøre at hæve centralt aftalte tillæg, hvilket Moderniseringsstyrelsen ellers har været lodret imod”.

For lektorer ved universiteterne er der tale om et lille løft, mens adjunkter ved professionshøjskolerne kan se frem til en pæn tillægsforhøjelse på 7.300 kr. For lærerne ved professionshøjskolerne tæller det også på plussiden, at det lykkedes at afværge angreb på arbejdstidsbestemmelserne, ligesom et andet positivt element er aftalen om etablering af et tidsregistreringssystem.

Introstillinger og udvidet dækning

DM har sammen med AC ved flere overenskomstforhandlinger krævet dækning for grupper af akademikere, der trods deres kandidatgrad hidtil ikke har været omfattet af en akademisk overenskomst. Det er med ganske få undtagelser nu lykkedes, sådan

Fakta om OK 2013

STATEN

Toårig aftale, der i alt giver 1,1 pct. i lønstigning. Derudover 1 pct. i reststigning. Reguleringsordningen fortsætter. Der oprettes etårige introduktionsstillinger. Bedre dækning for kandidatuddannede med en professionsbachelor. Muligheden for, at leder og medarbejder lokalt kan af-

tale tillæg, permanentgøres. Adgangen til at fravige overenskomsten gøres permanent. Kræver lokal aftale. Fortsat midler til kompetenceudvikling. Kompetencefonden videreføres med 33 mio. kr. årligt. Ny årsnorm og ny stillingsstruktur med tillægsforbedringer på professionshøjskolerne. Der etableres et system til tidsregistrering.

Forhøjelse af lektortillægget på universiteterne.

KOMMUNER

Toårig aftale, der i alt giver 1,91 pct. i lønstigning. Derudover 0,4 pct. i reststigning og 0,25 i pensionsforhøjelse. Reguleringsordningen fortsætter. Bedre dækning for kandidatuddannede med en professionsbachelor.

”De sidste 25 år har reguleringsordningen været med til at løfte lønnen og faktisk stået for 40 pct. af lønforbedringerne. Så selvom den lige nu ikke fører meget med sig, har det været væsentligt for os at holde fast i ordningen”.

at kandidatuddannede, uanset typen af deres bachelorgrad, fremover vil være dækket af AC-overenskomsten. Det kan medføre betydelige forbedringer i løn- og ansættelsesvilkår for dem, der nu kan omfattes af AC-overenskomsten.

”Gennem de seneste mange år har vi set en udvikling på uddannelsesområdet, hvor flere og flere får en kandidatuddannelse med baggrund i en professionsbachelor. Vi har også rigtig længe arbejdet for at få dem ind under overenskomsten, og det er et gennembrud, at det nu er lykkedes”, siger Peter Grods Hansen.

En anden gruppe, der tages hensyn til med overenskomstresultatet, er den voksende gruppe af akademikere, der står uden for arbejdsmarkedet. Både i stat, kommuner og regioner opret-

tes etårige introduktionsstillinger for akademikere med mindst et års ledighed bag sig. I modsætning til fx løntilskudsjob bruger man ikke sin dagpengeperiode i en introduktionsstilling. Stillingerne er ordinære og dækket af overenskomsten, men til 80 pct. af startlønnen.

”Introstillingerne har til formål at mindske den katastrofale dimittendledighed, vi er ved at udvikle. Dagpengeperioden er halveret til to år, og vi kan se, at en stor del af dem, der mister dagpengedækningen, faktisk er dimittender. Hvis disse medlemmer skal bevare håbet om at få en akademisk livsbane fremover, så må vi bide skammen i os og acceptere, at der i en kriseperiode oprettes stillinger til 80 pct. af lønnen”, siger Peter Grods Hansen. <<



Der oprettes etårige introduktionsstillinger. Delpensionister får fuld overenskomstdækning. Den nuværende forsøgsordning for special- og chefkonsulenter udvides til at omfatte alle, dog ikke ved nyansættelser. Skal aftales med tillidsrepræsentanten, ligesom organisationerne kan gøre indsigelse. Plustid kan aftales med den

enkelte. Plustid er frivilligt. Alle går over på ny løn og bevarer deres samlede løn. Personalepolitiske projekter om psykisk arbejdsmiljø. Projekt om mobilitet og beskæftigelsesfremme.

REGIONER

Toårig aftale, der i alt giver 1,92 pct. i lønstigning. Derudover 0,4 pct. i reststigning og 0,25 i pensionsforhøjelse.

Reguleringsordningen fortsætter. Bedre dækning for kandidatuddannede med en professionsbachelor. Der oprettes etårige introduktionsstillinger. Delpensionister får fuld overenskomstdækning. Den nuværende forsøgsordning for special- og chefkonsulenter udvides til at omfatte alle, dog ikke ved

nyansættelser. Skal aftales med tillidsrepræsentanten, ligesom organisationerne kan gøre indsigelse. Plustid kan aftales med den enkelte. Plustid er frivilligt. Projekter om mobilitet og beskæftigelsesfremme.

OFFENTLIGT ANSATTE TØR IKKE UDTALE SIG

Fire ud af fem offentligt ansatte frygter at udtale sig om kritisable forhold på arbejdspladsen, skriver Arbejdsmiljøviden.dk på baggrund af en undersøgelse foretaget af FOA blandt 2.695 medlemmer.

Helt op til 34 % af medlemmerne er bange for at blive fyret, hvis de udtaler sig offentligt om bl.a. dårligt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, manglende tid eller sjuks og fejl på deres arbejdsplads.



Foto: Colourbox

Borgerløn til alle EU-borgere

En gruppe borgere fra 15 forskellige EU-lande arbejder på en idé om at indføre en borgerløn for alle borgere i Europa. Kampagnen er et såkaldt europæisk borgerinitiativ, som giver EU-borgere mulighed for at opfordre EU-Kommissionen til at foreslå lovgivning.

Det samlede antal underskrifter skal være på mindst en million, heraf mindst 9.750 i Danmark.

Læs mere på www.basisindkomst.dk.



100.000 kr. til MP Pensions medlemmer

Akademikerne i de tre medlemsejede pensionskasser under Unipension, bl.a. MP Pension, fik i 2012 et afkast på cirka 100.000 kr.

pr. medlem. I procent var afkastet i 2012 på knap 13, og det akkumulerede afkast for årene 2009-2012 var i gennemsnit på knap 51 %. Dertil kommer, at omkostningerne til administration er faldet for alle tre pensionskassers vedkommende, i MP Pension med 12 %. Årets samlede afkast blev på 5 mia. kroner.



Foto: Colourbox

CHEFEN SKAL VÆRE EN MAND

Et flertal synes, at kvinder er de bedste ledere. Men alligevel vil flest helst have en mand som chef, skriver djoefbladet.dk på baggrund af en undersøgelse gennemført af virksomheden Ranstad i 32 lande med deltagelse af over 400 arbejdstagere mellem 18 og 65 år fra hvert land.

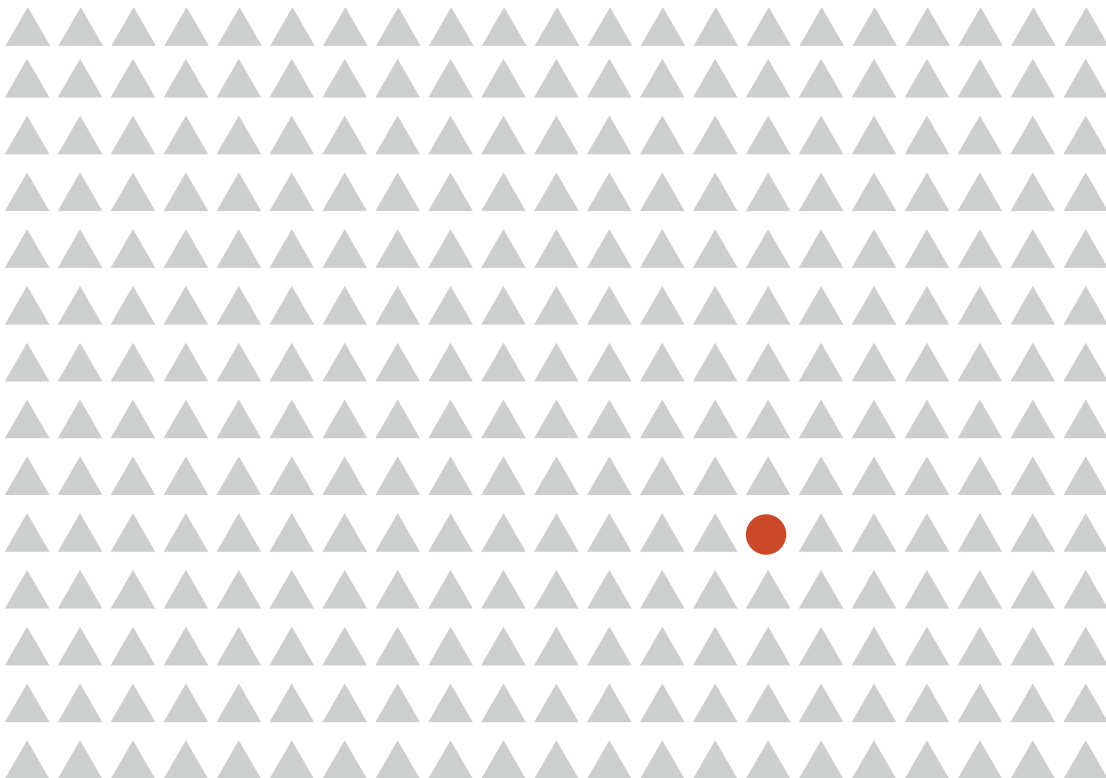
28 % af danskerne mener, at kvinder er de bedste chefer, mens 25 % mener, det er mænd, der er de bedste. Men hvis de selv kunne vælge deres chef, foretrækker 37 % en mand, mens 27 % foretrækker en kvinde.

“Man kan blive i tvivl om, hvorvidt det er en 45-årig og en 54-årig mand, der diskuterer, eller om det i virkeligheden er to børnehaverbørn, der kæmper om det sidste stykke slik”.

Vera Rosenbeck, formand for Danske Skoleelever, i Information om Michael Ziegler og Anders Bondo Christensen forhandlinger

Alle jobportaler er ens ...

Bortset fra én!



På jobbing.dk ser du ikke kun job, du forventer at se
– vi viser dig også job, du ikke i forvejen vidste var noget for dig.

www.jobbing.dk



SAGEN KORT:

En 32-årig advokat blev i juni 2010 sygemeldt på grund af depression og stress. Han blev indlagt på psykiatrisk afdeling og fik en lægeerklæring på, at han kunne vende tilbage til jobbet to måneder senere på nedsat tid. Alligevel valgte arbejdsgiveren at fyre ham. Østre Landsret fastslog den 1. februar, at det var en uberettiget firing, og dømte arbejdsgiver til at give den fyrede to måneders løn i erstatning. Flere medier skrev, at sagen var principiel, og at stress-syge fremover ikke kunne fyres, hvis de havde papir på, at de kunne vende tilbage til jobbet.

STRESSDOM ER IKKE PRINCIPIEL

Da en stressramt advokat fik medhold i, at han var blevet uberettiget fyret, var eksperterne hurtige til at melde ud, at afgørelsen var principiel. DM mener ikke, at dommen skaber præcedens, men at den blot slår retspraksis fast.

Politikere vil gøre det sværere at fyre stressramte

SYGDOM: SF og De Konservative vil se på, hvordan det kan gøres sværere for arbejdsgivere at fyre stressramte medarbejdere. Socialdemokraterne mener, der i stedet skal fokuseres på den forebyggende indsats.

AF DEN ØSTRE LANDSRET, DEN 1. FEBRUAR 2013. Der er blevet betalt en erstatning på 200.000 kroner til den stressramte medarbejder, der er gået ned med sit firma som følge af stress. Sagen lyder overbevisende på, at det er en uberettiget firing. Det er en stor sejr for den stressramte medarbejder, der er gået ned med sit firma som følge af stress. Sagen lyder overbevisende på, at det er en uberettiget firing. Det er en stor sejr for den stressramte medarbejder, der er gået ned med sit firma som følge af stress.

JydskeVestkysten den 5. februar 2013 efter Østre Landsrets afgørelse i en sag om en - firing af stressramt medarbejder.

kender din situation og den horisont, der er for, hvornår du er tilbage,

“En lægeerklæring koster i dag penge, så vi siger til medlemmerne, at de skal vente med at skaffe en lægeerklæring, indtil arbejdsgiver beder om en, så er det nemlig arbejdsgiver, der skal betale den”, forklarer Minna Melgaard.

Stress-syge skal ikke længere frygte en fyreseddél, lød det fra flere eksperter i begyndelsen af februar, da en stress-sygemeldt advokat i Østre Landsret fik medhold i, at hans firing var uberettiget. Dommeren lagde vægt på, at den sygemeldte havde en lægeerklæring på, at han kunne vende tilbage til jobbet efter to måneder, og dømte arbejdsgiveren til at give den fyrede to måneders løn i erstatning. DM's arbejdsmiljøkonsulenter mener dog ikke, at dommen er principiel.

“Dommen slår retspraksis fast. Det har altid været sådan, at arbejdsgiver kunne bede om en lægeerklæring, og at en sygemeldt med den i hånden er svær at fyre. Det er sådan, at når arbejdsgiver

så ved arbejdsgiver nemlig, om han skal ansatte en vikar. Så som sådan er der ikke noget nyt i sagen”, siger Minna Melgaard, arbejdsmiljøkonsulent i DM.

Hun pointerer, at selv med en lægeerklæring er man dog ikke umulig at fyre:

“Du kan altid blive fyret i Danmark, det drejer sig bare om, hvor høj en pris arbejdsgiver vil betale. Og hvis han vurderer, at din sygdom er en for voldsom gene, så kan han i princippet fyre dig”.

Tidsbegræns din stress

Hverken Minna Melgaard eller Ole Grønne, der også er arbejdsmiljøkonsulent i DM, opfordrer stress-syge til at anskaffe sig en lægeerklæring.

De to konsulenter mener desuden, at det er svært at sætte en tidsfrist for, hvornår du kan vende tilbage til jobbet, hvis du er ramt af stress:

“Det er jo ikke ligesom at have brækket benet, hvor man kan sige, at hvis du holder det i ro i tre uger, så er du klar. Det kan være en lang proces, der kræver, at du langsomt vender tilbage til jobbet”.

Selvom sagen i sig selv ikke ændrer meget, er Ole Grønne glad for, at medierne beskæftiger sig med sagen:

“Det er positivt, at sagen har fået den massive omtale, for det er en vigtig debat, og den sender et signal om, at man ikke bare skal fyre en sygemeldt”. <<

SÅ MANGE ER RAMT AF STRESS

Cirka 35.000 danskere er sygemeldt på grund af stress, viser tal fra Stressforeningen.

En DM-undersøgelse fra 2012 viste, at cirka 1.200 DM-medlemmer i arbejde var stressramt, da undersøgelsen blev lavet. En fjerdedel af DM's cirka 12.000 studentermedlemmer følte sig stressede hele tiden eller en stor del af tiden.

TRE GODE RÅD, HVIS DU BLIVER RAMT AF STRESS:

- Anerkend, at det er stress, du har, og få en læge eller psykolog til at bekræfte det.
 - Giv dig selv tid. Du kan ikke fremskynde en helbredelse, så kan symptomerne blot blive værre.
 - Sørg for selvomsorg. Pas på dig selv, og undgå den dårlige samvittighed.
- DM har udgivet pjecerne “Stress – tilbage på job efter en sygemelding” og “Er du stressramt?”. Begge kan hentes på dm.dk.

TID TIL REFLEKSION

KOMPETENCEGIVENDE EFTERUDDANNELSE TIL MAGISTRE

- ▶ **Diplomuddannelsen i uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning**
Uddannelsen klæder vejledere på til selvstændigt at organisere, evaluere og kvalitetsudvikle vejledningsforløb for børn, unge og voksne om valg og gennemførelse af uddannelse samt om valg af erhverv og karriere.
- ▶ **Diplomuddannelsen i beskæftigelse**
Uddannelsen har fokus på at styrke kompetencerne hos ledere og medarbejdere i jobcentre, a-kasser og hos anden aktør.
- ▶ **Diplomuddannelsen i Projektledelse**
En kompetencegivende projektlederuddannelse med mulighed for branchespecifik specialisering, bl.a. i forhold til konsulentbranchen.

Du kan læse mere og tilmelde dig online på www.viauc.dk/videreuddannelse.
Du er desuden velkommen til at kontakte studievejleder Rita Buhl på tlf. 8755 1832
eller pr. e-mail til ribu@viauc.dk.

Seniorjobbere oversvømmer kommunerne

Kommunerne skal tilbyde langt flere ledige et seniorjob, end det er budgetteret i en aftale med regeringen sidste år. Halvering af dagpengeperioden og udvidelse af ordningen er den farlige cocktail.

Landets kommuner kan se frem til at skulle ansætte fire gange så mange i seniorjob, som det ellers var aftalt med regeringen. Det kan blive de direkte konsekvenser af halveringen af dagpengeperioden, samtidig med at ordningen fra årsskiftet er blevet udvidet.

I økonomiaftalen for 2013 mellem regeringen og KL var udgifterne til seniorjobordningen således baseret på, at der i år ville komme ca. 700 seniorjobbere. Med ændringen i seniorjobordningen fra årsskiftet blev det skøn opjusteret med yderligere 360 seniorjobbere til i alt 1.060 personer. Men ifølge a-kassernes brancheorganisation AK-Samvirke vil omkring hver femte person, som mister dagpengere retten, have ret til at få anvist et seniorjob.

Holder regeringens seneste opdaterede skøn, hvor mellem 17.000 og 23.000 mister retten til dagpenge i første halvår af 2013, så vil cirka 4.600 personer have ret til et seniorjob i årets første seks måneder.

“Det vil betyde, at kommunerne skal finde endnu flere seniorjob, end de først havde påtænkt. Selvom det er staten, der betaler for udgifterne til ordningen, så er det klart, at det bliver en stor udfordring for kommunerne at finde meningsfyldt arbejde til så mange på så kort tid”, siger Verner Sand Kirk, som er direktør i AK-Samvirke.

Seniorjobordningen giver ledige ret til at få et fast fuldtidsjob i kommunen på almindelige ansættelsesvilkår, hvis man har indbetalt til dagpenge og efterlønsordningen og opbrugt sin dagpengeperiode mindre end 5 år før efterlønsalderen.

Hidtil har 57-60 årige med dagpengere haft ret til et seniorjob i kommunen, men den seneste udvidelse af seniorjobordningen i finanslovsaftalen 2013 betyder, at nu også 55-57-årige, som mister dagpengene og har indbetalt til efterløn, kan få et seniorjob i kommunen. Den udvidelse får kommunerne til at forvente en endnu kraftigere vækst af seniorjobbere i de kommende måneder, fastslår kontorchef i KL Marianne Brinch-Fischer:

“Dels er ordningen netop blevet udvidet, dels ser vi, at mange står over

MIDLERTIDIG OVERGANGS- ORDNING

1. Regeringen og Enhedslisten har aftalt en midlertidig overgangsordning, som indebærer, at retten til seniorjob bevares for personer, der fylder 55 år eller mere i 2012, uanset forhøjelsen af efterlønsalderen med tilbagetrækningsreformen.
2. Aftalen er lavet, fordi seniorer, der er fyldt 55 år, er overrepræsenteret blandt de personer, som risikerer at opbruge dagpengere retten i første halvår af 2013.
3. Målgruppen omfatter personer, der er født i perioden fra og med 2. halvår 1955 til og med 2. halvår 1957, og som pr. 1. januar 2012 havde modtaget dagpenge i tre år eller mere.
4. Der afsættes 55 millioner kroner i 2013 og 65 millioner kroner årligt fra 2014 til den midlertidige udvidelse af seniorjobordningen.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet

for at falde ud af dagpengesystemet. Derfor oplever vi nu en periode, hvor ekstra mange kommer ind i seniorjobordningen”.

Underfinansiering

Verner Sand Kirk mener dog godt, at landets 98 kommuner kan løfte den opgave. Hvis 4.600 skal have et senior-

“Problemet for kommunerne er, at de sidste år købte Finansministeriets påstand om, at langt færre ville ryge ud af dagpengesystemet, end vi ser nu”.

Verner Sand Kirk, direktør, AK-Samvirke

job de kommende seks måneder, betyder det, at hver kommune i gennemsnit skal ansætte 40-50 seniorjobbere.

“Det er selvfølgelig en udfordring, men det kan lade sig gøre. Kommunerne har allerede sparet en masse job væk de sidste år, så dem kan man genopfinde. Problemet for kommunerne er, at de sidste år købte Finansministeriets påstand om, at langt færre ville ryge ud af dagpengesystemet, end vi ser nu. Det kan betyde en underfinansiering”, siger Verner Sand Kirk.

Den udlægning kunne tyde på at holde. At der i 2013 kun anslås at blive cirka 1.060 seniorjobbere, er nemlig formentlig alt for lavt sat. Hvis den kraftige vækst af seniorjobbere fortsætter, så vil ordningen ifølge Marianne Brinch-Fischer derfor være underfinansieret.

“Som udgangspunktet er nu, tror jeg, det bliver meget svært at holde det nuværende niveau. Vi hører fra kommunerne, at de forventer væsentlig flere seniorjobbere end de knap 1.100

personer”, siger Marianne Brinch-Fischer, som mener, at seniorjobordningen bør løftes af flere parter end kun af kommunerne.

“Det er vanskeligt at forstå, hvorfor kommunerne alene skal bære den særlige forpligtelse”, siger hun og fastslår, at det bliver en arbejdsgiverpolitisk udfordring for kommunerne at integrere en gruppe af seniorjobbere i

meningsfyldt arbejde, når antallet vokser og vokser.

“Med et merbeskæftigelseskrav er det vigtigt, at vi ser på, hvor det kan give en effekt at ansætte seniorjobbere. Desuden har mange seniorjobbere en kortere eller slet ingen uddannelse. Det kan gøre udfordringen endnu større”, siger Marianne Brinch-Fischer. <<

SENIORJOBORDNINGEN

1. Udløber din dagpengeret tidligst 5 år før, du når efterlønsalderen, har du ret til et seniorjob i din bopælskommune, når din dagpengeret er udløbet. Det er en betingelse for din ret til et seniorjob, at du er medlem af en a-kasse, indbetaler efterlønsbidrag, og at du vil kunne gå på efterløn, når du når efterlønsalderen. Før efterlønsreformen betød det, at du kunne få et seniorjob, hvis du var fyldt 55 år. Fremover bliver efterlønsalderen hævet for mange aldersgrupper.
2. Du skal selv søge kommunen om et seniorjob, og kommunen skal sørge for, at du bliver ansat i et seniorjob på overenskomstsmæssige løn- og arbejdsvilkår.

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen

Efteruddannelse 2013

Bliver din markedsværdi vedligeholdt?

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



Læs mere på → sdu.dk/efteruddannelse



FORSKNINGSBASERET EFTERUDDANNELSE



SYDDANSKUNIVERSITET.DK

Filosof i seniorjob

Tæt på økonomisk deroute blev Jørgen Rasmussen ansat i et seniorjob som filosofisk konsulent i Slagelse Kommune. Han skal bidrage til udviklingen af en etisk praksis i fordelingen af pressede velfærdsydelser.

I oktober måned røg Jørgen Rasmussen ud af dagpengesystemet. Efter mange års kamp for at vinde fast fodfæste på arbejdsmarkedet så fremtiden nu for alvor dystert ud. Han havde set sig nødsaget til at søge om kontanthjælp, men midt i disse håbløse udsigter ændrede situationen sig med ét.

“Jeg hørte i radioavisen, at man som led i den kommende finanslov havde udvidet seniorjobordningen for at hjælpe dem, der var kommet i klemme, fordi aldersgrænsen for efterløn var blevet ændret til 63 år. Det fik mig til at standse op og tænke: Jamen, det er jo mig”, siger Jørgen Rasmussen og fastslår:

“For en gangs skyld kunne min alder blive en fordel”.

Han kontaktede derfor straks sin kommune med henblik på at få et seniorjob. Finansloven skulle dog først vedtages, og tiden gik. Men efter tre uger på kontanthjælp, hvor hans økonomiske reserver var helt brugt op, lykkedes det at få en aftale. Han kunne begynde i starten af marts måned.

“Jeg har i nogle år været igennem en arbejdsmæssig ørkenvandring. At jeg nu kan koncentrere mig om at arbejde og udøve en filosofisk praksis i en social og vedvarende kontekst, giver en enorm arbejdsglæde. Det er helt fantastisk for mig at opleve efter de mange år, hvor der ikke rigtig var noget, der lykkedes på vedvarende basis”, siger han.

Et mirakel

Jørgen Rasmussen, cand.mag. i filosofi og filmvidenskab, har altid været klar over, at han brænder for filosofien. Men det har ikke været nemt. I 1990'erne var han gymnasielærer i

forskellige vikariater. Han har sidenhen bl.a. undervist på RUC, professionshøjskole og folkeuniversitet, og han har arbejdet som privat konsulent, men det har været svært, fordi mange potentielle kunder finder filosofi svært operativt.

“Nu skal vi modtage seniorjobbere, og det koster os ikke noget, fordi vi får refusion fra staten. Ellers havde vi nok aldrig ansat en filosof, hvis vi ikke havde haft denne mulighed og et godt match”.

Jonna Andersen, leder, Slagelse Kommunes Center for Handicap, Socialpsykiatri og Misbrug

“Seniorjobbet har skabt arbejdsro og tryghed. Det er 37 timer om ugen på overenskomstmæssig løn. Det vil jeg nærmest karakterisere som et mirakel”, siger Jørgen Rasmussen.

Seniorjobbet er en del af et projekt, som er skudt i gang i et samarbejde mellem Slagelse og Vejle Kommune. Det handler om at styrke samarbejdet på det specialiserede socialområde. Jørgen Rasmussen er ansat i Slagelse Kommunes Center for Handicap, Socialpsykiatri og Misbrug, hvor man

vil styrke den etiske profil. Hans rolle som filosof bliver bl.a. at formulere etik og velfærdsledelse som nye begreber i kommunens daglige arbejde med udsatte borgere.

“Jeg skal lave et analytisk udredningsarbejde om, hvad velfærd fremover skal være, og hvordan man skal definere velfærdsledelse. Derudover har kommunen en spændende etisk tilgang til, hvordan man bedst muligt fordeles velfærdsydelser inden for kommunens økonomisk pressede rammer”, siger han.

Godt match

I Slagelse Kommunes Center for Handicap, Socialpsykiatri og Misbrug synes man, det var oplagt at ansætte en filosof. Kommunens igangsatte projekt om velfærdsledelse og udformningen af en etisk dialogmodel skal styrke den etiske dimension i sagsbehandlingen. Det forklarer Jonna Andersen, som er leder af centrets udviklingsafdeling og ansvarlig for ansættelsen af Jørgen Rasmussen.

“Det var oplagt for os at ansætte en filosof til at styrke den etiske dimension. Jørgen beskæftiger sig med etik, og det var den primære grund til at ansætte ham”, siger Jonna Andersen.

Hun forklarer, at tendensen til den megen fokus på økonomien i kommunerne har skabt en ubalance, hvor nedskæringer fylder for meget. Derfor er det på tide at få diskuteret, hvilke konsekvenser nedskæringerne rent faktisk har for borgerne og de ansatte. Slagelse Kommune har derfor nedsat et etisk dialogforum med lægfolk og kommunalt ansatte. Her kan kommunens politikere, handicapråd og udsatteråd samt sagsbehandlere og ansatte bringe



“Jeg har i nogle år været igennem en arbejdsmæssig ørkenvandring. At jeg nu kan koncentrere mig om at arbejde og udøve en filosofisk praksis i en social og vedvarende kontekst, giver en enorm arbejdsglæde”, siger Jørgen Rasmussen, der har fået et seniorjob som filosofiskonsulent i Slagelse Kommune.

sager ind, hvor der er et etisk dilemma. Det etiske dialogforum skal medvirke til at kvalificere dilemmaholderens beslutninger ud fra et nærhedsetisk, pligtetisk og konsekvensetisk perspektiv. Projektet har nu kørt et års tid og slutter i midten af 2014. At Jørgen Rasmussen kunne ansættes som seniorjobber i projektet har dog været afgørende for, at han overhovedet kunne ansættes.

“Nu skal vi modtage seniorjobbere, og det koster os ikke noget, fordi vi får refusion fra staten. Ellers havde vi nok aldrig ansat en filosof, hvis vi ikke havde haft denne mulighed og et godt match”, siger Jonna Andersen, som finder det tankevækkende, at nogle af de velkvalificerede personer, der har været udsat for arbejdsløshed på grund af nedskæringer, nu kan ansættes i stort set de samme stillinger – men nu som seniorjobbere:

“Sådan er udviklingen. Men det handler om at sørge for, at disse mennesker ikke mister deres dagpenget, men kan blive på arbejdsmarkedet.

Denne udvikling fortsætter nok, indtil der igen kommer ordinære job”.

Nye bud

Jørgen Rasmussen skal komme med nogle nye bud på etiske rationaler, som skal køre sideløbende med det centrale økonomiske område.

“Det er komplekse områder at få til at spille sammen. Ud over mine filosofiske kompetencer ser kommunen også en idé i, at jeg fagligt ikke er sovset ind i den daglige forvaltningsretorik. Jeg stiller så at sige friske og naive spørgsmål, og det skaber en anden optik og synsvinkel på, hvordan man også kan opfatte tingene”, siger Jørgen Rasmussen.

Han påpeger, at projektet skal opfattes som et led i en større offentlig diskussion om, hvad der kendetegner de næste logiske skridt, som velfærdsstaten skal bevæge sig i retning af. De seneste år har økonomiske rationaler og New Public Management fyldt meget i kommunernes udvikling. Det har betydning, at der ud fra et humanistisk og

etisk synspunkt i dag ikke bliver taget nok højde for den tillid og værdighed, der skal være i relationerne mellem kommunen og borgerne. Netop derfor spiller etisk tænkning en afgørende rolle.

“At forsøge at give svar på, hvor velfærdssamfundet skal bevæge sig hen, synes jeg som filosof er enormt spændende at arbejde med. Det kræver en normativ diskussion af, hvad velfærd er, og hvad det er, vi vil med den i forhold til nogle etiske standarder, hvor velfærden skal fordeles ud fra nogle givne økonomiske rammer”, siger Jørgen Rasmussen og fastslår:

“Min ansættelse er en opmuntrende historie, som kan motivere andre akademikere til at målrette deres jobønsker så meget som muligt. Seniorjobordningen er en mulig ramme for et godt job. Jeg er blevet overbevist om, at det må være muligt at få langt flere positive aftaler i stand mellem højtuddannede og landets kommuner til gavn og glæde for alle parter. Også for velfærden”. <<

Et nysgerrigt

Brian Bech Nielsen, fysiker og dekan, er udnævnt til ny rektor på Aarhus Universitet. Han har ordentlighed som ideal, cykler helst til og fra arbejde og hylder både spejderbevægelsen og verdenshistorien.

En af de første ting, der blev sagt, da Brian Bech Nielsen blev udpeget som ny, kommende rektor for Aarhus Universitet, var skål.

Forinden var gået noget, der til en vis grad tåler sammenligning med en havefest. Bestyrelsen havde inviteret topkandidaten til spørgetime, og de udnyttede til fulde muligheden for at grille den 55-årige fysiker på alle sider, både fagligt og menneskeligt.

Og de kunne lide det, de så.

“Sådan en ansættelse foregår jo i etaper. Som noget af det sidste i forløbet skulle jeg besvare spørgsmål fra bestyrelsen på et møde, og det var der, jeg officielt blev udpeget til posten. Umiddelbart herefter var der en mindre, uformel reception med deltagelse af bestyrelsen samt den nuværende universitetsledelse, og det første, der blev sagt, var faktisk skål”, fortæller han.

Den kommende rektor fik dog sneget sig til side, så han kunne ringe til sin kone hjemme i Risskov og overbringe det glade budskab. Hun tog det pænt, og det samme gjorde de to døtre på 19 og 23 år. Den ældste, der læser folkesundhedsvidenskab på Københavns Universitet, kvitterede med disse ord:

“Nåh, jeg troede ellers, du havde nok at se til i forvejen”.

Arbejdsom vestjyde

Brian Bech Niensens mor fik også en opringning fra sønnen. Hun er glad

på hans vegne. Men også en smule bekymret.

“Hun er noget dobbelttydig. Selvfølgelig er hun stolt, det er jo enhver mors byrde. Men hun er også noget bekymret. Det her er en post, hvor jeg vil blive noget mere eksponeret, end jeg er vant til, og det er jo ikke nogen hemmelighed, at man i pressen både kan få god og dårlig omtale. Det bekymrer hun sig over. Men det er vist bare det, der hedder moderlig omsorg”, konstaterer han med en ikke skjult hjertelighed.

Brian Bech Nielsen, der frem til tiltrædelsen i august passer sit job som dekan på universitetets nye storfakultet Science and Technology, er også selv stolt. En hel del over, at han nu får lov til at stå i spidsen for 11.000 ansatte, flere end 41.000 studerende og et budget på cirka seks milliarder. Men mindst lige så meget over at være vestjyde.

For derfra fik han de værdier, som han i dag stadig finder uendelig værdifulde. Han lærte, at uddannelse har værdi, og at der altid er et incitament i at holde sig til bøgerne. Uddannelse var med andre ord godt og sikkert at sætte sin lid til.

Moren er uddannet sygeplejerske, og faren møbelsnedker, så Brian Bech Nielsen er en vaskeægte førstegenerationsakademiker. Og det er ikke så skidt, mener han:



Brian Bech Nielsen begyndte at læse fysik på Aarhus Universitet i 1977. Til august sætter han sig i rektorstolen.

“Vestjylland er jo kendetegnet ved, at det er en del af Danmark, hvor uddannelsesgraden stadig er temmelig lav i forhold til andre dele af landet. Derfor er vi faktisk en del første generationsakademikere, der kommer derudefra. Men det er ikke nødvendigvis en ulempe, for når man ikke har nogen baggrund i den akademiske verden, lægger man måske lige en time eller to ekstra i arbejdet. Arbejdsmoralen er lidt anderledes i

“Vores universitets adelsmærke er, at vi har frihed, vi søger sandheden, og vi fortæller den – også når nogle ikke bryder sig om det”.

menneske



BLÅ BOG

Navn: Brian Bech Nielsen.

Alder: 55 år.

Job: Fra 1. august 2013 og seks år frem rektor for Aarhus Universitet. Efter sin ph.d.-uddannelse i 1987 er karrierevejen gået over lektor, professor, vicecenterleder på iNano, institutleder og fra 2011 og frem til august dekan for universitetets nye hovedområde Science and Technology.

Uddannelse: Matematisk-fysisk student fra Holstebro Gymnasium (1976), cand. scient. i fysik fra Aarhus Universitet (1983), ph.d. i fysik fra Aarhus Universitet (1987).

Privat: Født og opvokset i Holstebro, hvor hans mor var sygeplejerske, og hans far møbelsnedker. Gift med Ulla, der er professor og overlæge på fertilitetsklinikken på Skejby Sygehus. Sammen har de to døtre på 19 og 23 år. Bor i Risskov ved Aarhus.

Kendetegn: Nysgerrig og videbegærlig. Elsker langdistancerejser og har Caribien som sin favoritdestination. Trives godt i 30 grader og har ingen problemer med høj luftfugtighed. Cykler helst til arbejde, har 10 lyseblå skjorter og går hellere uden slips end med. Har humor, kan sømme loftbrædder op og er spejder i sjælen.

Vestjylland end i storbyerne”, siger han – og understreger, at han godt ved, hvornår han bliver en smule kontroversiel i sine udtalelser. Som for eksempel nu.

Men det tør han godt. Ligesom han helst kalder en spade for en spade og et problem for et problem.

Sådan betegner han blandt andet den APV, der for nylig afslørede et mildt sagt anstrengt arbejdsmiljø på det gamle universitet.

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

Traditioner er bærende

Siden Aarhus Universitet omlagde strukturen, så der i dag er fire fakulteter i stedet for ni, har medierne fortalt talrige historier om, hvordan stress, utilfredshed, dårlig ledelse og håbløs administration har tæret på arbejdsglæden blandt de mange ansatte. Omtalen har været ubarmhjertig, synes den kommende rektor, og han mener, der har været taget lovligt bombastiske ord i brug i medierne. Men han vedkender sig fuldt ud, at der venter et stort arbejde forude, for tilfiden til projektet skal etableres.

“På spørgsmålet om, hvorvidt vi har haft respekt nok for de traditioner,

som Aarhus Universitet står for, svarer jeg med en konstatering: Det er der nogle, der føler, at vi ikke har. Og det skal vi gøre noget ved. Vi skal fange universitetets ånd”, siger han.

Det bliver udfordrende at løse problemerne, erkender Brian Bech Nielsen. For et universitet er en sjov størrelse:

“Vi skal være med til at skabe morgendagens samfund, være helt oppe på beatet, og samtidig er universitetet noget af det mest traditionsbundne. Det giver et vist spænd. Den reorganisering, der er sket, var en nødvendighed på grund af fusionerne nogle år tidligere, så den, mener jeg, er fuldstændig kor-

» rekt tænkt. Men det har aldrig været meningen, at det skulle ske på bekostning af traditionelle værdier som uafhængighed, frihed, kritisk tilgang og modet til at tale Rom imod. Nogle har følt, at meningen med reorganiseringen er, at alting nu skal være interdisciplinært, men sådan er det ikke. Universitetet bygger på stærke discipliner, og vi overlever kun på dem”, fastslår han.

Der er brug for at øge samarbejdet på tværs af disciplinerne, mener Brian Bech Nielsen. For i en kompleks verden er det ikke altid nok at komme stikken med en skruestrækker. Nogle gange skal hele værktøjskassen i brug. Men hvert enkelt værktøj skal være af den højeste kvalitet for at sikre et godt resultat. Derfor er det vigtigt at holde fast i stærke discipliner, understreger han.

“Aarhus Universitet skal stadig være et universitet, hvor der er masser af plads til, at vi har en astrofysiker, der sidder og kigger på den fjerneste galakse og tænker store tanker om, hvordan verden er opstået, og en filosof, der studerer de store tænkere og sidst i sin karriere skriver et skelsættende værk, der sætter tankerne i et nyt perspektiv. Vi vil værne om den monodisciplinære tilgang, men vi skal også samarbejde på tværs af discipliner, og jeg tror på, at vi godt kan begge dele”.

Frisk luft og gode bøger

Brian Bech Nielsen er altså en mand, der værner om værdier. Og det mener han også, at Aarhus Universitet gør. Men han erkender, at travlhed med forandringsprocessen har sat kerneværdierne i skyggen.

“Vi har haft travlt med at reorganisere og formulere strategier, som bestemte er vigtige, men også er ret bundlinjeorienterede. Men vi bygger altså også universitetet på en række fundamentale værdier, som i virkeligheden betyder rigtigt meget for de ansatte, og som gør, at man identificerer sig med den her institution. De værdier har måske stået i skyggen af arbejdet med reorganisering og strategierne, men det er ikke det samme, som at de er truet. Universitetets adelsmærke er, at vi har frihed, vi søger sandheden, og vi fortæller den – også når nogle ikke bryder sig om den. Erkendelserne, fordybelsen, oprør, kritisk sans, frihed,

uafhængighed. Det er kerneværdier, som skal kendetegne ånden på Aarhus Universitet, og som jeg står på mål for”.

Ud over en værdibaseret tilgang til livet har Brian Bech Nielsen ordentlighed som ideal, og han giver sin opvækst æren. Hans habitus er præget af en grundlæggende respekt for andre mennesker. Sådan var det i familien, hvor han voksede op, og i spejderbevægelsen, som han frekventerede flittigt.

“Jeg var spejder i rigtig mange år, både da jeg som barn og ung boede i Holstebro, men også under min studenttid, efter at jeg flyttede til Aarhus for at læse. I mange år tog jeg tilbage for at deltage i ture og arrangementer, så da jeg fik børn, skulle de selvfølgelig også være spejdere. Jeg kan godt lide den friske luft og holdningen til, at der ikke findes nogen problemer, man ikke kan løse”.

Brian Bech Nielsen var et videbegærligt barn. Han hyggede sig i timevis med et stort verdensatlas, og når de nye historiebøger kom med hjem i tasken ved skoleårets start, pløjede han dem igennem som skønlitterære beretninger i løbet af en eftermiddag eller to. Spændende og praktisk på en og samme tid. Han fik stillet sin nysgerrighed på historie og fik et sublimt overblik over årets pensum.

Historielæreren på Holstebro Gymnasium beskriver han som rigtig god. Men fysiklæreren var endnu bedre, og matematiklæreren intet mindre end fantastisk. Så da den unge student med huen i hånden skulle vælge mellem den historiske lidenskab, der stadig var intakt, eller fysik, pegede pilen i den naturvidenskabelige retning.

“Der var noget hardcore ved matematikken og fysikken, som jeg var tiltrukket af, og selv om jeg stadig dyrker min interesse for verdenshistorie, så tror jeg nu nok, at jeg på det professionelle plan har større talent for naturvidenskaben”, siger han.

Slips og cykelhjelme

Inden Brian Bech Nielsen sætter sig til rette i sin nye stol til august, har han

Den kommende rektor går gerne med slips – men hellere uden. Et lille udvalg på stumtjeneren sikrer dog, at han altid kan fremtræde i formelle former, når der er brug for det.



samlet energi på en sommerferierejse til blandt andet Sydafrika. Han lever med den danske vinter, men 30 grader passer ham bedre. Derfor har han og hustruen nedprioriteret bilparken, så budgettet i stedet levner plads til langdistancerejser. Caribien er en af hans yndlingsdestinationer. Varmen tæller, men også spansk koloniarkitektur og historiens vingesus trækker. Malaysia er et andet favoritsted. Her er det den etniske mangfoldighed, der driver fascinationen.

Med kun fem kilometer til arbejde lever han også fint med, at der ikke står en ny bil i garagen, for cyklen er hans foretrukne transportmiddel til og fra universitetet. I takt med karriereudviklingen er der dog stødt komplikationer til: Det er indimellem lidt problematisk at forene det danske vejrlig og høj puls med en anstændig fremtoning. Og jobbet som både dekan og rektor kræver jævnlige, at de lyseblå skjorter, som der hænger 10 af hjemme i skabet, får pænt selskab.

Af samme grund hænger cykelhjelmen side om side med fire slips på stumtjeneren lige inden for døren til hans kontor.

“Jeg kan godt gå med slips. Men jeg kan altså bedre lide at gå uden. Derfor forbeholder jeg mig ret til at smide det, så snart jeg kommer ind på mit eget kontor. Men med sådan et lille udvalg inden for rækkevidde, er jeg altid nogenlunde beredt”. <<

VIL DU MED EN TUR OP I HIERARKIET HER TIL SOMMER?

CBS Sommerskole opgraderer dig,
dine kompetencer og karrieremuligheder

I løbet af de sidste 15 år har CBS Sommerskole opdateret flere end 3.500 danske erhvervsfolk til at møde fremtidens udfordringer. I år har vi 28 forskellige, intensive

kurser inden for Ledelse & Organisation, Strategi & Innovation, Økonomi & Finans og Salg & Marketing. Se alle kurserne og giv dig selv et forspring på sommerskole.dk

CBS
EXECUTIVE

I januar og februar har knap 10.000 ledige mistet retten til dagpenge. Magisterbladet følger op på samtaler med tre magistre, som ved årsskiftet var blandt dem, som stod til at miste dagpengene.

På kanten af systemet (1:3)

I starten af januar måned skete det for Nikolaj Henriksen, som det er sket for tusinde af andre ledige. Retten til dagpenge udløb. Nikolaj er i stedet for nu havnet på den halvårige uddannelsesyndelse, som ledige kan få frem til juli måned, hvis de mistede dagpengene ved årsskiftet. I samme forbindelse er han startet på et seksugers kursus i online marketing, som udbydes af Thomas Bigum.

”Jeg måtte selv vælge, hvilket kursus jeg ville have, men udvalget var ret begrænset, og jeg har kun 26 uger til rådighed. De fleste kurser varer seks uger som dette kursus i online marketing. Men det ser jeg store forhåbninger i, som kan bringe mig nærmere jobmarkedet”, siger Nikolaj Henriksen.

Kurset handler om, hvordan man skaber trafik på nettet, og hvordan man kan omsætte den trafik til de ønskede resultater. Desuden handler det om at kunne booste sit CV og på den måde styrke sit eget brand på nettet.

Nikolaj Henriksen skulle først være startet på kurset i april, men er alle-

rede startet, da kurset blev fremskyn- det på grund af stor efterspørgsel. En sådan kursusplads på seks uger koster ifølge ham 22.000 kroner:

”Der er mange penge i at prøve at få folk i arbejde. Det er der jo ikke noget nyt i. Jeg har endda overvejet at starte mit eget seksugers kursus, men det kræver jo startkapital. Kurset vil lære mig at booste de projekter markedsføringsmæssigt, som jeg er i gang med, og det er nyttigt”.

Nikolaj Henriksen er cand.scient. soc. og blev færdig på RUC i 2009. Han har siden været på dagpenge på dimittendsats og minimum søgt et job om ugen. Uden held. Han er dog engageret i en række projekter, bl.a. i en dokumentarfilm om indførelsen af skifergas i Danmark. Han er netop kommet med i en projektgruppe, der arrangerer en konference på CBS i maj måned med den amerikanske forfatter og foredragsholder Charles Eisenstein, og han arbejder sammen med Hampepartiet på at lave en såkaldt sund, holistisk og økologisk kage ved navn hampehaps.

”Både konferencen og det produkt skal jeg til at markedsføre, og der kan jeg bruge værktøjer fra kurset”, siger han.

Hvis Nikolaj Henriksen ikke har fundet et arbejde, inden kurset slutter, og de 26 uger på uddannelsesyndelsen udløber, så fortsætter han sin jobsøgning på kontanthjælp. Men uddannelsesyndelsen svarer allerede til ydelsen på kontanthjælp, så der vil på den måde ikke blive den store forskel.

”Men jeg kommer fra dagpenge på dimittendsats, og fordi jeg er enligt forsørger, får jeg nu mere udbetalt på kontanthjælp. Så jeg er faktisk steget i indkomst. Det siger mig jo, at systemet er skruet forkert sammen”, siger Nikolaj Henriksen.

Han er klar over, at en mulig fremtid på kontanthjælp vil blive anderledes, end da han var på dagpenge.

”Indkomstmæssigt er det ikke nogen straf for mig, men det vil gøre mig mere stavnsbundet, og det ønsker jeg bestemt ikke at være. Jeg søger og søger job, men får konstant afslag. Men afslagene afholder mig ikke fra at lave mine projekter. De betyder meget for mig”. <<





INVITATION

til en anderledes generalforsamling med
fokus på dialog og involvering

Hør også sociolog Henrik Dahls syn på
demokrati og medlemskab

Onsdag 24. april kl. 16
På Radisson Blu Scandinavia Hotel
Margrethepladsen 1, 8000 Aarhus C

Tilmeld dig på
www.mppension.dk/mpgf2013
senest søndag 21. april 2013.

 PENSIONSKASSEN
Magistre & Psykologer

I januar og februar har knap 10.000 ledige mistet retten til dagpenge. Magisterbladet følger op på samtaler med tre magistre, som ved årsskiftet var blandt dem, som stod til at miste dagpengene.

På kanten af systemet (2:3)

4.000 kroner om måneden. Så meget har Dorte Mejdal måttet vinke farvel til fra starten af februar måned, hvor hun mistede sin ret til dagpenge. Som for knap 10.000 andre ledige har halveringen af dagpengeperioden fået direkte indflydelse på hendes hverdag. Hun er nu kommet på den særlige uddannelsesydelse, som for enlige er på knap 10.500 kroner om måneden før skat. Når alle hendes faste udgifter er betalt, har hun 2.000 kroner til mad, tøj og uforudsete udgifter.

”Det er lidt af en fallithistorie. Jeg er fortvivlet over min situation. Jeg er angst og frygter at havne som posedame. Jeg har netop været ved tandlægen og fået at vide, at jeg skal have lavet mine tænder, men jeg aner ikke, hvor jeg skal få pengene fra”, siger Dorte Mejdal, som er cand.mag. i dansk og filosofi.

Hun har vandret ind og ud af midlertidige stillinger og været en del af dagpengesystemet, siden hun blev færdig med sin uddannelse i 1992. På trods af mere end 200 jobansøgninger

har hun kun været til to jobsamtaler. For nylig gik hun derfor i gang med en selvfinansieret og netbaseret uddannelse i økonomi og ressourcestyring.

På uddannelsesydelser har Dorte Mejdal fået lov til at læse statistik som et af uddannelsens fem moduler. Når det modul er afsluttet, mangler hun kun afslutningsprojektet, som hun selv må betale. Det koster ca. 5.000 kr., og det har hun slet ikke råd til, som situationen er nu.

”Mit store problem er desuden, at jeg slet ikke har praktisk erfaring inden for det område, jeg læser. Men jeg prøver alt, hvad jeg kan. Jeg søger stadig arbejde og stiller op til møder på jobcentret”, siger Dorte Mejdal.

Hun synes, det er vigtigt, at der kommer en større offentlig debat om, hvad vi skal gøre med den arbejdsløshedsbyrde, som hun er en del af, og som ikke ser ud til at forsvinde foreløbig. Dorte Mejdal påpeger, at der tilsyneladende altid vil være mennesker, der ikke kan sælge deres arbejdskraft på de gældende markedsvilkår til en

pris, der kan opretholde deres eksistens.

”Hvad skal samfundet gøre ved det? Er det rimeligt, at en stor gruppe mennesker ikke kan forsørge sig selv, fordi de står uden for arbejdsmarkedet og bare ikke kan finde et arbejde?”, spørger hun retorisk og understreger, at arbejdsløshed fx er med til at begrænse lønstigninger og inflation.

”Men skal den enkelte, der er arbejdsløs, alene betale den økonomiske, sociale og psykiske pris for dette? Det kunne jo se sådan ud, hvis man spørger nogle, der tilfældigvis ikke selv er arbejdsløse”, siger hun.

Hvis det ikke lykkes Dorte Mejdal at finde arbejde, ender hun formentlig på kontanthjælp, og den situation er helt uholdbar for hende.

”Der skal ske noget inden for de næste måneder, for at jeg ikke bliver tvunget til at flytte eller til at nasse på min familie. Så jeg håber, min situation det næste halve år løser sig på en eller anden måde, så jeg kan læse færdig og finde et arbejde”. <<





Hver femte diskrimineres

Hver femte føler sig diskrimineret på jobbet. Det viser en ny undersøgelse, som DM har foretaget. Her svarer 20 procent af de 732 respondenter, at de i løbet af de seneste fem år har følt sig forskelsbehandlet. Det høje antal overrasker Ingrid Stage, formand for DM:

“Vi får af og til henvendelser om diskrimination og forskelsbehandling. Men slet ikke i det omfang, som undersøgelsen her giver udtryk for. Det er stærkt bekymrende”.

Ingrid Stage påpeger, at hun er bange for, at mange ikke gør noget ved problemet, da resultatet langtfra svarer til de henvendelser, som DM får.

Knap halvdelen føler sig diskrimineret på grund af deres køn og alder. Den type forskelsbehandling, mener Ingrid Stage, kan der fra politisk side gøres mere for at forhindre:

“Det kunne eksempelvis være på lønområdet, hvor regeringen kunne medvirke til at sikre lige løn mellem

mænd og kvinder”, foreslår hun.

Langt de fleste i undersøgelsen føler sig forskelsbehandlet af deres chef, og det giver i sig selv et problem i forhold til, hvem der skal tage sig af problemet. Ingrid Stage mener derfor, at lederne må gøre en ekstra indsats for, at ansatte ikke føler sig forskelsbehandlet:

“De kan gøre meget for at undgå, at de ansatte føler sig diskrimineret, ved at sørge for, at netop løn og arbejdsopgaver ikke bliver fordelt på usaglig vis”.



DM - FAGLIGT NYT

TIL DM'S TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

DM · Dansk Magisterforening



DM Fagligt Nyt er DM's elektroniske nyhedsbrev til tillidsvalgte. I apriludgaven kan du blandt andet læse, hvorfor OK 13-forhandlingerne landede, hvor de gjorde, og hvad DM råder dig til, hvis ledelsen på din arbejdsplads vil kræve en lønnedgang.

OK 13-forhandlinger:

Hertil og ikke længere

Reallønnen blev ikke reddet. Alligevel anbefaler et flertal af DM's politikere at stemme ja til overenskomstresultatet. Læs uddybende forklaring fra formanden for DM's overenskomstudvalg, Peter Grods Hansen, og læs også om de lyspunkter, aftalen trods alt indeholder. Har du endnu ikke taget stilling til resultatet, kan du stemme frem til mandag 15. april.

Ledelsen kræver lønnedgang:

Hvad skal de ansatte gøre?

Det går dårligt i firmaet, og ledelsen kræver en markant lønnedgang.

Hvad skal I som medarbejdergruppe gøre? Læs, hvad DM råder dig til, og læs også reglerne for optjent ferie, hvis du går på pension, og om jobrotation i Fagligt Nyts brevkasse.

TR-netværket

– et forum for tillidsvalgte

Savner du et sted, hvor du som tillidsvalgt kan møde andre ligesindede at videndele med og påvirke DM's politiske system? Så skal du måske være med i DM's TR-netværk. Læs mere på dm.dk/fagligtnyt.

DM Fagligt Nyt er DM's elektroniske nyhedsbrev til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og handler om alt, hvad der rører sig ude på arbejdspladserne. Det kunne fx være emner som ledelse, løn, arbejdsmiljø, kompetenceudvikling eller OK 13.

DM Fagligt Nyt udkommer otte gange om året, og du har mulighed for at modtage nyhedsbrevet direkte i din indbakke. Du kan tilmelde dig nyhedsbrevet via dm.dk/nyhedsbreve. Læs mere på dm.dk/fagligtnyt.

I januar og februar har knap 10.000 ledige mistet retten til dagpenge. Magisterbladet følger op på samtaler med tre magistre, som ved årsskiftet var blandt dem, som stod til at miste dagpengene.

På kanten af systemet (3:3)

Mens tusindvis af ledige har mistet retten til dagpenge i starten af 2013, er der andre, som har reddet sig i land på målstregen. Samuel Ben Israel er en af dem. Blot 10 dage før hans ret til dagpenge udløb, fandt han nemlig et arbejde.

Falddatoen, den 10. marts, fik ham til at intensivere jobsøgningen. I midten af januar måned sendte han over 30 jobansøgninger af sted på akutjob i diverse AC-stillinger, men også flere pædagogjob. Han kom til samtaler to steder. Ikke en eneste af dem var en AC-stilling på trods af, at han er forsker. Han endte derimod med at komme til samtale på to tidsbegrænsede pædagogmedhjælperstillinger, og han fik tilbudt begge. Nu er han ansat 30 timer om ugen det næste halve år i en børnehave i Valby.

”Jeg valgte det arbejde, fordi jeg er begyndt at interessere mig for udsatte børn. Det er pædagogisk spændende, og jeg synes faktisk, jeg kan bidrage med noget”, siger Samuel Ben Israel, som er ph.d. i filmvidenskab.

Han nåede derfor aldrig at komme i en situation, hvor dagpengene ophørte, og hvor han skulle tage stilling til, om han ville på uddannelsesyndelse, som 5.400 ledige i skrivende stund har valgt.

”Falddatoen for ophør af dagpenge betød meget for mig. Jeg ville bare ikke på kontanthjælp, for jeg kan knap nok overleve på dagpenge”, siger Samuel Ben Israel og pointerer, at mange langtidsledige er kørt så langt ned, at de ikke kan gøre, som han har gjort.

”Jeg havde et vikararbejde i efteråret og troede måske derfor mere på mig selv. Der er mange, som har søgt arbejde i årevis uden resultat. Det nytter ikke at presse de mennesker med en falddato, for det får dem ikke tættere på et arbejde”, siger Samuel Ben Israel, der sidste efterår havde et vikarjob på deltid som pædagogmedhjælper.

Sidste år besluttede Samuel Ben Israel sig også for at sende en ansøgning til sit gamle institut på Film- og Medievidenskab på Københavns Universitet. Han endte med at komme til

samtale, men fik at vide, at instituttet allerede havde ansat en anden. Han er derimod blevet lovet en anden stilling der, hvis der de kommende måneder er nok studerende, som søger fag på Film- og Medievidenskabs-kandidatuddannelse.

”Det vil betyde, at jeg kommer tilbage til det miljø og til den verden, jeg kommer fra, så det håber jeg sker. Hvis jeg på sigt skal til at forske igen, er det en god måde at starte det op på ny, selv om jeg lige nu ikke har nogen idéer til en postdoc”, siger han.

I første omgang vil en mulig opstart på Film- og Medievidenskab for ham betyde cirka syv timers lønnet arbejde om ugen. Derfor håber han at kunne fortsætte med at arbejde i børnehaven ved siden af.

”Men det er lidt grotesk, at jeg hører til gruppen af de højest uddannede i landet, og jeg så arbejder som ufaglært, fordi jeg ikke kan finde relevant arbejde som ph.d. Jeg er et sted lige nu, hvor jeg ikke helt ved, hvad der skal ske”. <<





DM · Dansk Magisterforening

Efterlader den videnskabelige debat også DNA-spor?

På dm.dk/fagligtforum kan du fordybe dig i interessante og aktuelle artikler med **Eske Willerslev, Lone Frank, Lars Erslev** og andre fremtrædende videnskabsfolk og debattører. Vil du selv give dine holdninger til kende, kan du gøre det i vores syv debatfora på LinkedIn.

dm.dk/fagligtforum

fagligt
forum
del din viden

Eske Willerslev
Evolutionsbiolog, professor

Få uddannelser øger kvote 2

Uddannelsesministeren er begejstret for tanken om, at flere universitetsstuderende optages gennem kvote 2. Men uddannelserne er mere splittede, og kun en lille andel har valgt markante ændringer i optaget, mens hovedparten holder sig til, at kun ti procent skal vurderes på andet end karaktergennemsnittet.

Gør kvote 2-optaget større. Sådan lyder opfordringen fra uddannelsesminister Morten Østergaard til landets universiteter igen og igen, efter at regeringen sidste år gav universiteterne frihed til at vælge optagelsesformer og vægtning mellem forskellige optagelsesformer. Hans ønske er, at universiteterne bevæger sig ud over karaktergennemsnittet som den afgørende faktor og i højere grad ser på, hvilken optagelsesprocedure der passer til den enkelte uddannelse. Den opfordring har nogle uddannelser fulgt ved at skrue op for kvote 2-optaget, mens andre ikke ser grund til at ændre på de ti procent eller finder kvote 2-procedurene for dyre.

Et af de universiteter, der helt og aldeles har grebet Morten Østergaards bold, er Roskilde Universitet, hvor man fremover vil optage 25 procent af de studerende på kvote 2. Prorektor Hanne Leth Andersen mener endda, at procentdelen gerne må være endnu højere, fordi optagelsestest og samtale kan skabe en gensidig forventningsafklaring og give adgang til velkvalificerede studerende, der ellers er udelukket.

Gennemskuelige krav

På Københavns Universitet satte man sidste år gang i processen om, hvordan de nye rammer skal udfyldes, og beslutningen var, at man ikke ville udstikke ordrer centralt, men lade det

være op til de enkelte uddannelser.

”Det er forskelligt fra uddannelse til uddannelse, om det er en god idé med en øget kvote 2, så den beslutning bliver truffet på uddannelserne. Til gengæld er det vigtigt for os, at kvote 2 bliver så gennemskuelig for ansøgerne som muligt, og at optagelsesforløbet også er det, og derfor har vi valgt, at alle skal have nogenlunde de samme metoder til at optage på kvote 2. Det er typisk en prøve – ofte multiple choice – og en samtale, og afviger det fra den vej, så skal der være nogle meget velbeskrevne modeller, så man som studerende kan se, hvad der forventes og lægges vægt på”, siger Claus Nielsen, studiechef på KU.

På samme måde er det fra centralt hold besluttet, at andelen af kvote 2-studerende skal være 10, 20, 30, 40 eller 50 procent. På fem af uddannelserne på Københavns Universitet er optaget i kvote 2 blevet fordoblet til 20 procent, på Veterinærmedicin er det 50 procent.

”På Veterinærmedicin kan alle søge kvote 2 – også årets studenter, så her er det en test-/samtaleløsning, så vi sikrer, at halvdelen af de studerende ikke skal jage rundt for at få nok aktiviteter på papiret”, siger Claus Nielsen. Fra centralt hold har man på KU ikke opfordret uddannelserne til at øge kvote 2-optaget, men til at overveje



grundigt, hvordan man kan bruge mulighederne.

”Der er forskellige grunde til, at i første omgang seks uddannelser har valgt et andet optag. Nogle har haft stort frafald blandt førsteårsstuderende, hvor høje karakterer ikke har vist sig at være nok. Andre har ønsket studerende med forskellige erfaringer”, siger Claus Nielsen, som oplever, at flere uddannelser på KU har ændrede kvote 2-optag på tegnebrættet.

Ikke beviser nok

Erfaringer fra medicinstudiet på Syddansk Universitet viser, at kvote 1-studerendes risiko for at droppe ud er næsten dobbelt så stor som kvote 2-studerendes. Derfor er begejstringen for friheden til at øge kvote 2-optaget stor på universitetet, og ressourcerne til de mere tunge udvælgelsesprocesser er godt givet ud, er holdningen.

På Aalborg Universitet valgte Humanistisk Informatik i København sidste år at fordoble kvote 2-optaget fra 10 til 20 procent, og i år har Medicin lavet samme manøvre. Det er de enkelte uddannelsers ledelse, der beslutter, om optaget skal ændres, og heller ikke her er der kommet en generel opfordring fra den øverste ledelse. På

Medicin ville man gerne have optagelsessamtaler på kvote 2, som man har det på Syddansk Universitet, men da man sidste år havde næsten 1.100 ansøgere til fem studiepladser, blev det vurderet at være en uforholdsmæssig stor opgave. Alle skal have samme behandling, og man kan ikke nøjes med at kalde en udvalgt skare til samtale.

Mens Syddansk Universitet har statistik, der viser, at frafaldet er mindre blandt kvote 2-studerende, så har Aalborg Universitet ikke samme grundlag for at udvide kvote 2.

”Statistisk kan vi ikke bevise, at der er forskel på vores kvote 1- og kvote 2-studerende, og tallene er så små, at det ikke giver mening at analysere på dem”, siger Helle Thomsen, leder af studiekontoret på Aalborg Universitet.

At to uddannelser alligevel på AAU har besluttet sig for at hæve kvote 2-optaget, bunder i et ønske om at få en bredere gruppe studerende med forskellig baggrund og forskellige erfaringer.

Burde være krav

I DM Studerende tager formand Katrine Kier Nielsen meget positivt mod uddannelsesministerens opfordring til øget kvote 2-optaget.

”Grundlæggende er det positivt, at man ikke begrænser de unges muligheder og også bedømmer på andet end karakterer. Der kan være mange uddannelser, man er egnet til, uden at have topkarakterer i gymnasiet. Kvote 2-ansøgerne har brugt tid mellem gymnasium og universitet til at finde ud af, hvad de vil, og det giver mere kvalificerede valg og ofte større motivation”, siger Katrine Kier Nielsen.

Til gengæld er hun ikke imponeret over, at øgningen af kvote 2 blot er en opfordring, og at der ikke følger krav med.

”Det er langt fra sikkert, at opfordringen bliver grebet af universiteterne, for det er en dyr måde at optage studerende på, og det vil helt sikkert afholde nogle universiteter fra at udvide kvote 2-optaget på alle uddannelser. Men det er helt klart investeringen værd, og man sikrer sig, at de studerende kan det, de skal”, siger Katrine Kier Nielsen.

Men for at kvote 2-systemet bliver en egentlig kvalitetssikring, så kræver det ordentlige optagelsesprocedurer, som igen kræver, at der sættes ordentlige ressourcer af, understreger de studerendes formand. <<

KVOTE 2

Søger man gennem kvote 2, bliver man bedømt på andre faktorer end karaktergennemsnittet, fx motivation, relevante erfaringer, samtaler eller test.

Før 2008 skulle universiteterne optage 20 procent af de studerende gennem kvote 2. Den regel ændrede VK-regeringen til, at ti procent skulle optages på kvote 2, fordi man ønskede, at flere tog den direkte vej gennem uddannelsessystemet, at færre jagtede kvote 2-point, og at flere var realistiske i forhold til studievalg, som daværende videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsens (K) motiverede det.

I marts 2012 ændrede uddannelsesminister Morten Østergaard reglerne for kvote 2-optaget, så det nu står universiteterne frit for, hvor mange de ønsker at optage på kvote 2, og hvordan optagelsesproceduren skal være. Dog skal universitetets ønsker fortsat godkendes af ministeriet. Uddannelsesministeren henviser til, at de få steder, hvor man har fået lov til at eksperimentere med at optage flere studerende via kvote 2, er frafaldet mindsket.

UDDANNELSER MED ØGET KVOTE 2

KVOTE 2: UNIVERSITET	15 %	20 %	25 %	30 %	50 %	80 %
Københavns Universitet		Forhistorisk arkæologi, Husdyrvidenskab, Idræt, Psykologi, Sociologi		Landskabsarkitektur	Veterinærmedicin	
Aarhus Universitet	Religionsvidenskab	Medievidenskab, Marketing and Management Communication*, Economics and Business Administration*				
Syddansk Universitet	Erhvervsøkonomi-jura HA, Jura	Engelsk, Filosofi, Interkulturel pædagogik og arabisk, Litteraturvidenskab samt seks andre fag, hvoraf 4 er*	Psykologi		Folkesundhedsvidenskab, Klinisk biomedicin, Medicin	Idræt og Sundhed
Roskilde Universitet			Alle bacheloruddannelser			
Aalborg Universitet		Humanistisk Informatik (Kbh.), Medicin				

*Heraf 10 % i kvote 3

Seniorjob kan fortrænge fastansatte

Kommunerne skal alene i år finde op mod 1.000 nye job til langtidsledige ældre. Og i 2012 skete der mere end en fordobling af ældre ledige i seniorjob, skriver UGEBREVET A4. Ifølge loven må mennesker i støttet beskæftigelse ikke erstatte ansatte på almindelige vilkår. Men det sker ikke desto mindre, viser en svensk undersøgelse: For hver gang 10 ledige kommer i støttet beskæftigelse, fortrænger de seks fastansatte. I Danmark er der endnu ingen undersøgelser på dette felt.



Arkæologer i chok

Fisk bringer uorden i kulstof 14-dateringer, skriver Videnskab.dk. Danske stenalderboplads kan måske være dateret flere hundrede år forkert. Ja, fejl-dateringerne kan løbe op i ca. 2.000 år, der kan gå begge veje, altså være enten ældre eller yngre. Forklaringen er, at fisk ikke indeholder så meget kulstof 14, og det påvirker kulstof 14-indholdet i den lergryde, fisken er blevet tilberedt i.

Vi venter nu spændt på en revideret udgave af Danmarks Oldtid.



AC skifter navn

Akademikernes Centralorganisation skifter navn til blot Akademikerne. Det nye navn afspejler uddannelsesbaggrunden hos de medlemmer, som AC – som stadig kan bruges som forkortelse – organiserer i den offentlige og private sektor. Med navneskiftet følger også et nyt logo, hvori det gamle AC stadig indgår. Det er den store udbredelse af AC som term og som identitetsmarkør, der gør, at Akademikerne har valgt at bibeholde navnet i deres visuelle profil.

“Udnyttelsen af reeksamen skyldes dårlig moral og manglende respekt for rettidigt hårdt arbejde. Det virker helt utroligt, at studerende på den måde kan spekulere i deres karakterer”.

Emil Sølvér Rehling, stud.scient.pol., og Alex Bjørllig, stud.HA (it), i Information



SUCCES MED ONLINEUNDERVISNING

I udlandet har millioner af mennesker i løbet af det sidste år benyttet sig af mulighederne for gratis universitetsundervisning via onlinekurser. Herhjemme har specielt KU og DTU med stor succes udbudt onlinekurser. Således har over 30.000 meldt sig til et af otte onlinekurser om bl.a. Søren Kierkegaards filosofi, globale sundhedsudfordringer og forfatningskampe i den muslimske verden, skriver Mandag Morgen.

EKSTRA SU-REGNING PÅ 200 MILLIONER

Danmark må til lommerne og give SU til langt flere studerende fra andre EU-lande end i dag. Det står klart, efter at EU-Domstolen har tildelt Ankenævnet for Uddannelsesstøtten et nederlag i en aktuel sag. Dommen kommer ifølge Uddannelsesministeriets egne beregninger til at koste Danmark ekstra 200 millioner kroner i SU.

Sagen drejede sig om L.N., der kom til Danmark, fordi han havde fået job i en international virksomhed. Forud for sin indrejse havde han også søgt om optagelse på CBS, hvor han endte med at blive optaget.

I første omgang blev han nægtet SU med den begrundelse, at han var indrejst i Danmark med det formål at studere. Men dommen slår fast, at manden har status som arbejdstager i landet og derfor også har krav på SU.

Uddannelsesminister Morten Østergaard skønner, at Danmark nu er nødt til at ændre sin hidtidige praksis på området.

Til Dagbladet Politiken siger juraprofessor Peter Pagh fra Københavns Universitet, at dommen kan åbne op for, at borgere fra andre EU-lande kan få ret til SU ved at tage til Danmark for at arbejde i nogle måneder, inden de begynder på deres studium.

”Hvis man er far eller mor i Rumænien, så ville et godt råd til en søn eller datter være, at de skulle arbejde nogle måneder i Tivoli, før de kommer ind på deres studium”, siger Peter Pagh. *psi*

DM-medlemmer blandt lockoutramte

En ganske lille gruppe af DM-medlemmer, der underviser indvandrere i dansk på de kommunale sprogcentre, blev også ramt af KL's lockout af folkeskolelærerne, som blev effektueret lige efter påske.

Det drejer sig om de godt 46 DM-medlemmer, der allerede var ansat i 1996, hvor DM afgav forhandlingsretten for underviserne på såvel de kommunale som private sprogcentre til LVU. Det hedder i dag Uddannelsesforbundet. De 46 valgte i den forbindelse at beholde et dobbeltmedlemskab af både DM og LVU.

Det er i dag fortsat Uddannelsesforbundet, der har forhandlingsretten for alle undervisere, herunder DM-medlemmerne, på de kommunale sprogcentre.

Har du spørgsmål til lockouten, hvad enten det vedrører din ansættelse, børnepasning eller lignende, kan du ringe til DM's konflikttelefon på 38 15 67 56 alle hverdage mellem kl. 10 og kl. 16. *psi*



edelse mediekonvergens peer2peer sociale medier

Kommunikation 2.0: effektiv kommunikation på tværs af medierne!

medieplatform strategisk kommunikation na

wiki tværmedialitet user centeret design web-k

Tag en masteruddannelse i

Cross Media Communication

logging medieplatform wiki organisationsledels

Ansøgningsfrist: 1. juli 2013

narrativitet online communities digitale medier opl

porate blogging kampagneplanlægning interaktiv

ophavsret mediekoncentration intellectual property

rd flermedialitet viral marketing projektledelse

Creative Commons brugeradfærd podcasting user c

remediering mediesystemanalyse medieplatform

web-kommunikation single source publishing smart

<http://crossmedia.ku.dk/>

Tag elevatoren fra til jobmarkedet

Nyuddannede ledige kan få gode råd, inspiration og sparring til at få gang i karrieren hos DM's nye joblab. Det er en stor succes, ikke mindst fordi dimittenderne kommer af egen fri vilje.



Jobsøgning uden syn til sengen

“Jeg får inspiration og bliver skarpere på det at søge job, og så får jeg struktur i hverdagen. Derhjemme flyder dagen mere sammen: fra seng til skrivebord, fra skrivebord tilbage til sengen for måske at slutte dagen af med at se en film. Desuden er det rart, at der er nogle, man kan tale med. Som ny jobsøgende leder man desperat rundt på de forskellige jobsites, og i den proces kan man godt overse en masse ting, så er det rart, at der er nogle, man kan spørge, om der er noget, man overser. Samtidig kan jeg via de forskellige øvelser blive bevidst om, hvad jeg kan og ikke kan. Det bliver jo ret godt udstillet her”.

Jeg vil helt sikkert komme igen og få finpudset mit cv og mine ansøgninger.

Kasper Pagh Ditlevsen
Afleverede speciale i historie en uge inden interviewet.
Vil gerne være gymnasielærer.



Jeg får et produkt med hjem

“Det er vigtigt, at folk kommer her af frivillighedens vej. Det betyder, at folk er engagerede, og stemningen er mere uformel. Samtidig er oplæggene meget reelle og indholdsrige. Det er redskaber, jeg kan bruge i min egen jobsøgning. Men det, der gør hele forskellen for mig, er, at jeg får noget med hjem, og jeg kommer herfra med et produkt. Det kan være, jeg har fået skrevet en ansøgning eller arbejdet på min elevatortale. Andre steder sidder man ofte som passiv lytter, og så bruger man ikke det, man har lært”.

Jeg har været her to gange og planlægger at komme igen, så ofte jeg kan.

Jacob Peter Grinsted
Afleverede speciale i slutningen af september i geografi og geoinformatik.
Vil gerne være tage en ph.d.

joblab

De to store Fatboys, der ligger hængslængt på gulvet, lokker ingen. Ryggen er rank på alle deltagerne, og det samme er skærmen på de medbragte bærbare. Ingen er her for at slænge sig, så var de blevet derhjemme. Men det gjorde de ikke. De tog derimod af egen fri vilje til DM's lille lokale i Nimbusparken en tirsdag formiddag for at blive inspireret og motiveret i jagten på det første job efter et langt studium. De ligner alle sammen pæne, unge, fremadstormende typer, man ville ansætte uden at blinke, og som havde fået job inden endt studium, hvis det ikke var for den altomsluttende krise. De er milevidt fra det gængse mediebillende af ledige som Dovne Robert eller Fattig Carina. Joblaboratoriet eller joblab, som DM kalder det, er et tilbud til nyuddannede DM-medlemmer, der ikke vil sidde isoleret derhjemme med computeren i skødet og Facebook-vennerne som eneste netværk.

Præsenter dig på ét minut

De syv deltagere taster alle ivrigt i takt med ordstrømmen fra oplægsholderen. Hver tirsdag og torsdag er der et oplæg af en times varighed, som de fremmødte kan lade sig inspirere af. I dag er det "elevatortalen", der er på programmet, og det er karrierekonsulent Charlotte Bak fra DM, der står for undervisningen:

"Tanken er, at du skal præsentere dig selv på et halvt til et helt minut. Det er en slags netværkstale, som man kan bruge i alle mulige sammenhæng", forklarer hun og viser en film af, hvordan det kan gøres.

En kvinde spørger, om det skal være den samme tale, man bruger i forskellige sammenhænge, og Charlotte svarer, at det er det ikke nødvendigvis, "men der kan godt være en kerne, der kan genbruges". Bagefter er det tid til en øvelse. Deltagerne bliver delt op i to grupper, og to melder sig lynhurtigt til at holde elevatortalen. Kasper Pagh Ditlevsen er den ene. Han forbereder sig i nogle minutter, rejser sig selvsikkert op og fortæller blandt andet om, at han gerne vil være gymnasielærer, og at han i sin fritid er domsmand.

Hans publikum er begejstret, og feedbacken kommer med det samme. "Det er rigtig godt og spændende", siger en ung kvinde. "Især det med, at du er domsmand". Underviseren er også tilfreds, men mener, at Kasper bør lægge mere vægt på sin tværfaglighed. Kasper nikker og siger, at han nok skal arbejde med at gøre sin profil lidt skarpere. Rummet fyldes med begejstring, og flere har fået mod på at prøve at holde en elevatortale. Så er det Jacob Peter Grinsteds tur. Han er geograf og taler om tomme bygninger og uudnyttede byrum og er nærmest ikke til at stoppe igen, da han først går i gang. "Refshaleøen for eksempel, den tiltrækker nogle

JOBLAB

I DM's joblab kan jobsøgende få hjælp, sparring og inspiration i jobjagten. Det er helt gratis. Joblab har åbent hver tirsdag og torsdag kl. 10-15, hvor der vil være små oplæg af en times varighed, der vil involvere jobsøgerne. Emnerne vil have direkte relevans i jobsøgningen, som fx: "Arbejd med din elevatortale", "Hvis mig din LinkedIn" og "Vær bevidst om dit kropssprog". Der vil også være aktiviteter, hvor den ledige får afprøvet forskellige redskaber på egen krop, eksempelvis når der er besøg af en headhunter, der interviewer jobsøgeren, som en arbejdsgiver ville gøre det. Sidst, men ikke mindst er der også plads til, at man i ro og mag kan sidde med sin bærbare og skrive jobansøgninger uden kig til vasketøjskurven, der stjæler al opmærksomheden derhjemme.

joblab ligger hos DM i Nimbus Parken 16, 2000 Frederiksberg.

>>

"Tanken er, at du skal præsentere dig selv på et halvt til et helt minut. Det er en slags netværkstale, som man kan bruge i alle mulige sammenhæng".

Charlotte Bak, DM

“Vi har et rigtig fint fremmøde på mellem syv og ti per gang. Flere kan der faktisk ikke være i lokalet, og vi ville også miste intimiteten, hvis vi var flere”,

Pia Ravn Dyhr, facilitator og konsulent i joblab.

>>

bestemte typer, der forstår at bruge forladte bygninger på en hel anden måde, end de ville blive brugt i andre områder af byen”, fortæller han med en indlevelse, som kun findes, hvis man virkelig brænder for det, man taler om. Det er tydeligt, at Jacob nyder, at der her i joblab er nogle, der vil lytte.

Frivillighedens vej

Siden DM åbnede joblab for en måned siden, har der været fyldt i det lille lokale.

“Vi har et rigtig fint fremmøde på mellem syv og ti per gang. Flere kan der faktisk ikke være i lokalet, og vi ville også miste intimiteten, hvis vi var flere”, fortæller Pia Ravn Dyhr, der er facilitator og konsulent i joblab.

Årsagen til den store succes for det nyåbnede joblab tilskrives Pia frivil-

ligheden: “Man skal ikke tilmelde sig. Man kan bare komme og gå, som man har lyst. Der er ingen, der bliver krydset af, og vi taler med dem, der kommer, som rigtige mennesker og ikke som en vare, der blot skal ekspederes videre i systemet”, forklarer hun med henvisning til jobcentrene.

Et kontorfællesskab

Desuden lægger hun vægt på, at meget af det, der foregår, er i “øjnehøjde” med de ledige, som hun kalder det:

“Jeg opfatter det som et kontorfællesskab for jobsøgende, hvor hver især kan hjælpe hinanden. Men det er op til en selv, hvad man får ud af det. Jeg hører fra flere, at de er glade for, at det, de lærer, er så håndgribeligt. De er vant til at få lange forelæsninger, som de har glemt, når de kommer hjem.

Her får de konkrete hjælpemidler til jobsøgningen”, forklarer hun.

Dagen i joblab er ved at være slut. Det sidste par timer har de syv unge siddet i stilhed og arbejdet på elevatortalen, ansøgningerne og cv'et. Pia Ravn Dyhr går rundt og taler stille og tålmodigt med dem, der har brug for lidt sparring.

En uge efter, at Magisterbladet var på besøg hos joblab, fik en af de jobsøgende job:

“Han fortalte, at han specifikt havde brugt nogle af de råd, han fik fra vores oplægsholder. Blandt andet spurgte han til samtalen: “Præcist hvor er det, I har jeres udfordringer, og hvor kan jeg tage fat, hvis jeg starter hos jer I næste uge?”, og det faldt de altså for”, fortæller Pia med et stort smil. <<



Foto: Steffen Kai Nielsen

GIV DE ÆLDRE ET JOBLAB

Joblab er hovedsageligt målrettet nyuddannede, men de ældre har det mindst lige så svært som dimittenderne, mener Inger Staahl Jensen, der er formand for de ledige hos DM:

“Joblab til dimittenderne er en rigtig god idé. Men jeg kunne godt tænke mig, at der også var et tilsvarende tilbud for de ældre ledige. Det er en gruppe, der har svært ved at komme i job, når de først er blevet ledige, og man ved, at det er to tredjedele af de ældre, der ryger, når der er fyringer”.

Inger Staahl Jensen mener, at ældre kan have svært ved at få sat ord på deres kompetencer.

“Det kan være rigtig svært overhovedet at vide, hvilket job man kan søge, når man har siddet 15 år i den samme stilling. Mange ældre ledige kunne godt bruge hjælp og sparring til at få sat ord på, hvad de kan, og hvordan de kan bruge de ressourcer, de har, til andre typer stillinger. Mange har simpelthen behov for at få oversat deres kompetencer”, forklarer hun og pointerer samtidig, at det kun er i en fagforening, den type tilbud fungerer. “Jobcentrene og anden aktør er slet ikke gearet til at rådgive inden for det akademiske område”, siger hun.



Styrk dine kompetencer

dmefteruddannelse.dk

Tag på kursus i foråret

Den faciliterende projektleder

Projekter lever af god styring og gode processer med de mennesker, der indgår. Det kan du lære på fire kursusdage, hvor du både arbejder med at håndtere projektstyringsværktøjer og at facilitere arbejdsprocesser.

Start 18. april 2013 i København

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 14.400 kroner

Andre 16.400 kroner

Intensiv workshop for erfarne facilitatorer

Styrk resultatet af de møder og processer, du faciliterer. Skab mere konstruktive samarbejder og bedre udbytte for alle. Kurset varer tre dage og veksler mellem teori og øvelser.

Start 22. april 2013 i København

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 17.000 kroner

Andre 19.000 kroner

Strategisk kommunikation

Få redskaber til at forberede og udføre en god kommunikationsstrategi. Ny kampagne, nyt projekt eller ny politik? Hvilke strategiske overvejelser om kommunikationen kræver det? På kurset gennemgår vi en række redskaber, der letter og effektiviserer processen. Todageskursus.

Start 23. april 2013 i København

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 9.000 kroner

Andre 10.600 kroner

Ansættelsesret og personalejura

Bliv klog på reglerne om ansættelse og få den nyeste viden om personalejura. På kurset får du et solidt fundament for at arbejde målrettet med at håndtere centrale personaleretlige emner på arbejdspladsen. Kurset varer to dage og veksler mellem oplæg, diskussion og gruppearbejde.

Start 6. maj 2013 i København

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 8.000 kroner

Andre 9.600 kroner

Evaluering, kvalitetsudvikling og resultatstyring*

Firedages diplomfag om at arbejde med eller lede kvalitets- og evalueringssudvikling. Få praktisk og teoretisk viden om kvalitet, evaluering og udvikling og deres indbyrdes afhængigheder. Kurset fokuserer på evaluering og kvalitet i en organisatorisk sammenhæng.

Start 6. maj 2013 i København

Pris (ekskl. moms) 12.400 kroner

Facilitering og coaching af grupper og team*

Femdages diplomfag. Lær at anvende teambaserede coaching- og faciliteringsteknikker, så du bliver i stand til at tilrettelægge, gennemføre og evaluere resultatorienterede processer, hvor du medvirker til at skabe mening, klarhed og retning for den enkelte og for gruppen.

Start 13. maj 2013 i København

Pris (ekskl. moms) 14.900 kroner

*Søg Statens Voksenuddannelsesstøtte til dette kursus. Støtten udgør pt. 640 kroner om dagen.

Find flere kurser på dmefteruddannelse.dk eller ring på telefon 38 15 66 68

“Et andet spørgsmål er hvorfor det skal gå så stærkt, og hvorfor det skal være så topstyret med at få en ny læreruddannelse i gang”.

NY LÆRERUDDANNELSE – HASTVÆRK OG TOPSTYRING

Det er nu offentligt kendt at vi igen skal have en ny læreruddannelse, denne gang med ikrafttræden allerede til august i år. Det er altid spændende med en ny læreruddannelse og interessant for en der engang var ganske aktiv i læreruddannelsen som seminarielærer, seminarirektor og for-mand for DanskLærerforeningens Seminariefraktion.

Tankerne i de nye regler for uddannelsen af lærere til folkeskolen om en nærmere kobling mellem læreruddannelsen og skolen er naturligvis rigtige – og har været det i mange år. Om man med andre fremgangsmåder kan få styrket denne dimension i læreruddannelsen, er det fint. I ”markedsføringen” af de nye bestemmelser glemmer man imidlertid at gøre opmærksom på at læreruddannelsen også skal give de basale kvalifikationer for at kunne virke som lærer i 40-50 år – og hvem ved i dag hvordan folkeskolen og folkeskolens fag ser ud til den tid? En læreruddannelse der alene sigter mod skolen som den er i dag, er meget hurtigt forældet.

Et andet spørgsmål er hvorfor det skal gå så stærkt, og hvorfor det skal være så topstyret med at få en ny læreruddannelse i gang. Den bedste læreruddannelseslov vi har haft i mere end hundrede år, er læreruddannelsesloven af 1966 – den lov hvor linjefagsbegrebet for alvor blev sat igennem. Da den lov var blevet vedtaget i Folketinget, brugte man tre år på at få udarbejdet alle de nødvendige udfyldende bestemmelser, og det skete i et nært samarbejde med ”fodfolket”, først og fremmest seminarielærerne gennem de faglige foreninger. Det er derfor direkte skræmmende når det hedder sig at realiseringen af ideerne med den nye læreruddannelse afhænger af om professionshøjskolerne vil have den ledelsesmæssige styrke og kompetence til at sætte reformen igennem. Hvorfor skal det gå så stærkt? Og hvad vinder man ved denne fremgangsmåde frem for at få inddraget alle de gode kræfter blandt lærerne på professionshøjskolerne?

Mine erfaringer som ung seminarielærer og som aktiv i bl.a. DanskLærerforeningen var at fra læreruddannelsesloven var blevet vedtaget i 1966 og til de første studerende begyndte deres uddannelse efter denne lov i 1969, havde man

slidt og slæbt på alle niveauer i seminarieverdenen og sørget for at inddrage så mange som overhovedet muligt, således at bl.a. de faglige bestemmelser i høj grad var blevet til ved kollegial indsats i de faglige foreninger. Det var derfor ikke det store ledelsesproblem at få den nye læreruddannelse godt i gang, for det var jo alles sag. I vore dages jargon kaldes det at have ejerskab. Hvem får ejerskab i forberedelserne af den læreruddannelse der skal træde i kraft til august?

Og så kan jeg ikke dy mig for at bemærke at dele af præsentationen af en ny læreruddannelse giver indtryk af at hidtidige læreruddannelser ikke rigtig har været noget. Det er ikke helt værdigt. Når man fx taler om nu at ville bedømme hvad den nye lærer kan i stedet for hvad han/hun ved, mangler man at sætte det i forhold til den struktur vi indtil nu har haft i opbygningen af bestemmelser for læreruddannelsen. Fx er fagbestemmelser klart organiseret i formål, indhold og eksamensbestemmelser – og eksamensbestemmelserne skal netop sikre at formål med faget er opfyldt. Det er da fokus på de studerendes læring.

Endelig er det foruroligende at det overlades til uddannelsesstederne selv at afgøre hvordan de fastlagte mål bedst nås. Og jeg troede da også at en lærers fag er at være lærer, og at det derfor ikke er helt så afgørende hvor den enkelte lærer er uddannet. Nu tegner det til at hver professionshøjskole tilrettelægger sin uddannelse. Hvordan vil de ansættende myndigheder så forholde sig? Glem igen ikke de mange kvaliteter og de gode erfaringer fra 1966-loven.

Det værste er dog slet ikke omtalt højtlydt, nemlig at Folketinget har overladt det til administratører i fremtiden at styre uddannelsen af lærere til folkeskolen. Når de nuværende lærerstudierende er færdige med deres uddannelse, vil der ikke længere være et selvstændigt lovgrundlag for læreruddannelse i Danmark. Det er i sandhed en nedvurdering af lærernes virksomhed i folkeskolen at Folketingets partier ikke længere vil forholde sig til læreruddannelsen gennem en egen lovgivning for området. Termen ”lov om uddannelse af lærere til folkeskolen” bliver historisk. <<

Sidste frist for debatindlæg til nr. 6 er mandag den 22. april kl. 10. Debatindlæg sendes til magisterbladet@dm.dk. Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Længere indlæg i form af kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.

SKAL DIN PENSIONS KASSE SÆLGE VÅBEN TIL SYRIEN?

Nej, det er de fleste af os vel enige om. Hvorfor har MP Pension så ikke retningslinjer, der forhindrer det? MP Pensions retningslinjer for socialt ansvarlige investeringer bygger udelukkende på internationale konventioner, og de forhindrer ikke salg af våben til Assad. Hvis pensionskassen således vurderer, at afkastet på russiske våbenproducenter, der sælger våben til Assad, er fordelagtigt, så kan der blive investeret i disse. Faktisk er du som medlem af MP Pension medejer af våbenproducenter, der for tiden sender militært isenkram til våbenkapløbet i Mellemøsten. Jeg mener ikke, at det kan kaldes ansvarlige investeringer. Hvis du er enig og synes, at pensionskassens retningslinjer skal strammes op, bør du komme til generalforsamlingen den 24. april og stemme for mit forslag om en stramning af retningslinjerne. Hvis du ikke har mulighed for at komme, vil jeg anbefale dig at udfylde en fuldmagt (kan gøres på MP Pensions hjemmeside).

Ud over stramningen af retningslinjerne ift. våbenproduktion mener jeg også, at der bør fokuseres mere på grønne investeringer. Jeg synes heller ikke, det er særligt ansvar-

ligt, når pensionskassens investeringer i energiproduktion er kulsorte: Der investeres massivt i kulminer og ukonventionel olieproduktion (oliesand), mens grønne investeringer stort set er fraværende i pensionskassens portefølje. Du kan læse om mine forslag i indkaldelsen til generalforsamlingen eller på debatsiderne på MP Pensions hjemmeside.

Claus Ekman

SVAR

Kære Claus Ekman

Det er vigtigt for os som ansvarlig investor, at vi følger internationale retningslinjer og ikke ændrer tilgang afhængigt af den politiske dagsorden. Derfor bygger vores retningslinjer på internationale konventioner bag FN's Global Compact, national lovgivning, konventioner om kontroversielle våben og sanktioner. Eksempelvis er der vedrørende Syrien netop vedtaget en international våbenembargo. Vi ser frem til at drøfte emnet med dig og de andre deltagere på generalforsamlingen.

Tina Mose, formand, MP Pension

Indkaldelse af forslag til medlemmer af Det Frie Forskningsråds bestyrelse og fem faglige råd

Styrelsen for Forskning og Innovation indkalder hermed forslag til medlemmer af:

- Bestyrelsen for Det Frie Forskningsråd
- Det Frie Forskningsråd | Kultur og Kommunikation
- Det Frie Forskningsråd | Natur og Univers
- Det Frie Forskningsråd | Samfund og Erhverv
- Det Frie Forskningsråd | Sundhed og Sygdom
- Det Frie Forskningsråd | Teknologi og Produktion

Der er flere informationer om indkaldelsen og kriterier for sammensætningen af bestyrelsen og de faglige forskningsråd på www.fivu.dk/dff

Styrelsen for Forskning og Innovation skal i særlig grad anmode om, at der foreslås kandidater af begge køn.

Frist for indsendelse af forslag er **fredag den 10. maj 2013 kl. 16.00.**



Styrelsen for Forskning og Innovation

Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser

Nils Klim-prisen 2013: Ingvild Almås (NO)

Ingvild Almås er en norsk økonom som i løbet af få år har etableret sig som en ledende forsker internasjonalt. Hun forsker på måling av ulikhet i inntekt og hva som forstås som rettfærdige forskjeller når det kommer til ulikhet i inntekt. Almås tar opp tema innenfor økonomi som krever den høyeste teoretiske og metodologiske kompetanse. Samtidig viser hun vedvarende engasjement i saker av stor allmenn betydning.



Foto: Jan Henning Aase

Tidligere prisvinnere:

2012: Sara Hobolt (DK) / 2011: Jørn Jacobsen (NO) / 2010: Johan Östling (SE)
2009: David Block (DK) / 2008: Anne Birgitta Pessi (FI)
2007: Carina Keskitalo (SE) / 2006: Linda Wedlin (SE)
2005: Dag Trygve Truslew Haug (NO) / 2004: Claes de Vreese (DK)

Nominer kandidater til Nils Klim-prisen 2014:

Nils Klim-prisen tildeles nordiske forskere under 35 år innen humaniora, samfunnsvitenskap, juss og teologi som har gitt fremragende bidrag, enten innenfor ett av prisens fagområder eller av tverrfaglig karakter. Nils Klim-prisen ble opprettet av det norske Stortinget i 2003, og er på 250 000 norske kroner.

Nominasjonsfrist er 15. juni 2013

For mer informasjon se www.holbergprisen.no



Dagbog over 31 dages ledighed



Med en kop frustrationskaffe i den ene hånd, den stendøde iPhone i den anden, endnu et hop i job-møde i vente og en håbefuld ansøgning på computerskærmen foran sig er tanker og handlingerne efterhånden desperate. Hvordan er det lige, man finder selvsikkerheden og den lækre og overbevisende udstråling frem og får jobbet – med hatten i hånden og systemet i hælene? Læs om opgaverne og udfordringerne de første 31 dage i mit liv som ledig.

TINA HØEG

40 år, er cand.comm. fra RUC. Har arbejdet som konsulent, formidler og underviser i bl.a. Ministeriet for Børn og Undervisning, Dansk Industri, Dansk Røde Kors Asylafdeling, DR og Nordisk Film.

Dag 1

Forsøger at registrere mig som ledig på Jobnet. Systemet fryser, så skærmen går i selvsvingsblink. Må genstarte computeren. Vælter en kop kaffe ud over mig selv.

Dag 2

Ringer op til a-kassen. Efter 10 minutters ventetid i telefonen med skrattende klassisk og depressiv musik, finder jeg ud af, at de har glemte at invitere mig til et obligatorisk introduktionsmøde for nyledige. "Godt, du ringede", siger damen. "Rigtig godt", tænker jeg. Man fornemmer, at man ikke skal træde meget ved siden af, hvis man vil bevare sine dagpenge.

Dag 3

Hamrer ansøgninger derudad. Forfra hver gang med at bygge dem og cv op. Op

i tempo. Registrer mit arbejde i a-kasse-systemet. De skulle nødig tro, jeg var en doven ledig jo. VIL BARE SÅÅÅ GERNE HAVE ET JOB – LIGE NU!

Dag 4

Jeg gentager sætningen for mig selv for ligesom bedre at kunne forstå den: "Jeg står til rådighed for arbejdsmarkedet, jeg står til rådighed for arbejdsmarkedet, jeg står til rådighed for arbejdsmarkedet". I den grad. Hvornår får I øje på mig?

Dag 5

Ser Go' Aften Danmark. En nydelig dame på 50 år, der virker velformuleret og med solid ledelseserfaring, har sendt 500 ansøgninger. Hun har endnu ikke fået job, men prøver at bevare gejsten. Forestiller mig rædselsscenariet: mig rullende af sted med rollator for at aflevere ansøgning nr. 55.734 hos arbejdsgiver. Da er det jo ligesom lige meget.

Dag 6

Ligger under dynen med nedrullede gardiner. Ikke job-optimist i dag. Nu matcher jeg virkelig systemets

bud på en ledig. Gået i tomgang. Lediggang er roden til alt ondt.

Dag 7

Inde på Jobnet-sitet ser jeg, at der er en indgang for arbejdsgivere. I en nyhedsmail fra Jobindexet har jeg lige læst, at man overhovedet ikke får job ved at have et cv liggende der. Arbejdsgivere kigger nemlig slet ikke efter arbejdskraft der. Men systemet tvinger en til at aktivere sit cv derinde. Pudsigt ineffektivt.

Dag 8

Sender for fjerde gang en besked til min a-kasse via deres hjemmesides kontaktformular. Ingen svarer i den anden ende. Er I der? Halloooo! Atter tavshed – og stendød er min iPhone.

Dag 9

Overvejer, hvordan man ad alternative veje kan få et job. Man kunne eksempelvis bryde ind i en virksomhed midt om natten og lade som om, man arbejder der, næste morgen når folk møder.

Dag 10

Laver en lang liste over virksomheder, jeg kan ringe

til for at spørge, om de kan bruge mig. Den bliver temmelig lang. Noterer HR-chefens eller direktørens navn og nummer.

Dag 11

Goddag, jeg hedder Tina Høeg. Har du to minutter? Nå, ikke? Er der en anden dag, der passer? Nå, I tager ingen ind for tiden? Nedskæring? Mmh ...

Dag 12

Goddag, jeg hedder Tina Høeg. Må jeg tale med HR-chefen? Javel. Hvornår kommer hun tilbage fra ferie? Om tre uger? O.k. Jeg prøver igen. Farvel.

Dag 13

Netværk, netværk, netværk. Hvem kender jeg af almindelige, kloge og smarte hoveder, hotte herrer, damer, direktører, kendisser fra tv, film og kongehuset, som måske kan hjælpe mig på vej til et job? Spekulerer. Kender ingen. Altså, som liiiiige kan give mig adgangskortet til en virksomhed og et job. Okay, måske er der min nabo, som arbejder hos DSB. Too bad.

Dag 14

Til mit første møde i a-kassen. Tager elevatoren op på 3. sal. Bliing. Velkommen til mindlessness, står der vist. Jeg gnider øjnene. Lyder først rigtigt. Får tænkt mig om. Forkert etage.

Til mødet er der en larmende tavshed blandt de 30 fremmødte akademikere. Alle ser sure ud. Konsulent-dame tegner og fortæller om den første tid som ledig. Hun slutter: "Jeg håber bestemt ikke, jeg ser jer igen". Med nedslåede blikke forlader folk rummet igen, som skulle de skamme sig.

Dag 15

Prøver at få styr på betydningen af de nye ord i min ordbog som ledig: jobsøgningsplan, jobsøgningsaktiviteter, joblog, rådighedsgodkendelse, seks ugers selvvalgt uddannelse, netværksaktiviteter, lediggang, jobdatabaser ... Systemet vil mig det godt, men de holder øje med mig!

Dag 16

Modtager afslag på to job, jeg har søgt. Man ønsker mig held og lykke med det hele. Jeg tror på, at det skal der til. 148 ansøgere til det ene job – endda beliggende i Udkantsdanmark. 396 ansøgere til det andet job i hovedstadsområdet. Argh.

Dag 17

En ung fyr har indsunget sine fortræffelige kvalifikationer med underlægningsmusik og performer på YouTube. På sin vis opfindsomt, men hold op, hvor er vi henne, tænker jeg? Men det førte faktisk til en række samtaler. Men fører det til job?

Dag 18

Ringer til tidligere bekendt, pressechef i en stor organisation. "Du har næsten fået fat i

mig", lyder hans svarer. Over-sælger mig selv på en besked. Med blinkende øjne og overbevisende stemme. Han ringer ikke tilbage. Må få mobiliseret ny energi og ringe op igen. Netværk skulle virke.

Dag 19

Måske er der en vej. Ny stil. Kan en total *make over* føre til job? Leder efter Jimmy Lyngvild på nettet.

Dag 20

Forsøger at uploade mit cv på akademikerdatabasen, som jeg er blevet det anbefalet. Det skulle føre til job! Kikser grundet systemfejl. Jeg ringer og forhører mig hos en hjælpsom sjæl, der står bag siden. Hun lover at gøre det for mig. Jubii og tak.

Dag 21

Inde for at udfylde mit dagpengekort elektronisk på a-kassens hjemmeside. Den første måned som ledig får jeg kun dagpenge for to og en halv uge, da dagpengeperioden slutter ti dage før almindelig lønningdag. Der er dømt havregrød i hvert fald et stykke tid. Ikke desto mindre skal jeg som ledig fortsat betale fuldt kontingent til a-kassen. Man fristes til at skrive fuld af taknemmelighed efter adskillige års betaling af kontingent.

Dag 22

Begynder at træne. Fysisk aktivitet og positive tanker skal der til. Forsøger mig med positiv visualisering. Jeg er nu Julia Roberts eller Bill Gates. Jeg er for dygtig, smuk og sej. Tager en hel virksomhed med storm – som i en shampoo-reklame – til stående applaus. Because I'm worth it. Virker ikke.

Dag 23

Melder mig til et tv-program,

hvor de søger ledige, der vil udvikle og arbejde med sig selv – vejen til jobbet. Jeg er nok ikke et godt bud, da jeg er for nyledig. Redaktionen går formodentlig snarere efter en akutjobber, hvor det virkelig kan ende i et eventyr, når han/hun får drømmejobbet på landsdækkende tv i primetime.

Dag 24

Afslag på endnu et job – 291 ansøgere! Mine kvalifikationer matchede kravene i jobopslaget perfekt – og jobbet var endda hos en tidligere arbejdsgiver, der ikke ville af med mig i tidernes morgen. What?

Dag 25

Grifler løs på ansøgninger. Gør opmærksom på min indsats, hvad der er nødvendigt, idet jeg noterer det i min joblog på a-kassens hjemmeside. Jeg står til rådighed – fortsat – her på dag 25. Kom nu og kald på mig, en eller anden virksomhed.

Dag 26

Der er arbejdsløse kloge hoveder overalt. Til at blive deprimeret over. Og de, der er i job, skulle bare vide, hvor godt de har det, når de brokker sig over chefen, arbejdsmængderne eller en smådoven kollega, sukker man.

Dag 27

Power-gåtur. Lader tankerne få frit løb på tur gennem skov og by. Kom så, gode energi og idéer til, hvordan jeg får jobbet, jeg drømmer om. Hvad f..... arbejder Castberg og Penkowa med i dag?

Dag 28

Få en mentor! Det er vejen til drømmejobbet. Hvem er mon ledig som mentor:

Stine Bosse, Mads Øvli-sen, Susanne Larsen ... Jeg ringer til Stine. Du er nummer 457, der spørger. Vend tilbage i 2017. Du er meget velkommen.

Dag 29

Mit lokale jobcenter har inviteret mig til et AC-forløb. Hver fjortende dag skal vi mødes for at lære at skrive ordentlige og effektfulde ansøgninger og cv'er. Hvorfor skal man egentlig det, hvis man for det første godt kan skrive en ansøgning og et cv, der virker? Og for det andet gerne vil hjem og i gang med at søge job i en fart?

Vi skal også blive så gode til at opsøge og sælge os selv over for virksomheder, at de ikke kan sige nej til os. Stop en halv. Kender du den der følelse af, at en eller anden halvaggressiv og lalleglad fyr prøver at sælge dig JyllandsPosten over telefonen, når du bare ikke har brug for den?

Dag 30

Mit cv er efter 10 dage endnu ikke uploadet på den der database, der skulle give job. Mhm. Må skrive eller ringe og høre en gang til, hvad der lige går galt.

Dag 31

Er inde på Jobnet, da der skulle være trillet en række relevante jobforslag ind til mig: taxachauffør, tankpasser, rengøringshjælp hos Guldbageren ...

I morgen skriver jeg et brev: "Kære Helle Thorning og Mette Frederiksen! Kan I bruge en ledig, der meget gerne vil i arbejde, bruge sin energi på noget fagligt relevant og yde noget til samfundet i stedet for at rende i et hamsterhjul i et meningsløst system? Kærlig hilsen Tina". <<

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 med en kort omtale af dig selv, din uddannelse og dit job.

CONNIE KOCH RASMUSSEN, 58 ÅR

Lektor i musik ved Læreruddannelsen på Fyn, UCL

Hvordan er det at være lektor i et fag, der ikke har topprioritet i nutidens folkeskole?

For at sætte det hele lidt i perspektiv var vi seks musiklærere, der havde fire forskellige hold, da jeg begyndte her i 1997. I dag sidder jeg her alene, og nu skal jeg samle studerende fra tredje og fjerde årgang, for at jeg har nok til et hold.

Det er lidt svært, men jeg vil sige, at faget på sin vis er prioriteret her på stedet. Jeg har en ledelse og nogle kolleger, der bakker op på trods af forringelser og nedskæringer, og det er rart. Jeg er nok også selv sådan lidt fandenivoldsk, så jo sværere betingelser musikken har både på læreruddannelsen og i folkeskolen, jo mere vil jeg det. Jeg bliver stædig, og det er min holdning, at faget ikke skal have lov at lide en krank skæbne uden modstand. Så jeg prøver at være innovativ og udvikle faget, så det i det mindste bliver svære at få det til at forsvinde. Og desuden mener jeg jo stadig, at det har sin berettigelse på læreruddannelsen.

Hvor benter du din faglige inspiration?

Vi har et rigtigt godt teamsamarbejde inden for de små fag her på stedet, altså billedkunst, hjemkundskab og idræt, for vi er alle lidt i samme båd. Vi har

et håndværk, som vi gerne vil i dybden med, så en del af min inspiration henter jeg i det team. Derudover får jeg en del fagfaglig inspiration fra mit samarbejde med Odense Symfoniorkester, hvor jeg er involveret i det projekt, vi har døbt Max-Musik, og i det børne- og ungdomsarbejde, jeg er med i. Og så dyrker jeg også det internationale en del. Gennem Erasmus Mundus- og Comenius-projekter har jeg fået mulighed for at undervise i andre lande og møde kolleger, der ser på faget på en helt anden måde, end vi gør i Danmark.

Hvornår synes du, at din arbejdsdag spiller allerbedst?

Jeg kan godt lide at være kreativ, for så sker der noget, man ikke forventer. Jeg har en rigtig god dag, når jeg sammen med de studerende arbejder med nogle processer, der bevæger sig i en helt anden retning, end vi havde forestillet os. Der sker noget med både musikken og de studerende. Man kan ikke være tilskuer til vores fag. Man er nødt til at komme ud på dybt vand, hvor man næsten ikke kan bunde. Og når processerne overrasker, så arbejder vi med store følelser. Nogle bliver kede af det, nogle bliver vrede. Det sker, når man er tvunget til at gå *all in*. Det kan

være barsk, men man kommer ud som et andet menneske, og det oplever jeg hvert eneste år, når der er nye studerende på mine hold. Det bliver aldrig rutine, og jeg synes, det er lige fantastisk hver gang.

Hvad er din yndlingsmusik – og hvor musikalsk er du selv?

Jeg kan godt opleve, at jeg har brug for stilhed, når jeg kommer hjem, fordi min hverdag er fuld af musik. Så jeg er nok lidt miljøskadet. Men jeg elsker jo musik og har en meget varieret musiksmag. Hvis jeg skal pege på noget nyere musik, kan jeg godt lide Mads Langer. Jeg var også inde at se den store forestilling om Michael Jackson med Cirque du Soleil, og det var vildt fedt. Sydafrikansk inspireret jazzmusik af Abdullah Ibrahim holder jeg også meget af. Og så selvfølgelig store symfoniske værker, men også mere stille, inderlig musik.

For mig kommer musik meget an på, hvilket humør man er i. Man kan lave en film inde i sit hoved til forskellig musik. Nogle gange har jeg brug for en stille film, andre gange en film, hvor der skal noget ud. Man kan også bruge musik til at stresses af og slappe af. I perioder kan jeg godt komme til at sidde og analysere, når jeg hører musik, men jeg har også tit brug for bare at give slip, og så prøver jeg at lade musikken flyde. Jeg spiller klaver selv, så det er mit hovedinstrument, men jeg kan stort set lide alle instrumenter. <<

“Det kan være barsk, men man kommer ud som et andet menneske, og det oplever jeg hvert eneste år, når der er nye studerende på mine hold”.

KARRIERE:

- 1997- Lektor ved Læreruddannelsen på Fyn, UCL.
- 1990-1997 Gymnasie- og hf-lærer på blandt andet Mulernes Gymnasium og Nordfyns Gymnasium.
- 1980-1990 Højskolelærer, efterskolelærer og musikskolelærer i områderne musik og drama/teater.
- Desuden Koordinator for tværgående kulturelle projekter i kommunalt- og uddannelsesmæssigt regi. Underviser og oplægsholder ved musikkurser og konferencer for musikhøjskolelærere og kulturfolk i Danmark og udlandet. Skolekoncertkoordinator ved Odense Symfoniorkester. Bestyrelsesmedlem i Læreruddannelsens Musiklærerforening.

UDDANNELSE:

- 1980 Cand.phil. fra Musikvidenskabeligt Institut i Aarhus.
- 1980- Kurser i musik og drama gennem årene i både ind- og udland.



DM · Dansk Magisterforening



BRUG FOR SPARRING OM DIN KARRIERE?



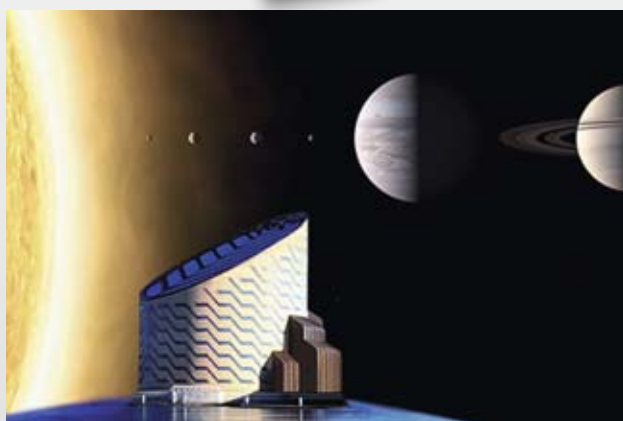
dm.dk

Ring til DM og få individuel og professionel sparring

Du kan stille spørgsmål til alle faser i arbejdslivet, om fx karriereforløb, jobindhold, jobsøgning eller kompetenceudvikling.

Ring til DM's karrieretelefon på telefon 38 15 66 00

DM PROCENT



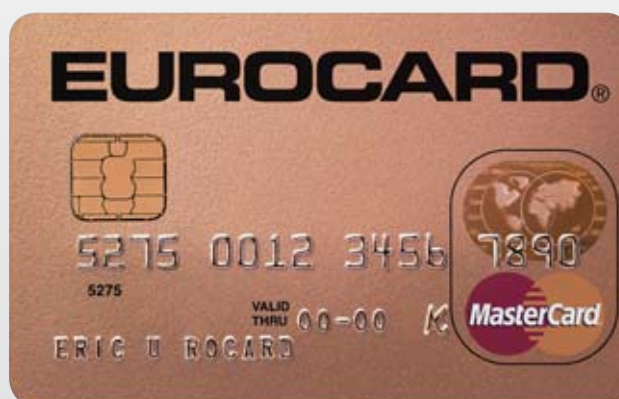
Tycho Brahe Planetarium

Få 20 procent rabat på billetter til hele familien

Et besøg på Planetariet er lærerig underholdning for hele familien. Fordyb dig i stjernehimlen, se en IMAX- og 3D-film, eller gå på opdagelse i udstillingen.

Læs mere på dm.dk/dmprocent

TYCHO BRAHE
PLANETARIUM



Eurocard

Få et Eurocard til medlemspris

Du kan som medlem af DM få et Eurocard til 210 kroner i årligt gebyr - normalprisen er 480 kroner.

Læs mere på dm.dk/dmprocent

GODE RESULTATER KRÆVER KNOFEDT OG GRUNDIG FORBEREDELSE

Et forhandlingsforløb bliver ofte kogt ned til trætte mænd i jakkesæt, der kommer ud fra forhandlingslokalet til blitzende kameraer. Men gode resultater kræver knofedt og års forberedelse, viser et eksempel fra de netop overståede overenskomstforhandlinger.

DM's medlemmer vurderer frem til på mandag 15. april, om de vil sige ja eller nej til overenskomstresultatet.

Den økonomiske ramme, der blev forhandlet ud fra, var smal, og det har der naturligvis været fokuseret meget på under og efter forhandlingerne.

Et nærmere kig på resultaterne afslører dog delresultater, som kommer større grupper af DM's medlemmer til gavn.

De mest iøjnefaldende findes på de syv professionshøjskoler, hvor DM har mere end 2000 medlemmer. Her er det lykkedes at komme igennem med ændringer, som kan betyde nye udviklingsmuligheder for de ansatte på området.

Som en del af forliget er der aftalt ny stillingsstruktur, ny til-lægsstruktur og ændrede arbejdstidsregler.

Resultaterne skaffes mellem forhandlingerne

Arbejdet med ændringerne foregår langt væk fra rampelys og mediebevågenhed. Rent faktisk begyndte de første son-deringer for over et år siden.

Anders Dissing har som leder af den forhandlingsenhed i DM, der repræsenterer de ansatte på professionshøjskolerne, fulgt de politiske forhandlinger tæt. For ham skaber det en stor tilfredsstillelse, at de grundige forberedelser udmøn-ter sig i konkrete resultater til gavn for medlemmerne.

”Det virkelige arbejde foregår mellem de egentlige overens-komstforhandlinger. Det er her, man fornemmer, hvor det er muligt at nå et resultat. Og det kræver hårdt arbejde og grundig forberedelse. Men det er det hele værd, når vi kom-mer i hus med brugbare resultater”, siger Anders Dissing.

Detaljerne i aftalen kan findes på dm.dk/ok13 og i den sene-ste udgave af Magisterbladet.

Har du ikke givet din mening til kende i forbindelse med OK 13, kan du stemme frem til mandag 15. april klokken 10. Gå til afstemningen via dm.dk/ok13



Som forhandlingsleder i DM har Anders Dissing fulgt overenskomstforhandlingerne tæt. Mellem overenskomstforhandlingerne foregår det virkelige arbejde med at skaffe forbedringer for medlemmerne. I den proces er hårdt arbejde og grundig forberedelse kodeordene.

Foto: Hans Søndergård



Det biobaserede samfund

– Konference 7. maj om nye karrieremuligheder

DM (Dansk Magisterforening) og JA (Jordbrugsakademikerne) inviterer sammen med Strategize til innovationskonference tirsdag 7. maj 2013 kl. 9.30 – 16. På Københavns Universitet, Campus Frederiksberg, Festaudtoriet A1-01-01, hovedbygningen Bülowsvej 17, 1870 Frederiksberg C

Få et kig ind i fremtiden, bliv inspireret fra ind- og udland, mød fremsynede virksomheder og førende forskere og deltag selv i udviklingen af ideer til, hvordan vi som professionelle giver vores indsigter videre, sætter de nødvendige dagsordner i de virksomheder og organisationer vi færdes i, samt kommer forrest i køen i forhold til at udnytte de nye muligheder, som det biobaserede samfund vil give os.

Velkomst ved Ingrid Stage, DM og Kirsten Holst, JA

Indledning: Vi har et problem – forandringer er nødvendige

- Lektor Christian Gamborg, KU: Hvad er vi nødt til og hvad kan vi tillade os? – om økonomi og etik.
- Institutleder Niels Elers Koch, KU: Om at bruge samfundets naturressourcer bedre – en introduktion til dagen

De overordnede muligheder

- Institutleder Henriette Giese, AAU: De fem vigtigste kvaliteter for udvikling af et intelligent jordbrug
- Afdelingsleder Søren Korsholm, Landbrug og Fødevarer: De fem vigtigste muligheder for dansk landbrug

Konkrete eksempler

- Professor Claus Felby, KU: Biomasse til energi, kemikalier, foder og fødevarer – hvordan det kan lade sig gøre
- Professor Barbara Ann Halkier, KU: Det lange seje træk fra grundforskning til værdifuld produktion

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

- Salgs- og marketingskonsulent Julie Schou Christensen, Komtek: Om at udnytte affald til produkter
- Projektmedarbejder Hans Berndt Jespersen, Symbiosis: Om netværk, der optimerer råvareforbruget og minimerer spild

Hvilke barrierer skal overvindes for at opnå det biobaserede samfund

- Dekan John Renner, KU: Hvordan målrettes uddannelsesbehovet, og hvordan rekrutteres studerende
- Seniorforsker Preben Bach Holm, AU: Planteforædling og det biobaserede samfund
- Seniorrådgiver Paul Rye Kledal, AU: Hvad skal vi med bønder? Et biobaseret samfund og interesserne bag

Gruppearbejde /workshops

DM · Dansk Magisterforening



Se hele programmet og tilmeld dig på dm.dk/kalender eller www.ja.dk

NY BOGSERIE TIL LEDERE I DET OFFENTLIGE



FØRSTE
BOG I SERIEN
348 KR.

Kom ind i hjertet af offentlig ledelse. Med afsæt i righoldige eksempler fra virkeligheden introduceres læseren for ledelsesteorien **Offentlig Leadership Pipeline**, som giver indsigt i:

- hvad der kendetegner offentlige ledere, der lykkes – og ledere, som får fiasko
- hvilke mekanismer der får lederkarrieren til at køre af sporet – og hvilke der får karrieren til at tage fart
- hvordan den offentlige organisation bedst muligt kan understøtte den rette ledelse på de enkelte lederniveauer og udvikle ledertalenter.

Bogen henvender sig til ledere på alle niveauer i den offentlige sektor samt HR-ledere og -medarbejdere, organisationskonsulenter og ledelsesforskere.

Af Kristian Dahl og Thorkil Molly-Søholm

Serien i DET OFFENTLIGE har til formål at inspirere til bedre praksis i ledelse og organisering for ledere på såvel forvaltnings- som områdeniveau – med de særlige udfordringer der gør sig gældende i spændingsfeltet mellem politikere, borgere og egen organisation.

KONFERENCE

Vi gentager successen med en **HELDAGSKONFERENCE** i København 11. juni 2013, hvor du kan høre forskere og ledere berette om erfaringer med teorien. Som **DM MEDLEM** får du 10% rabat. Tilmeld dig inden 28. maj og læs mere på WWW.DPF.DK

ANDRE NYE BØGER



288 KR.

KEND DIN LEDELSESTIL
Typologi og det personlige lederskab
Af Preben Grønkjær



298 KR.

GNISTEN I ARBEJDSLIVET
Veje til at finde, forstå og forankre dine styrker
Af Mads Bab



298 KR.

FLOW I HVERDAGEN
Navigation mellem stress, kaos og kedsomhed
Af Frans Ørsted Andersen og Nina Hanssen



298 KR.

HOMO DIGITALIS
Mennesker og organisationer fra forskning til digital praksis
Af Natasha Friis Saxberg